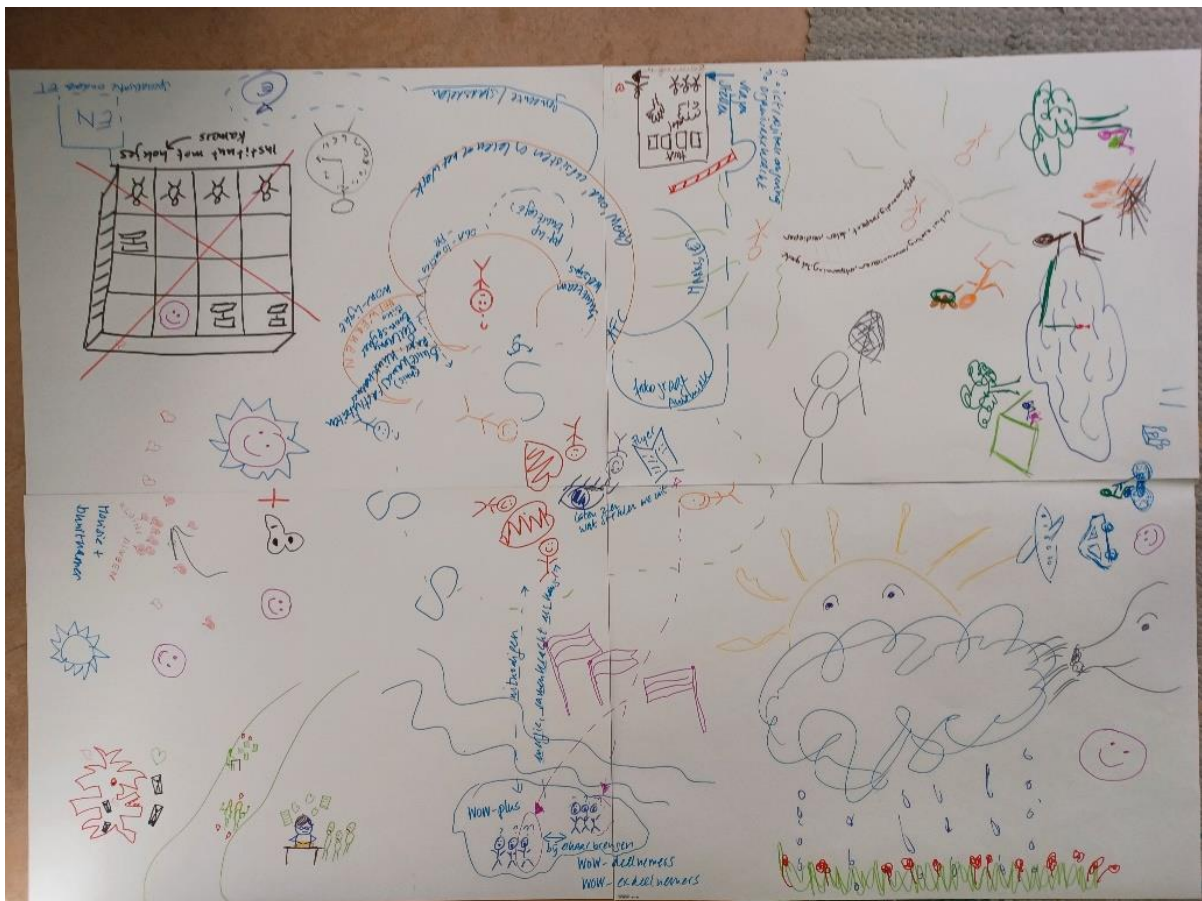




Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de wijk

De club als hub: uitkomst van een design thinking proces



Hogeschool van Amsterdam, lectoraat Ergotherapie – Participatie & Omgeving, Center of Expertise Urban Vitality

Miranda van Niel en Anke Heijman

Juni, 2023

Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de wijk

De club als hub: uitkomst van een design thinking proces

Auteurs

Miranda van Niel, MSc en Anke Heijnsman, MSc

Datum

19 juni 2023

Projecttype

Project is uitgevoerd met stimuleringsgeld van het Center of Expertise Urban Vitality 2022

Versie

Definitief

Voorwoord

Het onderzoeksproject 'Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de wijk' is in de periode januari 2022 tot en met januari 2023 uitgevoerd met stimuleringsgelden voor de themagroep Gezond Ouder Worden vanuit het Center of Expertise Urban Vitality van de Hogeschool van Amsterdam, na toekenning van de aanvraag (van Hartingsveldt & Heijman, 2021).

Het onderzoeksproject is uitgevoerd door de Gezond Actief Ouder Worden / Wij Ouder Wijzer ontwikkelgroep, een co-creatiegroep bestaande uit praktijkpartners en docent/onderzoekers van de HvA. Vanuit de praktijk zijn als co-onderzoekers betrokken geweest: Marja Peltenburg, Hester Smid en Joke Bakker, alle drie senior groepsondersteuners van de Wij Ouder Wijzer (WOW) groepen in Amsterdam Oud-West en Oost, en Nilke Duinkerken, ergotherapeut/eigenaar van ErgoDichtbij en duo-groepsondersteuner van de WOW-groepen. Vanuit de HvA zijn als docent/onderzoekers betrokken geweest: Miranda van Niel, Fenna van Nes en Anke Heijman, waarbij Anke Heijman tevens de rol van projectbegeleider had.

In het tweede halfjaar van het onderzoeksproject (september 2022 t/m januari 2023) is tevens een groep van vier studenten van de opleiding ergotherapie betrokken geweest, die een afstudeerproject hebben gedaan in opdracht van het lectoraat Ergotherapie – Participatie en Omgeving van de HvA binnen de context van het project. De betrokken studenten zijn: Demi Groenendijk, Quinta van Schellen, Anniek van der Velde en Annemijn Warmerdam. Het resultaat, het beroepsproduct van het afstudeerproject, maakt deel uit van het onderzoeksproject.

Gedurende het onderzoeksproject is ook een projectgroep betrokken geweest met een reflectieve en evaluatieve rol. De projectgroep bestond uit drie lectoren van de HvA: Lea den Broeder, Margo van Hartingsveldt en Lex Veldboer. Samen met de projectbegeleider heeft de projectgroep op basis van procesevaluaties die de projectbegeleider aanleverde, gereflecteerd op inhoud en proces. De reflecties en evaluaties zijn benut in de procesbegeleiding van het design thinking proces met de GAOW/WOW ontwikkelgroep.

Bij de totstandkoming van het verslag van het onderzoeksproject is de feedback van de GAOW/WOW ontwikkelgroep op de conceptversie gebruikt.

Inhoudsopgave

Samenvatting	6
1. Inleiding.....	10
1.1 Gezond Actief Ouder Worden.....	10
1.2 Wij Ouder Wijzer.....	11
1.3 Project context.....	11
1.4 Probleemstelling	12
1.5 Doelstelling	13
1.6 Vraagstelling.....	14
1.7 Deliverables.....	14
2. Methode.....	16
2.1 Design thinking methode	16
2.2 Projectduur en fasering	17
2.3 Betrokkenen in co-onderzoeksproces	17
2.4 Ethische aspecten	18
3. Resultaten	20
3.1 Project in grote lijn.....	20
3.2 Procesbeschrijving	22
3.3 Beschouwing	48
4. Discussie.....	50
5. Conclusie	54
6. Deliverables, uitdagingen en aanbevelingen voor vervolg.....	55
6.1 Deliverables.....	55
6.1 Uitdagingen en aanbevelingen voor vervolg	56
Bronnen.....	58
Bijlagen.....	60
Bijlage 1. Evaluatieformulier	61
Bijlage 2. Factsheet: Ervaringen met de Design Thinking Methode	63

Samenvatting

Dit verslag beschrijft het Urban Vitality project 'Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de wijk'. Dat is uitgevoerd in 2022 door de Gezond Actief Ouder Worden/ Wij Ouder Wijzer (GAOW/WOW) ontwikkelgroep. Een groep van praktijkpartners en docent/onderzoekers die werken aan de doorontwikkeling en toepassingsmogelijkheden van het GAOW-programma. De WOW-groepen zijn een succesvolle toepassing van het GAOW-programma die sinds 2017 in Amsterdam bestaan.

Context en vraagstelling

Gezond Actief Ouder Worden (GAOW) is een wijkgericht gezondheidsbevorderend groepsprogramma voor en door thuiswonende ouderen om actief aan gezondheid en kwaliteit van leven te werken (van Nes & Heijmans, 2022). Doel van het GAOW-programma is het verbeteren van de ervaren gezondheid en kwaliteit van leven van de deelnemers door het versterken van veerkracht bij het omgaan met veranderingen die samenhangen met ouder worden en door het vergroten van de mogelijkheden om activiteiten te doen die persoonlijke betekenis hebben.

Het GAOW-programma wordt sinds een aantal jaren succesvol toegepast in Amsterdam West en Oost in de zogeheten WOW-groepen. Actieve senioren uit Amsterdam West hebben hiertoe het initiatief genomen. Kern van de WOW-werkwijze is dat een duo van een senior en een beroepskracht (ergotherapeut of sociaal/agogische werker), die samen zijn geschoold in het GAOW-programma, de eerste vier tot vijf groepsbijeenkomsten ondersteunt, waarna de senior groepsondersteuner zelf met de groep verder gaat.

Doorgroei van de WOW-groepen is lastig gebleken omdat daarvoor nieuwe groepsondersteuners (senioren en beroepskrachten) gevonden en opgeleid moeten worden. Om verschillende redenen is het niet gelukt nieuwe groepsondersteuners langdurig te verbinden aan het WOW initiatief. Er is behoefte aan scholing "on-the-job" om het GAOW-programma breder in Amsterdam te kunnen verspreiden, en aan een leer- of intervisiegroep van en voor de groepsondersteuners om de kwaliteit van de groepsondersteuning te kunnen borgen.

De centrale vraagstelling in het onderzoeksproject is: Hoe kan een scholingsprogramma voor nieuwe groepsondersteuners worden ontworpen waardoor er, naast de reeds bestaande WOW-groepen in Amsterdam West en Oost ook WOW-groepen in andere stadsdelen kunnen worden opgezet en starten?

Methode

Een participatieve actie onderzoekswerkwijze is toegepast: de Design Thinking methode. Deze methode kent een praktische, gebruiksgerichte benadering en werkt, via een iteratief vormgegeven proces, toe naar een eindproduct. Het iteratieve proces, bestaande uit de fasen Understand (Empathize en Define), Explore (Ideate en Prototype) en Materialize (Test en Implement), biedt de mogelijkheid, uitgaande van de bevindingen, om terug te keren naar de reeds doorlopen fases waarbij het plan aangepast en/ of geconcretiseerd wordt.

In het co-onderzoeksproces zijn twee groepen betrokken geweest: de GAOW/WOW ontwikkelgroep bestaande uit groepsondersteuners (senioren en beroepskrachten) en HvA docent-onderzoekers, en de projectgroep bestaande uit lectoren vanuit drie betrokken HvA lectoraten. De projectgroep had een overstijgende reflectieve en evaluatieve rol. Vanaf september 2022 tot en met januari 2023 is de GAOW/WOW ontwikkelgroep uitgebreid met een afstudeergroep van vier studenten ergotherapie.

Twee docent/onderzoekers (waarvan één ook projectleider was) bereidden de bijeenkomsten van de GAOW/WOW ontwikkelgroep voor. Inhoud en werkwijze werden daarbij afgestemd op de betreffende fase van het Design Thinking proces, en op de inzichten uit de voorgaande bijeenkomst(en) en overleggen met de projectgroep. Van alle bijeenkomsten is een verslag gemaakt. Tevens is per bijeenkomst een reflectieverslag geschreven. In de woordkeus in alle verslagen is zoveel mogelijk aangesloten op de woorden van de co-onderzoekers, met het doel aan te sluiten bij de ervaringen en beleving van de praktijkpartners over wat zij vinden en nodig hebben om WOW te kunnen (door)ontwikkelen. De verslagen van de bijeenkomsten zijn aan de betrokkenen in de GAOW/WOW ontwikkelgroep teruggegeven als terugkoppeling en membercheck. De verslagen zijn ook gebruikt voor het maken van procesevaluatie beschrijvingen voor de overleggen met de projectgroep.

De GAOW/WOW ontwikkelgroep is tien keer bijeen geweest. De projectgroep en projectleider hebben drie keer een bijeenkomst gehad.

Resultaten

Alle fasen van de Design Thinking methode zijn doorlopen, tot en met de stap Test en het begin van Implementatie waarbij het ontworpen Prototype is uitgetest en geëvalueerd. Er werd gebruik gemaakt van reflectieve creatieve werkvormen - zoals het maken van mind maps, het maken van een gezamenlijke landkaart door middel van 'cartografie' - en metaforen, die associatief en out-of-the-box denken stimuleerden.

Bij de start van het project werd duidelijk dat de centrale vraagstelling in het onderzoeksproject te doelgericht was. Op basis van een diepgaande verkenning van perspectieven, ervaringen en behoeften is in samenspraak een nieuwe ontwerp-vraag geformuleerd: *Hoe kunnen groepsondersteuners hun werk starten en volhouden op een 'lichte' manier waarbij er regelmatig onderlinge afstemming is?*

Uit de stap Ideate zijn vier thema's naar voren gekomen:

- A. Netwerk verbreden
- B. Club voor de groepsondersteuners
- C. WOW 'licht'
- D. Deelnemer ervaringen ophalen/benutten voor PR t.b.v. werving van deelnemers en groepsondersteuners

Thema B en D zijn gekozen om als prototype uit te werken met als motivatie dat daarmee de doelen, gericht op doorgroei en 'overleven' van het WOW initiatief, het beste gerealiseerd konden worden. De twee prototypen die zijn ontwikkeld, zijn: (1) de club van de groepsondersteuners, 'WOW voor onszelf'; (2) een flyer voor de groepsondersteuners van de WOW-groepen voor het werven van nieuwe senior groepsondersteuners en een

handleiding: Hoe organiseer ik de wervingsactie? Prototype 1 is door de GAOW/WOW ontwikkelgroep ontwikkeld, prototype 2 door de studentengroep.

De Materialize fase van prototype 1 bestond uit de eerste clubbijeenkomst. De club is geëvalueerd met een evaluatieformulier, gebaseerd op de ontwerpcriteria voor de club. Uit de evaluaties komt als beeld naar voren dat de club van en voor de groepsondersteuners een goede en voorwaardelijke basis biedt om GAOW en WOW in Amsterdam, en ook daarbuiten, te kunnen door ontwikkelen. Ook dat meer nodig is voor groei en borging; de spreekwoordelijke 'pootjes' onder de club die nodig zijn. Met als nijpende, eerste behoefte dat er meer groepsondersteuners nodig zijn om te kunnen groeien. Met name senioren, die de rol willen en kunnen uitvoeren. De club belichaamt de cultuur, inspiratie en energie die WOW wil delen, uitstralen en uitdragen als 'beweging' van onderop en van binnenuit, waarin senioren gelijkwaardig samenwerken met beroepskrachten. Daarnaast zijn structurelementen nodig in de micro, meso en macro wereld voor verankering, continuering en borging.

Voor prototype 2, het beroepsproduct van het afstudeerproject, vinden de stappen Test en Implement plaats na afronding van het project. De producten zijn aan de WOW-groepsondersteuners overhandigd, zodat zij de toepassing in de praktijk kunnen evalueren. Het ontwerp is aanpasbaar en kan worden bijgesteld op basis van ervaringen.

Discussie

Inhoudelijk is het project anders verlopen dan gedacht. Direct al bij de start werd duidelijk dat het een te groot doel werd beoogd, en met name dat het doel niet aansloot bij vraagstelling en behoeften van de praktijk. Het vraagstuk dat speelt is complex omdat veel factoren van invloed zijn. In het project kwam regelmatig naar voren dat ervaringen en doelen van de betrokkenen in de GAOW/WOW ontwikkelgroep van elkaar verschillen in perspectief, beleving en betekenis. We verstonden elkaar niet altijd goed.

Door diepgaand ervaringen te delen is toenemend wederzijds begrip ontstaan. De interviews in de stap Empathize en de reflectieve en creatieve werkvormen hebben bijgedragen aan meer onderling begrip en maakte de complexiteit gaandeweg inzichtelijk en hanteerbaarder. Met name de werkvorm het maken van een kaart van 'het beloofde land' door middel van 'Cartografie', maakte duidelijk dat verschillende wegen mogelijk zijn en naast elkaar belopen kunnen worden om *samen* aan de doelstelling te werken. Dat is: meer groepsondersteuners, en meer WOW-groepen realiseren in meer wijken en buurten in Amsterdam.

Een gedeeld gevoel van samen onderweg zijn ging meer voorop staan. Dat gaf opening met elkaar verder te gaan, met de club als verbindend middel, waarbij ieder vanuit eigen motivatie en kunnen zijn bijdrage kan geven. Het project is daarmee in zichzelf een stapsteen in het ontwikkelproces van WOW. De positieve energie die het project heeft opgeleverd maakt dat iedereen wil bijdragen het proces samen voort te zetten.

Conclusie

De vraagstelling waar het project mee startte was: Hoe kan een scholingsprogramma voor nieuwe groepsondersteuners worden ontworpen waardoor er, naast de reeds bestaande

WOW-groepen in Amsterdam West en Oost, ook WOW-groepen in andere stadsdelen kunnen worden opgezet en starten? Bij de start werd duidelijk dat deze vraag te doelgericht was en aan meerdere voorwaardelijke aspecten gewerkt moest worden om de doelstelling te kunnen realiseren. De herziene ontwerpvrage is stapsgewijs beantwoord en heeft geresulteerd in de ontwikkeling van twee prototypen: de club voor en van de groepsondersteuners, en een flyer voor de groepsondersteuners van de WOW-groepen voor het werven van nieuwe senior groepsondersteuners en een handleiding: Hoe organiseer ik de wervingsactie?

De afronding van het project bestond uit een proefbijeenkomst van de club. De proefbijeenkomst is geëvalueerd met het doel het prototype te kunnen bijstellen en verbeteren. De bijeenkomst voldeed aan de verwachtingen en heeft geresulteerd in de voorbereiding en uitvoering van een tweede clubbijeenkomst. In de vervolgbijeenkomsten staat het verbreden van het netwerk centraal.

Voor vervolg van het project zullen de stappen Test en Implement verder moeten worden uitgevoerd en geëvalueerd (iteratie), om te ervaren of de club werkt en het lukt in samenwerking aan de beoogde doelen te werken. De eerste stap waar de club voor staat is nieuwe groepsondersteuners te vinden en te betrekken, zowel senioren als beroepskrachten, die zich betrokken en verantwoordelijk voelen en zich mee willen inzetten aan verbreding, continuering, verduurzaming en borging te werken.

1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de aanleiding, context, probleemstelling, doelstelling en vraagstelling van het onderzoeksproject, en beoogde opbrengsten.

Het praktijkgerichte onderzoek is samen met groepsondersteuners van de Wij Ouder Wijzer (WOW)-groepen uitgevoerd. WOW-groepen zijn een toepassing van het Gezond Actief Ouder Worden (GAOW)-programma, die sinds 2017 bestaan in Amsterdam. Het lectoraat Ergotherapie – Participatie en Omgeving van de HvA werkt sinds 2013 aan de (door)ontwikkeling van het GAOW-programma in een langlopend lerend actieonderzoek.

1.1 Gezond Actief Ouder Worden

Gezond Actief Ouder Worden (GAOW) is een wijkgericht gezondheidsbevorderend groepsprogramma voor en door thuiswonende ouderen om actief aan gezondheid en kwaliteit van leven te werken (van Nes & Heijnsman, 2022). Deelnemers aan het programma wisselen kennis en ervaringen uit en verkennen actief onderwerpen die zij belangrijk vinden, nu en met het oog op de toekomst. Doel van het GAOW-programma is het verbeteren van de ervaren gezondheid en kwaliteit van leven van de deelnemers door het versterken van veerkracht bij het omgaan met veranderingen die samenhangen met ouder worden en door het vergroten van de mogelijkheden om activiteiten te doen die persoonlijke betekenis hebben. Deelnemers verkennen zelf aan welke onderwerpen de groep wil werken.

GAOW is geïnspireerd op het Amerikaanse Lifestyle Redesign® en het Engelse Lifestyle Matters. Programma's die zich richten op dagelijkse activiteiten van mensen, omdat deze activiteiten bijdragen aan gezondheid en kwaliteit van leven. Het programma is thematisch van opzet en maakt gebruik van ervaringsgerichte werkwijzen. In Nederland is sinds 2009 ervaring en kennis opgedaan met het GAOW-programma door onderzoek van drie hogescholen, waaronder de HvA, in een gezamenlijk SIA-RAAK project (Heijnsman, 2011; Heijnsman, Baarends, Brouwer, Daniëls, Kuiper & van 't Leven, 2011; Heijnsman, van Opstal, Daniëls, van Nes, van 't Leven & Kuiper, 2011; Heijnsman, van Opstal, Daniëls, Roelofs & Kuiper, 2012; Heijnsman, van Nes, van Opstal & Kuiper, 2012; Abma & Heijnsman, 2013).

Vanaf 2013 is vanuit het lectoraat Ergotherapie – Participatie en Omgeving uitgebreide ervaring opgedaan met het GAOW-programma door vervolgonderzoek naar doorontwikkeling en toepassingsmogelijkheden van het GAOW-programma in samenwerking met een Community of Practice, bestaande uit ouderen en zorg- en welzijnsprofessionals (van Nes & Heijnsman, 2015; Rijkers-de Boer, van Nes, Heijnsman & Abma, 2017; Peltenburg, Bakker, Peek, van Nes & Heijnsman, 2018; van Nes & Heijnsman, 2019). Een betekenisvol resultaat van het GAOW-programma is dat deelnemers van elkaar leren en elkaar stimuleren in het proces van gezond en actief ouder worden.

Binnen de Nederlandse context worden de groepen in het GAOW-programma ondersteund door een (geschoold) duo van een senior en een professional (ergotherapeut of sociaal-agogische professional). Het GAOW-programma is beschreven in een (recent herziene) handleiding voor groepsondersteuners (van Nes & Heijnsman, 2023), met bijhorende ook herziene toolkit (Kelting, 2023) voor het op maat maken van de groepsbijeenkomsten.

In de afgelopen jaren zijn er enkele pilots met deze duo-ondersteuning gedaan. Daarvan zijn de uitkomsten beloftevol door de centrale rol die de senior groepsondersteuner heeft in het in contact komen met en werven van deelnemers, en door de continuering van de groepen met ondersteuning van alleen de senior groepsondersteuner of als volledig zelfsturende groep.

1.2 Wij Ouder Wijzer

In Amsterdam wordt het GAOW-programma sinds 2017 op deze manier succesvol toegepast in een aantal buurten (Hogeschool van Amsterdam, 2022). Dit zijn de zogeheten Wij Ouder Wijzer (WOW) groepen. Kern is dat een duo van een senior en een beroepskracht, die samen zijn geschoold in het GAOW-programma, de eerste vier tot vijf groepsbijeenkomsten ondersteunt, waarna de senior groepsondersteuner zelf met de groep verder gaat.

De ervaringen van deelnemers en ook groepsondersteuners van de WOW-groepen zijn overwegend positief. Deelnemers worden en blijven makkelijker betrokken bij de groepen, en veel groepen blijven bestaan met lichte ondersteuning van de senior groepsondersteuner of gaan als zelfsturende WOWplus-groep verder. De senior groepsondersteuners vervullen een sleutelrol in de lokale uitvoer. Zij zijn initiatiefnemer van de groepen en werven de deelnemers binnen eigen netwerken en door samen te werken met formele en informele partners in zorg en welzijn in de wijk. De ervaringen laten ook zien dat de senior groepsondersteuners steeds meer de 'oren en ogen' van de wijk worden. Daardoor zijn zij een belangrijke gespreks- en samenwerkingspartner voor de gemeente en ouderen- en welzijnsorganisaties in de wijk.

De WOW-groepen laten zien dat het GAOW-programma in een behoefte voorziet. Deelnemers waarderen het contact, het uitwisselen van ervaringen en het samen dingen doen. De WOW-groepen lijken een waardevolle werkwijze om thuiswonende ouderen in de wijk te ondersteunen en te versterken in hun veerkracht en sociale participatiemogelijkheden. Nader onderzoek zou hier meer inzicht in kunnen geven. Daarvoor is onder meer nodig dat er meer WOW-groepen komen. De actuele vraag die in de praktijk speelt, is dat het tot op heden niet gelukt is extra groepsondersteuners te vinden om de continuïteit van het WOW initiatief te waarborgen en meer WOW-groepen in Amsterdam West en Oost te kunnen opzetten, alsmede WOW-groepen in andere stadsdelen. Daarnaast leeft de vraag hoe nieuwe groepsondersteuners het beste geschoold en gecoacht kunnen worden.

1.3 Project context

In dit onderzoeksproject sluiten we aan op de praktijktoepassing van het GAOW-programma in de vorm van WOW-groepen zoals die nu in Amsterdam Oud-West en Oost worden uitgevoerd.

Elkaar in de buurt ondersteunen, zelf initiatieven nemen en leren omgaan met de veranderingen in je eigen leven en maatschappij. Allemaal drijfveren en vraagstukken die leven bij Amsterdamse ouderen en die hebben geleid tot de opzet van de WOW-groepen; een burgerinitiatief dat is gestart vanuit actieve senioren in Amsterdam in Amsterdam West met gezondheidsbevordering voor en door thuiswonende senioren als doel.

De doelstelling van de WOW-groepen is geïnspireerd op het GAOW-programma en beoogt deelnemers (thuiswonende ouderen) te ondersteunen en te versterken om op actieve wijze

aan hun gezondheid en welbevinden te werken, en eigen regiemogelijkheden te vergroten met betrekking tot veranderingen, vragen en/of uitdagingen die spelen in het proces van ouder worden.

De WOW-groepsbijeenkomsten worden georganiseerd op een plek in de wijk die niet is gerelateerd aan zorg. De kracht van WOW is de wijze waarop de groep ondersteuning krijgt: een duo van een senior en een professional die in een gelijkwaardige samenwerking de eerste vier tot vijf bijeenkomsten begeleidt, waarna de senior groepsondersteuner alleen verder gaat met de groep en de groep faciliteert in toenemende zelfsturing.

De senior groepsondersteuners vervullen daarbij een centrale rol in het organiseren van de bijeenkomsten en bereiken van deelnemers uit de buurt door zich actief op te stellen op plekken waar oudere buurtbewoners veel komen.

De WOW-groepen zijn mogelijk door een subsidie van de Stadsdelen West en Oost van de gemeente Amsterdam vanuit het Wmo innovatiebudget en de buurtbudgetten. De organiserende senior groepsondersteuners doen jaarlijks een subsidieaanvraag voor opzet van nieuwe WOW-groepen en verzorgen de verantwoording bij toekenning van de subsidie.

1.4 Probleemstelling

De HvA heeft vanaf 2015 tot en met 2018 een (landelijke) post-HBO scholing aangeboden voor groepsondersteuners, zowel senioren als professionals. Dit heeft dit geleid tot verschillende lokale toepassingen die zijn geïnspireerd op het GAOW-programma. Het is echter gebleken moeilijk om de lokale initiatieven duurzaam van de grond te krijgen. Diverse contextuele factoren, waaronder lokale inbedding en financiering, speelden daarbij een rol.

Als experiment zijn in aansluiting op deze ervaringen, initiatieven en vragen uit de praktijk een klein aantal op maat, 'in-community' scholings-/coachingstrajecten opgezet en begeleid door docent/onderzoekers van de HvA.

Zo'n lokaal scholings- en coachingstraject vormde in 2017 de start van wat later de WOW-groepen zijn geworden. De groep betrokkenen bestond uit twee initiatiefnemende senioren uit Oud-West en een eerstelijns ergotherapeut (ErgoDichtbij), die eerder de post-HBO scholing GAOW bij de HvA had gedaan. Deze initiatiefgroep is kort daarna uitgebreid met een senior groepsondersteuner, wonend in Amsterdam Oost, die ook de post-HBO scholing had gedaan bij de HvA en collega's van ErgoDichtbij.

De afgelopen jaren heeft deze initiatiefgroep meerdere WOW-groepen opgezet in Amsterdam in Oud-West en Oost met projectfinanciering door de stadsdelen West en Oost. Voor het organiseren van de groepen en werven van deelnemers werken de groepsondersteuners samen met verschillende partijen in de wijk, zoals de OBA (Openbare Bibliotheek Amsterdam), zorg-, welzijnspartners en ouderenorganisaties. Doorgroei van de WOW-groepen is echter lastig gebleken omdat daarvoor nieuwe groepsondersteuners (senioren en beroepskrachten) gevonden en opgeleid moeten worden. Om verschillende redenen is het niet gelukt nieuwe groepsondersteuners langdurig te verbinden aan het WOW initiatief.

Omdat het vinden en betrekken van meer belangstellende senioren en beroepskrachten voorwaardelijk was voor doorgroei van het WOW initiatief, is in 2021 de kleinschalige pilot 'Praktijkgerichte scholing voor Wij Ouder Wijzer' met subsidie van de gemeente Amsterdam/Stadsdeel West uitgevoerd (Peltenburg, Bakker, Smid, Peek, van Nes & Heijnsman, 2022). Doel was meer senioren en beroepskrachten te vinden, werven en coachen, door hen te betrekken in bestaande WOW-groepen.

De pilot is uitgevoerd van september tot en met december 2021 en is geëvalueerd door de HvA in samenwerking met de WOW-groepsondersteuners. Uit de evaluatie kwam naar voren dat het vinden en werven van nieuwe aspirant groepsondersteuners een intensief proces is waar gerichte aandacht en tijd voor nodig zijn (Peltenburg et al., 2022). Ook bleek dat het nodig was belangstellenden beter te informeren over de rol van groepsondersteuner om zo de kans op een succesvol coachingstraject te vergroten. Voorwaarde was ook dat belangstellenden voor de rol van groepsondersteuner zich herkennen in de visie die ten grondslag ligt aan het GAOW-programma en in de WOW-groepen wordt toegepast.

De pilot duidelijk dat er behoefte was vanuit de praktijk aan scholing "on-the-job" voor en door groepsondersteuners onder de vlag van de HvA om het GAOW-programma breder in Amsterdam te kunnen verspreiden. Daarnaast dat er behoefte was aan een leer- of intervisiegroep van en voor de groepsondersteuners om de kwaliteit van de groepsondersteuning te kunnen borgen.

Bij de afronding van de pilot is het nog onduidelijk hoe een dergelijk scholingssysteem en netwerk eruit zou kunnen zien. Om te onderzoeken hoe zo'n scholingssysteem en leer- of intervisiegroep eruit zou kunnen zien, is als belangrijke voorwaarde gesteld dat in een vervolgproject de samenwerking tussen de WOW initiatiefgroep en de HvA docent/onderzoekers vorm krijgt als een gelijkwaardig lerend en reflectief proces, waarin alle deelnemers ervaring en kennis uitwisselen. Daarvoor is onder andere nodig dat de (organisatie)structuur van het project dit proces weerspiegelt en mogelijk maakt (Peltenburg et al., 2022).

Door honorering van het Urban Vitality project 'Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de wijk' is het mogelijk geworden deze vraag- en doelstelling in een praktijkgericht onderzoek samen met belanghebbenden (de WOW-groepsondersteuners) te onderzoeken.

1.5 Doelstelling

Door samen met de huidige groepsondersteuners van de WOW-groepen een doorgaand scholingssysteem te ontwerpen, kan het GAOW-programma in meer wijken worden gerealiseerd, kunnen op meer plekken netwerken en samenwerkingsverbanden tussen bewoners en professionals worden opgebouwd, en kunnen in aansluiting op vragen, behoeften en wensen die spelen in het leven van ouderen in de wijk nieuwe onderzoeksprojecten met en door bewoners worden opgezet.

Ook kan met de vorming van een GAOW-netwerk in Amsterdam, waarbinnen oudere Amsterdammers een centrale rol vervullen, een 'vindplaats' ontstaan voor relevante

onderzoeksvragen voor toekomstig praktijkgericht onderzoek. Het project kan hierdoor de mogelijkheden voor toekomstig onderzoek versterken en bijdragen aan innovatie van het onderwijs en beroepenveld.

Verbreding van de toepassing van het GAOW-programma past ook bij de ambitie van de Gemeente Amsterdam om een Age-Friendly City te zijn. Daarnaast draagt het bij aan de missie en visie van het Center of Expertise Urban Vitality (CoE UV), aan de ontwikkeling van het thema Gezond Ouder Worden en aan de opbouw van het Age-Friendly Community lab (AFC-lab) dat ook onderdeel is van het CoE UV.

Door in een co-creatief proces een wijkgericht scholingsprogramma te ontwerpen, beoogt het project in bredere zin bij te dragen aan de ontwikkeling en versteviging van het thema Gezond Ouder Worden van Urban Vitality:

1. op meer plekken ontstaan wijkgerichte samenwerkingsverbanden en netwerken met (oudere) bewoners en (in)formele partijen op het gebied van wonen, zorg en welzijn;
2. nieuwe onderwijs- en onderzoeksprojecten worden opgezet die aansluiten op vragen, behoeften en wensen van (groepen) bewoners in de wijk, waarbij studenten van verschillende faculteiten betrokken worden;
3. de ontwerpgerichte, participatieve (onderzoeks-)methode sluit aan bij actuele zienswijzen over wijkgericht, ontwikkelingsgericht en bottom-up werken.

De doelen van het onderzoeksproject zijn hiervan afgeleid en drieledig, gericht op ontwikkeling van de praktijk, het thema Gezond Ouder Worden van het CoE UV, en onderwijs en wijkgericht samenwerken:

1. Ontwerpen van een scholingssysteem door en voor senioren (en professionals) in de wijk die als groepsondersteuners het GAOW-programma willen ondersteunen en verspreiden in Amsterdam;
2. Doorwerken op en bestendigen van netwerkvorming en samenwerkingsverbanden in de wijk en het ophalen en agenderen van onderwerpen die spelen bij ouderen in de wijk voor nieuwe onderwijs- en onderzoeksprojecten;
3. Toepassen en evalueren van een co-creatieve ontwerp- en onderzoeksmethode.

1.6 Vraagstelling

De centrale vraagstelling in het onderzoeksproject is: Hoe kan een scholingsprogramma voor nieuwe groepsondersteuners worden ontworpen waardoor er, naast de reeds bestaande WOW-groepen in Amsterdam West en Oost ook WOW-groepen in andere stadsdelen kunnen worden opgezet en starten?

1.7 Deliverables

De beoogde opbrengsten (deliverables) van het onderzoeksproject zijn:

1. Een werkboek dat het scholingssysteem beschrijft en bruikbaar is voor groepsondersteuners om een doorgaand en zichzelf in standhoudende scholing te realiseren die uitgaat van train-the-trainer en onderlinge coaching-on-the job. Daaraan gekoppeld factoren voor de opbouw van een lerend netwerk waarin groepsondersteuners blijvend ervaringen uitwisselen en elkaar ondersteunen;

2. Agendering van onderwerpen die door de GOW-themagroep en het AFC-lab gebruikt kunnen worden voor het formuleren van onderwijs- en onderzoeksopdrachten;
3. Een factsheet en maatschappelijk artikel dat de toegepaste onderzoeksmethode, opgedane leerervaringen en tips beschrijft zodat deze bruikbaar zijn in vergelijkbare projecten.

2. Methode

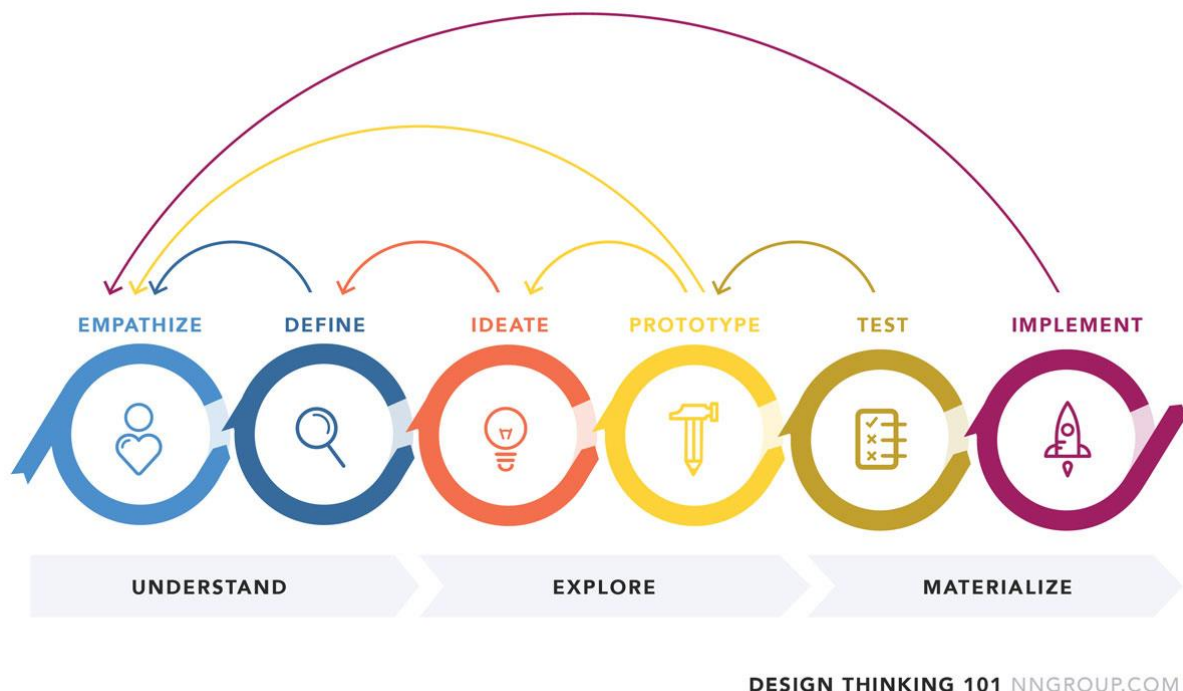
In dit hoofdstuk wordt de keuze voor Design Thinking als onderzoeksmethode gemotiveerd en is er een korte inhoudelijke toelichting op de methode. Daarnaast wordt er een overzicht gegeven van de betrokkenen in het co-onderzoeksproces.

2.1 Design thinking methode

Er is gekozen voor een participatieve actie onderzoekswerkwijze: de Design Thinking methode. Deze methode kent een praktische, gebruiksgerichte benadering en werkt, via een iteratief vormgegeven proces, toe naar een eindproduct. Het iteratieve proces, bestaande uit de fasen Understand (Empathize en Define), Explore (Ideate en Prototype) en Materialize (Test en Implement), biedt de mogelijkheid, uitgaande van de bevindingen, om terug te keren naar de reeds doorlopen fasen waarbij het plan aangepast en/of geconcretiseerd wordt. Dit vereist flexibiliteit in de werkwijze en planning. Kenmerkend voor de Design Thinking methode is dat elke stap in het ontwerpproces een deelresultaat oplevert.

Reflectie op het proces alsmede de shared-decision making (Logister-Proost & Steensels, 2017) vindt plaats in een Community of Practice (CoP), die bestaat uit betrokkenen in het project. Het doorlopen en vormgeven van het proces middels de CoP vergroot de kans op effectieve implementatie van het ontwikkelde product (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, z.d.).

Zie onderstaand figuur 1. voor een schematisch overzicht van de fasen en stappen van de Design Thinking methode.



Figuur 1. Design Thinking (Gibbons, 2016)

De Design Thinking methode kent **een voorfase** waarin de voorbereiding en organisatie van het project ter hand wordt genomen met daarop volgend **de uitvoeringsfase** waarin de inhoudelijke uitwerking van het project plaatsvindt.

In de uitvoeringsfase is het startpunt **Understand (Empathize en Define)**:

De Empathize fase staat in het teken van het leren kennen van de betrokkenen en het onderzoeken van de vraagstelling die centraal staat. In de daarop volgende Define fase worden alle gegevens vanuit de Empathize fase geanalyseerd om het huidige probleem te beschrijven en te definiëren (Gibbons, 2016).

De daarop volgende fase in het onderzoeksproces is de **Explore fase (Ideate en Prototype)**: Binnen de Ideate fase worden er verschillende ideeën bedacht die het probleem uit de Define fase mogelijk kunnen oplossen. In de Prototype fase worden de ideeën uitgewerkt tot een concept product/ producten (Gibbons, 2016).

De **Materialize fase (Test en Implement)** en laatste fase van het proces zal aansluitend aan de afronding van het project plaatsvinden.

2.2 Projectduur en fasering

Het project is uitgevoerd in 2022. De projectduur is 12 maanden. De startbijeenkomst heeft plaatsgevonden in januari 2022, de eindbijeenkomst in januari 2023. De fasering van project is vormgegeven door middel van de fasen en stappen van de Design Thinking methode en kenmerkt zich door het iteratieve ontwikkelproces.

2.3 Betrokkenen in co-onderzoeksproces

In het co-onderzoeksproces zijn twee groepen betrokken geweest: de GAOW/WOW ontwikkelgroep en de projectgroep. De GAOW/WOW ontwikkelgroep bestond uit betrokkenen in het project en is te zien als een CoP. De projectgroep bestond uit lectoren van drie lectoraten, die betrokkenheid hebben bij het project vanuit de inhoud, doelstelling en methode. De projectgroep had een overstijgende reflectieve en evaluatieve rol. Onderstaand zijn de samenstelling, doelstelling en werkwijze van beide groepen nader beschreven.

GAOW/WOW ontwikkelgroep

In het hele project is samengewerkt in de GAOW/WOW ontwikkelgroep. Deze groep bestond uit:

- drie senior groepsondersteuners met ervaring in het organiseren en ondersteunen van WOW-groepen in Amsterdam Oud West en Oost sinds 2017;
- één beroepskracht groepsondersteuner (ergotherapeut) met ervaring in het organiseren en ondersteunen van WOW-groepen in Amsterdam Oud West en Oost sinds 2019;
- drie docent/onderzoekers van de HvA met kennis over het GAOW-programma en toepassing ervan in de WOW-groepen in Amsterdam, en ervaring met Design Thinking als methode. Eén van de drie docent/onderzoekers had de rol van projectleider.

In de eerste ring rondom de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren drie collega groepsondersteuners betrokken: één aspirant senior groepsondersteuner die ervaring opdeed in de WOW-groepen, en twee beroepskracht groepsondersteuners (beiden

ergotherapeut) met ervaring in het ondersteunen van WOW-groepen als duo-partner, samen met één van de senior groepsondersteuners.

Van september 2022 tot en met januari 2023 is de GAOW/WOW ontwikkelgroep uitgebreid geweest met een afstudeergroep van vier studenten ergotherapie. De docent/coach van de afstudeergroep was tevens docent/onderzoeker in de GAOW/WOW ontwikkelgroep.

Gedurende het project is t de GAOW/WOW ontwikkelgroep in totaal negen maal bij elkaar gekomen. Gemiddeld één maal per maand (met uitzondering van de vakantieperiodes).

Projectgroep

De projectgroep bestond uit drie lectoren van de lectoraten Ergotherapie – Participatie en Omgeving, Gezondheid en Omgeving, en Stedelijk Sociaal Werk. In de projectgroep is gereflecteerd op het proces en (deel)resultaten van het co-creatieve, ontwerpgerichte proces met de GAOW/WOW ontwikkelgroep. De docent/onderzoeker, c.q. projectleider maakte procesverslagen als input, en verslagen van de gezamenlijke reflecties op wat in het project naar voren kwam. Deze reflecties zijn gebruikt in de voorbereiding en evaluaties van GAOW/WOW ontwikkelgroep bijeenkomsten.

De projectgroep is drie maal bij elkaar geweest: voorafgaand aan het project, en tweemaal tijdens de projectuitvoer. Eén van de projectgroep leden was ook bij de startbijeenkomst met de GAOW/WOW ontwikkelgroep aanwezig. Doel is dat de projectgroep ook aanwezig is bij de eindpresentatie van het project bij de themagroep Gezond Ouder Worden van het CoE Urban Vitality, met het oog op doorontwikkeling en identificatie van nieuwe kennis- en ontwikkelvragen.

2.4 Ethische aspecten

In het project is bewust gekozen voor een methode die is gebaseerd op een participatieve actie-onderzoeksfilosofie: de Design Thinking methode. Dit betekent dat de praktijkpartners om wie het gaat als co-onderzoekers hebben geparticipeerd in het project, de actuele praktijkvraag en ervaringen van de praktijkpartners uitgangspunt zijn geweest voor het concretiseren van de vraagstelling en het vormgeven van de stappen en fasen in het project, en analyse van tussentijdse bevindingen (data) door de praktijkpartners en docent/onderzoekers samen is gedaan.

Reflectie en transparantie zijn belangrijke kernwaarden in de vormgeving van het project. Van alle bijeenkomsten is een uitgebreid schriftelijk verslag is gemaakt, inclusief foto's van bijvoorbeeld mind maps die tijdens de bijeenkomsten zijn gemaakt. Alle verslagen zijn aan de betrokkenen in de GAOW/WOW ontwikkelgroep teruggegeven als terugkoppeling en membercheck. De membercheck was er op gericht om na te gaan of het verslag en de woordkeus daarin de ervaringen en beleving van de deelnemers aan de bijeenkomst zo getrouw mogelijk weer gaf.

De docent/onderzoeker c.q. projectleider heeft tevens per bijeenkomst een reflectieverslag geschreven in het projectlogboek dat werd gedeeld met de andere docent/onderzoekers in het project.

De verslagen van de bijeenkomsten en reflectieverslagen zijn gebruikt bij de voorbereiding van nieuwe bijeenkomsten met de GAOW/WOW ontwikkelgroep. De voorbereiding werd

gedaan door de docent/onderzoeker c.q. projectleider en de docent/onderzoeker die een begeleidende rol had ten aanzien van de methode.

De verslagen van de bijeenkomsten en reflectieverslagen zijn ook gebruikt voor het maken van procesevaluatie beschrijvingen voor de overleggen met de projectgroep. Deze overstijgende reflecties op de procesevaluaties en feedback van de projectgroepleden zijn tevens gebruikt in de voorbereiding van de (vervolg)bijeenkomsten met de GAOW/WOW ontwikkelgroep en keuze van de werkwijzen. In de introductie van een nieuwe bijeenkomst met de GAOW/WOW ontwikkelgroep zijn de overwegingen en motivatie voor de gekozen werkvorm teruggekoppeld.

In de woordkeus in alle verslagen is zoveel mogelijk aangesloten op de woorden van de co-onderzoekers, met het doel aan te sluiten bij de ervaringen en beleving van de WOW-praktijkpartners over wat zij vinden en nodig hebben om WOW te kunnen (door)ontwikkelen.

3. Resultaten

Het onderzoeksproject is vormgegeven aan de hand van Design Thinking. In onderstaande paragrafen is elke fase van het Design Thinking proces beschreven met daarbij de werkwijzen die zijn gebruikt. Het project liep tot en met de fase Materialize. Per fase wordt gereflecteerd op de inhoud en het proces, en de betekenis daarvan voor de erop volgende fase. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschouwing van het hele co-creatieve, ontwerpgerichte proces.

3.1 Project in grote lijn

Het project is in januari 2022 gestart met een kick-off bijeenkomst, waar de GAOW/WOW ontwikkelgroep en een lid van projectgroep aanwezig waren, en afgerond in januari 2023. In totaal hebben negen bijeenkomsten plaatsgevonden met de GAOW/WOW ontwikkelgroep, de kick-off bijeenkomst. Methodisch is het project afgerond met de fase Materialize tot en met de stap Test. De implementatiefase is nog niet uitgevoerd. Deze zal aansluitend aan de afronding van het project plaatsvinden in samenspraak met en door de GAOW/WOW ontwikkelgroep.

In onderstaande tabel zijn de fasen en stappen van het co-creatieve proces schematisch weergegeven.

Tabel: Overzicht fasen en stappen co-creatie proces

Fasen	Understand		Explore		Materialize	
2022	Empathize	Define	Ideate	Prototype	Test	Implement
jan	27-1-2022 Kick off. Eerste bijstelling projectplan					
feb	10-2-2022 Onderlinge interviews groepsondersteuners. (Plus eigen gekozen data)					
maart	17-3-2022 Reflectie op bottleneck van niet doorgaan van twee groepen en problemen met werven van deelnemers					

april	7-4-2022 Delen van interviews. Gezamenlijke reflectie en analyse, vaststellen (eerste) thema's en vervolgstappen					
mei	10-5-2022 Gezamenlijke reflectie en analyse, vaststellen thema's en vervolgstappen	(Opnieuw) definiëren waar co-creatie proces om draait				
juni		16 juni 2022: Define en (voorbereiding) Ideate Vaststellen van de richting van co-creatie proces (waar werken we naar toe) en ideeën generen voor de ontwerpvraag (wat kunnen we maken/ontwerpen)				
juli	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE
aug	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE	VAKANTIE
sept		8 sept. 2022 Vervolg Define (definiëren van kernprobleem waar een oplossing voor moet komen). Belangrijk: hoofdvraag waar we aan gaan werken moet vanuit behoefte van groepsondersteuners zijn beschreven.	8 sept 2022 Vervolg Ideate (vergelijken en kiezen uit alle gegenereerde ideeën): ordenen van ideeën > prioriteren van oplossingsrichtingen > keuze maken wat beste oplossing biedt.			
			29 sept 2022 Vervolg Ideate (vergelijken en kiezen uit alle gegenereerde ideeën): ordenen van ideeën > prioriteren van oplossingsrichtingen > keuze maken wat beste oplossing biedt.	29 sept 2022 Begin Prototype: vaststellen wat we gaan maken/ontwikkelen dat voldoet aan de behoeften van de groepsondersteuners > eerste verkenning van ontwerpcriteria > afspraken over vervolgproces.		
okt						
nov				7 nov 2022 Vervolg Prototype		

dec						
2023 jan						11 jan 2023 Materialize (Test en Implement): eerste clubbijeenkomst

In het project zijn twee prototypen ontwikkeld. Dit zijn: de club van de groepsondersteuners: 'WOW voor onszelf', en een flyer voor de groepsondersteuners van de WOW-groepen voor het werven van nieuwe senior groepsondersteuners inclusief een handleiding: Hoe organiseer ik de wervingsactie?

3.2 Procesbeschrijving

Het co-creatie proces is beschreven aan de hand van de verslagen van de bijeenkomsten met de GAOW/WOW ontwikkelgroep. Elke sub paragraaf beschrijft een bijeenkomst, waarbij de fase en stap die aan de orde waren kort worden toegelicht, gevolgd door de werkwijze, reflectie en betekenis.

3.2.1 Kick-off bijeenkomst

Bij de startbijeenkomst waren zes (van in totaal zeven) leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep aanwezig en een lid van de projectgroep.

Werkwijze

In de bijeenkomst zijn de contouren van het project verkend en zijn de vragen waar inzicht in gekregen moest worden met elkaar gedeeld. Kernvraag in de bijeenkomst was: waar hebben groepsondersteuners behoefte aan? Deze vraag is onderscheiden in twee perspectieven. Het perspectief van:

- Ervaren groepsondersteuners die de rol van coach hebben in de (te ontwikkelen) scholing;
- Aspirant groepsondersteuners die interesse hebben de rol van groepsondersteuner eigen te maken.

In de bijeenkomst kwam naar voren dat er veel onderwerpen waren die om duidelijker afstemming vroegen. Het gemeenschappelijke doel van het project bleek niet helemaal duidelijk. Wel de beoogde uitkomst, maar niet wie waarin en hoe bijdraagt. Ook speelde dat iedereen vanuit een eigen perspectief in het project zit, met eigen vragen en behoeften. En in samenhang daarmee, dat er verschillende rollen, taken en verantwoordelijkheden zijn, en andere agenda's, prioriteiten.

Ook speelde de uitgangssituatie in de praktijk anders was dan verwacht. Voor de start van het project was de verwachting dat er vanuit de WOW-groepen, WOWplus-groepen en/of vanuit contacten rondom de WOW-groepen, een groepje geïnteresseerde senioren en beroepskrachten zou zijn die groepsondersteuner wilden worden. Die bleek niet zo. Een belangrijke reden was dat eventuele geïnteresseerden de rol van groepsondersteuner (te) veelomvattend vonden. Onder andere omdat naast de uitvoering van de groepen en aanvragen van financiering, ook het organiseren van de groepen en werven van deelnemers tot de taken behoorde. Ook speelde dat er minder deelnemers waren of dat groepen niet konden doorgaan als gevolg van de coronapandemie en geldende regels t.a.v. groepen.

Samenvattend werd in de kick-off bijeenkomst geconcludeerd:

- Twee fasen in het project lukken niet.
Betekent: goed naar projectplan kijken en de timing.
- Wat hebben aspirant-groepsondersteuners nodig?
Betekent: meer inzicht krijgen in behoeften. Wat voor soort scholing hebben ze nodig?
- Wat hebben ervaren groepsondersteuners nodig in de rol van coach van aspirant-groepsondersteuners (die deelnemen aan de scholingsactiviteiten)?
Betekent: meer inzicht krijgen in behoeften.
- Wat zijn 'vijvers' waar we senioren en beroepskrachten kunnen vinden om te informeren en interesseren voor de rol van aspirant-groepsondersteuner?
Welke kunnen we nu al en welke willen we (nog meer) aanboren?
- Het is nodig meer helderheid te krijgen over wie in welke groep wat doet in het projectplan.

Reflectie

De kick-off bijeenkomst maakte duidelijk dat bijstelling van de projectopzet nodig was op basis van een diepgaander verdieping van de uitgangssituatie en behoeften.

Betekenis

Kernvragen om uit te diepen in volgende bijeenkomst:

- Waar staan we nu?
- Waar werken we naar toe?
- Wat willen we opleveren?
- Wat hebben we er aan? En wie heeft er wat aan?

3.2.2 Bijeenkomst 1.

Zes leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig.

Fase I. Understand

Doel van deze fase was diepgaand de ervaringen en behoeften van de groepsondersteuners te verkennen.

Stap 1. Empathize

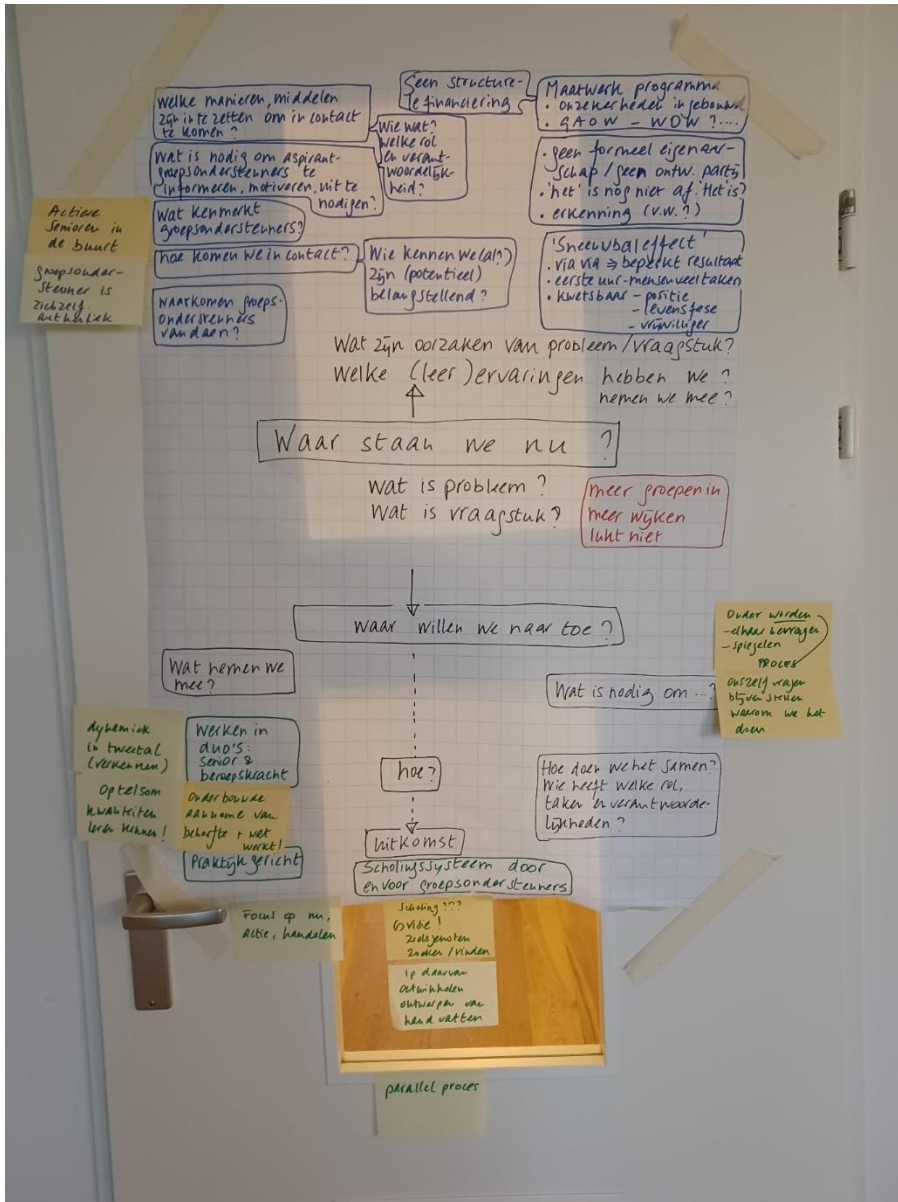
De ervaringen en behoeften van groepsondersteuners zijn diepgaand verkend om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag: welke rol wil en kan je spelen in het scholen van aspirant groepsondersteuners? Om die vraag te kunnen beantwoorden was het nodig beter te weten: (1) wat je nodig hebt om groepsondersteuner te worden; en (2) wat je nodig hebt om een coach te zijn van aspirant groepsondersteuners?

Werkwijze

Mind map en interview.

Mind map en groepsgesprek

De vragen uit de kick-off bijeenkomst zijn als start gebruikt voor het maken van een mind map, die is aangevuld in een groepsgesprek over deze vragen. Zie afbeelding 1.



Afbeelding 1. Mind map 10 februari 2022

Door het maken van de mind map werden de vragen duidelijk waar we (meer) bij stil moesten staan. Belangrijk was onder andere dat het doel waaraan de GAOW/WOW ontwikkelgroep ging werken scherper moest worden geformuleerd, en woorden die pasten bij de praktijk. Het woord 'scholingsstelsel' leek daarbij niet het juiste begrip. Het was te doelgericht, te systemisch. De eerste stap zou moeten zijn een visie te formuleren en op basis daarvan zielsgenoten te zoeken en te vinden die zich zouden willen verbinden aan de 'beweging'.

Interview

De groepsondersteuners hebben elkaar en een collega (aspirant) groepsondersteuners geïnterviewd. Doel was een verhalend 'portret' te maken van de groepsondersteuners om het inleven in elkaar te bevorderen. Zie onderstaande blauwe tekst voor de interview vragen.

Fase 1: empathize

Interview om het perspectief van de “klant” van het te ontwerpen scholingssysteem te leren kennen

Wie ben jij als aspirant groepsondersteuner?

Leeftijd?

Man/vrouw?

Woonsituatie?

Hoe ziet je leven eruit?

Wat beweegt je om groepsondersteuner te willen worden?

Wat zijn je kwaliteiten?

Wat zou je willen leren om je te ontwikkelen tot groepsondersteuner?

Wat heb je verder nodig om groepsondersteuner te willen en kunnen zijn en blijven?

Hoe zou voor jou de ideale scholing tot groepsondersteuner er uit zien?

Alles mag en kan!

Denk aan inhoud en alle andere aspecten die het voor jou aantrekkelijk zouden maken om eraan mee te gaan doen.

Waar zou je op afknappen?

Wat heb je nodig om te blijven leren/ontwikkelen als je groepsondersteuner bent?

In bijeenkomst 1 is een start gemaakt met interviewen. Na de bijeenkomst hebben de deelnemers dit vervolgd. Op basis van de trefwoorden uit het interview is iedereen gevraagd in verhalende vorm een terugkoppeling te maken, om te delen in de volgende ontwikkelgroep bijeenkomst. Leidraad daarbij was: antwoord vanuit je eigen ervaring als aspirant groepsondersteuner. Het gaat erom dat we ons inleven in de aspirant groepsondersteuner en erachter komen wat deze nodig heeft, zodat we “iets” (we gaan een nieuw woord verzinnen i.p.v. scholingssysteem) kunnen gaan ontwerpen dat aspirant groepsondersteuners kan ondersteunen in de ontwikkeling tot groepsondersteuner. De ervaringen met het doen van de eerste interviews zijn positief en waardevol: ‘het is verbindend, leuk en informatief’ (senior groepsondersteuner).

Reflectie

De werkwijze met de mind map over waar we nu staan, terugblik en waar we naar toe werken, was ondersteunend en droeg bij aan een gezamenlijke focus. Door met elkaar de vragen uit te diepen, kwamen de verschillen in perspectieven (van de senioren, beroepskrachten en hogeschool), belevingen en waarden naar voren, waardoor beter onderling begrip ontstond. Het perspectief van de senioren is verbonden met leefwereld ervaringen, van de ergotherapeuten en docent/onderzoekers met werkwereld ervaringen. De interviews lijken een goede manier om elkaar te gaan begrijpen en verstaan.

Betekenis

Het delen van de verhalende ‘portretten’ en uitkomsten van de interviews is belangrijk om het inleven in elkaar te bevorderen en elkaar beter te gaan begrijpen. Op basis van de verhalen kan samen in kaart gebracht worden wat overeenkomsten en verschillen zijn in perspectief, beleving en behoeften, en kan de betekenis van wat naar voren komt worden benoemd. Dat is nodig als voorbereiding voor de stap Define.

3.2.3 Bijeenkomst 2.

Zeven leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig.

Vervolg stap 1. Empathize

In deze stap zijn de ervaringen en behoeften van groepsondersteuners verder verkend en geanalyseerd met als doel een kernprobleem te kunnen gaan definiëren.

Werkwijze

Groepsgesprek

Groepsgesprek

Aanleiding voor het groepsgesprek was het aanscherpen van de voorwaarden voor financiering van de WOW-groepen door de gemeente. De belangrijkste voorwaarde die werd gesteld, was een minimum aantal deelnemers per groep. Onder meer door corona zijn er minder aanmeldingen.

Door de actuele ervaringen te delen en te analyseren wat van invloed is op de stagnatie in de voortgang van de WOW-groepen, is een diepgaander gezamenlijk begrip ontstaan van de vragen die spelen voordat de stap naar definiëring van het probleem kan worden gezet.

Kernvraag die naar voren kwam is: (Hoe) kunnen we de (groep) ouderen beter kenmerken zodat we duidelijker kunnen maken waarop GAOW/WOW-groepen zich richten? Dat is om drie redenen nodig. Voor (1) (mogelijke) deelnemers; (2) signaleerders en toeleiders in de buurt/wijk; en (3) gemeente/stadsdeel en samenwerkpartners in de wijk i.v.m. financiering, onderlinge samenwerking, plek in het netwerk en aansluiting bij lokaal beleid op gebied van (ondersteunen/versterken van) gezondheid, vitaliteit, veerkracht van ‘ouderen in kwetsbare posities’.

Reflectie

Het groepsgesprek maakte duidelijk dat de vragen die spelen en beantwoord moeten gaan worden verder gaan dan alleen scholing. Er is veel meer nodig dan het bereiken en scholen van groepsondersteuners om te komen tot meer WOW-groepen, en ook de rol van de senior initiatiefnemer ten opzichte van de gemeente is veeleisende. In de vervolgstappen is belangrijk opnieuw te definiëren waar het co-creatiesproces om draait.

Als belangrijke ervaring kwam naar voren dat onderzoek, waarbij ouderen als partners en initiatiefnemers in maatschappelijke ontwikkelingsprocessen betrokken worden, nog in de kinderschoenen staat en dat die nieuwe rol om nader onderzoek vraagt. Samenwerken met senioren is cruciaal om aan te sluiten bij ouderen zelf en de veranderende samenleving. Onderzoek naar, en met nieuwe werkwijzen is nodig. Bijvoorbeeld ontwerpen die uitgaan van Citizen Design Science.

Betekenis

Het is belangrijk te verkennen en – opnieuw – te definiëren waar het co-creatiesproces om draait. De verhalen n.a.v. de interviews en het onderling delen ervan kan daarbij als input gebruikt worden.

3.2.4 Bijeenkomst 3.

Vijf leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig.

Vervolg stap 1. Empathize

Werkwijze

Delen van de interview verhalen

Beschouwing en eerste inhoudelijke analyse

Delen van de interview verhalen

De interviews zijn gedeeld in de vorm van verhalen de ‘portretten’. In deze verhalen kwam naar voren dat groepsondersteuners veel verschillende perspectieven hebben op hun rol, veel kwaliteiten en veel verschillende behoeften hebben.

Beschouwing en eerste inhoudelijke analyse

De breedte van perspectieven en kwaliteiten van mensen moet onderdeel zijn van het uitnodigen, informeren, inspireren en motiveren om nieuwe groepsondersteuners te vinden, en ook om te zorgen dat ze het willen blijven. Aantrekkelijke elementen om het te willen, en kunnen zijn: inspiratie – geïnspireerd worden, ergens bij horen, samen, blijven ontwikkelen, leren, in je eigen buurt. Als groepsondersteuner doe je het voor een ander, en ook voor jezelf. Voor de senioren spelen andere motieven dan voor de beroepskrachten. Er zijn echter ook overeenkomsten die samenwerken aan het doel dat nagestreefd wordt, kunnen ondersteunen en versterken.

Aspecten die naar voren kwamen die relevant zijn voor vervolg(ontwerp en vormgeving):

- De uitdagingen voor senioren om groepsondersteuner te – willen – worden, zijn anders dan voor de beroepskrachten. Er zitten overlappen in in motivatie en waar je inspiratie in zoekt, maar ook verschillen. Zit een soort spanningsveld in. Perspectief is anders. O.a. tijd. Gerichtheid op de buurt/ wijk waar je woont (senior) of de aandachtspunten die in je werk(ontwikkeling) spelen (beroepskracht);
- Het ‘samen’ perspectief van senior en beroepskracht is belangrijk. Uitdaging is te zoeken naar thema's die voor iedereen gelden en betekenis hebben. Onderwerp kan bijvoorbeeld zijn: Wat is zingeving?;
- Zouden meer in profielen kunnen denken, en die verbinden aan de ‘beweging’, het gaat om (ver)binden van senioren en beroepskrachten. (‘geloofsbrieven’: waar geloven we in). Gaat om (ver)binden van senioren en beroepskrachten. Daar zitten overeenkomsten en verschillen in. Gaat om ‘meedoen aan een beweging’. En door mee te doen, je persoonlijk (willen) ontwikkelen. Leren van en met elkaar is een gedeelde wens. Is ook het leuke én het spanningsveld voor beroepskracht: leren van ouderen, en ook van deelnemers (als persoon) - is niet hetzelfde als leren als ergotherapeut. Jezelf laten zien en durven laten zien is echter ook deel van therapeut zijn. Tijd, efficiëntie kan daarmee botsen. Is een groeiproces in je beroepsleven;

- Werken in tweetallen is belangrijk. Je kan alleen wat van jezelf inbrengen als je het samen doet. Risico van alleen doen is dat je dan eerder een ‘therapeuten’ rol op je neemt (doordat je teveel bezig bent met procesbegeleiding en er voor de inhoudelijke ervaringskennis van de seniorbegeleider geen plek meer is).
- Rol senior in de wijk is essentieel. Persoonlijke drive groepsondersteuner te willen worden is belangrijk om een langere verbinding aan te gaan. Tegenkracht in duo is belangrijk. Senior is tegelijkertijd in een fase van zijn leven waarin kwetsbaarheid – om verschillende redenen – kan spelen. Dat vraagt om een andere benadering van de samenwerking in het duo. Het is geen werkrelatie. Het gaat om een samenwerking die verder gaat dan een ‘contract’. De senior is wel de opdrachtgever voor de beroepskracht, maar dit is heel anders dan een samenwerking aangaan met een organisatie;
- Belangrijk is kwaliteit te leveren en met elkaar te waarborgen. Deelnemers moeten zich veilig kunnen voelen. Er moeten ‘oké-je’ dingen gebeuren. Je wil niet dat er dingen gebeuren dat mensen zeggen ‘daar moet je niet wezen hoor’, ‘daar gebeuren dingen...’ van: die zijn niet te vertrouwen, dat mensen zich onveilig voelen, vertrouwen geschaad wordt. Of die bieden het programma niet, of dat het te politiek wordt;
- Kwaliteit is noodzakelijk en kost tijd om met elkaar te waarborgen. Dat levert echter ook een spanningsveld op: je wil je ergens voor inzetten als senior, maar het moet geen werk worden. Voor de beroepskracht is het juist werk, maar moet het geen vrijwilligerswerk worden. Verhouding inspanning – verdiensten kan te ver uit elkaar gaan lopen.

Reflectie

Het delen van de verhalen was leerzaam. De eerste analyse bood handvatten voor het verdere ontwerpproces: aspecten van het profiel werden duidelijk, alsook proceselementen voor het coachingsproces van nieuwe groepsondersteuners.

Betekenis

De reflecties op de verhalen en (eerste) analyse van overeenkomsten en verschillen zijn te gebruiken om tot een gezamenlijk beeld te komen wat elementen zijn van het profiel van de aspirant groepsondersteuner (zowel senioren als beroepskrachten) en ook voor het coachingsproces. Deze inzichten zijn te gebruiken voor begin van de stap Define.

3.2.5 Bijeenkomst 4.

Zes leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig.

Vervolg stap 1. Empathize & begin stap 2. Define

Vervolg van de eerste fase was nodig om alle lagen van motivaties en behoeften te verkennen en in beeld te krijgen om daarna de stap naar definiëren van een kernprobleem te kunnen maken.

Werkwijze

Groepsgesprek en (vervolg) delen en van de interview ‘verhalen’.
Analyse van de verhalen.

Groepsgesprek en (vervolg) delen en van de interview : ‘verhalen’

Aanleiding voor het groepsgesprek is belasting en gevoelde ‘werkdruk’ bij de senioren. De gedeelde ervaringen zijn dat het regelen en uitvoeren van de WOW-groepen, en alles wat er bij komt veel en zwaar is. Iets wat energie geeft is leuk. Die urgentie speelt nog meer en is groter op oudere leeftijd. De inzet die nodig is om de WOW-groepen van de grond te krijgen en te laten draaien vraagt juist veel tijd en energie. Gaat om onder andere het aanvragen en verantwoorden van de subsidie of Wmo-gelden (aan gemeente), werven van deelnemers, administratie, plus de tijd met de groepen zelf. Dat gaat wringen. Nu, en ook vooruitkijkend naar wat we aan het ontwikkelen zijn en willen opbouwen.

Kernvraag die naar voren komt is: ‘Hoe maken we het onszelf lichter?’

Frictie die speelt in de werkwijze van de WOW-groepen is dat de ouderen, de senior groepsondersteuners, net professionals een aanvraag voor de ‘interventie’ moeten doen binnen de Sociale Basis in de vorm van een subsidieaanvraag of vanuit Wmo basisvoorziening). Dat maakt dat alles met WOW deel uit (moet) maken van de systeemwereld en regelwereld. Dat levert ‘gedoe’ op (geld, verantwoording, etc). De inzet indertijd (2017 en daarna) van de initiatief nemende senioren was echter dat het een semiprofessionele weg zou zijn. Gedachte was dat ‘om niet’ (voor niks) mogelijkwijs een andere waardering zou krijgen en andere status zou opleveren. En andere – mogelijk mindere – kansen voor uitvoering en doorgroei.

Dat levert nu dilemma’s op en vragen: hoe dan wel? De GAOW/WOW-groepen zijn niet 100% een burgerinitiatief. De samenwerking van ouderen en beroepskrachten vormt de kern van de opzet van de GAOW/WOW-groepen en is uniek en waardevol. Maar daardoor past het ook in geen enkel vakje.

Kernvragen:

Waar moet de regie komen te liggen?

Bij de ouderen (senior groepsondersteuners) of de bij beroepskrachten? (Nu zijn de ouderen de opdrachtgevers van de beroepskrachten.)

Wat is nodig om het te laten lopen?

Waar willen we naar toe? En hoe maken we het levensvatbaar?

Analyse van de ‘verhalen’

Iedereen heeft een reflectie beschreven van het gehouden interview met als kapstok de interview vragen. Gezamenlijk is een eerste analyse gemaakt van aspecten die bij het profiel van een WOW-groepsondersteuner horen. Hiermee worden zowel de senioren als de beroepskrachten bedoeld. Ze vormen samen een duo en vullen samen de rol van groepsondersteuner in.

De groepsondersteuner:

- Heeft toegang tot moeilijke / moeilijk te bereiken groepen;
- Heeft een vertrouwenspositie in de wijk, of kan die krijgen en opbouwen. Of heeft contact met een persoon in de wijk die die vertrouwenspositie heeft;
- Heeft een visie op (hoe je vanuit) mogelijkheden (kan) bekijken en onderzoeken, met een open blik dingen wil verkennen. (Dat heeft een relatie met veerkracht);
- Heeft een netwerk (nodig). Moet organisaties kennen. Moet met de voeten in de wijk staan. Moet mensen kennen;

- Is nieuwsgierig naar mensen. Heeft een open houding. Wil dingen samen doen. Kan, en moet authentiek zijn;
- Kan het proces in de groep ondersteunen en heeft vertrouwen dat het proces in de groep zich ontwikkelt in de tijd. Ervaring is dat er in de eerste fase vaak strijd, gekibbel, irritaties zijn. Mensen moeten hun plek verkennen, onderling vertrouwen opbouwen. Als die fase 'voorbij' is gaat het 'lopen' en komt er veelal diepgang.

Reflectie

Dilemma dat speelt: doorgroei van GAOW/WOW wordt bepaald door de korte termijn belastbaarheid van de senioren.

Antwoorden gaan vinden op de vragen die spelen, hangt samen met de 'ontwerpvraag' van het co-creatie proces. Als overkoepelende ontwerpvraag kwam naar voren: wat kunnen we maken waar de groepsondersteuners wat aan hebben? En hoe (kunnen we gaan) formuleren wat behapbaar is?

De reflecties op, en analyse van de interview 'verhalen' hebben bruikbare handvatten opgeleverd om het profiel van de nieuwe WOW-groepsondersteuners die gezocht worden te kunnen gaan concretiseren; dat helpt in het proces waar nu nog geen zicht op is hoe het verder ontwikkelt.

Betekenis

De opgedane inzichten zijn uitgangspunten die meegenomen kunnen worden naar de volgende stappen in het proces: Define en Explore. Als voorbereiding beantwoordt iedereen een aantal beginzinnen die aansluiten op de belangrijkste inzichten die zijn opgedaan in de Empathize fase en waar de groepsondersteuners behoefte aan hebben.

Voor de voorbereiding en beginzinnen zie onderstaande blauwe tekst:

Vorbereitung voor 5^e bijeenkomst

Inleiding

In de ontwerpbenadering is het belangrijk om steeds de personen voor wie iets ontworpen wordt centraal te houden en te blijven denken vanuit wat we weten over de behoeften en wensen en ook uitdagingen die we ontdekken hebben in de empathize fase.

We gaan nu het ontwerpvraagstuk formuleren.

(Daarna gaan we zoveel mogelijk ideeën bedenken voor dat ontwerp)

Hoofdvraag: wat is het vraagstuk waar we aan willen werken?

.....

Ontwerp vraag: wat kunnen we maken, (ontwerpen, doen) waar de groepsondersteuners (senioren en beroepskrachten) wat aan hebben? En bijdraagt dat GAOW/WOW een levensvatbare ontwikkeling wordt in Amsterdam (om te beginnen in Amsterdam West en Oost)?

Beginzinnen:

De kern van het vraagstuk waar we voor staan zie ik zo:

Groepsondersteuners hebben behoefte aan

De belangrijkste inzichten die uit de eerste fase naar voren zijn gekomen zijn volgens mij:
.....

Als we gaan maken (ontwerpen, doen),
kunnen de groepsondersteuners(realiseren, bereiken)
dat

3.2.6 Bijeenkomst 5.

Vijf leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig.

Vervolg Fase I & begin fase II. Explore

Doel van fase II Explore is om zo veel mogelijk oplossingen voor het kernprobleem te genereren. Daarvoor moet het kernprobleem goed zijn gedefinieerd.

Vervolg stap 2. Define & begin stap 3. Ideate

Werkwijze

Groepsgesprek over 'beginzinnen'
Brainstorm

De uitkomsten van het groepsgesprek en de brainstorm zijn weergegeven in de blauwe tekst. De uitgangsvragen staan in zwarte tekst.

Groepsgesprek over 'beginzinnen'

Wat is het vraagstuk waar we aan willen werken?

Het vraagstuk is divers en kent meerdere invalshoeken. De vraag moet afgepeld worden om goed te doorgronden wat speelt. Als we dat kunnen, kunnen we nadenken over wat een volgende stap kan zijn om verder te komen.

Het langere termijn perspectief is dat we toe willen werken naar een toepassing van het GAOW-programma die levensvatbaar is. Dat vraagt om inbedding en borging.

Er zitten drie niveaus in het vraagstuk. Alle niveaus moeten we beter in kaart brengen en beter doorgronden. Gaat om het niveau/perspectief van deelnemers, collega's (groepsondersteuners) en structuur die nodig is.

We zouden we meer inzicht moeten hebben in de ervaringen van deelnemers om de PR en WOW-werkwijze daar beter op te laten sluiten. We zouden daarvoor onderzoek kunnen doen naar de ervaringen van huidige deelnemers.

Doen we wel het goede?

Hoe kunnen we meer en 'andere' ouderen aanspreken en bereiken? En ook, en misschien wel juist, minder goed bereikbare (groepen) ouderen in kwetsbare posities?

Van wie 'het' is en wordt, weten we nog niet. Duidelijk is dat het gaat om een meervoudige vraag en ontwikkelproces dat meerdere tussenstappen kent. Het gaat om een beweging die iets in gang zet, in gang gehouden moet worden en ondersteund moet worden om in beweging te kunnen blijven. En die ook inspireert om er bij te willen horen. De 'stip op de horizon' die we voor ons zien is het langere termijn perspectief waar we naar toe werken: een WOW-werkwijze levensvatbaar maken wat betreft financiering, organisatie en

uitvoering. Die 'stip op de horizon' is goed om vast te houden als een richtpunt. We hoeven en kunnen niet alles tegelijk.

Om tot een 'goede' werkwijze te komen die aansluit bij ervaringen en behoeften van thuiswonende ouderen – 'het goede te doen' - moeten we meer weten. Naast de ervaringen van groepsondersteuners die we goed in kaart hebben gebracht in de Empathize fase, hebben we ook meer inzicht in ervaringen van (oud) deelnemers nodig en in behoeften van thuiswonende ouderen. Daardoor zouden we beter weten hoe we kunnen aansluiten met een (mogelijk andere?) WOW-werkwijze. Ook is inzicht in en samenwerking met netwerkpartners in de buurt/wijk/stad nodig om verder te komen. Dat netwerk moeten we ook beter in beeld krijgen. Plus de schil eromheen van stakeholders is nodig (gemeente, OBA, zorgkantoor etc.) om verder te komen.

Wat kunnen we maken, (ontwerpen, doen) waar de groepsondersteuners (senioren en beroepskrachten) wat aan hebben? En bijdraagt dat GAOW/WOW een levensvatbare ontwikkeling wordt in Amsterdam (om te beginnen in Amsterdam West en Oost)?

Het gaat in de volgende stap om iets dat we kunnen maken, (ontwerpen, doen) om:

- een volgende stap in de praktijkontwikkeling te kunnen zetten;
- tevens toe te werken naar een processtructuur, een proces-ondersteunende organisatie(vorm) die mogelijk maakt en 'ontzorgt';
- en we het afstudeerproject gaan verweven en benutten in het ontwerpen/maken (uitvoeren) van het 'iets' dat ons verder brengt.

De kern van het vraagstuk waar we voor staan zie ik zo:

Groepsondersteuners hebben behoefte aan

'iets' dat ze – dat zijn de senior groepsondersteuners - steunt en verder brengt.

We moeten ons niet laten ontmoedigen. De hobbels zijn er om te nemen, het gaat erom hulpbronnen/hulpstukken te vinden waardoor we weer een volgende stap kunnen zetten.

De belangrijkste inzichten die uit de eerste fase naar voren zijn gekomen zijn volgens mij:

.....

We hebben veel geleerd. Het vraagstuk hebben we goed kunnen ontrafelen. De reflectieve werkwijze spreekt aan. Er is veel naar voren gekomen waar we mee verder kunnen.

Brainstorm

Vanuit methode gedacht gaat het er om dat we een concreet iets maken/ ontwerpen dat aan behoefte voldoet voor wie je het maakt. Dat zijn de senior groepsondersteuners. En het moet bijdragen aan het doel. Daarbij moeten we een keuze maken. Het hoeft niet een oplossing te zijn voor alles. Wat we gaan maken is een stap op weg naar ... De richting waarin we willen bewegen/ ontwikkelen, moeten we wel bepalen.

Om ideeën voor een oplossing te genereren - 'out of the box' denken - hebben we gedaan door te:

- brainstormen
- los te gaan, ook radicale ideeën te lanceren
- zonder oordeel
- geen belemmeringen (alles kan).

Hulp- beginzinnen daarbij waren:

Als we gaan maken (ontwerpen, doen),
kunnen de groepsondersteuners(realiseren, bereiken)
dat

Iedereen heeft in de bijeenkomst zijn ideeën, gedachten, associaties op memo's geschreven. Die hebben we gedeeld door ze hardop voor te lezen aan elkaar. De volgende keer gaan we hiermee verder. Dan gaan we ze clusteren en thema's benoemen die eruit naar voren komen. In aansluiting daarop gaan we met een elkaar een top 5 benoemen en uiteindelijk een keuze maken over wat we gaan doen en/of maken. Dat wordt het prototype.

Reflectie

In de bijeenkomst is naar voren gekomen dat het vraagstuk dat speelt uit meerdere vragen bestaat. In het vraagstuk zijn drie niveaus/perspectieven onderscheiden:

- Deelnemers
- Groepsondersteuners
- Structuur die nodig is

De drie perspectieven hangen met elkaar samen. Die verwevenheid is ook te herkennen in de ideeën die benoemd zijn.

Betekenis

De stap Ideate stap heeft een heleboel ideeën opgebracht. Elk idee heeft waarde, maar niet alles hoeft te worden uitgevoerd om het doel te bereiken; eerst moet samenhang worden vastgesteld, daarna prioritering. De ideeën worden in de volgende bijeenkomst verder gedeeld door ze met elkaar stapsgewijs te ordenen, om van daaruit tot een gewogen prioritering en keuze te kunnen komen.

De stappen uit de methode hoeven niet na elkaar, ze kunnen ook naast elkaar worden uitgevoerd. Focus en haalbaarheid zijn belangrijk om het uitvoerbaar en behapbaar te maken.

3.2.7 Bijeenkomst 6.

Zes leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig en vier studenten van de afstudeergroep.

Vervolg Stap 2. Define en vervolg stap 3. Ideate

Werkwijze

'Opwarmer'

Brainstorm: vaststellen van kernprobleem

Ordenen van ideeën, prioriteren en kiezen

'Opwarmer'

Bijeenkomst is gestart met over en weer kennis maken, en delen van ervaringen en stand van zaken met de WOW-groepen na de zomervakantie. We hebben onderling gedeeld hoe het met een ieder is en wat je bezighoudt, en wat ieders rol is in het (Urban Vitality) project, in de WOW-groepen en in de GAOW/WOW ontwikkelgroep. De groepsondersteuners hebben een update gedeeld over hoe het met de WOW-groepen is en overleg met gemeente loopt.

Er zijn weer veel aanmeldingen voor de WOW-groepen, mede door een artikel in huis-aan-huis blad in Oost. De gesprekken met Stadsdeel West over voorwaarden en financiering verlopen positief; er mag onder andere met een kleinere groep (minimaal vier deelnemers)

worden gestart. In Oost moet het gesprek nog plaatsvinden. Locaties worden in overleg met de gemeente bepaald (onder andere: buurtkamers).

De alternatieve WOW 'light' werkwijze – aansluiten bij bestaande groepen – wordt intensief verkend, maar is nog niet geëvalueerd op waarde. Er wordt doorlopend geïnvesteerd in het opbouwen van contacten in de wijk om samenwerkpartners en bestaande groepen/ ontmoetplekken te vinden waar op de 'creatieve' manier, in een andere vorm een aantal WOW-bijeenkomsten kan worden aangeboden.

Het vinden van een geïnteresseerde nieuwe senior groepsondersteuners blijft een aandachtspunt. De taakinvulling, zoals de drie senior groepsondersteuners die zien, is inclusief de contacten met de gemeente. Dat maakt het een zware taak. Ook het groepsondersteuner zijn in een groep vraagt veel.

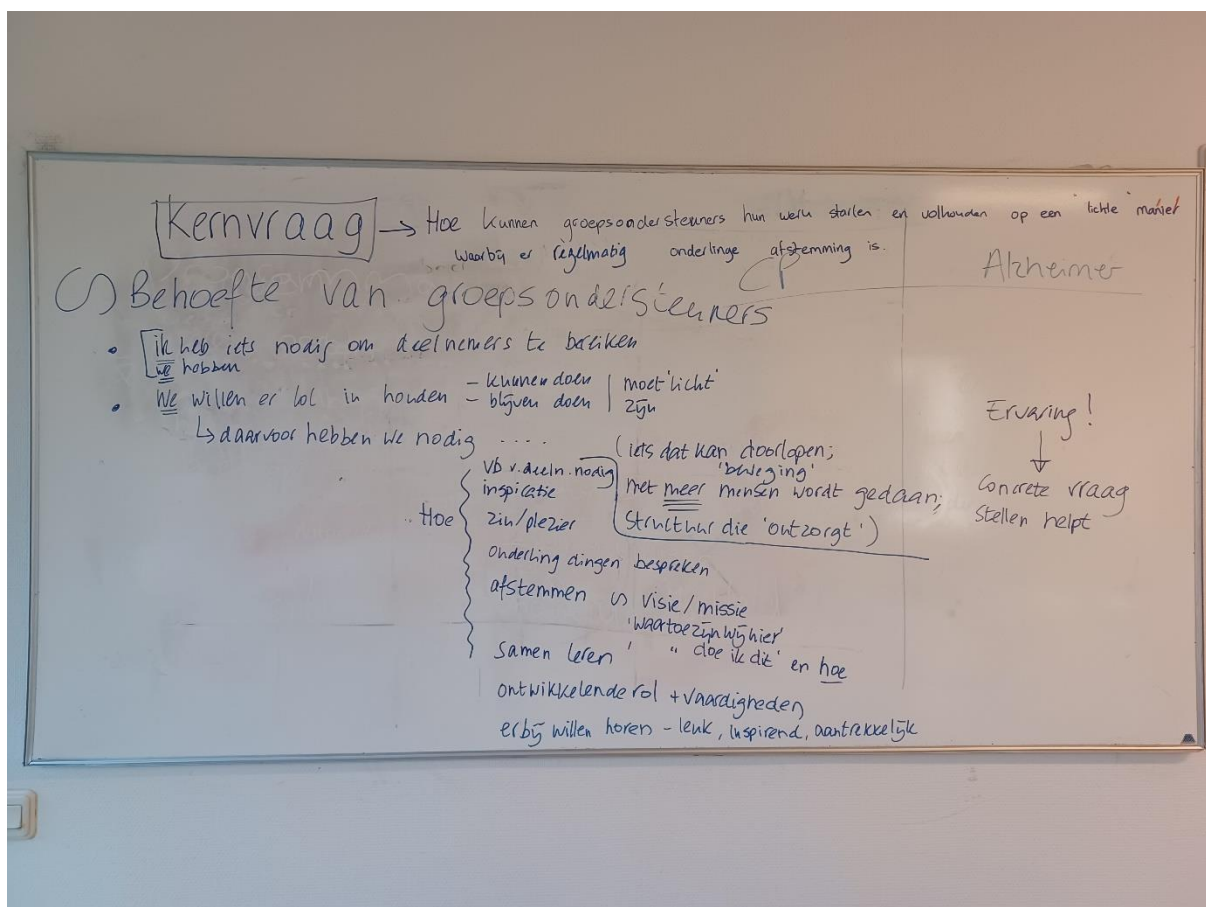
Brainstorm: vaststellen kernvraag

Als uitgangspunt voor de brainstorm is opnieuw benoemd dat het belangrijk is om de personen voor wie iets ontworpen wordt centraal te houden, en te blijven denken vanuit wat we weten over de behoeften en wensen en ook uitdagingen die we ontdekt hebben in de stap Empathize.

Uitgangsvragen voor de brainstorm waren:

- Wat is de kern van het vraagstuk waar een oplossing voor moet komen?
- Hoe formuleren we de hoofdvraag waar we aan willen werken?

Voor weergave van de brainstorm, zie afbeelding 2.



Afbeelding 2. Brainstorm

De kernvraag waar we op uitgekomen zijn, is: **Hoe kunnen groepsondersteuners hun werk starten en volhouden op een 'lichte' manier waarbij er regelmatig onderlinge afstemming is?**

Ordenen van ideeën, prioriteren en kiezen

Hierbij ging het er om tot een antwoord komen dat voldoet aan de behoefte van de groepsondersteuners. Dat is gedaan door middel van een stapsgewijze werkwijze:

- Stap 1. Twee groepen maken (studenten verdelen).
Per groep:
 - o Ideeën ordenen, sorteren
 - o Naam (titel) geven aan elke categorie
- Stap 2. In hele groep: categorieën van de twee groepen vergelijken.
Leidvragen:
 - o Wat zijn verschillen, wat zijn overeenkomsten?
 - o Welke lossen het probleem op?Vergelijking leidt tot een top 5 van oplossingsrichtingen (eventueel minder)
- Stap 3. Individueel: denktijd van paar minuten.
Maak een eigen top 3. Zet bovenaan wat je meeste prioriteit wil geven.
Richtvraag: wat biedt de beste oplossing?
- Stap 4. In hele groep: individuele top's 3 vergelijken.
Ranking en keuze maken voor beste oplossing.

In de bijeenkomst was het mogelijk tot halverwege stap 2 te komen. De volgende thema's zijn naar voren gekomen uit de twee groepen:

Groep 1.

- Netwerk verbreden
- Financiën
- PR gericht op groepsondersteuners en deelnemers
- Andere vormen WOW
- Club voor de groepsondersteuners
 - o Idee voor een activiteit is oa: nieuwe literatuur inzichten bespreken

Groep 2.

- Organisatie
Samenwerking met derden
 - o Netwerkervaring en -kennis
 - o Financieel
 - o Stakeholders
 - o Grotere ontwikkeling
- Groepsondersteuners netwerk
- Werving
Deelnemer ervaringen (ophalen, benutten) om
 - ➔ Promotie / PR te kunnen ontwikkelen t.b.v.
 - ➔ Werving van groepsondersteuners en deelnemers
- WOW 'licht'
Vormen van GAOW/WOW

- Aansluiten bij bestaande groepen
 - o Activiteit(en) groepen

De thema's en sub thema's die naar voren zijn gekomen, zijn onderling in de hele groep gedeeld en toegelicht. Daarin kwam naar voren dat de thema's uit beide (sub) groepen veel overeenkomsten laten zien.

Reflectie

De kernvraag zoals die is geformuleerd, is een richtpunt maar kan in het vervolg van het proces worden bijgesteld als de ontwikkelgroep dat nodig vindt.

Stap 2 t/m 4 van de stap Ideate worden in de vervolgbijeenkomst uitgewerkt. Daarbij worden de thema's van de twee groepen nader vergeleken (overeenkomsten en verschillen). Dat vormt het uitgangspunt om tot een overwogen keuze voor het prototype te komen.

Betekenis

In de volgende bijeenkomst is belangrijk bij het prioriteren en kiezen, de vraag te stellen welk ontwerpidee het beste voldoet aan behoefte van de groepsondersteuners, en welke van de geïdentificeerde thema's het probleem het beste kan gaan oplossen.

De thema's en bijhorende ideeën kunnen vervolgens gebruikt worden voor een eerste gedachtenvorming over wat we gaan opleveren (ontwerpdoel, ontwerpcriteria) en hoe we dat gaan aanpakken.

3.2.8 Bijeenkomst 7.

Vijf leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig en vier studenten van de afstudeergroep.

Vervolg stap 3. Ideate & begin van stap 4. Prototype

In stap 4 Prototype gaat het er om op experimentele wijze de best mogelijke oplossing te ontdekken. Leren en experimenteren centraal staan. Daarvoor moet de stap Ideate goed zijn afgerond.

Werkwijze

Vervolg ordenen van ideeën, prioriteren en kiezen

Vervolg ordenen van ideeën, prioriteren en kiezen

De stapsgewijze werkwijze is vervolgd. Als voorbereiding zijn de thema's die uit de twee groepen naar voren zijn gekomen uitgeschreven op A4-tjes (zwarte en blauwe stift geven de twee (sub) groepen aan) en op de wand gehangen. Focuspunt daarbij is de beschrijving van de ontwerp vraag waar een 'oplossing' voor gemaakt moet gaan worden: *Hoe kunnen groepsondersteuners hun werk starten en volhouden op een 'lichte' manier waarbij er regelmatig onderlinge afstemming is?*

In interactieve sessie zijn de thema's vervolgens geordend door bij elkaar te hangen wat bij elkaar hoort. We hebben met elkaar bij elk cluster/thema stil gestaan met de vraag: 'Kunnen we beschrijven wat we bedoelen met de thema's?' Naast elk thema hebben we ook een 'parkeerflap' gehangen om op te schrijven over wat we weten of ervaren hebben 'wat

werkt'. De thema's hebben we vervolgens een titel gegeven die het beste de kern weergeeft. Elk thema heeft later een letter als onderscheid gekregen. Hieruit zijn vier clusters of thema's gekomen.

De vier thema's zijn:

A. Netwerk verbreden

Daar horen bij:

- Organisatie
- Samenwerking met derden
- Financiën

B. Club voor de groepsondersteuners

Daar hoort bij:

- Groepsondersteuners netwerk

C. WOW 'licht'

Vormen van GAOW/WOW

Daar hoort bij:

- Andere vormen van WOW

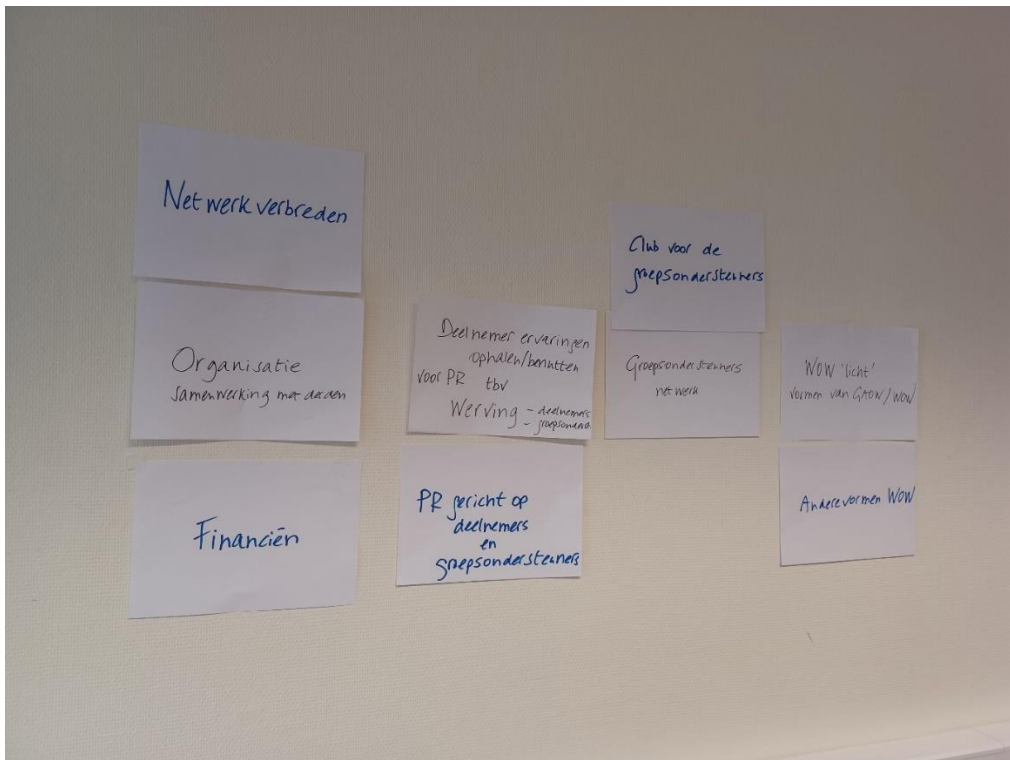
D. Deelnemer ervaringen ophalen/benutten

voor PR t.b.v. werving van deelnemers en groepsondersteuners

Daar hoort bij:

- PR gericht op deelnemers en groepsondersteuners

Zie afbeelding 3. voor de vier thema's die uit de gezamenlijke analyse naar voren zijn gekomen.



Afbeelding 3. De vier geclusterde thema's

Volgende stap was dat we een keuze zijn gaan maken over wat we belangrijkste onderwerp

vinden om doel/wens te kunnen bereiken. Daarbij hebben we het focuspunt (kernzin Define fase) centraal in onze gedachten gehouden.

Deelstappen en werkvormen:

- Iedereen maakt op het invulblad een eigen top 3.
De (voorgedrukte) zin die we daarbij afmaken wijzigen we in: het thema (i.p.v. ontwerpidee) dat het beste voldoet aan de behoefte van de groepsondersteuners, vind ik: ...
Toelichting: onder het thema zit (al) een ontwerpidee > gaat erom wat we kunnen maken om ... (te bereiken dat ...).
- Als opmerkingen, gedachten komen daarbij naar voren dat bij het kiezen, 'prioriteit' niet gelijk is aan (of samenvalt met) 'actie'. Actie is nu; prioriteit is gericht op de lange(re) termijn. Dat moet je blijven volhouden (en blijven zien als richtpunt). M heeft daarom twee top 3 lijstjes gemaakt: een lijst voor lange termijn (doelen) en een lijstje voor korte termijn (doelen).
- We lezen aan elkaar voor welke top 3 we gekozen hebben, met een korte toelichting en motivatie.
- M, H en N (de praktijkpartners) maken vervolgens een memo met daarop een 1, 2 en 3. Die plakken ze bij de betreffende thema's.





Afbeelding 4 en 5. Prioriteren van de thema's

Tussentijdse uitkomsten:

Nummer 1 'met stip' is **thema B** geworden: **De club voor de groepsondersteuners**. Dat is de keuze die we maken. Of, met andere woorden het Prototype waar we aan gaan werken met elkaar in de volgende stappen, met het doel het prototype verder te doordenken en concreter te maken. In de methode waar we mee werken gaat het dan om de fase Materialize en de stappen Test en Implement.

De motivatie voor thema B is dat deze (lange termijn keuze) prioriteit heeft om korte termijn acties mogelijk te maken voor het 'overleven' van WOW.

We realiseren ons (opnieuw) dat alle vier de thema's belangrijk zijn en met elkaar verweven zijn. Het gaat er nu echter om waar we staan en waar we nu werk van gaan maken. De andere thema's vergeten we daarbij niet.

De samenhang tussen de thema's betekent ook dat de studenten in een parallel proces aan een ander thema kunnen gaan werken. De nummer 2 die naar voren is gekomen, is **thema D: Deelnemer ervaringen ophalen/benutten, voor PR t.b.v. werving van deelnemers en groepsondersteuners**.

Gezamenlijk wordt besloten dat de studenten in hun afstudeerproject aan thema D gaan werken en de werkwijze in samenspraak met de groepsondersteuners vormgegeven. De methodische opzet is in zekere zin vergelijkbaar. De studenten gaan ook iets (concreets) gaan maken en een ontwerpidee ontwikkelen op basis van een brede gedachtvorming en verkenning in en met de praktijk. In het kader van het afstudeerproject heet dat het

beroepsproduct. Uitgangspunt is dat het beroepsproduct aansluit bij en toepasbaar is voor de praktijk. Dat zijn de groepsondersteuners. Het beroepsproduct wordt onderbouwd vanuit een theoretische en praktische verkenning (onderzoek). De onderzoek data uit de voorliggende fasen en stappen van het project zijn daar integraal deel van.

Overleg en afstemming gedurende het proces van het afstudeerproject met de GAOW/WOW ontwikkelgroep wordt door alle betrokkenen belangrijk gevonden. De docent/coach van de afstudeergroep slaat die brug vanuit haar rol als docent-/co-onderzoeker in de GAOW/WOW ontwikkelgroep. De opdrachtgever voor de studenten doet dat vanuit het lectoraat ET en als projectbegeleider van, en docent-/co-onderzoeker in de GAOW/WOW ontwikkelgroep. Uitgangspunt voor de ontwikkeling van het beroepsproduct is de vraag die vanuit en in de praktijk speelt; de behoeften, wensen en mogelijkheden van de praktijk (groepsondersteuners) zijn leidend voor proces en product.

Vervolgstappen:

- Iedereen schrijft, en/of tekent, vervolgens in stilte op het eigen invulblad welke gedachten en ideeën naar boven komen over de club voor de groepsondersteuners. Leidende vraag is: hoe ziet de club er uit? Een beginzin kan zijn: De club is ...
- We geven elkaar een samenvattende terugkoppeling van wat een ieder heeft opgeschreven en getekend.

Het verhaal en de beelden daarbij die zijn ontstaan:

De club is

- een complex organisme met een gedeelde visie
- een open plek in het bos
- een tafel met verschillende mensen er omheen
- een boom met ruimte tussen de ringen
- een 'telefoon' => verbinding/communicatie
- een kern met satellieten of hemellichamen eromheen

Samengevat beeld over hoe de club eruit ziet en wat de club is:

Er is een kern-club met schillen eromheen van verschillende stakeholders. De kern wordt gevormd door de senior groepsondersteuners. Maar de schillen eromheen zijn ook belangrijk. Iedereen kan vanuit zijn eigen perspectief een bijdrage leveren aan de club (doelstellingen). We hebben elkaar ook nodig. De organisatievorm van de club kan bijvoorbeeld een common zijn.

Reflectie

Duidelijk werd dat de perspectieven van betrokkenen verschillen, maar ook dat in het gedeelde idee van een 'club' een gemeenschappelijke doel kan worden nagestreefd. Hoe, en wat ieders bijdrage kan zijn, is nu nog een open vraag.

Het tweede, te ontwikkelen prototype (door de studentengroep) heeft een aanvullende doelstelling in het ontwikkelproces.

Betekenis

In de volgende bijeenkomst gaan we verder met het doordenken en maken van het Prototype van de club, met als kernvraag: wat gaan we doen om de club werkelijkheid te laten worden? Uitgangspunt daarbij is dat de perspectieven en verschillende behoeften die naar voren zijn gekomen, worden vervlochten.

3.2.9 Bijeenkomst 8.

Zes leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig.

Vervolg stap 4. Prototype

In de vervolgstap Prototype gaat het er om de ontwerpaspecten en ontwerpeisen verder te doordenken, en wat we kunnen maken om dichterbij het uiteindelijke doel te komen door het prototype te visualiseren. Belangrijkste daarbij is dat het prototype de 'oplossing' tastbaar, zichtbaar, verklaarbaar en begrijpelijk maakt. Focuspunt sluit aan op de centrale ontwerp vraag: *Hoe kunnen groepsondersteuners hun werk starten en volhouden op een 'lichte' manier waarbij er regelmatig onderlinge afstemming is.*

Werkwijze

Iedereen heeft een visualisatie gemaakt, gezien (gevisualiseerd) vanuit het eigen perspectief. Met als intentie elkaar goed te begrijpen, te volgen en aan te vullen, en ook om samenhang te borgen (was het kernpunt vorige bijeenkomst).

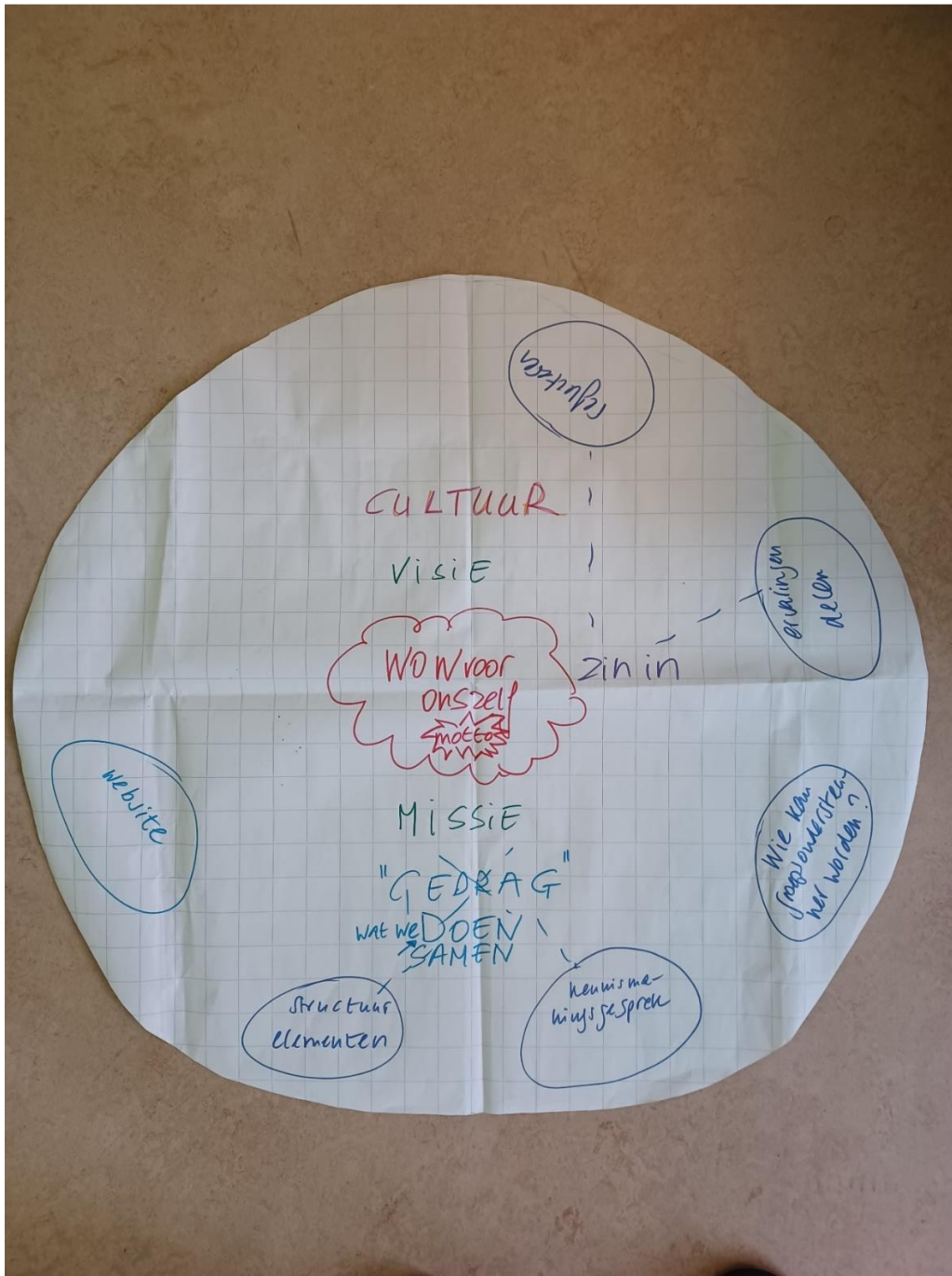
Idee voor het Prototype waarop wordt doorgedacht is een club voor de groepsondersteuners te gaan opzetten, met een kern van en voor de senior groepsondersteuners en schillen eromheen of naast van de betrokken stakeholders (beroepskrachten, HvA o.a.). De club heeft als (voorlopige) naam gekregen een 'WOW voor onszelf'.

Start, opwarmer:

- Beschrijf en teken je belangrijkste gedachte (ontwerpidee, beeld) die (dat) is blijven hangen, of die (dat) afgelopen tijd in je hoofd is opgekomen, over de club voor de groepsondersteuners
- Lees je aantekeningen van vorige keer door
- Wat springt er voor jou uit?
- Is er iets wat je niet of minder relevant vindt?
- Deel je belangrijkste gedachte, beeld met elkaar
- En vul je papier aan

Beelden, beschrijvingen en reflecties:

Uit de beelden en beschrijvingen die gemaakt zijn komen in het gezamenlijke gesprek erover verschillende ideeën naar voren over wat de club is en hoe de club vorm kan krijgen. Op een blanco papieren cirkel visualiseren we (tekenend/ beschrijvend) wat genoemd is en wat verder naar voren komt. Zie afbeelding 6.



Afbeelding 6. Eerste visualisatie van de club van en voor de groepsondersteuners

Toelichting:

De 'kern van de kern' van de club is 'WOW voor onszelf'. Die kern is verbonden met het motto 'Samen weten en kunnen we meer'. De kern is nauw verbonden met en door de visie, missie, cultuur en dat wat we samen doen. In een ring eromheen zitten verschillende 'structurelementen' die de club mogelijk maken, aspecten van de werkwijze weergeven en ook de onderlinge verbinding geven (aan het 'organisme' en het organische ontwikkelproces). Dat zijn onder andere: reflecteren, ervaringen delen, wie kan er groepsondersteuner worden, kennismakingsgesprek, website.

Reflectie

We realiseren dat het 'praatpapier' nog lang niet af is en concretisering nodig is en een volgende stap gezet moet worden om waar te maken wat we willen (realiseren) en dat actiepunten moeten worden benoemd over wat we gaan doen.

Betekenis

Duidelijk is geworden dat het belangrijk is organisch te werk gaan (en niet instrumenteel). In de volgende stap van het ontwerpproces (Test) is afgesproken een clubbijeenkomst te organiseren, in de vorm van en op de wijze zoals de groepsondersteuners zich de club(bijeenkomsten) voorstellen. Dat betekent dat de bijeenkomst leuk en inhoudelijk is. Besloten wordt met elkaar te eten en ervoor een thema uit te diepen dat gerelateerd is aan het (door)ontwikkelen van WOW in de stad. De groepsondersteuners besluiten nog te overdenken of ook mensen buiten de GAOW/WOW ontwikkelgroep worden uitgenodigd, en vooral waarom.

3.2.10 Bijeenkomst 9. Proefbijeenkomst van de club

Zes leden van de GAOW/WOW ontwikkelgroep waren aanwezig, en één groepsondersteuner (beroepskracht) uit het WOW-netwerk. De groepsondersteuners hebben gekozen om voor de eerste (proef)clubbijeenkomst niet al meer mensen uit te nodigen omdat de club eerst zichzelf moet gaan vormen en we elkaar beter moeten leren kennen. Intentie is de club daarna wel en gericht te gaan uitbreiden.

Fase III. Materialize

Doel van deze fase is het Prototype, de 'Club van en voor de groepsondersteuners', te testen en bij te stellen zodat implementatie in de praktijk zo goed mogelijk is. De fase van Materialize (met de stappen Test en Implement) is een iteratief proces; testen levert weer input voor verbetering en bijstelling van het ontwerp.

Stap 5. Test & begin van stap 6. Implement

Het testen van het Prototype is niet het einde van het ontwerpproces is. De stap Test levert door de ervaringen en gebruikersinzichten input voor bijstellingen die nodig zijn en eventueel ook voor de eerdere fasen en stappen (iteratie). Dat kan betekenen dat het probleem opnieuw gedefinieerd moet worden waardoor de oplossing voor het probleem ook aangepast moet worden. De ervaringen die in de stap Test worden opgedaan, worden als voorbereiding gebruikt om de stap Implement te kunnen maken.

Werkwijze

De ontwerpcriteria voor de clubbijeenkomst, die in de eerdere fasen zijn vastgesteld, zijn:

- De vorm en sfeer zijn leuk, inspirerend, verbindend, leerzaam
- De inhoud bestaat uit een thema dat samen wordt besproken en uitgediept

Dat is gedaan door:

- Samen te eten, in een gezellige, ontvangende bijeenkomst waar iedereen een aandeel in heeft/ aan geeft (in de vorm dat iedereen wat meeneemt voor het eten en drinken)
- Ontwikkelbijeenkomst te houden waarin verder is doorgedacht en geconcretiseerd wat de club is, en wat er voor nodig is om de club kunnen gaan realiseren.

Van beelden naar ontwerp- en evaluatiecriteria:

De beelden die in de vorige bijeenkomst zijn gedeeld zijn omgezet in 'criteria' met als doel de stap Test te kunnen vormgeven en te evalueren, met als leidende vragen: wat betekent het concreet en wat zegt het over de cultuur van de club?

Criteria:

- we zijn gelijkwaardig aan elkaar (ook in verschillende rollen)
- we hebben respect voor elkaar(s) verschillen en leren van elkaar
- we doen dingen samen om te verdiepen, veranderen, vernieuwen, verbeteren, groeien (boom).
- we delen onze eigen ervaringen in brede zin
- we staan open voor het onverwachte (de open plek)
- we zijn gericht op uitwisseling (de telefoon)
- we houden regelmatig zicht op de visie en (h)erkennen dat deze aan allerlei invloeden onderhevig is maar wel een 'vaste' kern heeft (het organisme)
- de kern is omgeven door 'structurelementen' die de club mogelijk maken, aspecten van de werkwijze weergeven en ook de onderlinge verbinding geven (aan het 'organisme' en het organische ontwikkelproces)
- we communiceren en delen bewust en volledig informatie (de telefoon en een digitale omgeving)
- we zorgen voor ontspanning en ruimte (open plek)
- we genieten samen van 'het goede' (de tafel)
- we kunnen zijn wie we zijn (tafel, open plek)
- we 'halen en brengen'(verschillende) dingen in de club
- we staan regelmatig stil bij hoe het gaat in en met de club
- de club heeft spreekwoordelijke 'pootjes' die zijn nodig om ergens op te staan (en niet om te vallen) en ook om te kunnen bewegen.

Gezamenlijke werkvorm: cartografie

Gezamenlijk is een landkaart van de club, en de omgeving van de club gemaakt om het 'belofde land' te visualiseren. Niet letterlijk maar metaforisch.

Zie afbeelding 7 voor de beschrijving van de werkvorm.

Cartografie - een kaart van 'het beloofde land'

We gaan een landkaart van de club maken en van de omgeving, wereld rond de club.

Begin bij jezelf, hoe ziet de club eruit om het grotere geheel te gaan begrijpen.

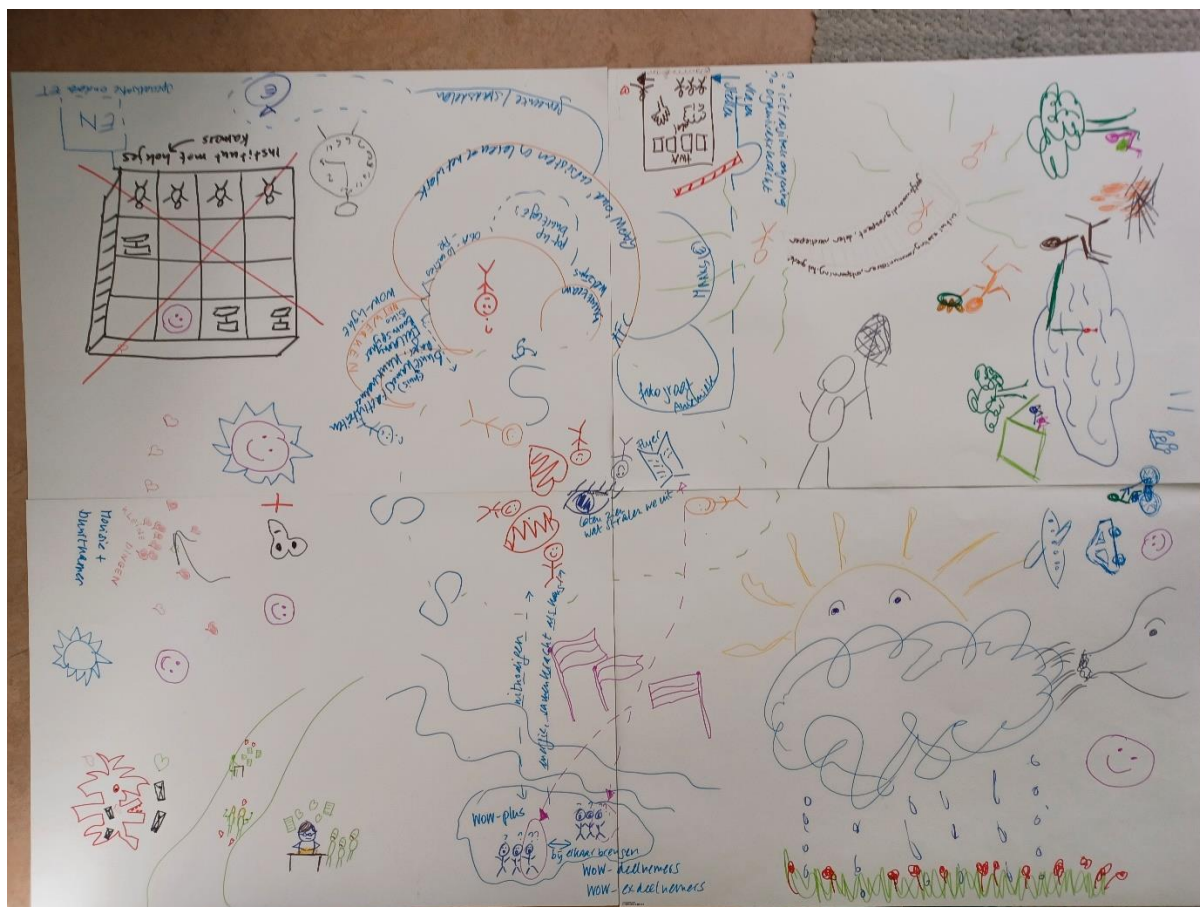
Niet letterlijk maar metaforisch.

Geef de club weer in de vorm van een landkaart:

- Hoe ziet dit er dan uit?
- Waar staat iedereen?
- Wat is er allemaal te zien?
- Wat voor dingen gebeuren er?
- Hoe kom je er?
- Wat zullen nieuwe groepsondersteuners en andere betrokkenen weergeven?

Afbeelding 7. Werkvormbeschrijving

Het samen tekenen, hardop denken en reflecteren heeft een rijk beeld opgeleverd van het landschap van en rond de club. Zie afbeelding 8.



Afbeelding 8. Het landschap van en rond de club

Reflectief groepsgesprek en beschouwing:

Kernvragen zijn:

- Waar gaan we naar toe?
- Welk pad slaan we in?

Het is een **groeimodel**.

We gaan op pad.

We gaan een **volgende clubbijeenkomst organiseren**.

En we gaan daarvoor **uitnodigingen** geven aan

- de mensen die door zijn gegaan in de WOWplus-groepen
- de deelnemers aan de huidige WOW-groepen en oud-deelnemers
- de mensen die zijn geschoold in de post-HBO cursussen op de HvA; daar zijn een aantal senioren uit Amsterdam bij.

In de uitnodiging vragen we of je **iets wil betekenen voor**, of wil **bijdragen in het in stand houden en vast houden van gezond actief ouder worden**.

Idee is dat je ook een 'vriend van de club' kan worden. Om bij de club te horen hoef je geen groepsondersteuner te zijn of te (willen) worden.

Wie kan allemaal 'vriend' worden?

We gaan voor de eerste keer (nog) geen mensen uitnodigen die als beroepskracht in de wijk werkzaam zijn binnen de verschillende netwerken.

We moeten eerst ons eigen **fundament verstevigen** voor we bijvoorbeeld mensen uitnodigen die vanuit welzijn in de buurtkamers werken.

Het doel is dat we de club – en de beweging die we voor ogen hebben – **breder** willen maken. En dat we om **meer kansen** willen creëren om WOW op meer plekken in Amsterdam te realiseren en een steviger plek te geven. Dat pad gaan we stapsgewijs verkennen.

Reflectie

De uitkomsten van de bijeenkomst zijn aan de hand van de kaart, en details uit de kaart in een 'boekje' samengebracht: Onderweg met WOW en GAOW. Kaart en route suggesties.

Betekenis

De werkwijze sprak aan en gezamenlijk is besloten dat twee leden van de club een tweede clubbijeenkomst voorbereiden met eenzelfde opzet; d.w.z. een inhoudelijk thema uitdiepen met elkaar en gezelligheid delen. Afgesproken is de evaluatie van het project daarbij te benutten als input. Als voorbereiding – en tevens afronding van het project – hebben de twee docent/onderzoekers (met een projectbegeleiders en methodische rol) een evaluatieformulier gemaakt, afgeleid van de ontwerpcriteria voor het prototype (zie bijlage 1). Beoogde doel is dat door het delen van de evaluaties (nog) meer en beter duidelijk kan worden wat nodig is om het prototype te helpen verbeteren en stappen in de richting van implementatie te zetten.

Uit de individuele evaluaties komt als gemeenschappelijk beeld naar voren dat de club van en voor de groepsondersteuners – 'WOW voor onszelf' - een goede en voorwaardelijke basis biedt om GAOW en WOW in Amsterdam, en ook daarbuiten, te kunnen door

ontwikkelen. Ook kwam in alle individuele evaluaties naar voren dat meer nodig is voor groei en borging; de spreekwoordelijke 'pootjes' onder de club die nodig zijn. Met als nijpende, eerste behoefte dat er meer groepsondersteuners nodig zijn om te kunnen groeien. Met name senioren, die de rol willen en kunnen uitvoeren.

Het prototype dat is ontwikkeld in het project - de club - belichaamt de cultuur, inspiratie en energie die WOW wil delen, uitstralen en uitdragen als 'beweging' van onderop en van binnenuit, waarin senioren gelijkwaardig samenwerken met beroepskrachten. Daarnaast zijn structurelementen nodig in de micro, meso en macro wereld voor verankering, continuering en borging.

Dat zijn de onderwerpen geworden die in de tweede clubbijeenkomst (maart 2023) zijn uitgediept. Centrale vragen waren:

- Wat is je positie in de huidige club, GAOW en WOW op dit moment en hoe zie je die positie in de toekomst van de aankomende 2-4 jaar?
- Welke hulpbronnen kunnen helpen om GAOW en WOW in Amsterdam, en ook breder, verder te brengen?

Beschrijving van de resultaten van de tweede clubbijeenkomst valt buiten het project.

3.2.11 Flyer en handleiding voor het werven van senioren voor de rol van groepsondersteuner

Het tweede Prototype is het beroepsproduct dat door de studentengroep is ontwikkeld in het kader van hun afstudeeropdracht. De studentengroep bestond uit vier studenten ergotherapie. De opdracht en vraagstelling is in samenspraak met de GAOW/WOW ontwikkelgroep geformuleerd.

De hoofdvraag die door de studenten is onderzocht, is: "Hoe kunnen we de ervaringen van de huidige groepsondersteuners benutten om doeltreffende public relations activiteiten en middelen te ontwerpen die ondersteunen bij het werven van nieuwe groepsondersteuners?" (Groenendijk, van Schellen, van der Velde & Warmerdam, 2023 p.6). In de werkwijze is aangesloten bij de Design Thinking methode. De studenten zijn ingevoegd in bijeenkomst 6 van de GAOW/WOW ontwikkelgroep, vervolg van de stap Define en begin van Ideate. In samenspraak is besloten dat de studenten thema D (zie paragraaf 3.2.8) als uitgangspunt nemen voor hun onderzoek. Gedurende het afstudeerproject is de focus geworden: PR gericht op senior groepsondersteuners. Voor de ontwikkeling van het beroepsproduct zijn data uit de voorliggende fasen van het GAOW/WOW onderzoeksproject benut en zijn literatuur- en praktijkonderzoek gedaan.

De conclusie in de theoretische onderbouwing van het beroepsproduct is: "Uit het literatuuronderzoek blijkt dat een warme wervingsstrategie, zoals een vorm van mond-tot-mondreclame of het inzetten van sleutelpersonen een effectieve manier van werven is. Aan de hand van deze resultaten is er een flyer en een handleiding met een stappenplan voor de werving opgesteld. Een flyer kan ondersteunen bij deze wervingsstrategie en vergroot de effectiviteit van informatieoverdracht. Uit het praktijkonderzoek blijkt dat de huidige groepsondersteuners hun takenpakket als veel en zwaar ervaren. Ook blijkt dat de

deelnemers van de WOW-groepen een ander beeld hebben over de rol en taken dan de groepsondersteuners zelf hebben” (Groenendijk et al., 2023 p.6).

Het ontwikkelde beroepsproduct is een prototype, bestaande uit een handleiding en een flyer, die als aanvullend middel ingezet kan worden bij de werving van nieuwe groepsondersteuners. De stappen Test en Implement zijn nog niet uitgevoerd. Het prototype is aan de groepsondersteuners van de WOW-groepen overhandigd zodat zij de toepassing in de praktijk kunnen evalueren. Het ontwerp is aanpasbaar en kan worden bijgesteld op basis van ervaringen.

3.3 Beschouwing

In het project kwam bij de kick off en ook op latere momenten meerdere keren naar voren dat ervaringen en doelen van de betrokkenen in de GAOW/WOW ontwikkelgroep van elkaar verschillen in perspectief, beleving en betekenis. In het duiden van de verschillen viel op dat de praktijk intentioneel en relationeel denkt, en de HvA docent/onderzoekers en ontwikkelaars van het GAOW-programma meer functioneel denken. Veel van de verschillen zijn terug te voeren op leefwereld en systeemwereld verschillen, en hebben relatie met ieders rol en referentiekader. In elke ‘wereld’ en vanuit elke rol, en daaraan gekoppelde verantwoordelijkheden, spelen andere waarden en worden andere woorden gebruikt. We verstonden elkaar daardoor niet altijd goed. Door diepgaand ervaringen te delen is toenemend wederzijds begrip ontstaan. Met name de interviews in de stap Empathize hebben bijgedragen aan onderling begrip.

Het vraagstuk waar het project mee startte is complex omdat veel factoren van invloed zijn. De reflectieve en creatieve werkvormen die zijn gebruikt - zoals het maken van mind maps, tekenen van ervaringen, begrippen en samenhangende aspecten - stimuleerden associatief en out-of-the-box denken. Dat droeg bij aan onderling begrip en maakte de complexiteit gaandeweg inzichtelijk en hanteerbaarder. Met name de werkvorm die in de proefbijeenkomst, de eerste clubbijeenkomst, is gebruikt – het maken van een landkaart door middel van ‘Cartografie’ – maakte duidelijk dat verschillende wegen mogelijk zijn en naast elkaar belopen kunnen worden om *samen* aan de doelstelling te werken. Dat is: meer groepsondersteuners, en meer WOW-groepen realiseren in meer wijken en buurten in Amsterdam.

De metafoer van de kaart leverde routes en stapstenen op, en de complexiteit van het vraagstuk werd niet meer als moeras ervaren. Een gedeeld gevoel van onderweg zijn stond nu voorop. Dat gaf opening met elkaar verder te gaan, met de club als verbindend middel, waarbij ieder vanuit eigen motivatie en kunnen zijn bijdrage kan geven.

Het project is daarmee in zichzelf een stapsteen in het ontwikkelproces van WOW. De positieve energie die het project heeft opgeleverd maakt dat iedereen wil bijdragen het proces samen voort te zetten. Na het project heeft dit vorm gekregen in de tweede clubbijeenkomst.

Vanuit een overstijgende beschouwing kan worden gesteld dat de potentie van de WOW-groepen groot is; het is een emanciperende, innoverende ontwikkeling met maatschappelijke waarde omdat het voor en door senioren is. Het initiatief kent ook een grote kwetsbaarheid door de kleinschaligheid en ontbrekende structurele inbedding. De energie die het project voor alle betrokkenen in de GAOW/WOW ontwikkelgroep heeft

opgeleverd, en de handvatten hoe samen kan worden doorgelbouwd aan voorwaardelijke en noodzakelijke cultuur- en structuurelementen, en de intentie dat samen te doen, kunnen echter als positieve uitkomsten worden gezien.

4. Discussie

Inhoudelijk is het project anders verlopen dan gedacht. Bij start werd duidelijk dat het een te groot doel werd beoogd en met name dat het doel niet aansloot bij vraagstelling en behoeften van de praktijk.

Het doel, zoals omschreven in het projectplan, was een scholingsstelsel te ontwerpen door en voor senioren en beroepskrachten in de wijk, die als groepsondersteuners het GAOW-programma willen ondersteunen en verspreiden in Amsterdam. Met als veronderstelling dat het binnen het project mogelijk zou zijn twee keer een cyclus te doorlopen, waarin een groep van nieuwe groepsondersteuners geschoold zou worden. In de kick off bijeenkomst werd echter meteen al duidelijk dat aan voorliggende stappen werd voorbijgegaan en het project zich meer zou moeten richten op het ontwikkelen van een werkplan om een scholingstraject te kunnen opzetten en hoe een lichte ondersteuningsstructuur voor de groepsondersteuners en organisatie van de WOW-groepen zou kunnen worden opgezet. Achtergrond was dat de taken van de senior groepsondersteuners te veel omvattend waren en teveel op 'werk' gingen lijken, en het vinden en betrekken van nieuwe groepsondersteuners, vooral senioren, veel moeilijker was dan gedacht. Bij de start van het project was er één belangstellende senior die groepsondersteuner wilde worden. Deze viel gaande het project af, en uit geen van de voorgaande WOW-groepen waren (oud)deelnemers voortgekomen die interesse hadden door te groeien in de rol van groepsondersteuner.

Meespelende factoren waren dat door de voorliggende coronaperiode het moeilijk was nieuwe deelnemers voor WOW-groepen te werven, deelnemers wegbleven en groepen bij elkaar gevoegd moesten worden. Ook om aanspraak te kunnen blijven maken op de financiering door de gemeente en te voldoen aan de (aangescherpte) voorwaardelijke eisen die de gemeente stelde ten aanzien van groepsgrootte. De beoogde coaching-on-the-job voor geïnteresseerde senioren, die eerst ervaring als deelnemer in een WOW-groep konden opdoen, was daardoor niet mogelijk. Ook lukte het niet, zoals wel was verondersteld, om uit bestaande WOW-groepen nieuwe senior groepsondersteuners te werven.

De ervaringen maakten duidelijk dat de motivatie om deel te nemen aan een WOW-groep, mogelijk anders is dan de motivatie groepsondersteuner te willen worden. En ook dat specifieke competenties nodig zijn groepsondersteuner te kunnen worden: deelnemer zijn en groepsondersteuner zijn, zijn twee verschillende rollen. Voortschrijdend inzicht maakte duidelijk dat verschillende PR- en wervingsmethoden ontwikkeld moesten worden en het ontwerpen van alleen scholing onvoldoende zou zijn. Er moest 'iets' om heen gebouwd worden. Werving van nieuwe groepsondersteuners is daarom op een 'laag pitje' gezet om later in het proces doelgerichter en intentioneler te kunnen oppakken.

In deze verkenningsfase van het project (Understand) werd duidelijk dat de praktijkpartners (de WOW-groepsondersteuners) met name behoefte hadden aan basis en fundament: een duidelijker en meer gedeelde visie wat WOW is en beoogt, en wat nodig is om het verder te brengen. In aansluiting op deze behoeften is de ontwerp-vraag van het project veranderd. De focus is verlegd naar wat nodig is voor de groepsondersteuners om hun werk te kunnen

starten en volhouden op een 'lichte' manier, waarbij er regelmatig onderlinge afstemming is.

Het project heeft als uitkomst opgeleverd de club voor en van de groepsondersteuner, als basis voor en onder de beoogde uitgroei en doorgroei van GAOW/WOW. De bewuste keuze is gemaakt eerst cultuur, daarna structuur te ontwikkelen. Met als motivatie een organisch proces te faciliteren, een beweging van onderop en van binnenuit waarin nieuwe groepsondersteuners (senioren en beroepskrachten) zich kunnen herkennen, identificeren en inspiratie in vinden. En zich aan willen verbinden om GAOW/WOW in Amsterdam groter te maken en meer toepassingen te realiseren.

In de eerste clubbijeenkomst, de proefbijeenkomst met de GAOW/WOW ontwikkelgroep en praktijkpartners uit de 'eerste schil', is methodisch gezien het ontwikkelde prototype getest en geëvalueerd, met het doel het prototype te verbeteren en stappen in de richting van implementatie te kunnen zetten. Het intentionele doel was de cultuur van de beweging vorm en een boost te geven. De werkwijze sloot daarop aan met een inhoudelijk onderwerp, gekoppeld aan het in kaart brengen van het landschap rondom GAOW/WOW en routes die doorontwikkeling mogelijk maken (de kaart en routesuggesties), en een gezellig deel met samen eten, waarbij iedereen een deel van de maaltijd heeft verzorgd.

Deze eerste clubbijeenkomst leverde positieve ervaringen op en inzichten en handvatten hoe samen verder te kunnen gaan om aan de vervolg ontwikkeldoelen te werken. De tweede clubbijeenkomst is in aansluiting op deze intenties voorbereid en gepland door de clubleden zelf.

Een sterke kant van het project is hoe het proces en de inhoud zijn vormgegeven vanuit de Design Thinking methode. De werkwijze van Design Thinking is in zichzelf al participatief door het co-creatieve karakter. In het project is het gelukt de fasen en stappen te volgen en samen uit te voeren. Daardoor was het project van en voor iedereen, uitvoerbaar en passend bij ieders eigen mogelijkheden. Het proces en de tussentijdse resultaten waren inspirerend en gaven energie en leverde de gedeelde ervaring op het samen te doen en elkaar ook nodig te hebben voor vervolg. De werkwijze leidde tot verbondenheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid en gedeeld eigenaarschap. Het draagvlak voor het thema dat was gekozen om uit te werken als prototype, groeide organisch en werd gaande het project groter.

Door het iteratief vormgeven van het project, waarbij steeds samen is geëvalueerd en gereflecteerd op inhoud en proces, is het gelukt tot een concreet toepasbaar prototype te komen: de club waarmee en waarop kan worden voortgebouwd voor de verdere ontwikkeling van het GAOW-programma en de WOW-groepen in Amsterdam.

Met het project hebben we vanuit de HvA, als docent/onderzoekers ook iets terug kunnen geven aan de praktijk vanuit een faciliterende rol. Voor iedereen was het leerzaam en leuk om naar de bijeenkomsten toe te gaan. Voor alle betrokkenen zat er wat in en had het project waarde. Zowel voor wat ten tijde van het project speelde, als voor de verdere ontwikkeling van GAOW en WOW.

Een minder sterke kant van het project, en aspecten die beter of anders hadden gekund, is de wijze waarop reflectie op de bijeenkomsten van de GAOW/WOW ontwikkelgroep heeft plaatsgevonden. En hoe, op basis daarvan, is nagedacht over de opzet en werkwijze van de vervolgbijeenkomsten. In het project is de voorbereiding door twee docent/onderzoekers gedaan, in samenspraak met elkaar, vanuit hun rol en verantwoordelijkheid als project- en methodiekondersteuner. Daarin zijn vooral de eigen reflecties betrokken en de reflectie en feedback vanuit de projectgroep. In de GAOW/WOW ontwikkelgroep is weliswaar altijd tijd ingeruimd voor een gezamenlijke reflectie en evaluatie aan het eind van een bijeenkomst, en vond ook aan het begin van een bijeenkomst altijd terugkoppeling plaats, toelichting op en motivatie van de gekozen werkwijze, maar het cyclische en iteratieve proces van evalueren, reflecteren, voorbereiden en uitvoeren had idealiter meer samen met de GAOW/WOW ontwikkelgroep uitgevoerd kunnen worden.

Een zwakker punt in het proces is tevens dat de docent/onderzoeker, c.q. projectleider de ingewikkelde rol had om het perspectief van de projectgroep (de drie lectoren) te 'vertalen' naar de werkelijkheid van de GAOW/WOW ontwikkelgroep en de daarbij behorende praktijk en uitdagingen van de WOW-groepen. Er hadden ook manieren gezocht kunnen worden dat dit niet alleen op de projectleider terecht kwam, maar een gedeelde rol en verantwoordelijkheid was geweest van de GAOW/WOW ontwikkelgroep.

In de evaluaties met de projectgroep zijn verschillende aandachtspunten naar voren gekomen die, waar het paste in het project zijn vervlochten. Ook zijn onderwerpen en vragen naar voren gekomen met een meer overstijgende betekenis die aanleiding kunnen zijn voor nader onderzoek in vervolgprojecten:

- Kanteling in denken: het nieuwe ouder worden: wat kan de rol van oudere buurtbewoners van en voor elkaar zijn;
- Sociaal perspectief op ouder worden en ouder wordende samenleving: wat draagt bij aan samenkracht, veerkracht en regie;
- Samenwerking formeel – informeel in wijken en buurten: wat betekent dat voor de 'nieuwe' professional;
- Belemmeringen, 'hobbels' en 'wringpunten' tussen leefwereld en systeemwereld: hoe zijn die op te lossen en/of verminderen;
- Verduurzamen van burgerinitiatieven: hoe kunnen proces ondersteunende organisatiestructuren 'ontzorgen' en een beweging van onderop en van binnenuit faciliteren;
- Maatschappelijke doorontwikkeling en toepassing van 'kennis' producten die in praktijkgericht onderzoek worden ontwikkeld: hoe is valorisatie te stimuleren en faciliteren, en wat kan de rol van de HvA zijn in het ondersteunen van (actieve) vrijwilligers;
- Community vorming door ouderen: hoe kan dat worden georganiseerd en gefaciliteerd;
- Waarde van community work voor (individueel) case work: hoe kan valkuil voorkomen worden vanuit functionele doelstellingen te denken, voordat geïnvesteerd is in relationele doelstellingen;
- Belang van taal en betekenisvol ontmoeten: om goede afstemming te realiseren en deliverables te ontwikkelen die aansluiten en werken in de praktijk zijn 'leefwereld'

woorden en waarden, en behoeften die in de praktijk spelen essentieel. Hoe doe je dat (goed);

- Diversiteit: verschillende perspectieven zijn nodig om verschillende (groepen) mensen te betrekken en te bereiken. In een in een design thinking proces moeten idealiter zoveel mogelijk perspectieven betrokken worden.

Terugkijkend op het project, zijn waardevolle inzichten opgedaan, zowel voor het proces als de uitkomst en heeft het project waardevolle leerervaringen opgeleverd. Het werken met de Design Thinking methode leverde een diepgaand inzicht op in wat leeft en speelt, bood handvatten waarmee en hoe verder kon worden gegaan, alsook enthousiasme in de GAOW/WOW ontwikkelgroep er samen de schouders onder te zetten.

5. Conclusie

De vraagstelling waar het project mee startte was: Hoe kan een scholingsprogramma voor nieuwe groepsondersteuners worden ontworpen waardoor er, naast de reeds bestaande WOW-groepen in Amsterdam West en Oost, ook WOW-groepen in andere stadsdelen kunnen worden opgezet en starten? Bij de start van het project (fase Understand) werd duidelijk dat deze vraag te doelgericht was en aan meerdere voorwaardelijke aspecten gewerkt moest worden om de doelstelling te kunnen realiseren. Op basis van de verkenning die is gedaan in de stappen Empathize en Define is de ontwerpvraag geworden: *Hoe kunnen groepsondersteuners hun werk starten en volhouden op een 'lichte' manier waarbij er regelmatig onderlinge afstemming is?*

De ontwerpvraag is stapsgewijs beantwoord in de stappen Ideate en Prototype (fase Explore). Uit de stap Ideate zijn vier thema's naar voren gekomen:

- A. Netwerk verbreden
- B. Club voor de groepsondersteuners
- C. WOW 'licht'
- D. Deelnemer ervaringen ophalen/benutten voor PR t.b.v. werving van deelnemers en groepsondersteuners

Het thema dat door de GAOW/WOW ontwikkelgroep is gekozen om als Prototype uit te werken, is de Club voor de groepsondersteuners. Met als intentie dat de club een uitnodigende, verbindende, inspirerende groep wordt voor en van de groepsondersteuners, met een lerende, intervisiegerichte werkwijze. De clubbijeenkomsten kenmerken zich door een inhoudelijk en gezellig deel. Bijvoorbeeld door samen te eten of iets anders samen te doen.

Het tweede thema dat is gekozen om als Prototype uit te werken is: Deelnemer ervaringen ophalen/benutten voor PR t.b.v. werving van deelnemers en groepsondersteuners. Dit is door de studenten ontwikkeld in het parallel lopende afstudeerproject. De focus is gaande het project toegespitst op PR t.b.v. werving van senior groepsondersteuners.

Het project is tot met de stap Test van de fase Materialize uitgevoerd. In deze stap heeft de proefbijeenkomst van de club plaatsgevonden en na afloop geëvalueerd met het doel het prototype te kunnen bijstellen en verbeteren. De bijeenkomst voldeed aan de verwachtingen en heeft geresulteerd in de voorbereiding en uitvoering van een tweede clubbijeenkomst. In de vervolgbijeenkomsten staat het verbreden van het netwerk centraal.

Voor het vervolg van het project zullen de stappen Test en Implement verder moeten worden uitgevoerd en geëvalueerd (iteratie), om te ervaren of de club werkt en het lukt in samenwerking aan de beoogde doelen te werken. De eerste stap waar de club voor staat is nieuwe groepsondersteuners te vinden en te betrekken, zowel senioren als beroepskrachten, die zich betrokken en verantwoordelijk voelen en zich mee willen inzetten aan verbreding, continuering, verduurzaming en borging te werken.

Het is te hopen dat de club als hub aanspreekt en werkt, en het mogelijk wordt in een vervolgproject de doorontwikkeling van de WOW-groepen te kunnen evalueren.

6. Deliverables, uitdagingen en aanbevelingen voor vervolg

6.1 Deliverables

De beoogde opbrengsten (deliverables) van het onderzoeksproject waren:

1. Een werkboek dat het scholingssysteem beschrijft en bruikbaar is voor groepsondersteuners om een doorgaand en zichzelf in standhoudende scholing te realiseren die uitgaat van train-the-trainer en onderlinge coaching-on-the-job. Daaraan gekoppeld een programma van eisen voor de opbouw van een lerend netwerk waarin groepsondersteuners blijvend ervaringen uitwisselen en elkaar ondersteunen;
2. Agendering van onderwerpen die door de GOW-themagroep en het AFC-lab gebruikt kunnen worden voor het formuleren van onderwijs- en onderzoeksopdrachten;
3. Een factsheet en maatschappelijk artikel dat de toegepaste onderzoeksmethode, opgedane leerervaringen en tips beschrijft zodat deze bruikbaar zijn in vergelijkbare projecten.

Ad 1.

Een werkboek dat het scholingssysteem beschrijft is nog te vroeg in de (door)ontwikkeling van GAOW/WOW met als belangrijkste reden dat het werven van nieuwe senioren die groepsondersteuner willen en kunnen worden veel moeilijker is dan gedacht. De pilot die in 2021 is uitgevoerd (Peltenburg et al., 2022) heeft een concept werkboek opgeleverd dat kan worden benut als basis voor vervolg. De leerervaringen in het project hebben echter ook inzichten opgeleverd dat 'Coaching in the job', uitgevoerd door de groepsondersteuners, (te) ingewikkeld is omdat het (te) veel rollen zijn die moeten worden uitgevoerd. Voor verder ontwerp van een scholingssysteem is belangrijk in overleg met de GAOW/WOW ontwikkelgroep te heroverwegen of een post-HBO cursus een alternatief is, en zo ja hoe daar samen invulling aan kan worden gegeven. Een passende vorm lijkt de reeds bestaande op-maat 'in-community' scholing die de HvA aanbiedt (<https://www.hva.nl/cursussen/gezond-actief-ouder-woorden>).

Het lerend netwerk en een programma van eisen voor de opzet daarvan is gerealiseerd door de oprichting van de 'Club van en voor de groepsondersteuners'. Doel, opzet en werkwijze zijn gezamenlijk geformuleerd. De werkwijze die gekozen is, kenmerkt zich door een combinatie van een inhoudelijk thema en gezelligheid.

Ad 2.

De vragen die in het project naar voren zijn gekomen kunnen als startpunt voor agendering van onderwerpen gebruikt worden door de GOW-themagroep en het AFC-lab bij het formuleren van onderwijs- en onderzoeksopdrachten. Op basis van de inzichten uit het project gaat het niet alleen om agendering van onderwerpen. Het gaat ook en vooral om de werkwijze die gekozen wordt.

Onderwerpen en vragen die in het project naar voren zijn gekomen, zijn:

- Hoe kan een betekenisvol burgerinitiatief van en voor thuiswonende oudere inwoners van Amsterdam (en ook daarbuiten) worden verduurzaamd?
- Hoe kan samenwerking tussen formele en informele partners in wijkgerichte initiatieven worden versterkt en geborgd, en continuering en inbedding worden gefaciliteerd?

- Hoe kan worden voorkomen dat een burgerinitiatief een semiprofessionele 'organisatie' wordt die verstrikt raakt in systemische regelgeving, maar wel in staat is kwaliteit te bieden en te borgen, en inzicht en verantwoording kan 'afleggen' over werkwijze en resultaten?
- Welke rol kan de HvA spelen in praktijkgericht onderzoek waarbij de HvA, docent/onderzoekers faciliterend (samen)werken met en in de praktijk?

In het project leerden we dat het essentieel is dat de diegenen om wie het gaat, de belanghebbenden van het onderzoek, betrokken zijn bij de vraagformulering en uitvoering van het onderzoek. En dat de docent/onderzoekers een faciliterende rol hebben. De praktijkvraag moet centraal staan. Het gaat er niet om het 'eigen' onderzoek een plek te geven. Daarvoor is belangrijk eerst te investeren in relaties en een netwerk op te bouwen om mee samen te werken. En dat het praktijkgerichte onderzoek en ook de methode die toegepast wordt in samenwerking met de praktijkpartners echt praktijk-gericht is. Met een focus op uitkomsten die uitvoerbaar zijn en betekenis hebben voor de praktijk(partners). Voor docent/onderzoekers betekent dat investeren in het opbouwen van relaties. Daarvoor zijn tijd en een lange adem nodig.

Onderwerpen die uit het project naar voren zijn gekomen die kunnen bijdragen aan de (door)ontwikkeling van GAOW en WOW zijn:

- Ontwerpen en realiseren van een digitale omgeving / website in aansluiting op de ervaringen, wensen en behoeften van de groepsondersteuners om de gewenste uitrol, continuering en borging voor elkaar te krijgen;
- Meer inzicht krijgen wat de impact is van de WOW-groepen op wijkgericht samenwerken, met als focus gezondheidsbevordering van thuiswonende ouderen;
- Opbouwen van evidence en versterking van de onderbouwing van het GAOW-programma ('interventie') door ervaringen van deelnemers in kaart te brengen (kwalitatief en kwantitatief, met passende meetinstrumenten), evenals de ervaringen van groepsondersteuners (senioren en beroepskrachten);
- Aandacht realiseren voor GAOW en WOW in de post-HBO opleiding Ouderenergotherapeut, die door Ergotherapie Nederland wordt aangeboden.

Ad 3.

Over het samen werken en leren in praktijkgericht onderzoek, gerelateerd aan het GAOW/WOW project, is een artikel geschreven door één van de praktijkpartners in samenspraak met de GAOW/WOW ontwikkelgroep (Peltenburg, 2023). Het artikel is gepubliceerd in een Sozio-special katern dat is gericht op 'Praktijkgericht onderzoek in opleiding en praktijk' (maart 2023).

De toegepaste onderzoeksmethode in het project, opgedane leerervaringen en tips zijn beschreven in een factsheet. Doel ervan is dat de opgedane inzichten bruikbaar zijn in vergelijkbare projecten, onderwijs en onderzoek. Zie bijlage 2.

6.1 Uitdagingen en aanbevelingen voor vervolg

De belangrijkste uitdagingen voor vervolg van het project zijn continuering, verduurzaming en borging. Aanbevelingen voor vervolg zijn:

- De cirkels (van invloed) om de kern(actoren) van de club in verbinden. Bijvoorbeeld door stakeholders met elkaar in contact te brengen en onderling gesprek en feedback te organiseren;
- Een ondersteuningsstructuur zoeken die 'ontzorgt'. Bijvoorbeeld door te onderzoeken of en hoe WOW kan samenwerken met bestaande ondersteuningsstructuren zoals de Vrijwilligerscentrale en -academie of Gezondheidsambassade, en tevens op welke wijze de HvA daarin een faciliterende rol kan spelen;
- Versterken van de onderbouwing van het GAOW-programma en de WOW-werkwijze. Om evidence op te bouwen zijn onder meer belangrijk:
 - o Een goed onderbouwde en erkende interventie te worden (de aanvraag hiervoor bij Loket Gezond en Actief Leven van het RIVM is in behandeling);
 - o Beschrijving WOW-werkwijze meer robuust te maken;
 - o Weten welke deelnemers de WOW-groepen willen bereiken en wat goede 'vindplekken' zijn;
 - o Deelnemer ervaringen in kaart te brengen, waarbij een balans tussen community work en case work gevonden wordt.
- De WOW-werkwijze te verbreden en verbinden aan bestaande initiatieven om meer en diverse (groepen) ouderen aan te spreken en te bereiken. Dat kan onder meer door:
 - o Samenwerking met meerdere partijen in de wijk op te bouwen;
 - o Doorgaand te verkennen hoe 'WOW light' werkwijzen kunnen worden toegepast om verbinding te maken met bijvoorbeeld culturele en leefstijlgerichte groepen;
 - o Met nieuwe groepsondersteuners een zo breed en divers mogelijk rolmodel ontwikkelen om meer en diverse (groepen) ouderen aan te spreken.
- Competenties van de 'nieuwe professional' te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door te onderzoeken op welke wijze een professional (beroepskracht) in de 'leefbaarheidshoek' kan werken en investeert in community work als basis voor of toeleiding naar case work (leefstijl, individueel gericht).

Bronnen

Abma T. A., & Heijnsman A. (2013). Crossing cultures: health promotion for senior migrants in the Netherlands. *Health promotion international*. 30(3), 460-472.

<https://doi.org/10.1093/heapro/dat061>

Gibbons, S. (2016, 31 juli). *Design Thinking 101*. Nielsen Norman Group. Geraadpleegd op 10 januari 2021, van <https://www.nngroup.com/articles/design-thinking/>

Hartingsveldt, M. van, & Heijnsman, A. (2021). *Projectaanvraag Urban Vitality stimuleringsgelden 2022: Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de praktijk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Groenendijk, D., Schellen, Q. van, Velde, A. van der, & Warmerdam, A. (2023). *Gezond Actief Ouder Worden. Theoretische onderbouwing* [Afstudeerproject]. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Heijnsman, A. M. (2011). *Exploring what matters: progressing insights into ways of utilizing and promoting seniors' strengths and capacities* [Master thesis]. Maastricht: Universiteit Maastricht.

Heijnsman, A., Baarends, E., Brouwer, D., Daniëls, R., Kuiper, C., Leven, N. van 't, ... Pol, M. (2011). *Evaluatieverslag implementatieproject 'Gezond Actief Ouder Worden'. Kennisthema's, beschrijvingen en kwantitatieve gegevens*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Heijnsman, A., Opstal, M. van, Daniëls, R., Nes, F. van, Leven, N. van 't, & Kuiper, C. (2011). Gezond Actief Ouder Worden (1). Toepassing en evaluatie van een preventief groepsprogramma voor thuiswonende ouderen middels actieonderzoek: leren in, van, met en door de praktijk. *Wetenschappelijk Tijdschrift voor Ergotherapie* 4(4), 22-32.

Heijnsman, A., Opstal, S. van, Daniëls, R., Roelofs, P., & Kuiper, C. (2012). Gezond Actief Ouder Worden (2). Kenmerken, deelname, verwachtingen en ervaringen van deelnemers. *Wetenschappelijk Tijdschrift voor Ergotherapie* 5(1), 4-19.

Heijnsman, A., Nes, F. van, Opstal, S. van, & Kuiper, C. (2012). Gezond Actief Ouder Worden (3). De ergotherapeut in de rol van groepsfacilitator. *Wetenschappelijk Tijdschrift voor Ergotherapie* 5(3), 5-18.

Heijnsman, A., & Nes, F. van (2019). *West Ouder Wijzer. Zelf initiatief nemen om gezond en actief ouder te worden*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam. Geraadpleegd op 4 mei 2023, van https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/urban-vitality/brochure-wow_def.pdf?1562837577150

Hogeschool van Amsterdam (2022). *Meer kwaliteit van leven door gezond en actief ouder worden*. Geraadpleegd 27 februari 2023, <https://www.hva.nl/subsites/nl/urban->

[vitality/nieuws/2019/2022/09/meer-kwaliteit-van-leven-door-gezond-en-actief-ouder-worden.html](https://www.vitality/nieuws/2019/2022/09/meer-kwaliteit-van-leven-door-gezond-en-actief-ouder-worden.html)

Kelting, M. (2023). *Gezond Actief Ouder Worden Toolkit*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Logister-Proost, I., & Steensels, M. (2017). Methodisch handelen. In M. le Granse, M. van Hartingsveldt & A. Kinébanian (Reds.), *Grondslagen van de ergotherapie* (5de editie). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (z.d.). *Factoren*. Implementatie | Zorg Voor Innoveren. <https://www.zorgvoorinnoveren.nl/implementatie/hoe-implementeren/factoren>

Nes, F. van, & Heijnsman, A. (2015). *Gezond Actief Ouder Worden. Een programma voor thuiswonende ouderen om actief aan gezondheid en welbevinden te werken*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Nes, F. van, & Heijnsman, A. (2022). *Gezond Actief Ouder Worden. Een groepsprogramma voor en door thuiswonende ouderen om actief aan gezondheid en kwaliteit van leven te werken*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Peltenburg, M., Bakker, J., Peek, M., Nes, F. van, & Heijnsman, A. (2018). *Evaluatie van de West Ouder Wijzer pilots in Buurtsalon Jeltje en Buurtkamer De Corantijn met toepassing van het Gezond Actief Ouder Worden programma*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Peltenburg, M., Bakker, J., Smid, H., Peek, M., Nes, F. van, & Heijnsman, A. (2022). *Concept werkboek Coaching on the job voor en door groepsondersteuners. Resultaten van de pilot 'Praktijkgerichte scholing voor Wij Ouder Wijzer'*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Peltenburg, M. (2023). Samen weten en kunnen we meer. Een wijkgericht gezondheidsbevorderend groepsprogramma voor en door senioren. *Sozio* (pp.88-92). Amsterdam: SWP.

Rijkers-de Boer, C. J. M., Heijnsman, A. M., Nes, F. A. van, & Abma, T. A. (2018). Health Professional competence in a health promotion program in the Netherlands. *Health Promotion International*, 33(6), 958–967. <https://doi.org/10.1093/heapro/dax033>

Bijlagen

Bijlage 1. Evaluatieformulier

Evaluatie van de Club proefbijeenkomst

Op 11 januari hebben we een eerste proef clubbijeenkomst gehouden.

Deze clubbijeenkomst was het 'prototype', dat we hebben ontworpen in het UV-project, 'Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de wijk'. We hebben bij het ontwerp van deze proefbijeenkomst zo veel mogelijk rekening gehouden met de criteria die we in de eerdere stappen van het project hebben ontwikkeld. Het thema van de clubbijeenkomst was zo gekozen dat het tegelijkertijd de volgende (en laatste stap) was van het UV-project.

De Club is de oplossing op de vraag die we in het project als volgt hebben geformuleerd *Hoe kunnen groepsondersteuners hun werk starten en volhouden op een 'lichte' manier waarbij er regelmatig onderlinge afstemming is?*

We vragen je de bijeenkomst van 11 januari (de test) te evalueren (**deel I**) en vervolgens is er in **deel II** ruimte om aan te geven wat er nog mist en wat je verder nog kwijt wilt.

Instructie evaluatie deel I

In de lijst hieronder vind je uitspraken die ontleend zijn aan de criteria waar de club aan zou moeten voldoen en enkele uitspraken die inhoudelijk over het thema van 11 januari gaan.

Wil je op de 5-puntsschaal aangeven in hoeverre je het eens bent met de bijbehorende uitspraak? Zet een X in het vakje dat het best je mening weer geeft.

Deel I

Uitspraak	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Niet oneens, Niet eens	Mee eens	Helemaal mee eens
we waren in de bijeenkomst gelijkwaardig aan elkaar (ook in verschillende rollen)					
we hebben respect voor elkaar(s) verschillen getoond en van elkaar geleerd					
we hebben iets samen gedaan om te verdiepen, veranderen, vernieuwen, verbeteren, groeien					
we hebben onze eigen ervaringen in brede zin gedeeld					
we stonden open voor het onverwachte					
we waren gericht op uitwisseling					

we hielden zicht op de visie en (h)erkenden dat deze aan allerlei invloeden onderhevig is maar wel een "vaste" kern heeft					
we hebben de kern omgeven door 'structurelementen' die de club mogelijk maken, aspecten van de werkwijze weergeven en ook de onderlinge verbinding geven					
we hebben bewust en volledig informatie gecommuniceerd					
we hebben in kaart gebracht hoe de club en omgeving er omheen uitzien (de landkaart)					
we hebben een paar stapstenen en paden aangegeven die het mogelijk maken de club te realiseren (routeboekje)					

Instructie evaluatie deel II

Stel dat er meer clubbijeekkomsten volgen. Kan je je dan voorstellen dat het jou persoonlijk helpt om je werk als groepsondersteuner op een lichte manier te starten en volhouden?

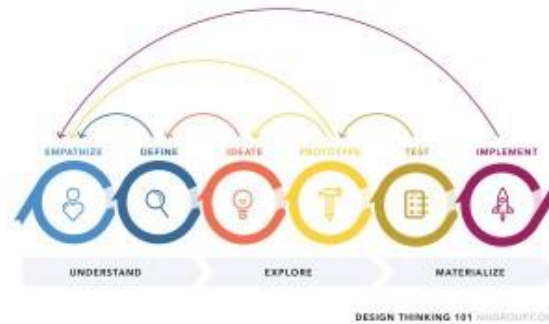
Deel II

Wat zou je anders willen?

Wat zou je juist niet willen veranderen?

Waar hebben we in het ontwerp van de club niet aan gedacht?

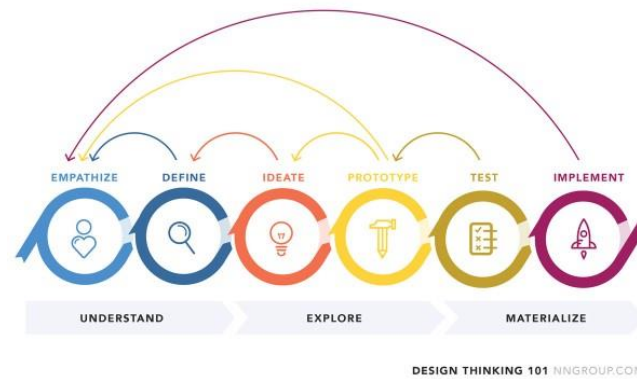
Ervaringen met de Design Thinking methode



Werkvormen en tips gebaseerd op het onderzoeksproject

‘Co-creatie en netwerkvorming bij de doorontwikkeling van Gezond Actief Ouder Worden in de wijk’

Hogeschool van Amsterdam, Center of Expertise Urban Vitality
Mirandaan Niel & Anke Heijnsman, 2023



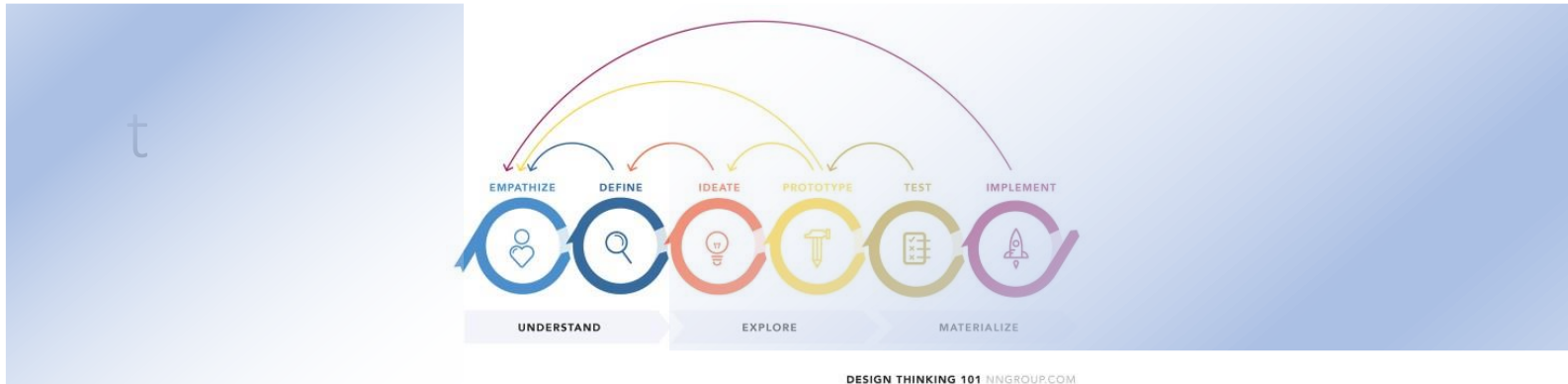
Ervaringen met de Design Thinking methode

Colofon:

Auteurs: Miranda van Niel, MSc en Anke Heijnsman, MSc

Datum: 19 juni 2023

Projecttype : project is uitgevoerd met stimuleringsgeld van Urban Vitality 2022, Hogeschool van Amsterdam



Understand: Empathize & Define

Doel van Understand is diepgaand de ervaringen en behoeften van betrokkenen in de ontwerpgroep te verkennen.

Empathize is gericht op het leren kennen van de betrokkenen en het onderzoeken van de vraagstelling die centraal staat.

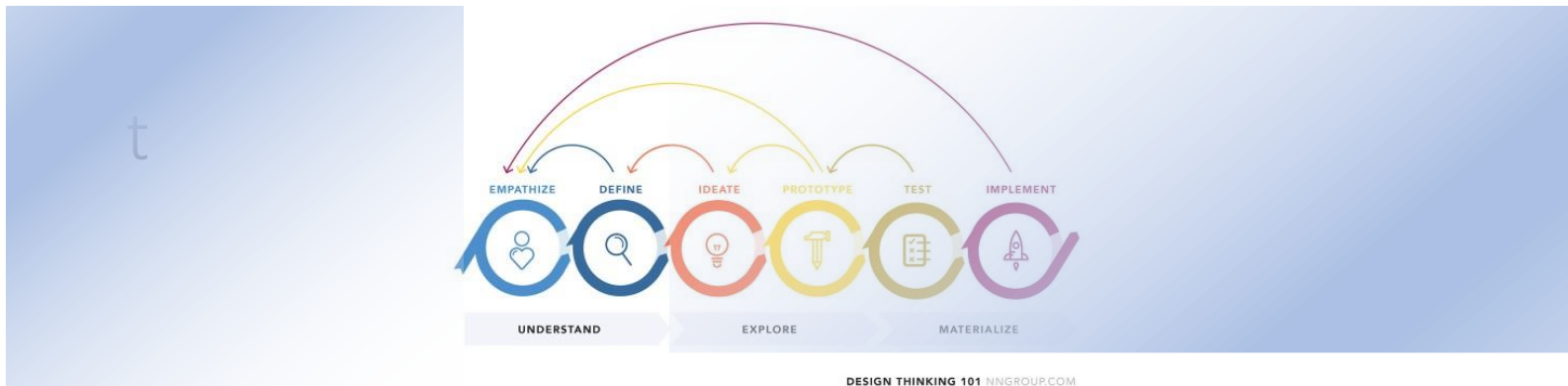
In de Define fase worden alle gegevens vanuit de Empathize fase geanalyseerd om het huidige probleem te beschrijven en te definiëren.

Werkvormen Empathize

- Brainstormen
- Mind map maken
- Onderlinge interviews doen (in tweetallen)
- Interviews als verhalen weergeven: verhalende 'portretten' maken
- Verhalen met elkaar delen in de ontwerpgroep

Tips

- Tijd nemen elkaar te leren kennen
- Diepgaand ervaringen delen
- Elkaars perspectieven leren kennen
- Persoonlijke en professionele achtergronden en drijfveren leren kennen
- Perspectieven en behoeften leren begrijpen
- Elkaars taal leren verstaan
- 'Luisteren' met al je zintuigen
- Stilstaan bij het nu: wat wil de ontwerpgroep bereiken en waarom?
- Bespreekbaar maken van verschillen in perspectieven, behoeften, onduidelijkheden en 'wrijving'



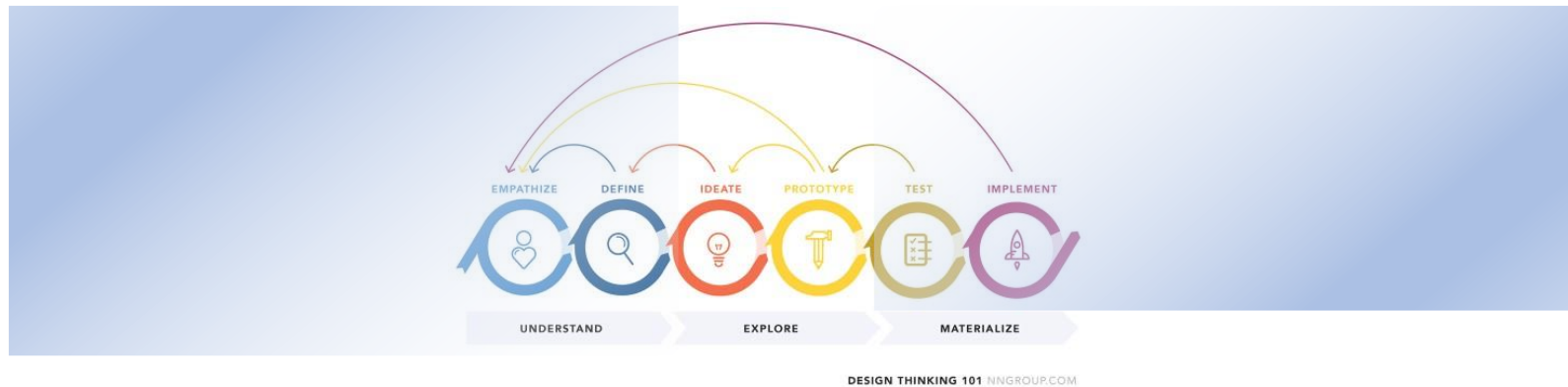
Understand: Empathize & Define

Werkvormen Define

- Analyse van de verhalende 'portretten' (interview verhalen)
- Identificatie van kernwoorden en kernzinnen in de verhalen (interview weergaven) die handvatten geven voor de ontwerpvrage
- Woordenwolk maken van gerelateerde aspecten
- Gezamenlijk formuleren van de ontwerpvrage
- Mind map maken over de ontwerpvrage waar een oplossing voor moet komen

Tips

- Eerste samenhang aanbrengen, daarna aspecten prioriteren uit analyse
- Aspecten clusteren
- Thema's benoemen per cluster
- Hoofdvraag als open vraag formuleren (hoe kunnen we ...)
- Onderlinge relaties, samenhangen aangeven tussen aspecten en thema's
- Symbolen en metaforen gebruiken
- Behoeften doelgroep centraal houden
- Hoofdvraag en ontwerpvrage onderscheiden



Explore: Ideate & Prototype

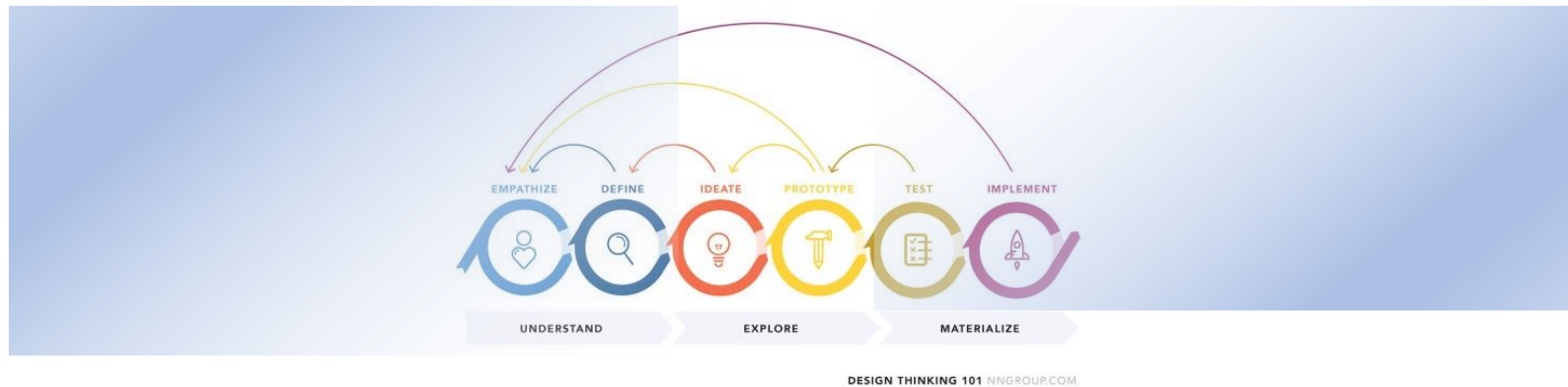
Doel van Explore om zo veel mogelijk oplossingen voor het kernvraagstuk te genereren. Daarvoor moet het kernvraagstuk goed zijn gedefinieerd. In de Ideate fase worden er verschillende ideeën bedacht die het vraagstuk uit de Define fase mogelijk kunnen oplossen. In de Prototype fase worden de ideeën uitgewerkt tot een concept product of producten.

Werkvormen Ideate

- Prioriteren van thema's en kiezen welk thema onderwerp van ontwerpproces wordt
- Brainstorm over ontwerpideeën
- Ordenen van ideeën, prioriteren en kiezen van meest aansprekende idee
- Droombeelden maken van wat het ontwerp gaat opleveren en betekenen

Tips

- Doelgroep, voor wie ontwerp is, centraal houden
- Behoeften, wensen en uitdagingen als leidraad voor ogen houden
- Ontwerp vraag als richtpunt houden
- Ruimte voor leren en experimenteren creëren
- Samenhang tussen geïdentificeerde thema's blijven zien
- Prioritering gebruiken voor onderscheid tussen lange en korte termijn doelen
- Prioritering van (ontwerp) ideeën levert (nog) geen actieplannen op; komt later aan de orde



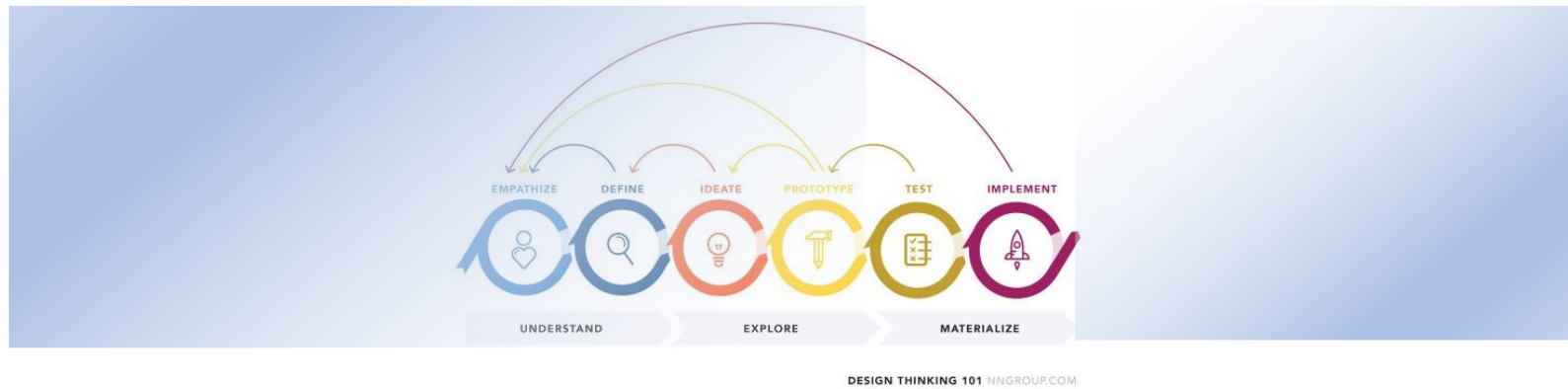
Explore: Ideate & Prototype

Werkvormen Prototype

- Visualiseren, tekenen, verbeelden (en andere creatieve werkvormen zoals collage, opstelling, verhaal, gedicht, etc.) van de droombeelden
- Visualisaties, beelden delen
- Gezamenlijk beeld, 'praatpapier' maken
- Cartografie: het landschap, en bestaande en nieuwe wegen en verbindingen in kaart brengen
- Stapsgewijs het gezamenlijke toekomstbeeld concretiseren

Tips

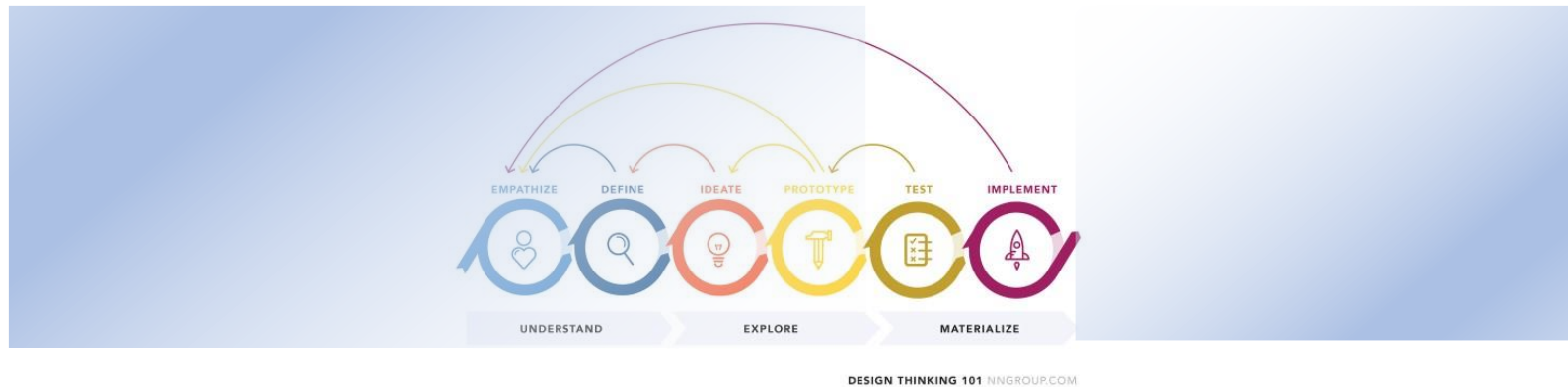
- Denktijd inbouwen
- Diverse materialen (stiften, papier, memo's, tijdschriften, lijm etc.) bij de hand hebben
- Creativiteit in werkvormen kunnen toepassen
- Flexibel in werkwijzen zijn
- Associatief, out-of-the box denken faciliteren
- Metaforen en symbolen gebruiken
- Doorvragen op beelden, symbolen, metaforen en beeldspraak
- Visualisaties gebruiken om elkaar goed te begrijpen, te volgen, aan te vullen
- Samenhang borgen in ontwerpideeën
- Ontwerpaspecten, -wensen en -eisen doordenken, stapsgewijs concretiseren
- Structuur en cultuur (elementen) onderscheiden



Materialize: Test & Implement

Doel van de Materialize fase is het Prototype te testen en bij te stellen zodat implementatie in de praktijk zo goed mogelijk is. De stappen Test en Implement zijn een iteratief proces; testen levert weer input voor verbetering en bijstelling van het ontwerp (het Prototype).

Werkvormen Test	Tips
<ul style="list-style-type: none"> • Test, uitprobeeromgeving voorbereiden • Uitvoeren, (gaan) doen in zo reëel mogelijke context • Ontwerpcriteria concretiseren • Evaluatiecriteria vaststellen (afgeleid van ontwerpcriteria) • Reflectief groeps- leergesprek 	<ul style="list-style-type: none"> • Kritisch beschouwen, reflecteren, leren • Ervaringen en gebruikersinzichten benutten voor bijstellingen • Indien nodig, terug naar eerdere fasen en stappen (iteratie) • Kernvraag en ontwerpvrage kritisch beschouwen. En zo nodig: herformuleren • Ervaringen gebruiken voor voorbereiding implementatie proces



Materialize: Test & Implement

Werkvormen Implement

- Uitvoeren
- Reflecteren
- Evalueren
- Ontdekkend leren
- Itereren

Tips

- Processtappen concretiseren
- Rollen, taken, verantwoordelijkheden benoemen en verdelen
- Samenhang voor ogen houden
- Parallele processen faciliteren
- Stapsgewijs implementeren in reële context
- Kritisch reflecteren, evalueren van proces en resultaat
- Betrokkenen en belanghebbenden betrekken in reflecties, evaluaties
- Samen leren, ontdekken, veranderen, bijstellen en verbeteren van ontwerp
- Iteratief vormgeven van implementatie proces