



Methodebeschrijving de Bronmethodiek

Databank Effectieve sociale interventies



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling





Deze methodebeschrijving is gemaakt door:

Paul Duijvestein
DSP-groep
020 - 625 7537
pduijvestijn@dsp-groep.nl

Paul Duijvestijn is senior adviseur bij de DSP-groep en deskundig op het gebied van sportbeleid, jeugdzorg, jeugdbeleid, vrijwilligersbeleid en welzijn. Hij heeft tevens onderzoek gedaan naar de Bronmethodiek.

Januari 2010

Voor meer methodebeschrijvingen en eventuele vragen en/of reacties kunt u terecht bij:
www.movisie.nl/effectievesocialeinterventies.

Het werkblad dat gebruikt is voor deze methodebeschrijving, is deels gebaseerd op het Werkblad beschrijving interventie van het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het RIVM.





Inhoudsopgave

Inleiding: leeswijzer	04
Samenvatting	06
1. Beschrijving methode	09
1.1 Probleemomschrijving	09
1.2 Doel van de methode	10
1.3 Doelgroep van de methode	11
1.4 Indicaties en contra-indicaties	11
1.5 Aanpak	12
1.6 Materiaal	14
1.7 Benodigde competenties van de professional	15
1.8 Overige randvoorwaarden	17
1.9 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies	18
1.10 Contactgegevens ontwikkelaar	19
2. Onderbouwing	21
2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode	21
2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak	21
3. Onderzoek praktijkervaringen	24
3.1 Uitvoerende organisaties	24
3.2 Praktijkervaringen van de professional	25
3.3 Praktijkervaringen van de cliënt/burger	27
3.4 Praktijkvoorbeeld	28
4. Effectonderzoek	33
4.1 Directe aanwijzingen voor effectiviteit	33
4.2 Indirecte aanwijzingen voor effectiviteit	35
5. Conclusies	36
5.1 Samenvatting werkzame elementen	36
5.2 Samenvatting effectonderzoek	36
6. Verantwoording	38
6.1 Het zoeken en selecteren van literatuur	38
6.2 Literatuur	39
Bijlage 1: Toelichting effectonderzoek	40
Bijlage 2: Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken	43
Bijlage 3: Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken	47





Inleiding: leeswijzer

Professionals in de sociale sector worden geconfronteerd met een wirwar aan informatie waar ze zich een weg in moeten vinden. Die informatie is vaak versnipperd en daardoor weinig toegankelijk. In de databank *Effectieve sociale interventies* brengen wij methoden waarmee in de sociale sector gewerkt worden bij elkaar. De methodebeschrijvingen geven daarbij een zo volledig mogelijk beeld van alle beschikbare informatie over een methode. Als gemeente, stafmedewerker of praktijkwerker kunt u hiermee vaststellen of de methode geschikt is voor de situatie waarin u of uw organisatie intervenueert. Als u besluit om met de methode aan de slag te gaan verwijzen we naar het handboek en eventueel andere door de ontwikkelaar beschikbaar gestelde materialen.

De methodebeschrijving is opgebouwd langs vier lijnen. Onderdeel één van dit document beschrijft de methode zelf, zoals de doelen, de doelgroep en de aanpak. Onderdeel twee laat de onderbouwing van de methode zien: de visies, theorieën en wetenschappelijke onderzoeken die de ontwikkelaar heeft gebruikt bij het ontwikkelen van de methode. Onderdeel drie geeft zicht op de praktijkervaringen van de professional en de cliënt/burger met de methode. Onderdeel vier geeft inzicht in wat er wetenschappelijk bekend is over de effectiviteit van de methode.

De methodebeschrijving is in nauwe samenwerking met de ontwikkelaar van de methode tot stand gekomen. Zo levert de ontwikkelaar informatie aan en geeft deze feedback op het concept en toestemming voor publicatie. De methode wordt uitgebreid in kaart gebracht. Dit kan de ontwikkelaar op zijn beurt een impuls geven voor verdere ontwikkeling van de methode. Een methode staat dus niet stil, de methodebeschrijvingen zullen dan ook regelmatig worden herzien.

De methodebeschrijving is gebaseerd op een systematische zoektocht naar informatie. Bij die zoektocht werken de onderzoeker die de methodebeschrijving maakt en een informatieanalist van de afdeling kennisstromen van MOVISIE intensief samen. Bij het zoeken van informatie over methoden zijn doorgaans de volgende zoekstrategieën toegepast: het inwinnen van informatie bij de ontwikkelaar, uitvoerende instanties en/of eventuele onderzoekers van de methode, het doorzoeken van Nederlandse en/of internationale databanken, het checken van referenties van reeds gevonden informatiemateriaal en een internet *deskresearch*. De zoektocht is daarbij gericht op een breed spectrum aan informatiebronnen, variërend van (ongepubliceerde) verslagen van (interne) procesevaluaties of paneldiscussies tot wetenschappelijk (effect)onderzoek. De verantwoording van de toegepaste zoekstrategieën is in beknopte zin terug te vinden in onderdeel 6.1. De zoekgeschiedenis is in uitgebreidere vorm vastgelegd in een hiertoe ontwikkelde *flowchart*, die is opgenomen in het archief van MOVISIE. Het relevante gevonden materiaal is terug te vinden in het literatuuroverzicht in onderdeel 6.2.

Bij het effectonderzoek (onderdeel 4) wordt onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit. Een toelichting op dit onderscheid vindt u in bijlage 1. Om de tekst in de methodebeschrijving zelf laagdrempelig te houden, worden de belangrijkste onderzoekskenmerken en resultaten zoveel mogelijk in woorden beschreven. De achterliggende cijfers vindt u in bijlage 3 en verder.





Wij wensen u veel inspiratie bij het lezen van deze methodebeschrijving. Wij hopen dat u zich hiermee een goed beeld kunt vormen van wat deze methode uw gemeente, uw organisatie of uzelf als sociale professional te bieden heeft en hoe u de kwaliteit van uw aanbod aan de doelgroep kunt vergroten.





Samenvatting

1. Beschrijving methode

Steeds vaker hebben maatschappelijke organisaties moeite met het vinden en binden van voldoende vrijwilligers. De Bronmethodiek helpt deze organisaties om terug te gaan naar de bron van het vrijwilligerswerk: de kwaliteiten, wensen, voorkeuren en mogelijkheden van mensen. Door daarop aan te sluiten raken mensen meer betrokken bij hun organisatie en zijn zij eerder bereid tot vrijwillige inzet.

Doel

Het hoofddoel van de Bronmethodiek is het versterken van de betrokkenheid van mensen bij lokale organisaties en/of hun buurt en het stimuleren van mensen tot vrijwillige inzet. Daarmee sluit de methode aan bij de uitgangspunten van de Wmo en het versterken van de 'civil society'. De methode helpt om bewust en gestructureerd contact te maken met de eigen achterban: leden van een vereniging, ouders van kinderen op een basisschool, het persoonlijk netwerk van bewoners van een zorgcentrum, bezoekers van het jongeren centrum, deelnemers aan ouderenactiviteiten, buurtbewoners, enzovoort. Kerndoel is de betrokkenheid van de achterban bij de organisatie of buurt te versterken en in het verlengde daarvan vrijwillige inzet te stimuleren. Daarnaast geeft de methode zicht op wensen en behoeften van mensen ten aanzien van de organisatie of buurt. Indien de Bronmethodiek wordt uitgevoerd door meerdere wijkorganisaties gezamenlijk – een zogeheten meervoudig wijktraject – helpt het ook om de samenhang en samenwerking tussen organisaties in de wijk te bevorderen en kwetsbare en/of vereenzaamde wijkbewoners in beeld te krijgen.

Doelgroep

De Bronmethodiek richt zich op organisaties, wijken en samenwerkingsverbanden die geheel of gedeeltelijk met vrijwilligers werken en is toepasbaar binnen alle vrijwilligerssectoren.

Aanpak

De centrale activiteit van de Bronmethodiek is het afnemen van persoonlijke interviews met en door mensen uit de achterban van de organisatie of de wijk. Tijdens de gesprekken gaan de vrijwillige interviewers uitgebreid in op wensen, capaciteiten, competenties, mogelijkheden en voorkeuren van de geïnterviewden. Ook vragen ze wat iemand eventueel weerhoudt om zich vrijwillig in te zetten. Bij een meervoudig wijktraject wordt gewerkt met een gezamenlijke vragenlijst, eventueel aangevuld met een set organisatiespecifieke vragen. Alle gegevens worden vastgelegd in een centrale databank (een webapplicatie), waarna het 'matchen' kan plaatsvinden. 'Matchen' betekent vooral: het zoeken van een vrijwilligerstaak die past bij de persoon (niet andersom!). Maar ook: het faciliteren of organiseren van activiteiten waaraan de achterban behoefte heeft, het oppakken van vragen van geïnterviewden en het doorverwijzen van eventuele hulpvragen naar relevante (professionele) organisaties.

De Bronmethodiek is geen tijdelijk project om vrijwilligers te werven, maar een duurzaam proces dat tot een nieuwe kijk op vrijwillige inzet leidt en deze kijk in het beleid verankert. Daartoe dient de databank een vaste plek in de organisatie te krijgen en actief gebruikt en regelmatig





geactualiseerd te worden.

Materiaal

Voor organisaties, die de Bronmethodiek willen toepassen, is een handboek met cd-rom beschikbaar: *In 5 stappen naar de Bron. Beschrijving van de Bronmethodiek voor organisaties en samenwerkingsverbanden. Een methode gericht op het activeren en betrekken van de achterban*. Deze publicatie is geschreven door Anita van Leeuwen en in 2008 uitgebracht door de Vrijwilligerscentrale in Arnhem. Daarnaast is er een website (www.bronmethodiek.nl) met onder meer een database, waarin gebruikers alle verzamelde interviewgegevens kunnen beheren.

Ontwikkelaar

Vrijwillige Inzet Arnhem
In de Weerd
Weerdjesstraat 168
6811 JH ARNHEM
026 4422833

2. Onderbouwing

De Bronmethodiek is *bottom-up* en vanuit de praktijk ontwikkeld. Er ligt geen uitgebreide theorie aan ten grondslag. Dat neemt niet weg dat de Bronmethodiek een aantal uitgangspunten hanteert, die wel degelijk een theoretische basis hebben. Van den Bos (2006) zet de belangrijkste theoretische uitgangspunten op een rij: Het is niet zozeer de bereidheid van mensen om zich vrijwillig in te zetten die is veranderd, maar de manier waarop zij die bereidheid tot uitdrukking (willen en kunnen) brengen. Elke periode vraagt om een bij die tijd passende benadering van de achterban. In een individualiserende samenleving hebben motieven om vrijwilligerswerk te doen steeds meer een persoonlijk en steeds minder een collectief karakter. De belangrijkste reden van mensen om geen vrijwilligerswerk te doen is een soort onverschilligheid; men heeft geen speciale reden, men is nooit gevraagd of heeft er nooit over nagedacht. De burger van nu moet rechtstreeks gevraagd worden om taken uit te voeren die passen bij de wensen, voorkeuren, behoeften en mogelijkheden van die persoon.

3. Onderzoek naar praktijkervaringen

De Bronmethodiek is in Arnhem ontwikkeld en werd daar – individueel of in gezamenlijkheid – toegepast door diverse wijkorganisaties, zoals basisscholen, stichtingen welzijn ouderen, woonzorgcentra, jongerencentra, speeltuinverenigingen, buurtcentra, kinderdagverblijven, wijkverenigingen, bewonersgroepen, sportverenigingen en kerkelijke gemeenschappen. Ook buiten Arnhem wordt de Bronmethodiek inmiddels op meerdere plaatsen gebruikt door welzijnsorganisaties, die de methode inzetten in het kader van werken aan leefbaarheid in wijken en buurten in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Naar de praktijkervaringen met de Bronmethodiek heeft een tweetal onderzoeken plaats gevonden (Pach en Kolner, 2005; Duijvestijn en Kolner, 2006). Projectleiders van meervoudige wijktrajecten, coördinatoren van participerende organisaties en vrijwillige interviewers zijn zonder uitzondering enthousiast over de Bronmethodiek en overtuigd van de meerwaarde





ervan. Zij geven vooral aan dat het handen en voeten geeft aan de samenwerking tussen organisaties in de wijk en dat de databank met interviewgegevens van onschatbare waarde is. Dat de Bronmethodiek erg arbeidsintensief is, wordt op de koop toegenomen. Wel geven betrokkenen aan dat het veel vraagt van het innoverend vermogen van uitvoerende en ondersteunende organisaties, zowel qua werkwijze en organisatie als qua capaciteit. Het blijkt bovendien niet eenvoudig om de werk- en denkwijze ook bij anderen in de organisatie tussen de oren te krijgen. Dat is een proces van lange adem.

4. Effectonderzoek

Er zijn geen wetenschappelijke onderzoeken uitgevoerd die aanwijzingen leveren voor de effectiviteit van de methode. Wel is er een onderzoek verricht (Duijvestijn, 2008) met als doel om de gebruikers van de methode zelf zicht te laten krijgen op en bewust te maken van de resultaten, afgezet tegen hun doelen en verwachtingen vooraf. Het onderzoek is dus gebaseerd op 'zelfonderzoek' ofwel monitoring en geeft daarmee een indicatie van resultaten en effecten. De gevonden resultaten en effecten zijn positief. Betrokken organisaties hebben meer inzicht in de aanwezige talenten, capaciteiten en wensen in de wijk, meer dan de helft van de geïnterviewden (potentiële vrijwilligers) toont zich bereid tot vrijwillige inzet en wijkorganisaties werken aantoonbaar meer en beter met elkaar samen.

5. Samenvatting werkzame elementen

De belangrijkste bouwstenen van de Bronmethodiek, zo blijkt vooral uit ervaringen met de methode in de praktijk, zijn:

- persoonlijk aanspreken van mensen op hun natuurlijke betrokkenheid bij organisatie of wijk;
- niet denken vanuit vacatures en functies, maar aansluiten bij talenten, competenties, voorkeuren en mogelijkheden van mensen;
- persoonlijke benadering van en persoonlijk contact met de achterban van organisaties of wijk;
- gestructureerde aanpak volgens een aantal vaste stappen als basis;
- vanuit deze basis ruimte bieden voor een eigen invulling (wat betreft doel, doelgroep en aanpak), toegesneden op de specifieke organisatie, wijk en context;
- continuïteit in en verankering van de aanpak in de organisatie(s).





1. Beschrijving methode

De beschrijving van de methode is gebaseerd op het volgende handboek:

In 5 stappen naar de Bron. Beschrijving van de Bronmethodiek voor organisaties en samenwerkingsverbanden. Een methode gericht op het activeren en betrekken van de achterban. Deze publicatie is geschreven door Anita van Leeuwen en in 2008 uitgebracht door de Vrijwilligerscentrale in Arnhem.

Wanneer gebruik wordt gemaakt van aanvullende bronnen wordt daar expliciet in de tekst naar verwezen.

1.1 Probleemomschrijving

Steeds vaker hebben organisaties die geheel of gedeeltelijk draaien op de inzet van vrijwilligers, moeite met het vinden en binden van voldoende vrijwilligers. Het gevolg is dat de last van het vele werk door te weinig schouders wordt gedragen, dat er taken blijven liggen, of – in het ergste geval – dat organisaties worden bedreigd in hun voortbestaan. In de wat kleinere dorpsgemeenschappen ging het werven van vrijwilligers vroeger vaak vanzelf. Gewoon, omdat mensen elkaar kenden en wisten wat ze aan elkaar hadden. Die persoonlijke aanpak is de laatste jaren wat op de achtergrond geraakt. Door schaalvergroting en individualisering is betrokkenheid bij organisaties als de school, de sportvereniging, de kerk of de eigen buurt tegenwoordig minder vanzelfsprekend. Dat betekent echter niet dat mensen niet meer bereid zijn om zich vrijwillig in te zetten. Die bereidheid en betrokkenheid is er nog steeds, maar moet meer worden georganiseerd. Mensen moeten persoonlijk worden gevraagd en er dient meer rekening te worden gehouden met ieders capaciteiten, wensen, voorkeuren en voorwaarden. Organisaties moeten terug naar de bron van het vrijwilligerswerk: de kwaliteiten van hun achterban en de betrokkenheid van mensen bij 'hun' organisatie.

De documentatie over de methode bevat geen informatie over het vóórkomen van het probleem. Hier is echter wel het nodige over bekend. Ook volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP, 2005 en 2007) is van een afnemende bereidheid tot of dalende trend in deelname aan vrijwilligerswerk geen sprake. Anno 2009 is Nederland nog steeds een land dat, in Europees perspectief gezien, een hoog niveau van vrijwillige inzet kent. De oorzaak van het tekort aan vrijwilligers zou eerder liggen bij een kwantitatief én kwalitatief gestegen vraag, bij problemen met de afstemming tussen vraag en aanbod en bij de werving en het behoud van vrijwilligers. Vooral de organisaties zelf die met vrijwilligers werken, ervaren tekorten. Vrijwilligers zijn er nooit genoeg. De kern van het voortdurende vraagstuk rond tekorten aan vrijwilligers ligt bij de wijze waarop organisaties, die met vrijwilligers werken, hierop inspelen. Een goede (coping) strategie, gericht op werving en behoud van de juiste vrijwilligers maar ook op het omgaan met tekorten, is cruciaal voor het versterken van de vitaliteit van deze





organisaties.

De problemen met het vinden en binden van vrijwilligers zijn deels vergelijkbaar binnen de verschillende vrijwilligerssectoren; deels ook zijn ze sectorspecifiek. Zo zouden organisaties op het terrein van zorg en hulpverlening vaker berichten over een tekort aan vrijwilligers (Devilee, 2005). In de sportsector kampt 63% van de sportverenigingen met een gebrek aan kader, zowel kwantitatief als kwalitatief. Dat blijkt uit de Verenigingsmonitor van het Mulier Instituut (Kalmthout, De Jong en Lucassen, 2008).

1.2 Doel van de methode

Het hoofddoel van de Bronmethodiek – ook wel afgekort tot BronM – is het versterken van de betrokkenheid van mensen bij lokale organisaties en/of hun buurt en het stimuleren van mensen tot vrijwillige inzet. Daarmee sluit de methode aan bij de uitgangspunten van de Wmo en het versterken van de 'civil society'.

Genoemde twee doelen – 'vergroten van betrokkenheid' en 'werven van vrijwilligers' – liggen in elkaars verlengde: betrokkenheid is een voorwaarde voor vrijwillige inzet, maar op zichzelf onvoldoende om mensen actief te krijgen. De Bronmethodiek maakt de stap van betrokkenheid naar daadwerkelijke vrijwillige inzet mogelijk. De betrokkenheid, interesses, talenten, competenties en voorkeuren van burgers vormen daarbij het vertrekpunt: de bron. De Bronmethodiek biedt wijkorganisaties concrete handvatten om hun achterban beter te leren kennen en hen voortvarend en duurzaam te betrekken en te activeren.

Subdoelen zijn:

1. het in kaart brengen van kwaliteiten, capaciteiten, mogelijkheden en interesses van mensen uit de achterban van de organisatie of wijk;
2. het benutten en inzetten van het beschikbare vrijwilligerspotentieel (matchen van potentiële vrijwilligers met te verrichten taken);
3. het realiseren van (nieuwe) activiteiten waar binnen de achterban behoefte aan is;
4. het verstevigen en verankeren van een vraaggericht vrijwilligersbeleid.

De Bronmethodiek kan worden toegepast door wijkorganisaties afzonderlijk (enkelvoudig organisatietraject), maar kan ook worden uitgevoerd door meerdere organisaties gezamenlijk in een wijk of samenwerkingsverband. In dat laatste geval spreken we van een meervoudig wijktraject. In de praktijk blijken deze meervoudige wijktrajecten een tweetal bijkomende effecten te hebben. Gaandeweg zijn deze ook benoemd als mogelijk subdoelen van de Bronmethodiek:

5. tot stand brengen van samenhang en samenwerking tussen organisaties in de wijk;
6. signaleren en doorverwijzen van eenvoudige hulpvragen van (kwetsbare en/of vereenzaamde) wijkbewoners.





1.3 Doelgroep van de methode

De doelgroep van de Bronmethodiek bestaat uit organisaties en samenwerkingsverbanden die geheel of gedeeltelijk met vrijwilligers werken. Omdat de methode wordt toegespitst op de specifieke doelen en omstandigheden van de organisaties, is de Bronmethodiek toepasbaar in alle vrijwilligerssectoren: van zorg (verzorgingstehuizen, woonzorgzone enz.) en welzijn (jongeren centrum, buurtcentrum, stichting welzijn ouderen enz.) tot sport (sportverenigingen, sportbuurtwerk, speeltuinverenigingen enz.), onderwijs (basisscholen, brede scholen, kinderopvang) en kerk (parochie).

Dergelijke organisaties kunnen de Bronmethodiek afzonderlijk toepassen of samen. In alle gevallen helpt de methode om bewust en gestructureerd contact te maken met de eigen achterban. Het begrip 'achterban' wordt daarbij ruim opgevat: het kan bijvoorbeeld gaan om leden van een vereniging, ouders van kinderen op een basisschool, familie en vrienden van bewoners van een zorgcentrum, bezoekers van het jongeren centrum, deelnemers aan ouderenactiviteiten of buurtbewoners. Het is aan de organisaties zelf om te bepalen wie de achterban vormen. Centrale vraag daarbij is welke groep men meer wil betrekken bij de organisatie. Dat kan gaan om de gehele achterban, maar ook om een deel ervan.

Organisaties kunnen zelf starten met de Bronmethodiek maar vaak ligt het initiatief bij een externe partij, die dan tevens optreedt als adviseur. Afhankelijk van de sector of sectoren waarin de methode wordt toegepast kan die rol bijvoorbeeld worden vervuld door een medewerker van de vrijwilligerscentrale, een opbouwwerker, een medewerker onderwijsvoorrang of een verenigingsondersteuner. In het geval van een meervoudig wijktraject, waarin meerdere organisaties de Bronmethodiek gezamenlijk toepassen, is een neutrale kartrekker onontbeerlijk. Deze treedt dan op als projectleider van een kerngroep, met daarin verder vertegenwoordigers van alle betrokken organisaties. Elk van deze vertegenwoordigers is aanspreekpunt voor en coördinator van de Bronmethodiek in de eigen organisatie.

1.4 Indicaties en contra-indicaties

De Bronmethodiek is niet geschikt voor organisaties die uitsluitend tot doel hebben om (snel) vrijwilligers te werven. Voor het overige zijn in de documentatie geen specifieke indicatie- of contra-indicatiecriteria aangegeven.





1.5 Aanpak

De Bronmethodiek in een notendop

De Bronmethodiek biedt organisaties de mogelijkheid om bewust en gestructureerd contact te maken met de eigen achterban. Achterliggende gedachte is dat als organisatie en achterban elkaar beter kennen, er een grotere wederzijdse betrokkenheid kan ontstaan. De centrale activiteit van de Bronmethodiek is het afnemen van persoonlijke interviews met en door mensen uit de achterban van de organisatie, de wijk of het samenwerkingsverband. De interviewers – vrijwilligers en belangstellenden in de eigen organisatie – gaan na een korte interviewopleiding met een vooraf opgestelde vragenlijst op pad om een nader te bepalen groep mensen uit de achterban persoonlijk te bevragen. Tijdens de gesprekken gaan zij uitgebreid in op wensen, mogelijkheden en voorkeuren van de geïnterviewden om meer bij de organisatie of wijk te worden betrokken en zich vrijwillig in te zetten. Ook vragen ze wat iemand eventueel weerhoudt om zich vrijwillig in te zetten. Desgewenst kunnen organisaties de vragenlijst uitbreiden met bijvoorbeeld vragen over wensen en behoeften ten aanzien van de organisatie zelf (activiteiten, communicatiemiddelen enz.). Tevens noteren de interviewers andere relevante onderwerpen en zaken die in de interviews ter sprake komen of opvallen, zoals hulpvragen.

Alle gegevens worden vastgelegd in een centrale databank (een webapplicatie), waarna het 'matchen' kan plaatsvinden. 'Matchen' betekent vooral: het zoeken van een (bestaande of nieuwe) vrijwilligerstaak die past bij de persoon (niet andersom). Maar ook: het faciliteren of organiseren van activiteiten waaraan binnen de achterban behoefte is, het oppakken van vragen van geïnterviewden, het doorverwijzen van eventuele hulpvragen naar relevante (professionele) organisaties en het activeren van mensen om zelfstandig bepaalde hulpvragen op te pakken. Ook als er niet gematched kan worden is het van belang om dat terug te koppelen naar geïnterviewden.

De volgende stap is het verankeren van de Bronmethodiek in het beleid van de organisatie. Daartoe dient de databank een vaste plek in de organisatie te krijgen en actief gebruikt en regelmatig geactualiseerd te worden. Tevens is het belangrijk om te blijven communiceren met de mensen die hun betrokkenheid bij de organisatie of wijk hebben geuit. Daarmee is de Bronmethodiek geen tijdelijk project om vrijwilligers te werven, maar een duurzaam proces dat tot een nieuwe kijk op vrijwillige inzet leidt en deze kijk in het beleid verankert. Centraal kenmerk van die nieuwe kijk is dat niet de vacatures en het werk als uitgangspunt worden genomen, maar de betrokkenheid, wensen, mogelijkheden en capaciteiten van mensen.

Meervoudig wijktraject

Bij een zogeheten meervoudig wijktraject voeren meerdere organisaties de Bronmethodiek samen uit. Onderdeel van het proces vormt in dat geval de ontwikkeling van een gezamenlijke vragenlijst, eventueel aangevuld met organisatiespecifieke vragen. Alle interviewgegevens worden opgeslagen in een gezamenlijke database, die toegankelijk is voor alle deelnemende organisaties. Op die manier zijn de mogelijkheden groter om de aangeboden capaciteiten maximaal te gebruiken. Immers, is er geen passende taak voor iemand binnen de eigen organisatie, dan wellicht in een andere organisatie in de wijk. Dit vereist uiteraard wel het nodige aan afstemming en samenwerking. Een neutrale kartrekker c.q. projectleider, bijvoorbeeld van de vrijwilligerscentrale of het opbouwwerk, dient dit proces te begeleiden.





Vijfstappenplan

Grofweg bestaat de Bronmethodiek uit vijf stappen:

1. Oriëntatie

In deze eerste stap staat de vraag centraal of de Bronmethodiek geschikt is om het probleem van de organisatie op te lossen. Is er voldoende bestuurlijk draagvlak en uitvoeringscapaciteit? Kan men voldoende interviewers op de been brengen? Is men werkelijk geïnteresseerd in participatie van de achterban of wil men alleen openstaande vacatures vervuld zien?

2. Interne analyse

Doel van deze stap is het in kaart brengen van wensen die er zijn binnen de organisatie(s) en het vaststellen van doelen en te bereiken doelgroepen. Tevens worden mogelijke kansen en bedreigingen bij de uitvoering van de Bronmethodiek geïnventariseerd. Wat gaan we aanpakken en veranderen en waarom?

3. Voorbereiding

In deze stap treffen de organisaties alle noodzakelijke voorbereidingen, zowel op organisatorisch als inhoudelijk vlak. Organisaties stellen een interne coördinator en werkgroep aan en in het geval van een meervoudig wijktraject wordt tevens een centrale projectleider/kartrekker benoemd. Voorts worden de interviewvragen in concept opgesteld, de uitvoeringskosten begroot, de taken verdeeld en er wordt een planning gemaakt. Dit resulteert in een beknopt plan van aanpak.

4. Uitvoering en matching

Sleutelwoord in deze fase is 'doen'. Het plan van aanpak, dat in fase 3 is ontwikkeld, geeft hierbij de route aan. De organisaties werven en instrueren de interviewers. Met hen stellen zij vervolgens de definitieve vragenlijst vast en maken zij afspraken over het moment van interviewen en de te interviewen personen. Vervolgens worden de interviews afgenomen en de gegevens in de databank ingevoerd. Tenslotte vindt het matchen van vraag en aanbod plaats.

5. Evaluatie en borging

Betrokkenen blikken met elkaar terug op zowel behaalde (en niet behaalde) resultaten als het proces (wat ging goed, wat ging minder goed en waarom?). Dit leidt tot verbeteringen en aanpassingen in de werkwijze voor een volgende cyclus. Tevens vindt borging van de methode plaats binnen de organisaties. Bedacht moet worden hoe de verzamelde interviewgegevens actief te beheren en te actualiseren. Zo kunnen organisaties ervoor kiezen om de methode periodiek toe te passen of om nieuwe leden, ouders of bewoners standaard te benaderen voor een interview.

Looptijd

De looptijd van de uitvoering van de Bronmethodiek (eerste cyclus, want feitelijk is het een continu proces dat om voortdurende actualisering en bijstelling vraagt) hangt af van de doelen en reikwijdte van een traject, als ook van de inzetbaarheid van mensen (projectleider, coördinator, werkgroep, interviewers). De looptijd van een enkelvoudig traject is gemiddeld zes tot acht maanden. Een meervoudig traject vereist meer afstemming en duurt daardoor langer, namelijk gemiddeld 12 maanden. De ervaring leert echter dat 12 maanden in praktijk doorgaans te kort is. Vooral de voorbereiding en het verwerven van draagvlak vergen relatief veel tijd. Inmiddels wordt geadviseerd om uit te gaan van een minimale looptijd van anderhalf jaar voor het opstarten, uitvoeren en borgen van een meervoudig wijktraject.





Uitgangspunten

Tot slot zetten we de belangrijkste uitgangspunten van de Bronmethodiek nog eens op een rij:

1. De Bronmethodiek gaat uit van een positieve en natuurlijke betrokkenheid van mensen bij hun organisatie of buurt en de bereidheid zich daarvoor in te zetten. Mensen dienen wel op die betrokkenheid te worden aangesproken.
2. Betrokkenheid is een voorwaarde voor vrijwillige inzet, maar op zichzelf onvoldoende om de achterban actief te krijgen. De Bronmethodiek is erop gericht om zowel de betrokkenheid van mensen bij de organisatie te vergroten als voorwaarden te scheppen om deze betrokkenheid om te zetten in actieve inzet. Het kan daarbij gaan om korte eenmalige klussen maar ook om taken met een langdurig karakter.
3. In de Bronmethodiek staan niet vacatures c.q. openstaande vrijwilligerstaken van organisaties centraal, maar vormen betrokkenheid, competenties en talenten van mensen het uitgangspunt. Door te inventariseren voor welke zaken, binnen welk interessegebied, en op welke voorwaarden mensen zich vrijwillig willen inzetten, kan een organisatie er achter komen wat ze moet doen of laten om voor meer mensen aantrekkelijk te worden.
4. De Bronmethodiek gaat uit van een persoonlijke aanpak, zowel bij het werven van de interviewers als bij het afnemen van interviews. Op die manier krijgen organisatie en achterban een gezicht en leren zij elkaar daadwerkelijk beter kennen. Dat is een belangrijke basis voor het versterken van de wederzijdse betrokkenheid.
5. De uitvoering van de Bronmethodiek verloopt volgens een aantal vaste stappen, maar wordt toegesneden op de specifieke organisatie, wijk en context.
6. De Bronmethodiek is geen tijdelijk project of eenmalige wervingsactie, maar een continu proces om de organisatie duurzaam aantrekkelijk te maken voor de achterban. Het gaat erom te blijven investeren in het versterken van de betrokkenheid van de achterban.

1.6 Materiaal

Voor organisaties, die de Bronmethodiek willen toepassen, is het volgende handboek beschikbaar:

In 5 stappen naar de Bron. Beschrijving van de Bronmethodiek voor organisaties en samenwerkingsverbanden. Een methode gericht op het activeren en betrekken van de achterban. Deze publicatie is geschreven door Anita van Leeuwen en in 2008 uitgebracht door de Vrijwilligerscentrale in Arnhem.

Dit handboek beschrijft de in 1.5 genoemde stappen in detail en werkt deze verder uit. Het handboek bevat tal van voorbeelden, tips en do's en don'ts. Na elke stap volgt bovendien een aantal bijlagen met praktische werkdocumenten en hulpmiddelen. Deze werkdocumenten en hulpmiddelen zijn tevens te vinden op een bijgeleverde cd-rom.





Voorts is er een website – www.bronmethodiek.nl – waarop niet alleen algemene informatie is te vinden over de Bronmethodiek, maar waar uitvoerders van de Bronmethodiek ook een eigen groep kunnen aanmaken en via een unieke inlogcode hun eigen database kunnen beheren.

Voor meer informatie en voor het bestellen van materialen: zie 1.10.

Producten en diensten

Vrijwillige Inzet Arnhem heeft de Bronmethodiek sinds 2008 geïntegreerd binnen haar reguliere ondersteuningswerkzaamheden. Zij biedt uitvoerders van de Bronmethodiek in Arnhem een totaalpakket, bestaande uit genoemd handboek met cd-rom, een inlogcode voor de website en het gebruik van de databaseapplicatie, ondersteuning bij het gebruik van de database, een training voor en coaching van coördinatoren en projectleiders en bijeenkomsten voor kennisdeling. Organisaties buiten Arnhem die geen gebruik kunnen maken van de reguliere dienstverlening van Vrijwillige Inzet Arnhem maar wel interesse hebben in de bronmethodiek, kunnen een offerte aanvragen op basis van een concrete ondersteuningsvraag.

1.7 Benodigde competenties van de professional

Centrale rollen in de uitvoering van de Bronmethodiek zijn weggelegd voor de interviewer, de coördinator en de centrale projectleider. De laatste rol is voorbehouden aan zogeheten meervoudige trajecten, waarbij meerdere organisaties samen uitvoering geven aan de Bronmethodiek. Voor geen van de drie rollen is een specifieke beroepsopleiding vereist. Wel biedt Vrijwillige Inzet Arnhem (zie 1.10) korte trainingen aan om betrokkenen in de uitvoering te informeren over de ins en outs van de Bronmethodiek in het algemeen en hen voor te bereiden op de eigen specifieke rol. Nadere informatie over de inhoud en opzet van de trainingen is niet gevonden. Wel bevat het handboek (zie 1.6) profielschetsen voor alle drie hierna te noemen rollen.

De centrale projectleider

- is een beroepskracht, die functioneert op hbo-niveau;
- is onafhankelijk van de organisaties, neutraal maar wel betrokken;
- geniet het vertrouwen van de organisaties;
- heeft kennis van de Bronmethodiek of is bereid en in staat zich deze kennis eigen te maken;
- kan omgaan met het spanningsveld tussen eigen professionaliteit en wensen en vragen van de mensen uit de deelnemende organisaties;
- beschikt over voldoende kennis van de organisaties of is in staat deze kennis te vergaren;
- kan zich inleven in de cultuur van de organisaties, zonder er al te veel in 'onder te duiken';
- is in staat om organisaties te ondersteunen in het proces en de balans tussen uitvoering, begeleiding en sturing te vinden die voor de organisaties nodig is;
- kan mensen stimuleren en enthousiasmeren;





- is positief kritisch, stelt de juiste vragen op het juiste moment en aan de juiste personen;
- is oplossingsgericht, denkt in kansen en niet in problemen;

heeft de 'rode draad' goed voor ogen en bewaakt deze ook;

is beschikbaar voor de duur van het project voor gemiddeld één uur per week;

is flexibel en beschikt over faciliteiten om het werk goed te kunnen uitvoeren.

De coördinator

- is een beroepskracht of een vrijwilliger;
- is actief binnen de eigen organisatie en kent de organisatie;
- in het geval van een meervoudig traject: kent ook de andere organisaties in het samenwerkingsverband of beschikt over vaardigheden om snel hierover kennis te vergaren;
- kent de juiste mensen binnen de organisatie en is in staat de eigen organisatie te activeren, mobiliseren en enthousiasmeren en interviewers te werven;
- is beschikbaar voor de duur van het project voor gemiddeld twee tot vier uur per week;
- heeft krediet en draagvlak binnen de eigen organisatie en (bij meervoudig traject) beschikt over vaardigheden om snel krediet op te bouwen bij andere organisaties;
- denkt in kansen en mogelijkheden, weet verbindingen te leggen en is gericht op samenwerken;
- is in staat om flexibel te denken en te handelen;
- is in staat helder te communiceren, zowel met interviewers en eigen organisaties als (bij meervoudig traject) met samenwerkingspartners en de centrale projectleider;
- is integer en tactvol;
- is een doorzetter en laat zich niet zomaar uit het veld slaan;
- werkt gestructureerd en punctueel.

De interviewer

- is een vrijwilliger;
- maakt onderdeel uit van de achterban van de organisatie;
- geniet het vertrouwen van de organisatie;
- draagt de eigen organisatie een warm hart toe;
- heeft geen slechte naam bij mensen uit de beoogde achterban;
- kan integer met informatie omgaan, is dus geen roddelaar of kwaadspreker;
- vindt het leuk om met andere mensen te praten;
- kan Nederlands spreken en verstaan;
- is bereid en heeft voldoende tijd om een korte training/instructie van een dag te volgen;
- is bereid en heeft voldoende tijd voor het afnemen van vijf tot tien interviews.

Nb. De groep interviewers vormt een dwarsdoorsnede van de te interviewen achterban.

1.8 Overige randvoorwaarden

Kwaliteitsbewaking

Het handboek bevat een monitorinstrumentarium dat projectleiders en coördinatoren geacht





worden te gebruiken bij de uitvoering van de Bronmethodiek. Het monitorinstrumentarium bestaat uit twee delen. Deel A is bedoeld voor het vooraf formuleren van streefresultaten, deel B voor het monitoren en interpreteren van de daadwerkelijke resultaten. Deel A kan worden gebruikt bij het aanvragen van een projectsubsidie.

Instrument A – Formuleren van streefresultaten

Aan de hand van dit instrument formuleren de direct betrokkenen (de kerngroep) bij de start van het traject zelf hun doelen: realistische doelen, die passen bij de startsituatie en waar een stimulerende werking vanuit gaat. Het instrument helpt doelen concreet te maken en te vertalen in streefresultaten. Omdat betrokkenen tot consensus moeten komen, worden verwachtingen geëxpliciteerd; dat maakt de kans op succes groter.

Instrument B – Monitoren en interpreteren van de resultaten

Vervolgens worden, na een door de kerngroep zelf gekozen periode, de feitelijke resultaten op een rij gezet in instrument B en geïnterpreteerd. Deels zijn deze resultaten terug te vinden in de database, deels ook dienen de coördinatoren de resultaten over hun eigen organisatie te registreren en – in het geval van een meervoudig traject – bij de centrale projectleider aan te leveren. Al bij de start van het traject moeten duidelijke afspraken worden gemaakt over wie welke gegevens bijhoudt en wanneer. In een evaluatiebijeenkomst met alle direct betrokkenen (de kerngroep) worden de resultaten aan de hand van instrument B bediscussieerd. Vragen die dan aan bod komen zijn onder meer: in welke mate komen de resultaten (instrument B) overeen met de eerder geformuleerde streefresultaten (instrument A)? Hoe tevreden is men over de behaalde resultaten? Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren geweest? In hoeverre moeten streefresultaten voor de volgende periode worden bijgesteld? In hoeverre behoeft de werkwijze aanpassing?

Kosten van de interventie

De personele kosten voor de inzet van centrale projectleider en coördinatoren vormen veruit de grootste kostenpost. Soms kunnen de werkzaamheden ook (gedeeltelijk) worden ingepast in het reguliere werk van professionals, aangezien de Bronmethodiek een concreet middel is om vraaggericht werken te bevorderen; een doel voor veel organisaties.

Kosten en benodigde personele inzet voor de uitvoering van de Bronmethodiek verschillen van traject tot traject. Het hangt immers af van de startsituatie, specifieke invulling/aanpak en omvang van trajecten. Volstaan wordt daarom met een indicatie:

- Inzet van professionele centrale kartrekker / projectleider (in geval van meervoudig traject): gemiddeld circa acht uur per week (wekelijks circa een uur per organisatie plus twee uur algehele coördinatie).
- Inzet coördinator (beroepskracht of vrijwilliger): twee tot vier uur per week per organisatie.
- Inzet administratieve ondersteuning door een beroepskracht of vrijwilliger (vooral voor invoer en beheer van database): circa twee uur per week gedurende de interview- en matchingsperiode (stap 4).
- Inzet interviewers: gemiddeld 10 tot 15 uur, maar afhankelijk van het aantal interviews (een uur per interview plus vier uur voor instructie vooraf plus twee uur voor evaluatiebijeenkomst).
- Bijkomende kosten: kopieerkosten, trainingskosten (locatie, catering, inzet trainer),





presentjes voor interviewers, enzovoort.

Intern draagvlak

Om de uitvoering van de Bronmethodiek te doen slagen, is intern draagvlak bij de deelnemende organisatie een vereiste. Allereerst bij bestuur of directie: is men bereid om de resultaten van de interviews in het beleid te verwerken en nieuwe ideeën of gewenste veranderingen te honoreren? Als die bereidheid er niet is, is het niet verstandig om te gaan interviewen, omdat het dan alleen maar leidt tot teleurstelling bij geïnterviewden en het de organisatie als gevolg daarvan eerder schaadt dan goed doet. Intern draagvlak is ook: een persoon of groep mensen binnen de organisatie die bereid is de uitvoering van de methode met enthousiasme te trekken en te coördineren. En tenslotte moeten er binnen de achterban voldoende mensen warm gemaakt kunnen worden om te gaan interviewen. Alleen als al deze vragen positief beantwoord zijn, heeft het zin om met de Bronmethodiek te starten. Daarom vindt met elke geïnteresseerde organisatie vooraf een intake plaats aan de hand van een zogenaamde quickscan. In een gesprek met bestuursleden, directieleden en medewerkers wordt daarbij bekeken wat de organisatie met de Bronmethodiek wil bereiken, hoe het huidige vrijwilligersbeleid eruit ziet en of er belemmeringen zijn voor de uitvoering van de methode.

1.9 Overeenkomsten en verschillen met andere interventies

In *'De Bronmethodiek nader verkend. Monitoring van Wijkaanpak De Geitenkamp en landelijk haalbaarheidsonderzoek'* (Duijvestijn en Kolner, 2006) wordt de Bronmethodiek vergeleken met vier andere in Nederland ontwikkelde of toegepaste interventies, die door hun vraaggerichte en persoonlijke aanpak, gericht op het bevorderen van participatie, overeenkomsten vertonen:

- *De Bijspringer*: een buurtgerichte aanpak, gericht op het vergroten van betrokkenheid en vrijwillige inzet. Bewoners van een wijk of buurt worden huis aan huis bezocht en persoonlijk bevraagd over hun wensen, behoeften, voorkeuren en mogelijkheden voor vrijwillige inzet. Vervolgens vindt waar mogelijk koppeling aan organisaties in de wijk plaats, om het aanwezige vrijwilligerspotentieel optimaal te benutten.
- *De ABCD-methode* (Asset Based Community Development): een uit Amerika afkomstige aanpak, gericht op empowerment en het vergroten van betrokkenheid en eigen initiatief van bewoners van (primair) achterstandswijken. Capaciteiten, kennis en talenten van bewoners in de wijk worden in kaart gebracht en vervolgens ingezet om problemen in de wijk op te lossen en daarmee de vitaliteit van de wijk te verbeteren.
- *De methode Berkum*: snelle, resultaatgerichte, systematische wervingsmethode voor (primair) sportverenigingen, waarbij leden andere leden bellen om te inventariseren of zij iets in de club willen doen en zo ja, wat dan. In een online datasysteem worden alle taken en wensen van vrijwilligers beheerd. Zie ook: www.clubbeheer.nl.
- *Ouders graag gezien*: praktische, doelgerichte methode voor duurzame versterking van





ouderbetrokkenheid en, in het verlengde daarvan, vergroting van de vrijwillige inzet van ouders in de sportvereniging. In de online applicatie 'Vrijwilligers Graag Gezien' zijn alle voorkomende functies met bijbehorende taken, deeltaken en communicatielijnen opgenomen die binnen een sportvereniging voorkomen. Zie ook: www.oudersgraaggezien.nl.

Al deze interventies zijn gericht op het beter betrekken van de achterban en/of op het op vraaggerichte wijze aanspreken van nieuw vrijwillig potentieel. Overeenkomstig uitgangspunt is dat niet de organisatie of de wijk centraal wordt gesteld, maar de wensen, behoeften, voorkeuren en capaciteiten van mensen. Verschillen zijn er ook. In tegenstelling tot de Bronmethodiek richten de andere vier hier genoemde interventies zich op één specifieke sector (de wijk of de sport). Voorts ligt het accent in drie van de vier genoemde methoden óf op het vergroten van betrokkenheid óf op het bevorderen van vrijwillige inzet. Een gecombineerde vorm, die aandacht besteedt aan zowel het betrekken als het activeren van de achterban, zien we alleen bij de Bronmethodiek en de Bijspringer. Kenmerkend voor de Bronmethodiek is verder de specifieke aandacht voor het creëren van draagvlak bij bestuurders en het borgen van de werkwijze binnen de organisatie. Geen eenmalige wervingsactie, maar een veranderingsproces om de organisatie duurzaam aantrekkelijker te maken voor vrijwilligers en achterban (Van den Bos, 2006).

Geconcludeerd kan worden dat de Bronmethodiek weliswaar overeenkomsten vertoont met genoemde andere methoden, maar dat doel en aanpak te veel verschillen om onderzoek naar deze andere methoden te kunnen beschouwen als indirect bewijs voor de effectiviteit van de Bronmethodiek.

1.10 Contactgegevens ontwikkelaar

De ontwikkelaar /licentiehouder van de interventie:

Naam

Vrijwillige Inzet Arnhem

Adres

In de Weerd
Weerdjesstraat 168
6811 JH ARNHEM
026 4422833

Website

www.vrijwilligeinzetarnhem.nl
www.bronmethodiek.nl





Contactpersoon

Cees van den Bos

026 3127761

cees.van.den.bos@arnhem.nl





2. Onderbouwing

2.1 De ontwikkelgeschiedenis van de methode

De Bronmethodiek is bottom-up en vanuit de praktijk ontwikkeld: "In 2002 verstrekt de gemeente Arnhem aan de Vrijwilligerscentrale Arnhem de opdracht 'een methodiek te ontwikkelen die op vraaggerichte wijze de maatschappelijke participatie van burgers bevordert'. Het nieuwe College van Burgemeester & Wethouders ambieert in zijn bestuursakkoord de deelname aan vrijwilligerswerk van 32 naar 35 op de 100 Arnhemmers te brengen. Aan deze opdracht ligt de veronderstelling ten grondslag dat er niet zozeer een tekort is aan vrijwilligers, maar aan aantrekkelijke vrijwilligersklussen. (...) Een pilot voor vraaggericht vrijwilligersbeleid is in de ogen van de Vrijwilligerscentrale Arnhem vooral interessant voor organisaties met leden of een anderszins zichtbare achterban. (...) Besloten wordt om een pilot te starten met wijkorganisaties, sportclubs en oudercommissies op basisscholen. (...) Via de Arnhemse Sportfederatie, de afdeling wijkzaken van de gemeente en de organisatie voor openbaar primair en speciaal onderwijs, komt de Vrijwilligerscentrale in contact met 2 basisscholen, 3 sportclubs en 2 wijkorganisaties die serieus met de bronmethodiek aan de slag willen gaan" (Van den Bos, 2006).

2.2 Onderbouwing van de probleemanalyse, doel, doelgroep en aanpak

Zoals gezegd is de Bronmethodiek bottom-up en vanuit de praktijk ontwikkeld. Er ligt dan ook geen uitgebreide theorie aan ten grondslag. Dat neemt niet weg dat de uitgangspunten van de Bronmethodiek (zie 1.5) wel degelijk een theoretische basis hebben. Genoemd handboek gaat wel in op de uitgangspunten, maar niet op de theoretische onderbouwing van de Bronmethodiek. Van den Bos (2006) staat hier in zijn artikel 'Nieuwe bronnen aanboren' wel kort bij stil. Hieronder volgen enkele relevante passages in dat verband.

Met beleid omgaan met de achterban

- Je kunt vrijwilligers beschouwen als een collectief goed, zoals 'de meent' (de leden van een gemeenschap, red.) dat in traditionele gemeenschappen was. Een toenemend beroep op zo'n natuurlijke bron in combinatie met onzorgvuldig gebruik, kan tot schaarste en oneerlijke verdeling leiden: the Tragedy of the Commons. (Hardin, Garrett. 1968. "The Tragedy of the Commons". Science, vol. 162, pp. 1243-1248) (Putnam, 1993, p. 163).
- In de beeldspraak van de Tragedy of the Commons is de achterban in dit verband de 'meent', waarop een vereniging 'graast' om aan vrijwillige inzet te komen.
- Na enige tijd en onafhankelijk van elkaar komen die vrijwilligerscentrales tot de conclusie dat bemiddelen tussen vraag en aanbod maar in beperkte mate bijdraagt aan de bevordering van vrijwilligerswerk, i.c. rehabilitatie van de 'meent' (Graff, 1997; NOV, 1998; Osborne, 1999; Ebert e.a., 2002; Brudney 2005). De beslissing om vrijwilligerswerk te (blijven) doen, blijkt vooral afhankelijk van de manier waarop organisaties 'als herders met de meent omgaan', met beleid. Vrijwilligerscentrales zien





voor zichzelf een rol weggelegd om naast de bemiddelingsfunctie, organisaties te gaan adviseren hoe zij met gericht beleid meer profijt van de 'meent' kunnen hebben. Of in de terminologie van 2006: hoe zij hun volunteerability kunnen verbeteren.

Burgers als uitgangspunt

- Volunteerability – de term is gebaseerd op de employability (inzetbaarheid) van betaalde werknemers – kan worden gedefinieerd als de actuele combinatie van factoren van vraag en aanbod als een persoon de 'arbeidsmarkt' voor vrijwilligerswerk betreedt (Meijs en Brudney, 2005).
- 'Vrijwilligersmanager', 'manager van motivatie' en 'management van vrijwilligersorganisaties' (Meijs, 1997) worden ingeburgerde begrippen in het Nederlandse vrijwilligersveld. Het belang van volunteer management (vrijwilligersbeleid, red.) wordt ook onderschreven in Engeland. Het is zelfs een speerpunt in het tienjarenplan van de Engelse overheid en vrijwilligerswereld, om tot een betere infrastructuur voor het vrijwilligerswerk te komen. Vrij vertaald: "Vrijwilligersorganisaties moeten het makkelijker voor mensen maken om vrijwilligerswerk te verrichten. Zij moeten gevarieerdere mogelijkheden bieden en niet alleen maar taken die niemand wil doen. Daarnaast is het zaak om aan te sluiten op de beschikbaarheid van mensen, zowel wat betreft tijd als tijdstip en periode. Het is aan te bevelen om vrijwilligers te betrekken bij beslissingsprocessen. Ook zouden vrijwilligersorganisaties moeten zoeken naar manieren om de achterban bottom-up te betrekken en te activeren" (Penberthy en Forster, 2004, p. 41).
- Waar theorieën over vrijwilligersmanagement vooral uitgaan van de behoefte aan vrijwillige inzet van organisaties, neemt de bronmethodiek de betrokkenheid, talenten en tijd van burgers als uitgangspunt. De bronmethodiek kijkt vanuit een ander perspectief naar de 'meent' en ziet daar niet alleen de overvraagde, geijkte vrijwilligers. De methodiek kijkt naar de potenties van andere - vaak over het hoofd geziene - fenomenen als vrijwillige inzet, betrokkenheid, actief burgerschap, informele netwerken of mensen die 'gewoon mee willen doen'. Een methode die de burger als uitgangspunt neemt is onontkoombaar, wanneer je het politieke debat overziet dat de afgelopen 30 jaar over de waarde van vrijwilligerswerk is gevoerd.

Motieven

- Hustinx en Lammertyn (2003) maken onderscheid tussen collective and reflexive styles of volunteering om duidelijk te maken dat in een individualiserende samenleving motieven om vrijwilligerswerk te doen steeds meer een persoonlijk en steeds minder een collectief karakter hebben: "It is a self-induced and self-monitored event within a self-constructed biographical frame" (Jakob, 1993).
- "Als je mensen vraagt waarom ze geen vrijwilligerswerk doen, wordt een scala aan redenen genoemd. Maar één die de boventoon voert is die van een soort onverschilligheid; men heeft geen speciale reden, men is nooit gevraagd of heeft er nooit over nagedacht" (De Vos et al., 2002, p. 46; Hodgkinson et al. 1992). Dankzij de individuele benadering bereikt de Bronmethodiek juist deze groep mensen.
- Vooralsnog lijkt er in het vrijwilligersveld geen sprake van een Tragedy of the Commons. Volgens Wuthnow (1998), maar ook Putnam en Feldstein (2003) is het niet zozeer de bereidheid van mensen om zich vrijwillig in te zetten die verandert, maar de manier waarop zij die bereidheid tot uitdrukking (willen en kunnen) brengen. Elke periode vraagt om een bij die tijd passend beheersplan van de 'meent'. Nu lijkt het de





tijd te zijn voor vraag- en op participatie gerichte methodes als de Bronmethodiek.





3. Onderzoek praktijkervaringen

3.1 Uitvoerende organisaties

Op de website www.bronmethodiek.nl is een overzicht opgenomen van de trajecten die gebruik maken van de webdatabase van de Bronmethodiek en waar de Bronmethodiek derhalve is of wordt uitgevoerd. De Bronmethodiek is in Arnhem ontwikkeld en werd daar toegepast in tien tot vijftien enkelvoudige en circa vijf meervoudige wijktrajecten. In elk meervoudig wijktraject participeerden gemiddeld vijf organisaties. Buiten Arnhem wordt de Bronmethodiek op meerdere plaatsen gebruikt, verspreid over heel Nederland.

Organisaties die de Bronmethodiek gebruiken zijn onder meer: basisscholen, stichtingen welzijn ouderen, woonzorgcentra, jongerencentra, speeltuinverenigingen, buurtcentra, kinderdagverblijven, wijkverenigingen, bewonersgroepen, sportverenigingen en kerkelijke gemeenschappen. In de meervoudige wijktrajecten wordt de Bronmethodiek gecoördineerd en geïmplementeerd door welzijnsorganisaties, die de methode gebruiken in het kader van werken aan leefbaarheid in wijken en buurten (Wmo).

De hieronder beschreven praktijkervaringen van de professional en cliënt/burger zijn gebaseerd op de volgende twee publicaties:

1. *Rapportage Bronmethodiek Arnhem. Een onderzoek naar de uitvoering van de Bronmethodiek in de wijk, op school en binnen de sportvereniging* geschreven door Joram Pach en Carla Kolner, uitgegeven in 2005 door de DSP-groep in Amsterdam.
- Doel van dit onderzoek was om de praktijk van de Bronmethodiek (enkelvoudige organisatietrajecten) te beschrijven: wat houdt de methode in de praktijk in en hoe wordt deze uitgevoerd binnen vijf casussen, te weten twee sportverenigingen, twee scholen en één wijk? Ook de eerste resultaten van de methode zijn in kaart gebracht, zowel op het gebied van betrokkenheid, vrijwillige inzet als overige (neven)effecten.
 - Bij elk van de vijf casussen is met meerdere betrokkenen gesproken. In alle gevallen is de coördinator of projectleider geïnterviewd. Voorts zijn de interviewers bevraagd door middel van groepsinterviews, face-to-face interviews en schriftelijk logboekjes.
 - Kritische kanttekening 1: het reconstrueren van de beginfase van het project was bij een deel van de casussen moeilijk, omdat de meeste projecten ten tijde van het onderzoek al geruime tijd liepen. Van systematische verslaglegging van het proces van die beginfase was geen sprake.
 - Kritische kanttekening 2: ten tijde van het onderzoek waren de projecten nog in volle gang. Met uitzondering van de wijkcasus was zelfs de fase van het matchen nog niet bereikt. Hierdoor geeft het onderzoek nauwelijks zicht op resultaten, effecten en bestendigheid van de methode.





2. *De Bronmethodiek nader verkend. Monitoring van Wijkaanpak De Geitenkamp en landelijk haalbaarheidsonderzoek*, geschreven door Paul Duijvestijn en Carla Kolner, uitgegeven in 2006 door de DSP-groep in Amsterdam.
- In de Arnhemse ontwikkelwijk Geitenkamp is de Bronmethodiek als meervoudig wijktraject toegepast. Dat wil zeggen: meerdere organisaties uit verschillende sectoren (zie 3.1) voerden de methode gezamenlijk uit onder begeleiding van de Vrijwilligerscentrale en het opbouwwerk. DSP-groep heeft het proces een jaar lang gevolgd, met als doel zicht te krijgen op de toepasbaarheid van de methode in meerdere sectoren tegelijkertijd en om de methode waar mogelijk door te ontwikkelen en te verbeteren.
 - Om zicht te krijgen op het verloop van de pilot, de resultaten en ervaringen, zijn de volgende onderzoeksmethoden ingezet:
 - een schriftelijke vragenlijst voor de kerngroepleden (coördinatoren van elke deelnemende organisatie) bij de start van het traject (0-meting);
 - mondelinge interviews met de kerngroepleden na een half jaar (1-meting);
 - eindevaluatie op basis van een schriftelijke 'stellingenlijst' en een evaluatiebijeenkomst met de kerngroep na een jaar (2-meting);
 - een schriftelijke vragenlijst voor mensen die de ondersteuningstraining hebben gevolgd (respons: 12 van de 22 aangeschreven ondersteuners);
 - mondelinge interviews met drie actieve ondersteuners van Bronmethodiektrajecten;
 - een schriftelijke vragenlijst voor interviewers (respons: 8 interviewers);
 - bijwonen van kerngroep- en andere bijeenkomsten;
 - analyse van diverse schriftelijke bronnen (verslagen e.d.).
 - Ook hier de kanttekening dat op het moment van rapportage het traject in Geitenkamp nog niet is voltooid en de organisaties nog middenin het proces zitten van het 'verzilveren van de resultaten'. Voor conclusies over matchingsresultaten en borging is het nog te vroeg. Wel wordt hier in de onderzoeksrapportage voor zover mogelijk alvast een voorschot op genomen.

3.2 Praktijkervaringen van de professional

In dit onderdeel gaat het om het perspectief van de centrale projectleider (de professional die als kartrekker en verbindende schakel fungeert bij een meervoudig wijktraject waaraan verschillende organisaties deelnemen) en van de coördinatoren (de professionals of vrijwilligers die de methode binnen de eigen organisatie implementeren). De informatie is gebaseerd op de – goeddeels kwalitatieve – onderzoeken van DSP-groep in 2005 en 2006 (zie hiervoor) en op ervaringen uitgewisseld door gebruikers van de methode tijdens een kennismakingsbijeenkomst in november 2009.

Ervaringen

- Gebruikers van de Bronmethodiek zijn zonder uitzondering enthousiast en zijn overtuigd van de meerwaarde ervan.





- Het beschikbare instrumentenpakket en de trainingen worden hoog gewaardeerd. Wel bestaat grote behoefte aan een toegankelijker en gebruikersvriendelijkere database. Inmiddels is, op nadrukkelijk verzoek van gebruikers, een digitale database ontwikkeld. Deze wordt tegen een bijdrage in de kosten aangeboden; het is een basisvoorziening.
- De Bronmethodiek blijkt een belangrijk bindmiddel: toegenomen samenwerking tussen organisaties in de wijk blijkt een niet te onderschatten, belangrijk en sterk gewaardeerd neveneffect van de meervoudige wijktrajecten. Door het gezamenlijk optrekken bij de uitvoering van de Bronmethodiek hebben de organisaties elkaar beter leren kennen en zijn de lijnen korter geworden.
- Het onderwerp 'vrijwilligers' komt (in ieder geval tijdelijk) hoger op de agenda van het bestuur van de organisaties.
- Het kost tijd en energie om de werk- en denkwijze ook bij anderen in de organisatie tussen de oren te krijgen. Dit lukt wel, maar is een proces van lange adem.
- Voorbereiding en uitvoering kosten veel tijd. Er is meer tijd en aandacht nodig voor matches.
- Tijdens de uitvoering van de Bronmethodiek komen er, naast de gegevens voor de database, ook andere (onverwachte) resultaten naar voren, waar je iets mee kunt of zelfs moet. Dit brengt extra werk met zich mee. Daar dient vooraf rekening mee te worden gehouden.
- Een meervoudig wijktraject kost, van start tot borging, minimaal anderhalf jaar. Houd daar vooraf, bij de financiering, rekening mee.
- Veel (potentiële) financiers focussen op cijfers en dan met name het aantal nieuwe vrijwilligers dat men met de methode denkt te kunnen werven. Het is belangrijk om al bij de start duidelijk te communiceren dat de Bronmethodiek geen eenmalige wervingsactie is, maar een veranderingsproces om de organisatie duurzaam aantrekkelijker te maken voor vrijwilligers en achterban.

Kritische succesfactoren

- Realistische verwachtingen bij betrokkenen bij de start van het traject: zij moeten weten waar ze aan beginnen, wat het ze kost en wat het kan opleveren.
- Het expliciteren van doelen en verwachtingen richting opdrachtgever en andere betrokkenen: spreek die naar elkaar uit.
- Goede informatievoorziening richting opdrachtgever/financier: stel deze tussentijds op de hoogte van resultaten, knelpunten, verrassende opbrengsten en stel zo nodig samen de verwachtingen bij.
- Een enthousiaste, gedreven en deskundige centrale projectleider, die als kartrekker fungeert, de organisaties verbindt en inspireert, maar de verantwoordelijkheid voor het slagen van het project niet overneemt.
- Enthousiaste en gedreven coördinatoren, die in staat zijn om anderen in hun organisatie mee te trekken in een veranderingsproces en weten te overtuigen.
- Tijd voor uitvoering van de Bronmethodiek bij coördinatoren; als het bovenop hun reguliere taken komt gaat dat ten koste van de inzet en continuïteit. Bij voorkeur wordt coördinatie van de Bronmethodiek expliciet in hun takenpakket opgenomen.
- Een open organisatiestructuur en een goed doordacht vrijwilligersbeleid bevordert het 'landen' van de Bronmethodiek in organisaties.
- Continue aandacht voor het creëren van draagvlak voor de methode binnen de eigen





organisatie; grondig voorwerk bij een breed draagvlak betaalt zich uit.

- Goede screening van organisaties die willen meedoen: zie ook 1.8.
- Een zorgvuldige voorbereiding, waarin betrokkenen met elkaar een gedegen plan van aanpak opstellen met heldere planning (vijfstappenplan) en rolverdeling.
- Een goed gekozen en afgebakende doelgroep voor het interviewen: geef voorrang aan groepen die relatief weinig participeren voor de grootste effecten.
- Creëren van een 'wij-gevoel' onder de verschillende betrokkenen: maak het mogelijk dat kerngroepleden elkaar motiveren en inspireren; hetzelfde geldt voor de interviewers. Zorg ervoor dat de Bronmethodiek wordt ervaren als een collectieve methode.
- De mogelijkheid om als organisatie in een meervoudig wijktraject een eigen invulling of draai te geven aan de Bronmethodiek, bijvoorbeeld door enkele extra interviewvragen toe te voegen.
- Benutten van het momentum: tussen interviewen en matches mag niet te veel tijd zitten.

Belemmerende factoren

- Het arbeidsintensieve karakter van de methode; het kost heel veel tijd om mensen persoonlijk te interviewen.
- Er moeten eerst vrijwilligers worden geworven voor de rol van interviewer, terwijl er in veel gevallen nu juist een tekort aan vrijwilligers is.
- Het is een proces van de lange adem: harde resultaten en effecten laten even op zich wachten; de kosten gaan voor de baten uit.
- De methode is kwetsbaar voor personele wisselingen: het staat of valt met de coördinatoren binnen de uitvoerende organisaties. Zij fungeren doorgaans als kartrekkers, die anderen in hun organisatie moeten enthousiasmeren. Als deze kartrekker wegvalt, moet er een geschikte vervanger worden gevonden. Dat is niet altijd eenvoudig.
- Solistisch optreden van de projectleider kan het proces belemmeren.
- De Bronmethodiek vraagt veel van het innoverend vermogen van uitvoerende en ondersteunende organisaties, zowel qua werkwijze, organisatie als capaciteit.
- Deskundige ondersteuning van buitenaf, een succesfactor, is niet vanzelfsprekend beschikbaar voor elke organisatie die de Bronmethodiek wil uitvoeren.

3.3 Praktijkervaringen van de cliënt/burger

In dit onderdeel gaat het om het perspectief van de interviewers, die zijn geworven om andere mensen binnen de eigen of een andere organisatie te interviewen. De informatie is gebaseerd op de onderzoeken van DSP-groep in 2005 en 2006 (zie hiervoor). Nb.: In deze onderzoeken zijn de geïnterviewden zelf niet bevroegd. Van deze groep zijn derhalve geen ervaringen bekend.

Ervaringen

- Het gros van de interviewers is al actief als vrijwilliger in de eigen organisatie, een deel





is speciaal geworven.

- Zonder uitzondering vinden de deelnemers de interviewtraining leuk, gezellig en nuttig.
- De interviewers kijken met plezier terug op hun taak. Het interviewen zien zij als een leuke, tijdelijke klus die vooral geschikt is voor mensen die niet structureel vrijwilligerswerk willen doen.
- Circa de helft van de interviewers wil het interviewwerk wel voortzetten. De andere helft vond het leuk, maar eenmalig. Belangrijkste reden: tijdgebrek.
- Zonder uitzondering voelen de interviewers zich meer betrokken bij hun organisatie.
- Verschillende interviewers geven aan dat de vragenlijst breder mag gaan dan vrijwilligerswerk. 'Achter de voordeur' treffen zij ook mensen aan die geen vrijwilligerswerk kunnen of willen verrichten, maar die bijvoorbeeld eenzaam, kwetsbaar of afhankelijk zijn. Het zou zonde zijn om dergelijke problematiek niet in beeld te brengen.

Kritische succesfactoren

- Goede informatie vooraf: de interviewers moeten weten waar ze in stappen.
- Positieve houding bij interviewers, ten aanzien van zowel de methode als het interviewen.
- Een goede training, waarin ze worden voorbereid op hun taak.
- Heldere afspraken en regelmatig contact, met de coördinator maar ook onderling.
- Het informeren van de achterban over het hoe en waarom van de Bronmethodiek: als mensen vooraf op de hoogte zijn gebracht, zijn zij eerder bereid om mee te werken en hoeft de interviewer minder uit te leggen.

Belemmerende factoren

- Een taalbarrière bemoeilijkt soms de gesprekken.
- Een deel van de mensen weigert mee te werken of is wantrouwend: het wordt soms toch gezien als het ronselen van mensen voor vrijwilligerswerk. Dat is demotiverend voor de interviewers.

3.4 Praktijkvoorbeeld

Hieronder volgen ter illustratie twee casussen, één van een enkelvoudig organisatietraject en één van een meervoudig wijktraject. Beide casussen volgen het in 1.5 gepresenteerde stappenplan van de Bronmethodiek. De casussen zijn overgenomen (enigszins ingekort) uit het genoemde handboek (Van Leeuwen, 2008).

Casus 1: Sportvereniging Sportivo (enkelvoudig traject)

“We hebben nu geen acuut tekort aan vrijwilligers, maar is dat over vijf jaar nog zo?” vraagt Fons van Hoof, voorzitter van het jeugdbestuur van sportvereniging Sportivo, zich af. Steeds meer ouders dropen hun kinderen op zaterdagochtend bij de club om ze aan het einde van de dag weer op te halen. De meeste ouders kent hij niet. Dat was vroeger wel anders. Zouden ze





nou niet begrijpen dat een paar extra handen het allemaal een stuk makkelijker en leuker zouden maken?

Stap 1 Oriëntatie

Fons besluit actie te ondernemen. Via via heeft hij gehoord van de Bronmethodiek en hij zet het onderwerp op de agenda van de eerstvolgende bestuursvergadering. Bij het lezen van het handboek realiseert hij zich dat het vinden van geschikte interviewers niet eenvoudig zal zijn. Ook zal het niet meevallen om de andere bestuursleden te overtuigen. Maar, denkt hij optimistisch: niet geschoten is altijd mis!

Stap 2 Interne analyse

Fons heeft de andere bestuursleden weten te overtuigen. Zij waren niet goed op de hoogte van de knelpunten rond vrijwilligerstaken. Een eye-opener dus. Het komt er nu op aan interviewers te vinden. Fons benadert de vrijwilligerscentrale voor ondersteuning. Zeker in de opstartfase lijkt het hem goed iemand van buiten de club te hebben, die de vinger op de zere plek kan leggen, oplossingen aandraagt en kan putten uit ervaringen van andere organisaties. Hij maakt een afspraak met de adviseur van de vrijwilligerscentrale voor een quickscan met het bestuur en verdiept zich in de volgende fasen van de Bronmethodiek.

Stap 3 Voorbereiding

Uiteindelijk wordt een werkgroepje geformeerd met Fons en nog twee andere actieve vrijwilligers. Samen met de adviseur stellen zij een plan van aanpak en een tijdpad op. Fons wil eigenlijk dat alle 300 leden worden geïnterviewd, maar uiteindelijk besluiten ze om te beginnen met de ouders van jeugdleden. Dat zijn er 100 en dat aantal is beter te overzien. Bovendien is de ervaring bij andere sportverenigingen dat er bij deze groep het meeste rendement te halen is, zo vertelt de adviseur. De werkgroep gaat op zoek naar tien interviewers, waarvan ook een paar van Turkse komaf omdat er veel Turkse jeugdleden zijn.

Stap 4 Uitvoering en matching

Vanavond is de training voor de interviewers. De werkgroep heeft 12 mensen gevonden die mee willen helpen. Dat ging makkelijker dan gedacht: sommige mensen wisten nog één of twee anderen die ook wel mee wilden doen. Aan het eind van de avond worden de te interviewen ouders verdeeld over de interviewers. Er is afgesproken dat iedereen een maand later klaar is. Over twee weken komen ze bij elkaar om te kijken hoe alles loopt.

Stap 5 Evaluatie en borging

Bij Sportivo heeft het bestuur ontdekt hoe belangrijk het is om te weten wat de achterban belangrijk vindt en wat deze wil betekenen voor de vereniging. Zo blijkt dat veel ouders best hun steentje willen bijdragen, maar niet voor lange tijd aan een vast takenpakket willen vastzitten. Eén van de eerste dingen waar de nieuw ingestelde commissie vrijwilligersbeleid – bestaande uit Fons en drie interviewers – mee aan de slag wil is het flexibiliseren van taken. Verder is de webredactie twee mensen rijker. Waar er in het verleden veel commentaar was op de website ('het gaat alleen maar over het eerste team') is er nu veel meer aandacht voor de jeugd op de website. Voorts hebben diverse ouders aangegeven dat ze ingezet kunnen worden voor kantinediensten. Tenslotte is het de laatste tijd opvallend druk langs de lijn; ouders komen veel vaker kijken bij wedstrijden en trainingen.





Fons is tevreden met alle veranderingen, maar beseft ook dat ze zorgvuldig moeten blijven omgaan met de ouders van jeugdleden. Afgesproken wordt om de interviewronde om de twee jaar te herhalen en ouders van nieuwe jeugdleden vanaf nu altijd te bevragen.

Casus 2: Wijkcentrum De Noordwester (meervoudig traject)

Astrid werkt bij een brede welzijnsorganisatie. Als buurtopbouwster is ze zeer geïnteresseerd in wat er leeft in haar wijk. Maar binnen het wijkcentrum ziet zij vrijwel altijd dezelfde bewoners die aan activiteiten deelnemen of zich als vrijwilliger melden. Ze kent een groot aantal wijkbewoners, maar van een grote groep hoort ze nooit wat. Met name de bewoners uit de nieuwbouwwijk laten zich eigenlijk nooit zien. 'Voeren we eigenlijk wel de goede activiteiten uit en hoe kan ik de nieuwe bewoners meer betrekken bij wat er gebeurt in de wijk?', vraagt ze zich af. Er is nauwelijks contact tussen oude en nieuwe bewoners uit de wijk.

Stap 1 Oriëntatie

In een vakblad leest Astrid over de Bronmethodiek. Vooral de meervoudige variant van de methode trekt haar aandacht. Zij kent een aantal organisaties in de wijk goed, maar een aantal niet zo. Van onderlinge samenwerking is totaal geen sprake. Elke organisatie doet haar 'eigen ding'. In overleg met haar manager besluit Astrid de training voor uitvoerders van de Bronmethodiek te volgen. Ze informeert ook contactpersonen van andere organisaties in de wijk over de mogelijkheden van de Bronmethodiek en polst of ze geïnteresseerd zijn. De jongerenwerker en directeur van een basisschool zijn direct enthousiast. Ze besluiten een voorlichtingsbijeenkomst voor organisaties in de wijk te beleggen. Astrid ziet mogelijkheden om een betere band met en tussen organisaties in de wijk op te bouwen. Ze overlegt met haar manager of ze het projectleiderschap op zich kan nemen.

Stap 2 Interne analyse

Op de voorlichtingsavond komen, naast opbouwster Astrid, de jongerenwerker en directeur van een basisschool, ook een directielid van een kinderopvangorganisatie, een medewerker van de bouwspeelplaats, een manager van het plaatselijke woonzorgcentrum, een bestuurslid van de RK parochie uit de wijk en de voorzitter van het wijkplatform. Tijdens de bijeenkomst legt een adviseur van de Bronmethodiek uit wat de methode voor de organisaties kan betekenen. De motivatie om eventueel mee te doen blijkt voor elke organisatie anders. De school en het kinderdagverblijf willen meer aandacht voor ouderparticipatie. Het jongeren centrum heeft vrijwilligers genoeg, maar wil door middel van het samenwerkingsverband haar imago in de buurt verbeteren. De RK parochie wil haar maatschappelijke betrokkenheid voor de wijk beter uitdragen en meer jonge vrijwilligers interesseren. En het woonzorgcentrum wil vanwege de plaatsing van kleine units in de wijk de betrokkenheid met buurtbewoners versterken. De bijeenkomst is voor veel aanwezigen al winst. De deelnemers wisselen ervaringen uit en eerste samenwerkingsplannetjes worden al bedacht. De organisaties spreken af dat zij allen binnen de eigen organisatie kijken wie in een gezamenlijke kerngroep kan plaatsnemen. Dit moet een vervolg krijgen!

Stap 3 Voorbereiding

Astrid heeft weer met haar manager overlegd. Als sociale cohesie en samenhang in de wijk één van de doelstellingen van het project Bronmethodiek is, mag Astrid hier uren in steken. Ook de





gemeente en de woningcorporaties zijn voorstander van deze doelen. Maar zou het niet mogelijk zijn om meer tijd te investeren in het nieuwbouwgedeelte van de wijk? Astrid legt dit voor binnen de kerngroep. De directeur van de basisschool stelt voor 75% van de interviews in de nieuwbouwwijk te houden. Van ouders uit deze wijk weet hij niet zoveel. Sommige ouders sturen hun kind ook in een andere wijk naar school. De andere organisaties gaan hiermee akkoord. Het wijkplatform heeft inmiddels aangegeven eventueel financiële ondersteuning te kunnen bieden.

Nu iedereen bij elkaar is maakt Astrid afspraken met de afzonderlijke organisaties voor het afnemen van een quickscan. Zij zal ook een voorlopig plan van aanpak met begroting opstellen. Ze belt daarover nog even met de adviseur van de Bronmethodiek. De jongerenwerker wil zich wel samen met de directeur over de interviewvragenlijst buigen.

Stap 4 Uitvoering en matching

De conceptvragenlijst is klaar. De RK parochie heeft tot eigen verbazing via het jongeren centrum een aantal zeer enthousiaste jongeren gevonden, die geen vast vrijwilligerswerk willen doen maar het interviewen wel leuk vinden. Eén jongere woont in de nieuwe wijk en wil daar ook het liefst aan de slag. De directeur van de basisschool heeft tot nog toe minder succes. Slechts twee moeders reageerden op de oproep voor interviewers in de schoolnieuwsbrief. Astrid geeft hem het advies mensen persoonlijk te vragen via de leerkrachten. Bovendien was nog niet duidelijk dat de ouders zelf kunnen bepalen wanneer ze de interviews houden.

Na een maand hebben de organisaties bij elkaar 30 interviewers bereid gevonden, een mooi aantal. Een ouder van de school is journalist en reageert enthousiast op het verzoek om een training interviewtechnieken voor de interviewers te verzorgen. Omdat de groep anders te groot wordt, worden twee trainingdagen ingepland. Een adviseur van de Bronmethodiek helpt bij het inrichten van de database, die door het secretariaat van de school wordt onderhouden samen met een stagiaire van het jongerenwerk. De school en het jongerenwerk weten elkaar sowieso goed te vinden. Het jongerenwerk heeft onlangs na schooltijd workshops 'rappen' voor de groepen 7 en 8 georganiseerd.

Stap 5 Evaluatie en borging

In totaal zijn er 100 interviews in de database opgenomen. De helft van de geïnterviewden blijkt bereid om iets te doen voor de organisaties in de wijk. Astrid stuurt al deze mensen een e-mail, waarin staat wie er binnenkort contact met hen opneemt. Opvallend is dat veel van hen aangeven niet per se gebonden te zijn aan de 'eigen' organisatie. Zo is bij de parochie een aantal mensen dat ook wel iets voor de bouwspeelplaats wil betekenen en bij het jongerenwerk blijkt een aantal jongens bereid om af en toe een tuintje van ouderen bij te houden.

Toen Astrid de database analyseerde werd haar bovendien duidelijk dat in de nieuwbouwwijk veel voetballiefhebbers wonen en dat ook schilderen en tekenen hier populair zijn. Wellicht dat ze daar op het wijkcentrum iets mee kunnen. Ook de organisaties zelf halen veel energie uit de samenwerking. Zo hebben de ouderen van het woonzorgcentrum het kerstspel van de basisschool bijgewoond en hebben kinderen van de basisschool paaseieren geschilderd samen met de ouderen in het woonzorgcentrum.

Astrid gebruikt het monitorinstrument van de Bronmethodiek om de resultaten goed in beeld te brengen en te bediscussiëren met de kerngropleden. Ze besluiten de resultaten en aanbevelingen aan de directies, besturen en gemeente te presenteren. Zelf is Astrid heel blij





met de resultaten; er zit meer potentie in de wijk dan ze dacht!





4. Effectonderzoek

4.1 Directe aanwijzingen voor de effectiviteit

Er heeft één onderzoek plaats gevonden naar de effecten van de Bronmethodiek:

Effecten van de Bronmethodiek in beeld. Ontwikkeling van een monitorinstrument, geschreven door Paul Duijvestijn, uitgegeven in 2008 door de DSP-groep in Amsterdam.

Doel en opzet van het onderzoek

- DSP-groep ontwikkelde een monitorinstrument, dat coördinatoren en projectleiders van de Bronmethodiek in staat stelt om op eenvoudige wijze zelf resultaten en effecten in kaart te brengen. Daartoe zijn de doelen en baten van de Bronmethodiek (zie 1.2), als ook de kosten die ermee gemoeid zijn, vertaald in concrete (prestatie)indicatoren: zie bijlage 6. Zie het onderdeel 'kwaliteitsbewaking' in 1.8 voor meer informatie over het monitorinstrument en daarmee de opzet van het onderzoek. Het hierboven vermelde rapport onderbouwt en presenteert het monitorinstrument en beschrijft stap voor stap hoe het instrument is in te zetten en te gebruiken.
- Voorts is het monitorinstrument bij wijze van pilot toegepast in de Arnhemse meervoudige wijktrajecten Geitenkamp (met zes uitvoerende organisaties die in totaal 72 interviews afnamen) en Malburgen-West (met zeven uitvoerende organisaties die bij elkaar 40 interviews afnamen). Dit heeft zicht gegeven op resultaten en effecten aldaar. Deze zijn ook in het rapport opgenomen. Tevens zijn de ervaringen van de gebruikers van het instrument – de projectleiders en coördinatoren in de twee genoemde wijktrajecten – geïnventariseerd door middel van gesprekken.
- Zie ook bijlage 5 en 6 (en paragraaf 1.8) voor nadere informatie over de opzet van het onderzoek.

Kanttekeningen bij het onderzoek dat is uitgevoerd in Geitenkamp en Malburgen-West

- De onderzoeksgegevens zijn niet achterhaald op basis van onafhankelijk onderzoek. Het is een zelfevaluatie-instrument, hetgeen gevolgen heeft voor de betrouwbaarheid van de uitkomsten. Het monitorinstrument is ontwikkeld als een instrument voor eigen gebruik. Voornaamste doel ervan is dat betrokkenen van de trajecten zelf zicht krijgen op de belangrijkste resultaten, om mede op basis daarvan het traject waar nodig te kunnen (bij)sturen. Daarnaast is het een hulpmiddel in het kader van externe verantwoording, bijvoorbeeld aan de financiers.
- Een van de aanbevelingen van DSP-groep (2008) is om gebruik van het monitorinstrument op te nemen als basisvoorwaarde voor toepassing van de Bronmethodiek én alle monitorresultaten van de verschillende Bronmethodiektrajecten op een centraal punt te bundelen en te analyseren. Op die manier ontstaat immers meer inzicht in de te verwachten resultaten per type traject. Voor zover bekend is dit (nog) niet gebeurd. Vooralsnog zijn alleen monitorgegevens bekend van de wijktrajecten in Geitenkamp en Malburgen-West.
- In het verlengde hiervan: de in kaart gebrachte resultaten en effecten van genoemde





twee trajecten geven niet meer dan een globale indicatie voor te verwachten resultaten en effecten elders. Bronmethodiektrajecten kunnen in praktijk immers sterk van elkaar verschillen. Dat heeft vooral te maken met verschillen in doelstellingen en doelgroepen (zie 1.2 en 1.3), in startsituatie (mate van betrokkenheid) en in beschikbare randvoorwaarden (menskracht, tijd, geld).

- Voorts waren genoemde twee trajecten reeds gestart toen het monitorinstrument beschikbaar was; het gevolg is dat niet alle gegevens bekend zijn. In Geitenkamp is bijvoorbeeld niet bijgehouden hoeveel mensen niet wilden meewerken aan een interview.
- De bronmethodiek is geen tijdelijk project maar een voortdurend proces. Er is dan ook geen vast eind- c.q. meetpunt. Bij onderzoek naar effecten en resultaten gaat het derhalve om een momentopname.

Onderzoeksresultaten meervoudig traject

Zie bijlage 6 voor een overzicht van de resultaten, effecten en 'kosten' van de inzet van de Bronmethodiek (meervoudig traject) in de Arnhemse aandachtswijken Geitenkamp en Malburgen-West. Genoemd onderzoek (Duijvestijn, 2008) benoemt de belangrijkste baten van de Bronmethodiek:

- Inzicht in de aanwezige talenten en capaciteiten in de wijk: in Geitenkamp zijn 72 wijkbewoners geïnterviewd en in Malburgen-West 40.
- Activering van wijkbewoners: 53% resp. 83% van de geïnterviewden toont zich bereid om actief te worden, mits taken aansluiten bij hun persoonlijke wensen en mogelijkheden. Het is vervolgens afhankelijk van de doortastendheid van de organisaties en vooral ook van de gebruikersvriendelijkheid van de database/talentenbank in hoeverre er ook daadwerkelijk matches tot stand komen.
- De Bronmethodiek vormt desgewenst (niet altijd is dit een doel van de organisaties die de methode toepassen) een concreet aangrijpingspunt om de onderlinge samenwerking tussen organisaties in de wijk te bevorderen. Het zorgt ervoor dat de organisaties elkaar beter weten te vinden en het levert diverse concrete samenwerkingsactiviteiten op. In Geitenkamp ontstonden in een jaar tijd 12 nieuwe samenwerkingsinitiatieven.
- De gesprekken met wijkbewoners kunnen – indien gewenst – ook worden benut om inzicht te krijgen in wensen, behoeften en hulpvragen van wijkbewoners. Daar dient dan echter wel expliciet naar gevraagd te worden. Dat is vooralsnog niet gebeurd.

Ten aanzien van de kosten(effectiviteit) concludeert Duijvestijn (2008) op basis van het verrichte onderzoek bij de twee casussen het volgende:

- De kosten van de Bronmethodiek in een meervoudig traject (waarin de methode door een aantal wijkorganisaties gezamenlijk wordt uitgevoerd, red.) bestaan voornamelijk uit de tijdsinvestering van kerngroepleden (de coördinatoren van de uitvoerende organisaties) en een centrale begeleider:
 - inzet kerngroepleden: acht uur per maand (Geitenkamp) resp. drie uur per maand (Malburgen-West);
 - inzet centrale begeleider: circa 32 uur per maand.
- Overige kosten (totaal): € 500 (Geitenkamp) resp. € 180 (Malburgen-West).





Onderzoeksresultaten enkelvoudig traject

Van één enkelvoudig traject zijn ook resultaten bekend. Het gaat daarbij om een traject bij Parochie De Wijngaard in Arnhem. De resultaten zijn opgetekend in een evaluatieverslag dat ook hier door betrokkenen zelf is opgesteld (Knaapen, 2008). Van de 360 benaderde mensen stemden 120 in met een interview (33%). Van de geïnterviewden toonde 61% zich vervolgens bereid tot vrijwillige inzet; de helft daarvan (37 personen) was direct inzetbaar, de andere helft (36 personen) op een later moment. Daarmee valt de voorzichtige conclusie te trekken dat, zowel in enkel- als in meervoudige trajecten, ruim de helft van de geïnterviewden bereid wordt gevonden om als vrijwilliger actief te worden. Op dat punt zijn er geen duidelijke verschillen tussen de enkel- en meervoudige trajecten gevonden.

4.2 Indirecte aanwijzingen voor de effectiviteit

De ontwikkelaar voert geen studies aan naar soortgelijke methoden, noch in Nederland, noch in het buitenland. Dergelijke studies zijn ook niet gevonden tijdens de door MOVISIE uitgevoerde literatuursearches (zie 6.1).





5. Conclusies

5.1 Samenvatting werkzame elementen

In de kern bestaat de Bronmethodiek uit de volgende werkzame elementen:

- persoonlijk aanspreken van mensen op hun natuurlijke betrokkenheid bij organisatie of wijk (1, 2, 3);
- niet denken vanuit vacatures en functies, maar aansluiten bij talenten, competenties, voorkeuren en mogelijkheden van mensen (1, 2, 3);
- persoonlijke benadering van en persoonlijk contact met de achterban van organisaties en wijken (1, 2, 3);
- gestructureerde aanpak volgens een aantal vaste stappen als basis (3);
- vanuit deze basis ruimte bieden voor een eigen invulling (wat betreft doel, doelgroep en aanpak), toegesneden op de specifieke organisatie, wijk en context (1, 3);
- continuïteit in en verankering van de aanpak in organisaties en wijken (1, 3).

Verklaring classificatie veronderstelde werkzame elementen:

1 = Veronderstelling ontwikkelaar

2 = Wetenschappelijke of theoretische onderbouwing

3 = Praktijkervaringen

4 = Wetenschappelijk effectonderzoek.

Zie voor een toelichting de desbetreffende onderdelen van het werkblad.

5.2 Samenvatting effectonderzoek

Er zijn geen wetenschappelijke onderzoeken gevonden die directe of indirecte aanwijzingen leveren voor de effectiviteit van de methode. Het onderzoek dat is verricht (Duijvestijn, 2008) heeft een toegepast karakter. Primair doel van het ontwikkelde en toegepaste monitorinstrument is om de gebruikers van de methode zelf zicht te laten krijgen op en bewust te maken van de resultaten, afgezet tegen hun doelen en verwachtingen vooraf. Naar aanleiding hiervan kunnen de gebruikers van de methode ervoor kiezen om eventuele verbeteringen en aanpassingen door te voeren. Met andere woorden: het onderzoek wordt uitgevoerd door de gebruikers van de methode zelf met behulp van een daar speciaal voor ontwikkeld (zelf)evaluatie-instrument (Classificatie F). Het onderzoek geeft dus vooral een indicatie van resultaten en effecten. De gevonden resultaten en effecten zijn evenwel positief. Betrokken organisaties hebben meer inzicht in de aanwezige talenten, capaciteiten en wensen in de wijk, meer dan de helft van de ondervraagden toont zich bereid tot vrijwillige inzet en wijkorganisaties werken meer en beter met elkaar samen.

Verklaring classificatie voor typering onderzoeksopzet:





A = Experimenteel onderzoek in de praktijk en met *follow-up*
B = Quasi-experimenteel onderzoek in de praktijk en met *follow-up*
C = (Quasi-) experimenteel onderzoek, in de praktijk (zonder *follow-up*)
D = (Quasi-) experimenteel onderzoek, niet in de praktijk
E = Veranderingsonderzoek
F = *Monitoring*
Z = Geen van de voorgaande alternatieven.
Zie voor een toelichting bijlage 3.





6. Verantwoording

6.1 Zoeken en selecteren van literatuur

Zoekvraag en zoektermen

Wat is bekend over de onderbouwing en effectiviteit van de Bronmethodiek voor organisaties en samenwerkingsverbanden ten behoeve van het activeren en betrekken van de achterban?

Zoektermen:

- Bronmethodiek;
- Activeren achterban;
- Inschakelen achterban;
- In combinatie met evaluatie, effectiviteit

Zoekstrategieën

- Het beschikbare materiaal (zie 6.2) is opgevraagd bij de ontwikkelaar en aanbieder.
- De literatuursearch is verricht door Mark Franken van MOVISIE. Er is gezocht in diverse Nederlandse en internationale databanken, te weten:
 - Sociological Abstracts with ProQuest Full-Text;
 - Social Work abstracts;
 - Social Services Abstracts;
 - ERIC;
 - MEDLINE/PubMed;
 - Francis;
 - IBSS;
 - Google Scholar;
 - CiNAHL (paramedisch);
 - Race relations abstracts;
 - Urban studies abstracts;
 - Violence & Abuse abstracts;
 - PILOTS (PTSS);
 - National Criminal Justice Reference Service Abstracts (vgl WODC);
 - PiCarta.

Selecteren van literatuur

De literatuursearch heeft geen resultaten opgeleverd, anders dan de bij de ontwikkelaar en aanbieder opgevraagde materialen.





6.2 Literatuur

Bos, C. van den (2006). *Nieuwe bronnen aanboren*. Arnhem: Vrijwilligerscentrale Arnhem.

Dekker, P., De Hart, J. en Faulk, L. (2007). *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties Onderzocht. Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Duijvestijn, P. (2008). *Effecten van de Bronmethodiek in beeld. Ontwikkeling van een monitorinstrument*. Amsterdam: DSP-groep.

Duijvestijn, P. en Kolner, C. (2006). *De Bronmethodiek nader verkend. Monitoring van Wijkaanpak De Geitenkamp en landelijk haalbaarheidsonderzoek*. Amsterdam: DSP-groep.

Kalmhout, J. van, De Jong, M. en Lucassen, J. (2008). *Verenigingsmonitor. De stand van zaken bij sportverenigingen*. 's-Hertogenbosch: Mulier Instituut.

Knaapen, G. (2008). *Evaluatieverslag Project Verborgene talenten*. Arnhem: Parochie De Wijngaard.

Kolner, C. en Pach, J. (2005) *Rapportage Bronmethodiek Arnhem. Een onderzoek naar de uitvoering van de Bronmethodiek in de wijk, op school en binnen de sportvereniging*. Amsterdam: DSP-groep.

Leeuwen, A. van (2008). In 5 stappen naar de Bron. Beschrijving van de Bronmethodiek voor organisaties en samenwerkingsverbanden. Een methode gericht op het activeren en betrekken van de achterban. Arnhem: Vrijwilligerscentrale Arnhem.

www.bronmethodiek.nl.





Bijlage 1 – Toelichting effectonderzoek

Voor het vaststellen van de effectiviteit van methoden (onderdeel 4 van het werkblad) moet het onderzoek hiernaar systematisch in kaart worden gebracht (bijlagen 2 en 3).

Directe en indirecte aanwijzingen voor effectiviteit

Er zijn twee typen aanwijzingen voor de effectiviteit van een methode:

Directe aanwijzingen. Resultaten uit onderzoek die betrekking hebben op precies die methode die in het onderhavige document is beschreven.

Indirecte aanwijzingen. Resultaten uit onderzoek naar andere methoden met hetzelfde doel en dezelfde doelgroep en aanpak.

Deze worden hier verder aangeduid als 'soortgelijke methoden'. Het gaat hier om:

- Resultaten uit onderzoek naar buitenlandse versies van de methode (zoals *Motivational interviewing*, de Amerikaanse variant van de Nederlandse Motiverende gespreksvoering).
- Resultaten uit onderzoek naar de effectiviteit van Nederlandse methoden die tot hetzelfde type of dezelfde 'familie' behoren (zoals de Nederlandse activeringsmethoden die gebaseerd zijn op *Supported employment*).

Soms zijn er onvoldoende directe aanwijzingen of kunnen relevante indirecte aanwijzingen de directe aanwijzingen ondersteunen. Bij de selectie van soortgelijke methoden is maatgevend in hoeverre de methode in de kern overeenkomt met de beschreven methode. Wanneer dit niet duidelijk is of wanneer de methode te zeer verschilt, is er geen sprake van een soortgelijke methode en dus ook niet van indirect bewijs voor effect.

Wanneer een methode veelvuldig is onderzocht, is het aantal primaire onderzoeken soms te groot om binnen het kader van *Effectieve sociale interventies* te analyseren. Veelal zijn de primaire onderzoeken dan al geanalyseerd in *reviews* en metastudies. In dat geval gebruiken we de informatie uit deze overzichtsstudies. We volstaan dan met een globale analyse van de effectiviteit zoals gebleken uit de overzichtsstudies. Dit vullen we eventueel aan met een meer uitgebreide analyse van de (recente) primaire studies die (nog) niet in de overzichtsstudies zijn opgenomen.

Kenmerken effectonderzoek

Bij onderdeel 4 van het werkblad gaan we ervan uit dat er sprake is van een effectonderzoek wanneer er ten minste een meting heeft plaats gevonden dat een cijfermatige indicatie geeft van het effect van een methode. Onderzoek naar de door professionals, burgers en/of cliënten ervaren effectiviteit van een methode nemen we mee in onderdeel 3 van het werkblad.

Het methodologische gewicht van het effectonderzoek en de resultaten daarvan wordt onder meer bepaald door de aanwezigheid van een voor- en nameting, een controlegroep, de willekeurige samenstelling daarvan, de modelgetrouwheid van de methode en de uitvoering van een follow-upmeting. Het methodologische gewicht varieert van 'licht' effectonderzoek (monitoring- of veranderingsonderzoek) tot 'zwaar' effectonderzoek (Randomized Controlled Trial, RCT) en diverse vormen daar tussenin. Hoe 'zwaarder' het effectonderzoek, hoe 'harder' de uitspraken over de effectiviteit zijn. Dit wil niet zeggen dat er altijd gekozen moet worden voor zo zwaar mogelijk





effectonderzoek. Welk type effectonderzoek het meest passend is, hangt af van de kenmerken en het ontwikkelingsstadium van de methode en de beschikbare financiële middelen.

Bijlage 3 geeft een stapsgewijze uiteenzetting van de kenmerken per onderzoek en geeft een typering van de onderzoeksopzet. Het gaat daarbij om het objectief beschrijven van de kenmerken (onderdelen B t/m D). Externe deskundigen beoordelen in een later stadium de kwaliteit van het onderzoek (onderdelen E en F).

Gemeten effecten

In een tabel (bijlage 3, onderdeel G) worden de onderzoeksresultaten cijfermatig gepresenteerd. De onderzoeksresultaten kunnen aanwijzingen geven voor positieve, geen of negatieve effecten.

Uitkomstmaten

Effectonderzoeken beantwoorden een beperkt aantal vragen. De gestelde vragen worden aangeduid als 'uitkomstmaten'. Alleen op deze uitkomstmaten wordt een effect gemeten. Er kan alleen iets over effect gezegd worden voor zover het betrekking heeft op één van de onderzochte uitkomstmaten. In bijlage 3 wordt het effect dan ook per uitkomstmaat aangegeven.

Effectgrootte

De mate waarin een resultaat als positief is aan te merken, is mede afhankelijk van de effectgrootte. Tot voor kort werd het effect van een methode vooral uitgedrukt in een statistisch significant verschil tussen voor- en nameting, of tussen voor- en nameting en *follow-up*, of tussen de nameting van de experimentele en controlegroep. Een probleem bij deze aanpak is dat grote verschilscores in kleine groepen vaak niet significant zijn. Bij grote groepen kunnen heel kleine verschillen weliswaar als zeer significant uit de bus komen, maar praktisch gezien van weinig waarde zijn. De laatste jaren wordt er vaak voor gekozen om naast de statistische significantie ook de zogeheten effectgrootte d ('effectsize', ook wel aangeduid met ES) te rapporteren. Dit is een index die aangeeft hoe groot het waargenomen verschil is tussen voor- en nameting of tussen experimentele (interventie-) en controlegroep. Er bestaan verschillende formules voor het berekenen van d. De bekendste is¹:

$$d = \frac{\text{gemiddelde score nameting interventiegroep} - \text{gemiddelde score nameting controlegroep}}{\text{'gepoolde' standaarddeviatie van beide groepen}}$$

De formule voor het berekenen van de 'gepoolde' standaarddeviatie luidt daarbij als volgt:

$$\sqrt{\left((n_i - 1)sd_i^2 + (n_c - 1)sd_c^2 \right) / (n_i + n_c - 2)}$$

Hierbij staat de *i* voor interventiegroep of experimentgroep en de *c* voor controlegroep, *sd_i* en *sd_c* zijn de standaarddeviaties van respectievelijk de interventie- en controlegroep en *n_i* en *n_c* de steekproefgrootte van de interventie – en controlegroep.

¹ Zie Rossi, P.H., M.W. Lipsey & H.E. Freeman (2004). *Evaluation. A systematic approach* (7th ed.). Thousand Oaks: Sage.





De index wordt een positieve waarde toegekend als het effect bij de interventiegroep (experimentele groep) gunstiger is dan bij de controlegroep en een negatieve waarde als het effect voor de controlegroep gunstiger is. Vuistregel bij de betekenis van d of ES is als volgt:

d of ES groter dan of gelijk aan $.20$ = klein effect;
 d of ES groter dan of gelijk aan $.50$ = middelmatig effect;
 d of ES groter dan of gelijk aan $.80$ = groot effect.²

In sommige onderzoeksrapporten worden andere effectmaten gebruikt, in dat geval worden deze overgenomen.

² Zie o.a. Cohen, J (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.





Bijlage 2 – Overzicht onderzoeken en de hoofdkenmerken

Onderzoeken naar praktijkervaringen (deel 3)

Methodie	Onderzoek 1	Onderzoek 2
Titel rapport	Rapportage Bronmethodiek Arnhem. Een onderzoek naar de uitvoering van de Bronmethodiek in de wijk, op school en binnen de sportvereniging.	De bronmethodiek nader verkend. Monitoring van Wijkaanpak De Geitenkamp en landelijke haalbaarheidsonderzoek.
Auteur	Joram Pach en Carla Kolner, DSP-groep	Paul Duijvenstijn en Carla Kolner
Jaar	2005	2006
Onderzoeks-Vraag	Wat houdt de uitvoering van de Bronmethodiek in de praktijk van vijf casussen in?	Zicht krijgen op de toepasbaarheid van de methode in meerdere sectoren tegelijk en het doorontwikkelen en verbeteren van de Bronmethodiek
In het onderzoek betrokken doelgroep	Twee sportverenigingen, twee scholen en één wijk.	Twee wijken. In de wijktrajecten participeerden gemiddeld vijf organisaties.
Aantal geïncludeerde subjecten (n)	Per casus de coördinator of projectleider en de interviewers.	De coördinatoren van deelnemende organisaties, 12 mensen die het ondersteuningstraject hebben gevolgd, 8 interviewers.

Effectonderzoeken (deel 4)

Methodie	Onderzoek 1
Titel rapport	Effecten van de Bronmethodiek in beeld. Ontwikkeling van een monitorinstrument.
Auteur	Paul Duijvestijn, DSP-groep.
Jaar	2008
Onderzochte doelen	<ol style="list-style-type: none"> 1. In kaart brengen van kwaliteiten en capaciteiten van wijkbewoners 2. Vergroting van participatie van wijkbewoners 3. Tot stand brengen van samenwerking in de wijk 4. Signaleren en doorverwijzen van eenvoudige hulpvragen 5. Inventariseren en realiseren van activiteiten waar wijkbewoners behoefte aan hebben





In het onderzoek betrokken doelgroep	Twee wijkgerichte samenwerkingsverbanden van organisaties die geheel of gedeeltelijk met vrijwilligers werken. Het betreffen beide zogeheten aandachtswijken.
Aantal geïnccludeerde subjecten (n)	Het onderzoek richtte zich zoals gezegd op twee Bronmethodiektrajecten: 1. In het traject in de wijk Geitenkamp participeerden zes organisaties: Jongeren centrum De Sperwer, Basisschool De Vlindertuin, Bouw speelplaats De Rommelkist, woonzorgcentrum De Paasberg, Buurtcentrum De Grenspost, Stichting Welzijn Ouderen Arnhem. 2. In het traject in de wijk Malburgen West participeerden acht organisaties: Bewonersgroep De Spil, Wijkbeheergroep Malburgen West, Pastoor van Arsschool (basisschool), Monchyschool(basisschool), Stichting Beleven, Kinderdagverblijf SKAR de Klimop - dependance Malburgen West, Het sportbedrijf Arnhem, Buurtcentrum de Zuidwester.
Typering onderzoeksopzet (zie bijlage 3)	F





Bijlage 3 – Methodologische kenmerken en resultaten effectonderzoeken

A. Naam effectonderzoek: *Effecten van de Bronmethodiek in beeld. Ontwikkeling van een monitorinstrument, geschreven door Paul Duijvestijn, uitgegeven in 2008 door de DSP-groep in Amsterdam.*

B. Waar en waarover het onderzoek is uitgevoerd

Kruis ja of nee aan.

		Ja	Nee
1	Het onderzoek is in Nederland uitgevoerd	X	
2	Het onderzoek betreft de hier beschreven Nederlandse methode (en niet een andere, soortgelijke methode of een buitenlandse variant)	X	

C. Typering methodologische kenmerken van het onderzoek

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

1	De meting is (mede) gericht op doelgroep, doelen en bijbehorende veronderstelde determinanten van de interventie.	X	
2	Er is een voormeting (voorafgaand aan / bij start van de interventie).		
3	Er is een nameting (aan het einde van de interventie).	X	
4	De resultaten zijn met een statistische techniek geanalyseerd en op significantie getoetst.		
5	Er is een experimentele en een controleconditie.		
6	Er is minimaal zes maanden na einde interventie een <i>follow-up</i> .		
7	De resultaten hebben een praktische relevantie.		X
8	Het onderzoek is uitgevoerd in een situatie die vergelijkbaar is met de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de interventie ('externe validiteit').		X
9	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.		





Typering opzet

Kruis aan van welk type de opzet is op basis van de aangekruiste antwoorden in het bovenstaande schema. Alle antwoorden in de aangegeven *range* moeten aangekruist zijn.

	Z	Geen van de onderstaande alternatieven					
X	F	<i>Monitoring</i>	1,3			7-8	
	E	Veranderingsonderzoek	1-4		(6)	7-8	
	D	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> (niet in de praktijk)	1-4	5	(6)		(9)
	C	Onderzoek met (quasi-)experimenteel <i>design</i> in de praktijk (zonder <i>follow-up</i>)	1-4	5		7-8	(9)
	B	Onderzoek met quasi-experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5	6	7-8	
	A	Onderzoek met experimenteel <i>design</i> in de praktijk en met <i>follow-up</i>	1-4	5	6	7-8	9

Typering overige methodologische kenmerken:

Kruis voor elke uitspraak die waar is het hokje aan. Kruis in de overige gevallen (nee, niet van toepassing, onbekend, twijfel) geen hokje aan.

	11	Er is een controlegroep zonder interventie met de methode en/of met de gebruikelijke zorg.
	12	Er is een controlegroep met interventie met een gespecificeerde andere, duidelijk gespecificeerde methode.
	13	De experimentele en de controlegroep zijn <i>at random</i> samengesteld.
	14	Het <i>design</i> bevat een herhaalde N=1-opzet met een baseline-controleconditie.
X	15	Het onderzoek is uitgevoerd door anderen dan de ontwikkelaars of de aanbieders van de methode.
	16	De uitval/non-respons van subjecten tussen de meetmomenten is gespecificeerd (omvang en specifieke eigenschappen).
	17	De representativiteit van de geïncludeerde subjecten is bepaald.
X	18	De implementatiegetrouwheid is bepaald (i.e. nagegaan is wat de mate is waarin het protocol, de handleiding of de methodiek getrouw is gevolgd - ook wel behandelingsintegriteit, 'treatment integrity' of 'fidelity' genoemd).





D. Eventuele toelichting op scores onder C.

Zoals gezegd is het onderzoek niet bedoeld als harde effectevaluatie, maar om de gebruikers zelf zicht te laten krijgen op en bewust te maken van de resultaten (afgezet tegen de doelen en verwachtingen vooraf). Het is een zelfevaluatieinstrument. Naar aanleiding hiervan kunnen de gebruikers van de methode ervoor kiezen om eventuele verbeteringen en aanpassingen door te voeren. In het onderzoek stond de praktische relevantie derhalve voorop.

E. Overzicht van het effect per uitkomstmaat

Onderzoek 1	Uitkomstmaat 1	Uitkomstmaat 2	Uitkomstmaat 3	Uitkomstmaat 4	Uitkomstmaat 5
Omschrijving uitkomstmaat*	In kaart brengen van kwaliteiten en capaciteiten van wijkbewoners	Vergroting van participatie van wijkbewoners	Tot stand brengen van samenwerking in de wijk	Signaleren en doorverwijzen van eenvoudige hulpvragen	Inventariseren en realiseren van gewenste nieuwe wijkactiviteiten
Meetinstrument **	a. aantal voor een interview benaderde wijkbewoners; b. aantal daadwerkelijk geïnterviewde wijkbewoners; c. % benaderde wijkbewoners dat meewerkte aan een interview: $1b/1a * 100$.	a. aantal geworven interviewers; b. aantal respondenten dat actief wil worden in de organisatie en/of de wijk (vrijwilligerspotentieel); c. % geïnterviewde wijkbewoners dat actief wil worden: $2b/1b * 100$; d. aantal respondenten dat een aanbod voor vrijwilligerswerk heeft gekregen; e. %	a. aantal deelnemende organisaties in project bronmethodiek (kerngroep); b. aantal nieuwe samenwerkingsinitiatieven (die er zonder inzet van de bronmethodiek niet van waren gekomen).	a. aantal geïnterviewde wijkbewoners met ondersteuningswensen en – behoeften (signalering hulpvragen); b. % geïnterviewde wijkbewoners dat een ondersteuningswens of – behoefte heeft: $4a/1b * 100$; c. aantal geïnterviewde wijkbewoners met een hulpvraag dat wordt doorverwezen	a. aantal genoemde nieuwe activiteiten, waar wijkbewoners behoefte aan zeggen te hebben. b. aantal gerealiseerde nieuwe wijkactiviteiten (die er zonder inzet van de bronmethodiek niet waren geweest).





		respondenten, die actief willen worden, dat een aanbod heeft gekregen: $2d/2b * 100$; f. aantal respondenten dat ook daadwerkelijk actief is geworden (vrijwilligersmat ches); g. % geïnterviewde wijkbewoners dat actief is geworden: $2f/1b * 100$.		naar een ondersteunings organisatie (hulpvraagmat ches); d. % geïnterviewde wijkbewoners met een hulpvraag dat wordt doorverwezen: $4c/1b * 100$.	
Effectsize ***	Zie F	Zie F	Zie F	Zie F	Zie F
<p>* Waarop is effect gemeten</p> <p>** Met welk instrument is effect gemeten, bv. vragenlijst x</p> <p>*** Mogelijkheden: d of ES groter dan of gelijk aan .20 = klein effect = 1; d of ES groter dan of gelijk aan .50 = middelmatig effect = 2; d of ES groter dan of gelijk aan .80 = groot effect = 3. Negatief effect wordt aangeduid met een -1, -2 of -3. Geen effect = 0. Zie voor toelichting bijlage 1.</p>					





F. Kosten en baten (resultaten/effecten) van casus Geitenkamp

Tabel 1: Kosten 'bronmethodiek' Geitenkamp

Prestatie-indicator	Resultaat	Event. toelichting
Begeleidingstijd	32 uur per maand	
Administratieve ondersteuning	14 uur per maand	De inmiddels ontwikkelde digitale (wijk)database kan de administratieve ondersteuning in de toekomst grotendeels vervangen.
Overige kosten	Circa € 500,-	
Inzet kerngroepleden	8 uur per maand	
Inzet interviewers	9 uur totaal	
Aantal interviews per interviewer	3	

Tabel 2: Baten bronmethodiek Geitenkamp (na ruim een jaar)

Prestatie-indicator	Resultaat	Event. toelichting
Aantal benaderde wijkbewoners	Niet bekend	Dit wordt in vervolg wel bijgehouden.
Percentage bewoners dat meewerkt aan interview	Niet bekend	Idem
Aantal geworven interviewers	26	
Aantal afgenomen interviews	72	
Percentage respondenten dat actief wil worden	40% direct, 13% later	
Percentage respondenten dat actief is geworden c.q. gematcht	17%	De verwachting is dat dit % (veel) hoger kan worden met een gebruiksvriendelijke database: de huidige database vormde een barrière om de juiste vrijwilliger te vinden. Mede daardoor zat er ook (te) veel tijd tussen interview- en matchmoment, met als gevolg dat mensen niet meer beschikbaar bleken.





Organisatie in kerngroep	6	
Aantal nieuwe samenwerkingsinitiatieven	12	De verbeterde samenwerking wordt als belangrijke winst ervaren door de betrokken organisaties. Zij weten elkaar nu beter te vinden.
Percentage wijkbewoners met 'hulpvraag'	Niet bekend	Dit was en is geen expliciet doel en wordt daarom niet bijgehouden.
Percentage respondenten dat met hulpvraag is doorverwezen	4%	Dit is een bijeffect, want geen specifiek doel waarop is aangestuurd.
Activiteiten/voorzieningen waar wijkbewoners behoefte aan hebben	Dit was geen doel in casus Geitenkamp	
Overige baten	Imagoverbetering van jongeren centrum; instroom jongeren centrum verbeterd als gevolg van samenwerking met school	

Tabel 3: 'Kosten' bronmethodiek Malburgen-West

Prestatie-indicator	Resultaat	Event. toelichting
Begeleidingstijd	31,5 uur per maand: 10,2 uur coördinatie; 21,1 uur extern	
Administratieve ondersteuning	€ 295,-	De ontwikkelde digitale database maakte administratieve ondersteuning overbodig
Overige kosten	€ 180,-	
Inzet kerngroepleden	3 uur per maand	
Inzet interviewers	16 uur totaal	Gemiddeld per interview 2 uur
Aantal interviews per interviewer	2,5	Zonder de afgefallen interviewers: 4 interviews per interviewer





Tabel 4: Baten bronmethodiek Malburgen-West (na ruim een jaar)

Prestatie-indicator	Resultaat	Event. toelichting
Aantal benaderde wijkbewoners	120	Een tweede ronde volgt in 2008. Streefresultaat betrof ook die ronde.
Percentage bewoners dat meewerkt aan interview	30%	Het valt in de ronde tegen om ouders van de 2 basisscholen te bereiken; adreslijsten kloppen niet altijd, geringe bereidwilligheid.
Aantal geworven interviewers	16	Een aantal interviewers viel in de loop van het traject af.
Aantal afgenomen interviews	40	
Percentage respondenten dat actief wil worden	83%	24 van de 40 respondenten wilde direct actief worden en nog eens 9 later.
Percentage respondenten dat actief is geworden c.q. gematcht	35%	14 van de 40
Organisatie in kerngroep	7	Kinderopvang is afgefallen, want wordt in de kerngroep nu vertegenwoordigd door de brede school coördinator.
Aantal nieuwe samenwerkingsinitiatieven	N.v.t.	De bronmethodiek wordt hier mede ingezet i.h.k.v. komende samenwerking in Brede School verband.
Percentage wijkbewoners met 'hulpvraag'	10% (geen doel)	Hulpvraag op gebied van Nederlandse taal en buurt- en burenhulp.
Percentage respondenten dat met hulpvraag is doorverwezen	Dit was geen doen in casus Malburgen-West	
Activiteiten/voorzieningen waar wijkbewoners behoefte aan hebben	Via een extern vragenformulier zijn behoeften in kaart gebracht	

