

## **Het *community empowerment*proces vanuit een sociaal-ecologisch perspectief**

*Een studie over het realiseren van krachtige communities  
en sociale transformatie in de context van maatschappelijke uitdagingen.*

---

Master Thesis | MSc Bedrijfskunde | 10 april 2023

Marijne Liese-Happel

Studentnummer: s1068819

Eerste beoordelaar & begeleider:

Dr. Yvonne van Rossenberg

Tweede beoordelaar:

Dr. Jeroen de Jong

## Persoonlijke informatie

|                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| <b>Naam</b>            | Marijne Liese-Happel |
| <b>Telefoonnummers</b> |                      |
| <b>E-mail adressen</b> |                      |

**N**o Man is an Island

No man is an island,  
entire of itself,  
Every man is a piece of the continent,  
A part of the main.  
If a clod be washed away by the sea,  
Europe is the less,  
As well as if a promontory were  
As well as any manner of thy friends  
Or of thine own were:  
Any man's death diminishes me,  
Because I am involved in mankind,  
And therefore never send to know  
for whom the bell tolls;  
it tolls for thee.

*John Donne*

-1642-

# Voorwoord

*“Alles is er al! Je hoeft het alleen nog maar zichtbaar te maken  
en met elkaar te verbinden”*

*(Asset Based Community Development)*

Deze uitspraak gebruik ik vaak in mijn werk als ik presentaties geef over het realiseren van een *community*. Met mijn werk beoog ik met sociale innovatie een maatschappelijke beweging en sociale transformatie van de gehandicaptenzorg te stimuleren. Dit doe ik door zichtbaar te maken dat zorg nodig is om het leven van mensen mogelijk te maken. Kwaliteit van leven in plaats van kwaliteit van zorg dient centraal te staan.

Mijn zoektocht naar kennis en inspiratie bracht mij bij de master Bedrijfskunde aan de Radboud Management Academy. Mijn interesse in het organiseren van sociale transformatieprocessen was voor mij een belangrijke motivatie om deze uitdaging aan te gaan. Veranderkracht van mijzelf, individuen, organisaties en communities vergroten onder uitdagende maatschappelijke omstandigheden is wat mij drijft. Niet voor niks begeeft deze thesis zich van micro (individu) tot aan macro niveau (overheidsbeleid & systemen) om veranderkracht te stimuleren en te faciliteren om maatschappelijke beweging te creëren. Met het afronden van deze thesis gaat een lang gekoesterde wens tot het voltooien van een universitaire studie in vervulling. Persoonlijke en academische ontwikkeling hebben mij de afgelopen bijna 2,5 jaar veel gebracht. Zonder de steun en kansen vanuit mijn eigen sociaal-ecologische omgeving was dit niet gelukt.

Allereerst wil ik bij Rob van de Beek bedanken die namens Stichting Philadelphia Zorg deze wens voor mij mogelijk maakte. Leidinggevend en die vanuit vertrouwen kwaliteiten stimuleren zijn belangrijk om sociale transformatie op alle niveaus mogelijk te maken. Mijn dankbaarheid gaat uit naar de Radboud Management Academy en in het bijzonder Dr. Yvonne van Rossenberg. Haar commitment, prettige en toegankelijke begeleiding hebben mij het vertrouwen gegeven om het beste uit mijzelf te halen. Ze stimuleerde mij om niet de makkelijke weg te kiezen en met haar steun koos ik voor een academische uitdaging. Hierdoor kon ik een bijdrage leveren aan de wetenschap, de transformatie van de gehandicaptenzorg en mijn persoonlijke ontwikkeling. Mijn conceptuele en creatieve denkkraft door het doen van abductief onderzoek heb ik zichtbaar kunnen maken. Ook Dr. Jeroen de Jong wil ik als

tweede beoordelaar bedanken dat het zich wilde verbinden aan het beoordelen van deze thesis. Ten slotte wil ik mijn man Egbert bedanken. Privé waren het uitdagende jaren. Ik ben hem dankbaar voor de support en ruimte die hij mij onder moeilijk omstandigheden heeft gegeven. Mijn zoon Vigo (7 jaar) weet niet beter dan dat zijn moeder altijd in het weekend moet studeren. Dat gaat vanaf nu veranderen!

Hoewel de drijfveer zelfeffectiviteit en dus de overtuiging over mijn bekwaamheid mij soms parten speelde met twijfels over mijn kunnen, stimuleerden de drijfveren attitude, interesse en intentie mij om door te zetten. Ik heb veel van mijzelf gevraagd en ben trots dat het gelukt is. Ik ben dankbaar dat mijn kracht en drijfveren zichtbaar zijn geworden, blijkbaar was het er al. Ik heb mijn zelfeffectiviteit op academisch niveau ontdekt en kan dit in mijn loopbaan gaan verbinden om nog meer sociale transformatie te stimuleren en te faciliteren. Echter, kan ik dat als individu niet alleen voor elkaar krijgen:

*“Weet hoe waardevol al die superhelden in de wijk zijn. Al dat talent! Ik zie ze ook echt als superhelden, maar je moet wel de mensen hebben die die zo'n pak aan durven te doen. Super helden zijn nodig om dit naar een next level te brengen”* (respondent 3).

Marijne Liese-Happel

April 2023

# Samenvatting

Bij de ontwikkeling van krachtige communities staat in deze studie centraal inzicht te krijgen in *empowerment*processen om tot duurzame sociale transformaties binnen een *community* te komen. Met *empowerment* wordt transformerende actie gestimuleerd doordat capaciteit en contextuele kracht een individu, groep of *community* in relatie tot het bereiken van eigen doelen wordt vergroot (Coy et al., 2021). Kwaliteit van leven kan op deze manier ondanks maatschappelijke uitdagingen worden bevorderd. Met de inzichten in deze studie wordt het mogelijk om het vroege *community empowerment*proces, voor realisatie van een *community*, systematisch te stimuleren en te faciliteren vanuit een conceptueel ingebed sociaal-ecologisch perspectief (SEP). Het SEP zorgt voor doeltreffendheid in het ondersteunen van individuele gedragsverandering door het beïnvloeden van de context en deze ondersteunend te laten zijn aan de transformatie (Simplican et al., 2015). Door het samenbrengen van *empowerment*processen en drijfveren op meerdere sociaal-ecologisch niveaus worden theoretische en maatschappelijke complexiteit beter begrepen en terug gebracht naar individuele behoeften. De casus Homerhuis waarbij naast de realisatie van een woonzorglocatie voor mensen met een verstandelijke beperking ook de realisatie van een *community* wordt geoogd, is geanalyseerd op basis van een abductieve benadering. Hierbij is eerst het *community-empowerment* procesmodel geanalyseerd vanuit een SEP, waarna deze theorie is onderzocht op basis van 17 interviews met actoren op sleutelposities in de toekomstige *community*. Door het systematisch combineren van de theorie en data is het *community-empowerment* procesmodel verfijnd. Het ontwikkelde sociaal-ecologisch conceptueel model biedt psychologische, sociologische en omgevingsfactoren die sociale transformatie bij *community empowerment* mogelijk maakt.

**Kernbegrippen:** *community*, *empowerment*, *community empowerment*, participatie, capaciteiten ontwikkelen, autonomie, eigenaarschap, machtsverschuiving, sociaal-ecologisch perspectief, sociaal-ecologisch model, drijfveren.

# Inhoudsopgave

|   |    |
|---|----|
| Voorwoord .....   | 3  |
| Samenvatting.....   | 5  |
| Hoofdstuk 1: Introductie .....                            | 9  |
| 1.1    Introductie .....                                  | 9  |
| 1.2    Onderzoeksvragen .....                             | 13 |
| 1.3    Contributie .....                                  | 15 |
| Wetenschappelijke bijdrage .....                          | 15 |
| Sociaal-maatschappelijke bijdrage .....                   | 18 |
| 1.4    Opbouw van de thesis .....                         | 20 |
| Hoofdstuk 2: Theoretisch kader .....                      | 21 |
| 2.1    Inleiding.....                                     | 21 |
| 2.2 <i>Community</i> .....                                | 21 |
| 2.3 <i>Empowerment</i> .....                              | 22 |
| 2.4    Het <i>community-empowerment</i> procesmodel ..... | 24 |
| Machtsverschuiving .....                                  | 27 |
| 2.5    Sociaal-ecologisch perspectief.....                | 31 |
| Sociaal-ecologische modellen.....                         | 32 |
| Sociaal-ecologische conceptuele keuzes en inzichten.....  | 38 |
| 2.6    Conceptueel model.....                             | 41 |
| Hoofdstuk 3: Methodologie .....                           | 43 |
| 3.1    Inleiding.....                                     | 43 |
| 3.2    Onderzoeksstrategie .....                          | 43 |
| 3.3    Kwalitatieve dataverzameling.....                  | 44 |
| Casus .....   | 44 |
| Respondenten.....   | 45 |
| Halfgestructureerde interviews .....                      | 46 |
| Databronnen.....  | 47 |
| 3.4    Ethische overwegingen .....                        | 49 |
| 3.5    Data-analyse .....                                 | 49 |

|   |     |
|---|-----|
| Hoofdstuk 4: Resultaten.....  | 55  |
| 4.1    Stap 1: Totaaloverzicht resultaten.....                          | 55  |
| 4.2    Stap 2: Resultaten <i>community-empowerment</i> procesmodel..... | 55  |
| Stadium 1: participatie.....  | 56  |
| Structuur van de <i>community</i> .....                                 | 60  |
| Stadium 2: capaciteiten ontwikkelen.....                                | 64  |
| Stadium 3: autonomie .....  | 65  |
| Stadium 4: eigenaarschap.....   | 66  |
| 4.3 <i>Community-empowerment</i> procesmodel algemeen .....             | 67  |
| Machtsverschuiving .....  | 68  |
| 4.4    Stadium 0: voorstadium.....                                      | 70  |
| 4.5    Stap 3: resultaten sociaal-ecologisch perspectief .....          | 73  |
| Niveau 1: Intrapersoonlijk.....   | 74  |
| Niveau 2: Interpersoonlijk.....   | 74  |
| Niveau 3: Maatschappelijke organisatie .....                            | 76  |
| Niveau 4: <i>Community</i> .....  | 78  |
| Niveau 5: Overheidsbeleid & systemen.....                               | 81  |
| Sociaal-ecologisch perspectief algemeen .....                           | 82  |
| 4.6    Abductieve analyse .....   | 82  |
| Theorieontwikkeling .....   | 83  |
| Sociaal-maatschappelijke ontwikkeling .....                             | 91  |
| Hoofdstuk 5: Conclusie.....   | 94  |
| 5.1    Inleiding.....   | 94  |
| 5.2    Conclusie .....  | 94  |
| Beantwoording onderzoekvraag 1.....                                     | 94  |
| Beantwoording onderzoekvraag 2.....                                     | 98  |
| 5.3    Wetenschappelijke bijdrage .....                                 | 99  |
| Verfijning <i>community-empowerment</i> procesmodel.....                | 99  |
| <i>Community empowerment</i> proces in een vroeg stadium .....          | 100 |
| Een ontwikkeld sociaal-ecologisch conceptueel model .....               | 100 |
| 5.4    Sociaal-maatschappelijke bijdrage .....                          | 101 |
| Conceptuele en praktische oplossingsrichtingen .....                    | 101 |
| Verbinding tussen informele zorg & <i>community</i> elementen .....     | 102 |



|   |     |
|---|-----|
| Maatschappelijke organisatie .....  | 103 |
| 5.5 Beperkingen en toekomstig onderzoek.....  | 105 |
| Literatuuroverzicht.....  | 107 |
| Appendices .....  | 113 |
| Appendix 1   Ladderweergave resultaten van <i>empowerment</i> .....                 | 113 |
| Appendix 2   Sociaal-ecologische modellen .....                                     | 114 |
| Appendix 3   Uitgebreide toelichting van drijfveren .....                           | 116 |
| Appendix 4   Conceptueel model en relatie <i>community empowerment</i> proces.....  | 121 |
| Appendix 5   Interviewscript.....   | 122 |
| Appendix 6   Interview PowerPoint presentatie .....                                 | 125 |
| Appendix 7   Uitnodigingsbrieven .....  | 127 |
| Appendix 8   Overzicht van interviews met respondenten .....                        | 128 |
| Appendix 9   Totaaloverzicht empirische resultaten die drijfveren beïnvloeden ..... | 129 |
| Appendix 10   Resultaten ten aanzien van bewoners .....                             | 135 |
| Appendix 11   Toelichting op de beïnvloeding van drijfveren.....                    | 136 |
| Appendix 12   Aanvullende quotes.....   | 145 |

# Hoofdstuk 1: Introductie

## 1.1 Introductie

De Raad voor Volksgezondheid & Samenleving en College van Rijksadviseurs (2022) ziet de buurt als een belangrijke context van de sociale leefomgeving. Een buurt kan de juiste voorwaarden scheppen voor een gezond en sociaal leven, welke ruimte biedt voor ontmoetingen die sociale cohesie in de gemeenschap bevorderen (RvS & CvB, 2022). De leefbaarheid van de buurt staat onder druk. “Het begrip leefbaarheid gaat over de aantrekkelijkheid van een gebied of gemeenschap om er te wonen, leven, sporten, elkaar te ontmoeten, te spelen, elkaar hulp te vragen en meer” (Movisie.nl, z.d.). De totstandbrenging van buurtverbindingen is vanwege het teruglopen van de toegankelijkheid van voorzieningen en het belang van een levendige democratie van maatschappelijk belang, maar is niet eenvoudig te realiseren (RvS & CvB, 2022).

De buurt of *community* heeft een sleutelpositie in relatie tot kwaliteit van zorg en leven. In de zorg komen er vanuit beleidsmakers, zorgfinanciers, overheden en organisaties steeds meer verwachtingen te liggen bij de sociale en informele omgeving van individuen. Beoogd wordt dat individuen met een zorgvraag in eerste instantie terug kunnen vallen op hun omgeving in plaats van op professionele zorg. Op basis van het creëren van ontmoetingen die sociale- en buurtverbindingen versterken wordt naar oplossingen gezocht voor (maatschappelijke) problemen zoals het gebrek aan sociale inclusie<sup>1</sup> of wordt de nadruk gelegd op de urgentie van de personeelstekorten.

Een goed voorbeeld van dit soort processen is dat de brancheorganisatie voor de gehandicaptenzorg, de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN), gemeenschappen in het hart van hun visie voor 2030 heeft opgenomen. Deinstitutionalisering van de gehandicaptenzorg, normalisering en het tegengaan van segregatie van mensen met een verstandelijke beperking staat centraal. Met deze visie wordt beoogd een samenleving te creëren waar mensen met een beperking kunnen meedoen en een betekenisvol eigen leven kunnen leiden (VGN, 2020). “Het bieden van zorg en ondersteuning in de verschillende netwerken en gemeenschappen waarin mensen met en zonder een beperking leven” kan plaatsvinden, wordt als onderdeel van de visie van belang geacht (VGN, visie 2030, p. 7). Er

---

<sup>1</sup> Simplican et al. (2015) definieert “sociale inclusie als de interactie tussen twee belangrijke levensdomeinen: interpersoonlijke relaties en participatie in de gemeenschap”, waarbij beide nodig zijn voor sociale inclusie en kwaliteit van leven (Simplican et al., 2015, p. 18).

wordt verondersteld dat de zorg kan worden overgenomen door het sociale netwerk of mensen uit de buurt. Dit komt ook terug in het kansenlijnen akkoord wat is gesloten tussen Zorgverzekeraars Nederland en de VGN: “bij elke cliënt wordt een (eigen) netwerk gestimuleerd en gefaciliteerd om een rol te spelen in de zorg en ondersteuning” (VGN, 2022). Ook stellen het Zilveren Kruis Zorgkantoor en Stichting Philadelphia Zorg (een grote landelijke organisatie in de gehandicaptenzorg) op basis van een partnerschap dat “- als gevolg van de inzet van *community building* – het zorgconcept op zorg-wonen-locaties aangepast kan worden, met als resultaat dat capaciteit van zorgprofessionals kan worden vrijgespeeld en anders wordt ingezet” (Philadelphia.nl, juli 2022). Er is echter nog niet genoeg inzicht in de processen die leiden tot het opbouwen van sociale contacten (in de buurt) en de stappen richting het vormen van een gemeenschap (*community*) binnen de gehandicaptenzorg.

*Community building* (het creëren van gemeenschappen, ook wel samenlevingsopbouw genoemd) wordt binnen deze zorgcontext gezien als vorm van sociale innovatie om de gewenste sociale transformatie, in het sociale netwerk en/ of de buurt, te realiseren. Een *community* wordt in de context van deze studie gedefinieerd als een dynamisch systeem met bij voorkeur kleine, samengestelde groepen mensen die samenwerken op basis van gedefinieerde rollen, die zich als groep los en in samenhang met elkaar kunnen organiseren en ontwikkelen (verschillende stadia van het *empowerment*proces) en verbonden zijn aan een plaats (zoals een wijk, buurt of straat), domein<sup>2</sup> (zoals het sociale netwerk rond de bewoner) en/ of doelen met elementen zoals gemeenschapsgevoel (het gevoel er bij te horen en identiteit), sociaal kapitaal (verbinding van individuen in sociale netwerken), gedeelde normen en waarden (zoals vertrouwen en gelijkwaardigheid) en waarbij deelname aan de groep vrijwillig plaats vindt op basis van ontmoetingen vaak vanuit activiteiten of gedeelde interesses (Bowles & Gintis, 2002; Israel et al., 1994; Vermeulen & Liese-Happel, 2021; Bhandari & Yasunobu, 2009; Liese-Happel, 2023).

Vanuit de literatuur over sociale transformatiekracht in de milieu problematiek weten we dat een *community* zich op basis van *empowerment* tot een krachtige en machtige *community* kan ontwikkelen waarbij eigenaarschap (verantwoordelijkheid, bevoegdheden) bij de *community* zelf kan komen te liggen. *Empowerment* betreft daarom binnen deze studie: "het proces van een individu, groep of *community* die hun capaciteit en contextuele kracht

---

<sup>2</sup> Een afgebakend onderdeel uit een groter geheel; een kennis of activiteitgebied (encyclo.nl, z.d.)

vergroot om hun eigen doelen te bereiken, leidend tot hun transformerende actie" (Coy, Malekpour, Saeri, Dargaville, 2021, p. 6). Bij de ontwikkeling van communities in deze context staat centraal inzicht te krijgen in het faciliteren van *empowerment* om tot duurzame sociale transformaties binnen een *community* te komen.

Terwijl de eerste stappen zijn gemaakt vanuit de theorie om inzicht te krijgen in de processen van *empowerment*, wordt het probleem van participatie en verbinding van burgers bij gemeenschappen ook aangestipt in de praktijk. In het rapport de Kunst van het Innoveren (2022) roept de Raad voor de Volksgezondheid & Samenleving in relatie tot burgers op om hen een sterkere stem te geven, denkrachten van burgers meer en beter te benutten en wordt het creëren van verbinding, gedeelde verantwoordelijkheid en gezamenlijk optreden bij het oplossen van de maatschappelijke opgave benoemd. "In het bureaucratische geweld van [...] planvorming staan burgers te vaak aan de zijlijn, terwijl juist een proces van co-creatie en het faciliteren van meer eigenaarschap essentieel zijn om effectief en duurzaam te werken aan de ruimtelijke en sociale ontwikkeling van buurten" (RvS, 2022, p. 8). *Empowerment* maakt democratie, rechtvaardigheid en burgerschap in de praktijk mogelijk (Coy et al., 2021).

Een van de weinige studies over *empowerment*processen in communities is de studie van Coy et al. (2021), welke een procesmodel biedt met vier stadia (participatie, capaciteiten ontwikkelen, autonomie en machtsverschuiving). Elke van de vier stadia is zowel een uitkomst alsook een vorm van (*community*) *empowerment* op zich (Coy et al., 2021). Per stadium wordt in een oplopend proces een steeds groter wordende *community*kracht vertegenwoordigd (Coy et al., 2021). Machtsverschuiving is binnen deze studie aangepast naar eigenaarschap, omdat verantwoordelijkheid voelen en nemen nodig is om de gewenste verandering te realiseren. Machtsverschuiving is als proces aangeduid om de cruciale maatschappelijke rol van de organisatie hier aan te verbinden om bewust en bekwaam de ontwikkeling van capaciteiten binnen de *community* te kunnen stimuleren en faciliteren.

Aan de ene kant is het volgens Bracht et al. (1994) van belang dat dergelijke organisatiestrategieën om het eigenaarschap in de *community* te bevorderen "vroegtijdig worden ingevoerd en systematisch worden toegepast" (Bracht, Finnegan, Rissel, Weisbrod, Gleason, Corbett & Veblen-Mortenson, 1994, p. 245). Aan de andere kant, is de empirische studie van deze stadia van machtsverschuivingen in communities beperkt, en nog niet in de context van zorg onderzocht. Deze functioneren voornamelijk nog in een opzetfase en hierin mist vooral inzicht in hoe eigenaarschap in dit soort communities functioneert. Wel weten we

dat het “drijfveren en hun acties” zijn die *empowerment* mogelijk maken of belemmeren” (Coy et al., 2021, p. 7). Drijfveren kunnen een stimulerend en/ of belemmerend effect hebben en worden bij de verschillende stadia van het *community empowerment* proces onderkend. Daarom beoogt deze studie inzicht te bieden in de beïnvloeding van drijfveren met een vroegtijdige en systematische aanpak met stadia van het *empowerment* proces, waarbij op basis van het machtsverschuivingsproces onderzocht wordt hoe de gewenste uitkomsten incrementeel kunnen worden gerealiseerd.

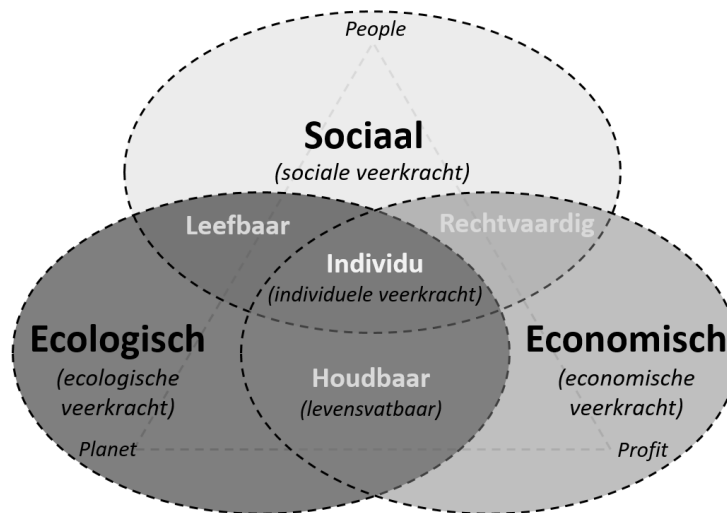
### *Sociaal-ecologisch perspectief*

Om in te spelen op deze specifieke tekortkoming van de theorie over *empowerment* in communities, zal deze studie inzicht bieden vanuit een sociaal-ecologisch perspectief (SEP). Het SEP focust zich er op dat alles met elkaar is verbonden en dat het individu wordt beïnvloed door zijn (sociale) omgeving. Sociaal-ecologische perspectieven en modellen zien individuen als onderdeel en in interactie met sociale systemen op meerdere niveaus, waarbij deze niveaus elkaar beïnvloeden en elkaar versterken (Golden & Earp 2012). Verandering op een niveau heeft gevolgen voor het andere niveau. Dat kan een stimuleert en/ of belemmerd effect hebben op het individu. Het SEP is een belangrijke contextuele en holistische lens van waaruit de resultaten van deze studie zullen worden bekeken. De vijf sociaal-ecologische niveaus zijn binnen deze studie: intrapersoonlijk (individueel), interpersoonlijk (informele en sociale netwerken), maatschappelijke organisatie, *community* en beleid en systemen (McLeroy, Bibeau, Steckler, & Glanz, 1988; Simplican, Leader, Kosciulek & Leahy, 2015; Coy et al. 2021).

Het individu staat in relatie tot zowel de sociale, ecologische alsook de economische omgeving. Dit heeft invloed op een leefbare, houdbare en rechtvaardige omgeving (zie figuur 1 op pagina 13). Maatschappelijke problemen kunnen vanuit de invloed die voortkomt uit de omgevingen worden bekeken. In de zorg betreft dat bijvoorbeeld het personeelstekort. Waar nu namelijk één op de zeven mensen in de zorg werkt, is dat er in 2040 één op de vier bij gelijkblijvend beleid (Sociaal-Economische Raad, 2020). Dat vraagt om aanpassingsvermogen, weerbaarheid en duurzame veranderingen en dus veerkracht op vele gebieden. Bij het steeds urgenter wordende probleem van de personeelstekort in de zorg wordt meestal het economisch perspectief benadrukt. Dat gaat dan over de houdbaarheid van de zorg (ecologisch-economisch perspectief) en het rechtvaardigheidsprincipe over toegankelijk

houden van de zorg (sociaal-economisch perspectief). Om de gewenste sociale transformatie te realiseren en het gevoel van eigenaarschap bij burgers te creëren is een economisch perspectief te beperkt. De verschuiving van een economisch naar een SEP is noodzakelijk om kwaliteit van leven te blijven bieden, ondanks dat de kwaliteit van zorg steeds meer onder druk zal komen te staan.

*Figuur 1: Sociaal, ecologische en economische omgevingen van een individu (op basis van Van Dijk & Folmer, 2009, p. 3 & PublicSpaceInfo.nl)*



## 1.2 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen van deze studie betreffen:

*Onderzoeksvraag 1:* Hoe kunnen individuele ervaringen van het *community empowerment* proces in een *community* (in oprichting) beïnvloed worden vanuit psychologische, sociologische en omgevingsfactoren?

Psychologische, sociologische en omgevingsfactoren zijn drie categorieën om gedragsdrijfveren te classificeren (Petit, 2019). Psychologisch gaat volgens Petit (2019) over cognitieve en emotionele drijfveren op individueel niveau, sociologisch over “interacties binnen families, gemeenschappen, groepen en de samenleving als geheel” en omgeving over “structurele elementen zoals instellingen, beleid, systemen en diensten, infrastructuur, informatie” (Petit, 2019, p. 19). Vanuit deze drie factoren wordt het gedrag van individuen beïnvloedt. Om gedrag te beïnvloeden is het van belang om het waarom van gedrag te begrijpen en hoe we kunnen beïnvloeden wat mensen doen (Petit, 2019). “Mensen zijn zeer emotioneel en worden beïnvloed door hun omgeving, door degenen die voor hen belangrijk

zijn en door anderen met wie ze omgaan. Wat er om een persoon heen gebeurt - met andere woorden, de context - is even belangrijk als wat zij zelf denkt". (Petit, 2019, p. 7). Intrapersoonlijke *empowerment*, het individu, staat bij deze onderzoeksvraag centraal, aangevuld met de sociologische en omgevingsbeïnvloeding vanuit de organisatie op basis van machtsverschuiving die het individu kunnen stimuleren of belemmeren tot deelname aan het *community empowerment* proces.

Deelname aan een *community* (in oprichting) en het *community empowerment* proces wordt met het *community-empowerment* procesmodel onderzocht, welke in deze studie op basis van de gehandicaptenzorgcontext zal worden verfijnd. Het proces om tot de verschillende stadia van *empowerment* te komen is niet eenvoudig. Drijfveren kunnen een positief (stimulerend) en een negatief (belemmerend) effect hebben op het individu en de relaties tussen mensen bij deelname aan het *community empowerment* proces en zullen bij de verschillende stadia worden onderkend.

*Onderzoeksvraag 2:* Hoe kunnen individuele ervaringen van het *community empowerment* proces in een *community* (in oprichting) begrepen worden vanuit een sociaal-ecologisch perspectief?

Het sociaal-ecologisch perspectief creëert een omgeving voor het individu waar *empowerment* processen en drijfveren in gestimuleerd, gefaciliteerd en in verbinding kunnen worden gebracht. De omgeving betreft sociologische en omgevingsfactoren waardoor een individu wordt beïnvloed. Het SEP is een ordenend en verbindende benadering van de context rondom het individu. Op vier niveaus zijn in deze studie *empowerment* processen toegevoegd om *empowerment* drijfveren te stimuleren en te faciliteren. De resultaten van deze studie zullen op elk niveau worden bekeken met de lens van de *empowerment* drijfveren. Specifiek zal het binnen deze studie gaan over hoe vanuit de verschillende niveaus het component *community empowerment* (vierde niveau) kan worden beïnvloed. Dit niveau staat in relatie tot onderzoeksvraag 1, het *community empowerment* proces.

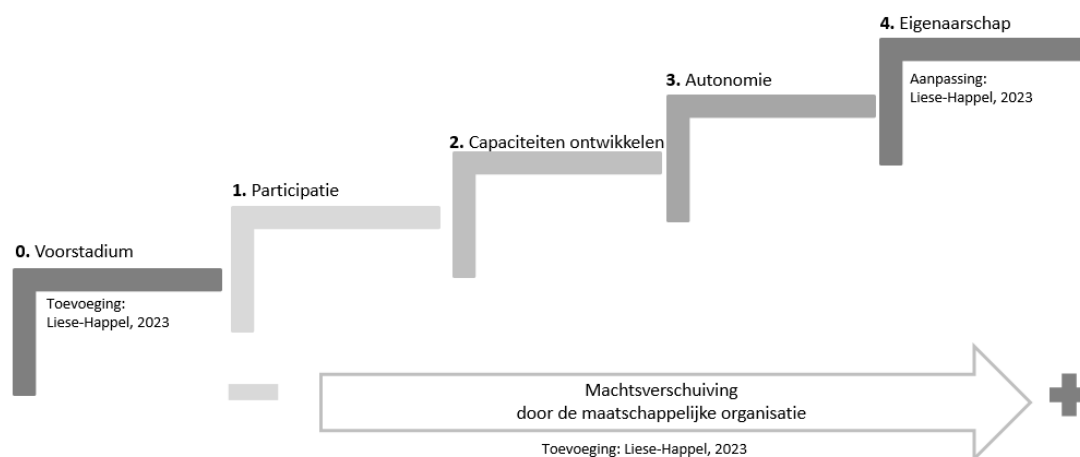
### 1.3 Contributie

#### Wetenschappelijke bijdrage

##### Verfijning *community-empowerment* procesmodel

In deze studie wordt het *community-empowerment* procesmodel van Coy et al. (2021) verfijnd welke was ontwikkeld binnen de klimaatcontext. De klimaatcontext kent net als de zorg maatschappelijke uitdagingen die om sociale transformatiekracht vragen, waarbij volgens Coy et al. (2022) communities in staat moeten worden gesteld om transformatie mogelijk te maken. Het proces en het resultaat van de transformatie wordt op basis van het *community-empowerment* procesmodel van Coy et al. (2021) stadium voor stadium bereikt door het vergoten van kracht en macht van de *community*. Zie figuur 2 voor het verfijnde *community-empowerment* procesmodel met aanpassingen en de toevoeging van een voorstadium

Figuur 2: Het verfijnde *community-empowerment* procesmodel



Het model van Coy et al. (2021) is nog maar weinig empirisch getoetst (alleen door de onderzoeker). Met deze studie wordt het model zowel van een klimaat- naar een zorgcontext getransformeerd alsook getoetst en ontwikkeld binnen deze context. Intrapersoonlijke en interpersoonlijke drijfveren en de beïnvloeding van deze drijfveren is onderzocht. Dat gaat over individuen die de juiste persoonlijke eigenschappen hebben (zijn) en kunnen en willen participeren in een *community*.

Deze studie biedt een conceptueel kader waar door empirisch onderzoek vanuit een *casestudy* in de gehandicaptenzorg is onderzocht hoe individuen in een *community* in oprichting met het *community-empowerment* procesmodel hun capaciteiten kunnen ontwikkelen. Het *community empowerment* proces betreft een lerend proces, waarbij



individuen en groepen leren om steeds meer grip en invloed te krijgen op hun omgeving. Drijfveren kunnen een stimulerende of belemmerende invloed hebben in hoe een *community* zich van participatie tot eigenaarschap kan en wil ontwikkelen.

Om (sterke) communities waarin individuen kunnen en willen participeren en die zich als groep kunnen ontwikkelen naar eigenaarschap is machtsverschuiving van belang. De rol van de organisatie is hierbij cruciaal en krijgt in deze studie specifieke aandacht. Anders dan binnen de studie van Coy et al. (2021) kent de zorgcontext namelijk een nadrukkelijke aanwezigheid en afhankelijkheid van organisatorische & institutionele factoren die een stimulerende en/ of beperkende invloed kunnen hebben op individuen en het *community empowerment* proces. Door deze nadrukkelijke aanwezigheid en beïnvloeding vanuit de organisatiecontext zijn ander typen actoren actief. Ook de dynamiek rond zorgvraagstukken zullen een andere complexiteit bevatten dan in de klimaattransitie. Een ondersteunende gehandicaptenzorgorganisaties die zich niet enkel richten op zorg, maar zich als maatschappelijke organisatie positioneert en legitimeert om de transformatieproces op de juiste manier te stimuleren en te faciliteren is van belang (zie ook de sociaal-maatschappelijke bijdrage van deze studie). “*Empowerment* is echter een gezamenlijk geproduceerd fenomeen. Alle belanghebbenden spelen een rol in de ontwikkeling ervan” (Coy, Malekpour, Saeri, 2023, p. 1).

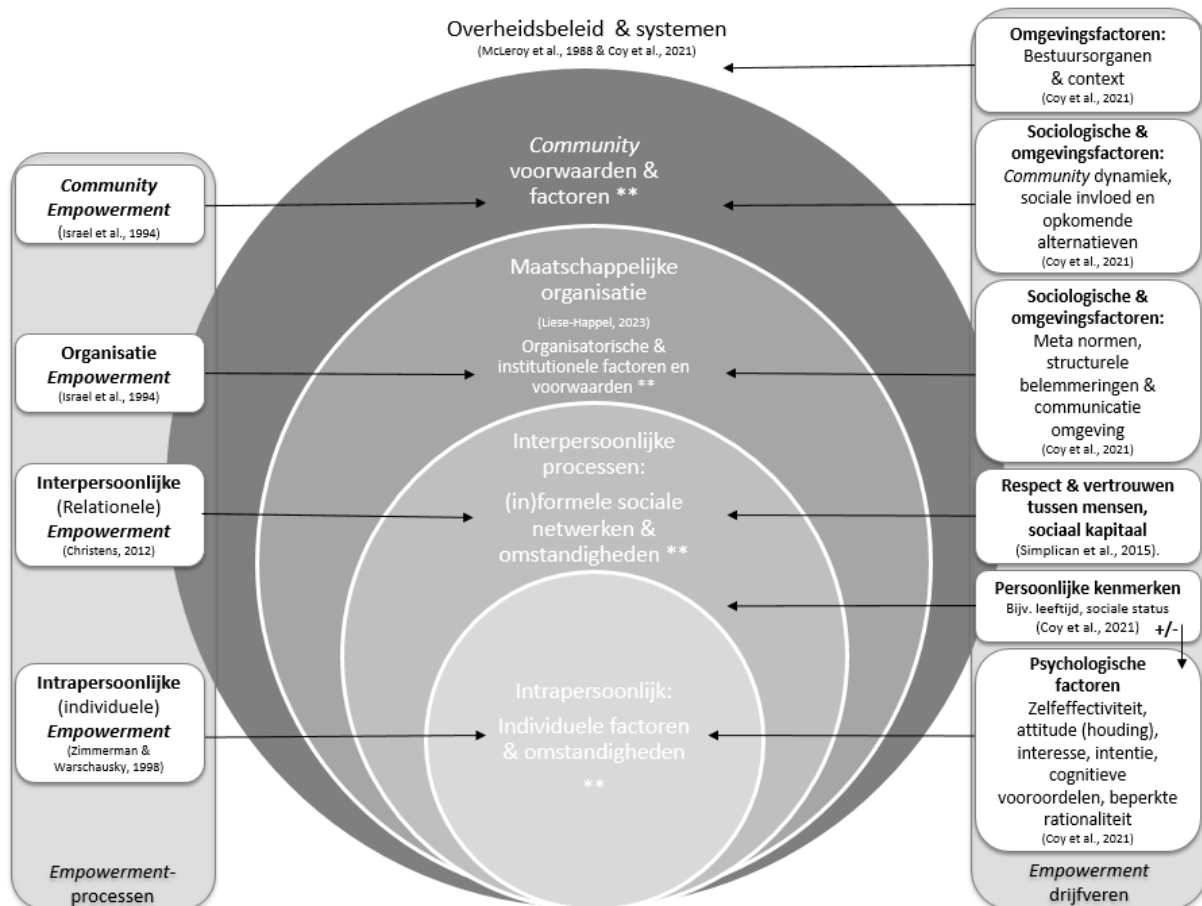
#### *Het community empowermentproces in een vroeg stadium*

De drijfveren bij het *community empowerment* proces zijn nog niet eerder onderzocht in een vroeg stadium, voor oprichting, van een *community*. De studies die tot nu toe zijn gedaan, hebben dit empirisch onderzocht binnen een reeds bestaande communities. Er ontstaat door deze studie een beter begrip van hoe *community empowerment* in een vroeg stadium kan worden gestimuleerd en gefaciliteerd en hoe een *community* methodisch, systematisch en vroegtijdig tot stand kan worden gebracht. De huidige literatuur is hierover nog niet voldoende ontwikkeld, terwijl in de zorg de realisatie van nieuwe communities steeds meer (vanuit strategisch belang) beoogd wordt. Hierbij zal een directe bijdrage worden geleverd met een ontwikkeld procesmodel met stadia van het *empowerment* proces om in communities het proces te stimuleren en faciliteren.

Een ontwikkeld sociaal-ecologisch conceptueel model

In deze studie is een sociaal-ecologisch conceptueel model ontwikkeld, waarbij nieuwe theoretische inzichten zijn verkregen in *empowerment*processen (zie figuur 3).

Figuur 3: Het ontwikkelde sociaal-ecologische conceptueel model van deze studie



Dit holistische perspectief geeft een nieuw inzicht die de bestaande modellen verder ontwikkelen om sociale transformatie mogelijk te maken. De huidige literatuur biedt aanwijzingen dat op meerdere sociaal-ecologisch niveaus essentiële processen plaatsvinden die nodig zijn om een krachtige en machtige *community* te realiseren. De inzichten en verschillende complexe theorieën zijn samen gebracht in een visueel model die als lens dient om naar sociale transformatie te kunnen kijken en om met *empowerment* een stimulerende context hiervoor te creëren. De theoretische en maatschappelijke complexiteit wordt met het conceptuele model gereduceerd.

Daar waar volgens Speer & Hughey (1995) in veel studies *empowerment* wordt benaderd vanuit een individueel perspectief, is in deze studie een conceptueel model ontwikkelend welke de verbinding maakt tussen vier *empowerment*componenten en

processen die uit verschillende literatuur is verkregen en *empowerment* drijfveren bij vijf sociaal-ecologische niveaus. Door het samenbrengen van de drie sociaal-ecologische perspectieven en modellen van McLeroy et al. (1988), Simplican et al. (2015) en Coy et al. (2021) zijn zowel modellen, drijfveren alsook de context van de gehandicaptenzorg door het ontwerp van het conceptueel model met elkaar verbonden. Het sociaal-ecologisch model zorgt voor doeltreffendheid in het ondersteunen van individuele gedragsverandering door het beïnvloeden van de context en deze ondersteunend te laten zijn aan de transformatie (Simplican et al., 2015).

### Sociaal-maatschappelijke bijdrage

Maatschappelijke problemen vragen om transformatiekracht binnen de gehandicaptenzorg. “Er is een fundamentele omslag nodig in het denken over hoe we [...] de zorg organiseren. Zonder verandering zal de kwaliteit van zorg snel afnemen” (RvS, 2022, p. 6). Deze studie heeft op basis van de hiervoor beschreven maatschappelijk context drie maatschappelijke bijdragen:

#### *Conceptuele en praktische oplossingsrichtingen bij maatschappelijke uitdagingen*

Deze studie biedt conceptuele en praktische oplossingsrichtingen waardevolle inzichten voor beleidsmakers, zorgfinanciers en organisaties om sociale innovatie en transformatiekracht te initiëren, te faciliteren en maatschappelijke inbedding (van strategie en beleid) mogelijk te maken. Zoals bijvoorbeeld voor de branchevereniging VGN in hoe zij de visie 2030, waarbij ook maatschappelijk inbedding wordt beoogd, binnen de gehandicaptenzorg branche kunnen realiseren.

Deze studie biedt zowel een contextuele lens met een conceptuele benadering (een abstract en theoretisch kader) vanuit het sociaal-ecologische perspectief alsook een praktische methodiek om (strategische) oplossingsrichtingen voor vele maatschappelijke uitdagingen zoals het personeelstekort en sociale inclusie<sup>3</sup>. Deze studie verbindt grote maatschappelijke thema's binnen de gehandicaptenzorg en brengt ze terug tot individuele behoeften. Het ontwikkelde conceptueel model biedt verschillende aanvullende en elkaar versterkende perspectieven met toepasbare drijfveren in algemene zin en toegespitst op de

---

<sup>3</sup> Simplican et al. (2015) definieert “sociale inclusie als de interactie tussen twee belangrijke levensdomeinen: interpersoonlijke relaties en participatie in de gemeenschap”, waarbij beide nodig zijn voor sociale inclusie en kwaliteit van leven (Simplican et al., 2015, p. 18).

context van de gehandicaptenzorg. Beïnvloeding van individuen met psychologische, sociologische en omgevingsfactoren wordt mogelijk. Het *community-empowerment* procesmodel biedt een methodisch en systematisch ingerichte praktische aanpak voor het realiseren van een *community* vanuit een gehandicaptenzorgorganisatie.

#### *Verbinding tussen informele zorg & community elementen*

Bij beleidsmakers, zorgfinanciers en organisaties wordt, vanwege maatschappelijke uitdagingen, informele zorg steeds belangrijker geacht. Bij informele zorg wordt de inzet van het netwerk rond het individu wat zorg nodig heeft gevraagd om de professionele zorg te ontlasten. Individuen kunnen elkaar helpen in plaats van terug te hoeven vallen op professionele hulp. De relatie tussen individuen en formele en informele zorg, binnen deze studie interpersoonlijke processen genoemd, is hierbij van belang. Er worden in deze studie inzichten geboden om interpersoonlijke processen te versterken met *community* en sociaal-ecologische elementen.

Deze studie kan bijvoorbeeld als aanvullende oplossingsrichting gezien worden bij het rapport “anders leven en zorg” van de Raad voor de Volksgezondheid & Samenleving (2022). In dit rapport over informele zorg is namelijk de hoofdvraag: “Hoe kunnen we de relatie tussen beroepskrachten, naasten en vrijwilligers herijken om – ook bij oplopende personeelstekorten – optimale zorg en ondersteuning te bieden voor hulpvragers in de langdurige zorg?” (RvS, 2022, p. 17). “Essentieel [...] is dat naasten, vrijwilligers en beroepskrachten samen een team vormen om in een gelijkwaardige relatie de hulpvrager, en soms ook anderen die zorg nodig hebben, te ondersteunen” (RvS, 2022, p. 73). In dit rapport wordt een *community* en *community* elementen niet als essentiële oplossingsrichting verbonden aan de onderzoeksvraag verbonden. Deze studie voegt een belangrijk perspectief toe aan de urgentie die de RvS in dit rapport heeft willen overbrengen. Deze studie biedt een conceptuele weergave van de (sociaal-ecologische) verbinding tussen kwaliteit van leven en sociale inclusie via interpersoonlijke processen en *community* voorwaarden en factoren en de benodigde en cruciale maatschappelijke rol van een gehandicaptenzorgorganisatie.

#### 1.4 Opbouw van de thesis

Deze thesis bestaat uit 5 hoofdstukken:

In hoofdstuk 1 is reeds de aanleiding en de context waarbinnen deze studie plaats vindt, de theoretische benadering en contributie beschreven. Dit is vertaald in twee centrale onderzoeksvragen.

In Hoofdstuk 2 zal het theoretisch kader worden beschreven met daarin de uitwerking van de kernbegrippen. Aan de hand van het debat binnen de wereldwijde wetenschappelijke literatuur zal aan de orde komen wat *community*, *empowerment*, *empowerment*processen betekenen binnen de context van communities in de gehandicaptenzorg. Het sociaal-ecologisch perspectief biedt de theoretische lens waardoor inzicht zal worden gegeven in de *empowerment*processen.

In hoofdstuk 3 staat de methodologie met de onderzoeksstrategie, kwalitatieve dataverzameling, ethische overwegingen en de manier van data-analyse beschreven.

In hoofdstuk 4 worden de onderzoekresultaten beschreven. Om tot een beschrijving van de conclusie in hoofdstuk 5 te kunnen komen is een abductieve analyse van de resultaten beschreven waarin de vorming van nieuwe literatuur centraal staat.

In hoofdstuk 5 staat de conclusies en beantwoording van de onderzoeksvragen beschreven. In dit hoofdstuk zal ook de bijdrage van deze studie worden gepresenteerd waarna er wordt afgesloten met een reflectie op de besprekingen van deze studie en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

# Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

## 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de wetenschappelijke literatuur over *community empowerment* benadert vanuit een sociaal-ecologisch perspectief (SEP) om tot nieuwe theoretische inzichten te komen. Ten eerste volgt een toelichting op het begrip *community*. Ten tweede *empowerment* en een uitwerking van het *community-empowerment* procesmodel. Speciale aandacht is er bij dit proces voor het begrip ‘*power*’ in de vorm van machtsverschuiving. Ten derde volgt de uitwerking van het SEP, waarbij drie studies tegen het licht worden gehouden. Door deze samenvoeging zijn vernieuwende theoretisch inzichten verkregen. De inzichten vanuit de literatuurverkenning worden samengepakt in het ontwikkelde conceptueel model, dat als basis dient voor het abductieve proces van analyse van de verkregen data.

## 2.2 Community

Vanuit literatuur verkenning wordt in deze studie een *community* gedefinieerd als een samenwerkende (kleine) groep mensen die verbonden is aan een plaats (zoals een wijk, buurt of straat) of domein <sup>4</sup> (zoals het relationele domein) met elementen zoals gemeenschapsgevoel (het gevoel er bij te horen en identiteit), sociaal kapitaal (verbinding van individuen in sociale netwerken), gedeelde normen en waarden (zoals vertrouwen en gelijkwaardigheid) en waarbij deelname aan de groep vrijwillig plaats vindt vaak vanuit activiteiten of gedeelde interesses (Bowles & Gintis, 2002; Israel et al., 1994; Vermeulen & Liese-Happel, 2021; Bhandari & Yasunobu, 2009). Vanuit een buurtcontext wordt in het Nederlands ook wel de term samenlevingsopbouw gebruikt.

Een *community* heeft in deze definitief drie belangrijke basiselementen:

Ten eerste is in een *community* het hebben van gemeenschapsgevoel cruciaal. Dit betreft “een gevoel dat leden hebben om erbij te horen, een gevoel dat leden ertoe doen voor elkaar en de groep, en een gedeeld geloof dat in de behoeften van de leden zal worden voorzien door middel van hun commitment om samen te zijn” (McMillan & Chavis, 1986, p. 9). Interactie vormt de basis voor het ontstaan van een *community* en bevordert het gemeenschapsgevoel (Brennan & Israel, 2008). Interactie weerspiegelt daarbij een

---

<sup>4</sup> Een afgebakend onderdeel uit een groter geheel; een kennis of activiteitgebied (encyclo.nl, z.d.)

doelgerichte inspanning en heeft een rol in het bevorderen of beperken van macht, controle en inspraak in de *community* (Brennan & Israel, 2008).

Ten tweede zijn gedeelde waarden en dan vooral vertrouwen een belangrijk element en kernbegrip in de literatuur voor goed functionerende sociale kant van de *community*. Gedeelde waarden die behoeften vervullen met het coördinatiemechanisme vertrouwen zorgt er voor dat betrouwbare wederzijdse verwachtingen, prioriteiten, gezamenlijke activiteiten en doelen ontstaan (McMillan & Chavis, 1986; Adler & Heckscher, 2006; Kolbjørnsrud, 2018). Vertrouwen vergroot de overtuiging dat men door samenwerken beter in staat zal zijn om te voldoen aan behoeften. (McMillan & Chavis, 1986, p. 13).

Als laatste is sociaal kapitaal een belangrijk element en in sterke mate verbonden met het begrip *community* vanuit een buurtperspectief. Het gaat over het activeren en voordeel halen uit sociale netwerken waardoor bijvoorbeeld buurtproblemen makkelijker kunnen worden opgelost en sociale processen en structuren zich kunnen ontwikkelen (Aiyer, Zimmerman, Morrel-Samuels & Reischl, 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009). Om sociale kapitaal (en sociale cohesie) te realiseren zijn levendige straten en buurten nodig die een sociale context bieden waar positieve interactie makkelijk kan plaatsvinden ontwikkelen (Aiyer et al., 2015).

In de abductieve analyse (hoofdstuk 4) zal worden teruggekomen op de definitie van een *community* op basis van empirische inzichten.

### 2.3 Empowerment

In de jaren '80 heeft Rappaport en in de jaren '90 Zimmerman het fundament gelegd voor de wetenschappelijke literatuur over *empowerment*. "*Empowerment* is [van origine] gericht op het opheffen van '*powerlessness*' en het bevorderen van emancipatie en ontplooiing" (Bouwman, 2012, p. 11). "*Empowerment* is een proces waardoor mensen, organisaties en communities beheersing krijgen over kwesties die voor hen van belang zijn" (Rappaport, 1987, p. 122). *Empowerment* wordt in deze studie gedefinieerd als: "het proces van een individu, groep of *community* die hun capaciteit en contextuele kracht vergroot om hun eigen doelen te bereiken, leidend tot hun transformerende actie" (Coy et al., 2021, p. 6). Het heeft zich over de jaren heen ontwikkeld naar een complex *multilevel* construct, waarbij verschillende componenten (processen) elkaar beïnvloeden en verbonden zijn met elkaar (Christens, 2012). Het ziet mensen in hun context en is toepasbaar op burgers (individueel), organisaties en buurten (Roderigues, Menezes & Ferreira, 2018; Boumans 2012) en onderkent

ook relationele krachten (Christens, 2012). Volgens Zimmerman (1995) gaat het om samenwerken en organiseren waarbij banden tussen communities, organisaties en instanties worden verbeterd. In deze studie wordt daar het belang van de samenwerking tussen mensen in (in)formele netwerken (interpersoonlijke processen) aan toegevoegd. Het kent (met de toevoeging van Christens in 2012) vier verschillende componenten met elk specifieke eigenschappen, processen en uitkomsten:

- (1) Intrapersoonlijke *empowerment* (individueel niveau): verwijst naar hoe mensen over zichzelf denken (waargenomen competentie, zelfredzaamheid) en het geloof van individuen in eigen capaciteiten, krachten, vaardigheden en mogelijkheden (Zimmerman & Warschausky, 1998; Boumans, 2012). Het weerspiegelt bij individuen voortdurende dynamische, participatieve, democratische processen en het vertrouwen en de wil om de persoonlijke situatie te beïnvloeden door controle te krijgen en te nemen over de omgeving (Boumans, 2012; Zimmerman et al. 1992; Roderigues et al., 2018);
- (2) Interpersoonlijk *empowerment* (relationele niveau): betreft het (in)formele en sociale netwerk met transacties en processen tussen mensen (Christens, 2012, p. 121). Volgens Christens (2012) verbindt de relationele component van *empowerment* micro en macro niveaus. Dat betekent dat “via deze netwerken kleinschalige interactie vertaald wordt in grootschalige patronen, en dat deze op hun beurt terugkoppelen naar kleine groepen” (Christens, 2012, p. 117). Sociaal kapitaal, samenwerkingscompetenties, groepssolidariteit, vertrouwen, wederkerigheid en sociale steun zijn onderdeel van deze component (Christens, 2012). Bovendien suggereert Christens (2012) dat macht wordt uitgeoefend door middel van relaties.
- (3) Organisatie *empowerment* (organisatie niveau): “*Empowerment* organisaties worden democratisch geleid, waarin leden informatie en macht delen, coöperatieve besluitvormingsprocessen gebruiken en betrokken zijn bij het ontwerp, de implementatie, en de controle van inspanningen naar wederzijds gedefinieerde doelen” (Israel et al., 1994, p. 152). Peterson & Zimmerman (2004) vullen daarop aan dat een organisatie zich vanuit *empowerment* richt op het verbeteren van de kwaliteit van leven in communities en dat ze daarbij middelen en macht gebruiken om de (sociale) omgeving te beïnvloeden om doelen te realiseren. Onderlinge relaties tussen individuen, organisaties en de omgeving worden daarbij versterkt (Peterson & Zimmerman, 2004). Binnen de context van deze



studie is het van belang dat organisaties de verbindingen stimuleren en faciliteren met andere (sociale) systemen en de andere componenten en processen van *empowerment*.

(4) *Community empowerment (community niveau)*: gaat volgens Israel et al., (1994) onder andere over collectieve inspanning om aan behoeften te voldoen, invloed en controle over kwaliteit van leven, het vermogen om te veranderen in grotere sociale systemen en dit allemaal in relatie tot de *community*. Samenwerking binnen de *community* is meestal gericht op het verbeteren van kwaliteit van leven om op basis van dit doel sociale transformatie te bewerkstelligen (Coy et al., 2021; Zimmerman, 1995). Heel belangrijk is dat het over de eigen doelen van de *community* gaat (Coy et al., 2021). Een *empowered community* kan op een effectief manier reageren bij besluitvorming, het oplossen van collectieve problemen en uitdagingen met als doel te komen tot de gewenste resultaten en het voorzien in eigen behoeften (Coy et al. 2021; Gyan, 2021, Israel et al. 1994).

Na verkenning van de literatuur over *empowerment* betreft *community empowerment* binnen deze studie een proces van versterking van individuen, interpersoonlijke processen, samenwerking in groepen met *community* elementen gestimuleerd en gefaciliteerd worden door de empowered organisatie waardoor het mogelijk wordt om de persoonlijke situatie te beïnvloeden door participatie mogelijkheden, het verkrijgen van eigenaarschap en controle over de omgeving en het aanscherpen van kritisch bewustzijn (Van Regenmortel, 2009; Christens 2012; Coy et al., 2021).

#### 2.4 Het *community-empowerment* procesmodel

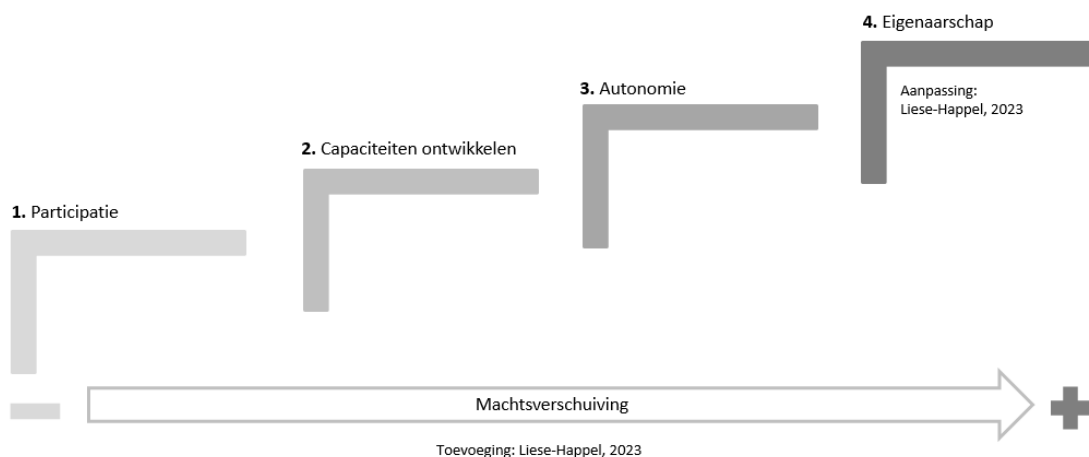
“Processen van *empowerment* stellen communities in staat om [eigenaar] te worden over hun zaken” (Coy, Malekpour & Saeri, 2022, p.2). *Empowerment* als proces kan per situatie (context afhankelijk) en over de tijd heen verschillen (Van Regenmortel, 2002; Coy et al., 2022). “De processen verwijzen naar de manier waarop men *empowered* raakt, bijvoorbeeld door het creëren van participatie mogelijkheden” (Van Regenmortel, 2002, p.32). De uitkomst van deze processen is bijvoorbeeld het hebben van invloed of eigenaarschap (Van Regenmortel, 2002; Coy et al, 2021). Communities behalen betere resultaten als ze zinvol worden betrokken bij initiatieven en het collectieve participatieproces steeds meer vrijheid biedt (Coy et al., 2021; Al-Dahir, Kang & Bisley, 2009).

In deze studie is het model “ladderweergave van de resultaten van *empowerment*” (Coy et al., 2021, p. 9) gebruikt en aangepast (zie voor het originele model appendix 1). Er zijn

volgens dit model van Coy et al. (2021) vier stadia (*participation, agency, autonomy, power-shifting*) van *community empowerment* om een krachtige *community* te realiseren. In deze studie zijn deze vier stadia vertaald naar participatie, capaciteiten ontwikkelen, autonomie en eigenaarschap. Daarbij is *empowerment* als veelzijdig concept bij elk stadium zowel een stap in het proces en uitkomst van *community empowerment* (Coy et al., 2021). Het begrip *power-shifting* (van origine stadium vier) is in deze studie als machtsverschuivingsproces (van min naar plus) aangeduid (zie figuur 4).

Volgens Bracht et al. (1994) is het bij dit soort organisatiestrategieën van belang en nodig om het vroegtijdig in te voeren en systematisch toe te passen om eigenaarschap te creëren. Het model van Coy et al. (2021) biedt deze vroegtijdige en systematische toepassing. Het zal gebruikt worden om inzicht te krijgen in de beïnvloeding van drijfveren bij elk stadium van het *community empowerment* proces en om op basis van het machtsverschuivingsproces de gewenste uitkomst van eigenaarschap incrementeel te kunnen realiseren.

*Figuur 4: De vier stadia van het community-empowerment procesmodel*  
(op basis van Coy et al. 2021, p. 9)



Toelichting op de vier stadia en uitkomsten van het *community-empowerment* procesmodel:

(1) *Participatie*: “de actie om ergens aan deel te nemen” ter “beïnvloeding van besluitvorming, management van middelen of het beïnvloeden van resultaten” om verandering teweeg te brengen (Coy et al., 2021, p. 9). Het betreft het minimale stadium van *community empowerment* (Coy et al., 2021). “Centraal staat het versterkingsproces en participatie is hiertoe een krachtig middel” (Van Regenmortel, 2009, p. 24). In dit stadium dienen mensen geïnformeerd te zijn en te kunnen leren om deel te nemen. (Coy et al., 2023). Leren is voorwaardelijk om een volgend stadium te bereiken en versterkt het

kunnen van individuen (Coy et al., 2023). Dit stadium is volgens Coy et al., (2021) een top-down benadering, want deelname gebeurt op basis van voorwaarden die zijn gesteld door anderen (zoals de organisatie), wordt gevoed en vertrouwd op externe bronnen en middelen (zoals financiering en expertise) en is gevoelig voor politieke invloeden. Om dit stadium *empowerment* te laten opleveren, dan dienen externe actoren (zoals de organisatie) te reageren op de *feedback* van de *community* in plaats van te volstaan met traditionele raadpleging (Coy et al., 2023). Motieven van het individu om te participeren in de *community* zorgt voor zingeving en kwaliteit van leven van zichzelf (egoïsme), maar er ontstaat ook motivatie om iets te betekenen voor andere individuen (altruïsme) of voor de hele groep (collectivisme) waarbij morele principes (principisme) kunnen worden nagestreefd (Batson & Ahmad, 2002).

- (2) *Capaciteiten ontwikkelen*: dit ontstaat als participatie zich doorontwikkeld en betreft “het vermogen ontwikkelen om zich te organiseren en te handelen, hun eigen keuzes te maken, en te reageren op bredere problemen” (Coy et al., 2023, p. 6). In dit stadium gaan mensen over van individueel naar samen handelen, waarbij het hebben van doelstellingen en visie dit proces versterkt (Coy et al., 2023). Dit stadium betreft “de belangrijkste indicator van *empowerment*”, omdat in veel definities *empowerment* over capaciteiten ontwikkelen gaat (Coy et al., 2021, p. 9). “Individueel werden gekenmerkt als het verwerven, winnen, ontwikkelen of uitbreiden van hun keuzevrijheid” (Coy et al., 2021, p. 9). Het gevoel van keuzevrijheid ervaren is belangrijk in dit stadium. Volgens Coy et al. (2021) gaat het er daarbij om dat de *community* actief wordt betrokken, vaardigheden worden ontwikkeld, formalisatie plaatsvindt, eigen middelen worden ingezet om collectief problemen op lossen en gewenste resultaten te behalen, echter beslissingen worden nog steeds door de organisatie genomen. “*Empowerment* wordt vergemakkelijkt doordat leden van de *community* kennis, vaardigheden en het vermogen om samen te werken ontwikkelen” (Coy et al. 2022, p. 1). “Deze vorm van *empowerment* maakt maatschappelijke transitie mogelijk, omdat zij de inzet van alle actoren vereist” (Coy et al., 2021, p. 9).
- (3) *Autonomie*: dit betreft “het recht van een groep om zichzelf te besturen of hun eigen activiteiten te organiseren” (Coy et al., 2021, p. 9). Een gezamenlijke aanpak met hulp en niet hiërarchische samenwerking vanuit en met bestuursorganen is karakteriserend voor dit stadium van *empowerment* (Coy et al., 2021). In dit stadium wordt volgens Coy et al. (2021 & 2023) gehandeld op basis van het wenselijke vanuit de *community* (zoals eigen

waarden en doelen definiëren) en in verschillende gespecialiseerde rollen. De *community* kan reageren op de buitenwereld en ze vinden de middelen om aan hun eigen wensen en behoefte te voldoen (Coy, et al., 2022).

- (4) *Eigenaarschap*: Dit betreft volgens Coy et al., (2021) het hoogste stadium van *community empowerment* en zorgt voor een duurzame bottom-up transformatie. Dit komt doordat “communities controle hebben over middelen, eigendom over problemen en de macht om te innoveren” (Coy et al. 2023, p. 6). De kennis en expertise om een doel te stellen en te bereiken is aanwezig (Coy et al., 2023). Men kan ook nog steeds hulp te vragen aan organisaties of andere bestuursorganen (Coy et al., 2023). Het betreft in deze studie een uitkomst waarbij over de tijd heen het gevoel van eigenaarschap is ontstaan. Volgens Lachapelle (2008) is het besluitvormingsproces, de besluitvormingsdynamiek en de eigen inbreng die is terug te zien in de resultaten van cruciaal belang bij het creëren van eigenaarschap. “Een gevoel van eigenaarschap expliciteert de verbanden en interacties” (Lachapelle, 2008, p. 55). Lokale betrokkenheid van de lokale gemeenschap bij de planning en uitvoering van projecten leidt tot eigenaarschap en vormt de basis voor het succes van lokale integratie (Bracht et al., 1994, p. 253). “Het bereiken van hogere [stadia] van [het *community empowerment*proces] is afhankelijk van fundamentele machtsverschuivingen, ondersteund door sterke communities en ondersteunende bestuursorganen” (Coy et al. 2022, p. 1). Machtsverschuiving zal verder worden toegelicht in de volgende paragraaf.

### Machtsverschuiving

*Power* is het woord waar *empowerment* zich omheen vormt en staat in de gebruikte literatuur beschreven als macht of controle. Volgens Brennen & Israel (2008, p. 82) is “macht, in de meest eenvoudige definitie, weerspiegelt het vermogen om te handelen of het vermogen te beïnvloeden van anderen om te handelen of een pad van inactiviteit te kiezen”. Macht kan een positieve en negatieve invloed hebben en een belangrijk begrip in het creëren van een krachtige *community*. Macht is volgens Israel et al. (1994) onderdeel van een continue proces van *empowerment*. Volgens Coy et al. (2021) is de uitkomst van *empowerment* verbonden aan het bereiken van doelen door individuen of *communities* die steeds meer invloed en eigenaarschap krijgen door machtsverschuiving. Machtsverschuiving is in deze studie een proces ter ondersteuning van het *community empowerment*proces.

Macht kent volgens Speer & Hughey verschillende dimensies en wordt vanuit het traditionele begrip gezien als een “superieur onderhandelingsmiddelen die gebruikt kan worden om te belonen en te straffen” (Speer & Hughey, 1995, p. 731), waarbij mensen met de meeste middelen de meeste macht hebben. Dit gaat in tegen sociale macht die van belang is bij de ontwikkeling van een *community*.

#### *Principes bij machtsverschuiving*

Om sociale macht in plaats van het traditioneel (belemmerende) begrip van macht binnen de *community* tot stand te brengen zijn drie principes van belang:

Ten eerste om het machtsverschuivingsproces ter ondersteuning van het *community empowerment* proces op gang te brengen is het volgens Coy et al. (2021) van belang dat op basis van eigen behoeften en doelen steeds meer invloed, vermogen, rechten en volledige controle ontstaat waarbij contextuele kracht van de groep wordt vergroot. Het gaat om een dynamische proces met als doel meer gelijkwaardigheid binnen communities te laten ontstaan bij bijvoorbeeld beschikbaarheid van kennis en informatie, herverdeling van middelen en het oplossen van problemen (Rosen & Painter, 2019; Laverack, 2006). Volgens McMillan & Chavis (1986) zorgt invloed er voor dat leden zich meer aangetrokken voelen tot de *community*, zich conformeren, een hechte gemeenschap vormen, er bevrediging van behoeften ontstaat en versterking van motivatie. Het is wel van belang dat de samenwerking in een groep lonend is voor de leden (McMillan & Chavis, 1986). Via interactie wordt zoals bij paragraaf 2.2 is beschreven niet alleen gemeenschapsgevoel verspreid, maar ook macht tussen *community* leden (Brennan & Israel, 2008).

Ten tweede is het bij de realisatie van een krachtige en machtige *community* de rol die de organisatie van cruciaal belang. Het stimuleren en faciliteren van machtsverschuiving door een gehandicaptenzorgorganisatie bij het *community empowerment* proces neemt een centrale rol in binnen deze studie. Macht kan volgens Coy et al. (2021) namelijk niet alleen gezien worden als onderdeel van het menselijk handelen en de interacties tussen mensen, maar ook tussen mensen en organisaties. Professionals van een organisatie kunnen gezien worden als machthebbers wiens stemmen vooral worden gehoord in plaats van de *community* (Coy et al., 2021). De stem, invloed of eigenaarschap van de *community* over besluitvorming, middelen en resultaten binnen organisaties is niet iets waar organisatiestructuren en culturen op zijn ingericht. Ook speelt mee dat binnen een gehandicaptenzorgorganisatie besluitvorming, middelen en resultaten zijn geïnstitutionaliseerd, waardoor de invloed van

individuen wordt beperkt. Een organisatie kan machtsverschuiving mogelijk maken door zich te organiseren op basis van organisatie *empowerment* (zie *empowerment* paragraaf 2.3). Op basis van macht kan de organisatie “belemmeringen voor participatie op [...] werpen of belemmeringen voor participatie weg [...] nemen” (Speer & Hughey, 1995, p. 732). Organisatie *empowerment* heeft daarbij een belangrijke rol in het mogelijk maken van een verschuiving van controle en macht en om te zorgen voor inspraak (Van Regenmortel 2009; Israel 1994). *Empowerment* op organisatieniveau legt zoals eerder beschreven de verbinding met *empowerment* op individueel, interpersoonlijk, organisatie en *community* niveau, waarbij het organisatieniveau het mogelijk kan maken om macht te geven, te verspreiden en te verbinden binnen en tussen (sociale) systemen (Israel et al., 1994; Christens et al. 2012). Christens (2012) noemt dit transformerende macht. In plaats van individuen wordt specifiek aan collectieven de mogelijkheid geboden om te handelen om omstandigheden en dynamiek in de sociale, *community* en politieke contexten te veranderen (Christens, 2012). “Het is dus zowel een doel op zich als een mechanisme voor het vergroten van het welzijn van het individu op collectief niveau” (Christens, 2012, p.116).

Ten slotte speelt besluitvorming bij machtsverschuiving een cruciale rol. Een *community* betekent niets als er geen besluiten worden genomen door of met invloed van de groep. Gelijkwaardigheid en eigenaarschap bij besluitvormingsproces is nodig om tot een groter gevoel van zelfbeschikking en zelfrespect te komen in de *community* (Laverack, 2006; Lachapelle, 2008). Hoewel volgens Vermeulen & Liese-Happel (2021) communities op basis van vrijwilligheid en vertrouwen gecoördineerd worden is er om gezamenlijke doelen te kunnen realiseren een vorm van centralisatie van belang en noodzakelijk. “Adler en Heckscher (2018) spreken in dit verband van participatieve centralisatie. Hiermee doelen ze enerzijds op het feit dat de mate van centralisatie op een participatieve manier besloten dient te worden en anderzijds dat die centralisatie ook op een participatieve manier wordt uitgevoerd” (Vermeulen & Liese-Happel, 2021, p. 67).

### *Burgerkracht & macht*

Arnstein (1969) spreekt binnen de context van de samenleving over burgerkracht en macht die bij burgers ligt om de uitkomst van een proces echt te kunnen beïnvloeden. Arnstein (1969) onderscheidt in haar veel gebruikte participatieladder stadia van wel of niet participeren. Pas bij stadia 6 ontstaat een vorm van macht van de burger: "(6) partnerschap


dat hen in staat stelt te onderhandelen en compromissen te sluiten met de traditionele machthebbers. [...] (7) gedelegeerde macht en (8) controle door de burger, krijgen burgers die niet tot de overheid behoren de meerderheid van de beslissingsbevoegdheid, of volledige bestuursmacht" (Arnstein, 1969, p. 217). Rosen & Painter (2019) vinden het nadeel aan Arnsteins zienswijze dat hierbij dat macht naar een gedeelte, enkel naar burgers, wordt verschoven. Arnstein houdt geen rekening met capaciteiten die burgers dienen te ontwikkelen, soorten deelnemers, verschillende doelen of middelen die burgers niet hebben (Rosen & Painter, 2019). Zij zien liever een verschuiving van sturing door burger naar co-productie met als doel gedeelde macht en machtsverschillen wegnemen, "waarbij meer *community* kracht [...] door adaptieve, flexibele en langdurige participatieve processen" ontstaat (Rosen & Painter, 2019, p. 335).

Machtsverschuiving wordt in deze studie gedefinieerd als een transformatieproces waarbij een *community* in toenemende mate in co-productie capaciteiten ontwikkelt om te handelen, te beïnvloeden, collectieve macht en contextuele kracht om te transformeren ontstaat die toe leidt naar eigenaarschap en volledige controle (Brennen & Israel, 2008; Coy al. 2021; Christens, 2012; Rosen & Painter, 2019). Het *community-empowerment* procesmodel welke in deze studie steeds meer zal worden verfijnd maakt machtsverschuiving mogelijk.

#### *Verfijning community empowerment procesmodel*

Deze literatuurverkenning heeft geleid tot verfijning van de vier stadia van het *community-empowerment* procesmodel wat gebaseerd is op Coy et al. (2021). Tabel 1, op pagina 31, biedt het totaaloverzicht van de vier stadia (met elk hun eigen uitkomsten).

Tabel 1: verfijning *community-empowerment* procesmodel (op basis van Coy et al. 2021, p. 9).

| 1. Participatie   | 2. Capaciteiten ontwikkelen  | 3. Autonomie   | 4. Eigenaarschap<br>(aanpassing: Liese-Happel, 2023)   |
|---|--|--|--|
| De <b>actie</b> om ergens aan deel te nemen.  | Het <b>vermogen</b> van individuen om onafhankelijk te handelen en hun eigen vrije keuzes te maken   | Het <b>recht</b> van een groep om zichzelf te besturen of hun eigen activiteiten te organiseren  | De <b>volledige controle</b> hebben over besluitvormingsproces en op het gebied van de sociale transformatie                                 |
| <b>Beïnvloeden:</b><br>(invloed uitoefenen)<br>1. Besluitvorming<br>2. De inzet van middelen<br>3. Resultaten   | <b>Gevoel van keuzevrijheid:</b><br>(het vermogen, de kracht)<br>1. Organiseren en handelen<br>2. Keuzes maken<br>3. Reageren op problemen | <b>Zelfbestuur:</b><br>(onafhankelijkheid, zelfbeschikking)<br>1. Acties<br>2. Middelen<br>3. Persoonlijke waarden en doelen.<br>4. Gezamenlijk (besluitvormings-) proces/ in co-productie met de organisatie<br>(toevoeging: Liese-Happel, 2023). | <b>Controle over:</b><br>(Verantwoordelijkheid, bevoegdheden)<br>1. Middelen<br>2. Kracht om te innoveren<br>3. Eigenaarschap over problemen |
|    |  |  |  |
| (toevoeging: Liese-Happel, 2023)<br>Machtsverschuiving: een transformatieproces waarbij een <i>community</i> in toenemende mate in co-productie capaciteiten ontwikkelt om te handelen, te beïnvloeden, collectieve macht en contextuele kracht om te transformeren ontstaat die toe leidt naar eigenaarschap en volledige controle (Brennen & Israel, 2008; Coy al. 2021; Christens, 2012; Rosen & Painter, 2019). |  |  |  |

### 2.5 Sociaal-ecologisch perspectief

Vanuit een sociaal-ecologisch perspectief (SEP) wordt het individu niet als autonoom wezen gezien, maar als onderdeel, in samenhang en in interactie met zijn sociale omgeving (systeem). Volgens Peirson, Boydel, Ferguson & Ferris (2011) heeft een systeem micro-, meso- en macroniveaus die in samenspel met elkaar “positief, negatief of neutraal reageren op: interne verschuivingen (bijv. in lidmaatschap, allianties, cultuur), externe krachten (bijv. economische recessies, technologische vooruitgang), crises (bijv. pandemieën) en kansen (bijv. verkiezing/benoeming van nieuwe leiders)” (Peirson et al., 2011, p. 309 ). Dit alles heeft invloed op een individu. Israël et al. (1994) benadrukt dat als er rekening wordt gehouden met de context van het individu door het geven van invloed en controle over deze context dat dit zorgt voor verbetering van gezondheid en kwaliteit van leven.



## Sociaal-ecologische modellen

In deze studie vormen zich vanuit een SEP in het sociaal-ecologisch model (SEM) vier niveaus (cirkels) om het individu heen. Deze vijf niveau worden in tabel 2 (pagina 34) toegelicht. Elk niveau is een niveau van invloed en deze niveaus zijn ook interactief met elkaar en versterken elkaar. (Golden & Earp, 2012, P. 364). Dat betekent dat “veranderingen op elk van de vijf niveaus zich kunnen verspreiden naar elk van de andere niveaus en uiteindelijk veranderingen teweegbrengen in gedragingen” (Petit, 2019, p. 16). En dit betekent ook dat beweging en verandering op een specifiek niveau zowel de eigenschappen van dat niveau, op een ander niveau of de relaties daartussen kan beïnvloeden (Peirson et al., 2011).

Er kan vanuit een SEM op een proactieve manier bij transformaties zowel aandacht zijn voor individuele alsook sociale omgevingsfactoren om gewenste doelen te bereiken (McLeroy et al., 1988; Peirson, et al. 2011). Daarbij worden bijvoorbeeld ook normen, waarden, gevoel van eigenaarschap en processen niet alleen gedistribueerd (verdeeld) tussen de niveaus, maar zelf ook beïnvloed en transformeren hier in mee (Peirson, et al. 2011; Lachapelle, 2008).

### *Drie sociaal-ecologische perspectieven & modellen*

In deze studie is een combinatie gemaakt van drie sociaal-ecologische perspectieven met modellen om drie systeem- en leefwerelden<sup>5</sup> van individuen samen te brengen. De keuze per artikel wordt ten eerste toegelicht, waarna de opbrengst per niveau worden ontwikkeld en de conceptuele keuze wordt gemaakt.

De keuze voor de eerste studie betreft het oorspronkelijke SEM van McLeroy et al. (1988) vanuit de systeem- en leefwereld voor gezondheidsbevordering als maatschappelijke kracht. Dit betreft een studies waar in vervolgstudies veel aan is gerefereerd en vormt de basis voor deze studie. De oorspronkelijke conceptuele uitwerking wordt in deze studie gebruikt om vanuit het individuele niveau naar de vier niveaus die zich om een persoon heen vormen te kunnen kijken. Het creëren van een passende sociale omgeving waardoor individuen worden beïnvloed en waardoor verandering in de omgeving kan plaatsvinden wordt als essentieel gezien in deze studie (McLeroy, 1988).

De keuze voor de tweede studie betreft het SEM van Simplican et al. (2015) (zie visuele weergave appendix 2, figuur 17) vanwege de gehandicaptenzorgcontext. Het biedt een

---

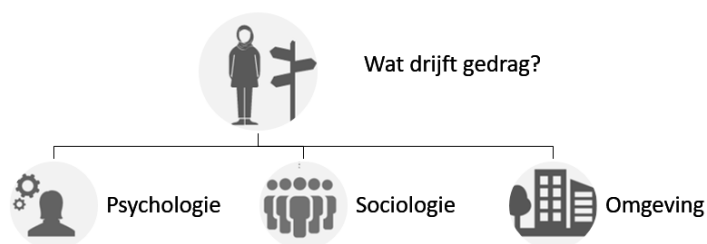
<sup>5</sup> “De systeemwereld is alles wat mensen ontwikkeld hebben aan instellingen en structuren op gebieden als economie, politiek, onderwijs, wetenschap, overheid, gezondheidszorg, verzorgingsstaat enz. enz. Dus een buitengewoon ongelijksoortige verzameling van systemen en subsystemen. De leefwereld is het ervaringsdomein, waarin mensen met elkaar omgaan in en buiten de systemen” (Mensink, 2017)

belangrijke verbinding tussen *community empowerment* en sociale inclusie. Sociale inclusie betreft namelijk de interactie tussen twee belangrijke levensdomeinen: interpersoonlijke relaties (relaties tussen leden van sociale netwerken zoals met personeel, familieleden, vrienden) en participatie in de *community* (Simplican et al., 2015). De toevoeging van deze studie legt ook de relatie in deze studie met kwaliteit van leven: “Interpersoonlijke relaties en *community* participatie komen terug in de literatuur over sociale inclusie staan centraal in de kwaliteit van leven van een persoon en beide zijn nodig voor sociale inclusie” (Simplican et al., 2015, p. 22). Kwaliteit van leven wordt door de *World Health Organization* gedefinieerd als: "de perceptie van individuen over hun positie in het leven in de context van de cultuur en waardesystemen waarin zij leven en in relatie tot hun doelen, verwachtingen, normen en zorgen" (WHO, 2012, p. 3).

De studie van Simplican et al. (2015) biedt ook inzichten in de rol, sterke positie en het belang van interpersoonlijke relaties (zoals naasten van mensen met een verstandelijke beperking, professionals) en onderbouwt het nog meer het belang van de organisatorische condities die nodig zijn om deze relaties te versterken. Om tot effectieve interventies te komen in het leven van mensen is het “[...] van cruciaal belang dat belanghebbenden in staat zijn om de relatie tussen sociale inclusie, ecologische omstandigheden en resultaten” kunnen zien (Simplican, 2015, p. 27). Deze studie biedt belangrijke sociaal-ecologische verbindingen om de resultaten van deze studie te kunnen analyseren vanuit de een gehandicaptenzorg organisatie met sociale inclusie en kwaliteit van leven als doelen in de context.

De derde studie biedt het sociaal-ecologisch ingebedde raamwerk van Coy et al. (2021) biedt inzichten in drijfveren vanuit *empowerment* om sociale- en gedragsveranderingen (transformatiekracht) te realiseren (zie appendix 2 figuur 18 & 19). De drijfveren bieden een theoretische lens om naar psychologische, sociologische en omgevingsfactoren te kijken die gedrag beïnvloeden (Petit, 2010; Coy et al., 2021) (zie figuur 5).

*Figuur 5: “Drie categorieën om gedragsdrijfveren te classificeren” (Petit, 2019, p. 20)*



Het “biedt verschillende elementen die al dan niet aanwezig kunnen zijn in de context” (Coy et al., 2022, p. 4) en gedrag beïnvloeden. “Men moet gedrag onderzoeken om te begrijpen waarom het gebeurt, en dan proberen uit te zoeken wat deze drijfveren kan beïnvloeden” (Petit, 2019, p. 56). Drijfveren kunnen zowel een stimulerend als belemmerend effect hebben op een individuen. De sociaal-ecologisch ingebedde drijfveren maken *empowerment* mogelijk op verschillende analyseniveaus (Coy et al., 2021). Het zorgt ook voor verbinding tussen de vier *empowerment*processen en het *community-empowerment* procesmodel.

De drie studie zijn in tabel 2 per sociaal-ecologisch niveau uitgewerkt om tot een conceptuele inbedding en keuze te komen in het SEM van deze studie.

Tabel 2: uitwerking sociaal-ecologische modellen

|                 |   |  |
|-----------------|---|--|
| <b>Niveau 1</b> | <p><b>McLeroy et al. (1988): intrapersonlijke factoren:</b> “kenmerken van het individu zoals kennis, houding, gedrag, [...], vaardigheden, enz. Dit omvat de ontwikkelingsgeschiedenis van het individu” (McLeroy et al., 1988, p. 355). Bekeken vanuit dit niveau gaat het niet om individuen te veranderen, maar de sociale omgeving en invloed om daar vervolgens interventies op in te zetten (McLeroy et al., 1988). “interventies omvatten kenmerken van het individu, zoals kennis, attitudes, vaardigheden of intenties om te voldoen aan gedragsnormen. Dit onderscheid tussen interventieniveaus en de doelen van interventies is belangrijk voor het begrijpen van ecologische strategieën” (McLeroy et al., 1988, p. 356).</p>   | <b>Conceptuele keuze SEM</b><br>Niveau: 1 Intrapersoonlijk: Individuele factoren & omstandigheden. |
|                 | <p><b>Simplican et al. (2015): individueel &gt; Individuele omstandigheden:</b> “Individuele voorwaarden die een persoon in staat stellen te functioneren/belemmeren” (Simplican et al., 2015, p. 26). “Leeftijd, gender, niveau van functioneren, zelfmotivatie, kennis, doelen stellen, zelfvertrouwen, eenzaamheid en gevoel ergens bij te horen” (Simplican et al., 2015, p. 25). “Individuele resultaten van sociale inclusie kunnen bestaan uit meer geluk, een groter gevoel van eigenwaarde en een gevoel van erbij horen, maar sociale inclusie kan alleen leiden tot negatieve gevoelens, zoals een groter gevoel van eenzaamheid” (Simplican et al., 2015, p. 26).</p>   |  |
|                 | <p><b>Coy et al. (2021): individueel &gt; Intrapersoonlijke drijfveren (psychologische factoren):</b> “Individuele drijfveren van <i>empowerment</i> van de <i>community</i>” Deze drijfveer heeft zes factoren (“gerangschikt naar frequentie van voorkomen”) (Coy et al., 2021, p. 5): “<i>Zelfeffectiviteit</i>: objectieve bekwaamheid en iemands overtuiging met betrekking tot deze bekwaamheid <i>Attitude</i>: iemands gedachten en gevoelens over iets. <i>Interesse</i>: iemands gevoelens van iets willen weten of leren <i>Intentie</i>: de bereidheid van een persoon om te veranderen <i>Cognitieve vooroordelen</i>: mentale snelkoppelingen voor het filteren en interpreteren van informatie <i>Beperkte rationaliteit</i>: besluitvorming die voldoet zonder alle informatie” (Coy et al., 2021, p. 4) “Op individueel niveau worden drijfveren meestal</p> |  |

|                 |  |  |
|-----------------|--|--|
|                 | <p>geassocieerd met wat een persoon weet en hoe goed hij uitgerust is om betrokken te zijn bij een initiatief, [...] motiveren[de] waarden [zoals vertrouwen] van een persoon om initiatief te nemen" (Coy et al., 2022, p. 4). (zie appendix 3 voor extra toelichting).</p>   |  |
| <p>Niveau 2</p> | <p><b>McLeroy et al. (1988): Niveau 2: <i>interpersoonlijke processen en primaire groepen:</i></b> "formele en informele sociale netwerken en sociale ondersteuningssystemen, waaronder de familie-, werkgroepen en vriendschapsnetwerken" (McLeroy et al., 1988, p. 355). Interpersoonlijk relaties hebben invloed op het individu bijvoorbeeld hoe individuen met stress omgaan, beslissingen nemen, het risico op psychische ziekte (McLeroy et al., 1988). "Sociale relaties zijn essentiële aspecten van sociale identiteit. Ze bieden belangrijke sociale hulpbronnen, waaronder emotionele steun, informatie, toegang tot nieuwe sociale contacten en sociale rollen, en tastbare hulp en hulp bij het vervullen van sociale en persoonlijke verplichtingen en verantwoordelijkheden." (McLeroy et al., 1988, p. 357). Het gaat volgens McLeroy et al. (1988) veranderen van de normen of sociale groepen waartoe individuen zich verbinden of toe behoren in plaats van het veranderen van het individu door de sociale invloeden.</p> <p><b>Simplican et al. (2015): Niveau 2: <i>interpersoonlijk &gt; Interpersoonlijke stimulerende/ belemmerende omstandigheden:</i></b> "Relaties met personeel, familieleden, vrienden, enz. Relaties tussen leden van sociale netwerken. Houdingen van leden van sociale netwerken. Niveaus van respect, vertrouwen en sociaal kapitaal" (Simplican et al., 2015, p. 25). "Familieleden en personeelsleden spelen een belangrijke rol om mensen met een verstandelijke beperking of ontwikkelingsstoornis in staat te stellen relaties te onderhouden en deel te nemen aan hun <i>community</i> (Whitehouse et al., 2001)". "Negatief kan bijvoorbeeld fysieke mishandeling of misbruik door bijvoorbeeld intimi en personeel betreffen" (Simplican et al., 2015, p. 26). "Sommige interpersoonlijke omstandigheden/ uitkomsten kunnen dus leiden tot een vermindering van het sociaal kapitaal en het gevoel van eigenwaarde." (Simplican et al., 2015, p. 26). Respect en vertrouwen tussen mensen en sociaal kapitaal zijn als drijfveer bij dit niveau toegevoegd (zie appendix 3 voor extra toelichting).</p> <p><b>Coy et al. (2021): Niveau 2: <i>interpersoonlijk &gt; Persoonlijke kenmerken (psychologische factoren):</i></b> "vertegenwoordigen de elementen waardoor individuele drijfveren worden ervaren". (Coy et al., 2021, p. 7). "Dit zijn overkoepelende elementen met een directe invloed op alle psychologische drijfveren" (Petit, 2019, p. 22) en beïnvloeden SEM niveau 1. Heeft 1 factor: "<i>Persoonlijke kenmerken:</i> fysiologische en sociaal-demografische determinanten die psychologische drijfveren beïnvloeden" (Coy et al., 2021, p. 4). "De voornaamste persoonlijke kenmerken die een rol speelden bij het mediëren van de drijfveren van <i>empowerment</i> waren onder meer opleiding, inkomen/ armoedeniveau, geslacht, sociale status en leeftijd. Vaak fungeerden deze kenmerken als belemmeringen voor <i>empowerment</i> door het beperken van de controle van het individu over hun gedrag en</p> | <p>Conceptuele keuze SEM<br/>Niveau 2: Interpersoonlijke processen: (in)formele sociale netwerken &amp; omstandigheden</p> |

|                 |  |   |
|-----------------|--|---|
|                 | <p>hun beschikbare mogelijkheden” (Coy et al., 2021, p. 7). (zie appendix 3 voor extra toelichting).</p>   |   |
| <p>Niveau 3</p> | <p><b>McLeroy et al. (1988): Niveau 3: institutionele factoren:</b> “sociale instellingen met organisatorische kenmerken, en formele (en informele) regels en voorschriften die hun werking regelen” (McLeroy et al., 1988, p. 355). “organisatiekenmerken kunnen worden gebruikt om gedragsveranderingen te ondersteunen” en binnen de context (individu, interpersoonlijk, <i>community</i>) worden verspreid (McLeroy et al., 1988, p. 359).</p>  | <p>Conceptuele keuze SEM<br/>Niveau 3: Maatschappelijke organisatie (Organisatorische &amp; institutionele factoren en voorwaarden)</p> |
|                 | <p><b>Simplican et al. (2015): Niveau 3: : organisatorisch &gt; Organisatorische voorwaarden:</b> “cultuur van het groepshuis, missieverklaringen, houding van senior personeel, opleidingsmogelijkheden voor personeel” (Simplican et al., 2015, p. 25); “Organisatieculturen van groepen binnen de <i>community</i>, zoals scholen, arbeidsbureaus en wetshandhaver” (Simplican et al., 2015, p. 25); “Individueel of familie sociaaleconomische status, sociaal kapitaal, gezinscultuur”; “Toegang tot communicatiediensten” (Simplican et al., 2015, p. 25). “Organisatorische resultaten van sociale inclusie kunnen veranderingen in de organisatiecultuur inhouden, aangezien culturen inclusie meer kunnen bevestigen. Vijandige of ambivalente organisatieculturen kunnen de voorwaarden voor integratie op individueel en interpersoonlijk niveau ondermijnen. Positieve organisatieculturen, de effectiviteit van individuele en interpersoonlijke omstandigheden kunnen versterken. Daarom is het belangrijk om in gedachten te houden hoe voorwaarden op verschillende niveaus op elkaar inwerken” (Simplican et al., 2015, p. 26).</p>   |   |
|                 | <p><b>Coy et al. (2021): Niveau 4: maatschappelijk &gt; Institutionele en maatschappelijke drijfveren (Sociologische &amp; omgevingsfactoren):</b> “de structuur waartegen <i>empowerment</i> plaatsvond” (Coy et al., 2021, p. 8). “Organisaties met regels, procedures en voorschriften om het dagelijks leven te structureren leven, ook voor operaties die beïnvloeden hoe, of hoe goed, bijvoorbeeld, diensten worden verleend aan burgers” (Petit, 2019, p. 52). Drie factoren: “<i>Meta-normen</i>: onderliggende ideologieën en regels, behoud van gelaagdheid, rollen en macht in de samenleving bekijken” (Coy et al., 2021, p. 5) “Om <i>empowerment</i> te laten plaatsvinden moesten gevestigde meta normen vaak een evolutie ondergaan” (Coy et al., 2021, p. 8). <i>Structurele belemmeringen</i>: “factoren die van invloed zijn op het vermogen van een persoon om te veranderen” (Coy et al., 2021, p. 4). Actieve <i>empowerment</i> wordt door structurele barrières verhindert bijvoorbeeld door een institutioneel ontwerp die niet of onvoldoend toegang biedt (Coy et al. 2021). <i>Communicatieomgeving</i>: “informatie, meningen en argumenten waaraan mensen worden blootgesteld” (Coy et al., 2021, p. 4). “maakte <i>empowerment</i> mogelijk via twee factoren: feitelijke informatie en een positief openbaar gesprek. Daarvan was de toegang tot actuele en begrijpelijke informatie het belangrijk, aangezien informatie de besluitvorming ondersteunt” (Coy et al., 2021, p. 8). (zie appendix 3 voor extra toelichting).</p> |   |

|          |   |   |
|----------|---|---|
| Niveau 4 | <p><b>McLeroy et al. (1988): Niveau 4: community factoren:</b> “community factoren, relaties tussen organisaties, instellingen en informele netwerken binnen gedefinieerde grenzen” (McLeroy et al., 1988, p. 355). De <i>community</i> biedt een bemiddelende structuur (zoals familie, informele sociale netwerken, vrijwilligersverenigingen en buurten) en is de verbinding tussen grote sociale omgeving, heeft sociale hulpbronnen en identiteit, heeft invloeden op de normen en waarden. “Veranderingen bij individuen zonder de steun van deze [...] structuren [zijn] moeilijk te bereiken” (McLeroy et al., 1988, p. 363). Een <i>community</i> biedt relaties tussen organisaties (ten behoeve van samenwerking) en machtsstructuren (McLeroy et al., 1988)</p>   | Conceptuele keuze SEM<br>Niveau 4: Community voorwaarden & factoren |
|          | <p><b>Simplican et al. (2015): Niveau 4: community &gt; Voorwaarden op community niveau:</b> “Beschikbaarheid van en toegang tot geschikte diensten, transport en online <i>communities</i> en bronnen”; “Type woonruimte, zoals de grootte en setting”; “Beschikbaarheid van groepen voor belangenbehartiging”; “Houding in de <i>community</i>, cultuur, geografie en discours [(spreken over iets)]” (Simplican et al., 2015, p. 26). Hierbij is het volgens Simplican et al. (2015) de kwaliteit van het contact van belang om effectiviteit van sociale inclusie te bereiken en kunnen en kan dit contact ook negatieve stereotypen verstrekken.</p>   |   |
|          | <p><b>Coy et al. (2021): Niveau 3: Community &gt; Community drijfveren (Sociologische &amp; omgevingsfactoren):</b> “belangrijkste drijfveren voor de <i>empowerment</i> van een <i>community</i>. Deze drijvende kracht bestaat uit drie factoren, gerangschikt naar frequentie van voorkomen: <i>Community dynamiek</i>: “een <i>community</i> met gedeelde erkenning van een probleem en collectieve capaciteit, discussie en actie” (Coy et al., 2021, p. 4)</p> <p>“De <i>community</i> dynamiek was een cruciale factor voor de <i>empowerment</i> van de <i>community</i> door bij te dragen aan het vermogen van de groep om te veranderen via zes factoren: sociale cohesie, gevoel van eigendom, gelijkheid van deelname, sociaal leren, kwaliteit van het leiderschap en collectieve zelfredzaamheid”. Ze dragen allemaal bij aan “gevoel van <i>empowerment</i> dat zich verspreidt van individuen naar communities en vice versa” (Coy et al., 2021, p. 8). <i>Opkomende alternatieven</i> [(transformatie-kracht)] “iemand's blootstelling aan verschillende opties die momenteel beschikbaar zijn” (Coy et al., 2021, p. 4). <i>Sociale invloed</i>: “sociale normen, hoe een persoon wordt beïnvloed door wat anderen denken” (Coy et al., 2021, p. 4). “sociale factoren zoals invloed van machthebbers” (Coy et al., 2021, p. 7) (zie appendix 3 voor extra toelichting).</p> |   |

|          |  |   |
|----------|--|---|
| Niveau 5 | <p><b>McLeroy et al. (1988): Niveau 5: overheidsbeleid:</b></p> <p>“openbare orde - lokale, provinciale en nationale wetten en beleid” (McLeroy et al., 1988, p. 355). Wetgeving die positief gedrag beoogd te beïnvloeden ten behoeve van bijvoorbeeld gezondheidsrisico's. Beleid is sterk gelinkt met communities, omdat beleid er op gericht zou moeten zijn om gemeenschappen te versterken en voldoen aan de behoefte van individuen. Overheidsbeleid dient een omgeving te creëren waarin de juiste connectie met het individu en interpersoonlijke netwerken gemaakt kan worden. (McLeroy et al., 1988).</p> <p><b>Simplican et al. (2015): Niveau 5: Sociaal-politiek:</b></p> <p>“Wetten, rechtshandhaving, marktwerking, staatsperspectieven, geschiedenis van dienstverlening. Wetgevende bezuinigingen” (Simplican et al., 2015, p. 25). “sociale integratie invloed heeft op politieke veranderingen, maar omdat politieke veranderingen vaak het resultaat zijn van groepen die zich samen van groepen die zich samen inzetten - waaronder ouders, professionals en zelfpleiters - zou een grotere sociale integratie politieke effecten kunnen hebben. (Vanhala, 2011)” “Bovendien zijn politieke randvoorwaarden van invloed op het gedrag, [omdat bijvoorbeeld] wetgevende bezuinigingen [...] een negatieve invloed [kunnen hebben] op de organisatiecultuur en het gedrag van het personeel (Hermsen et al., 2014)”</p> <p><b>Coy et al. (2021): Niveau 5: beleid &amp; systemen&gt; Beleids- en sys-teembepalende drijfveren (omgevingsfactoren):</b> “Beleids- en systeembepalende factoren creëerden het systeem waarin <i>empowerment</i> zich voordeed. Deze drijfveer heeft twee factoren, “gerangschikt naar frequentie van voorkomen” (Coy et al., 2021, p. 8): “Bestuurlijke entiteiten: de instellingen, bestuursorganen en sociaal-politieke groeperingen die de samenleving organiseren en controleren <i>Context</i>: de omstandigheden waarin een persoon leeft” (Coy et al., 2021, p. 4). (Zie voor extra toelichting appendix 3)</p> | Conceptuele keuze SEM<br>Niveau 5: Overheidsbeleid & systemen |
|----------|--|---|

### Sociaal-ecologische conceptuele keuzes en inzichten

Het samenbrengen van *empowerment*processen en het SEP vormt een belangrijke theoretische bijdrage in deze studie en het ontwikkelde conceptueel model. Voordat het conceptueel model op basis van de gehele literatuurverkenning aan de orde komt is het van belang om een aantal conceptuele keuzes en inzichten toe te lichten die het samenbrengen van de 3 sociaal-ecologische modellen hebben opgeleverd.

#### *Interpersoonlijke processen*

De studie van Simplican et al. (2015) versterkt het binnen de gehandicaptenzorg belangrijke interpersoonlijke niveau. De drijfveren respect en vertrouwen tussen mensen en sociaal kapitaal kunnen hierdoor worden toegevoegd aan het ontwikkelde conceptueel model. Alleen de toevoeging van persoonlijke kenmerken van Coy et al. (2021) werd

onvoldoende geacht in de gehandicaptenzorgcontext. Ook ontstaat door de toevoeging van dit artikel een belangrijke praktische implicaties ten aanzien van het verbinden van interpersoonlijke processen (informele zorg) & *community* elementen. Vanuit dit SEP wordt het interpersoonlijke niveau en het *community* niveau in relatie tot sociale inclusie<sup>6</sup> en kwaliteit van leven gebracht (zie figuur 6 op pagina 40).

#### *Maatschappelijke organisatie*

De conceptuele keuze voor het ontwikkelde begrip ‘maatschappelijke organisatie’ is ontstaan vanuit het samenbrengen van deze studies. De studies bieden verschillende voorwaarden en factoren die van belang zijn om vanuit het organisatieperspectief *empowerment* op alle niveaus te stimuleren en te faciliteren. Om de organisatie de juiste verbindende en contextuele positie binnen de gehandicaptenzorgcontext te bieden is er voor gekozen om dit begrip op het derde sociaal-ecologische niveau te situeren op basis van Simplican et al. (2015).

Een zorgorganisatie dient zich te ontwikkelen naar een maatschappelijke organisatie om zowel sociale inclusie<sup>7</sup>, kwaliteit van leven en sociale transformatie via het SEP van micro (individueel) naar macro (overheidsbeleid & systemen) op de juiste manier weet te stimuleren, te faciliteren en te verbinden is van belang. De rol van de maatschappelijke organisatie is hierbij fundamenteel om tot *empowerment* vanuit de gehandicaptenzorg context te komen. De juiste “organisatiekenmerken kunnen worden gebruikt om gedragsveranderingen te ondersteunen” (McLeroy et al., 1988, p. 359). Vanuit organisatie *empowerment* kan de organisatie de kracht binnen het sociaal-ecologische systeem vergroten.

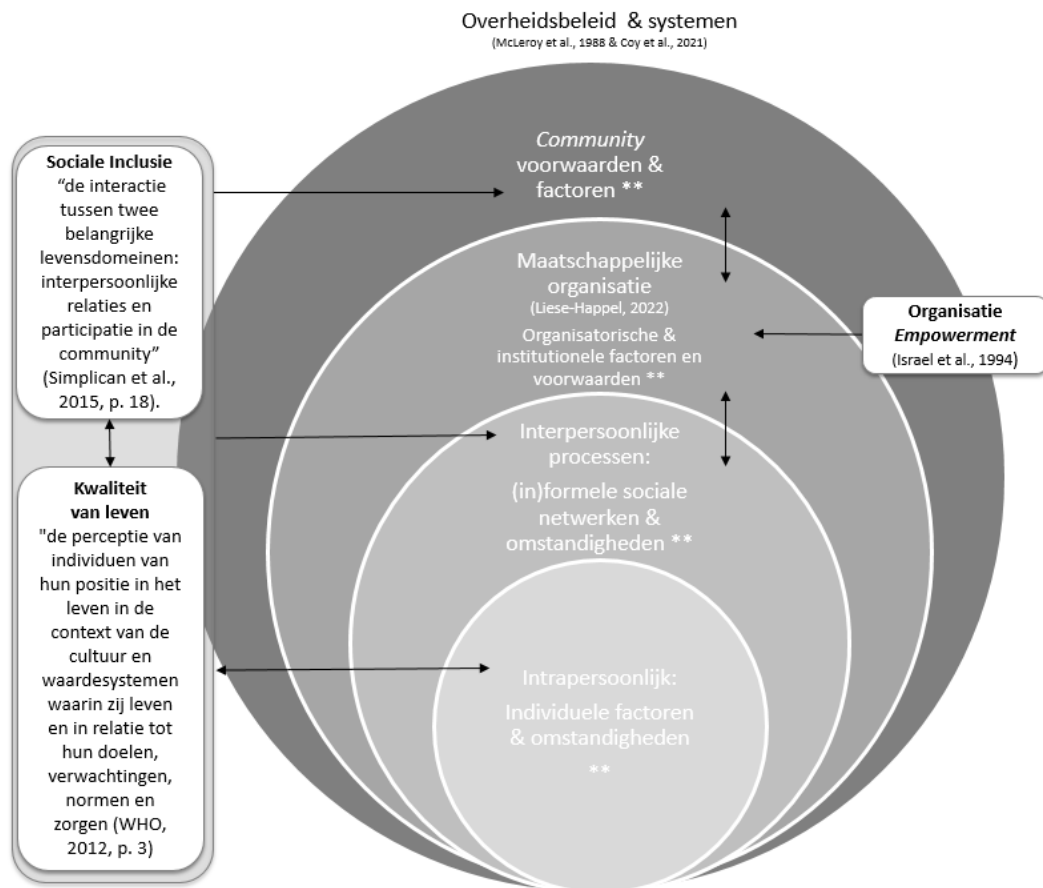
Zie voor een ontwikkelde visuele conceptuele weergave van een maatschappelijke organisatie die kwaliteit van leven en sociale inclusie via interpersoonlijke processen en *community* voorwaarden en factoren stimuleert en faciliteert figuur 6 op pagina 40.

---

<sup>6</sup> & <sup>7</sup> Simplican et al. (2015) definieert “sociale inclusie als de interactie tussen twee belangrijke levensdomeinen: interpersoonlijke relaties en participatie in de gemeenschap”, waarbij beide nodig zijn voor sociale inclusie en kwaliteit van leven (Simplican et al., 2015, p. 18).



*Figuur 6:* Ontwikkelde conceptuele weergave van een maatschappelijke organisatie die kwaliteit van leven en sociale inclusie via interpersoonlijke processen en *community* voorwaarden en factoren stimuleert en faciliteert.



\*\* Mcleroy et al., 1988 & Simplican et al., 2015

In deze studie is de rol van een maatschappelijk organisatie eveneens van belang bij het creëren van een krachtige en machtige *community*. Een *community* betreft een nieuw (sociaal-ecologisch) systeem, waarbij systeemverandering wordt beoogd vanuit een bestaand organisatiesysteem (gehandicaptenzorgorganisatie). Volgens Peirson et al. (2011) bestaat een systeem uit twee of meer onderdelen die op basis van gemeenschappelijkheid en een georganiseerde structuur in staat is om doelen te behalen. "Wanneer de concepten van systemen en verandering worden samengevoegd, [dan wordt deze samenvoeging] [...] een proces van transformatie in de bestaande structuur, functie en/of cultuur van een systeem" (Peirson et al., 2011, p. 308). Peirson et al. (2011) definieert systeemverandering als "inspanningen die ernaar streven de onderliggende infrastructuur binnen een *community* of gerichte context te verschuiven om een gewenst resultaat te ondersteunen" (Peirson et al., 2011, p. 308). Een systeemverandering kan bijdragen aan het transformeren van

“systeemdynamieken, structuren, middelen, regels, normen en relaties” (Peirson et al., 2011 p. 308). Daarbij is het bij systeemveranderingen met een *community* cruciaal dat aan de eigen doelen en behoeften van de *community* wordt voldaan. Vanuit een maatschappelijke organisatie kan systeemverandering vanuit een SEP in combinatie met *empowerment* gestimuleerd en gefaciliteerd worden.

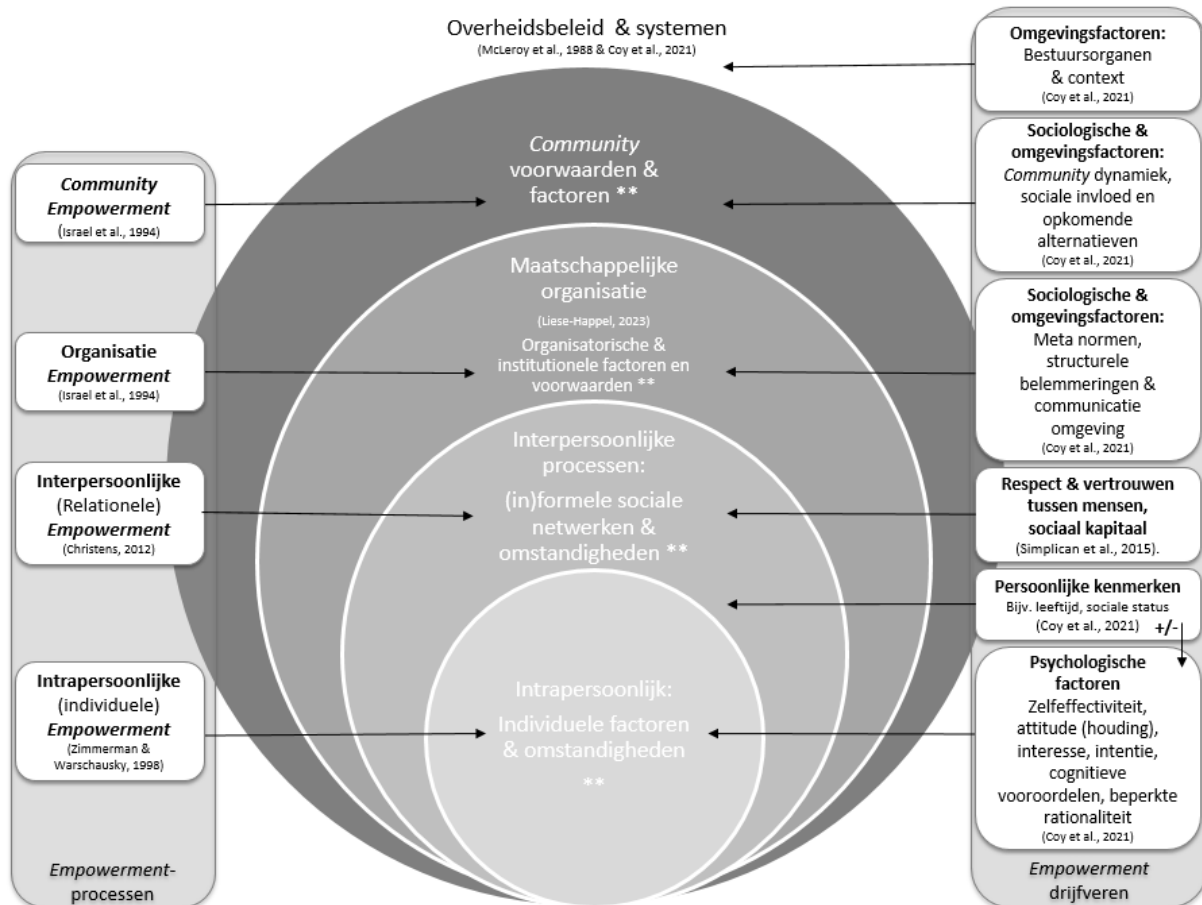
## 2.6 Conceptueel model

Het ontwikkelde conceptueel model maakt dat complexe theoretische inzichten in deze studie worden teruggebracht naar een sociaal-ecologisch model waarmee het gedrag van individuen kan worden beïnvloed vanuit de omgeving om te kunnen en te willen transformeren. Het conceptualiseren kan helpen bij het ondersteunen van doeltreffendheid, omdat succesvolle gedragsverandering kan ontstaan als deze succesvol plaatsvindt in sociale netwerken, organisaties, communities en politieke klimaten (Simplican et al., 2015). Het conceptueel model is gebaseerd op voorgaande literatuurverkenning over *empowerment* en het sociaal-ecologisch perspectief en de drie gebruikte sociaal-ecologische modellen. Figuur 7 op pagina 42 biedt de visuele weergave van het ontwikkelde conceptueel model.

In deze studie wordt de omgeving van het individu en componenten van *empowerment*processen op basis van een sociaal-ecologisch model aan elkaar verbonden. Het begrip *empowerment* biedt op meerdere sociaal-ecologisch niveaus essentiële processen om een krachtige en machtige *community* te realiseren. Dit conceptueel model “benadrukt niet alleen *empowerment* op meerdere niveaus, maar ook de combinatie van *empowerment* op alle [vier] niveaus” (Israel et al., 1994, p.153) in relatie tot de sociaal-ecologische omgeving van het individu. Het biedt een conceptuele (visuele) weergave van de verbinding tussen ten eerste *empowerment* componenten en processen en ten tweede *empowerment* drijfveren. De beïnvloeding van deze drijfveren wordt in deze studie specifiek op basis van de gehandicaptenzorg context onderzocht. Met dit holistische sociaal-ecologische model brengt het een individu in de juiste verbinding in een veranderende omgeving om te kunnen participeren in een *community*. Daarbij wordt het belang van het interpersoonlijke processen en de essentiële rol van de maatschappelijk organisatie benadrukt. Zie voor een visuele weergave van de relaties tussen het conceptuele model en het *community-empowerment*-proces(-model) appendix 4.

**Figuur 7: Ontwikkelde conceptueel model**

In deze studie ontwikkelde conceptuele weergave van het sociaal-ecologisch met *empowerment*processen en *empowerment* drijfveren (op basis van Israel et al. 1994; Christinsen 2012 et al. & McLeroy et al. 1988; Coy et al., 2021; Simplican et al. 2015)



\*\* McLeroy et al., 1988 & Simplican et al., 2015

# Hoofdstuk 3: Methodologie

## 3.1 Inleiding

De methodologie van deze studie zal in dit hoofdstuk inzichtelijk worden gemaakt. De verantwoording van gemaakte keuzes maakt dat controleerbaarheid van deze studie ontstaat. (Bleijenbergh, 2015). De onderzoeksstrategie, kwalitatieve dataverzameling (inclusief casusbeschrijving), ethische overwegingen en de manier van data-analyse komen aan de orde.

## 3.2 Onderzoeksstrategie

In deze studie is gekozen voor een abductieve onderzoekstrategie waarbij kwalitatieve data is verkregen. Een abductieve benadering past bij de onderzoeksvragen van deze studie om de vroege stadia van het *community empowerment*processen vanuit een sociaal-ecologisch perspectief te bestuderen, want zoals Dubois en Gadde (2002) stellen is een abductieve aanpak geschikt om nieuwe relaties te ontdekken. Voort bouwen (toetsen) en verfijnen van bestaande theorieën wordt in deze studie toegepast en vormt de essentie van abductief onderzoek. Volgens Dubois & Gadde (2002) kan dit door deductie en inductie systematisch te combineren worden bereikt. Hierbij betreft deductief onderzoek theorie toetsend (operationaliseren) en vindt bij inductief onderzoek theorie vorming (abstraheren) plaats (Bleijenbergh, 2015). De nadruk wordt in deze studie op theorieontwikkeling gelegd, zoals Dubois & Gadde (2002) voorstellen en niet op theorievorming wat bij inductief onderzoek het geval is. Theorievorming is volgens Dubois & Gadde (2002) bij een abductieve aanpak belangrijk om niet slechts bestaande theorieën te bevestigen, maar dat het doel van de onderzoeker is om nieuwe dingen te ontdekken. Met dit doel voor ogen is deze studie een creatief proces gebleken waarbij relaties en combinaties zijn gemaakt tussen *empowerment* en het sociaal-ecologisch perspectief. Het samenbrengen van concepten en theoretische modellen zijn ontwikkeld op basis van een literatuurverkenning in combinatie met de resultaten zoals zullen worden beschreven in hoofdstuk 4. Kovács & Spens (2005) onderschrijven het belang van creativiteit en intuïtie bij abductief onderzoek om relaties te leggen tussen constructen en als manier om kennis te ontwikkelen. Door abductief onderzoek wordt de beperkingen die enkel deductief en enkel inductief onderzoek met zich mee brengen overbrugd (Kovács & Spens, 2005). De abductieve onderzoeksstrategie werd na een uitgebreide literatuurverkenning op basis van de ervaren tekortkomingen bij een deductieve en inductieve onderzoeksstrategie gekozen, waardoor de gewenste theorieontwikkeling vanuit de

gehandicaptenzorgcontext mogelijk werd. Het ontwikkelde conceptueel model van deze studie bood (visuele) ondersteuning bij deze onderzoeksstrategie.

### 3.3 Kwalitatieve dataverzameling

Om *empowerment*processen in communities en het sociaal-ecologisch perspectief te bestuderen zal worden gekeken naar een casus binnen de gehandicaptenzorg in de vorm van een *casestudy*. “Een *casestudy* is het bestuderen van een of enkele dragers van een sociaal verschijnsel in de natuurlijke omgeving, gedurende een bepaalde periode, met behulp van diverse databronnen, ten einde uitspraken te doen over de patronen en processen die aan het verschijnsel ten grondslag liggen” (Bleijenbergh, 2015, p. 43). Er is gekozen voor een *casestudy*, omdat dit de mogelijkheid biedt om individuen in relatie tot een *community* in oprichting gedetailleerd te onderzoeken. De meningen, percepties, ervaringen en behoeften van de (toekomstig) betrokken individuen stond binnen de context van de casus centraal. Volgens Bleijenbergh (2015) betreft deze studie een enkelvoudige *casestudy*, waarbij een toekomstig locatie van een zorgorganisatie in de gehandicaptenzorg zal worden onderzocht.

#### Casus

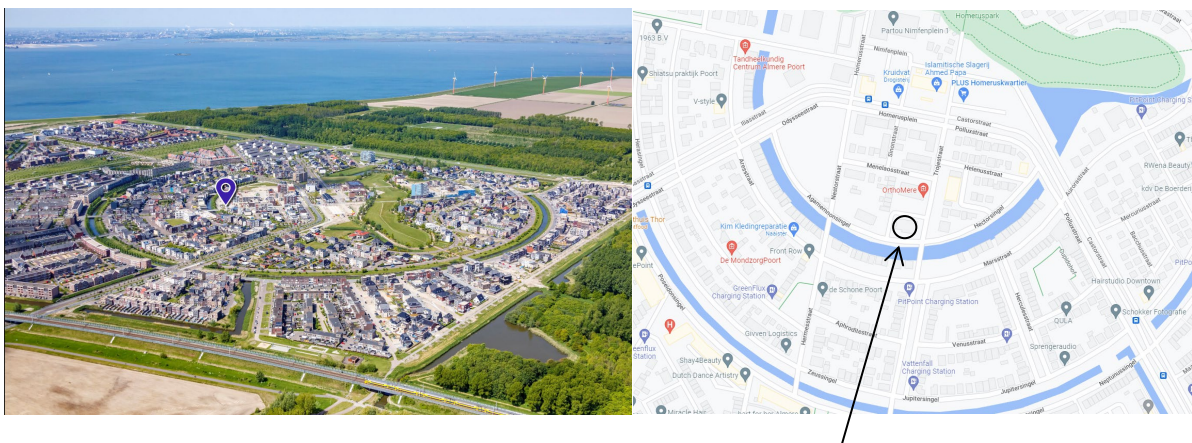
Voor bewoners met een verstandelijke handicap biedt de *community* in de vorm van de buurt als samenleving de mogelijkheid tot sociale inclusie en in lijn met de visie 2030 van de branche Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) een betekenisvol leven te leiden. Het betreft “een beweging in de samenleving die hun behoeften ziet en hun talenten waardeert, waardoor zij net als iedereen kansen en mogelijkheden hebben om zich te ontplooien en mee te doen” (Philadelphia, interne communicatie). Daarbij is “het bieden van zorg en ondersteuning in de verschillende netwerken en gemeenschappen waarin mensen met en zonder een beperking leven. Kijkend over grenzen van zorgdomeinen, leefdomeinen en organisaties heen” (VGN, visie 2030, p. 7) een belangrijk doel voor de toekomst.

De casus die voor deze studie is geselecteerd is de oprichting van een *community* in de wijk Homeruskwartier in Almere Poort. In het kader van de komst van het Homerushuis (realisatie begin 2024) wordt de realisatie van een *community* beoogd. Homerushuis wordt een zorglocatie voor 36 mensen met een matige verstandelijke beperking. De locatie wordt onderdeel van de wijk Homeruskwartier. Dit is de grootste woonwijk in Nederland die door eigen inwoners wordt ontwikkeld en gebouwd en krijgt (uiteindelijk) 3400 woningen (Almere.nl, z.d.). Er woonden op 1 januari 2022 7.560 inwoner in het Homeruskwartier

(allicijfers.nl). Rond het toekomstig Homerushuis zijn huur, koop, eengezinswoningen, appartementen en een huisartsenpraktijk. De locatie ligt op loopafstand van een winkelcentrum. Het Homerushuis krijgt naast appartementen en gezamenlijke woonkamers, ook een ontmoetingsruimte voor de buurt. Het Homerushuis wordt op basis van het nieuwe concept 'de locatie van de toekomst' (LVDT) een innovatieve locatie waar sociale- en technologische innovatie samen komt. Het Homerushuis en het LVDT concept zijn onderdeel van Stichting Philadelphia Zorg. Philadelphia is in Nederland de op één na grootste aanbieder (ongeveer 9200 cliënten, 7300 medewerker, 500 vrijwilligers) in de (verstandelijk) gehandicaptenzorg (Philadelphia, 2022). Philadelphia is 61 jaar geleden opgericht door ouders die een andere zorg- en woonomgeving voor hun kinderen wensten. De van oudsher grootschalige instituten op afgelegen plekken maakten plaats voor de huidige ongeveer 500 kleinschalige woon- en dagbestedingslocaties in buurten en wijken. De positionering die is ontstaan vanuit de historie en de landelijke groei van de organisatie over de decennia heen kenmerkt zich daardoor in 'groot in kleinschaligheid'. In buurten en zeker in kleinere dorpen zijn locaties, bewoners en professionals onderdeel van (lokale) (kerk)gemeenschappen (communities). Zie voor meer informatie over het Homerushuis: [www.homerushuis.nl](http://www.homerushuis.nl)

*Afbeelding 1 (links):* ligging Homerushuis in het Homeruskwartier in Almere Poort (persoonlijke communicatie, z.d.).

*Afbeelding 2 (rechts):* (bouw)locatie Homerushuis in de wijk Homeruskwartier (google.nl, z.d.).



## Respondenten

Het onderzoeken van deze casus zal bestaan uit interviews met betrokkenen. Hieronder vallen mensen die onderdeel zijn en / of kunnen worden van de *community*, welke verbonden is aan het Homerushuis en/ of de wijk Homeruskwartier. Binnen deze casus kunnen

drie typen actoren worden onderscheiden, ten eerste buurtbewoners uit het Homeruskwartier (zie afbeelding 1 en 2). Ten tweede professionals van Philadelphia die bezig houden met de realisatie van het Homerushuis en/ of de *community*. Ten derde de groep naasten (zoals ouders) van de toekomstig bewoners van het Homerushuis.

### Halfgestructureerde interviews

Deze studie wordt uitgevoerd middels halfgestructureerde interviews om rijke opbrengstem aan meningen, percepties, ervaringen en behoeften te achterhalen bij respondenten. De (volgorde van) vragen zoals Bleijenbergh (2015) dat voorschrijft zijn van tevoren opgesteld en als daar aanleiding voor is wordt daar van af geweken. Respondenten worden voor en tijdens de introductie van het interview geïnformeerd over doel, de rol van de onderzoeker en verwerking van de gegevens waarbij anonimiteit hen gegarandeerd wordt.

In deze studie wordt abductief gebruik gemaakt van de studie van onderzoeker Dominique McCollum Coy van Monash *University* (Melborne, Australië) wat ontwikkeld is binnen de klimaattransformatie. Het interviewsript van de onderzoeker is verkregen en heeft als startpunt gefunctioneerd in de ontwikkeling van het interviewsript voor deze studie. Vanuit de persoonlijke communicatie met de onderzoeken zijn waardevolle adviezen verkregen: *“before the empowerment section, take a moment to acknowledge that it is a big idea with lots of different meanings and all that you want to know is about the interviewees' experiences”* (persoonlijke communicatie, 16 augustus 2022). Ook is een webinar, *The praxis of empowerment* (2022), van de onderzoeker bekeken.

Het interviewsript (zie appendix 4) bestaat naast de introductie en afsluiting uit vier onderdelen (*community, empowerment, empowermentproces, het sociaal-ecologisch perspectief*). Ieder onderdeel is bevraagd op basis van een vooraf bepaalde tijdsduur en met gebruik van een PowerPoint presentatie voor visuele ondersteuning bij definities, modellen en teksten (zie appendix 5). Visuele weergave heeft als voordeel dat complexe informatie eenvoudiger is over te brengen en dat figuren kunnen worden getoetst. Voor het opstellen van het interviewsript en de visuele weergaven gebruik gemaakt van de literatuur van Israel et al. (1994), Rodrigues, Menezes & Ferreira (2018), Peterson, Lowe, Hughey, Reid, Zimmerman, & Speer (2006), Coy et al. (2022) en Simplican et al. (2015).

## Databronnen

Bij kwalitatief onderzoek wordt naar informatie gezocht over het te onderzoeken verschijnsel welke verkregen kan worden via de databronnen mensen, zaken, situaties en gebeurtenissen (Bleijenbergh, 2015). In deze studie zijn de actoren naasten, buurtbewoners en professionals als databronnen onderzocht, omdat individuen vanuit dit perspectief onderdeel zullen zijn van de *community*. Van deze gekozen databronnen worden rijke meningen, percepties, ervaringen en behoeften verwacht in relatie tot de onderzoeksvragen. Deze actoren kunnen inzichten verschaffen die van belang zijn bij de realisatie van een *community* in hoe bijvoorbeeld *empowerment* drijfveren beïnvloed kunnen worden. Vanuit sociaal-ecologisch perspectief is een naaste meer verbonden met het interpersoonlijke niveau, een professional met het organisatie niveau en een buurtbewoner met het *community* niveau, wat door de keuze van deze drie actoren tot rijke opbrengsten per sociaal-ecologisch niveau zal leiden. De opbrengsten vanuit de verschillende actoren met per actor verschillende individuen vullen elkaar aan in rijke perspectieven en in relatie tot de verschillende onderzoeksvragen. Volgens Bleijenbergh (2015) ontstaat hierdoor triangulatie van bronnen. In tabel 3 is een toelichting per databronnen en het selectieproces beschreven.

Tabel 3: Toelichting databronnen en selectieproces

| <b>Naasten:</b> familie of vrienden van toekomstig bewoners van het Homerushuis. |  |
|--|--|
| Selectie-<br>proces<br>naasten:<br>7<br>Respon-<br>denten                        | Op het moment van selectie (september 2022) staan 22 mogelijke toekomstig bewoners op een wachtlijst van het Homerushuis. Om vanuit ethische overwegingen correcte en volledige informatie te verstrekken is gekozen om 22 contactpersonen middels een brief die is verzonden per e-mail uit te nodigen tot deelname aan deze studie (zie appendix 7). De brief is voor verzending door een Philadelphia projectmedewerker van feedback voorzien, om in taalgebruik aan te sluiten bij de communicatie naar naasten. Vanwege privacywetgeving zijn de e-mails verstuurd door een zorgconsulent die over de contactgegevens beschikte. Om tot de juiste selectie van de databronnen te komen heeft de zorgconsulent bevestigd dat alle aangeschreven contactpersonen de rol van naasten vervullen. Gezien het onderwerp van deze studie en het belang van het bevorderen van participatie zijn alle naasten die zich aanmelden geïnterviewd. Dat resulteerde in 7 aanmeldingen van 8 (stief)ouders. |



| <b>Buurtbewoners:</b> die in de wijk Homeruskwartier wonen  |  |
|---|--|
| <b>Selectie-<br/>proces</b><br><br><b>buurt-<br/>bewoners:</b><br><br>5<br><br><b>respon-<br/>denten</b>  | Middels <i>snowball sampling</i> (Verschuren & Doornewaard, 2015) zijn buurtbewoners over een langere periode (juni t/m oktober 2022) geworven, omdat dit de beste mogelijkheid bood om in contact te komen. Rechtstreeks fysieke benaderen of via een bekende persoon van de buurtbewoner leverde de gewenste motivatie tot deelname op. Om de valkuil bij <i>snowball sampling</i> van vooringenomen keuzes tegen te gaan, is gezocht naar buurtbewoners totdat aan verzadiging aan inzichten was voldaan. Buurtbewoners zijn benaderd op een voorlichtingsbijeenkomst van het Homerushuis (1x), via het in contact treden met een Hogeschool (1x), via het buurthuis (1x), via een lokale ondernemer (1x) die ook weer iemand heeft aangedragen (1x). |
| <b>Professionals:</b> die een dienstverband hebben bij Philadelphia en een actieve rol vervullen bij de realisatie van het Homerhuis en/ of de <i>community</i> . |  |
| <b>Selectie-<br/>proces:</b><br><br><b>Profes-<br/>sionals:</b><br><br>5<br><br><b>respon-<br/>denten</b>   | Op moment van selectie (begin september 2022) zijn 6 professionals en 1 manager betrokken. Zij hebben een voorbereidende rol in het realiseren van de locatie en de <i>community</i> . Bij de selectie is gekeken naar een vertegenwoordig van diversiteit in taken en wel of geen ervaring met <i>community building</i> om tot rijke opbrengsten te komen. Ook beschikbaarheid speelde mee. De geselecteerde professionals hebben een email ontvangen met de brief die ook aan de naasten is gestuurd, waardoor net als bij naasten aan ethische overwegingen werd voldaan.  |

In totaal hebben 17 interviews plaatsgevonden met 18 personen tussen 9 September en 28 oktober 2022. De duur lag tussen de 0:45 minuten en 1:15 uur. Op een na hebben alle interviews via een online communicatieplatform (Webex) plaatsgevonden. Bij een telefonisch interview is de luidpreker van de telefoon aangezet en is het gesprek via Webex opgenomen. Een van de interviews verliep dusdanig ongestructureerd dat de data niet is meegenomen in de analyse. Zie voor een overzicht van de interviews met respondenten appendix 8. Er is bij elke groep databronnen gezocht naar nieuwe respondenten totdat verzadiging had plaatsgevonden.

### 3.4 Ethische overwegingen

Bij het uitvoeren van deze studie hebben ethische overweging plaatsgevonden. "Participeren in wetenschappelijk onderzoek kan mensen vooruit helpen, maar het kan hun ook schade berokkenen" (Boeije & Bleijenbergh, 2019, p. 47). Om dit te voorkomen zijn een aantal maatregelen genomen zowel bij het uitnodigen van respondenten middels een uitnodigingsbrief (zie appendix 7) alsook bij aanvang van de interviews (zie interview script appendix 5) is er aandacht geweest ten aanzien ethische overwegingen.

Ten eerst hebben de interviews plaatsgevonden op basis van *informed consent* wat betekent dat respondenten zijn geïnformeerd en toestemming hebben gegeven voor het onderzoek. (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Naasten hebben op eigen initiatief, na toelichting in de uitnodigingsbrief, zich aangemeld om te participeren in deze studie. Aan de overige respondenten is door de onderzoeker of door een bekende van de respondent die in contact stond met de onderzoeker gevraagd of ze mee wilden werken aan het onderzoek. Aan alle respondenten is het onderzoek per brief toegelicht en *informed consent* toegepast. Daar is door alle respondenten toestemmend in gereageerd en er zijn geen signalen ontvangen dat deelname schade zou hebben veroorzaken op dit punt. Door een aantal respondenten is juist geuit dat deelname aan het interview hen heeft geholpen om meer inzicht te krijgen in hoe een *community* gerealiseerd zou kunnen worden (bij het Homerushuis). Een terugkoppeling van de resultaten is toegezegd.

Ten tweede is "de vertrouwelijkheid van de informatie en het waarborgen van de privacy" (Boeije & Bleijenbergh, 2019, p. 48) uitgelegd en toegezegd aan de respondenten. Zo zijn de uitnodigingsbrieven naar naasten via een zorgconsulent die over de emailadressen beschikte gestuurd. Is anonimiteit toegelicht en toegezegd. Zijn de opnamen van de interviews op een extra beveiligde Philadelphia laptop opgeslagen en zullen deze alleen voor deze studie worden gebruikt. Na afronding worden de opnamen verwijderd zoals ook is toegezegd aan de respondenten. De rol van de onderzoeker is toegelicht om rolverwarring met de arbeidsrelatie bij Philadelphia te duiden. Bij twee respondenten is toestemming gevraagd om de signalen die zij afgaven in het interview over te brengen naar Philadelphia en daar is mee ingestemd

### 3.5 Data-analyse

Alle interviews zijn opgenomen om te kunnen transcriberen. Dit betekent dat de uitgesproken teksten letterlijk zijn vastgelegd. Om het transcriberen efficiënter te laten

verlopen is het programma AmberScript gebruikt die de opnamen heeft overgezet naar tekst. Een nauwkeurigheid van 85% is aangegeven op de website van AmberScript (AmberScript.nl, z.d.). De uitgewerkte teksten zijn vervolgens binnen dit programma gecontroleerd en zo nodig aangepast. Daarna zijn de getranscribeerde teksten ingevoerd en met codes gecodeerd in het softwareprogramma Atlas, waar via de Radboud Universiteit toegang tot is verkregen. “Codes zijn een samenvattende notatie voor een fragment uit de onderzoeksgegevens” (Boeije & Bleijenbergh, 2019, 113).

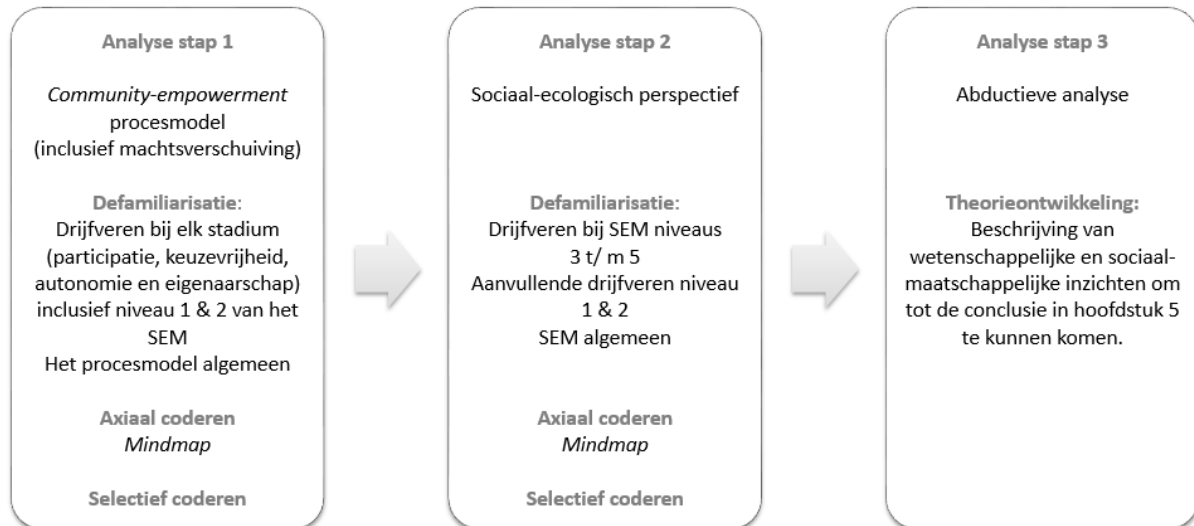
In deze studie is bij de data-analyse voor een aanzienlijk gedeelte uitgegaan van de studie van Coy et al. (2021). Coy et al. (2021) (inclusief de theorie van gedragsdrijfveren model, Petit, 2019) is gebruikt om de beïnvloeding vanuit psychologische factoren, sociologische en omgevingsfactoren (zie appendix 3 voor een uitgebreid toelichting van drijfveren) bij het *community-empowerment* proces (zie appendix 1 voor het origineel) en sociaal-ecologisch perspectief (zie voor het origineel appendix 2 figuur 18 en 19) te analyseren. Er is contact geweest met Dominique McCollum Coy waarbij aanvullende informatie bij de gepubliceerde studies (zoals het interviewsript en meest waardevolle artikelen) door haar is gedeeld. De gedegen ondergrond van het interview script en de interactie met McCollum Coy tijdens het analyse proces hebben meerwaarde voor dit onderzoek, aangezien deze werkwijze ervoor heeft gezorgd dat (1) de resultaten aansluiten op het vorige onderzoek, (2) de interactie tussen onderzoekers meerwaarde heeft voor de betrouwbaarheid van de resultaten, (3) het gehele proces de methodologische aanpak heeft versterkt.

De studie van Simplican et al. (2015) is gebruikt als toevoeging van de gehandicaptenzorgcontext. Het biedt drijfveren om te analyseren op het interpersoonlijke niveau en de vormgeving van het sociaal-ecologisch model (zie appendix 2, figuur 17).

Het betrof op basis van de Coy et al. (2021) en Simplican et al. (2015) allereerst een deductieve codeerproces om in de analyse theorie, het *community-empowerment* procesmodel en sociaal-ecologisch model te toetsen. Vanuit de abductieve theorie wordt dit proces defamiliarisering genoemd (Timmermans & Tavory, 2012). Het wordt defamiliarisering genoemd, omdat theorie en data eerste ten opzichte van elkaar worden bekeken (Timmermans & Tavory, 2012). Voor defamiliarisering is gekozen, omdat het door eerst dicht bij de bestaande theorie te coderen het theoretisch fundament vanuit de gehandicaptenzorgcontext werd gelegd. Vervolgens kon op dit fundament theorieontwikkeling plaatsvinden, waardoor de gebruikte theorie en modellen konden

worden verfijnd. Het codeerproces heeft in drie hoofdstappen plaatsgevonden om de data te analyseren (zie figuur 8).

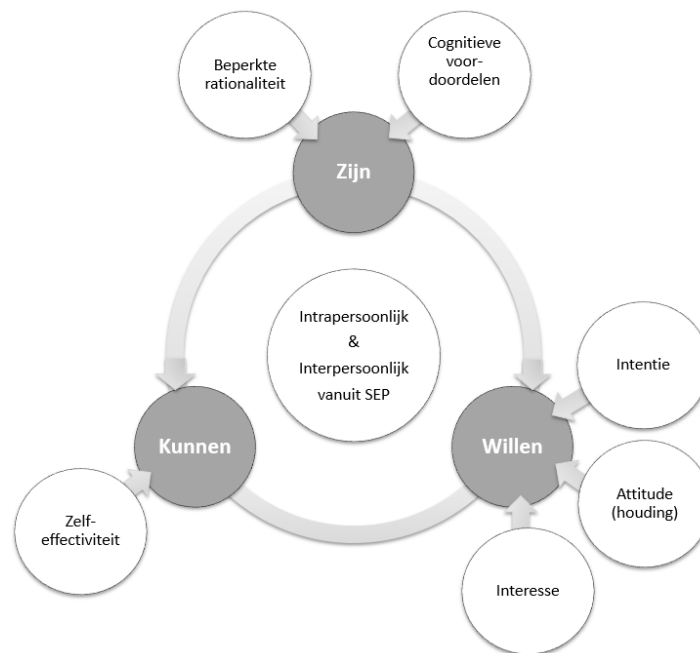
*Figuur 8: De stappen van data-analyse*



#### **Analyse stap 1: community-empowerment procesmodel**

Ten eerste zijn op basis van het *community-empowerment* procesmodel van Coy et al. (2021) tekstfragmenten gecodeerd met het softwareprogramma Atlas op basis van defamiliarisering. Bij elk stadium van het procesmodel en machtsverschuiving is gezocht naar (beïnvloeding van) drijfveren of andere empirische onderbouwingen van deze studie. Tekstfragmenten zijn ook geselecteerd op basis van het volledige *empowerment* procesmodel. Dit resulteerde in de codeboek met tekstfragmenten in Excel waarbij elke tekstfragment ook is voorzien van een open code. Ook is aanvullend met zoektermen op basis van defamiliarisering gezocht naar tekstfragmenten om extra inzicht in de data te verkrijgen. De beïnvloeding van psychologische drijfveren en persoonlijk kenmerken zijn bij de analyse van het *community-empowerment* procesmodel duidelijk geworden. Dit is verbonden met niveau 1 en 2 van het SEM. Drijfveren zijn onder gecategoriseerd in (geloof in eigen) kunnen, willen en zijn (zie figuur 9 en voor een uitgebreide toelichting van de drijfveren appendix 3). Voor categoriseren in kunnen, willen en zijn is voor gekozen, omdat het door deze categorieën overzichtelijker (van zes drijfveren naar drie categorieën) en aansprekender wordt waar stimulering nodig is of belemmeringen gedrag beïnvloeden. Categoriseren maakt het eveneens makkelijker om de resultaten van deze studie over te brengen.

Figuur 9: Categorisering door Marijine Liese-Happel (2023) van psychologische drijfveren en persoonlijke kenmerken op basis van Petit (2019) & Coy et al. (2021)



Kunnen is verbonden met zelfeffectiviteit, omdat dit om de bekwaamheid gaat (Petit, 2019). Kunnen gaat bijvoorbeeld over of iemand zichzelf in staat acht om te participeren. Interesses, attitude (houding), intentie zijn onder willen gecategoriseerd, omdat het gaat over willen weten, gedachten over iets en bereidheid om te veranderen (petit, 2019). Willen heeft met een bepaald bewustzijn te maken over bepaalde voorwaarden of bereidheid die voor de persoon van belang zijn. De drijfveren beperkte rationaliteit en cognitieve vooroordelen zijn gecategoriseerd onder zijn. Daar is voor gekozen, omdat deze drijfveren onderdeel zijn van ‘de menselijke natuur’ en ‘mentale snelkoppelingen’ vertegenwoordigen (Petit, 2019). Juist deze drijfveren zijn sterk verbonden met persoonlijke kenmerken en lastig te beïnvloeden. Volgens Petit (2019) beïnvloeden persoonlijke kenmerk psychologische drijfveren. Het zijn van mensen beïnvloed dus de drijfveren kunnen en willen. Als mensen vanuit hun beperkte rationaliteit en cognitieve vooroordelen in staat zijn tot transformatie in kunnen en willen, dan ontstaat gedragsverandering en participatie in een *community*.

Machtsverschuiving is met defamiliasering op basis van de drijfveren meta normen, structurele belemmeringen, communicatie omgeving, omdat de machtsverschuiving sociaal-ecologisch in het ontwikkelde conceptueel model is verbonden met de rol van de organisatie. Resultaten bij de maatschappelijke organisatie (SEM niveau 3) hangen hier mee samen.

Er ontstond met defamiliarisering en axiaal coderen een eerste indruk, die tijdens het selectief coderen werd bevestigd dat het *community-empowerment* procesmodel met vier stadia niet volledig bleek te zijn en dat er codes zijn die alle drijfveren beïnvloeden. Daarom is op basis van deze inzichten een stadium 0 (voorstadium) toegevoegd aan de ladderweergave van het *community-empowerment* procesmodel en zijn bij dit stadium resultaten beschreven in hoofdstuk 4.

Ten tweede heeft bij elk stadium axiaal coderen plaatsgevonden om. “Het doel van axiaal coderen is om codes te integreren rond de centrale categorieën” (Boeije & Bleijenbergh, 2019, 123). Daarbij is het volgens Boeije & Bleijenbergh (2019) van belang om belangrijke categorieën te achterhalen en betekenis te geven, van elkaar te onderscheiden en de samenhang te bekijken. Voorafgaand aan het axiaal coderen is een *mindmap* per stadium gemaakt van alle codewoorden om een goed overzicht te verkrijgen van alle data en om het axiaal coderen makkelijker te maken. Ook is in de data gezocht naar aanvullende tekstfragmenten met zoektermen om geen resultaten over het hoofd te zien.

Als laatste heeft selectief coderen “oftewel het selecteren van kernbegrippen, het systematisch verbinden van deze kernbegrippen met andere categorieën en het verder invullen van categorieën die nog verder verfijnd en ontwikkeld moeten worden” (Boeije & Bleijenbergh, 2019, 120) plaatsgevonden. In deze fase “ligt de nadruk op de integratie van de verbindingen door verbanden te leggen tussen de categorieën die in de fase van axiaal coderen zijn beschreven” (Boeije & Bleijenbergh, 2019, 120). Door selectief coderen heeft verdere verfijning van het *community-empowerment* procesmodel plaatsgevonden.

### **Analyse stap 2: sociaal-ecologische model**

Naast dat het sociaal-ecologische model (SEM) visueel is getoond aan de respondenten tijdens de interviews, zijn er gedurende andere onderdelen van de interviews uitspraken gedaan die vanuit een SEM zijn geanalyseerd, gecategoriseerd en opgeschreven. Dit betreffen bijvoorbeeld uitspraken over de organisatie of over gevoeligheden die vanuit interpersoonlijk perspectief werden gedeeld.

Dezelfde stappen hebben zich herhaald als bij stap 1 (zie figuur 6), maar dan op basis van het SEM. Defamiliarisering heeft plaatsgevonden op basis van de inzichten die verkregen zijn in hoofdstuk 2 bij de sociaal-ecologische niveaus. Er is gezocht naar de beïnvloeding van drijfveren op de sociaal-ecologische niveaus of andere empirische onderbouwingen van deze

studie. Niveau 1 en 2 en machtsverschuiving als onderdeel van niveau 4 zijn reeds gecategoriseerd en beschreven bij stap 1. Aanvullende resultaten zijn in deze stap beschreven bij niveau 1 en 2. Categoriseren na axiaal coderen (met behulp van *mindmaps*) en selectief coderen bleek passend te zijn om dit op basis van de sociaal-ecologische niveau te beschrijven en een algemeen beeld te geven over het SEM. Hierdoor is het begrip de maatschappelijke organisatie, welke was ontstaan in hoofdstuk 2, verder verfijnd.

Deze 2 analyse en codeerstappen leidde tot een totaal aan 1216 verschillende codes (tekstfragmenten) in een Excel codeboek. Vanwege de privacy gevoeligheid van deze gegevens is dit codeboek niet toegevoegd aan deze studie. Dit codeboek zal na afronding van deze studie definitief worden verwijderd.

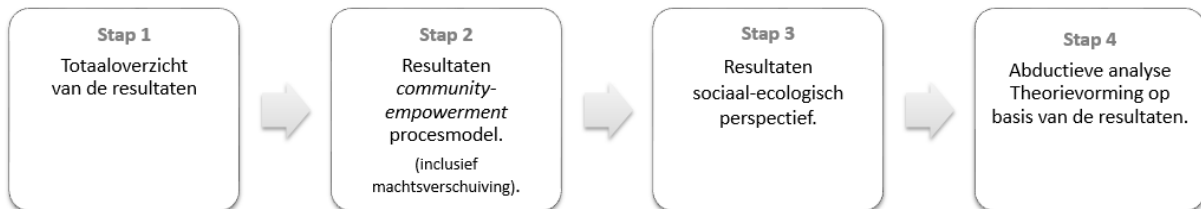
### **Analyse stap 3: *abductieve analyse***

Na de voorgaande stappen is een aanvullende stap nodig in de analyse van de resultaten om tot theorieontwikkeling met wetenschappelijke en sociaal-maatschappelijke bijdrage in hoofdstuk 5 te kunnen komen. Dat komt bij deze stap aan de orde en dient het doel om nieuwe dingen te ontdekken, zoals Dubois & Gadde (2002) dit voorschrijven bij een aductieve onderzoekstrategie. De abductieve analyse volgt de structuur van de wetenschappelijke en sociaal-maatschappelijke bijdrage van deze studie. Het maken van *mindmaps* heeft de abductieve analyse ondersteund om een goed overzicht te krijgen over literatuur en empirische inzichten.

## Hoofdstuk 4: Resultaten

Een beschrijving van de resultaten is beschreven in vier stappen (zie figuur 10).

*Figuur 10:* Beschrijving van de resultaten in vier stappen



Ten eerste wordt een totaaloverzicht van alle factoren die *empowerment* drijfveren beïnvloeden en die relevant zijn bevonden in de data geboden bij stap 1.

Ten tweede wordt bij stap 2 de resultaten ten aanzien van *empowerment* drijfveren bij het *community-empowerment* procesmodel op basis van psychologische factoren en persoonlijke kenmerken die daarop van invloed zijn beschreven op basis van kunnen, willen en zijn (zie hoofdstuk 3.5). Machtsverschuiving wordt als onderdeel van het *community-empowerment* procesmodel beschreven (op basis van sociologische en omgevingsfactoren die hierbij kenmerkend zijn). Stap 2 betreft eveneens het sociaal-ecologische niveau een en twee.

Ten slotte is bij stap 3 vanuit het sociaal-ecologische model naar de data gekeken. Aanvullende sociaal-ecologische resultaten zijn beschreven bij niveau een en twee op basis van drijfveren Coy et al (2021) en Simplican et al. (2015) (op interpersoonlijk niveau). Bij de resultaten van niveau drie tot en met vijf staan drijfveren met gebruik van Coy et al. (2021) en aanvullende sociaal-ecologische resultaten beschreven.

Bij stap 2 en 3 wordt een visuele leeswijzer gegeven.

### *4.1 Stap 1: Totaaloverzicht resultaten*

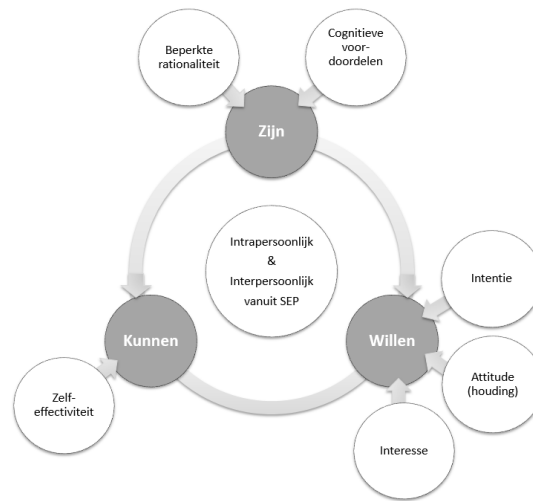
Een totaal overzicht van alle van belang zijnde empirische resultaten die drijfveren beïnvloeden zijn toegevoegd in appendix 9.

### *4.2 Stap 2: Resultaten community-empowerment procesmodel*

Het *community-empowerment* procesmodel bestaat uit vier stadia (participatie, capaciteiten ontwikkelen, autonomie en eigenaarschap). Ten eerste zijn bij ieder van de vier stadia resultaten ten aanzien van de beïnvloeding van drijfveren beschreven op basis van kunnen, willen en zijn (zie voor toelichting hoofdstuk 3.5 of voor visuele weergave figuur 11).

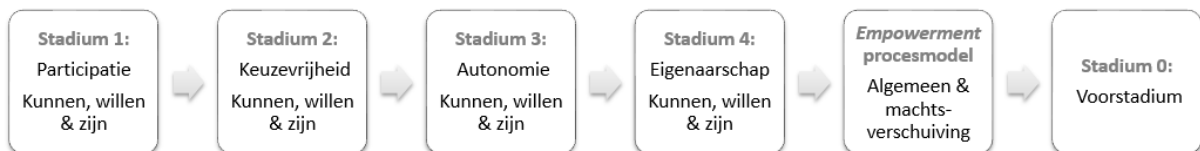


Figuur 11: Categorisering van psychologische factoren en persoonlijke kenmerken op basis van Petit (2019) & Coy et al. (2021) (Marijine Liese-Happel, 2023).



Ten tweede volgt een beschrijving van de resultaten ten aan van de drijfveren bij het totale *community-empowerment* procesmodel inclusief machtsverschuiving. Als laatste is een stadium 0 (voorstadium) beschreven als toevoeging op het van origine vier stadiummodel. Bij de beschrijving van de resultaten van het *community-empowerment* procesmodel is een leeswijzer gemaakt (zie figuur 12).

Figuur 12: Leeswijzer bij de beschrijving van de resultaten van het *community-empowerment* procesmodel



### Stadium 1: participatie

Bij dit stadium is door respondenten veelvuldig gereageerd. Participatie en in actie komen bood in de interviews vele opmerkingen bij de categorieën kunnen, willen en zijn.

#### Resultaten bij 'kunnen' (stadium 1)

Respondenten (1, 5, 7, 11, 12) geven aan zich belemmerd te voelen om te participeren en invloed te nemen en dat dit niet vanzelfsprekend is. Belemmeringen zijn het in contact treden met nieuwe mensen of participeren in (grote) groepen kost hen te veel energie. Ook het nieuwe en onbekende of een ingewikkelde taak kan voor ontwijkend gedrag zorgen,

afwachtend maken (eerst observeren) en zich onbekwaam voelen. Iemand wil iets doen of toevoegen waar hij/ zij goed in denkt te zijn.

*“Ik weet dat het soms belangrijk is, maar netwerken kost mij energie. [...] Ik vind het leuk om te doen, op zich in grote groepen, maar mijn sociale batterij is echt snel leeg. Ik weet niet zo goed hoe ik dat moet omschrijven, maar ik zou dit niet dag-in dag-uit kunnen doen. De hele tijd nieuwe mensen ontmoeten, small talk”* (respondent 5)

*Resultaten bij ‘willen’ (stadium 1)*

De respondent (4, 8, 10, 11, 14) benoemen een behoefte en het belang van vrijwillige/vrijblijvende deelname. De behoefte om moeten niet te ervaren. Ze benoemen bij het ervaren van vrijwillige deelname het belang van kortdurende projecten, waarbij er voor een afgebakende periode gecommitteerd kan worden. Ook kunnen daardoor steeds weer nieuwe mensen makkelijker worden betrokken. Negatieve ervaringen uit het verleden bij verplicht voelen tot participatie in een groep belemmerd.

*“Er moet een vrijblijvendheid in zitten met kortdurende projecten.[...] als je bijvoorbeeld een cursus doet, aan het eind van de cursus is het afgelopen. Je moet niet de verplichting hebben om elk kwartaal diezelfde cursus te doen, zo iets. Minder verplichtend en juist met veel vrijheid en enthousiaste mensen blijven aantrekken voor weer nieuwe dingen.”* (respondent 8).

Veel respondenten geven hier bij aan dat tijd een schaars middel is. Daarbij wordt aangegeven dat drukke banen, gezinsleven of vrijwilligerswerk op een andere plek als belemmering voor tijdsinvestering gezien. Het kan volgens respondenten afschrikken als om een te grote verwachtingen en tijdsinvestering worden gevraagd naast andere drukke bezigheden.

*“En ja, een kwestie van prioriteit, hé, zeggen ze dan, dat is natuurlijk ook zo, maar we hebben beiden een drukke baan. Ik zet me met liefde in voor dit soort dingen, maar daar gaat het wel om: is dat één keer in de week, een hele avond dat je d'r mee druk mee bent? Of heb je één keer in de maand een bijeenkomst? En is het allemaal nog wel een beetje te behappen?”* (respondent 11).

Een belangrijke stimulans om te willen participeren zijn volgens de respondenten (1, 2, 3, 5, 8, 9) het hebben van heldere doelen. Doelen waar mensen zich omheen willen verzamelen en mee verbonden voelen. Het zorgt er volgens respondenten bijvoorbeeld voor dat je weet wat er van je wordt verwacht, dat je waardering krijgt voor jezelf of een ander, dat mensen elkaar makkelijker leren kennen, dat talenten tot z'n recht komen en dat er makkelijker hulp

gevraagd kan worden aan anderen. Ook kunnen korte termijn doelen in relatie tot kortdurende projecten er voor zorgen dat mensen sneller participeren.

*“heldere doelen, zorgen er voor dat mensen elkaar goed kunnen leren kennen, maar zonder dat er veel druk al op ligt” (respondent 2).*

De stimulans van een visie die door iedereen gedeeld wordt is aangegeven motiverende factor in een *community*. Een gedeelde visie (hetzelfde beeld) maakt het volgens respondent (1, 2, 3, 6) makkelijker om te committeren en participeren in de *community*. Dat zorgt er bijvoorbeeld voor dat verwachtingen duidelijk zijn en de goede dingen worden gedaan. En ook dat niet alle taken als vanzelfsprekend bij de zorg/ professionals komt te liggen, maar vooral gekeken wordt naar versterking van buitenaf. Daarom is een stimulans dat respondenten vinden dat ze worden meegenomen in waarom dit belangrijk is en dat de visie wordt uitgelegd. Een aantal respondenten (1, 3, 6) haalden de visie voor 2030 van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland aan als vergezicht waar ze aan willen bijdragen. Respondenten (met name naasten) hebben zich op deze manier over bewoners geuit in de vorm van wensen over hun toekomst en meedoen in de maatschappij/ buurt (zie aanvullend resultaat ten aanzien van bewoners appendix 10). Deze visie maakt ook dat het de wens van naasten vergroot dat de bewoner hier gaat wonen en dat professionals zich meer gemotiveerd voelen om voor het Homerushuis te werken.

*“In stap één dan is er een bepaalde visie om mensen te beïnvloeden tot participatie.*

*Dat daar ook een voorwaarde aan zit in dat je je kan vinden in de visie” (respondent 2)*

De kwaliteit van leven en verbondenheid met de bewoner is een belangrijke stimulans om te willen participeren. Dat het bijvoorbeeld goed gaat met de bewoner, dat op de veiligheid wordt toegezien en de bewoner makkelijk kan participeren zijn stimulansen om zelf te willen participeren. Veiligheid wordt als grote zorg geuit door naasten (traumatische verhalen uit het verleden zijn gedeeld). Hierin wordt een belangrijke rol voor de organisatie gezien om vooraf de risico's goed te bekijken en om op de veiligheid van bewoners toe te zien. Ook aansprakelijkheid is hierbij door respondenten benoemd. Als het niet goed gaat met de bewoner dan zal de inzet uit gaan naar het oplossen van het probleem of de focus komen te liggen op het bieden van enkel zorg. Daardoor zal volgens respondent 4 alle tijd en energie worden opgeslokt door de zorg en de inzet in of voor de *community* beperkt zijn

*“Voor ons is het ook allemaal nieuw. En met dat ze er zit en je merkt dat ze dat happy is, dan krijg je er ook energie van. Dan ga je daar gauwer in mee en zorgen dat het nog*

*leuker wordt. Als ze zich heel beroerd voelt, dan ga je er eerst voor zorgen dat het op orde komt. [...] Hoe het gaat met mijn dochter is wel een graadmeter van of je in actie komt en invloed wil hebben” (respondent 10)*

Weten wat iemand drijft om te willen participeren wordt aangegeven als belangrijk om te weten in dit stadium. Wat iemand drijft blijkt in de interviews snel geuit te worden als behoeften en een noodzaak of verlangen om te willen participeren. Bijvoorbeeld de behoefte elkaar te leren kennen, je mening kunnen uiten, behoefte aan gelijkwaardigheid of onderling vertrouwen. Uit de verschillende interviews blijken verschillende behoeftes niet overeen te komen. Daar waar de een zich bijvoorbeeld niet verplicht wil voelen, ziet een ander juist het verplichten van deelnemen als belangrijke stimulans bij dit stadium.

*“De persoonlijke behoeftes van iemand, die moeten wel een plek vinden in die groep, want anders haakt het individu af” (respondent 16).*

Deelnemen of het organiseren van ontmoetingen op basis van interesses maakt dat respondenten willen participeren. Verbondenheid (gemeenschapsgevoel) met anderen ontstaat volgens respondenten door activiteiten te ondernemen en interesses te delen. Samen is beter dan alleen. Het vormen van een *community* wordt gezien als middel tegen eenzaamheid, om elkaar te helpen en problemen op te lossen. Respondenten benoemen vele interesses die door ontmoetingen (activiteiten) voor participatie kunnen zorgen. Volgens respondent 7 is interesse nodig om invloed te willen nemen.

*“Als ik echt kijk naar mezelf, om ergens aan mee te doen, om te participeren moet het inderdaad mijn interesse trekken.” (respondent 5).*

Interesses kunnen volgens de respondenten uit iemand zelf komen of worden opgewekt. Volgens de respondenten (1 & 5) ontstaat opwekken door meegenomen te worden in het belang van een bepaalde activiteit of door iemand op basis van zijn/ haar interesse uit te nodigen. Het koppelen van mensen op basis van interesses wordt door respondenten als belangrijke stimulans benoemd in dit stadium. Interesses wekken energie op. Ook geeft het energie als een persoon met zijn/ haar interesses iets te bieden heeft aan de groep. Als iemand op een bepaalde plek moet zijn vanwege een verplichting of een service die wordt geboden kan door de ontmoeting de ontstaat de interesse voor andere activiteiten in de *community* opgewekt en verbonden worden.

*“Als je dat soort dingen kan regelen dat dit bij jullie in dat pand komt dan heb je een hele leuke start. Dan hebben mensen ook een andere reden om te komen kijken. Als je*

*ze dan kunt overhalen om daar vaker te komen dan heb je meteen een mooie volgende gelegenheid” (respondent 13).*

#### *Resultaten bij ‘zijn’ (stadium 1)*

Volgens respondent 5 participeert iedereen net op een andere manier. Het verschilt per persoon in hoe snel of makkelijk iemand het vindt om actief te zijn of invloed te nemen in een groep. Een aantal respondenten (2, 6, 9) geven aan dat hen dit makkelijk af gaat. Zij willen van nature invloed over besluitvorming, de inzet van middelen en resultaten.

*“Zelf heb ik er nooit zoveel moeite mee, want op het moment dat ik ergens enthousiast voor ben, dan stort ik me er tegelijk in en dan zorg ik dat als het gaat om besluitvorming, inzet van middelen en resultaten dat ik daar gewoon ook invloed op kan hebben” (respondent 2)*

#### *Resultaten bij ‘kunnen, willen & zijn’ (stadium 1)*

Zoals reeds beschreven in hoofdstuk 3 (data-analyse) zijn er een aantal overstijgende kernbegrippen gevonden die in dit stadium invloed hebben verschillende drijfveren.

#### *Structuur van de community*

##### *Groepssamenstelling*

Een belangrijke stimulans om te participeren is volgens respondenten dat de groep niet al te groot is en de groepssamenstelling. In een kleinere groep ontstaat er volgens respondenten sneller de juiste *community* dynamiek doordat bijvoorbeeld sneller een gevoel van veiligheid ontstaat, verantwoordelijkheid sneller wordt genomen en ook kost het minder energie om aan deel te nemen. Het functioneren in groepen past niet bij iedereen door bepaalde eigenschappen, interesse of houding. Kleine groepen kunnen zich volgens de respondenten los van elkaar organiseren en zelf omgaan met besluitvorming, de inzet van middelen en resultaten. Kleine groepen versterken volgens respondenten het gemeenschapsgevoel. De groepssamenstelling zal worden beschreven bij sociaal-ecologisch niveau vier (*community*), omdat dit een grote link heeft met *community* dynamiek.

*“Hoe groter de groep, hoe minder mensen zich verantwoordelijk voelen. [...] Op het moment dat iemand anoniem aanvoelt of je niet in contact met elkaar staat tot een bepaald doel. [...] als je wat meer in de anonimiteit blijft, dan denk ik dat dit sowieso niet goed gaat komen. [...] is ook wel een advies: maakt niet te grote groepen, houdt ze klein, zodat je elkaar ook goed kan aanvoelen. D'r zit een soort maximum aan hoe groot*

*zo'n groep kan zijn. [...] ik denk dat ik mezelf eerder op me gemak voel in kleinere kringen, waarbij je elkaar wat dieper kent. Dat geeft mij energie” (respondent 5).*

Dat de juiste kennis en expertise in de groep zit is volgens respondenten van belang. Dat zorgt voor het ontstaan van verschillende groepen, het matchen van gewenste/ gevraagde op basis van persoonlijke kennis en expertise en een bepaalde groep, dat problemen sneller worden opgelost en vertrouwen ontstaat in en tussen de verschillende groepen. Vanuit de interviews blijkt dat kennis en expertise zowel als stimulans alsook als belemmering kan gelden om te participeren. Door respondent 11 wordt het ontbreken van de juiste expertise (voorbeeld technologie) als belemmering gezien omdat de afwezigheid van de benodigde expertise in relatie tot het doel van de groep participatie kan tegengaan. Het al dan niet willen of kunnen verdiepen in de nieuwe materie kan daarbij volgens deze respondent participatie belemmeren of juist de keuze beïnvloeden om wel of niet deel te willen nemen. Het niet hebben van de juiste kennis (bekwaamheid) kan dus niet willen oproepen.

*“En dat kan per onderwerp ook anders zijn hoor, want de één heeft hier verstand van, de ander daar verstand van. En daardoor heb je ook, ja we een wisselende groep die zeg maar, tot besluitvorming kan komen” (respondent 8).*

Door zeker negen respondenten (1 t/m 6, 13, 14, 17) is geven aan dat er stimulerende en/ of belemmerende factoren spelen rondom rollen in de *community*. Rollen definiëren is volgens respondenten belangrijk en wordt in relatie met rol(on)duidelijkheid gebracht. Allereerst wordt rollen definiëren toegelicht en daarna rol(on)duidelijkheid.

#### *Rollen definiëren*

In alle interviews is aangegeven dat er een rol nodig is van een of meerdere personen die de *community* bouwen en/ of het proces willen begeleiden. In veel interviews wordt deze rol een kartrekker genoemd waar vele kenmerken en veel verwachtingen over zijn gedeeld. Deze rol wordt omschreven als bijvoorbeeld iemand die een voorbeeldfunctie heeft en het goede voorbeeld geeft, zichtbaar en het vertrouwde gezicht is, de leiding neemt, waar op teruggevallen kan worden, mensen aanspreekt, *community* dynamiek begeleidt, iedereen actief houdt, maar vooral niet te afhankelijk maakt van zichzelf of de organisatie, invloed geeft en invloed organiseert, behoeften, grenzen en doelen bewaakt, taken verdeeld, talenten ziet, rolduidelijkheid biedt, bestuurlijke ervaring heeft, de proces stadia begeleidt, helder communiceert, zorgt dat er middelen komen en dat deze bewaakt worden. Als belangrijke belemmering wordt de kwetsbaarheid (bij vertrek) van deze rol benoemd in relatie tot het

belang van continuïteit. Ook dient er een gezamenlijke verantwoordelijkheid te blijven en niet alles bij deze rol te worden neergelegd. Er dient duidelijkheid gegeven te worden dat het de bedoeling is dat steeds meer door de *community* zelf vervuld gaan worden en dat invloed steeds groter zal worden in plaats van dat de kartrekker verantwoordelijk blijft. In het begeleiden van de *community* wordt door respondenten naar Philadelphia gekeken om deze rol te faciliteren. Deze rol zou ook (op termijn) door iemand uit de *community* vervuld kunnen worden. Een andere rol die benoemd is, is het begeleiden van individuen en/ of groepen bij participatie of de rol van een ambassadeur die mensen naar de *community* toe leidt.

*“Het moet gewoon goed begeleidt worden anders leidt het tot niks. Half bakken werk, opstand en al dat soort dingen”* (respondent 12)

Hierbij wordt door respondenten (2, 3, 4) het voorbeeld vanuit zelforganisatie aangehaald. Zoals bij zelforganisatie ook het geval is, blijft een leidinggevende of een signalerende rol nodig. Er wordt benoemd hoe rollen ook het zelforganiserend vermogen van een team vergroten. De match die tussen rol en talent wordt gemaakt, waarbij niet automatisch een functieomschrijving dat bepaalt.

*“Dus het is eigenlijk een beetje het voorbeeld van zelforganisatie en de kernrolhouders. Van een bepaalde activiteit ga je niet zelf al de taken doen, maar je zorgt ervoor dat je wel overzicht houdt, maar dat je tegelijkertijd de collega's meeneemt en kijkt van waar zit het talent en wie kan welke taak doen, zodat iedereen zich betrokken blijft voelen.[...] Rollen helpen enorm. Als je dus binnen de community heldere speelruimte hebt afgesproken. Het is maatwerk bewijs van spreken, maar ook dat je gewoon de rollen goed hebt verdeeld met elkaar naar ieders talent”* (respondent 2)

De juiste personen vinden met de juiste kwaliteiten is een belemmering. Professionele ervaringen zeggen nog niets over het in staat zijn tot het bouwen en/ of proces kunnen begeleiden van een *community*. Personen zoeken in de buurt (of onder naasten/ professionals) die zich verantwoordelijk voelen is als stimulerend benoemd.

*“Mensen die denken van nou, ik heb m'n hele leven al vergaderd, ik kan dit er ook wel even bij doen. Dat zijn niet altijd de meest geschikte mensen om met een groep om te gaan. Iemand die gezellig met andere moeders een traject heeft gedaan, die zal daar meer kennis van hebben dan mensen die het vanuit een professie alle vergadercursussen gevolgd hebben. Dus je hebt echt mensen, mensen nodig en dat is best wel moeilijk te vinden”* (respondent 8)

### *Rol(on)duidelijkheid*

Rolonduidelijkheid is een belemmering die in interviews naar voren is gekomen. Er zijn factoren (ook wel kaders genoemd in de interviews) die voor rolonduidelijkheid kunnen zorgen. Bijvoorbeeld doelen, verwachtingen, communicatie, de ruimte die iemand krijgt en taken dienen duidelijk te zijn en bevestiging als de taak goed vervuld wordt. Ook het bewustzijn dat het pakken van een rol niet voor iedereen vanzelfsprekend en makkelijk is om te doen. Iemand uitnodigen voor een specifieke rol kan daarbij de rol duidelijker maken en beïnvloed volgens respondent 8 ook of iemand invloed gaat nemen. Volgens respondent 3 zorgt het koppelen van taken aan wie daar het meest geschikt voor is (talenten) ook voor rolonduidelijkheid.

*“Onduidelijkheid of onzekerheid over wat ik waar kan brengen, dus dat kan me soms belemmeren denk ik: ben ik hier wel de juiste voor? [...] Ik denk wel dat ik het prettig vind voordat ik deel kan nemen, dat ik goed weet wat er van mij verwacht wordt en wat het doel is van waar ik naartoe ga. [...] Soms ben ik de organisator, maar soms ben ik ook deelnemer”* (respondent 1).

De rol van de professional kan voor de degene zelf (hoe iemand zijn eigen rol ziet) of op basis van verwachtingen van anderen in combinatie met de zorgcontext en verantwoordelijkheid in de *community* voor rolonduidelijkheid zorgen. In hoe er bijvoorbeeld zorg wordt geboden, in waar verantwoordelijkheden komen te liggen en kunnen deelnemen of de begeleidende rol als vanzelfsprekend toebedeeld krijgen. Naasten (7, 10, 11) zien bijvoorbeeld een rol voor de professional in het houden van toezicht op de (sociale) veiligheid van de bewoners.

*“Ik merk wel dat er rolverwarring is in de rol van professional in de community. Dat het wel iets minder duidelijk is. [...] Waar ligt dan de rol, ook vanuit zorgmedewerkers en hoe kun je ook zorgen dat.. , nou, ja, dat niet ik altijd degene ben die activiteiten organiseert. [...] dus d'r zit iets in dat jij voor de organisatie werkt, in jouw functieomschrijving waarin ook bepaalde verplichtingen zitten”* (respondent 1)

Opvallend is dat verschillende respondenten (1, 3, 4, 6, 13) een onderscheid maken in of ze de rol van deelnemer, bouwer of ondersteuner in/ van de *community* denk te gaan innemen. Zo wil respondent 13 wel stimuleren en wordt een *community* als zinnig aangegeven, maar wil hij zelf niet actief deelnemen. Naasten zetten zich eerder aan de zijlijn omdat ze de bewoner zien als de deelnemer en zichzelf als ondersteuner van de bewoner om deel te kunnen nemen in de *community*.



*“Dus als ik het goed begrijp zie je een onderscheid dus in het aan de Community bouwen en aan de Community deelnemen en daarin zie je voor jezelf een scheiding eigenlijk. [...] Ja, zie mij meer als dat ik mee help om d'r aan te bouwen” (respondent 6).*

Een belemmering (die gedeeld is vanuit eigen groep/community ervaring) is volgens respondenten (9, 8, 17) dat een beperkt aantal mensen zich te verantwoordelijk gaat voelen. Dit heeft invloed op de *community* dynamiek en kan deze verstoren. Het belang van of het delen of wisselen van rollen wordt daarbij als belangrijk gezien om een bepaalde actievere groep mensen niet te overbelasten.

*“Je hebt al gauw mensen die aan het begin makkelijk een grote mond hebben, die makkelijk dingen zeggen, doen, regelen. Die worden dan overal verantwoordelijk voor. Dus je moet een beetje delen van de verantwoordelijkheid en delen van de activiteiten” (respondent 8)*

#### Stadium 2: capaciteiten ontwikkelen

Tijdens de interviews is veel meer gereageerd bij stadium 1 dan bij stadium 2. Een aantal vergelijkbare stimulerende en/ of belemmerende factoren werd geconstateerd in de data en zijn reeds bij stadium 1 beschreven. Stadium 2 wordt gezien als een resultaat van stadium 1 en als een grote stap in wat bereikt is met de *community* aangegeven.

*“Als je tot dit niveau komt, dan heb je al aardig wat geregeld. Dan heb je namelijk mensen die zo danig activiteiten kunnen ontwikkelen dat mensen gestimuleerd worden en dan blijven komen” (respondent 13).*

#### Resultaten bij ‘kunnen’ (stadium 2)

Keuzes maken en problemen oplossen met een *community* wordt als complex en moeilijk omschreven en iets wat een groep dient te leren om steeds zelfstandiger te kunnen. Zeker voor bewoners is dit lastig om keuzes te maken, omdat ze langer nodig hebben of ze kunnen snel overschreeuwd worden. Problemen oplossen wordt gezien als met de groep een gezamenlijk probleem kunnen oplossen. Gezien de complexiteit wordt het belang van een rol die groep leert om capaciteiten ontwikkelen te hebben en problemen op te lossen aangegeven. Daarbij kan het hebben van ervaring binnen het verenigingsleven zowel als positieve alsook negatieve ervaring gelden. In dit stadium is het van belang dat persoonlijk kenmerken, een helpende *community* dynamiek (goede groepssamenstelling, veiligheid,

heldere kaders vanuit de organisatie) kan er volgens respondenten voor zorgen dat problemen sneller kunnen worden opgelost.

*“Simpele keuzes maken is wat makkelijker en zo'n community moet dat leren. En dat betekent dan je ook goed moet bekijken dat je niet gelijk met de moeilijke problemen en keuzes bezig gaat”* (respondent 16).

*Resultaten bij 'willen' (stadium 2)*

In dit stadium 2 het volgens respondenten van belang dat de *community* steeds meer zelf wil gaan doen. Daar wordt door respondenten het belang van een begeleidende rol bij benoemd die de groep hier in begeleidt die de groep van willen naar kunnen kan krijgen.

*“in het begin ben je heel erg bezig om dingen zelf te vertellen, zelf op gang te brengen, samen met de initiatiefnemers. Op een gegeven moment neemt de community dat zelf over, die gaat zelf dingen verzinnen, gaan zelf dingen doen. Dat hoeft niet meer gevraagd of verteld of aangewezen te worden”* (respondent 6).

**Stadium 3: autonomie**

Bij stadium 3 zijn nog minder opmerkingen gemaakt dan bij stadium 2. Volgens respondent 6 is in het ideaal plaatje in dit stadium dat het werk geïdentificeerd is, zijn de juiste mensen betrokken en zijn er autonome teams die zelf uitmaken hoe ze het gaan doen. Ook niet iedereen kan, wil en heeft de juiste persoonlijke eigenschappen om te functioneren in dit stadium.

*Resultaten bij 'kunnen' (stadium 3)*

Volgens respondenten is er tijd nodig om dit stadium te kunnen bereiken, zal dat niet gemakkelijk zijn en wordt de haalbaarheid ter discussie gesteld. Mensen hebben tijd nodig om zich de informele samenwerking in een *community* eigen te maken. Ook hier wordt het belang van een begeleidende rol gezien en aangegeven dat dit stadium niet vanzelf wordt bereikt. Respondent 3 geeft aan dat de professional of begeleidende rol steeds meer afstand dient te nemen om de autonomie van de groep positief te beïnvloeden. Ook volgens respondent 4 zit in dit stadium alle expertise (ook wel assets genoemd) in de groep om vanuit visie te werken, doelen steeds meer los van de organisatie worden bereikt en dat ook echt autonomie kunnen ervaren. Verder speelt volgens respondent 5 mee dat zij een dergelijk samenwerking nog nooit heeft ervaren en dat ze er daardoor weinig *feeling* mee heeft.

*“Dit is al een stuk verder weg. [...] De locatie en ook de bewoners geeft al beperkingen in of je dit gaat realiseren. Hier ben ik sceptisch over. Dit is een hele grote uitdaging”*  
(respondent 13)

Respondenten 8 geeft aan dat zelfbestuur eerst ook op onderdelen (in bepaalde groepen) plaats kan vinden om de overgang naar meer autonomie langzaam te kunnen maken. Respondent 2 benoemd dit als een bestuursorgaan die bij elkaar komt om zelf beslissingen te nemen. Niet het volledige zelfbestuur hoeft in handen van de gehele *community* te liggen als dit niet lukt. Ook kan het verkleinen van de groep een deeloplossing zijn om tot zelfbestuur te kunnen komen.

*“Maar het is een overgang. Dan ga je echt van de ene vorm naar de andere vorm en dat kan je natuurlijk ook langzaam doen, want je kan ook op onderdelen zeggen van je hebt een deelbegroting voor een deelbudget waardoor je langzamerhand die stappen wel maakt. Of dat je ontdekt dat het in kleinere groepen beter werkt”* (respondent 8).

#### Stadium 4: eigenaarschap

Eigenaarschap wordt door respondenten als belangrijk gezien in een *community*. Als onderbouwing wordt gegeven dat verantwoordelijkheid gedragen kan worden, aan behoeften kan worden voorzien, besluiten makkelijker zelf zijn te nemen en het biedt identiteit aan de groep.

#### *Resultaten bij ‘kunnen’ (stadium 4)*

Het kunnen verkrijgen van eigenaarschap wordt gezien de lange route als belemmering gezien en ook de haalbaarheid wordt ter discussie gesteld. Het wordt beschreven als uitdaging, unicum en niet realistisch op alle zorglocaties. Eigenaarschap hoeft niet over het geheel te ontstaan, maar kan ook alleen op basis van behoeften over bepaalde activiteiten ontstaan. Men dient dan wel op de hoogte te blijven over wat er verder allemaal gebeurt. Er wordt door respondent 11 benadrukt dat volledig eigenaarschap in relatie tot het Homerushuis niet realistisch is, omdat Philadelphia nog steeds verantwoordelijkheid moet blijven afleggen voor het eigen handelen.

*“Wat wel goed is denk ik, is dat de behoeftes in kaart brengen. Dus beslissingen maken aan de hand van behoeftes [...] Dat ze zeggen maar ook een soort van eigen baas kunnen zijn over bepaalde activiteiten en ze kunnen uitvoeren. [...] en dat ze ook op de hoogte zijn van wat er eigenlijk allemaal gebeurt”* (respondent 16).

De groepssamenstelling en dat het aansturen/ begeleiden (op basis van een rol) van de *community* blijft volgens respondenten altijd nodig. Zeker gezien de deelname van mensen met een verstandelijke beperking. Respondent 2 denk dat dit stadium zeker haalbaar is als een groep goed wordt meegenomen door het proces, talenten worden gezien en deelt dit vanuit een eigen ervaring. Respondent 4 denkt dat goede voorbeelden daarbij kunnen helpen.

*“Als je een community bouwt met mensen die een normale opleiding hebben, assertief zijn, hetzelfde niveau hebben, dan zal je makkelijk naar stap 4 kunnen komen, eigenaarschap. Maar we hebben het hier wel over mensen die een beperking hebben. Een wat meer dan de ander”* (respondent 10).

#### 4.3 Community-empowerment procesmodel algemeen

Een vanzelfsprekend en een logisch proces om eigenaarschap te realiseren werd door respondenten aangegeven. Daarbij werd het scherper welk proces er gelopen dient te worden (dan dat ze enkel op inhoud worden uitgenodigd om deel te nemen in de *community*), maakt het model doelgerichter werken makkelijker en vergoot het bewustzijn. Ook werden de inhoudelijke invulling van ieder stadium als helpend gezien. Door professionals is een vergelijking gemaakt met zelforganisatie waar ook een vergelijkbaar ondersteunend procesmodel (fasen van teamontwikkeling) wordt gebruikt. Elk stadium werd door respondenten als voorwaarde voor het volgende gezien en het belang van het rustig en goed doorlopen van elk stadium werd benadrukt. Bijvoorbeeld in dat de opgebouwde *community* dynamiek niet verloren zou gaan. Dat vraagt iets van de groepsleden om hierin serieus (door anderen professioneel genoemd) te blijven functioneren. Bewust met deze stadia bezig zijn biedt vertrouwen aan de groep, zo merkte respondent 1 op. Als de *community* goed functioneert in een bepaald stadium dan kunnen de vaste leden weer dienen als ambassadeur om andere mensen te stimuleren om te participeren en om beeldvorming ten aanzien van de bewoners positief te beïnvloeden. Deze ambassadeurs kunnen drempels voor andere wegnemen bijvoorbeeld ten aanzien van mensen met een verstandelijke beperking.

*“Je wordt gauw uitgenodigd op de inhoud, terwijl jij informatie nodig hebt over welk proces zijn we nu eigenlijk mee bezig? Met dit soort stappen, dan wordt duidelijk in welke fase zitten we en wat vraagt dat van iedereen. Je weet dan niet alleen wat over het doen, maar ook over de theorie. Als je er wat meer uitleg over hebt, dan kan je het ook makkelijker volgen”* (respondent 5).

Stadium 1 en 2 werden als vanzelfsprekend en logisch gezien en daar zijn in de interviews vele stimulerende en belemmerende factoren die drijfveren beïnvloeden bij gedeeld.

*“Zeker die eerste stap en die tweede stap, die zijn wel duidelijk. Daar heb ik denk ik wel een beeld bij”* (respondent 10).

Een belangrijke constatering van respondent 8 is dat een *community* ook gestart zou kunnen vanuit stadium 3. Het begrip zelfbestuur triggerde haar. Ze benoemde daarbij haar ervaring vanuit het starten van een ouder initiatief in de gehandicaptenzorg. Dergelijke wooninitiatieven starten naar haar idee al gelijk in stadium 3. Stadium 3 is volgens deze respondent het moment dat de *community* op basis van professionalisering functioneert.

*“En dat is misschien ook wel iets als ik nog even kijk naar het voorbeeld van het ouderinitiatief. Die starten misschien al wel heel erg vanuit zelfbestuur of zo. Zij richten natuurlijk wel met elkaar een soort coöperatievereniging op. Dat is misschien wel iets om met z'n allen zo een locatie op te zetten”* (respondent 8).

Verschillende respondenten zijn sceptisch over de haalbaarheid van stadium 3 en 4. Het wordt als lang proces gezien waarbij een lange adem nodig is. Het belang van de stadia niet te snel willen nemen is benoemd. Ook kan het volgens respondenten zijn dat het lang duurt of niet lukt om mensen zich veilig genoeg te laten voelen in de groep. Zeker omdat er mensen met een verstandelijk beperking deelnemen die een andere behoefte hebben in bijvoorbeeld duidelijkheid of veiligheid in de groep. Voor bewoners kan de behoefte en mogelijkheid tot eigenaarschap mogelijk anders liggen, zo geven de respondenten aan. De groepssamenstelling heeft invloed op het al dan niet behalen van stadium drie en/ of vier. Er wordt bij het doorlopen van de stadia een belangrijke voorwaarde gezien dat er een rol is die het proces en elk stadium goed begeleidt.

*“Ik denk dat het tijd nodig heeft, hé, dat allemaal. We moeten het ook niet te snel doen allemaal. Het moet een way of life worden van mensen. Ik denk dat dit een langere adem vraagt voordat we op de autonomie zitten. Er moet gewoon denk ik echt vanuit Philadelphia heel breed geïnvesteerd worden”* (respondent 4).

### Machtsverschuiving

Op basis van de uitspraken van respondenten wordt duidelijk dat macht bestaat uit sociologische factoren op het sociaal-ecologische *community* niveau en dat omgevingsfactoren (bestuursorganen) van invloed zijn. Machtsverschuiving is onderdeel van

het *community-empowerment* procesmodel zal daarom bij dit onderdeel worden toegelicht. De resultaten die drijfveren beïnvloeden zijn gecategoriseerd (zie appendix 9).

Als belemmering wordt terugvallen in hiërarchie voorzien. Dat bij problemen vanuit de organisatie hiërarchisch door het management wordt geïntervenieerd in de *community*. Dat levert spanningen op ten aanzien van de behoeften van de groep en belemmert de ontwikkeling naar een steeds zelfstandiger functionerende *community*.

*“Het moet niet zo zijn dat bijvoorbeeld professional gezellig mee kletsen en ook snappen wat er allemaal moet gebeuren en dat er dan één of de andere manager, een regiomanager of wat dan ook naartoe gestuurd wordt, die komt zeggen: dat is de bedoeling niet. Dat dat helpt niet voor de zelfstandigheid”* (respondent 8).

Door respondenten wordt de afhankelijkheid van de organisatie benoemd. Door naasten in verband met het verkrijgen van een woonplek voor de bewoner. Ook veel middelen zijn van de organisatie en daar wordt een beperking in invloed of zeggenschap over ervaren. Door respondent 14 wordt benoemd dat het niet zo vanzelfsprekend is om op deze manier te participeren in een organisatie en dat dit om verduidelijking vraagt.

*“Je maakt natuurlijk wel gebruik van de ruimte die Philadelphia biedt, dus je bent daarin wel afhankelijk van hun om eventueel dingen van de grond te krijgen of dingen voor elkaar te krijgen. Want ik bedoel, je kan als ouder nog zo heel veel willen, maar goed, je bent wel afhankelijk van toch wel waar je kind woont of dat gaat lukken ja of de nee”* (respondent 9).

Een organisatie die zelforganiserend werkt wordt als stimulerend gezien vanwege bijvoorbeeld de speelruimte die dat biedt. Een zelforganiserende organisatie zoals Philadelphia beoogd te zijn wordt daarbij door professionals als helpend ervaren. Zelforganisatie wordt als een zelfde soort proces gezien als het *empowerment* proces. Ook werd opgemerkt dat *community* leden dezelfde behoeftes hebben van de organisatie als dat dit geldt voor teamleden die zich zelforganiserend organiseren.

*“Dus zelforganisatie dat zie je als eenzelfde soort proces bij de teamleden waarbij community leden dezelfde behoeftes hebben van de organisatie”* (respondent 2).

Er zijn volgens respondenten informele leiders in een *community* en ook het toebedeeld krijgen van een rol geeft macht. Sociale controle wordt benoemd als een vorm van controle die door het realiseren van een *community* kan ontstaan of die gewenst is in het omzien naar elkaar. Daarbij wordt vertrouwen van belang geacht om heel bewust en stap voor stap steeds

meer controle en macht aan te kunnen en over te dragen aan de *community*. Naarmate een *community* meer gaat doen zoals activiteiten zelfstandiger organiseren, dan verschuift de macht automatisch mee met het zelfstandiger worden. Machtsverhouding kunnen opspelen als mensen de het persoonlijk belang boven het groepsbelang gaan prefereren. Om machtsverschuiving te kunnen laten plaatsvinden wordt de transparante toegankelijkheid vanuit de organisatie van informatie benoemd. Over niet alles kan het volledige eigenaarschap ontstaan. Publieke en organisatiemiddelen zoals in stadium vier is beschreven en vanwege wetgeving aan de organisatie voorbehouden verplichten (zoals privacy in de zorgrelatie) wordt door respondenten onderkend of als belemmering ervaren.

*“Dat wordt niet meer door de initiatiefnemers gedaan, maar door iemand anders op een gegeven moment. Als er een goeie verbondenheid is en een goeie eendrachtigheid en een goed idee. We zijn vooral een gemeenschap en als ik daar graag bij hoor, dan ga je ook dingen voor die gemeenschap doen en dan zie je dat de rol van bouwer en initiatiefnemer of degene die het moet aanjagen, die gaan stapjes terug nemen. Dat dat hoeft dan niet meer zo” (respondent 6).*

#### 4.4 Stadium 0: voorstadium

Op basis van voorgaande analyse blijkt op basis van de interviews en de uitspraken van respondenten dat het getoonde *empowerment* proces met de vier stadia niet volledig is. Door respondenten (1, 2, 6, 9, 10) is benoemd dat er een stadium aan voorafgaat om tot participatie en in actie te kunnen komen.

*“Ik denk op zich wel dat dit een mooie eerste stap is, maar het gaat wel gelijk in actief en in actie. Wat jij doet om mee te doen. Ik denk dat er eerst nog meer daarvoor nodig is” (respondent 1).*

#### *Resultaten bij ‘kunnen’ (stadium 0)*

Verschillende factoren zijn in stadium 0 van belang om in stadium 1 te kunnen participatie in de *community*. Er zijn bij stadium 1 factoren die vooraf dienen te worden onderzocht, voorbereid en/ of ontworpen om participatie mogelijk te maken. Het ontwerpen van de structuur van de *community* is bijvoorbeeld belangrijk. Respondenten geven adviezen over maak vooraf niet te grote groepen, zorg voor de juiste groepssamenstelling (ook in relatie tot kunnen professionaliseren), inventariseer vooraf interesses en behoeften, definieer rollen en maak en deel vooraf een visie. Dit zijn voorbeelden van factoren in stadium 1 die in stadium 0

ontworpen dienen te worden. Ook zijn bij de verdere stadia opmerkingen gemaakt dat het kunnen behalen van het betreffende stadium samenhangt met het ontwerp voor en met de start van de *community*.

*“Dat zou haast pleiten om daar onderzoek naar te doen. [...] Dat je dat van de mensen die in de community straks zitten dat heel goed duidelijk is, waar hun interesses liggen en waar ook vooral niet”* (respondent 5).

Bestaande activiteiten maken het voor veel respondenten makkelijker om te kunnen participeren. Dit scheelt bijvoorbeeld energie, onzekerheid en weerstand. Dat kan iets zijn wat al aanwezig is in de buurt of wat door anderen (zoals Philadelphia) is geïnitieerd.

*“Ik ben vooral iemand die in kan springen of aanhaken eigenlijk bij iets wat bijvoorbeeld al op tafel ligt. En bij wijze van d'r zijn zes dingen al ontstaan en dat ligt op tafel, dan kan ik kijken waar kan ik kan aanhaken op die zes punten”* (respondent 12).

*Resultaten bij ‘willen’ (stadium 0)*

Respondenten geven aan dat het niet vanzelf gaat om in stadium 1 mensen te krijgen die willen participeren. Er dient eerst op enthousiaste mensen afgegaan te worden en mensen dienen persoonlijk te worden uitnodigend. Het voorbeeld van langs deuren gaan is door respondent 17 benoemd. De buurt dient zo veel mogelijk gelijk betrokken te worden. Daarbij is het wel van belang dat er in het eerste contactmoment gelijk een goede indruk ontstaat, want anders blijven mensen weg en komen ze volgens respondent 13 niet meer terug.

*“Als ik het niet leuk vindt of nuttig om daar te zijn dan komen ze niet meer terug. En als ze eenmaal weg blijven dan komen ze ook niet meer terug. Belangrijk iets is ze vanaf het begin het gevoel te geven dat het goed is. Het is net zo als met daten in de liefde, je hebt maar een kans om een goede indruk te maken, dat is alleen aan het begin en dat speelt hier hetzelfde. Als het rommelig is of onveilig als mensen komen dan zeggen ze weet je wat, dit was het weer”* (respondent 13).

Een factoren die door respondenten wordt aangegeven voordat er sprake kan zijn van een *community* en als een van de eerste stappen gelden is zichtbaarheid om mensen te trekken (aankondigen dat de wens leeft om een *community* te realiseren) of om de beeldvorming ten aanzien van de bewoners weg te nemen. Zichtbaar kan volgens respondenten ontstaan door deel te nemen aan (bestaande) buurtactiviteiten, door mediaberichten in de lokale buurtkrant of het doen van boodschappen bij de lokale ondernemers. Mond op mond reclame wordt als van belang gezien. De naamsbekendheid neemt daarmee toe. Door bewoners vroeg te



introduceren worden eventuele zorgen snel weggenomen. Angst voor het onbekende wordt weggenomen, drempels verlaagd, leren mensen omgaan met en tred er gewenning op bij afwijkend gedrag en kan er ook een betere beoordeling plaatsvinden of participatie in groepen waarin ook mensen met een beperking actief zijn voldoet aan iemands interesse.

*“We vergeten nog wel eens dat het overgrote deel van Nederland nooit met deze doelgroep in aanraking is gekomen, dan wel nooit gaat komen. Ze hebben geen idee. Er heerst dan toch nog wel een beetje een schrikbeeld”* (respondent 5)

Structurele activiteiten en rituelen zijn op vaste momenten zijn een belangrijke aandachtspunt. Laagdrempelige toegankelijkheid en ook reuring in de ontmoetingsruimte van het Homerushuis is benoemd. Volgens respondenten is het belangrijk dat dit een plek is waar mensen makkelijk binnen lopen, nieuwsgierig van worden of waar mensen verplicht dienen te zijn voor bijvoorbeeld een cursus. Een goed gekozen eerste activiteit biedt de basis voor andere activiteiten. Bestaande activiteiten kunnen op vaste momenten worden herhaald en makkelijk worden uitgebreid. Daarbij wordt als stimulans aangegeven dat het goed is om aan te sluiten bij activiteiten en communities die al aanwezig zijn in de buurt, dan dat iets nieuws wordt georganiseerd. Dit kan anders bijvoorbeeld te veel concurreren met andere activiteiten of met de schaarsheid aan de inzet van vrijwilligers op andere plekken. Dit zou anders voor een negatieve beeldvorming en reputatie kunnen zorgen.

*“De buurt naar binnenhalen en zelf naar buiten treden”* (respondent 17).

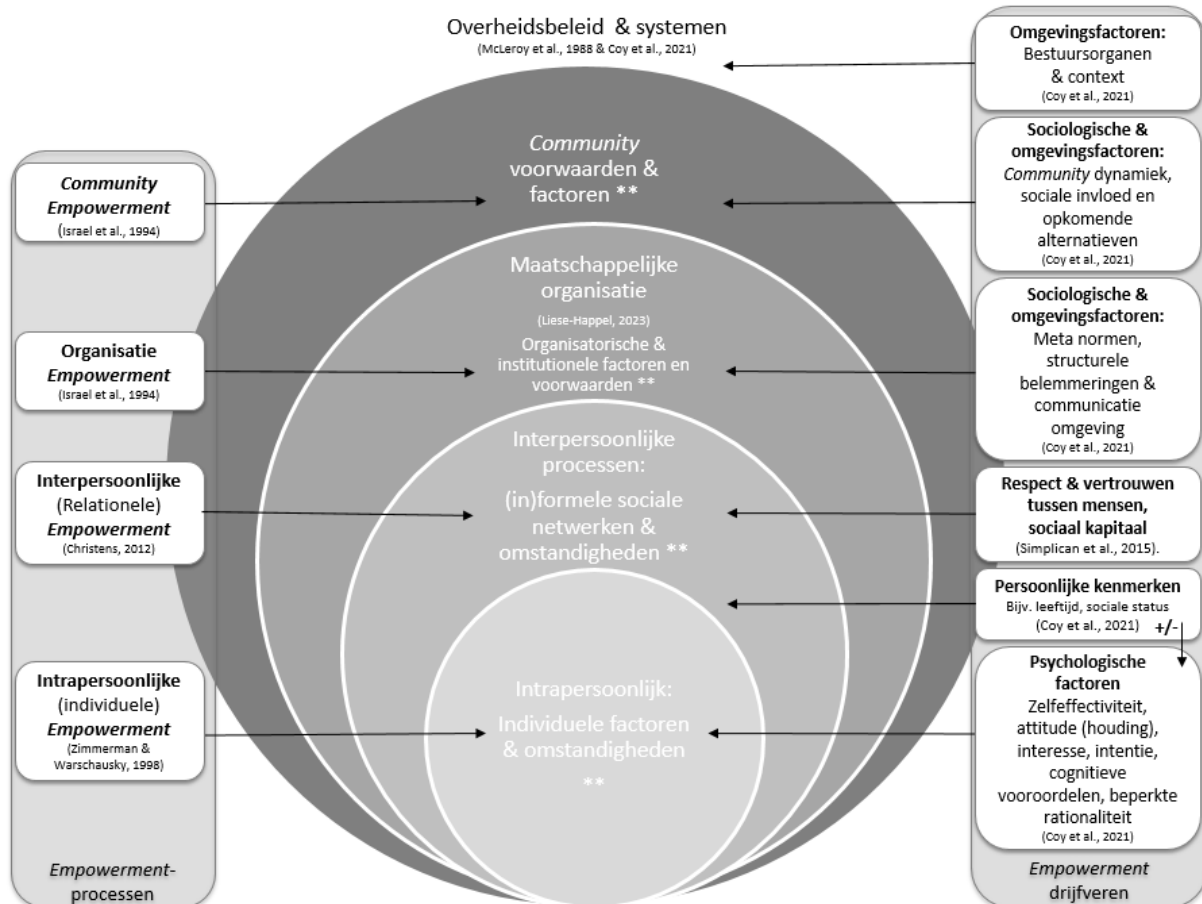
De respondenten (1, 2, 5, 6, 10, 12, 17) benoemen allemaal het belang van kennismaken als eerste stap. Kennismaken is volgens respondenten van belang om verwachtingen te bespreken, vertrouwen op te bouwen, meningen te horen, anonimiteit tegen te gaan, gemeenschappelijkheden te ontdekken en om in stadium 1 in actie te kunnen komen samen. Kennismaken kan volgens respondent 17 op een leuke manier door het organiseren van ontmoetingen. Tijdens dit kennismaken dient volgens respondent 1 ook voorlichting en informatie gegeven te worden om kennis te maken met Philadelphia als organisatie. Ook kan bij dit kennismaken normen worden gedeeld die van belang worden in de samenwerking. Respondent 2 haalt bijvoorbeeld het conformeren aan de visie aan. Kennismaken gaat ook over bewoner met een verstandelijke beperking leren kennen.

*“Kennismaken..., dat kan niet anders dan de eerste stap zijn, want als je niet met elkaar gaat kennismaken dan ontstaat er nooit een band”* (respondent 6).

#### 4.5 Stap 3: resultaten sociaal-ecologisch perspectief

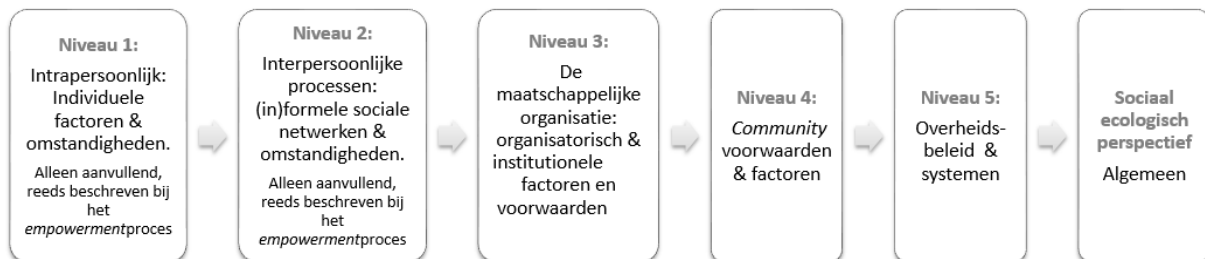
Vanuit sociaal-ecologisch perspectief biedt het onderstaande ontwikkelde conceptueel model visuele ondersteuning bij de beschreven resultaten (zie figuur 13)

*Figuur 13:* Het ontwikkelde sociaal-ecologische conceptueel model van deze studie



Bij de beschrijving van de resultaten van het sociaal-ecologisch perspectief is een leeswijzer gemaakt (zie figuur 14).

*Figuur 14:* Leeswijzer bij de beschrijving van de resultaten bij het sociaal-ecologisch-perspectief.



### Niveau 1: Intrapersoonlijk

De beïnvloeding van drijfveren op dit niveau zijn reeds bij het *empowerment*proces beschreven. Ze zijn benoemd ten aanzien van individuen op basis van kunnen, willen en zijn. De volgende resultaten zijn een aanvulling daarop:

Respondenten bekijken het sociaal-ecologisch perspectief (SEP) vanuit de bewoner. De verschillende niveaus worden als lagen om de bewoner heen gezien. Daarbij wordt de beste context voor de bewoner gewenst. Breder kijken dan naar de individuele bewoner wordt niet door elke respondent als vanzelfsprekend ervaren. Een professional is opgeleid om de cliënt centraal te stellen, zo geeft respondent 1 aan. Die kijken niet contextueel. Daar is volgens deze respondent nog wel wat in te halen en biedt het getoonde model nieuwe inzichten.

*“Het gaat om de cliënt, de persoon die hulp gaat krijgen. Ja, daar heb ik wel wat in te halen, denk ik om dat ook soms een beetje te doorbreken. Dat is denk ik ook wel in hoe ik geschoold ben om zo te denken. [...] De cliënt en zijn systemen staan allemaal centraal, zeg maar, en op alle lage beïnvloed alles elkaar dus. Om te zorgen dat de cliënten hulp krijgt die die nodig heeft, zijn er op meerdere vlakken en op meerdere niveaus dingen nodig” (respondent 1).*

### Niveau 2: Interpersoonlijk

De interpersoonlijke beïnvloeding van drijfveren zijn reed bij het *empowerment*proces beschreven op basis van zijn in relatie tot willen en/ of kunnen participeren in de *community*. Aanvullend daarop zijn er de volgende resultaten geformuleerd.

Een belangrijke stimulans die door respondenten is aangegeven is het gebruiken van het sociale netwerk van de bewoners als startpunt van het *empowerment*proces. De verbondenheid met de bewoner maakt dat de verbondenheid aan de *community* automatisch ontstaat als de bewoner gaat participeren. Door personen die dicht bij iemand staan te betrekken en aan elkaar te koppelen (bijvoorbeeld bewoner aan een ouder) maakt het volgens respondent 5 voor een persoon makkelijker om te participeren. Respondent 11 vindt dat er een voorbeeldfunctie ligt voor naasten. Als de wens er is dat bewoners maatschappelijk geaccepteerd worden, dan dienen naasten niet langs de zijlijn te gaan staan. Sterke normen en waarden zijn vooral door naasten geuit in de interviews. Zo kan volgens respondent 9 aan naasten het verlangen worden geuit dat ouders participeren en is voor anderen de norm van vrijwilligheid van belang.

*“Om bewoners te laten participeren kan een interpersoonlijk netwerk de schakel zijn. Via het interpersoonlijke netwerk kan de bewoner participeren in de community”*  
(respondent 5).

Vanuit het interpersoonlijke netwerk kunnen mensen worden verzameld. Naasten hebben bijvoorbeeld een eigen netwerk die verbonden kan worden binnen de *community* van het Homerushuis. Er kunnen door interpersoonlijke netwerken rollen worden ingevuld in de *community*. Via deze rollen kunnen interpersoonlijke netwerken weer aan elkaar verbonden worden, waardoor er aan elkaar hulp en ondersteuning geboden kan worden, de bedoeling van een *community* kan worden overgedragen en/ of taken vanuit de zorg worden overgenomen. Daarbij is een belangrijke toevoeging die door respondent 17 is aangegeven dat het interpersoonlijke netwerk als verbindende factor kan worden gezien en vanuit dit sociale netwerk makkelijker tot verbinding met de sociale netwerken in de buurt.

*“Als de community van het Homerushuis zelf gewoon goed werkt en goed op elkaar is afgestemd, de zorg, maar ook de bewoners, de familie van die mensen, dan is het ook veel makkelijker om de verbinding met de buurt te zoeken”* (respondent 17)

Bij stadium 1 van het *empowerment*proces werd al beschreven dat een *community* door respondenten als verschillende groepen wordt gezien. Ook het interpersoonlijke netwerk wordt als een aparte *community* gezien.

*“Daarnaast heb je nog wel een andere community realiseer ik me. Dat zijn de mensen rond de bewoner, dat is de familie, de vrienden, de sportcoach, de sportclub, een*

*kerkgenootschap dat is dit dus niet. Dat is dus niet de buurt, dat is iedereen in het netwerk, het netwerk rond de bewoner” (respondent 6)*

Naasten geven allemaal aan dat zij zorgen hebben over de toekomst in relatie tot hun eigen sterfelijkheid. Daarbij wordt aangegeven dat hier rekening mee gehouden dient te worden in hoe de *community* wordt gerealiseerd. Een behoefte is bijvoorbeeld om in de toekomst de last niet op schouders van broers en zussen over te brengen of om de *community* niet te afhankelijk te maken van de inzet van ouders. De visie om bewoners onderdeel te laten zijn van de maatschappij meet een *community* als middel daartoe spreekt naasten zeer aan. Het maakt dat respondenten de sterke hoop hebben dat de bewoner een woonplek weet te bemachtigen.

*“Op een gegeven moment gaat mijn lampje ook voor goed uit. Dan kan ik wel leuk zeggen van nou, he, dat lijkt me geweldig, wil ik meedoen. Maar ja, wanneer mijn lampje uit gaat, dat kan over nu en binnen vijf jaar zijn, misschien nog tien jaar en dan kan ik al die gouden bergen die ik heb toegezegd niet waarmaken” (respondent 7).*

Het samenwerken met het interpersoonlijke netwerk vraagt aandacht in relatie tot de persoonlijke eigenschappen van de professional. Deze manier van werken kan voor de een de reden zijn van werkplezier en verbondenheid met de baan en voor de ander een grote gedragsverandering betekenen. Zeker als er rollen switchen of taken steeds meer in het sociale netwerk komen te liggen waarvan eerst de verwachting was dat deze door de professional gedaan zouden worden.

*“Dit is dus echt de verandering die je moet maken als professional, om vooral vanuit het netwerk te kijken en het proces te begeleiden, in plaats van dat jij dus die laag om die bewoner gaat invullen. [...] Dus een baan zoekt ook een bepaald soort type mens op en ik denk dat dat type mens hier extra hulp bij nodig zal hebben”. (respondent 5)*

### Niveau 3: Maatschappelijke organisatie

Er is waardering geuit naar Philadelphia dat ze de ambitie hebben om een *community* te realiseren en zich niet alleen op zorg wil gaan richten. De nieuwe rol die de organisatie pakt wordt gezien. Vooral ook in het belang van de toekomstig bewoners, omdat de organisatie de verbinding wil gaan leggen tussen individu en maatschappij. Dat Philadelphia het initiatief neemt om een grote investering te doen wordt opgemerkt. Ook wordt door respondent 4 het belang geuit van het verspreiden van eigenaarschap naar andere organisaties in de wijk zoals

de politie en medewerkers van de supermarkt die allemaal voordeel kunnen ervaren van het realiseren van een *community*.

*“Dat ze op die manier verbinding willen gaan maken en daar ook een groot stuk van hun tijd in willen zetten, dus niet alleen maar zorg, maar ook dat stuk heel belangrijk vinden”* (respondent 7).

Vele verwachtingen en behoeften ten aanzien van de organisatie zijn gedeeld. Daarbij wordt naar de rol van de organisatie gekeken in wat er nodig is aan investering en sturing. De organisatie heeft volgens respondenten bijvoorbeeld een voorbeeldfunctie, dient middelen ter beschikking te stellen, op risico's toe te zien, rollen te faciliteren, de *community* te bouwen en in te richten, informatie transparant te delen, aanspreekbaar te zijn op problemen, dient doelen te stellen, ruimte te bieden, een overlegstructuur in te richten, *community* dynamiek te begeleiden, medewerkers te behouden, om kunnen gaan met kritiek, hiërarchie tegen gaan en verkeerde stafinvloed vanuit de eigen organisatie beperken. Een belangrijke functie die ten aanzien van de organisatie is geuit is dat de deze het *empowerment* proces kan borgen. De organisatie is het vangnet als zaken niet goed gaan.

*“D'r moet iemand starten met het bouwen van een gemeenschap, het laten werken van de gemeenschap of het beter laten werken van de gemeenschap en dat zie ik wel dat dat vanuit het Homerushuis gebeurt, omdat daar een belang is”* (respondent 6).

Het inbedden in de organisatie vanaf het begin wordt als zorg geuit. Bijvoorbeeld de juiste medewerkers dienen te worden aangenomen met de juiste verwachtingen en de hiërarchie vanuit de organisatie dient het groepsproces in de *community* niet verstoren. Personeelsproblemen vanwege personeelstekorten roept angst op met name bij naasten, maar ook bij professionals. Bijvoorbeeld vanwege verhalen die ze hebben gehoord met alarmerender voorbeelden bij andere zorgorganisaties. De stabiliteit die de organisatie steeds minder kan beiden kunnen het vertrouwen schaden. Er wordt voor de oplossing van deze problemen naar de organisatie gekeken. Ook zijn HR oplossingen in de interviews aangedragen zoals bewoners die wat voor elkaar kunnen gaan betekenen. De haalbaarheid van het inzetten van de *community* in relatie tot personeelstekorten als belemmering geuit gezien de complexiteit. Daarbij wordt ook opgemerkt dat er een grens zit aan eigenaarschap. Niet voor niks liggen bepaalde zaken bij de organisatie, omdat daar een bepaalde professionaliteit voor nodig blijft. Daarbij ziet respondent 8 in dat personeelsproblemen waar de organisatie mee kampt in een kleinere groep worden gecreëerd en dat dit praktische problemen kan veroorzaken.

*“Dat is natuurlijk niet iets wat je wil horen. Ik bedoel: hé, je geeft het vertrouwen aan een organisatie om een veilige plek voor je kind te creëren. En ja, dan wil je natuurlijk niet horen dat dat dan niet lukt, want dan zal ik mijn wedervraag zeggen: ja, waardoor lukt dat niet? En hoe gaan jullie dit oplossen?”* (respondent 9)

Er spelen er in relatie tot de organisatie belangen en afhankelijkheden mee waardoor naasten gaan participeren. De zorgen of onduidelijkheid over het kunnen bemachtigen van een woonplek op de zorglocatie en daarmee onderdeel worden van de *community* kunnen het gedrag beïnvloeden zowel in afwachtend zijn alsook in invloed willen nemen om meer kans te maken op een plek. Er zit een spanning tussen wettelijk bepalingen, de rol van Philadelphia en de verwachting van naasten. Het belang van de juiste informatie verkrijgen en het gesprekken is benoemd.

*“Als ik maar heel veel invloed heb, dan kom ik op die plek bijvoorbeeld. Of ik heb me heel erg ingezet en dan blijkt de plek toch niet geschikt te zijn”* (respondent 8).

De resultaten van de maatschappelijke organisatie hangen samen met resultaten die reeds bij machtsverschuiving zijn gedeeld.

#### Niveau 4: *Community*

Het realiseren en functioneren van een *community* is door respondenten in relatie gebracht met alle sociale ecologische niveaus. Een *community* kan volgens respondenten verschillende opbrengsten hebben voor individuen, interpersoonlijke processen, voor organisaties en de maatschappij. Een *community* heeft een buurtfunctie en maakt het samenkomen van verschillende mensen met verschillende achtergronden mogelijk. In een *community* kunnen mensen elkaar helpen in plaats van terug te hoeven vallen op professionele hulp. De grote afhankelijkheid van professionele hulp is door respondent (1, 13, 17) benoemd. Het brengt sociale veiligheid in de buurt en maakt het gewone leven voor mensen met een beperking meer mogelijk.

*“In de gemeenschap kan je veel meer oplossen dan je denkt. Je kan misschien ook mensen vinden bij wie je iets kwijt kan. [...]. Dat je niet voor ieder wisse wasje naar de huisarts gaat. Mensen zijn verleerd of zelf zorgend te zijn”* (respondent 13).

Door de respondenten (1, 2, 4, 5, 6, 11) is aangegeven dat verschillende soorten communities gezien worden. Een *community* wordt niet als een groot geheel aangegeven, maar als kleine groepen (ook wel werkgroepen of domeinen genoemd). Dat kan rondom een interesses,

behoefden, doelen of plaats zijn, maar ook zoals reeds beschreven bij niveau 2 het netwerk rondom de bewoner die op basis van gemeenschapsgevoel met elkaar samenwerken. Als er geen helderheid is over wat met de *community* wordt bedoeld en de manier van waarop de *community* georganiseerd is dan kan dit als belemmering in bijvoorbeeld de communicatie en de verwachtingen opspelen.

*“Maar maakt dat helder, want community building leeft binnen Philadelphia als één woord. Ik heb echt mensen met elkaar zien praten over community building en echt zonder dat ze doorhadden dat ze het over twee volstrekt verschillende onderdelen hadden. De een had het over de buurt en de ander had het over een project”* (respondent 6).

De *empowerment* drijfveren vanuit het conceptueel model op dit niveau (en dan vooral *community* dynamiek) zijn veelvuldig terug gevonden in de resultaten en onderdeel van alle interviews. Respondenten geven bijvoorbeeld aan dat het belangrijk is dat ze zich gezien, gehoord, gewaardeerd, veilig en welkom voelen in de groep. Respondent 7 geeft aan dat de sociale controle op een gegeven moment vanuit de *community* zou kunnen komen en dat zo kan worden toegezien op de (sociale) veiligheid. Ook is het voor de *community* dynamiek gunstig als resultaten snel worden gehaald. Het is van belang dat een individu zich kan en wil conformeren aan de groepsbehoefte of opvatting. De rol van de bewoners in de *community* dynamiek in relatie tot de groepsamenstelling is benoemd als iets waar rekening mee gehouden dient te worden op basis van diens behoeften. In belemmerende zin is het ‘gedoe’ beschreven door individuen die de *community* dynamiek verstoren. Als iemand ervaring heeft in informele samenwerkingsgroepen met bij hoorden groepsdynamieken zoals bijvoorbeeld binnen het verengingsleven dat is dit helpend. Daarbij wordt een grotere complexiteit benoemd bij informele samenwerking ten opzichte van de professionele samenwerking. Zo zijn bijvoorbeeld doelen binnen de professionele omgeving veel helderder. Alle respondenten geven het belang aan van iemand of meerdere personen die de *community* dynamiek begeleidt en bouwt aan de *community*.

*“Je hebt met gewone mensen zoveel andere problemen dan met mensen vanuit de professionele omgeving. In de professionele omgeving heb je veel meer duidelijkheid over je doel en je staat ook boven de materie. Dus het is heel makkelijk om mensen tevreden te houden, maar in zo'n groep die kakelt alle kanten op, is dat een stuk moeilijker. Echt!”* (respondent 8)



Het ontwerp en de manier van hoe de *community* is georganiseerd heeft een positieve en/ of negatieve invloed op de *community* dynamiek. Een belangrijke stimulans in relatie tot het ontwerp en de structuur van de *community* om tot participatie te kunnen komen is de samenstelling van de groep. Dat in de *community* de juiste kennis en expertise aanwezig is, maar ook wordt de mate van professionalisering van de *community* door respondenten 8 en 16 benoemd. De juiste groepsamenstelling maakt volgens respondenten dat in hoeverre de groep effectief resultaten (doelen) kan behalen, de verschillende *empowerment* proces stadia kan doorlopen, probleem kan oplossen en verandering kan bewerkstelligen en kan besluitvorming makkelijker maken.

*“De samenstelling van de groep maakt dat mensen goed kunnen reageren op grotere problemen of dat je het klein moet houden”* (respondent 16)

Besluitvorming die goed verloopt is volgens respondenten een stimulerende factor in de *community* en heeft invloed op de *community* dynamiek en het behalen van resultaten. Respondent 2 benoemde een bepaalde manier van besluitvorming die goed werkt in een *community*. Bij besluitvorming is het stimulerend als meningen gevraagd en gehoord worden. Dat ook de mensen die zich minder later horen aan het woord komen. Dit om te voorkomen dat er verder op in het traject zaken opspelen. Er wordt aangegeven dat men invloed wil op besluitvorming. Dat heeft met enthousiasme van doen of ergens voor willen vechten. Ook dient er volgens respondent 8 samen besloten te worden waar invloed over verkregen kan worden. Besluitvorming kan in wisselende groepen tot stand komen, bijvoorbeeld afhankelijk van de kennis die nodig is voor het besluit. Dat besluiten zo snel mogelijk niet meer door de organisatie worden genomen, maar door de *community* wordt als stimulans aangegeven.

*“Besluitvorming vind ik altijd het mooiste als dat zo snel mogelijk natuurlijk vanuit de buurt gaat”* (respondent 3).

Persoonlijke behoeften kunnen daarbij de behoefte tot het stellen van groepsnormen oproepen. Respondent 6 geeft bijvoorbeeld aan dat hij een behoefte heeft aan transparantie en dat dit de norm dient te zijn. Hij benoemd daarbij het voorbeeld dat iedereen dezelfde informatie krijgt. Respondent 9 ziet dit als norm dat iedereen even veel doet en zich evenveel verantwoordelijk voelt.

*“Dan zou je het vrijwillige weg moeten laten, want nogmaals... Het kan niet zo zijn dat als je die community wil laten slagen, dat er alleen maar een aantal mensen heel*

*enthousiast zijn en zeg maar al het werk doen en de rest profiteert daar van mee, want dat is naar mijn idee geen community. Dus of iedereen of niemand” (respondent 9).*

#### Niveau 5: Overheidsbeleid & systemen

Door respondenten (5, 13, 16, 17) is de individualisering in Nederland ter sprake gebracht. Individualisering wordt ook door respondenten benoemd als belemmering op *community* niveau. Het vraagt een bepaalde intrinsieke motivatie om je als persoon voor maatschappelijk problemen in te zetten. De omstandigheden waarin geleefd wordt en waar de *community* wordt gerealiseerd kunnen volgens respondenten ook belemmerend werken. Zo wordt de manier waarop de realisatie van Almere Poort/ Homeruskwartier fragmentarisch is gerealiseerd als belemmering benoemd. Op een plek allemaal samen nieuw komen wonen zorgt voor meer verbondenheid. Ook wordt aangegeven dat mensen niet meer gewend zijn om hun problemen op te lossen met hulp van de gemeenschap. Het individu kijkt bij problemen snel naar de overheid.

*“Wat eigenlijk het grote verschil is met vroeger, [...] als er problemen waren dan werd in de gemeenschap naar oplossingen gezocht. Wat mensen nu hebben is van ik heb een probleem en de overheid die is verantwoordelijk, die gaat dat allemaal oplossen. Dat is dus precies wat het niet zou moeten zijn. Dat moet je gezamenlijk oplossen. Het idee van dat je het in de gemeenschap oplost in plaats van dat de overheid verantwoordelijk is dat kost A veel geld en B men voelt zich niet meer verantwoordelijk voor dingen. Het is de overheid die het moet regelen. Ik hoef niks te regelen, het wordt voor mij geregeld. Dat is een beetje de instelling die tegenwoordig geld en die de opbouw van gemeenschappen sterk remt” (respondent 13).*

Het verschilt per persoon in aannames in hoeverre er eigenaarschap gevoeld wordt over publieke eigendommen in de buurt. Voorbeelden van vuilcontainers in de straat, een grasveld of het groen langs de busbaan zijn besproken. Daarin wordt door respondenten verschillend aangekeken in of je eigenaarschap kan krijgen/ nemen over deze publieke eigendommen. Respondent 17 vindt het belangrijk voor een *community* om publieke eigendommen toe te eigenen. De respondent benoemde het belang van discussies met professionals aangaan die het publieke eigendom beheren. Respondent 16 ziet dat het eigenaarschap al bij de overheid is onder gebracht en dat belemmerd zijn betrokkenheid als individu over de publieke ruimte.

*“Zelf het toe-eigenen van bepaalde onderdelen in de wijk waarin je iets biedt voor de hele buurt, dat is wel iets waar iedereen dan wat aan heeft. [...] Als we een boom ergens gingen planten en niet hadden gemeld dan hadden we de gemeente al op ons dak, maar ja, dan haalde ik m'n schouders op en zeg ik: ja, sorry is het jullie wijk of is het onze wijk? En soms moet je dingen ook gewoon doen. [...] en ook de ruimte gewoon maar innemen die er is. [...] Dat moet je gewoon doen en niet gaan vragen” [...] Je kan natuurlijk op gewoon wat verzet stuiten vanuit de gemeente, maar ook dat is vaak gewoon een beetje een papieren tijger. Daar moet je niet bang voor zijn, want die bijten niet” (respondent 17)*

#### Sociaal-ecologisch perspectief algemeen

Respondent (8, 13) stelden de visuele positie van de lagen ter discussie. De *community* wordt op te grote afstand van het individu ervaren en zou volgens hen omgedraaid dienen te worden met het niveau van de organisatie. Ook wordt de organisatie als struikelblok omschreven in het verbinden van de *community* en het sociale netwerk van de bewoner. Het belang is aangegeven van het weghouden van zaken die bij de organisatie laag horen en niet bij het gewone leven van de bewoner zoals zorg administratieve zaken. Ook het belang van een steeds beter verbinding tussen de niveaus wordt van waarde gezien. Daarbij wordt door respondent 1 opgemerkt dat op elk niveau kennis kan liggen die verbonden kan worden. Respondent 1 ziet het belang van kennisdelen zowel in alsook tussen groepen en dat ontbrekende kennis opgehaald kan worden bij de omgeving zoals bijvoorbeeld in de buurt.

*“ik zie de organisatie eerder nog buiten de community staan zeg maar, omdat de directe contacten voor de bewoner belangrijk zijn. En de community helpt daarbij. De community zorgt dat zeg maar dat sociale netwerk gevuld wordt met mensen die dingen kunnen doen, vrijwilligerswerk kunnen doen en de organisatie zie ik meer bijna als een struikelblok daaromheen” (respondent 8).*

#### 4.6 Abductieve analyse

Om tot de conclusie, wetenschappelijke en sociaal-maatschappelijk bijdrage in hoofdstuk 5 te kunnen komen staat bij deze abductieve analyse het doel om nieuwe dingen te ontdekken middels theorieontwikkeling ten eerste centraal. Ten tweede volgt de ontwikkeling van de sociaal-maatschappelijk bijdrage.

## Theorieontwikkeling

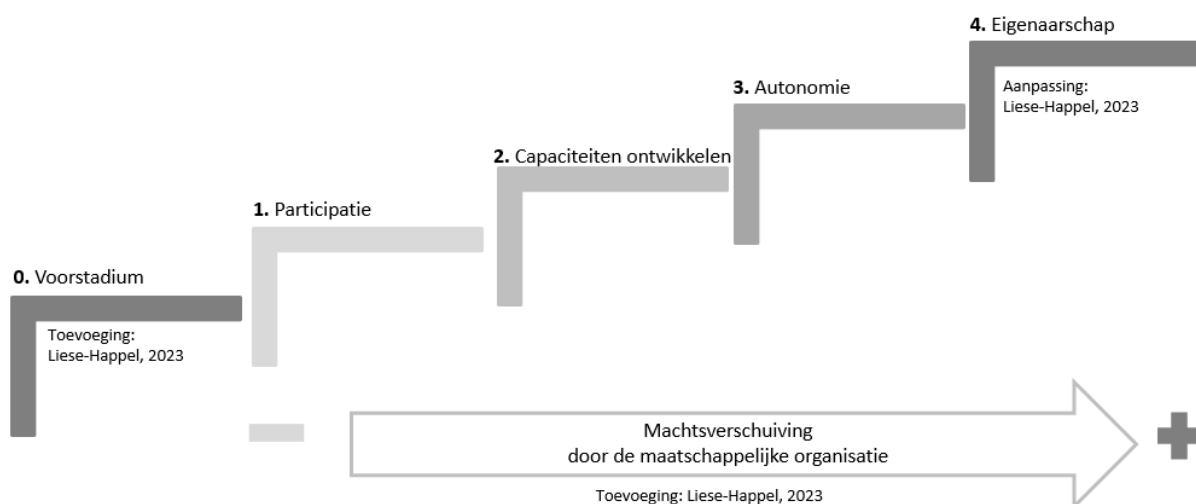
De volgende abductieve ontwikkelingen zullen worden uiteengezet (1) een verfijning van het *community-empowerment* procesmodel, (2) het *community empowerment* proces in een vroeg stadium, en (3) een ontwikkeld sociaal-ecologisch conceptueel model.

### *Verfijning van het community-empowerment procesmodel*

Uit de resultaten is gebleken dat het *community-empowerment* procesmodel wat Coy et al. (2021) onder ontwikkeld is binnen de context van (een nog te realiseren) *community* in de gehandicaptenzorg. Uit de resultaten is gebleken dat participatie in stadium 1 gefaciliteerd (onderzocht, voorbereid en vormgeven) dient te worden vanuit een voorstadium. Het *community-empowerment* procesmodel is vanuit deze studie aangepast naar 5 stadia (voorstadium, participatie, capaciteiten ontwikkelen, autonomie en eigenaarschap) en beoogd eigenaarschap op basis van machtsverschuiving te faciliteren en te realiseren door beïnvloeden van drijfveren zodat een krachtige *community* kan ontstaan (zie figuur 15).

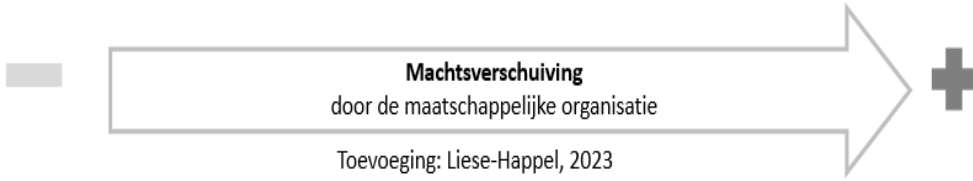
Het betreft een lerend proces waarbij in elk stadium capaciteiten worden ontwikkeld op basis van het machtsverschuivingsproces welke wordt gestimuleerd en gefaciliteerd vanuit de organisatie. Zeker in stadium 2 waar vanuit het individuele proces een gezamenlijk groepsproces wordt beoogd en daarom betreft dit een belangrijk stadium voor *empowerment*. (Coy et al., 2021).

*Figuur 15: Ladderweergave van het community empowermentproces (Coy et al., 2021; Liese-Happel, 2023).*



Op basis van de resultaten kan het procesmodel context specifiek ingevuld worden. Zie tabel 4 voor de invulling het verfijnde *community-empowerment* procesmodel.

Tabel 4: De invulling van de stadia van het *community-empowerment* procesmodel (Coy et al., 2021; Liese-Happel, 2023). Bron met \*, betreft Coy et al., 2021.

| 0. Voorstadium<br>(toevoeging volledig stadium, Liese-Happel, 2023)  | 1. Participatie*   | 2. Capaciteiten Ontwikkelen*   | 3. Autonomie   | 4. Eigenaarschap<br>(aanpassing naamgeving, Liese-Happel, 2023)  |
|--|--|--|--|--|
| Het <b>ontwerpen van een community</b> waardoor participatie mogelijk wordt.   | “De <b>actie</b> om ergens aan deel te nemen” (Coy et al., 2021)   | “Het <b>vermogen</b> van individuen om onafhankelijk te handelen en hun eigen vrije keuzes te maken” (Coy et al., 2021)  | “Het <b>recht</b> van een groep om zichzelf te besturen of hun eigen activiteiten te organiseren” (Coy et al., 2021)   | “De <b>volledige controle</b> hebben over besluitvormingsprocessen op het gebiedt van de sociale transformatie” (Coy et al., 2021)               |
| <b>Ontwerpen:</b><br>(onderzoeken, voorbereiden en vormgeven)<br>1. Behoefte, interesses en participatievoorkeur.<br>2. Participatie mogelijkheden<br>3. Zichtbaarheid en werven van individuen.<br>4. Structuur en visie<br>5. Bewustwording van machtsverschuiving   | <b>Beïnvloeden:</b><br>(invloed uitoefenen)*<br>1. Besluitvorming*<br>2. De inzet van middelen*<br>3. Resultaten*<br>4. Van individuen in stadium 0 tot participatie (toevoeging Liese-Happel, 2023) | <b>Gevoel van keuzevrijheid:</b><br>(Het vermogen, de kracht)*<br>1. Organiseren en handelen*<br>2. Keuzes maken*<br>3. Reageren op problemen*<br>4. Professionalisering (toevoeging Liese-Happel, 2023) | <b>Zelfbestuur:</b><br>(onafhankelijkheid, zelfbeschikking)*<br>1. Acties*<br>2. Middelen*<br>3. Persoonlijke waarden en doelen*<br>4. Gezamenlijk (besluitvormings-) proces/ in co-productie met de organisatie (toevoeging Liese-Happel, 2023) | <b>Controle over:</b><br>(Verantwoordelijkheid, bevoegdheden)*<br>1. Middelen*<br>2. Kracht om te innoveren*<br>3. Eigenaarschap over problemen* |
|  <p><b>Machtsverschuiving</b><br/>door de maatschappelijke organisatie</p> <p>Toevoeging: Liese-Happel, 2023</p>   |  |  |  |  |
| <p>Machtsverschuiving: een transformatieproces waarbij een <i>community</i> in toenemende mate in co-productie capaciteiten ontwikkelt om te handelen, te beïnvloeden, collectieve macht en contextuele kracht om te transformeren ontstaat die toe leidt naar eigenaarschap en volledige controle (Brennen &amp; Israel, 2008; Coy al. 2021; Christens, 2012; Rosen &amp; Painter, 2019).</p> |  |  |  |  |

#### Voorstadium:

Het ontwerpen (onderzoeken, voorbereiden en vormgeven) van een *community* waardoor participatie mogelijk wordt betreft de essentie van het voorstadium. In het voorstadium wordt het aanjagen en oprichten van een *community* voorbereid. Het *community empowerment* proces betreft een complex en lang leerproces, waar in het voorstadium voorwaarden voor gecreëerd en ontworpen dienen te worden om alle stadia goed te kunnen

doorlopen. Dat betekent dat het ontwerp drijfveren stimuleert en/ of belemmeringen weg dient te nemen. In een *community* is volgens Coy et al. (2021), en dit blijkt ook uit de hoeveelheid aan resultaten in deze studie, de belangrijkste drijfveer *community* dynamiek. Het gaat namelijk om “de collectieve capaciteit van de groep om te veranderen” (Petit, 2019, p. 22). Bij het ontwerp van de *community* dienen er voorwaarden geschept te worden zodat de *community* capaciteiten kan ontwikkelen die de *community* dynamiek, zeker in hogere stadia in toenemende mate, stimuleert. Het lerend vermogen van een *community* is belangrijk bij het *community empowerment* proces.

In het voorstadium is het van belang om een positief effect te hebben op de psychologische drijfveren van individuen (volgens Coy et al. 2021; Petit, 2019) van kunnen (zelfeffectiviteit) en willen (interesse, attitude, intentie) om individuen met de juiste persoonlijke kenmerken (zijn: beperkte rationaliteit en cognitieve vooroordelen) te stimuleren tot participatie in de *community*.

De organisatie heeft in het voorstadium een belangrijke rol om met het juiste ontwerp individuen te stimuleren tot participatie. De maatschappelijk rol van de organisatie is hier op van toepassing om op basis van organisatie *empowerment* eventueel aangevuld met zelforganisatie te acteren. De rol van de organisatie als maatschappelijke organisatie hierbij zal verderop in deze analyse worden ontwikkeld.

“*Empowerment* is [...] een gezamenlijk geproduceerd fenomeen. Alle belanghebbenden spelen een rol in de ontwikkeling ervan” Coy et al., 2023, p. 1). De beoogde *community* deelnemers dienen daarom zo vroeg mogelijk betrokken te worden. Dat betekent het wegnemen van structurele belemmeringen door bijvoorbeeld informatie die transparant wordt gedeeld, er invloed mogelijk is op besluitvormingsprocessen en doelen samen worden gesteld in relatie tot het verbeteren van kwaliteit van leven. Ook kunnen mensen met de juiste persoonlijke eigenschappen die het *community empowerment* proces kunnen en willen begeleiden gepositioneerd worden.

*Invulling voorstadium per item:*

(1) *Behoeft, interesses en participatie-voorkeur:* De behoefte, interesses, maar ook manier van participeren van individuen dient onderzocht te worden. Iedereen participeert namelijk op een andere manier (snel in actie komen of niet, gewenste invloed). Allereerst dienen individuen met de juiste persoonlijke kenmerken (zijn: cognitieve vooroordelen

onderzoeken en beperkte rationaliteit) die de drijfveren kunnen en willen beïnvloeden om participatie te stimuleren. Participatie kan met deze individuen in een groep makkelijker op gang worden gebracht in samenwerking met de organisatie. Ook kan de organisatie op basis van de behoeften en interesses het ontwerp vormgeven.

- (2) *Participatie mogelijkheden*: De activiteiten waar individuen aan deel kunnen nemen zijn van belang om in actie te kunnen komen. Activiteiten dienen onderzocht, voorbereid en te worden vormgegeven. Allereerst dienen bestaande activiteiten te worden onderzocht, waarna deze met nieuwe activiteiten kan worden samengevoegd in een activiteitenplanning.

*Bestaande activiteiten*: Het onderzoeken van bestaande activiteiten in de buurt is van belang. Dit zorgt er voor dat participatie door het reeds bestaande makkelijker wordt en dat concurrentie en negatieve beeldvorming in de buurt of bij andere organisaties wordt tegengegaan.

*Activiteitenplanning*: De planning van activiteiten en het ontwerp van activiteiten dat individuen kunnen en willen participeren. Structurele, laagdrempelige, niet verplichte activiteiten en rituelen op vaste momenten die voldoen aan de behoeften, doelen en interesses van individuen. Een goed gekozen eerste activiteit is in het voorstadium zeer belangrijk, omdat deze makkelijker en sneller kan worden herhaald en/ of uitgebreid.

- (3) *Zichtbaarheid en werven van individuen*: Zichtbaarheid zorgt voor gewenning ten aanzien van beeldvorming van mensen met een verstandelijke beperking en beïnvloed drijfveren. Bijvoorbeeld de attitude in hoe iemand denkt over mensen met een beperking en het gewone leven in de buurt. Zichtbaarheid is ook van belang om mensen te werven en te laten deelnemen aan activiteiten. Zichtbaarheid richt zich op de beïnvloeding van omgevingsfactoren door structurele belemmeringen weg te nemen of door communicatie omgeving positief te beïnvloeden. Zichtbaarheid kan bijvoorbeeld ontstaan door deel te nemen aan bestaande activiteiten (zie punt twee).

- (4) *Een structuur en visie*: Het ontwerp van de structuur gaat over de manier waarop groepen, activiteiten, rollen, taken zijn ingevuld in de *community*. De structuur van de *community* door de groepssamenstelling, rollen definiëren en rolduidelijk heeft invloed op drijfveren en op de verandercapaciteiten van de groep. Een inzicht vanuit de resultaten is dat het interpersoonlijke (in)formele netwerk als startpunt van het ontwerp van de *community* kan dienen en dat met interpersoonlijke processen op basis van behoeften rekening mee

gehouden dient te worden in het ontwerp. De stimulerende en belemmerende factoren komen bij de analyse vanuit sociaal-ecologisch perspectief nadrukkelijker aan de orde.

*Groepssamenstelling:* Het is van belang om kleine groepen tot stand of samen te brengen die zicht in samenhang en los van elkaar kunnen organiseren op basis van het procesmodel. De groepen dienen de juiste en gewenste groepssamenstelling ten aanzien van de behoefte (interesse of doel) en benodigde kennis en expertise te hebben.

*Rollen definiëren:* Er dienen vooraf rollen gedefinieerd te worden. Het is van belang om rollen in te laten vullen door individuen met de juiste persoonlijke eigenschappen (talenten). De meest belangrijke rol is die van individuen die de *community* kunnen en willen bouwen en/ of het proces willen begeleiden bij de stadia van het *community empowerment* proces. Dit betreft een zeer diverse rol waar veel verwachtingen van zijn. Gezien de hoge verwachtingen en kwetsbaarheid van deze rol is het van belang dat deze door meerdere personen wordt ingevuld vanuit de organisatie en/ of de *community* en/ of het interpersoonlijke netwerk.

*Rolduidelijkheid:* Rolduidelijk is voor de bouwende en/ of proces begeleidende rol en voor andere individuen die participeren en rollen vervullen in de *community* van belang. Bij het definiëren van rollen kan het matchen van rollen/ taken aan talenten voor rolduidelijkheid zorgen. Iemand op basis van talenten en/ of interesses uitnodigen en/ of verwachtingen overbrengen kan ook voor rolduidelijkheid zorgen. Rol attitude kan gezien worden als de gedachten en gevoelens over de eigen rol en die van anderen. Dit kan de eigen houding stimuleren of belemmeren ten aanzien van de verandering.

*Visie:* Een gedeelde visie is stimulerende factor in een *community* en maakt het makkelijker om te participeren. Een gedeelde visie kan gaan over kwaliteit van leven, de maatschappelijke rol van de organisatie, de participatie van individuen met een verstandelijke beperking of de rol en verwachtingen ten aanzien van professional. Een visie kan bijvoorbeeld een structurele belemmering als rolonduidelijkheid wegnemen.

(5) *Bewustwording van machtsverschuiving:* Ten slotte dient machtsverschuiving in het voorstadium rekening mee gehouden te worden ten aanzien van onderzoeken, voorbereiden en vormgeven. Het betreft een stimulerend en faciliterend proces vanuit de organisatie om de *community* capaciteiten te laten ontwikkelen.

Volgens Coy et al. (2021) is “de vraag of *empowerment* iets is dat wordt genomen of gegeven” (Coy et al., 2021, p. 6). In deze studie betreft het door machtsverschuiving als



proces aan te duiden en vanwege de toevoeging van het voorstadium aan het procesmodel, een essentieel samenspel van geven en nemen. Het individu of de groep dient *empowerment* te nemen en de organisatie dient *empowerment* te faciliteren. Dit dient vroegtijdig en systematisch ontworpen te worden.

De organisatie dient met sociologische en omgevingsfactoren drijfveren te stimuleren. Dan kan bijvoorbeeld door maatregelen te nemen om hiërarchische interventies tegen te gaan en de *community* ook onderdeel te laten zijn van zelforganisatie processen. Essentieel is dat de organisatie bewust is van de afhankelijkheid die individuen hebben ten opzichte van de organisatie. Een organisatie dient bekwaam te zijn om macht op basis van de behoefte en capaciteiten over te dragen aan individuen die een *community* vormen. Rollen en macht dienen met beïnvloeding van meta-normen onderzocht en vormgegeven te worden ten aanzien van (informele) leiders en door te ontwerpen welke rollen macht hebben. Bijvoorbeeld hoe toezicht (sociale controle) op de veiligheid van individuen wordt ingericht.

#### *Overige toevoegingen en aanpassingen community-empowerment procesmodel:*

*Stadium 1.4* | Beïnvloeding van individuen in stadium 0 tot participatie (toevoeging):  
Vanuit de resultaten is bij participatie (stadium 1) toegevoegd dat een uitkomst van dit stadium betreft dat individuen in dit stadium, andere individuen stimuleren vanuit het voorstadium (stadium 0) tot participatie in stadium 1. Individuen die reeds actief zijn kunnen andere individuen werven en stimuleren om te participeren (in stadium 1) door bijvoorbeeld te zorgen voor positieve beeldvorming en mond op mond reclame (in de buurt).

*Stadium 2.4* | Professionalisering (toevoeging):  
In stadium 3 was een inzicht dat de *community* op basis van professionalisering functioneert waardoor het van belang is dat deze capaciteiten in voorgaande stadium worden ontwikkeld. Stadium 2 heeft daarom als uitkomst dat de *community* capaciteiten heeft ontwikkeld tot professionalisering. Professionalisering betreft een leerproces om in stadium 3 tot autonomie en zelfbestuur te komen om onafhankelijker te kunnen worden van de organisatie. Het gaat daarbij om het vergroten van de deskundigheid van de *community* om bijvoorbeeld (complexe) problemen op te kunnen lossen of keuze te maken.

Op basis van de gemaakte keuzes in relatie tot het ontwerp in stadium 0 zijn er inzichten dat een *community* ook vanuit zelfbestuur (stadium 3) gestart worden. Dat heeft te maken

met de mate van professionalisering en de rol van de organisatie die bewust en bekwaam is om de *community* zo te ontwerpen dat er een gelijkwaardige rol vanuit co-productie ontstaat. Dit betreft een aanbeveling voor verder onderzoek.

*Stadium 3.4* | Het gezamenlijke (besluitvormings-) proces/ in co-productie met de organisatie (toevoeging): Reeds in hoofdstuk 2 tijdens de literatuurverkenning toegevoegd.

*Stadium 4* | Eigenaarschap (aanpassing):

De aanpassing van stadium vier van machtsverschuiving naar eigenaarschap is aangepast in hoofdstuk 2 op basis van de literatuurverkenning en de context van deze studie.

*Machtsverschuiving* | als proces (toevoeging)

De toevoeging van machtsverschuiving als proces is reeds toegevoegd op basis van de literatuurverkenning en de context van deze studie in hoofdstuk 2.

*Community empowermentproces in een vroeg stadium*

Het *community empowerment*proces is onderzocht in een *community* voor oprichting. Dit *community-empowerment* procesmodel kan gebruikt worden om vroegtijdig, doelgericht en methodisch handelen door alle stakeholders die betrokken zijn bij het oprichten van een *community*. Het biedt (visuele) ondersteuning bij het faciliteren van het *community empowerment*proces die vanuit een organisatie vanuit stadium 0 wordt gerealiseerd. Elk stadium is zowel een uitkomst alsook stap in het proces van *empowerment* (Coy et al., 2021). De stadia zijn opeenvolgend aan elkaar en voorwaardelijke ten aanzien van elkaar. Dat betekent dat hoe de *community* in stadium 0 is gerealiseerd grote invloed heeft op het al dan niet goed verlopen van het verdere proces.

Het bereiken van stadium vier (eigenaarschap) is geen doel of zich en afhankelijke van de behoeften en samenstelling van de groep. Afhankelijk hiervan kan het bereiken en in stand houden van stadium 1 ook voldoende zijn. Echter ontstaat een grote transformatiekracht waarbij er minder afhankelijkheid zal zijn van de organisatie pas in stadium drie en vier. De groepssamenstelling heeft invloed op het behalen van hogere stadia in het proces en maakt of de groep in staat zal zijn om te innoveren en om te gaan met maatschappelijke problemen zoals het personeelstekort. Een belangrijk inzicht is dat bij aanvang van het *community empowerment*proces mensen die dit nooit eerder hebben ervaren de noodzaak van een voorbeeld nodig hebben om zich te kunnen voorstellen dat de hogere stadia bereikt kunnen worden. Uitgedrukt vanuit drijfveren betreft dit opkomende alternatieven. Deze kunnen naast de ervaring in een andere *community* verkregen worden binnen het verenigingsleven of een zelforganiserend team.

### *Een ontwikkeld sociaal-ecologisch conceptueel model*

Deze studie heeft op basis van de literatuurverkenning een sociaal-ecologisch conceptueel model opgeleverd in hoofdstuk 2. Zoals beschreven in hoofdstuk 3 wordt deze met defamiliarisering (Timmermans & Tavory, 2012) getoetst om psychologische, sociologische, omgevingsfactoren en interpersoonlijke processen die drijfveren beïnvloeden empirisch te toetsen. Zie voor een totaaloverzicht van alle empirische gevonden resultaten die drijfveren beïnvloeden appendix 9.

Met het samenbrengen van het ontwikkelde conceptueel model en de resultaten kan zowel de wetenschappelijke alsook de sociaal-maatschappelijke bijdrage worden verkregen en versterkt. Belangrijke inzichten waren de versterking van het interpersoonlijke niveau met de toevoeging van de context specifieke drijfveren vertrouwen tussen mensen en sociaal kapitaal. En een ontwikkeling van het begrip maatschappelijke organisatie.

Vanuit de verkregen inzichten wordt een maatschappelijke organisatie in deze studie gedefinieerd als een organisatie die sociale transformatie met *empowerment* processen en *empowerment* drijfveren op sociaal-ecologische niveaus stimuleert en faciliteert om legitimiteit (draagvlak op basis van heersende normen en waarden) en (organisatie)culturen te beïnvloeden, zodat in de context van individuen kwaliteit van leven ondanks maatschappelijk uitdagingen wordt verbeterd (McLeroy et al., 1988; Simplican et al. 2015; Coy et al., 2021; Petit, 2019; Vermeulen, 2012; Liese-Happel, 2023). Het maatschappelijke belang wordt breder gediend dan enkele het bieden van zorg aan individuen. Het institutioneel ontwerp, waarbij bijvoorbeeld aandacht is voor participatieprocessen en beïnvloedbare besluitvorming, is nodig om structurele belemmeringen bij *community empowerment* te verminderen.

De verbinding tussen informele zorg & *community* elementen op niveau 2 en het belang van een maatschappelijke organisatie op niveau 3 zullen als onderdeel van de sociaal-maatschappelijke bijdrage verder worden ontwikkeld. Ze zijn namelijk allebei sterk verbonden met de visie 2030 van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland en de beleidsadviezen van de Raad voor de Volksgezondheid & Samenleving waar in de introductie van deze studie aan is gerefereerd. Inzichten in informele zorg en de rol van de organisatie bij sociale transformatie bieden praktische implicaties voor beleidsmakers, zorgfinanciers en organisaties in de zorg.

## Sociaal-maatschappelijke ontwikkeling

Om tot de sociaal-maatschappelijke bijdrage in hoofdstuk 5 te kunnen komen is het relevant om in deze abductieve analyse (1) de verbinding tussen informele zorg en *community* elementen en (2) het begrip de maatschappelijke organisatie te ontwikkelen.

### *Verbinding tussen informele zorg & community elementen*

In deze abductieve analyse betreft dit inzichten op niveau van interpersoonlijke processen waarbij de verbinding tussen informele zorg & *community* elementen wordt gemaakt. Bij beleidsmakers, zorgfinanciers en organisaties wordt, vanwege maatschappelijke uitdagingen, informele zorg steeds belangrijker geacht. Bij informele zorg wordt de inzet van het netwerk rond het individu wat zorg nodig heeft gevraagd om de professionele zorg te ontlasten. Individuen kunnen elkaar helpen in plaats van terug te hoeven vallen op professionele hulp. De relatie tussen individuen en formele en informele zorg, binnen deze studie interpersoonlijke processen genoemd, is hierbij van belang.

Uit de resultaten is gebleken dat interpersoonlijke processen (een groep rond de bewoner) kan functioneren als aan *community* als aan voorwaarden, factoren en elementen wordt voldaan. De drijfveren respect en vertrouwen tussen mensen en sociaal kapitaal zijn van toepassing. Er leven bijvoorbeeld allerlei gevoeligheden in de interpersoonlijke processen die het vertrouwen kunnen schaden. Er kan rolonduidelijkheid ontstaan tussen naasten en professionals en naasten kunnen zich zorgen maken over hun eigen sterfelijkheid. Deze gevoeligheden hebben invloed op de participatie in een *community*.

Interpersoonlijke processen vertegenwoordigen een groot sociaal kapitaal die van belang zijn bij het oprichten en verbinden aan de (toekomstig) *community*. Een inzicht vanuit SEP is dat het interpersoonlijke (in)formele netwerk als startpunt van een *community* kan dienen en dat met interpersoonlijke processen op basis van behoeften rekening mee gehouden dient te worden bij *het community empowerment* proces.

De interpersoonlijk processen zijn belangrijk, want zonder de sociaal-ecologische verbinding tussen (in)formele netwerk en *community* voorwaarden en factoren kan sociale inclusie<sup>8</sup> en kwaliteit van leven niet ontstaan. Goed functionerende interpersoonlijke processen maakt voor het individuen makkelijker om te participeren in *community*.

---

<sup>8</sup> Simplican et al. (2015) definieert "sociale inclusie als de interactie tussen twee belangrijke levensdomeinen: interpersoonlijke relaties en participatie in de gemeenschap", waarbij beide nodig zijn voor sociale inclusie en kwaliteit van leven (Simplican et al., 2015, p. 18).

## *Maatschappelijke organisatie*

In het theoretisch kader en de analyse van de data vanuit SEP is het concept van maatschappelijke organisatie naar voren gekomen. Een maatschappelijke organisatie houdt rekening met de context van het individu door het geven van invloed en controle over deze context (Israel et al., 1994). Dat betekent kunnen en willen reageren op interne verschuivingen, externe krachten, crises en kansen (Pierson et al., 2011). De organisatie heeft een belemmerende of stimulerende invloed op het individu bij sociale transformatie. Het begrip maatschappelijke organisatie zal in de volgende drie paragrafen worden toegelicht.

Ten eerste is in deze studie de positionering van een maatschappelijk organisatie in het ontwikkelde conceptueel model (niveau 3), tussen interpersoonlijke processen en *community* voorwaarden, in deze context specifiek gekozen om een stimulerende en verbindende rol te kunnen vervullen bij sociale transformatie vanuit een SEP. De expliciete aanwezigheid van een organisatie en afhankelijkheid van individuen in de context van de gehandicaptenzorg wordt hierdoor benadrukt. De positionering op het derde niveau is op basis van het zowel sociaal ecologisch alsook binnen de gehandicaptenzorg ingebedde model van Simplican et al. (2015) gekozen. De rol van een maatschappelijk organisatie die de verbinding legt tussen interpersoonlijke processen en *community* voorwaarden, zoals bij de verbinding tussen informele zorg & *community* elementen reeds is beschreven, is een belangrijk inzicht. Ook op het eigen sociaal-ecologische niveau heeft een maatschappelijke organisatie een verbindende rol. Om deze grote afstand van micro tot macro te overbruggen is een verandering in systeem- en leefwerelden<sup>9</sup> vanuit een SEP noodzakelijk.

Ten tweede heeft een maatschappelijke organisatie een voorwaarde scheppende en proces begeleidende rol om sociale-ecologische niveaus te verbinden en *empowerment*processen te stimuleren en te faciliteren. Uit de resultaten is gebleken dat er vele verwachtingen, bijvoorbeeld als onderdeel van meta-normen of cognitieve vooroordelen, zijn ten aanzien van de rol van een (zorg)organisatie. Een maatschappelijke organisatie leert de *community* om capaciteiten te ontwikkelen, zorgt voor een proces begeleider en zorgt voor een goed ontwerp van een *community* in het voorstadium. Uit de resultaten bleek dat individuen zich onbekwaam kunnen voelen of zich geen voorstelling kunnen maken van de

---

<sup>9</sup> "De systeemwereld is alles wat mensen ontwikkeld hebben aan instellingen en structuren op gebieden als economie, politiek, onderwijs, wetenschap, overheid, gezondheidszorg, verzorgingsstaat enz. enz. Dus een buitengewoon ongelijksoortige verzameling van systemen en subsystemen. De leefwereld is het ervaringsdomein, waarin mensen met elkaar omgaan in en buiten de systemen" (Mensink, 2017)

transformatie die van hen wordt gevraagd. Daarin is met positieve beïnvloeding van de drijfveren opkomende alternatieve, structurele belemmeringen of communicatie omgeving een rol voor de organisatie weggelegd. Bij het ontwerpen van een *community* dient de organisatie te voldoen aan de eigen behoeften van een (toekomstig) *community*, te zorgen voor de juiste groepssamenstelling, gedefinieerde rollen en rolduidelijkheid zodat doelen behaald kunnen worden. Een organisatie waarbij teams zelforganiserend zijn georganiseerd maakt het makkelijker om de verschillende systemen elkaar te laten versterken. Een hiërarchie organisatie structuur en cultuur kan *empowerment* op alle niveau beperken en de ontwikkeling van een *community* tegengaan.

Ten slotte is om van een top-down naar een bottom-up transformatie te komen de bewustwording van en het mogelijk maken van machtsverschuiving, waarbij de ontwikkeling van capaciteiten van individuen en *community* ontstaat, van belang. De organisatie heeft een proces begeleidende rol bij het machtsverschuivingsproces. Het inzicht dat machtsverschuiving is gekoppeld aan de rol van een maatschappelijke organisatie die de ontwikkeling van capaciteiten bevordert, is verkregen binnen deze studie. Machtsverschuiving is daarom als proces aangeduid bij het *community-empowerment* procesmodel. Naarmate capaciteiten zich ontwikkelen ontstaat een steeds gelijkwaardigere rol, op basis van co-productie. Een *community* wordt hierdoor steeds beter in staat tot transformatie, innovatie, problemen oplossen en het reageren op de omgeving. Met het bevorderen van interactie tussen individuen, groepen, communities en organisatie(s) kan een maatschappelijke organisatie verbindingen creëren die tot sociale transformatie leiden. Via interactie worden belangrijke elementen bij *community empowerment* zoals gemeenschapsgevoel en macht verspreid. Dat betekent ook een waarden gedreven organisatieontwerp met een organisatie cultuur die gelijkwaardigheid, vertrouwen en transparantie biedt om een gemeenschapsgevoel te laten ontstaan.

# Hoofdstuk 5: Conclusie

## 5.1 Inleiding

Als eerste zal een algehele conclusie worden beschreven. Ten tweede worden de onderzoeksvragen beantwoord. Ten derde volgt de wetenschappelijke bijdrage van deze studie. Ten vierde is er aandacht voor de sociaal-maatschappelijke bijdrage van deze studie met praktische implicaties. En ten slotte worden de beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek beschreven.

## 5.2 Conclusie

Een *community* kan vroegtijdig (voor oprichting) en systematisch gestimuleerd en gefaciliteerd worden met het in deze studie verfijnde *community-empowerment* procesmodel. Het proces van participatie naar eigenaarschap kan in de context van de gehandicaptenzorg gestimuleerd en gefaciliteerd worden door een maatschappelijk organisatie die machtsverschuiving en de ontwikkeling van capaciteiten mogelijk maakt. De beïnvloeding van drijfveren met psychologische, sociologische en omgevingsfactoren maakt dat individuen met de juiste persoonlijke eigenschappen zich kunnen en willen ontwikkelen binnen het *community empowerment* proces.

De processen van *empowerment* in communities zijn in deze studie verder uitgediept vanuit een sociale-ecologische perspectief (SEP). Door het samenbrengen van *empowerment* processen en *empowerment* drijfveren in een sociaal-ecologisch model wordt het individu en de omgeving aan elkaar verbonden. *Empowerment* biedt op meerdere sociaal-ecologisch niveaus essentiële processen om een krachtige *community* te realiseren. Een stimulerende en faciliterende context wordt met een SEP aan een individu, groep of *community* geboden om op basis van *empowerment* sociaal te kunnen en te willen transformeren. De eigen doelen en behoeften zijn hierbij leidend.

### Beantwoording onderzoeksvraag 1

*Onderzoeksvraag 1:* Hoe kunnen individuele ervaringen van het *community empowerment* proces in een *community* (in oprichting) beïnvloed worden vanuit psychologische, sociologische en omgevingsfactoren?

Het realiseren van een krachtige *community* is niet eenvoudig en wordt beïnvloed door ervaringen van individuen die worden beïnvloed door psychologische, sociologische en

omgevingsfactoren. Tabel 5 biedt een overzicht van de belangrijkste inzichten die het vroege stadium van het *community empowerment* proces beïnvloeden. Voorwaardelijk is dat de eerste individuen die worden betrokken de juiste persoonlijke kenmerken (psychologische factor) hebben om het beginproces te stimuleren.

*Tabel 5: Individuele ervaringen en beïnvloeding vanuit psychologische, sociologische en omgevingsfactoren in het vroege stadium van het community empowerment proces.*

| Stadium 0<br>Voorstadium<br>Beïnvloed het <i>community empowerment</i> proces  |   | Stadium 1<br>Participatie  | Stadium 2<br>Capaciteiten ontwikkelen  |
|--|---|--|--|
| <b>Persoonlijke kenmerken</b><br>Elementen die een directe invloed hebben op alle psychologische drijfveren en hoe die worden ervaren. (Coy et al., 2021, Petit, 2019).  | Het <b>ontwerpen van een community</b> waardoor participatie mogelijk wordt.  | “De <b>actie</b> om ergens aan deel te nemen” (Coy et al., 2021)   | “Het <b>vermogen</b> van individuen om onafhankelijk te handelen en hun eigen vrije keuzes te maken” (Coy et al., 2021)  |
| <b>Ontwerpen van een community</b><br>Onderzoeken, voorbereiden en vormgeven<br>Beïnvloed kunnen & willen →  |   | <b>Kunnen &amp; willen:</b><br>Bekwaamheid, iets willen weten of leren en iemands gedachten of gevoelens over iets (Coy et al., 2021)  |  |
| <b>Psychologische factoren:</b>  | <b>Sociologische &amp; omgevingsfactoren:</b>   | <b>Psychologische factoren:</b>  | <b>Psychologische factoren:</b>  |
| Beperkt beïnvloedbaar en een vast gegeven:<br><b>Beperkte rationaliteit</b><br>Irrationale gedragingen als onderdeel van de menselijke natuur (Petit, 2019)<br><b>Cognitieve vooroordelen</b><br>Automatische en niet bewuste mentale snelkoppelingen (Coy et al., 2021)<br><br><i>Focus leggen op:</i><br><b>Participatievoorkeur</b><br>Iedere individu participeert op een andere manier bijvoorbeeld snel in actie komen of niet, van nature invloed nemen of niet.<br><b>Selectie van individuen</b><br>op basis van persoonlijke kenmerken. Individuen met stimulerende of makkelijke beïnvloedbare cognitieve vooroordelen en/ of eerdere positieve ervaringen betrekken. | <i>Structuurontwerp:</i><br><b>Groepssamenstelling</b><br>Groepsgrote, kennis en expertise<br><b>Rollen definiëren</b><br><i>Community procesbegeleider</i><br><b>Rolduidelijkheid</b><br>Tussen informele en formele rollen.<br><i>Rol attitude:</i> gedachten en gevoelens over de eigen rol en die van anderen. Stimuleert of belemmerend de eigen houding ten aanzien van de verandering.<br><br><i>Focus leggen op:</i><br><b>Opkomende alternatieven</b><br>Een katalysator kan gezocht worden in goede voorbeelden.<br><b>Structurele belemmeringen</b><br>Worden tegengehouden door concrete dingen (Petit, 2019). Dit weg zien te nemen. | <b>Zelfeffectiviteit</b><br>Overtuigingen met betrekking tot de bekwaamheid kunnen stimuleren of belemmeren bij participatie.<br><b>Interesse</b><br>Interesse en behoeften in wat iemand drijft. Interesse opwekken of op uitnodigen.<br><b>Attitude (houding)</b><br>Aantrekkelijkheid van de verandering (Petit, 2019). O.a. kortdurende projecten en vrijwillige deelname.<br><b>Intentie</b><br>Het wegnemen van aarzelingen en met heldere doelen aansluiten bij de veranderbehoefte | <b>Community belang</b><br>Van individueel belang naar <i>community</i> belang. Belangrijke stap voor <i>empowerment</i> .<br><b>Capaciteiten ontwikkelen</b><br>Problemen kunnen oplossen en keuzes kunnen maken.<br><b>Sociologische &amp; omgevingsfactoren:</b><br><b>Borgen en continueren</b><br>van wat is bereikt. Psychologische, sociologische en omgevingsfactoren blijven stimuleren en faciliteren zoals beschreven bij stadium 0 en 1.<br><b>Capaciteiten ontwikkelen</b><br>Procesbegeleiding bij de (door) ontwikkeling van capaciteiten. Stimuleren en faciliteren van probleemoplossend vermogen met de drijfveer <i>community</i> dynamiek. |



Het *community empowerment*proces van individuen wordt gestimuleerd en gefaciliteerd met het *community-empowerment* procesmodel. Met het procesmodel wordt kennis vergroot, kan men doelgerichter en bewuster te werk gegaan, participatie stimuleren of verwachtingen ten aanzien van (eigen) deelname scherper krijgen. Elk stadium is zowel een uitkomst als een stap in het proces van *community empowerment* (Coy et al., 2021). In deze studie is gebleken dat elk stadium voorwaardelijk is voor het volgende stadium.

Een theoretische analyse van het *community empowerment*proces wordt door deze studie geboden. Individuen zien het *community empowerment*proces als een lang en complex proces. Een inzicht wat is verkregen is dat het bereiken en borgen, zeker van hogere stadia, afhankelijk is van hoe de *community* is opgericht. Het ontwerpen van een *community* waardoor participatie van individuen mogelijk wordt is vanuit een in deze studie geboden voorstadium in het procesmodel mogelijk geworden.

Om het *community empowerment*proces door individuen te kunnen en te willen doorlopen is stimulering en facilitering vanuit een maatschappelijke organisatie van belang. Een maatschappelijke organisatie stimuleert en faciliteert sociologische en omgevingsfactoren die psychologische (individuele) drijfveren beïnvloeden. Afhankelijk van de ontwikkeling van de *community* wordt de rol van de organisatie door machtsverschuiving per stadium steeds kleiner en kan deze rol worden ingevuld door de *community*.

Het bereiken van de hogere stadia is volgens individuen geen doel op zich en hangt samen met de behoeften, doelen en capaciteiten van de *community*. Zelfeffectiviteit wordt bij stadium 3 en 4 in twijfel getrokken en structurele belemmeringen zijn door individuen naar voren gebracht. De noodzaak van een voorbeeld is een belangrijk inzicht, omdat individuen het zich niet kunnen voorstellen dat het *community empowerment*proces, zeker in de hogere stadia, zou kunnen werken. Met de beïnvloeding van de drijfveer opkomende alternatieven kan de drijfveer zelfeffectiviteit worden beïnvloed en als katalysator dienen bij het niet kunnen voorstellen van het *community empowerment*proces. In tabel 6 op de volgende pagina zijn de ervaringen van individuen bij de stadia 3 en 4 beschreven.

Tabel 6: individuele ervaringen bij stadium 3 en 4 van het *community-empowerment* procesmodel.

| Stadium 3<br>Autonomie   | Stadium 4<br>Eigenaarschap |
|--|----------------------------|
| <p><b>Kunnen</b><br/>Haalbaarheid van dit stadium wordt ter discussie gesteld.<br/>Individueen kunnen zich geen voorstelling maken van dit stadium bij een <i>community</i> voor oprichting.<br/>De drijfveer opkomende alternatieven wordt steeds belangrijker (een katalysator of stimulans kan gezocht worden in goede voorbeelden).<br/>Zelfbestuur op onderdelen (in bepaalde of kleinere groepen) die daar toe in staat zijn.</p> <p><b>Structurele belemmeringen</b><br/>Een procesbegeleider lijkt noodzakelijk te blijven.<br/>Het goed kunnen en willen doorlopen van voorgaande stadia.</p> |                            |

### *Het machtsverschuivingsproces*

De organisatie beïnvloed het individu op basis van het machtsverschuivingsproces. Het machtsverschuivingsproces is in deze studie verbonden aan de rol van de organisatie in het stimuleren en faciliteren van individu bij het *community empowerment* proces. In tabel 7 zijn de belangrijkste inzichten weergegeven in wat dit van een organisatie vraagt om het individu te stimuleren en te faciliteren.

Tabel 7: sociologische en omgevingsfactoren waarmee de organisatie individuen beïnvloed vanuit machtsverschuiving.

| Het machtsverschuivingsproces    |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Meta-normen</b>               | Stimuleren van ideologieën bij (informele) leiders.<br>Ontwerpen welke rollen (individuen) macht hebben.<br>Individueen stimuleren om van eigen belang (intentie) naar groepsbelang ( <i>community</i> dynamiek) te transformeren.  |
| <b>Structurele belemmeringen</b> | Zorgtaken die vanwege gevraagde en vereiste professionaliteit bij de organisatie liggen.<br>Complexiteit, twijfels en haalbaarheid van het verplaatsen van complexe problemen naar een <i>community</i> .<br>Hiërarchische interventies vanuit de organisatie voorkomen.<br>Afhankelijkheid van individuen ten aanzien van de organisatie.<br>Machtsverschuiving als proces stimuleert capaciteiten ontwikkelen van de <i>community</i> waardoor structurele belemmeringen worden verminderd. |
| <b>Communicatie omgeving</b>     | Verwachtingen over en weer ten aanzien van de organisatie en individuen onder complexe maatschappelijke omstandigheden vragen om informatie, meningen en argumenten die voor individuen begrijpelijk zijn.  |

Zie voor een uitwerking van het *community-empowerment* procesmodel, abductieve analyse pagina 83 en 84. Voor een uitgeschreven beschrijving van tabel 5, 6 en 7 zie appendix 11, toelichting op de beïnvloeding van drijfveren.

## Beantwoording onderzoeksvraag 2

*Onderzoeksvraag 2:* Hoe kunnen individuele ervaringen van het *community empowerment* proces in een *community* (in oprichting) begrepen worden vanuit een sociaal-ecologisch perspectief?

Het ontwikkelde sociaal-ecologische conceptueel model in deze studie biedt een stimulerende en faciliterende context om de kracht van individuen met *empowerment* processen en drijfveren te vergoten. Door op alle sociaal-ecologische niveaus *empowerment* te stimuleren en te faciliteren wordt aan een individu de juiste psychologie, sociologische en omgevingsfactoren voor *community empowerment* geboden. De niveaus beïnvloeden zichzelf en hangen met elkaar samen, waardoor ze elkaar en ook het individu beïnvloeden. Zo kan bijvoorbeeld een maatschappelijke organisatie die structurele belemmeringen wegneemt op niveau 3, de intentie van een individu op niveau 1 tot participatie in het *community empowerment* proces op niveau 4 stimuleren.

Complexe theoretische inzichten zijn in deze studie teruggebracht naar een sociaal-ecologisch ingebed conceptueel model waarmee het gedrag van individuen kan worden beïnvloed vanuit de omgeving. Sociale transformatie in de context van maatschappelijke uitdagingen wordt hierdoor mogelijk.

De belangrijkste inzichten die drijfveren beïnvloeden en een stimulerende en faciliterende context aan het individu bieden worden per sociaal-ecologisch niveau geboden in tabel 8.

*Tabel 8:* Beïnvloeding van drijfveren vanuit sociologische en omgevingsfactoren per sociaal-ecologisch niveau.

| <b>Niveau 1 &amp; 2:</b> beïnvloeding van drijfveren op intrapersoonlijke en interpersoonlijke niveau |  |
|---|--|
| <b>Algemeen</b>   | Functioneren van interpersoonlijke processen op basis van <i>community</i> elementen zoals gemeenschapsgevoel, interesses delen.<br>De bewoner centraal stellen is een belemmering ten aanzien van het contextueel en vanuit eigen individuele drijfveren kunnen veranderen.   |
| <b>Respect &amp; vertrouwen tussen mensen</b>   | Gevoeligheden, zorgen en angst leven die de interpersoonlijke processen en drijfveer kunnen belemmeren en de attitude en <i>community</i> dynamiek kunnen verstoren.<br>Een organisatie heeft een stimulerende en faciliterende rol in het beïnvloeden van respect en vertrouwen tussen mensen.<br>Duidelijke verwachtingen en rolduidelijk werkt stimulerend. |
| <b>Sociaal kapitaal</b>   | Het netwerk rond de bewoner als startpunt van een <i>community</i><br>Dit netwerk is eveneens makkelijk aan elkaar te verbinden waardoor sociaal kapitaal vergroot kan worden in het belang van (kwaliteit van leven van) individuen.  |
| <b>Niveau 3:</b> beïnvloeding van drijfveren op het niveau van een maatschappelijke organisatie       |  |
| <b>Algemeen</b>   | Het stimuleren en faciliteren van individuen bij <i>empowerment</i> processen vraagt een [proces begeleidend] rol van een maatschappelijke organisatie.  |

|  |  |
|--|--|
| <b>Meta-normen</b>   | Met het evolueren van een zorgorganisatie naar een maatschappelijke organisatie ook meta-normen (sociologische factor) en attitude (psychologische factor) van individuen dienen mee te transformeren. Meta-normen dienen mee te transformeren bij deze rolverandering om de legitimiteit van de organisatie door heersende waarden en normen te behouden. |
| <b>Structurele belemmeringen</b>   | Een institutioneel ontwerp op basis van organisatie <i>empowerment</i> die <i>community empowerment</i> stimuleert.<br>Een organisatie die min mogelijk institutionaliseert en het belang van een krachtige <i>community</i> voorop weet te stellen.   |
| <b>Communicatie omgeving</b>   | Individen te voorzien van (transparante) informatie en een gesprek over thema's die individuen beïnvloeden.<br>Het belang van waarom de organisatie, als maatschappelijk organisatie, beoogd een <i>community</i> te realiseren dient helder te zijn (om attitude en meta-normen te beïnvloeden).  |
| <b>Niveau 4: beïnvloeding van drijfveren op het niveau van <i>community</i> voorwaarden &amp; factoren</b> |  |
| <b>Community dynamiek</b>  | Binnen verschillende kleinere communities die zich los en in samenhang met elkaar organiseren kan een verschillende <i>community</i> dynamiek gestimuleerd en gefaciliteerd worden met eigen besluitvormingsprocessen en capaciteitsontwikkeling, zodat een grotere sociale transformatiekracht kan worden bereikt.  |
| <b>Sociale invloed</b>   | (informele) machthebbers die vanuit persoonlijke behoeften tot het stellen van groepsnormen overgegaan en sociale invloed negatief beïnvloeden.  |
| <b>Opkomende alternatieven</b>   | <i>Empowerment</i> processen niet voor kunnen stellen. Ervaring met bijvoorbeeld groepsdynamiek in informele samenwerkingsgroepen (zoals het verenigingsleven) kan een stimulerende en belemmerende stimulans geven in de <i>community</i> .   |
| <b>Niveau 5: beïnvloeding van drijfveren op het niveau van overheidsbeleid &amp; systemen</b>              |  |
| <b>Bestuursorganen</b>   | De verantwoordelijkheid voor problemen bij de overheid neerleggen. Een stimulering kan ontstaan door met professionals die actief zijn binnen bestuursorganen in gesprek te gaan over het belang van het toe eigenen van de openbare ruimte.   |
| <b>Context</b>   | De omstandigheden waarin iemand leeft wordt beïnvloed door individualisering. Het vraagt een bepaalde attitude om je als persoon voor maatschappelijk problemen in te zetten. Het verschilt per persoon in hoeverre gedachten en gevoelens van eigenaarschap over de context gevoeld wordt   |

Voor een uitgeschreven beschrijving van tabel 8 zie appendix 11, toelichting op de beïnvloeding van drijfveren.

### 5.3 Wetenschappelijke bijdrage

#### Verfijning *community-empowerment* procesmodel

Het *community-empowerment* procesmodel op basis van Coy et al. (2021) is van een vier naar een vijf stadia procesmodel (voorstadium, participatie, capaciteiten ontwikkelen, autonomie en eigenaarschap) ontwikkeld, waardoor het mogelijk wordt om een *community* methodisch en systematisch te ontwikkelen. Machtsverschuiving is toegevoegd als faciliterend proces zodat capaciteiten kunnen worden ontwikkeld door en in samenspel met een maatschappelijke organisatie.

Het voorstadium biedt een belangrijke bijdrage van deze studie en gaat over het ontwerpen van de *community* waardoor participatie mogelijk wordt. Het onderzoeken,

voorbereiden en vormgeven van het *empowerment*proces is in dit stadium van belang. De stadia zijn opeenvolgend aan elkaar en voorwaardelijke op elkaar. Dat betekent dat hoe de *community* in stadium 0 is gerealiseerd grote invloed heeft op het al dan niet goed en spoedig verlopen van het proces. Het voorstadium blijkt in deze studie van belang om een grotere sociale transformatiekracht te kunnen stimuleren, faciliteren en realiseren.

Het behalen van stadium 3 of 4 blijkt in deze studie echter geen doel op zich te zijn. Afhankelijk van de behoefte van de *community* en diens leden kan een stadium 1 ook als *community* voldoen. Echter is volgens Coy et al. (2021) stadium 2 de belangrijkste indicator van *community empowerment*, omdat van individueel naar *community* belang wordt overgegaan. In toenemende mate ontstaat een grotere transformatiekracht pas in stadium 3 en 4, waarbij er minder afhankelijkheid zal zijn van de organisatie.

#### *Community empowerment*proces in een vroeg stadium

De drijfveren van het *community empowerment*proces zijn nog niet eerder onderzocht in een vroeg stadium, voor oprichting, van een *community*. De studies die tot nu toe zijn gedaan, hebben dit empirisch onderzocht binnen een reeds bestaande communities. Er ontstaat door deze studie een beter begrip van hoe *community empowerment* in een vroeg stadium kan worden gestimuleerd en gefaciliteerd en hoe een *community* methodisch, systematisch en vroegtijdig tot stand kan worden gebracht. Hierbij is een directe bijdrage geleverd met het verfijnde *community-empowerment* procesmodel.

#### Een ontwikkeld sociaal-ecologisch conceptueel model

Deze studie biedt een ontwikkeld sociaal-ecologisch conceptueel model waarbij nieuwe theoretische inzichten zijn verkregen om vanuit een holistische perspectief sociale transformatie mogelijk te maken. Het begrip *empowerment* biedt op meerdere sociaal-ecologisch niveaus essentiële processen om een krachtige *community* te realiseren. De inzichten en verschillende complexe theorieën zijn samen gebracht in een visueel model die als lens dient om naar sociale transformatie te kunnen kijken en om met *empowerment* een stimulerende context hiervoor te creëren. Complexe maatschappelijke problemen zijn zo makkelijker te begrijpen en te beïnvloeden. Het sociaal-ecologisch model zorgt voor doeltreffendheid in het ondersteunen van individuele gedragsverandering door het beïnvloeden van de context en deze ondersteunend te laten zijn aan de transformatie (Simplican et al., 2015).

Daar waar volgens Speer & Hughey (1995) in veel studies *empowerment* wordt benaderd vanuit een individueel perspectief, biedt het ontwikkelde conceptueel model de verbinding tussen vier *empowerment* componenten en processen die uit verschillende literatuur is verkregen en *empowerment* drijfveren bij vijf sociaal-ecologische niveaus. Door het samenbrengen van de drie sociaal-ecologische perspectieven en modellen van McLeroy et al. (1988), Simplican et al. (2015) en Coy et al. (2021) zijn zowel modellen, drijfveren alsook de context van de gehandicaptenzorg door het ontwerp van het conceptueel model met elkaar verbonden. Een stimulerende context voor het individu wordt door interpersoonlijke processen, organisatorische en institutionele factoren en voorwaarden, *community* voorwaarden en overheidsbeleid en systemen verbonden. Het wordt door deze conceptuele verbinding mogelijk om vanuit deze verschillende perspectief te kunnen kijken, te verbinden en te veranderen. Met dit conceptueel model is het mogelijk om vanuit een bestaand systeem (zorgorganisatie) naar de realisatie een nieuw systeem (*community*) te kunnen kijken. Het betreft een systeemverandering die vanuit een maatschappelijke organisatie kan worden gestimuleerd en gefaciliteerd. Het begrip maatschappelijke organisatie is in de abductieve analyse van deze studie gedefinieerd en theoretisch uitgewerkt om een sociaal-maatschappelijke bijdrage te kunnen leveren.

#### *5.4 Sociaal-maatschappelijke bijdrage*

##### Conceptuele en praktische oplossingsrichtingen

Deze studie biedt conceptuele en praktische oplossingsrichtingen bij maatschappelijke uitdagingen. Het biedt waardevolle inzichten voor beleidsmakers, zorgfinanciers en organisaties om sociale innovatie en transformatiekracht te initiëren, te faciliteren en maakt maatschappelijk inbedding (van strategie en beleid) mogelijk. Zoals bijvoorbeeld voor de branchevereniging VGN in hoe zij de visie 2030, waarbij ook maatschappelijk inbedding wordt beoogd, binnen de gehandicaptenzorg branche kunnen realiseren.

Deze studie biedt zowel een contextuele lens met een conceptuele benadering (een abstract en theoretisch kader) vanuit het sociaal-ecologische perspectief alsook een praktische methodiek om (strategische) oplossingsrichtingen om complexe maatschappelijke uitdagingen te begrijpen. Deze studie verbindt grote maatschappelijke thema's binnen de gehandicaptenzorg en brengt ze terug tot individuele behoeften. Het ontwikkelde conceptueel model biedt verschillende aanvullende en elkaar versterkende perspectieven

met toepasbare drijfveren in algemene zin en toegespitst op de context van de gehandicaptenzorg. Beïnvloeding van individuen met psychologische, sociologische en omgevingsfactoren wordt mogelijk. Het *community-empowerment* procesmodel biedt een methodisch en systematisch ingerichte praktische aanpak voor het realiseren van een *community* vanuit een gehandicaptenzorgorganisatie. Het model biedt duidelijkheid naar de rol van de organisatie, geeft te behalen uitkomsten per stadium weer en biedt bij alle partijen bewustzijn over het proces waarin men samenwerkt (met alle dilemma's van dien). Het begrip *community* betreft een divers begrip, welke context afhankelijk is. Door literatuur verkenning en empirische resultaten biedt deze studie een definiëring van het begrip *community* binnen de gehandicaptenzorgcontext. Dit biedt helderheid van wat met een *community* wordt bedoeld. Op basis van deze inzichten wordt een *community* in de context van deze studie gedefinieerd als een dynamisch systeem met bij voorkeur kleine, samengestelde groepen mensen die samenwerken op basis van gedefinieerde rollen, die zich als groep los en in samenhang met elkaar kunnen organiseren en ontwikkelen (verschillende stadia van het *empowerment* proces) en verbonden zijn aan een plaats (zoals een wijk, buurt of straat), domein<sup>10</sup> (zoals het sociale netwerk rond de bewoner) en/ of doelen met elementen zoals gemeenschapsgevoel (het gevoel er bij te horen en identiteit), sociaal kapitaal (verbinding van individuen in sociale netwerken), gedeelde normen en waarden (zoals vertrouwen en gelijkwaardigheid) en waarbij deelname aan de groep vrijwillig plaats vindt op basis van ontmoetingen vaak vanuit activiteiten of gedeelde interesses (Bowles & Gintis, 2002; Israel et al., 1994; Vermeulen & Liese-Happel, 2021; Bhandari & Yasunobu, 2009; Liese-Happel, 2023).

#### Verbinding tussen informele zorg & *community* elementen

Deze studie kan bijvoorbeeld als aanvullende oplossingsrichting gezien worden bij het rapport “anders leven en zorg” van de Raad voor de Volksgezondheid & Samenleving (2022). In dit rapport over informele zorg is namelijk de hoofdvraag: “Hoe kunnen we de relatie tussen beroepskrachten, naasten en vrijwilligers herijken om – ook bij oplopende personeelstekorten – optimale zorg en ondersteuning te bieden voor hulpvragers in de langdurige zorg?” (RvS, 2022, p. 17). “Essentieel [...] is dat naasten, vrijwilligers en beroepskrachten samen een team vormen om in een gelijkwaardige relatie de hulpvrager, en soms ook anderen die zorg nodig

---

<sup>10</sup> Een afgebakend onderdeel uit een groter geheel; een kennis of activiteitsgebied (encyclo.nl, z.d.)

hebben, te ondersteunen” (RvS, 2022, p. 73). In dit rapport wordt een *community* en *community* elementen niet als essentiële oplossingsrichting verbonden aan de onderzoeksvraag verbonden. Deze studie voegt een belangrijk perspectief toe aan de urgentie die de RvS in dit rapport heeft willen overbrengen. Er worden specifieke inzichten geboden om interpersoonlijke processen te versterken met *community* en sociaal-ecologische elementen. Als ook het interpersoonlijke netwerk samenwerkt op basis van *community* elementen dan kan zoals de RvS (2022) dat beoogd een team en een gelijkwaardige samenwerking ontstaan. De inzichten in deze studie zorgen voor *empowerment* van het interpersoonlijke netwerk door bijvoorbeeld vanuit behoeften te organiseren, invloed te geven op besluitvormingsprocessen en co-productie samen met de organisatie mogelijk te maken. Ook kan met vertrouwen en interactie, de manier waarop mensen met elkaar omgaan, met de inzichten in deze studie beïnvloed worden en kan er een gemeenschapsgevoel ontstaan binnen interpersoonlijke samenwerking.

Het koppelen van netwerken van individuen, zoals van naasten, aan *community* voorwaarden en factoren zorgt voor het ver groten van de transformatiekracht. Het specifieke inzicht, bijvoorbeeld in hoe het (in)formele netwerk als startpunt van een *community* dienen, maakt het uiteindelijk gemakkelijker voor individuen om te participeren in een *community*. De interactie tussen deze twee levensdomeinen zorgt voor sociale inclusie en kwaliteit van leven (Simplican, et al. 2015). Sociale inclusie, *empowerment* en dus kwaliteit van leven is voor ieder individu, met en zonder (verstandelijke) beperking, van belang en een maatschappelijke organisatie kan dit stimuleren en faciliteren.

#### Maatschappelijke organisatie

Een zorgorganisatie die zich weet te transformeert naar een maatschappelijke organisatie is vanwege de maatschappelijk uitdagingen van cruciaal belang. Deze studie biedt op basis van dit begrip praktische implicaties voor de gewenste en benodigde rol van een (gehandicapten)zorgorganisatie voor beleidsmakers, zorgfinanciers en organisaties. Een maatschappelijk organisatie organiseert zich met organisatie *empowerment* en wat bijvoorbeeld betekent dat het democratisch wordt geleid, informatie en macht wordt gedeeld en coöperatieve besluitvormingsprocessen aanwezig zijn (Israel et al., 1994).

Vanuit de wetenschappelijke bijdrage bleek reeds dat een maatschappelijke organisatie een krachtige *community*, met het *community empowerment* proces en het



sociaal-ecologisch perspectief, kan realiseren. Vanuit het sociaal-maatschappelijke belang heeft een maatschappelijke organisatie een belangrijke rol in het stimuleren en faciliteren van kwaliteit van leven. Een maatschappelijk organisatie weet ondanks dat vanuit economisch perspectief de houdbaarheid en rechtvaardigheid binnen de zorg onder druk staat een aanvullende aanvaardbare maatschappelijk positie te verkrijgen. Het behouden van legitimiteit (draagvlak, gezag, moraal) is voor zorgorganisatie van groot belang. “Organisaties moeten hun activiteiten [...] in overstemming brengen met de heersende waarden en normen, want hierdoor krijgen zij legitimiteit van hun omgeving” (Vermeulen, 2012, p. 7). Deze studie biedt zorgorganisatie in de gehandicaptenzorg de mogelijkheid om hun legitimiteit ondanks afbrokkelende kwaliteit van zorg een verbindende en vooral maatschappelijke rol te blijven vervullen ten aanzien van individuen, interpersoonlijke processen (tussen mensen), organisaties en communities binnen de maatschappelijke context.

Een *community* kan een middel zijn om de doelen van organisatiesysteem te behalen, waarbij ook het belang van de organisatie om complexe maatschappelijke problemen op te lossen gediend kan worden. Daarbij is het van cruciaal belang dat aan de eigen behoeften en doelen van de *community* wordt voldaan en niet enkel het economisch en/ of institutionele perspectief als intentie tot realisatie van een *community* wordt gekozen. Een krachtige en machtige *community* die in staat is om te innoveren en (maatschappelijke) problemen op te lossen kan pas ontstaan met een maatschappelijke rol vanuit de organisatie., waarbij het leven van mensen niet of zo min mogelijk geïnstitutionaliseerd wordt.

Gezien de complexiteit van het oprichten van een *community* vereist dit een goed begrip van het *community empowerment* proces en het sociaal-ecologisch perspectief en de benodigde stimulerende en faciliterende van een maatschappelijke organisatie die in deze studie wordt geboden. Het reduceren van maatschappelijke complexiteit en het bieden van oplossingsperspectieven voor individuen, groepen, communities, organisaties en maatschappelijk uitdagingen door het creëren van verbinding brengen zorgt dat krachtig en macht ontstaat om sociale transformatie mogelijk te maken. Bij de ontwikkeling van communities binnen deze context stond centraal om inzicht te krijgen in het faciliteren van *empowerment* om tot duurzame sociale transformaties binnen een *community* te komen.

### 5.5 Beperkingen en toekomstig onderzoek

Ten eerste betreft een beperking dat deze studie in een vroege stadium, in een *community* voor oprichting, is uitgevoerd waardoor opbrengsten zijn verkregen bij de begin stadia van het *community empowerment* proces. Bij deze begin stadia werd voldoende data verkregen en daaruit is een bijdrage aan het *community-empowerment* procesmodel ontstaan. De latere stadia van het *empowerment* proces waren binnen deze casus in mindere mate te herkennen en zo kon deze casus niet veel inzicht bieden in alle stadia van het proces. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op een verfijning van de latere stadia in de context van de gehandicaptenzorg en onderzocht kunnen worden in een reeds bestaande *community*. Een *community* starten vanuit autonomie en zelfbestuur (stadium 3) vanuit een organisatie betreft hierbij ook een aanbeveling voor toekomstig onderzoek. Uit de resultaten van deze studie bleek dat het starten in stadium 3 te maken leek te hebben met de mate van professionalisering van de *community*. Hiervoor is een organisatie van belang die bewust en bekwaam is om de *community* zo te ontwerpen dat er een gelijkwaardige rol vanuit bij co-productie, met minder afhankelijkheid vanuit de organisatie, bij aanvang van de *community* kan ontstaan.

Ten tweede heeft niet iedereen passende persoonlijke eigenschappen om te willen en te kunnen participeren in een *community*. Persoonlijk kenmerken hebben invloed op het gedrag van het individu. Welke persoonlijke kenmerken individuen dienen te hebben om tot bijvoorbeeld een goede groepsamenstelling of invulling van vacatures te komen heeft nader onderzoek nodig. Gezien de schaarse opbrengt van persoonlijke kenmerken betreft dit een beperking binnen deze studie.

Ten derde is een beperking dat de rol en verwachtingen ten aanzien van verschillende soorten professionals in deze studie onderbelicht gebleven. En professionals die niet verbonden zijn aan de gehandicaptenzorgorganisatie en wel een stimulerende of deelnemende rol kunnen hebben in een *community* zijn in deze studie niet meegenomen. De rol van de professional, al dan niet verbonden aan de zorgorganisatie, is een aanbeveling voor toekomstig onderzoek. Een veelbelovende richting hierin is de literatuur over communities of practices, welke binnen deze studie geen onderdeel geweest van de theorieontwikkeling. Toekomstig onderzoek zou deze literatuur kunnen integreren met de in deze studie ontwikkelde theoretische inzichten en inzicht kunnen bieden in met name professionalisatie en lerend vermogen van de *community*.

Ten vierde betreft een belemmering dat er in de sociaal-ecologisch analyse van de casus geen verdere uitwerking is geweest van tegenstellingen in de besturing van twee organisatiesystemen (organisatie en de *community*) in relatie tot het besturingssysteem van de organisatie (hiërarchisch of juist zelforganiserend). Toch zijn er in de resultaten aanleidingen gevonden van de wederzijdse beïnvloeding op basis van het begrip maatschappelijke organisatie. Dit soort tegenstellingen in de organisatiesystemen binnen communities zijn niet uniek voor communities in deze context, maar zijn onvoldoende geïntegreerd in de theorie ontwikkeling van communities en *empowerment*processen in communities. De governance in de *community* en de koppeling met de governance van de (maatschappelijke) organisatie is een aanbeveling voor toekomstig onderzoek. Daarbij zou decentralisatie van bevoegdheden en besluitvorming kunnen worden onderzocht met eveneens voorbeelden vanuit de klimaatcontext. Bijvoorbeeld over participatieve besluitvorming met betrokken actoren en organisaties op basis van Söderberg, Sandström, Lundmark & Nilsson (2021). Of het vormgeven van een participatieve contextuele en anticiperende transitie op basis van Urquiza, Amigo, Billi & Espinosa (2018).

Ten slotte zijn aanvullende onderzoeksrichtingen gezien de toepassing van veel omvattende en holistische begrippen in deze studie, zoals *empowerment* en het sociaal-ecologisch perspectief, denkbaar. Dit zijn namelijk begrippen die van grote waarde zijn, ook in toekomstige studies, om gezien de toename van complexe maatschappelijke uitdagingen een belangrijke wetenschappelijke en sociaal-maatschappelijke bijdrage hierbij kunnen leveren.

# Literatuuroverzicht

- Adler, P. S., & Heckscher, C. (2006). Towards collaborative *community*. *The firm as a collaborative community: Reconstructing trust in the knowledge economy*, 11-105.
- Al-Dahir, A., & Bisley, H. J. K. (2009). A Holistic Approach to Sustainable *Community* Development in the Developing World. Batson, C. D., Ahmad, N., & Tsang, J. A. (2002). Four motives for *community* involvement. *Journal of social issues*, 58(3), 429-445.
- Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480-510.
- Boumans, J. (2012). Naar het hart van *empowerment*. *Een onderzoek naar de grondslagen van empowerment van kwetsbare groepen*.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). Social capital and *community* governance. *The economic journal*, 112(483), F419-F436.
- Bracht, N., Finnegan Jr, J. R., Rissel, C., Weisbrod, R., Gleason, J., Corbett, J., & Veblen-Mortenson, S. (1994). *Community* ownership and program continuation following a health demonstration project. *Health Education Research*, 9(2), 243-255.
- Brennan, M. A., & Israel, G. D. (2008). The power of *community*. *Community Development*, 39(1), 82-98.
- Christens, B. D. (2012). Targeting *empowerment* in *community* development: A *community* psychology approach to enhancing local power and well-being. *Community Development Journal*, 47(4), 538-554.
- Christens, B. D. (2012). Toward relational *empowerment*. *American journal of community psychology*, 50(1), 114-128.
- Coy, D., Malekpour, S., Saeri, A. K., & Dargaville, R. (2021). Rethinking *community empowerment* in the energy transformation: A critical review of the definitions, drivers and outcomes. *Energy Research & Social Science*, 72, 101871.
- Coy, D., Malekpour, S., & Saeri, A. K. (2022). From little things, big things grow: Facilitating *community empowerment* in the energy transformation. *Energy Research & Social Science*, 84, 102353.
- Coy, D., Malekpour, S., & Saeri, A. K. (2023). Putting the power back in *empowerment*:

- Stakeholder perspectives on *community empowerment* in energy transformations. *Environmental Policy and Governance*.
- Dijk, J. van, en H. Folmer (2009). Analyse van sociaal-economische problemen in het Waddengebied. Position paper sociale en ruimtelijke economie. Waddenacademie: L eeuwarden.
- Dubois, A., & Gadde, L. E. (2002). Systematic combining: an abductive approach to case research. *Journal of business research*, 55(7), 553-560.
- Golden, S. D., & Earp, J. A. L. (2012). Social ecological approaches to individuals and their contexts: twenty years of health education & behavior health promotion interventions. *Health education & behavior*, 39(3), 364-372.
- Gyan, C. (2021). *Community development participation scale: A development and validation study*. *Community Development*, 52(4), 459-472.
- Haveman, H. A., & David, R. J. (2008). Ecologists and institutionalists: Friends or foes. *The sage handbook of organizational institutionalism*, 573-595.
- Israel, B. A., Checkoway, B., Schulz, A., & Zimmerman, M. (1994). Health education and *community empowerment*: conceptualizing and measuring perceptions of individual, organizational, and *community control*. *Health education quarterly*, 21(2), 149-170.
- Kolbjørnsrud, V. (2018). Collaborative organizational forms: on communities, crowds, and new hybrids. *Journal of Organization Design*, 7(1), 1-21.
- Kovács, G., & Spens, K. M. (2005). Abductive reasoning in logistics research. *International journal of physical distribution & logistics management*.
- Lachapelle, P. (2008). A sense of ownership in *community development*: Understanding the potential for participation in *community planning efforts*. *Community development*, 39(2), 52-59.
- Laverack, G. (2006). Improving health outcomes through *community empowerment*: a review of the literature. *Journal of Health, Population and Nutrition*, 113-120.
- McLeroy, K. R., Bibeau, D., Steckler, A., & Glanz, K. (1988). An ecological perspective on health promotion programs. *Health education quarterly*, 15(4), 351-377.
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of *community*: A definition and theory. *Journal of community psychology*, 14(1), 6-23.
- Peterson, N. A., & Zimmerman, M. A. (2004). Beyond the individual: Toward a nomological

- network of organizational *empowerment*. *American journal of community psychology*, 34(1-2), 129-145.
- Peterson, N. A., Lowe, J. B., Hughey, J., Reid, R. J., Zimmerman, M. A., & Speer, P. W. (2006). Measuring the intrapersonal component of psychological *empowerment*: Confirmatory factor analysis of the sociopolitical control scale. *American journal of community psychology*, 38(3), 287-297.
- Peirson, L. J., Boydell, K. M., Ferguson, H. B., & Ferris, L. E. (2011). An ecological process model of systems change. *American journal of community psychology*, 47(3), 307-321.
- Petit, V. (2019). The Behavioural drivers model: a conceptual framework for social and behaviour change programming. *UNICEF Middle East and North Africa Regional Office, Amman: UNICEF*.
- Rappaport, J. (1987). Terms of *empowerment/exemplars of prevention*: Toward a theory for *community psychology*. *American journal of community psychology*, 15(2), 121-148.
- Rodrigues, M., Menezes, I., & Ferreira, P. D. (2018). Validating the formative nature of psychological *empowerment* construct: Testing cognitive, emotional, behavioral, and relational *empowerment* components. *Journal of Community Psychology*, 46(1), 58-78.
- Söderberg, C., Sandström, A., Lundmark, C., & Nilsson, J. (2021). The link between collaborative governance design and markers of legitimacy: Comparing Swedish water- and large carnivore management. *Environmental Policy and Governance*, 31(6), 563-579.
- Rosen, J., & Painter, G. (2019). From citizen control to co-production: Moving beyond a linear conception of citizen participation. *Journal of the American planning association*, 85(3), 335-347.
- Simplican, S. C., Leader, G., Kosciulek, J., & Leahy, M. (2015). Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and *community participation*. *Research in developmental disabilities*, 38, 18-29.
- Speer, P. W., & Hughey, J. (1995). *Community organizing: An ecological route to empowerment and power*. *American journal of community psychology*, 23(5), 729-

748.

- Timmermans, S., & Tavory, I. (2012). Theory construction in qualitative research: From grounded theory to abductive analysis. *Sociological theory*, 30(3), 167-186.
- Urquiza, A., Amigo, C., Billi, M., & Espinosa, P. (2018). Participatory energy transitions as boundary objects: the case of Chile's Energía2050. *Frontiers in Energy Research*, 6, 134.
- Van Regenmortel, T. (2002). *Empowerment en maatzorg*. Acco.
- Van Regenmortel, T. (2009). *Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg*. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 18(4), 22-42.
- Vermeulen, P. A. M. (2012). *Omgaan met institutionele complexiteit: tussen Scylla, Charybdis en andere zeemonsters*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Vermeulen, P., & Liese-Happel, H. (2021). De *community* als organisatievorm. *Management & Organisatie*(3).
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological *empowerment*: Issues and illustrations. *American journal of community psychology*, 23, 581-599.
- Zimmerman, M. A., & Warschausky, S. (1998). *Empowerment* theory for rehabilitation research: Conceptual and methodological issues. *Rehabilitation psychology*, 43(1), 3.

### Websites

- Amberscript, <https://www.amberscript.com/nl/producten/transcripties/>, geraadpleegd op 31 januari 2023.
- Bloustien, J. (2022b, februari 27). *Research Seminar Series: Dominique Coy*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-42FRBr4hvE&feature=youtu.be>, geraadpleegd op 22 oktober 2022.
- Domein - 20 definities - Encyclo*. (z.d.). <https://www.encyclo.nl/begrip/domein>, geraadpleegd op 7 februari 2023.
- Duurzaamheid - Onderwerpen - PublicSpaceInfo.nl*. (2014, 24 februari). <https://www.publicspaceinfo.nl/onderwerpen/2014/02/24/duurzaamheid/beleid/>, geraadpleegd op 5 november 2022
- Google.nl, google maps, Homeruskwartier, geraadpleegd op 4 juni 2022

*Homeruskwartier*. (z.d.). Gemeente Almere.

<https://www.almere.nl/overalmere/stadsdelen/almere-poort/wijken/homeruskwartier>, geraadpleegd op 4 juni 2022

*Leefbaarheid vraagt versterken van sociale kwaliteit*. (z.d.). Movisie.

<https://www.movisie.nl/artikel/leefbaarheid-vraagt-versterken-sociale-kwaliteit>, geraadpleegd op 24 december 2022

Mensink, W. (2017, 24 juli). *Systeem- en leefwereld: hoe de kloof te dichten*. Sociale

Vraagstukken. <https://www.socialevraagstukken.nl/systeem-en-leefwereld-hoe-de-kloof-te-dichten/>, geraadpleegd op 24 december 2022

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2022a, mei 30). *Anders leven en zorgen*.

Advies | Raad voor Volksgezondheid en Samenleving. <https://www.raadrvs.nl/documenten/publicaties/2022/05/19/anders-leven-en-zorgen>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2022, 6 september). *Ruimte maken voor ontmoeting - Raad voor Volksgezondheid en Samenleving*. Ruimte maken voor ontmoeting.

<https://adviezen.raadrvs.nl/advies-ruimte-maken-voor-ontmoeting/>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2022b, december 19). *De kunst van het*

*innoveren*. Advies | Raad voor Volksgezondheid en Samenleving. <https://www.raadrvs.nl/documenten/publicaties/2022/06/27/kunst-van-het-innoveren>

*SER-verkenning Zorg voor de toekomst*. (z.d.). [www.ser.nl](http://www.ser.nl).

<https://www.ser.nl/nl/Publicaties/zorg-voor-de-toekomst>, geraadpleegd 4 juni 2022

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. (2021, 27 december). *Visie 2030*. VGN.

<https://www.vgn.nl/themas/visie-2030>, geraadpleegd op 6 september 2022.

Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland. (2023, 5 januari). *Zorgverzekeraars Nederland en*

*VGN sluiten akkoord voor toekomstbestendige gehandicaptenzorg*. VGN.



<https://www.vgn.nl/nieuws/zorgverzekeraars-nederland-en-vgn-sluiten-akkoord-voor-toekomstbestendige-gehandicaptenzorg>, geraadpleegd op 28 februari 2023.

WHOQOL. (z.d.). Measuring Quality of Life | The World Health Organization.

<https://www.who.int/tools/whoqol>, geraadpleegd 10 december 2022.

*Wijk Homeruskwartier (gemeente Almere) in cijfers en grafieken (update 2022!)*. (2022, 15 december). AlleCijfers.nl. <https://allecijfers.nl/wijk/homeruskwartier-almere/>, geraadpleegd op 4 juni 2022.

### Boeken

Bleijenbergh, I. (2015). *Kwalitatief onderzoek in organisaties* (2de editie). Boom Lemma.

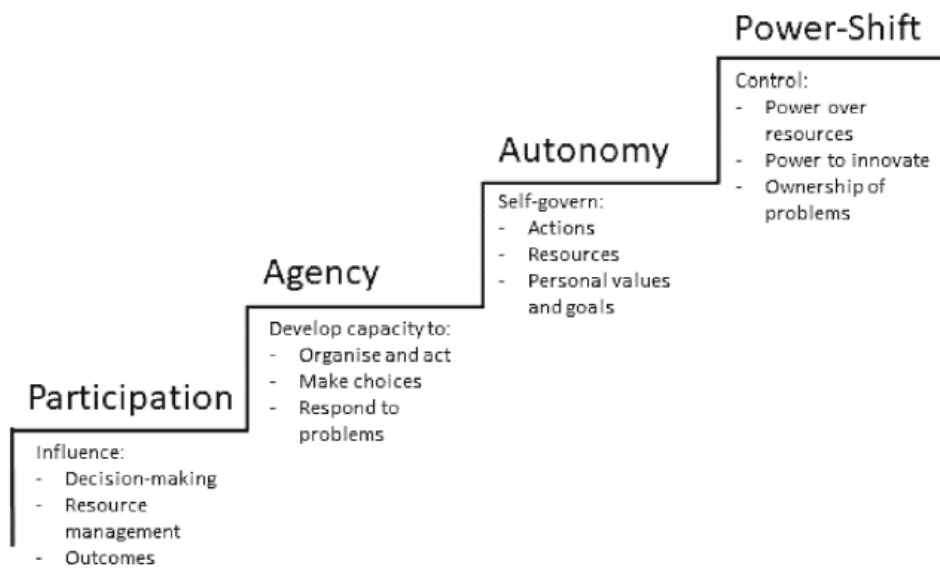
Boeije, H. & Bleijenbergh, I. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek* (3<sup>e</sup> druk). Boom.

Piet Verschuren, Hans Doorewaard. (2015). *Het ontwerpen van een onderzoek* (5th ed.). Boom uitgevers Amsterdam.

# Appendices

## Appendix 1 | Ladderweergave resultaten van *empowerment* van Coy et al. (2021)

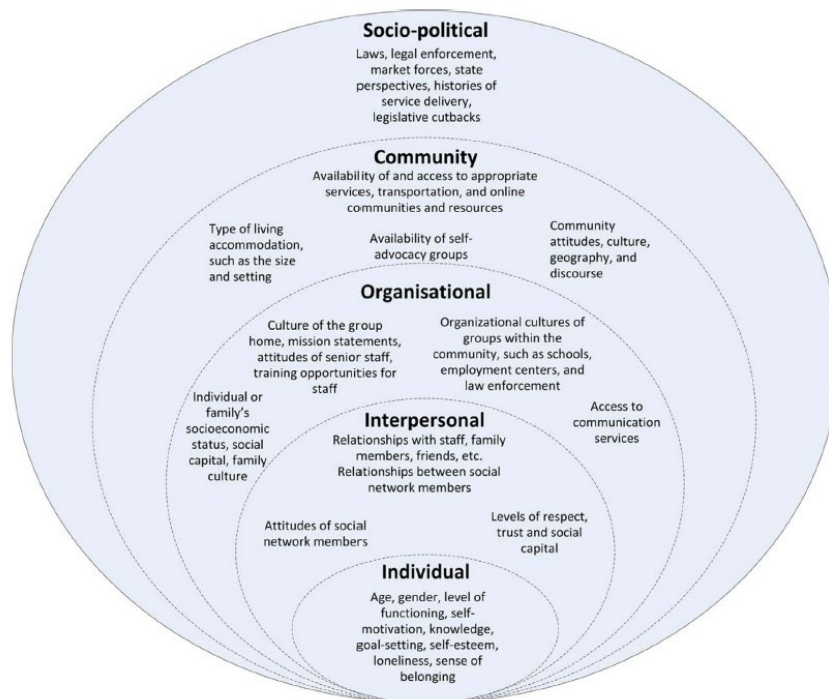
Figuur 16: "Ladderweergave van de resultaten van *empowerment*" (Coy et al., 2021, p. 9).



Voor deze studie zijn de sociaal-ecologische modellen van Simplican et al. (2015) (zie figuur 17) en Coy et al. (2021) gebruikt om naast een inhoudelijke bijdrage als visuele bijdrage voor het conceptueel model te gebruiken.

*Artikel: Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and community participation, Simplican et al. (2015).*

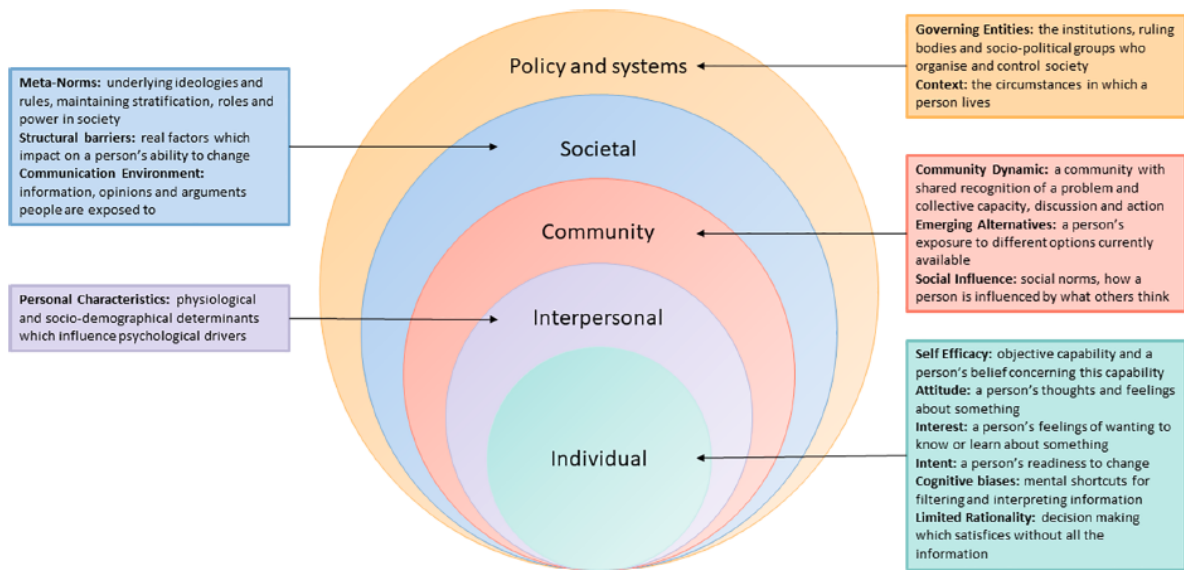
*Figuur 17: "Ecologische routes naar en van sociale inclusie" (Simplican et al., 2015, p. 25).*



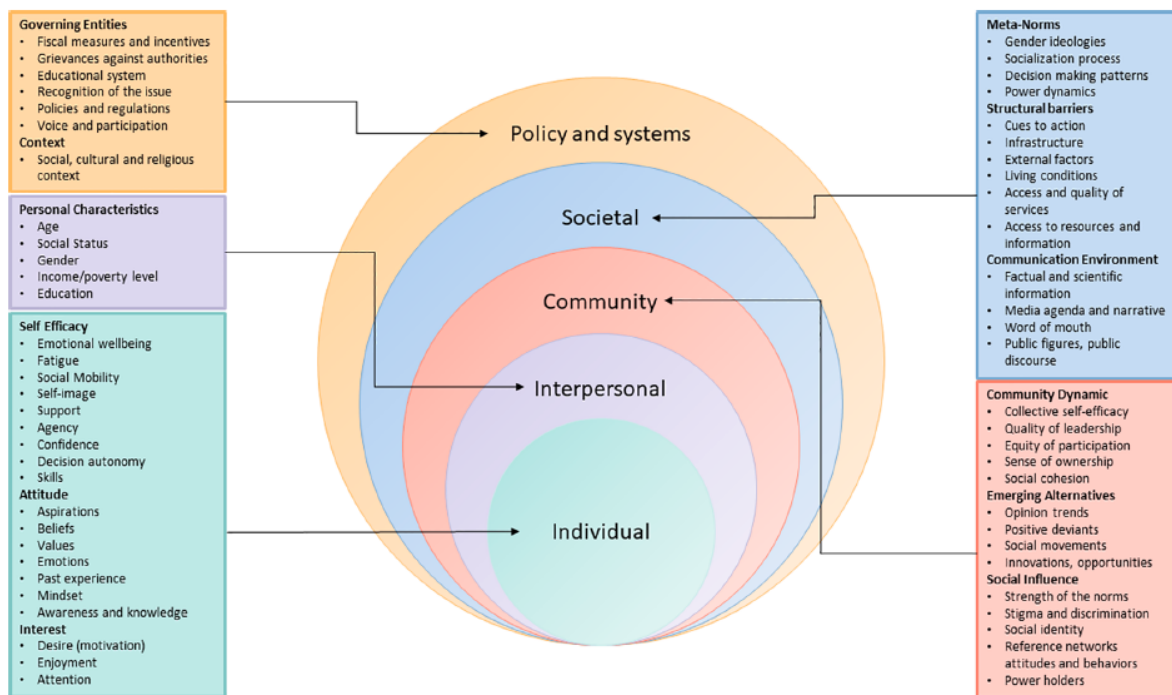
*Artikel: Rethinking community empowerment in the energy transformation: A critical review of the definitions, drivers and outcomes, Coy et al. (2021).*

Figuur 18 en 19: “Het Gedrag Drijfveren Model (GDM), aangepast aan Petit [(2019)]” (Coy et al., 2021, p. 4).

**Figuur 18**



**Figuur 19**



Appendix 3 | Uitgebreide toelichting van drijfveren

Tabel 9: Toelichting drijfveren psychologische factoren sociaal-ecologisch niveau 1 & 2 (intra- en interpersoonlijk). Drijfveren op individueel niveau: wat een persoon weet, uitgerust is om betrokken te zijn en motiverende waarden om initiatief te nemen. (Coy et al., 2022, p. 4)

|               |   |   |
|---------------|---|---|
| <b>ZIJN</b>   | <b>Persoonlijke kenmerken</b>   | “fysiologische en sociaal-demografische determinanten die psychologische drijfveren beïnvloeden” (Coy et al., 2021, p. 4). “Wie ik ben” (Petit, 2019, p. 20). “vertegenwoordigen de elementen waardoor individuele drijfveren worden ervaren”. (Coy et al., 2021, p. 7). o.a. “leeftijd, sociale status, gender” (Coy et al., p. 7) “Dit zijn overkoepelende elementen met een directe invloed op alle psychologische drijfveren” (Petit, 2019, p. 22) “De voornaamste persoonlijke kenmerken die een rol speelden bij het mediëren van de drijfveren van <i>empowerment</i> waren onder meer opleiding, inkomen/ armoedeniveau, geslacht, sociale status en leeftijd. Vaak fungeerden deze kenmerken als barrières voor <i>empowerment</i> door het beperken van de controle van het individu over hun gedrag en hun beschikbare mogelijkheden” (Coy et al., 2021, p. 7) . |
|               | <b>Psychologische factoren:</b> Worden beïnvloed door de persoonlijke kenmerken (Petit, 2019) |   |
|               | <b>Beperkte rationaliteit</b>   | “besluitvorming die voldoet zonder alle informatie” (Coy et al., 2021, p. 4). “De reden waarom ik niet doe wat ik zou moeten doen” (Petit, 2019, p. 20). “Besluitvorming die voldoet zonder alle informatie[ ...] Mensen nemen niet altijd beslissingen die in hun eigen belang zijn. Er zijn gevallen waarin we niet echt weten waarom we dingen wel of niet doen. Een reden kan zijn omdat het altijd zo is gedaan. [...] maken deel uit van de ‘menselijke natuur’ en kunnen gebruikt worden om te verklaren waarom mensen zich niet gedragen zoals we vanuit een rationeel perspectief zouden voorspellen”. (Petit, 2019, p. 22).   |
|               | <b>Cognitieve vooroordelen</b>  | “mentale snelkoppelingen voor het filteren en interpreteren van informatie” (Coy et al., 2021, p. 4). “De informatie die mijn brein bereid is te overwegen” (Petit, 2019, p. 20). “Cognitieve vooroordelen verwijzen naar het gebruik van mentale modellen om informatie te filteren en te interpreteren, vaak om de wereld om ons heen te begrijpen” (Petit, 2019, p. 22). “Uiteindelijk maken mensen de meeste oordelen en keuzes automatisch, niet bewust” (Petit, 2019, p. 8). Het weerhoud individuen er van om af te vragen “of een dergelijke manier van denken nog steeds geldig is voor de huidige context” (Petit, 2019, p. 12).  |
| <b>KUNNEN</b> | <b>Zelfeffectiviteit</b>  | “Objectieve bekwaamheid en iemands overtuiging met betrekking tot deze bekwaamheid” (Coy et al., 2021, p. 4) “Wat ik denk dat ik kan doen” (Petit, 2019, p. 20). “Zelfeffectiviteit combineert het objectieve vermogen van een persoon om een verandering uit te voeren en haar overtuiging over dit vermogen” (Petit, 2019, p. 22).  |

|               |                           |   |
|---------------|---------------------------|---|
| <b>WILLEN</b> | <b>Interesse</b>          | “Iemands gevoelens van iets willen weten of leren” (Coy et al., 2021, p. 4) “Wat ik wil; hoe aantrekkelijk de verandering is” (Petit, 2019, p. 20) “Interesse kenmerkt hoe sympathiek mensen staan tegenover een alternatieve praktijk, hoezeer zij willen weten, betrokken zijn bij activiteiten eromheen, of het willen uitproberen. Dit combineert kosten/baten denken met een dimensie van aantrekkingskracht en verlangen op een meer emotioneel niveau” (Petit, 2019, p. 21).   |
|               | <b>Attitude (houding)</b> | “Iemands gedachten en gevoelens over iets” (Coy et al., 2021, p. 4) “Mijn mening over gedrag; hoe ik mij er over voel (Petit, 2019, p. 20). “Een houding is wat iemand denkt of voelt over iets. Door het mengen van cognitieve en emotionele elementen, bepaalt attitude de aanleg van mensen om positief of negatief te reageren op een idee, een situatie of een voorgestelde verandering. Het is één van de belangrijkste drijfveren voor de keuze van een individu van actie, en waarschijnlijk de meest cruciale factor voor gedragsverandering” (Petit, 2019, p. 21)   |
|               | <b>Intentie</b>           | “de bereidheid van een persoon om te veranderen” (Coy et al., 2021, p. 4). “Wat ik van plan ben om te doen; waar ik klaar voor ben” (Petit, 2019, p. 20). “De bereidheid tot verandering is de factor die centraal staat in het individuele veranderingsproces. Wanneer een persoon niet langer aarzelt om een nieuwe praktijk te proberen, en belangrijker nog, bereid is om het te proberen dan neemt de kans op verandering dramatisch toe. Maar om de intentie om te zetten in actie, is motivatie niet genoeg: externe en sociale factoren moeten op een ondersteunende manier op elkaar worden afgestemd” (Petit, 2019, p. 21). |

|  |  |
|--|--|
| <b>Interpersoonlijke processen:</b> “Relaties met personeel, familieleden, vrienden, enz. Relaties tussen leden van sociale netwerken. Houdingen van leden van sociale netwerken” (Simplican et al., 2015, p. 25). |  |
| <b>Respect &amp; vertrouwen tussen mensen</b>  | Positieve interpersoonlijke resultaat betreft respect en vertrouwen tussen mensen. “Relaties zijn er tussen mensen die een gemeenschappelijke band of identiteit delen, en bieden kansen om vertrouwen, wederkerigheid en geloof op te bouwen” (Simplican et al., 2015, p. 22)   |
| <b>Sociaal kapitaal</b>  | Positieve interpersoonlijke resultaat betreft sociaal kapitaal. “Robert Putnam definieerde sociaal kapitaal als 'kenmerken van het sociale leven - netwerken, normen en vertrouwen – waardoor deelnemers in staat stellen om samen te handelen op effectieve wijze om gemeenschappelijke doelen na te streven. Putnam definieert sociaal kapitaal als "netwerken en de daarmee verbonden normen van wederkerigheid die waarde hebben" (Simplican et al., 2015, p. 21). |

*Tabel 10: Toelichting drijfveren sociaal-ecologisch niveau 3 (maatschappelijke organisatie)*  
 “De structuur waartegen *empowerment* plaatsvond” (Coy et al., 2021, p. 8). “Organisaties met regels, procedures en voorschriften om het dagelijks leven te structureren, ook voor operaties die beïnvloeden hoe, of hoe goed, bijvoorbeeld, diensten worden verleend aan burgers” (Petit, 2019, p. 52)

|  |  |
|--|--|
| <b>Sociologische factoren:</b> Worden beïnvloed door de context. “De context waarin ik leef” (Petit, 2019, p. 22). |  |
| <b>Meta normen</b>   | “Onderliggende ideologieën en regels, behoud van gelaagdheid, rollen en macht in de samenleving bekijken” (Coy et al., 2021, p. 5) “Om <i>empowerment</i> te laten plaatsvinden moesten gevestigde meta normen vaak een evolutie ondergaan” (Coy et al., 2021, p. 8). “Diep verankerd in de cultuur en identiteit van mensen cultuur en identiteit, die sector overschrijdend zijn en een groot aantal gedragingen conditioneren” (Petit, 2019, p. 22).  |
| <b>Omgevingsfactoren:</b> Worden beïnvloed door de context. “De context waarin ik leef” (Petit, 2019, p. 23)       |  |
| <b>Structurele belemmeringen</b>   | “factoren die van invloed zijn op het vermogen van een persoon om te veranderen” (Coy et al., 2021, p. 4). “Concrete dingen die mij tegenhouden van acteren” (Petit, 2019, p. 23) Actieve <i>empowerment</i> wordt door structurele belemmeringen verhinderd bijvoorbeeld door een institutioneel ontwerp die niet of onvoldoend toegang biedt (Coy et al. 2021). “Structurele belemmeringen zijn knelpunten die niet gerelateerd zijn aan de bereidheid van mensen om te veranderen, of de juridische en sociale omgeving, maar vaak gekoppeld aan infrastructuur, diensten en soorten middelen van bestaan, en zijn vaak de gevolgen van armoede en onderontwikkeling” (Petit, 2019, p. 24)  |
| <b>Communicatie omgeving</b>   | “informatie, meningen en argumenten waaraan mensen worden blootgesteld” (Coy et al., 2021, p. 4). “De informatie en meningen waar ik aan blootgesteld kan worden” (Petit, 2019, p. 23). “maakte <i>empowerment</i> mogelijk via twee factoren: feitelijke informatie en een positief openbaar gesprek. Daarvan was de toegang tot actuele en begrijpelijke informatie het belangrijk, aangezien informatie de besluitvorming ondersteunt” (Coy et al., 2021, p. 8). “De informatie, meningen, argumenten en verhalen waaraan we worden blootgesteld spelen een belangrijke rol bij het vormgeven van onze houding en interesses, en uiteindelijk ons gedrag. Deze mededeling omgeving wordt gevormd door meerdere kanalen en bronnen. Theorieën en analyses hebben lang geduurd bewezen de invloed van massa en sociale media op veel aspecten van ons leven, maar onze opvattingen en overtuigingen worden ook bepaald door andere bronnen, zoals de films die we kijken, de liedjes we luisteren naar, of het woord op straat” (Petit, 2019, p. 24). |

Tabel 11: Toelichting drijfveren sociaal-ecologisch niveau 4 (*community*)

“Als belangrijkste drijfveren voor de *empowerment* van de *community*. Deze drijvende kracht bestaat uit drie factoren” (Coy et al., 2021, p. 4).

|  |   |
|--|---|
| <b>Sociologische factoren:</b> Worden beïnvloed door de context. “De context waarin ik leef” (Petit, 2019, p. 22). |   |
| <b>Community dynamiek</b>  | <p>“een <i>community</i> met gedeelde erkenning van een probleem en collectieve capaciteit, discussie en actie” (Coy et al., 2021, p. 4). “De collectieve capaciteit van de groep om te veranderen” (Petit, 2019, p. 22). “De <i>community</i> dynamiek was een cruciale factor voor de <i>empowerment</i> van de <i>community</i> door bij te dragen aan het vermogen van de groep om te veranderen via zes factoren: sociale cohesie, gevoel van eigendom, gelijkheid van deelname, sociaal leren, kwaliteit van het leiderschap en collectieve zelfredzaamheid”. Ze dragen allemaal bij aan “gevoel van <i>empowerment</i> dat zich verspreidt van individuen naar communities en vice versa” (Coy et al., 2021, p. 8). “<i>Community</i> dialoog en collectieve actie zijn belangrijke processen om veranderingen binnen een <i>community</i>. Leden van een gemeenschap die collectief handelen om een gezamenlijk probleem aan te pakken en hun leven te verbeteren is een kritische voorwaarde voor succes wanneer de aan te pakken kwesties sociaal zijn (in het bijzonder gedreven door sociale normen)” (Petit, 2019, p. 22). “Individualistisch: er kan een sociale norm bestaan van uit andermans zaken te blijven, en een geringe erkenning van het bestaan en de waarde van het ‘publiek goed’” (Petit, 2019, p. 22).</p> |
| <b>Sociale invloed</b>   | <p>“sociale normen, hoe een persoon wordt beïnvloed door wat anderen denken” (Coy et al., 2021, p. 4). “Hoe anderen beïnvloeden wat ik denk, voel en doe” (Petit, 2019, p. 22) “sociale factoren zoals invloed van machthebbers” (Coy et al., 2021, p. 7). “Individuele gedragingen en beslissingen worden vaak gestuurd door sociale factoren. Mensen zijn bijna nooit volledig autonome denkers, maar eerder beïnvloed door en bezorgd over andermans meningen en handelingen van anderen. [...] Hoe ondersteunend een sociale omgeving is voor individuele verandering is soms bepalend voor de mogelijkheid van verandering, in het bijzonder (maar niet alleen) wanneer er sociale normen in het spel zijn. Sociale normen zijn informele groepsregels die beïnvloed worden door de overtuigingen van de leden over wat anderen in de groep doen en goedkeuren” (Petit, 2019, p. 22). “Normen kunnen zowel positief als negatief zijn” (Petit, p. 23).</p>   |



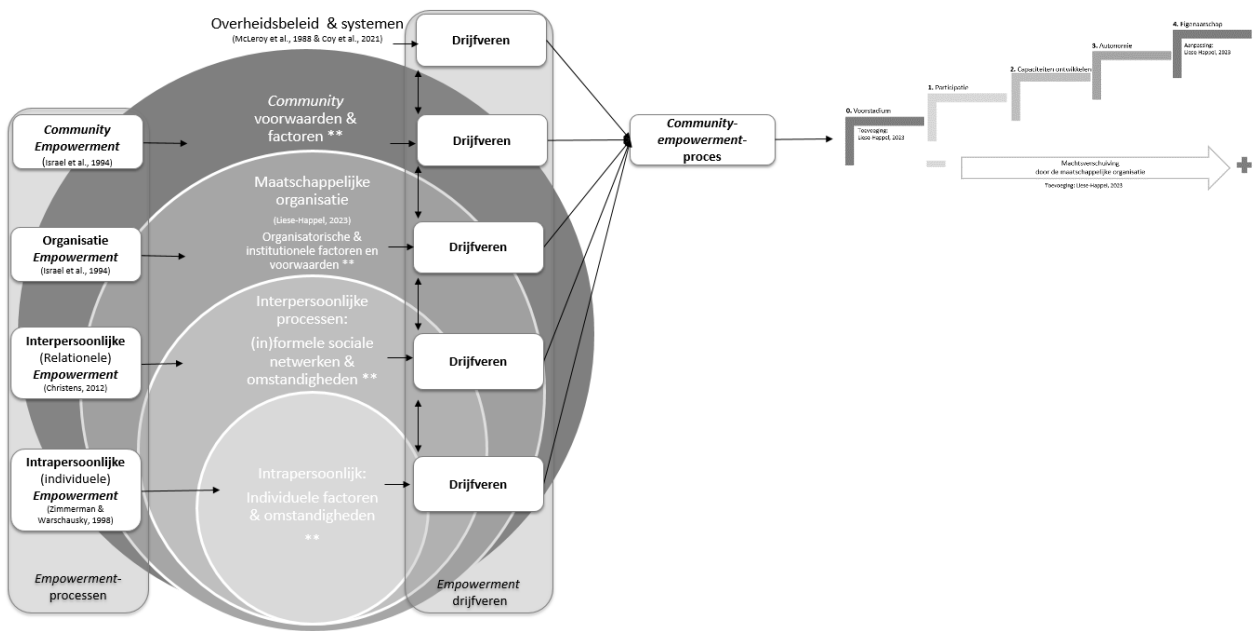
|  |   |
|--|---|
| <b>Omgevingsfactoren:</b> Worden beïnvloed door de context. “De context waarin ik leef” (Petit, 2019, p. 23) |   |
| <b>Opkomende alternatieven</b>   | “Iemands blootstelling aan verschillende opties die momenteel beschikbaar zijn” (Coy et al., 2021, p. 4). “Degenen die niet denken of zich gedragen zoals de meerderheid; nieuwe dingen die er zijn” (Petit, 2019, p. 23). “De blootstelling van mensen aan en het bewustzijn van degenen die al een andere optie hebben gekozen, van stemmen met een andere boodschap en invloeden die verandering kunnen teweegbrengen is belangrijk, aangezien dialoog in een gemeenschap en persoonlijke actie zelden spontaan worden geïnitieerd. De dynamiek van verandering binnen een groep begint meestal met een katalysator of stimulans. Opkomende alternatieven kunnen leiden tot individuele en collectieve acties” (Petit, 2019, p. 23). |

*Tabel 12: Toelichting drijfveren sociaal-ecologisch niveau 5 (overheidsbeleid & systemen)*

“Beleids- en systeembepalende factoren creëerden het systeem waarin *empowerment* zich voordeed. Deze drijfveer heeft twee factoren, “gerangschikt naar frequentie van voorkomen” (Coy et al., 2021, p. 8).

|  |   |
|--|---|
| <b>Omgevingsfactoren:</b> Worden beïnvloed door de context. “De context waarin ik leef” (Petit, 2019, p. 23) |   |
| <b>Bestuursorganen</b>   | “De instellingen, bestuursorganen en sociaal-politieke groeperingen die de samenleving organiseren en controleren” (Coy et al., 2021, p. 4). “Hoe instellingen beïnvloeden wat ik doe” (Petit, 2019, p. 23)<br>(Petit, 2019, p. 22) “via verschillende institutionele kenmerken (wetten, systemen, handhavers, enz.) en op verschillende niveaus” (Petit, 2019, p. 24)                        |
| <b>Context</b>   | “De omstandigheden waarin een persoon leeft” (Coy et al., 2021, p. 4)<br>“Contextuele factoren omvatten sociale, culturele en religieuze achtergronden; nood- en ontwikkelingscontexten; migratie en ontheemding; en natuurlijke gebeurtenissen en weersomstandigheden. Deze overkoepelende situationele elementen zijn grotendeels bepalend voor alle andere factoren” (Petit, 2019, p. 23). |

**Figuur 20:** Visuele weergave van de relaties tussen het ontwikkelde conceptueel model en het *community-empowerment*-proces(-model) op basis van (Coy et al., 2021; \*\* Mcleroy et al., 1988 & Simplican et al., 2015).



**Introductie aan het begin van het interview:**

- Heeft u voordat ik de opname start nog vragen?
- **Actie:** Opname starten
- Het interview duurt ongeveer 1 uur
- Het is een anoniem interview en het zal enkel gebuikt worden voor dit onderzoek.
- Na afronden van het onderzoek zal de opname worden verwijderd.
- Heeft u er bezwaar tegen als ik u met 'je' aanspreek?
- Toelichting: Ik wil je een aantal vragen stellen over je meningen, behoeften en gevoelens om te weten te komen over het tot stand brengen van een *community* (gemeenschap). Over hoe je daar nu tegen aan kijkt en over de ideale situatie. De opbrengst van dit onderzoek is dat er nieuwe kennis ontstaat over het realiseren van een *community*. De uitkomst zal ook voor Philadelphia inzichten bieden die helpen bij het realiseren van de beoogde *community*.
- Ik ben op zoek naar drijfveren (aanjagers, versnellingen) en belemmeringen (hindernissen) die je nu en in de toekomst ziet. Ik wil je vragen om op basis hiervan kort, maar zeer volledig te antwoorden.
- Het realiseren van een *community* kan lastig zijn. Zo ook sommige vragen die ik stel. Wil je het aangeven als er iets onduidelijk is en meer uitleg over de vraag nodig is?
- Heb je voordat ik met het interview start nog vragen?

| Topic                         | Vragen   |
|-------------------------------|--|
| <b>Achtergrond informatie</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kun je je kort voorstellen? Naam? Wat is je relatie met het Homerhuis?</li> <li>2. Verschillende vragen per groep: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vraag alleen voor naasten:<br/>Waarom heeft je familielid voor het Homerushuis gekozen? Waarom spreekt het Homerhuis je wel of niet aan?</li> <li>- Vraag alleen voor buurtbewoners:<br/>Wat vind je er van dat het Homerhuis in je wijk wordt gerealiseerd? Wat spreekt je daarin wel en/ of niet aan?</li> <li>- Vraag voor professionals:<br/>Wat spreekt je aan in het werken voor het Homerushuis?</li> </ul> </li> <li>3. Philadelphia beoogd met het Homerushuis een gemeenschap (<i>community</i>) te ontwikkelen en te realiseren. Waar denk je aan of wat versta je onder het begrip "<i>community</i>" (een gemeenschap) in relatie tot het Homerushuis?</li> </ol> |
| <b>Community</b>              | <p><b>Actie:</b> Een beschrijving/ definitie van het begrip <i>community</i> wordt geboden (op een slide):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Begrijp je wat hier staat? Of heb je nog vragen over deze definitie?</li> <li>5. Welke meningen, behoeften of gevoelens komen er in je op als je deze definitie hoort en leest?</li> </ol> <p><b>Actie:</b> Delen van PowerPoint stoppen</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <b>Tijdsduur:</b><br>tot hier 20<br>minuten | <p>6. Welke drijfveren (versnellingen) voor zijn voor jou van belang bij ontwikkelen van de Homerhuis <i>community</i>?</p> <p>7. Wat zie je als belemmeringen (hindernissen) voor jezelf bij het ontwikkelen van de <i>community</i>?</p>  |
| <b>Topics</b>                               | <b>Vragen</b>   |
| <b>(community)<br/>Empowerment</b>          | <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 2</b> delen</p> <p>Ik wil graag een stukje tekst en een uitleg geven over de stappen naar eigenaarschap in een <i>community</i>. Ik neem elke regel rustig met je door en heb aan het einde van het doornemen van de tekst een paar vragen.</p> <p>8. Welke meningen, behoeften en/ of gevoelens komen er in je op als je deze uitleg hoort? En specifiek bij de term 'eigenaarschap'?</p> <p>9. Hoe ontstaat volgens jou een gemeenschap waarbij het eigenaarschap bij de gemeenschap zelf komt te liggen? Wat zijn drijfveren (versnellingen) en wat zijn belemmeringen (hindernissen)?</p> <p>10. Wat is daarbij de ideale situatie voor jezelf, een ander, Philadelphia of de <i>community</i>? <b>(SEM)</b></p> <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 3</b> delen</p> <p>Het proces naar eigenaarschap&gt; totaal overzicht <i>community-empowerment</i> procesmodel</p> <p>Toelichting bij deze slide: Het proces (de stappen) naar eigenaarschap toe kent deze verschillende fasen. Ik wil graag met je elke fase doornemen en daar vragen over stellen.</p> |
| <b>1. Participatie</b>                      | <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 4</b> delen</p> <p>11. Wat zijn voor jou drijfveren (versnellingen) en belemmeringen (hindernissen) om tot participatie (actie) te komen bij deze eerste stap?</p> <p>12. Kan je je voorstellen dat deze drie onderwerpen wilt beïnvloeden? Waarom wel/ niet?</p> <p>13. Wat vind je de ideale situatie bij deze eerste stap?</p>  |
| <b>2. Capaciteiten ontwikkelen</b>          | <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 5</b> delen</p> <p>14. Wat zijn voor jou drijfveren (versnellingen) en belemmeringen (hindernissen) om tot vertegenwoordiging (vermogen) te komen bij deze tweede stap?</p> <p>15. Kan je je voorstellen dat je capaciteiten (vermogen en kracht) wilt ontwikkelen om deze drie onderwerpen met de <i>community</i> te realiseren? Waarom wel/ niet?</p> <p>16. Wat vind je de ideale situatie bij deze tweede stap?</p>   |
| <b>3. Autonomie</b>                         | <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 6</b> delen</p> <p>17. Wat zijn voor jou drijfveren (versnellingen) en belemmeringen (hindernissen) om tot autonomie (het recht op zelfbestuur) te komen bij deze derde stap?</p> <p>18. Kan je je voorstellen dat je het recht op autonomie (zelfbestuur) wilt ontwikkelen om deze vier onderwerpen met de <i>community</i> te realiseren? Waarom wel/ niet?</p> <p>19. Wat vind je de ideale situatie bij deze derde stap?</p>   |
| <b>4. Eigenaarschap</b>                     | <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 7</b> delen</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Tijdsduur:</b><br/>tot hier 50<br/>minuten</p>                       | <p>20. Heb je nog nieuwe inzichten die je nog niet eerder hebt genoemd in wat voor jou drijfveren (versnellingen) en hindernissen (belemmeringen) om tot eigenaarschap (volledige controle) te komen bij deze vierde stap?</p> <p>21. Kan je je voorstellen dat je eigenaarschap (volledige controle) wilt ontwikkelen om deze drie onderwerpen met de <i>community</i> te realiseren? Waarom wel/ niet?</p> <p>22. Wat vind je de ideale situatie bij deze vierde stap?</p>   |
| <p>Sociaal-ecologisch Model</p>  | <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 8</b> delen</p> <p>Als afsluiting van dit interview wil ik u nog een situatie en oplossing voorleggen.</p> <p>Door het personeelstekort kan de kwaliteit van zorg en leven van de bewoners onder druk komen te staan. Stel..., Philadelphia Homerhuis is niet meer in staat om het eigenschap (de verantwoordelijkheid) voor de zorg alleen te dragen en zoals dat nu gebruikelijk is die problemen alleen op te lossen. Wat als Philadelphia niet meer aan je verwachting kan voldoen en een andere manier van organiseren wordt voorgesteld door de <i>community</i> of door Philadelphia zoals het vormen van een team die samen deze problemen oplost.</p> <p>Dit team (als onderdeel van de <i>community</i>) neemt bijvoorbeeld eigenaarschap (de verantwoordelijkheid) voor het invullen van diensten in het rooster of neemt taken over waarvan je de verwachting hebt dat deze bij Philadelphia liggen.</p> <p><b>Actie:</b> PowerPoint presentatie <b>slide 9</b> delen</p> <p>Dit model brengt de verbinding van een individu met zijn/ haar omgeving in beeld. Een individueel is verbonden en wordt beïnvloed door de omgeving. Mocht deze situatie zoals hiervoor beschreven zich voordoen, dan heeft de rol die Philadelphia als organisatie niet kan vervullen invloed op het individu.</p> <p>23. Elk niveau heeft specifieke drijfveren en belemmeringen die ik met je bij langs wil lopen.</p> <p>a) Individuele factoren &gt; welke drijfveren of belemmeringen zie je voor jezelf in deze situatie</p> <p>b) Interpersoonlijk &gt; binnen het (in)formele netwerk?</p> <p>c) Organisatie factoren &gt; in relatie tot Philadelphia?</p> <p>d) <i>Community</i> factoren &gt; in de <i>community</i>?</p> <p>24. Zie je los van de geschetste situatie nog andere drijfveren of belemmeringen die invloed hebben op jou als individu?</p> |
| <p><b>Afsluiting</b><br/><b>Tijdsduur:</b><br/>tot hier 60<br/>minuten</p> | <p>Zijn er nog zaken onbesproken gebleven die je nog graag zou willen delen?</p> <p>Bedankt voor het interview!</p>  |

### Een community is...

een groep mensen die **verbonden** is aan een **plaats** (zoals een wijk, buurt of straat) of **domein** (zoals het relationele of het zorgdomein)

met elementen (bouwstenen) zoals:

- gemeenschapsgevoel** → het gevoel er bij te horen en identiteit (bewustzijn van een persoon tot een bepaalde groep te behoren);
- sociaal kapitaal** → de verbinding van individuen in sociale netwerken;
- gedeelde normen en waarden** → zoals vertrouwen en gelijkwaardigheid;

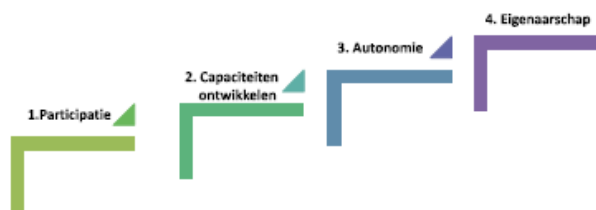
en waarbij **deelname** aan de groep **vrijwillig** plaats vindt vaak vanuit een **activiteiten** of **gedeelde interesses**.

>>> De **Homerhuis** community zal bestaan uit onder andere (buurt)bewoners, naasten (zoals familie van Homerhuisbewoners) en professionals (mensen in dienst van een organisatie).

### Het EIGENAARSCHAP van de community

- Een community kan zich tot een **krachtige community** ontwikkelen waarbij **eigenaarschap** (verantwoordelijkheid, bevoegdheden) bij de community zelf kan komen te liggen.
- Een community kan zich **stap voor stap** in de loop van de tijd steeds onafhankelijker functioneren met steeds **meer eigenaarschap** over bepaalde doelen en resultaten.
- Het **hoogste** niveau van eigenaarschap (volledige controle) is een community die bijvoorbeeld **zelf bepaalt** wat de doelen zijn, over de inzet van middelen besluit of de kracht heeft om grote verandering te realiseren.
- **Voorbeelden** waar eigenaarschap over kan ontstaan: Waar wordt een financieel budget aan besteed? Welke activiteiten vinden er plaats in de ontmoetingsruimte (Homerusplace)? Welke samenwerking wordt met organisaties in de wijk al dan niet aangegaan? De taakverdeling bij het schoonhouden van het gebouw of het bereiden van maaltijden.
- De community kan naarmate er meer eigenaarschap ontstaat steeds meer **veranderingen** in gang zetten en realiseren waarbij aan de **behoefte** van de community wordt voldaan.
- Het **eigenaarschap** over een aantal onderwerpen die met het bieden van zorg te maken hebben is **per wet verbonden aan Philadelphia** zoals het delen van privacy gevoelige informatie (in de relatie tussen hulpverlener en bewoner), bepaalde voorbehouden handelingen (zoals medicatie verstrekken) en het opstellen van een zorgplan.

### Het proces naar eigenaarschap



#### 1. Participatie

De actie om ergens aan deel te nemen

##### Beïnvloeden:

(invloed uitoefenen)

1. Besluitvorming
2. De inzet van middelen
3. Resultaten

#### 2. Capaciteiten ontwikkelen

Het **vermogen** van individuen om onafhankelijk te handelen en om eigen vrije keuzes te maken

##### Gevoel van keuzevrijheid:

(het vermogen, de kracht)

1. Organiseren en handelen
2. Keuzes maken
3. Reageren op problemen

#### 3. Autonomie

Het **recht** van een groep om zichzelf te besturen of hun eigen activiteiten te organiseren.

##### Zelfbestuur:

(onafhankelijkheid, zelfbeschikking)

1. Acties
2. Middelen
3. Persoonlijke waarden en doelen.
4. Gezamenlijk besluitvormingsproces met de organisatie (Philadelphia)

#### 4. Eigenaarschap

De volledige controle hebben over besluitvormingsprocessen op het gebied van de sociale transformatie

##### Controle over:

(Verantwoordelijkheid, bevoegdheden)

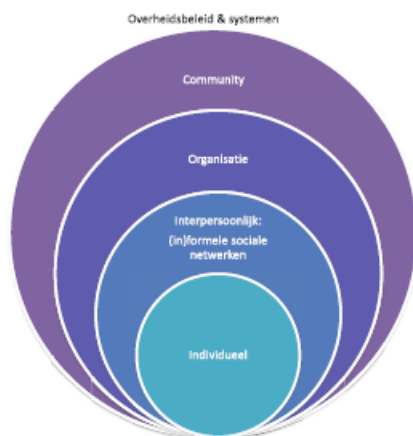
1. Middelen
2. Kracht om te innoveren
3. Eigenaarschap over problemen

#### Situatieschets:

##### Oplopende personeelstekorten

De kwaliteit van zorg en leven van de bewoners van het Homerhuis komt steeds meer onder druk te staan.

Essentieel is dat naasten, buurtbewoner en professionals samen **1 team vormen** om in een gelijkwaardige relatie en op basis van eigenaarschap de hulpvrager, en soms ook anderen die zorg nodig hebben, te ondersteunen.



## Appendix 7 | Uitnodigingsbrieven

### voor naasten, buurtbewoners en professionals



**Aan:**  
Naasten van (mogelijk) toekomstig bewoners van het Homerushuis in Almere Poort

Almere, 5 september 2022

**Betreft:** onderzoek naar de realisatie van de Homerhuis community (gemeenschap).

**Geachte meneer/ mevrouw,**

U bent op dit moment als naaste (ouder, broer, zus, vriend, vriendin etc.) betrokken bij een (mogelijk) toekomstig bewoner van het Homerushuis. Daarom wil ik u een paar vragen stellen die ik daarna zal toelichten.

**Mijn vragen zijn:**

- Wilt u meewerken aan een onderzoek (een online interview) om duidelijk te krijgen wat er nodig is bij het oprichten en bouwen van de community (een gemeenschap) in het Homerushuis en de wijk daaromheen? OF;
- Is er een andere naaste van de toekomstig bewoner die dat zou willen?

Uw deelname en mening zijn belangrijk bij de realisatie van het Homerhuis. Ik zoek 4 naasten die mee willen doen met dit onderzoek.

**Wat is een community?**  
In 2024 wordt het Homerhuis van Stichting Philadelphia Zorg gerealiseerd. Het Homerushuis wordt een zorglocatie voor 36 mensen met een verstandelijke beperking. De locatie wordt onderdeel van de wijk Homeruskwartier. Het Homerhuis krijgt naast appartementen en gezamenlijke woonkamers voor de bewoners, ook een ontmoetingsruimte voor de buurt.

Een gewoon leven, een eigen leven... dat is de wens van veel van de toekomstige bewoners van het Homerhuis. Dat betekent een leven vol met contacten. Maar ook een leven waarin je talenten mag ontwikkelen. Als we dat echt willen, dan vraagt het ons niet alleen te kijken naar de zorg voor de toekomstig bewoners. Dan ligt er ook een verantwoordelijkheid om te kijken naar de omgeving van de bewoners van het Homerushuis. Haar ouders, naasten, maar ook de wijk. De buurt dient niet alleen als plek waar je woont, maar waar je te thuis voelt. Onze wens is dat bewoners bij Philadelphia echt deel kunnen nemen aan het leven. We geloven dat iedereen in de buurt iets te bieden heeft. Vanuit die gedachte kijken we naar talenten en leggen we verbandingen. Het beste halen uit de omgeving. We noemen dat community building. Die community is een plek waar je mag zijn wie je bent, waar iedereen welkom is en waar jouw inbreng en bijdrage (ook als naaste) gewenst is. Waar je van betekenis bent.

En het leuke is. Community building is besmettelijk, waardoor steeds meer mensen een bijdrage willen leveren. Een buurvrouw of een moeder bakt de lekkerste taarten. Ideaal voor het wijkfeestje waar de organisator van op de hoek al mee bezig is. We ontmoeten elkaar bij Homerusplace (de ontmoetingsruimte) en organiseren samen nog meer van de leuke en/ of zinvolle activiteiten zoals een cursus yoga of een tekenles. Voor elk wat wils! Deelnemen in



een community kan iets opleveren voor een ander, maar ook voor jezelf. Wat we ook samen doen in een community is problemen oplossen. Bijvoorbeeld bij het organiseren van activiteiten: hoe komen we aan het budget? Of hoe gaan we om met vacatures waar maar weinig reacties op komen?

Omgaan met het tekort aan medewerkers in de zorg is een probleem waar we bij de realisatie van het Homerhuis en de community rekening mee willen houden. Om bewoners toch de hulp te blijven krijgen die nodig is voor een gewoon eigen leven, moeten we de zorg anders organiseren. Dit doen we in het Homerushuis met veel innovaties. Technische innovaties zoals Sociale Robots, Digimens en Digi Contact en sociale innovaties zoals community building helpen om het tekort aan zorgmedewerkers op te lossen! Zie voor meer informatie over het Homerushuis en community building: [www.homerushuis.nl](http://www.homerushuis.nl).

**Waar gaat het onderzoek over?**  
Het onderzoek gaat over; Hoe realiseer je nou zo'n community?

**Een aantal voorbeeldvragen:**

- Hoe kijkt u aan tegen het begrip 'community'?
- Hoe ontstaat bij u het gevoel dat u ergens bij wilt horen?
- Wat stimuleert en/ of belemmert u om actief deel te nemen aan activiteiten?
- Hoe kijkt u naar het samenwerken met anderen en met Philadelphia?
- Wat voor een hindernissen (belemmeringen, hobbels) verwacht u bij het oprichten en bouwen van de Homerhuis community?
- Hoe kan eigenaarschap (verantwoordelijkheidsgevoel) bij u ontstaan?

**Tot slot**  
Het interview vindt plaats in het kader van mijn afstudeeronderzoek voor de opleiding MSc Bedrijfskunde aan de Radboud Management Academy. Ik volg deze opleiding naast mijn baan als business & community developer bij Philadelphia. Het interview is online, duurt ongeveer 1 uur en zal worden opgenomen om later te kunnen verwerken. Na afronding van mijn opleiding zal ik de opname verwijderen. Het is een anoniem onderzoek. Dat betekent dat de uitspraken die u doet niet gekoppeld zijn aan uw naam. Uw inbreng wordt ook alleen voor dit onderzoek gebruikt. Ik hoop dat u deel wilt nemen, ook als u niet positief tegen het realiseren van een community in en rondom het Homerhuis aan kijkt. Voel u alstublieft vrij genoeg om uw mening te delen.

Wilt u zo spoedig mogelijk (bij voorkeur voor 12 september) contact met mij opnemen via [marjine.liese@philadelphia.nl](mailto:marjine.liese@philadelphia.nl) of 06-15201174?

**Met vriendelijke groet,**

Marjine Liese-Happel  
Business & Community Developer  
Projectleider/ kwartiermaker 'samenbuurten.nu'  
Stichting Philadelphia Zorg  
M 06 - 15 20 11 74  
E [marjine.liese@philadelphia.nl](mailto:marjine.liese@philadelphia.nl)



**Aan:**  
Buurtbewoners van het Homerushuis in Almere Poort

Almere, 12 september 2022

**Betreft:** onderzoek naar de realisatie van de Homerhuis community (gemeenschap).

**Geachte meneer/ mevrouw,**

Bent u woonachtig in het Homeruskwartier? En woont u ook nog redelijk in de buurt van de toekomstig Philadelphia zorglocatie het Homerushuis (op de hoek van de Trojestraat en Agamemnonringel)? Dan wil ik u een paar vragen stellen die ik daarna zal toelichten.

**Mijn vragen zijn:**

- Wilt u meewerken aan een onderzoek (een online interview) om duidelijk te krijgen wat er nodig is bij het oprichten en bouwen van de community (een gemeenschap) in het Homerushuis en de wijk daaromheen? OF;
- Is er een buurtbewoner die u kent en dat zou willen?

Uw deelname en mening zijn belangrijk bij de realisatie van het Homerhuis. Ik zoek 3 buurtbewoners die mee willen doen met dit onderzoek.

**Wat is een community?**  
In 2024 wordt het Homerhuis van Stichting Philadelphia Zorg gerealiseerd. Het Homerushuis wordt een zorglocatie voor 36 mensen met een verstandelijke beperking. De locatie wordt onderdeel van de wijk Homeruskwartier. Het Homerhuis krijgt naast appartementen en gezamenlijke woonkamers voor de bewoners, ook een ontmoetingsruimte voor de buurt.

Een gewoon leven, een eigen leven... dat is de wens van veel van de toekomstige bewoners van het Homerhuis. Dat betekent een leven vol met contacten. Maar ook een leven waarin je talenten mag ontwikkelen. Als we dat echt willen, dan vraagt het ons niet alleen te kijken naar de zorg voor de toekomstig bewoners. Dan ligt er ook een verantwoordelijkheid om te kijken naar de omgeving van de bewoners van het Homerushuis. Haar ouders, naasten, maar ook de wijk. De buurt dient niet alleen als plek waar je woont, maar waar je te thuis voelt. Onze wens is dat bewoners bij Philadelphia echt deel kunnen nemen aan het leven. We geloven dat iedereen in de buurt iets te bieden heeft. Vanuit die gedachte kijken we naar talenten en leggen we verbandingen. Het beste halen uit de omgeving. We noemen dat community building. Die community is een plek waar je mag zijn wie je bent, waar iedereen welkom is en waar jouw inbreng en bijdrage (ook als naaste) gewenst is. Waar je van betekenis bent.

En het leuke is. Community building is besmettelijk, waardoor steeds meer mensen een bijdrage willen leveren. Een buurvrouw of een moeder bakt de lekkerste taarten. Ideaal voor het wijkfeestje waar de organisator van op de hoek al mee bezig is. We ontmoeten elkaar bij Homerusplace (de ontmoetingsruimte) en organiseren samen nog meer van de leuke en/ of zinvolle activiteiten zoals een cursus yoga of een tekenles. Voor elk wat wils! Deelnemen in



een community kan iets opleveren voor een ander, maar ook voor jezelf. Wat we ook samen doen in een community is problemen oplossen. Bijvoorbeeld bij het organiseren van activiteiten: hoe komen we aan het budget? Of hoe gaan we om met vacatures waar maar weinig reacties op komen?

Omgaan met het tekort aan medewerkers in de zorg is een probleem waar we bij de realisatie van het Homerhuis en de community rekening mee willen houden. Om bewoners toch de hulp te blijven krijgen die nodig is voor een gewoon eigen leven, moeten we de zorg anders organiseren. Dit doen we in het Homerushuis met veel innovaties. Technische innovaties zoals Sociale Robots, Digimens en Digi Contact en sociale innovaties zoals community building helpen om het tekort aan zorgmedewerkers op te lossen! Zie voor meer informatie over het Homerushuis en community building: [www.homerushuis.nl](http://www.homerushuis.nl).

**Waar gaat het onderzoek over?**  
Het onderzoek gaat over; Hoe realiseer je nou zo'n community?

**Een aantal voorbeeldvragen:**

- Hoe kijkt u aan tegen het begrip 'community'?
- Hoe ontstaat bij u het gevoel dat u ergens bij wilt horen?
- Wat stimuleert en/ of belemmert u om actief deel te nemen aan activiteiten?
- Hoe kijkt u naar het samenwerken met anderen en met Philadelphia?
- Wat voor een hindernissen (belemmeringen, hobbels) verwacht u bij het oprichten en bouwen van de Homerhuis community?
- Hoe kan eigenaarschap (verantwoordelijkheidsgevoel) bij u ontstaan?

**Tot slot**  
Het interview vindt plaats in het kader van mijn afstudeeronderzoek voor de opleiding MSc Bedrijfskunde aan de Radboud Management Academy. Ik volg deze opleiding naast mijn baan als business & community developer bij Philadelphia. Het interview is online, duurt ongeveer 1 uur en zal worden opgenomen om later te kunnen verwerken. Na afronding van mijn opleiding zal ik de opname verwijderen. Het is een anoniem onderzoek. Dat betekent dat de uitspraken die u doet niet gekoppeld zijn aan uw naam. Uw inbreng wordt ook alleen voor dit onderzoek gebruikt. Ik hoop dat u deel wilt nemen, ook als u niet positief tegen het realiseren van een community aan kijkt. Voel u alstublieft vrij genoeg om uw mening te delen.

Wilt u zo spoedig mogelijk contact met mij opnemen via [marjine.liese@philadelphia.nl](mailto:marjine.liese@philadelphia.nl) of 06-15201174?

**Met vriendelijke groet,**

Marjine Liese-Happel  
Business & Community Developer  
Projectleider/ kwartiermaker 'samenbuurten.nu'  
Stichting Philadelphia Zorg  
M 06 - 15 20 11 74  
E [marjine.liese@philadelphia.nl](mailto:marjine.liese@philadelphia.nl)



Tabel 13: Overzicht van de interviews met respondent (rol, aantal, geslacht, duur, vorm en bijzonderheden)

| Professionals |            |         |             |  |
|---------------|------------|---------|-------------|--|
| Respondenten  | Geslacht   | Duur    | Vorm        | Bijzonderheden                         |
| Respondent 1  | Vrouw      | 1:09:47 | Online      |  |
| Respondent 2  | Man        | 1:07:27 | Online      |  |
| Respondent 3  | Man        | 1:00:10 | Online      |  |
| Respondent 4  | Vrouw      | 0:54:05 | Online      |  |
| Respondent 5  | Vrouw      | 0:53:32 | Online      |  |
| Naasten       |            |         |             |  |
| Respondenten  | Geslacht   | Duur    | Vorm        | Bijzonderheden                         |
| Respondent 6  | Man        | 1:15:45 | Online      |  |
| Respondent 7  | Vrouw      | 0:52:07 | Telefonisch |  |
| Respondent 8  | Vrouw      | 1:05:13 | Online      |  |
| Respondent 9  | Vrouw      | 1:02:41 | Online      |  |
| Respondent 10 | Man        | 1:08:00 | Online      |  |
| Respondent 11 | Man/ vrouw | 1:04:23 | Online      | 2 personen                             |
| Respondent 12 | Vrouw      | 0:45:48 | Online      |  |
| Buurtbewoners |            |         |             |  |
| Respondenten  | Geslacht   | Duur    | Vorm        | Bijzonderheden                         |
| Respondent 13 | Man        | 0:58:20 | Online      |  |
| Respondent 14 | Vrouw      | 0:46:07 | Online      |  |
| Respondent 15 | Man        | 1:00:30 | Online      | Niet bruikbaar,<br>te ongestructureerd |
| Respondent 16 | Man        | 1:11:37 | Online      |  |
| Respondent 17 | Vrouw      | 0:58:52 | Online      |  |

Tabel 14: resultaten *community-empowerment* procesmodel

| Beïnvloeding van drijfveren                  |                  |   |
|--|------------------|---|
| Stadium 0   ontwerp van een <i>community</i> | <i>Kunnen:</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het voorstadium is voorwaardelijk om in stadium 1 te kunnen participeren.</li> <li>- Het ontwerp van de <i>community</i>: uitdenken / helder maken structuur, bestaande en gezamenlijke activiteiten, groepsgrote, groepssamenstelling (ook in relatie kunnen professionaliseren en transformatiekracht), interesses en behoeften, definiëren van rollen en maak en deel vooraf een visie. Activiteiten: bestaand (in de buurt), gezamenlijke of nieuwe activiteiten</li> </ul>  |
|  | <i>Willen:</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificeren enthousiastelingen en persoonlijke uitnodiging.</li> <li>- Goede eerste indruk afgeven.</li> <li>- Zichtbaar zijn (communicatie, beeldvorming, deelname aan activiteiten in de buurt, mond op mond reclame)</li> <li>- Persoonlijke en laagdrempelige benadering</li> <li>- Structurele, laagdrempelige en/ of niet verplichte activiteiten en rituelen, op vaste momenten (in aanvang georganiseerd vanuit de organisatie).</li> <li>- Bestaande activiteiten: concurrentie voorkomen met andere activiteiten en de inzet van vrijwilligers in de buurt.</li> <li>- Een goed gekozen eerste activiteiten is de basis voor het herhalen en uitbreiden naar andere activiteiten.</li> <li>- (persoonlijke) kennismakingen op gang brengen (o.a. verwachtingen bespreken, vertrouwen opbouwen, leuke manier, voorlichting geven, normen delen)</li> <li>- Delen normen / visie,</li> <li>- De buurt en toekomstig <i>community</i> leden zo vroeg mogelijk betrekken.</li> </ul> |
|  | <i>Algemeen:</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoeken, voorbereiden en ontwerpen van de <i>community</i>.</li> </ul>   |
| Stadium 1   participatie                     | <i>Kunnen:</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zichzelf niet goed vinden zijn in netwerken.</li> <li>- Dat in (grote) groepen participeren lastig is (kost te veel energie)</li> <li>- Dat bepaalde taken ingewikkeld zijn.</li> <li>- Dat men in relatie tot wat nodig of gevraagd wordt goed moet zijn.</li> </ul>  |
|  | <i>Willen:</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijwillige/ vrijblijvende deelname over een afgebakende periode met heldere (korte termijn) doelen (weten wat er van je wordt verwacht) in relatie tot kortdurende projecten.</li> <li>- Negatieve ervaringen bij samenwerking in een groep</li> <li>- Beschikbaarheid aan tijd.</li> <li>- Verbonden voelen, gedeelde visie,</li> <li>- Kwaliteit van leven en verbondenheid met de bewoner dient positief beoordeeld te worden ook in veiligheid bewoners en aansprakelijkheid,</li> <li>- Vervullen van persoonlijke behoeftes in <i>community</i></li> <li>- Activiteiten samen ondernemen en interesses delen: vorm van <i>community</i> tegen eenzaamheid</li> <li>- Interesse opwekken, meenemen in het belang, en mensen koppelen aan de interesse, "nodig zijn", ontmoetingen (activiteiten) op basis van interesses.</li> <li>- Behoeftes die niet overeen komen.</li> <li>- Mensen verleiden tot een ontmoeting als iemand voor een andere verplichting aanwezig is.</li> </ul>  |
|  | <i>Zijn:</i>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iedereen participeert op een andere manier (snel in actie of niet, "van nature" invloed nemen of niet, geen barrière voelen)</li> </ul>  |

|   |                              |  |
|---|------------------------------|--|
|   | <i>Algemeen:</i>             | <b>Structuur van de <i>community</i></b> (beïnvloed diverse drijfveren)  |
|   | <i>Groepssamenstelling:</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwerpen van de groepssamenstelling</li> <li>- Kleine groepen (die zich ook los van elkaar kunnen organiseren)</li> <li>- De juiste kennis en expertise in de <i>community</i> (zowel als drijfveer alsook belemmering)</li> </ul>   |
|   | <i>Rollen definiëren:</i>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een of meerdere personen doe de <i>community</i> bouwen en/ of het proces begeleiden (een kartrekker): vanuit de organisatie of op termijn vervuld door een of meerdere personen uit de <i>community</i>, een rol waar veel verwachtingen op rusten, juiste persoonlijke eigenschappen, kwetsbare rol met betrekking tot de continuïteit, gezamenlijke verantwoordelijkheid dient te blijven.</li> <li>- Steeds meer zelf door de <i>community</i> laten vervullen</li> <li>- Rollen zoals bij zelforganisatie die het zelforganiserend vermogen vergroten.</li> <li>- Matchen van rollen en talenten</li> <li>- Het vinden van mensen (in de buurt) die kunnen, willen en de juist persoon zijn voor het vervullen van rollen is lastig.</li> <li>- Professionele ervaring en competenties zijn geen garantie voor de juiste invulling van een rol. Het gaat om persoonlijke eigenschappen.</li> </ul> |
|   | <i>Rol(on)duidelijkheid:</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Taak bevestiging</li> <li>- Kaders op basis van doelen en verwachtingen, communicatie.</li> <li>- Invloed (ruimte krijgen).</li> <li>- Bewustzijn dat participeren niet voor iedereen even makkelijk is.</li> <li>- Iemand uitnodigen voor een specifieke rol met heldere verwachtingen.</li> <li>- Koppelen van taken en talenten (persoonlijke eigenschappen).</li> <li>- Professionele overtuigingen over de invulling van de functie/ rol.</li> <li>- Verwachtingen van anderen over de invulling van de functie/ rol ten aanzien van de professional.</li> <li>- Respondenten maken onderscheid in rol van deelnemer, bouwer of ondersteuner.</li> <li>- Delen of regelmatig wisselen van rollen.</li> </ul>   |
| <b>Stadium 2   capaciteiten ontwikkelen</b> | <i>Kunnen:</i>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Behouden wat bereikt is om capaciteiten verder te kunnen ontwikkelen.</li> </ul>  |
|   | <i>Willen:</i>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- De groep neemt het initiatief</li> <li>- Begeleiding om van kunnen naar willen te komen.</li> </ul>   |
|   | <i>Algemeen:</i>             | <b>Problemen oplossen &amp; capaciteiten ontwikkelen</b>   |
|   |                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Omgang met keuzevrijheid en problemen oplossen is complex. Zeker met deelname van bewoners.</li> <li>- Een begeleidende rol is noodzakelijk om te leren problemen op te lossen en keuzes te maken.</li> <li>- Persoonlijke kenmerken van individuen die sneller in staat zijn om problemen te kunnen oplossen.</li> <li>- Groepssamenstelling ten aanzien van het probleem dat opgelost dient te worden.</li> <li>- Rol van de drijfveer <i>community</i> dynamiek (samenstelling groep, veiligheid, kaders vanuit de organisatie, verwachtingen)</li> <li>- Positieve en negatieve ervaringen met het oplossen van problemen in andere groepen zoals het verenigingsleven (drijfveer opkomende alternatieve, contextuele beïnvloeding).</li> </ul>   |

|                           |                           |  |
|---------------------------|---------------------------|--|
| Stadium 3   autonomie     | <i>Kunnen:</i>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- informele samenwerking eigen maken</li> <li>- Juiste expertise in de groep om steeds meer los van de organisatie te kunnen functioneren</li> <li>- werken vanuit de visie van de <i>community</i> / doelen los van de organisatie</li> <li>- Nooit eerder ervaren noodzaak van een voorbeeld (het niet kunnen voorstellen dat dit zou kunnen werken).</li> <li>- Groepsgrootte</li> <li>- Kost tijd voordat je dit kunt als groep.</li> <li>- Lange route, niet alle zorglocaties, niet los kunnen laten / aan kunnen nemen van de verantwoordelijkheid</li> <li>- Vraag naar een procesbegeleider. De begeleidende rol dient steeds meer afstand te nemen om autonomie in de groep positief te beïnvloeden.</li> <li>- Zelfbestuur op onderdelen (in bepaalde of kleinere groepen) die daar toe in staat zijn.</li> </ul>  |
|                           | <i>Algemeen</i>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het werk is geïdentificeerd, de juiste mensen zijn betrokken en er zijn autonome teams/ groepen die zelf uitmaken hoe ze het gaan doen.</li> <li>- Niet iedereen kan, wil en heeft de juiste persoonlijke eigenschappen om te functioneren in dit stadium.</li> <li>- In dit stadium is de <i>community</i> geprofessionaliseerd.</li> <li>- Een <i>community</i> zou gestart kunnen worden vanuit stadium 3 (zelfbestuur).</li> </ul>  |
| Stadium 4   eigenaarschap | <i>Kunnen</i>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Haalbaarheid stadium: kunnen deelnemen, verschillen in behoeften en mogelijkheden deelnemers, veiligheid</li> <li>- Noodzaak aan een procesbegeleider.</li> <li>- Eigen ervaring van samenwerken in groepen met eigenaarschap.</li> <li>- Leren van goede voorbeelden.</li> <li>- Mensen meenemen in het proces.</li> <li>- Talenten zien.</li> </ul>   |
|                           | <i>Algemeen</i>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verantwoordelijkheid kunnen en willen gedragen, aan behoeften kan worden voorzien, besluiten zijn makkelijker zelf te nemen en eigenaarschap biedt identiteit aan de groep.</li> </ul>  |
| Stadium overstijgend      |                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elk stadium is nodig voor het volgende stadium, maar op een hoger niveau starten zou ook mogelijk kunnen zijn. Het ontwerp van het voorstadium bepaalt op latere stadia bereikt kunnen worden.</li> <li>- Stadia 3 en 4 zijn nu nog te ver van de huidige situatie, wat ervoor zorgt dat dit lastig voor te stellen valt voor de respondenten.</li> <li>- Het betreft een lang proces met de noodzaak aan een procesbegeleider en juiste groepssamenstelling. Het bereiken van hogere stadia is afhankelijk van hoe de <i>community</i> is opgericht. Terugval in vorig stadia is risico.</li> <li>- Een procesmodel maakt het proces scherp, doelgericht en vergroot bewustzijn en de inhoudelijk invulling van elk stadium is helpend.</li> <li>- Niet iedereen heeft eigenaarschap als hoogste/ uiteindelijke doel van het proces vanwege kunnen, willen en zijn (bijvoorbeeld stadium 2 bereiken kan ook goed genoeg zijn).</li> <li>- Ambassadeurs in hogere stadia die andere mensen stimuleren om te participeren en zorgen voor positieve beeldvorming</li> </ul> |
|                           | <b>Machtsverschuiving</b> | Sociologische en omgevingsfactoren: Resultaten bij maatschappelijke organisatie (SEM niveau 3) hangen hier mee samen.  |
|                           | <i>Meta normen:</i>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informele leiders.</li> <li>- Rollen die macht geven.</li> <li>- Onderlinge machtsverhouding die opspelen als mensen de het persoonlijk belang boven het groepsbelang gaan prefereren.</li> </ul>   |

|  |                                   |   |
|--|-----------------------------------|---|
|  | <i>Structurele belemmeringen:</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparantie en toegankelijkheid van informatie vanuit de organisatie.</li> <li>- Tegenwerkend hiërarchisch management vanuit de organisatie die niet vanuit de behoeften van de <i>community</i> handelt en hiermee het zelfstandiger functioneren van de groep belemmert.</li> <li>- Terugvallen in een hiërarchie, afhankelijkheid van de organisatie, zeggenschap.</li> <li>- Een zelforganiserende organisatie kent een zelfde ontwikkelproces met stadia.</li> <li>- Over niet alles kan het volledige eigenaarschap (controle, macht) ontstaan.</li> <li>- Bij vergroten zelfstandigheid verschuift macht automatisch.</li> <li>- Vertrouwen om bewust en stap voor stap macht te kunnen laten verschuiven.</li> <li>- Sociale controle die van de organisatie naar de <i>community</i> verplaatst.</li> <li>- De voorbehouden verplichtingen van de organisatie belemmeren hierin (<i>community</i> is zelfstandig maar de organisatie wettelijk verantwoordelijk)</li> </ul> |
|  | <i>Communicatie omgeving:</i>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- De verwachtingen ten aanzien van de organisatie zoals 'macht nemen' bij het oplossen van problemen of het omgaan met personeelstekorten.</li> </ul>  |

Tabel 15: resultaten sociaal-ecologisch perspectief

|          | Niveau   | Specifiek voor dit niveau   |
|----------|--|---|
| Niveau 1 | <i>Intrapersoonlijk</i>                        | <b>Psychologische factoren</b><br><i>Algemeen:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het centraal stellen van de cliënt (opleiding en vanuit het beleid van de overheid) is een belemmering ten aanzien van het contextueel perspectief.</li> <li>- De beste context voor de bewoner wordt gewenst.</li> </ul>   |
|          | <i>Interpersoonlijk</i>                        | <b>Persoonlijke kenmerken &amp; context specifieke drijfveren</b>   |
| Niveau 2 | <i>Respect &amp; vertrouwen tussen mensen:</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zorgen over de toekomst en de kwetsbaarheid van het interpersoonlijke netwerk.</li> <li>- Een maatschappelijke visie biedt vertrouwen en motiveert naasten om in actie te komen en/ of belangstelling te bemachtigen voor een woonplek voor de bewoner.</li> <li>- De samenwerken in het interpersoonlijke netwerk kan drijfveer alsook als belemmering worden gezien. Zeker wanneer er rolonduidelijkheid ontstaat tussen professionals en naasten.</li> <li>- Toezicht op de veiligheid van bewoners.</li> </ul>   |
|          | <i>Sociaal kapitaal:</i>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpersoonlijke netwerken van de bewoners als startpunt voor het <i>community empowerment</i> proces.</li> <li>- Koppelen van personen (bijvoorbeeld bewoner en ouder) maakt participatie makkelijker.</li> <li>- Vanuit het interpersoonlijke netwerk komen buurtverbindingen makkelijker tot stand.</li> <li>- Het interpersoonlijke netwerk kan voorbeeldgedrag laten zien.</li> <li>- Het interpersoonlijke netwerk wordt als aparte <i>community</i> gezien.</li> <li>- Interpersoonlijke netwerken van individuen kunnen aan elkaar verbonden worden bijvoorbeeld op basis van bepaalde rollen (een naaste die andere naasten ondersteuning biedt).</li> <li>- Overname / doorstroom actieve leden <i>community</i></li> </ul> |

|                               |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| Niveau 3                      | <b>Maatschappelijke organisatie</b>   | <b>Sociologische &amp; omgevingsfactoren</b>  |
|                               | <i>Meta normen:</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een nieuwe rol en grote investering om een <i>community</i> te realiseren zorgt voor positieve beeldvorming.</li> <li>- Vele verwachtingen ten aanzien van de zorg rol en maatschappelijke rol van de organisatie. Deze meta-norm kunnen afhankelijk van het individu voor stimulerende of belemmerende krachten zorgen.</li> </ul>  |
|                               | <i>Structurele belemmeringen:</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Borgen van het <i>community empowerment</i> proces en vangnet als het niet goed gaat.</li> <li>- Het inbedden in de organisatie vanaf het begin wordt als zorg geuit (bijvoorbeeld de juist gemotiveerde medewerkers aannemen).</li> <li>- De haalbaarheid van het inzetten van de <i>community</i> in relatie tot personeelstekorten als belemmering geuit gezien de complexiteit.</li> <li>- Er zit een grens aan eigenaarschap. Zorgtaken liggen bij de organisatie, omdat dit bepaalde professionaliteit vraagt.</li> <li>- <i>Community</i> leden hebben dezelfde behoeften van de organisatie als teamleden die zich zelforganiserend organiseren.</li> <li>- De personeelsproblemen die de organisatie heeft worden binnen een kleinere groep gecreëerd en dat dit praktische problemen kan veroorzaken.</li> </ul> |
| <i>Communicatie omgeving:</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het is van belang dat een individu zich kan conformeren aan de groepsbehoefte of opvatting.</li> <li>- Personeelstekorten roept angst op. Het zet de vertrouwen ten aanzien van de organisatie onder druk. Er wordt voor de oplossing van deze problemen naar de organisatie gekeken.</li> <li>- Het is niet vanzelfsprekend om op deze manier te participeren in een organisatie en dit vraagt om verduidelijking.</li> <li>- Er zit een spanning tussen wettelijk bepalingen, de (maatschappelijke) rol van Philadelphia en de verwachting van naasten. De juiste informatie verstrekken en het gesprekken over voeren is hierbij van belang.</li> </ul> |   |
| Niveau 4                      | <b>Community voorwaarden &amp; factoren</b>   | <b>Sociologische &amp; omgevingsfactoren</b><br><i>Algemeen:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het realiseren van een <i>community</i> is door respondenten in relatie gebracht met alle sociale ecologische niveaus en kent op alle lagen verschillende opbrengsten.</li> <li>- Helderheid geven over wat met een <i>community</i> wordt bedoeld.</li> <li>- Een <i>community</i> heeft een buurtfunctie en maakt het samenkomen van verschillende mensen met verschillende achtergronden mogelijk.</li> <li>- Mensen kunnen elkaar helpen in plaats van terug te hoeven vallen op professionele hulp.</li> <li>- Het brengt sociale veiligheid in de buurt en maakt het gewone leven voor mensen met een beperking meer mogelijk.</li> </ul>   |
|                               | <i>Community dynamiek:</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het ontwerp en de manier van organiseren heeft een positieve en/ of negatieve invloed op de <i>community</i> dynamiek.</li> <li>- belangrijk is dat ze zich gezien, gehoord, gewaardeerd, veilig en welkom voelen in de groep.</li> <li>- Het is gunstig voor de dynamiek als resultaten snel worden gehaald.</li> <li>- Rekening houden met de behoeften van bewoners in het samenstellen van de groep.</li> <li>- 'Gedoe' die de dynamiek kan verstoren.</li> <li>- Kennis kan in en tussen groepen kan gedeeld worden of bij het ontbreken vanuit de omgeving (de buurt) gehaald worden.</li> <li>- Het begeleiden van de <i>community</i> dynamiek is noodzakelijk.</li> </ul>   |

|                     |                                       |   |
|---------------------|---------------------------------------|---|
|                     |                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een beperkt aantal mensen die zich verantwoordelijk voelt.</li> <li>- Delen en wisselen van rollen is van belang.</li> <li>- De groepssamenstelling is van groot belang om de juiste <i>community</i> dynamiek te bereiken.</li> <li>- Goed lopende besluitvorming (mogelijk met een bepaalde methodiek) waarbij meningen gevraagd en gehoord worden en er invloed is op de besluitvorming.</li> <li>- Besluitvorming kan in wisselende groepen tot stand komen.</li> <li>- Besluitvorming zo snel mogelijk niet meer door de organisatie laten plaatsvinden.</li> <li>- Informele samenwerking kent een grotere complexiteit dan professionele samenwerking.</li> </ul> |
|                     | <i>Sociale invloed:</i>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Persoonlijke behoeften kunnen tot het stellen van groepsnormen leiden</li> </ul>   |
|                     | <i>Opkomende alternatieven:</i>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ervaring heeft (met bijvoorbeeld groepsdynamiek) in informele samenwerkingsgroepen (zoals het verenigingsleven).</li> <li>- Sociale controle kan op een gegeven moment vanuit de <i>community</i> zou kunnen komen en dat zo wordt toegezien op de (sociale) veiligheid.</li> </ul>  |
| Niveau 5            | <b>Overheidsbeleid &amp; systemen</b> | <b>Omgevingsfactoren</b>  |
|                     | <i>Bestuursorganen:</i>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het individu leggen bij problemen de verantwoordelijkheid snel naar de overheid.</li> <li>- Het is van belang om met bestuursorganen in gesprek te gaan over het belang van het toe eigenen van publieke eigendommen.</li> </ul>   |
|                     | <i>Context:</i>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individualisering wordt ook door respondenten benoemd als belemmering.</li> <li>- Intrinsieke motivatie om je als persoon voor maatschappelijk problemen in te zetten.</li> <li>- De context waarin mensen wonen kan belemmerend werken. Hoe een woonwijk is gerealiseerd kan bijdragen aan meer of minder verbinding tussen individuen.</li> <li>- Het verschilt per persoon in aannames in hoeverre er eigenaarschap gevoeld wordt over publieke eigendommen in de buurt.</li> </ul>   |
| Niveau overstijgend | <b>Algemeen</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Community</i> zit in het model op te grote afstand van het individu. De organisatie wordt als struikelblok hierbij gezien in het verbinden van interpersoonlijke netwerk en <i>community</i>. Maatschappelijk organisatie niveau en <i>community</i> niveau omwisselen?</li> <li>- De organisatie dient zaken die bij het organisatie niveau horen zo veel mogelijk weg te houden bij de bewoner.</li> <li>- Steeds beter verbindingen leggen tussen niveaus is van belang. Op elke laag kan bijvoorbeeld kennis liggen die verbonden kan worden</li> </ul>   |

Voor bewoners gelden eigen drijfveren die in deze appendix als aanvulling op de resultaten in hoofdstuk 4 zijn bijgevoegd.

Drijfveren en belemmeringen bij participatie van bewoners is gezien hun verstandelijke beperking in alle interviews besproken. Participatie en de rol van de bewoners in de *community* vraagt volgens vele respondenten aandacht bij het realiseren van een *community*.

Dat de bewoner betrokken is, aan de wensen en behoeften van de bewoner wordt voldaan, gelijkwaardig is en dat participatie van naasten de zelfstandigheid niet negatief beïnvloed zijn als voorbeelden genoemd om de bewoners te kunnen laten deelnemen. Ook worden laagdrempelige manieren van kunnen participeren en aansluiten bij wat bewoners nodig hebben gezien hun zorgvraag en ontwikkelingsniveau benoemd. Vanwege de beperking wordt het kunnen participeren van de bewoner op sommige onderdelen als belemmering gezien door respondenten. Anderen zien hier juist voldoening ontstaan omdat er groei, ontwikkeling en meer zelfstandigheid ontstaat die grenzen verlegt en vertrouwen geeft dat bewoners meer kunnen dan gedacht wordt. Volgens respondent 4 kunnen bewoners door de zorg die hen wordt geboden gehospitaliseerd raken en minder snel in actie komen en afwachtend worden ten aanzien van hun omgeving.

*“Je moet niet streven naar de volledige participatie, maar je moet streven naar iemand het gevoel te laten hebben van zelfstandigheid en participeren. En dat is een heel groot verschil”* (respondent 5).



## Beïnvloeding van drijfveren per stadium van het *community-empowerment* procesmodel

### *Stadium 0: beïnvloeding van drijfveren in het voorstadium*

Daar waar drijfveren die verbonden zijn psychologische factoren (kunnen, willen) worden beïnvloed door **persoonlijke kenmerken** (zijn), wordt de **community dynamiek** (sociologische factor) volgens Petit (2019) beïnvloed door de context. Het bieden van de juiste omgevingsfactoren waarin capaciteiten ontwikkeld kunnen worden is in dit stadium van belang om drijfveren te stimuleren zodat capaciteiten ontwikkelen ontstaat en problemen samen kunnen worden opgelost. De drijfveer **opkomende alternatieven** kan een positieve ervaringen van individuen betreffen in andere groepen. Dit is bijvoorbeeld een omgevingsbeïnvloeding die kan worden overgedragen vanuit de context. Dit is vooral van belang omdat individuen die geen ervaring hebben in een *community* of in een vergelijkbare informele groepssamenwerking, zich geen voorstelling kunnen maken wat *community empowerment* vraagt van hun attitude.

### *Stadium 1: beïnvloeding van drijfveren bij participatie*

Bij participatie in een *community* (stadium 1) is onderzocht hoe individuen in actie komen. Uit de resultaten blijkt dat afhankelijk van **persoonlijke kenmerken** iedere individu op een andere manier participeert bijvoorbeeld snel in actie komen of niet, van nature invloed nemen of niet. Hier dient in dit stadium aandacht voor te zijn. **Beperkte rationaliteit** (onderdeel van de menselijke natuur) en **cognitieve vooroordelen** (mentale snelkoppelingen) zijn lastig te beïnvloeden en daarom heeft het de voorkeur om op het kunnen (**zelfeffectiviteit**) en willen (**interesse, attitude, intentie**) als drijfveer te stimuleren (door de organisatie).

Uit de resultaten blijkt dat de drijfveer **zelfeffectiviteit** om te kunnen participeren van belang is. Overtuigingen met betrekking tot de bekwaamheid kunnen stimuleren of belemmeren tot participatie. Bijvoorbeeld het hebben van een overtuiging dat in contact treden met nieuwe mensen of in (grote) groepen participeren lastig is en te veel energie kost.

Uit de resultaten blijkt dat om te willen participeren en in actie te komen de drijfveer **interesse** gestimuleerd dient te worden. Interesses en ook behoeften kunnen bijvoorbeeld onderzocht worden zodat duidelijk wordt wat iemand specifiek drijft. Interesses kunnen

opgewekt worden door bijvoorbeeld iemand op basis van zijn/ haar interesse uit te nodigen. Om te willen participeren dient ook de drijfveer **attitude** (houding) gestimuleerd te worden door bijvoorbeeld kortdurende projecten en vrijwillige deelname in de *community* mogelijk te maken. Als laatste is om te willen participeren en veranderen de drijfveer **intentie** van belang door aarzeling weg te nemen. Deze aarzeling kan verbonden zijn aan de kwaliteit van leven van de bewoner (bijvoorbeeld gaat het goed met mijn kind) of door heldere doelen te stellen die aansluiten bij de veranderbehoefte.

Een aantal aanvullende inzichten kwamen in de resultaten bij het stadium participatie van het *community-empowerment* procesmodel naar voren. De **structuur van de community** door de **groepssamenstelling**, (bijvoorbeeld groepsgröße, kennis en expertise), **rollen definiëren** (bijvoorbeeld *community* bouwer/ procesbegeleider) en **rolduidelijkheid** (bijvoorbeeld tussen informele en formele rollen, onderscheid die individuen zelf maken ten aanzien van de rol van deelnemer, bouwer of ondersteuner) dient onderzocht, voorbereid en vormgegeven te worden door de organisatie om participatie te stimuleren en te faciliteren. Deze factoren kunnen alle drijfveren stimuleren en/ of belemmeren in dit stadium. Dit heeft eveneens invloed op het *empowerment* proces en het kunnen bereiken van volgende stadia.

#### *Stadium 2: beïnvloeding van drijfveren bij capaciteiten ontwikkelen*

Bij capaciteiten ontwikkelen (stadium 2) is het vermogen van individuen om onafhankelijk te handelen en hun eigen vrije keuzes te maken onderzocht. Volgens Coy et al (2021) is dit stadium de belangrijkste indicator van *empowerment*. De resultaten laten zien dat bij capaciteiten ontwikkelen vergelijkbare drijfveren als bij stadium 1 gelden. Het blijven stimuleren en faciliteren van **interesse**, **attitude** en **intentie** (vanuit de organisatie) zijn van belang. Ook de **structuur van de community** door **groepssamenstelling**, **definiëring van rollen** en **rolduidelijkheid** dient op dit niveau onder de aandacht te blijven. Stadium 2 is een volgende stap in het proces waarbij uit de resultaten blijkt dat behouden dient te worden wat reeds is bereikt en dat er begeleiding nodig is om capaciteiten verder (door) te ontwikkelen. Dit komt overeen met het procesmodel van Coy et al (2021) waarin dit stadium over capaciteiten ontwikkelen gaat. Borging van wat is bereikt en begeleiding bij de ontwikkeling van capaciteiten dient, als dit niet vanuit de *community* kan komen, vanuit de organisatie geboden te worden. Het vermogen en de kracht van de *community* kan in dit stadium met de juiste begeleiding (vanuit een gedefinieerde rol) toenemen.

**Problemen oplossen** en **keuzes maken** zijn factoren die verschillende drijfveren beïnvloeden. Samen problemen op kunnen lossen (**zelfeffectiviteit**) is een kritische waarde voor succes (Petit, 2019). Problemen oplossen en keuzes maken is complex en dient door individuen en gezamenlijk in de *community* geleerd te worden. Zeker voor mensen met een verstandelijke beperking kan het functioneren in dit stadium extra complex zijn. Een goede **community dynamiek** waarbij “gedeelde erkenning van een probleem en collectieve capaciteit, discussie en actie” (Coy et al., 2021, p. 4) de kern van deze drijfveer betreft, blijkt in dit stadium om problemen samen op te lossen van belang. Daar waar drijfveren die verbonden zijn psychologische factoren (kunnen, willen) worden beïnvloed door **persoonlijke kenmerken** (zijn), wordt de **community dynamiek** (sociologische factor) volgens Petit (2019) beïnvloeding door de context. Het bieden van de juiste omgevingsfactoren waarin capaciteiten ontwikkeld kunnen worden is in dit stadium van belang om drijfveren te stimuleren zodat capaciteiten ontwikkelen ontstaat en problemen samen kunnen worden opgelost. De drijfveer **opkomende alternatieven** kan een positieve ervaringen van individuen betreffen in andere groepen. Dit is bijvoorbeeld een omgevingsbeïnvloeding die kan worden overgedragen vanuit de context. Dit is vooral van belang omdat individuen die geen ervaring hebben in een *community* of in een vergelijkbare informele groepsamenwerking, zich geen voorstelling kunnen maken wat *community empowerment* vraagt van hun attitude.

### *Stadium 3: beïnvloeding van drijfveren bij autonomie*

Bij autonomie (stadium 3) is het recht van een groep om zichzelf te besturen of hun eigen activiteiten te organiseren onderzocht. Vanwege het vroege stadium waarin het *community empowerment* proces is onderzocht heeft dit beperkte resultaten opgeleverd. Er werden belemmerende drijfveren ervaren zoals bij **structurele belemmeringen** vanwege een begeleidende rol die men nodig blijft achten. Resultaten ten aanzien van **zelfeffectiviteit** waarbij beperkende overtuigingen over bekwaamheid in dit stadium naar voren kwam. Of bijvoorbeeld in **attitude** waarbij de haalbaarheid van dit stadium ter discussie werd gesteld. Dit is anders als vergelijkbare ervaring met het functioneren van een groep in een andere context bijvoorbeeld in het verenigingsleven of een zelforganiserend team heeft plaatsgevonden. De drijfveer **opkomende alternatieven** maakt of individuen zichzelf voor realisatie van een *community* een voorstelling kan (**zelfeffectiviteit**) maken om in dit stadium in een *community* te functioneren. Een katalysator of stimulant kan gezocht worden in goede

voorbeelden om de drijfveer **opkomende alternatieve** te stimuleren bij individuen die zich nog geen beeld kunnen vormen van het samenwerken in een *community* in dit stadium. Zelfbestuur op onderdelen (in bepaalde of kleinere groepen) die daar toe in staat zijn zou een mogelijkheid kunnen zijn.

#### *Stadium 4: beïnvloeding van drijfveren bij eigenaarschap*

Bij eigenaarschap (stadium 4) is de volledige controle hebben over besluitvormingsprocessen op het gebied van de sociale transformatie onderzocht. De beperkte resultaten zijn vergelijkbaar met die van stadium 3. Onder andere de haalbaarheid van dit stadium, het ontbreken van ervaringen en leren vanuit **opkomende alternatieven** (andere contexten) is bij dit stadium van toepassing. Het goed kunnen en willen doorlopen van voorgaande stadia blijkt voorwaardelijk te zijn. Gezien het vroege stadium (voor oprichting) van een *community* werden onvoldoende resultaten gevonden om hier conclusies aan te verbinden ten aanzien van dit stadium van het procesmodel.

#### *Het machtsverschuivingsproces: beïnvloeding van drijfveren bij machtsverschuiving*

Bij het machtsverschuivingsproces is onderzocht wat drijfveren zijn die gestimuleerd en gefaciliteerd kunnen worden vanuit de organisatie op basis van sociologische en omgevingsfactoren. In de rol van maatschappelijk organisatie dient de organisatie macht te geven door de drijfveren **meta normen, structurele belemmeringen** en **communicatie omgeving** (Coy et al., 2021) te stimuleren en te faciliteren bij het *community empowerment* proces.

Uit de resultaten blijkt dat de drijfveer **meta-normen** onderzocht en vormgegeven dient te worden ten aanzien van rollen en macht. Bijvoorbeeld door het stimuleren van ideologieën bij (informele) leiders en door te ontwerpen welke rollen macht hebben. Macht bij informele leiders (**meta-normen**, drijfveer op organisatieniveau) die het eigen belang (**intentie**, drijfveer op individueel niveau) in plaats van het *community* belang dienen zou de **community dynamiek** (drijfveer op *community* niveau) kunnen verstoren. Een goede **community dynamiek** als onderdeel van *community empowerment* kan machtsverschuiving mogelijk maken door “erkenning van een probleem en collectieve capaciteit en actie” (Coy et al., 2021, p. 4). Dit voorbeeld laat de (sociaal-ecologische) verbondenheid zien tussen de beïnvloeding van het individu, de rol van de organisatie hierbij en diens gewenste invloed op het *community* niveau en het daaraan verbonden *community empowerment* proces.

Een **structurele belemmeringen** bij machtsverschuiving betreft de professionaliteit die zorgtaken vragen. Zorgtaken dien daarom bij de organisatie te liggen. Dat maakt dat er een grens aan eigenaarschap (controle, macht) zit. Structurele belemmeringen die worden gezien bij complexiteit, twijfels over haalbaarheid en de verplaatsing van het complexe problemen zoals het personeelstekort naar de *community* (een kleinere groep). Hiërarchische interventies kunnen structurele belemmeringen ten aanzien van machtsverschuiving geven en dienen te worden tegengegaan. Essentieel is dat de organisatie bewust is van de afhankelijkheid die individuen hebben ten opzichte van de organisatie. Een organisatie dient bekwaam te zijn om macht op basis van de behoefte en capaciteiten over te dragen aan individuen die een *community* vormen. Bij het vergroten van zelfstandigheid verschuift macht automatisch en worden structurele belemmeringen positief gestimuleerd. Uit de resultaten blijkt dat de drijfveer **communicatie omgeving** vele verwachtingen ten aanzien van de organisatie kenmerkt zoals 'macht nemen' bij het oplossen van problemen. Bijvoorbeeld bij personeelstekorten dient vanuit de communicatie omgeving informatie of een gesprek hier over te voeren waarin verwachtingen duidelijk worden.

### Beïnvloeding van drijfveren per sociaal-ecologisch niveau

#### *Niveau 1 & 2: beïnvloeding van drijfveren op intrapersonlijke en interpersoonlijke niveau*

De drijfveren vanuit het intrapersonlijke en interpersoonlijke niveau die van toepassing zijn op het *community-empowerment* procesmodel zijn bij onderzoeksvraag 1 reeds beschreven.

Interpersoonlijke processen (niveau 2) gaat over de interactie tussen mensen en heeft een belangrijke positie binnen de context van de gehandicaptenzorg in relatie tot kwaliteit van leven en sociale conclusie. Interpersoonlijk processen waar *community* elementen zichtbaar zijn bijvoorbeeld een gemeenschapsgevoel die ontstaat, interesse worden gedeeld en participatie aanwezig is, werkt stimulerend ten aanzien van drijfveren.

Op intrapersonlijk niveau nemen individuen het perspectief aan van de bewoner. De beste context voor de bewoner wordt gewenst. De bewoner centraal stellen is een belemmering ten aanzien van het contextueel en vanuit eigen individuele drijfveren kunnen veranderen. Door het beïnvloeden van sociologische en omgevingsfactoren kan het individu gestimuleerd worden om vanuit het eigen perspectief te gaan veranderen. Bijvoorbeeld door

het wegnemen van **structurele belemmeringen**, hier in de **communicatie omgeving** aandacht voor te hebben of **sociale invloed** in te zetten.

Uit de resultaten blijkt dat de drijfveer **respect en vertrouwen tussen mensen** onder druk kan staan, omdat er gevoeligheden, zorgen en angst leven die de interpersoonlijke processen en drijfveer kunnen belemmeren. Dit zijn gevoeligheden over de positie, kwaliteit van leven en de eigen rol ten opzichte van de bewoner. De betreft bijvoorbeeld de eigen sterfelijkheid waar naasten heel bewust van zijn. Dit geeft zorgen over de toekomst van de bewoner. Deze zorgen worden gekoppeld aan zowel een stimulerende alsook belemmerende participatie **intentie** binnen de *community*. Ook de **attitude** (houding) ten aanzien van de organisatie waar belemmerende **meta-normen** (diep verankerde ideologieën zoals 'de cliënt centraal'), **structurele belemmeringen** (vanuit de machtspositie) of **communicatieomgeving** (geboden informatie) zijn drijfveren die terug worden gezien in de resultaten als mogelijke stimulerende en/ of belemmering factoren die invloed hebben op **respect en vertrouwen tussen mensen**. Deze drijfveren zijn gekoppeld aan het organisatieniveau. Uit de resultaten blijkt dat de organisatie interpersoonlijke processen door deze drijfveren kan stimuleren en/ of belemmeren. Met deze sociologische en omgevingsfactoren kunnen psychologische drijfveren worden gestimuleerd. Het is van belang om gevoeligheden vroegtijdig te onderzoeken en individuele drijfveren te stimuleren om in een later stadium de *community* dynamiek niet te verstoren. Bij de interpersoonlijke samenwerking tussen professionals en het interpersoonlijke netwerk, is rolduidelijkheid van belang om **respect en vertrouwen tussen mensen** te stimuleren.

Uit de resultaten blijkt dat de drijfveer **sociaal kapitaal** (verbinding van individuen in sociale netwerken) gestimuleerd en gefacilieerd kan worden vanuit het netwerk rondom de bewoner. Dit kan door bij interpersoonlijke processen samen te werken vanuit *community* elementen en door *empowerment* drijfveren vanuit andere sociaal-ecologische niveaus ook dit proces te laten stimuleren en faciliteren. Het sociaal kapitaal van individuen uit het interpersoonlijke netwerk kan verbonden worden aan andere sociaal-ecologische niveaus.

### *Niveau 3: beïnvloeding van drijfveren op het niveau van een maatschappelijke organisatie*

Maatschappelijke organisatie (niveau 3) gaat over organisatorische en institutionele factoren en voorwaarden die op basis van *empowerment* drijfveren het *community empowerment* proces kunnen stimuleren en faciliteren. Een belangrijk onderdeel

van een maatschappelijke organisatie betreft zoals reeds beschreven het stimuleren en faciliteren van het *community empowerment* proces, het machtsverschuivingsproces en interpersoonlijke processen. De drijfveren die daar zijn beschreven zijn ook vanuit dit sociaal-ecologische niveau van belang. Op organisatie niveau zijn de drijfveren **structurele belemmeringen, communicatie omgeving** en **meta-normen** van toepassing.

Uit de resultaten is gebleken dat de drijfveer **structurele belemmeringen** gestimuleerd kan worden door inbedding van *empowerment* processen in het institutionele ontwerp van de organisatie. Bijvoorbeeld door een organisatie die *empowerment* processen borgt of als vangnet dient bij problemen, zelforganisatie niet alleen voorbehouden laat zijn aan het teamproces en professionals op basis van persoonlijke kenmerken (wat invloed heeft op psychologische drijfveren) aanneemt om belemmeringen weg te nemen. Hierbij is het heel belangrijk dat de organisatie zo min mogelijk institutionaliseert en het belang van een krachtige *community* voorop stellen.

Uit de resultaten is gebleken dat de drijfveer **communicatie omgeving** vraagt om individuen te voorzien van (transparante) informatie en een gesprek over thema's die individuen beïnvloeden. Problemen zoals bijvoorbeeld het personeelstekort (en de angst dit oproept) en hoe hier vanuit *community* en maatschappelijke organisatieprincipes mee wordt omgegaan dient besproken te worden. Het belang van waarom de organisatie, als maatschappelijk organisatie, beoogd een *community* te realiseren dient helder te zijn (om **attitude** en **meta-normen** te beïnvloeden).

Uit de resultaten is verder gebleken dat met het evolueren van een zorgorganisatie naar een maatschappelijke organisatie ook **meta-normen** (sociologische factor) en **attitude** (psychologische factor) van individuen mee dient te transformeren. **Meta-normen** dienen mee te transformeren bij deze rolverandering om de legitimiteit van de organisatie door heersende waarden en normen te behouden. In de **attitude** van individuen is een reeds bestaande verwachtingen ontstaan ten aanzien van de organisatie in de rol van zorgorganisatie. Afhankelijk van het individu kan de **attitude** voor stimuleerde of belemmerende krachten zorgen. Met het evolueren van de zorgorganisatie naar ook een maatschappelijke organisatie dient ook de **attitude** van individuen mee te transformeren. De drijfveer **meta-normen** en **attitude** kan gestimuleerd kan worden door positieve beeldvorming (**communicatie omgeving**) en het helder maken en krijgen van verwachtingen over de grote investering en meer maatschappelijke rol van de organisatie.

#### *Niveau 4: beïnvloeding van drijfveren op het niveau van community voorwaarden & factoren*

Niveau vier gaat over de belangrijkste drijfveren (**community dynamiek, sociale invloed, opkomende alternatieven**) om *community empowerment* te stimuleren en te faciliteren (Coy et al., 2021). Uit de resultaten is gebleken dat de drijfveer **community dynamiek** gestimuleerd en gefacilieerd kan worden door het ontwerpen van de *community*. Bijvoorbeeld door gedefinieerde rollen die de dynamiek kunnen begeleiden, doordat kennis in en tussen groepen makkelijk kan worden gedeeld, besluitvorming is georganiseerd en de groepssamenstelling stimulerend of belemmerend bijdraagt aan het behalen van resultaten. In een prettige **community dynamiek** voelen mensen zich gezien, gehoord, gewaardeerd, veilig en welkom. Daarbij dient er binnen de context van de gehandicaptenzorg aandacht te zijn voor de behoeften en *community* voorwaarden voor bewoners met een verstandelijke beperking in bijvoorbeeld de groepssamenstelling.

Als een te beperkt aantal mensen zich verantwoordelijk voelt dan kan geen “collectieve capaciteit van de groep [ontstaan] om te veranderen” (Petit, 2019. P. 22). Een **community dynamiek** met collectieve capaciteit heeft invloed op de besluitvorming en maakt overdracht van de besluitvorming (van de organisatie naar de *community*) mogelijk. Binnen verschillende kleinere groepen als onderdeel van de *community* kan een verschillende *community* dynamiek aanwezig zijn en kan besluitvorming en het ontwikkelen van capaciteiten tot stand komen.

Uit de resultaten is gebleken dat de drijfveer **sociale invloed** kan belemmeren als vanuit (informele) machthebbers vanuit **persoonlijke behoeften** tot het stellen van groepsnormen wordt overgegaan. De hiërarchische invloed vanuit machthebbers wordt als **structurele belemmering** gezien vanuit het niveau van een maatschappelijke organisatie, maar kan gezien bekeken worden vanuit **sociale invloed** op *community* niveau. Een ondersteunende sociale omgeving voor individuen is bepalend voor de mogelijkheid van de *community* om te veranderen (Petit, 2019).

Uit de resultaten is gebleken dat de drijfveer **opkomende alternatieven** belangrijk is bij het bereiken van de hogere stadia van het *community empowerment* proces (zoals daarbij reeds beschreven). Ervaring met bijvoorbeeld groepsdynamiek in informele samenwerkingsgroepen (zoals het verenigingsleven) kan een stimulerende en belemmerende stimulans geven in de *community*.



*Niveau 5: beïnvloeding van drijfveren op het niveau van overheidsbeleid & systemen*

Overheidsbeleid & systemen (niveau 5) kenmerken zich door omgevingsfactoren die invloed hebben op *empowerment* drijfveren. De resultaten laten zien dat vanuit de drijfveer **bestuursorganen** individuen bij problemen snel de verantwoordelijkheid bij de overheid neerleggen. Een stimulering kan ontstaan door met professionals die actie zijn binnen bestuursorganen in gesprek te gaan over het belang van het toe eigenen van de openbare ruimte.

De drijfveer **context** gaat volgens Petit (2019) over de omstandigheden waarin iemand leeft en wordt op basis van de resultaten beïnvloed door individualisering. Het vraagt een bepaalde **attitude** om je als persoon voor maatschappelijk problemen in te zetten. Het verschilt per persoon in hoeverre gedachten en gevoelens van eigenaarschap gevoeld wordt over publieke eigendommen in de buurt. De context waarin individuen wonen kan belemmerend werken. Hoe een woonwijk is gerealiseerd kan bijvoorbeeld bijdragen aan meer of minder verbinding tussen individuen.

In deze appendix zijn quotes toegevoegd die bij de realisatie van het Homershuis extra inzichten bieden, maar waar geen ruimte voor was in de resultaten. Ze bieden een aanvullende inzichten bij de realisatie van de *community* in het Homershuis en Homerskwartier.

*“We willen dat ze met beide benen in de wereld staat en dit hoort bij met beide benen in de wereld staan, dat er ook hele onaardige vervelende mensen zijn die niet altijd goeie bedoelingen hebben”* (respondent 11).

*“Iedereen heeft weer z'n eigen netwerk en als je dat met elkaar verbindt, dan kun je met elkaar tot mooie dingen komen”* (respondent 3).

*“Er zal toch in eerste instantie al iets moeten zijn wat de verbindende factor geeft om daarom omheen meer mensen te verzamelen die dan kunnen gaan begrijpen wat nou de bedoeling is, en dan dingen gaan overnemen of toevoegen”* (respondent 12).

*“Juist de community kan dan die kwaliteit van leven blijven bieden, omdat zij die sociale contacten ook kunnen blijven onderhouden”* (respondent 14).

*“We vergeten nog wel eens dat het overgrote deel van Nederland nooit met deze doelgroep in aanraking is gekomen, dan wel nooit gaat komen. Ze hebben geen idee. Er heerst dan toch nog wel een beetje een schrikbeeld”* (respondent 5)

*“Wat een eigenlijk het grote verschil is met vroeger, [...] als er problemen waren dan werd in de gemeenschap naar oplossingen gezocht. Wat mensen nu hebben is eigen van ik heb een probleem en de overheid die is verantwoordelijk, die gaat dat allemaal oplossen. Dat is dus precies wat het niet zou moeten zijn. Dat moet je gezamenlijk oplossen. Het idee van dat je het in de gemeenschap oplost in plaats van dat de overheid verantwoordelijk is dat kost A veel geld en B men voelt zich niet meer verantwoordelijk voor dingen. Het is de overheid die het moet regelen. Ik hoef niks te regelen, het wordt voor mij geregeld. Dat is een beetje de instelling die tegenwoordig geld en die de opbouw van gemeenschappen sterk remt”* (respondent 13)

*“Als je eerlijk en open met elkaar communiceert dan kom je verder dan als je zeg maar niet eerlijk bent, en je moet geen verwachtingen scheppen die je niet waar kan maken. En dat geldt zowel voor Philadelphia als voor de ouders, maar ook voor de bewoners die daar zitten”*  
(respondent 9)

*“Ik denk wel dat je als Philadelphia die vraag moet neerleggen van ja, oké, we willen dit heel graag, maar wat zijn daar de risico's van wat gaan we doen op het moment dat we zien dat het niet goed gaat?”* (respondent 9)

*“Ik heb niet zo'n schroom om op mensen af te stappen en een praatje te maken, kennis te maken, dingen uit te leggen, een keer een kwaad gezicht voor me te hebben”* (respondent Ton)  
*“Je kan natuurlijk op gewoon wat verzet stuiten vanuit de gemeente, maar ook dat is vaak gewoon een beetje papieren tijgers. Daar moet je niet bang voor zijn, want die bijten niet”*  
(respondent 17).