

Handboek

# Vangnetwerken

Sociaal isolement doorbreken met  
onderlinge steun

# Inhoudsopgave

Inleiding	2
1 Interventie vangnetwerken	4
2 Probleem, doelgroep en aan te pakken factoren	10
3 Sociaal werker	17
4 Verkenning	23
5 Opbouwfase: Groei van het vangnetwerk	30
6 Activiteit in een sfeer van georganiseerde chaos	37
7 Sociaal tolken	49
8 Verdieping	55
9 Evalueren en bestendiging	61
10 Onderbouwing vangnetwerken	65
11 Dankwoord, materialen, bijlagen en literatuurlijst	77

# Inleiding

In dit handboek lees je de methodische beschrijving van ‘Vangnetwerken’. Deze sociaal werk methode doorbreekt (dreigend) sociaal isolement door een groep te ontwikkelen die functioneert als een vervangend sociaal netwerk voor de deelnemers. Bij Vangnetwerken werken we met personen die er niet in slagen om zelfstandig een persoonlijk steunnetwerk op te bouwen en te onderhouden. Deze mensen worden actief voor elkaar en voor de wijk. Het uitgangspunt is dat ieder mens iets voor een ander wil en kan betekenen. Daardoor ontstaan er bij vangnetwerken wederkerige relaties. De groep functioneert als een vervangend sociaal netwerk voor de deelnemers. Zo wordt het sociaal isolement verlicht.

Het eerste vangnetwerk is vanaf 2013 ontwikkeld en uitgevoerd in Rotterdam Charlois. In 2018 werd er gestart op twee locaties in Tilburg. In 2021 is het aantal locaties waar de methode wordt uitgevoerd uitgebreid naar negen. In dit handboek zijn de ervaringen verwerkt van deelnemers en sociaal werkers van de verschillende locaties. Op verschillende momenten is participatief (actie) onderzoek ingezet om zicht te krijgen op de werking van vangnetwerken en op de manier waarop de methode overdraagbaar is. De resultaten van het onderzoek zijn verwerkt in dit handboek.

## Opbouw van het handboek

Met dit handboek bieden we bruikbare informatie aan organisaties en sociaal werkers die met vangnetwerken aan de slag willen gaan. Er is onderzoek gedaan bij 9 vangnetwerken naar het overdragen van de methode. In dat onderzoek hebben deelnemers en sociaal werkers meegedacht. We zien dat ieder vangnetwerk net anders is. Dat is nodig om goed aan te sluiten bij de plaatselijke situatie. Toch is er wel een vaste kern die wordt weergegeven in het onderstaande schema<sup>1</sup>:



<sup>1</sup> Zie [Bijlage 1 - Model van samenhang](#) voor een grotere afbeelding van dit schema

In het **eerste hoofdstuk** geven we een korte beschrijving van de interventie vangnetwerken en we benoemen de randvoorwaarden die nodig zijn om een vangnetwerk op te zetten. In de volgende hoofdstukken volgt het handboek het schema. In **hoofdstuk twee** wordt dieper ingegaan op het probleem van sociaal isolement, de doelgroep die dit ervaart en de instandhoudende factoren van het probleem. In **hoofdstuk drie** wordt de aanpak door de sociaal werker bij vangnetwerken beschreven. **Hoofdstuk vier** gaat in op de verkennende fase.

In de daarop volgende hoofdstukken wordt de opbouwfase beschreven door nader in te gaan op de drie bouwstenen. **Hoofdstuk vijf** gaat over het positief betrekken van deelnemers. In **hoofdstuk zes** lees je hoe je een activiteit opzet in een sfeer van georganiseerde chaos. In **hoofdstuk zeven** komt het sociaal tolken aan de orde. In **hoofdstuk acht** staat hoe je in de verdiepende fase tot een 'volwassen' vangnetwerk komt. In **hoofdstuk negen** vind je informatie over evalueren en bestendigen van een vangnetwerk op groepsniveau en individueel niveau. In **hoofdstuk tien** wordt beschreven hoe de methode is onderbouwd met theorie en onderzoek. Aan het einde van dit hoofdstuk vind je verwijzingen naar materiaal over Vangnetwerken.

# 1 Interventie vangnetwerken

**Linda (66):**

“Vorig jaar ben ik naar de huisarts gegaan. Ik heb gevraagd of ik euthanasie mocht. Ik trok het niet meer. Ik heb gezegd dat ik langzaam doodga van de eenzaamheid. Dan heb ik het liever maar in één keer gehad.”

## 1.1 Korte beschrijving vangnetwerken

Een vangnetwerk is een groep die werkt als een professioneel ondersteund alternatief voor een persoonlijk sociaal netwerk. Dit vervangend sociaal netwerk is gericht op het verlichten van sociaal isolement van de deelnemers. In deze inleiding lees je meer over het probleem van sociaal isolement en over de methode vangnetwerken.

### Sociaal isolement

Ruim 600.000 Nederlanders leven in een sociaal isolement. Roelof Hortulanus, Anja Machielse en Ludwien Meeuwesen deden in 2003 een groot onderzoek naar sociaal isolement. Volgens hun definitie is er sprake van sociaal isolement wanneer mensen geen of zeer weinig mensen om zich heen hebben van wie zij emotionele, sociale of praktische steun ontvangen. Zij missen betekenisvolle verbintenissen met anderen. Een enkeling kiest er bewust voor om weinig sociale contacten te hebben. Maar voor de meeste mensen speelt een groot gevoel van gemis en eenzaamheid. Sociaal isolement heeft negatieve gevolgen voor de kwaliteit van leven. Het kan leiden tot depressies, verward gedrag en zelfs vroegtijdig overlijden, zo blijkt uit onderzoek (zie o.a. Jenny Zwijnenburg (2019)).

Sociaal isolement kan tijdelijk zijn, maar is voor veel mensen een structureel probleem. Bij structureel isolement is er meestal sprake van een combinatie van ingrijpende levensgebeurtenissen en ontoereikende sociale vaardigheden. Als sociale vaardigheden tekortschieten, bijvoorbeeld als gevolg van een beperking of psychiatrische ziekte, is de kans groot dat mensen negatieve ervaringen opdoen in sociale contacten (Machielse, 2006).

Als mensen keer op keer negatieve ervaringen hebben in sociale relaties, is de kans groot dat zij zich zullen neerleggen bij de situatie en zich terug zullen trekken uit het sociale leven. Door gebrek aan oefening verminderen de sociale vaardigheden dan nog verder. Om deze negatieve spiraal te doorbreken, is het noodzakelijk dat deze mensen opnieuw contacten aangaan met anderen. Zo gebruiken en versterken zij hun sociale vaardigheden weer. In veel gevallen zullen mensen terughoudend zijn. Dat is ook niet zo gek: zij willen voorkomen dat zij weer gekwetst worden. Dit is zonder de juiste ondersteuning ook een reëel risico.

### Doelgroep

De doelgroep van vangnetwerken zijn de kwetsbaarste zelfstandig wonende wijkbewoners, die meer contacten zouden willen, maar dit door beperkingen en problemen niet zelfstandig kunnen realiseren. Zij ervaren in de regel op meerdere levensgebieden problemen, zoals een lichamelijke beperking, een psychiatrische aandoening, een (licht) verstandelijke beperking, niet-aangeboren hersenletsel, laaggeletterdheid, werkloosheid, huiselijk geweld, schulden en armoede. Soms komt het voor dat door de slechte situatie een opname of intensieve dagbestedingszorg noodzakelijk was. Anderen hebben juist altijd de zorgrol gehad, maar vinden het lastig om goed voor zichzelf te zorgen. Bij vangnetwerken draait het

echter vooral om de talenten van deelnemers. Deze talenten zijn zeer divers: van hobbykok en tuinman tot een luisterend oor.

## Aanpak

De interventie vangnetwerken is een groepsaanpak, waarin een sociaal werker in anderhalf jaar een groep van minimaal 15 deelnemers opzet die functioneert als een vervangend sociaal netwerk voor mensen in een sociaal isolement. Het is een groep met een eigen identiteit waarbinnen deelnemers elkaar steun bieden.

De opzet van de interventie wijkt af van de meeste andere interventies bij sociaal isolement en eenzaamheid, door een andere invulling van de rol en positie van kwetsbare wijkbewoners. Waar veel methoden insteken op het zorgen voor deze kwetsbare mensen, worden ze hier mede-eigenaar van de groep en het groepsproces. Ze leveren een actieve bijdrage aan de groep (sociale productiviteit). Dit bevordert het gevoel van verbondenheid en onderlinge steun.

Bij een vangnetwerk organiseert een groep van vijftien of meer deelnemers wekelijks activiteiten voor en met elkaar in een wijkcentrum. Zij worden daarbij ondersteund door een sociaal werker. Het vangnetwerk biedt een veilige plek waar mensen met minder sterke sociale vaardigheden op een veilige manier sociale contacten kunnen aangaan. Daardoor kunnen zij succeservaringen opdoen en hun sociale vaardigheden versterken.

De presentiebenadering is de methodische basis van de sociaal werker. De sociaal werker handelt vanuit die basishouding volgens 3 bouwstenen in:

1. Positief bij elkaar brengen
2. Activiteiten in een sfeer van georganiseerde chaos
3. Sociaal tolken

Het interventietraject kent 4 fasen:



Na dit traject gaat de interventie over in een duurzame voorziening. Succesvolle vangnetwerken vragen om blijvende ondersteuning door sociaal werkers. Want alleen met een duurzame inzet van vakmanschap is deze doelgroep in staat om zich actief in te zetten voor anderen.

Deelname aan een vangnetwerk verschilt wezenlijk van 'reguliere activiteiten' in een wijkcentrum, waar deze doelgroep veelal een passieve ontvanger van hulp is. Bij vangnetwerken draagt iedereen bij aan het organiseren van activiteiten. Wederkerigheid is het uitgangspunt: deelnemers komen zowel halen als brengen. Iedere deelnemer wordt in staat gesteld om een actieve bijdrage te leveren en dit wordt (op maat) ook van hen verwacht. Dit noemen we 'sociale productiviteit' (Siegrist e.a, 2004).

## 1.2 Doel en subdoelen

### Hoofddoel

Het hoofddoel van vangnetwerken is als volgt geformuleerd:

*Het isolement van deelnemers wordt verlicht doordat zij deel uitmaken van een (vervangend) sociaal netwerk.*

Dit hoofddoel maakt duidelijk dat het ontwikkelen van de groep de voornaamste focus is voor de sociaal werker. Die groep maakt dat het isolement van individuen kan worden verlicht.

Er zijn negen subdoelen geformuleerd die in twee stadia worden behaald. In de opbouwfase gaat het om de volgende subdoelen.

### Subdoelen

- a. Deelnemers voelen zich uitgenodigd en sluiten aan
- b. Deelnemers ervaren deelname als betekenisvol
- c. Deelnemers dragen naar vermogen bij aan het organiseren van de activiteiten
- d. Relaties binnen de groep zijn wederkerig
- e. De groep voelt voor de deelnemers als een veilige plek waar zij hun sociale vaardigheden durven oefenen.

Als deze eerste vijf subdoelen zijn bereikt, dan zien we dat er een steeds sterker groepsgevoel ontstaat. Deelnemers komen steeds meer voor elkaar dan voor de activiteit. Dit is een 'emergent verschijnsel' (Plowman, 2007). De sociaal werker 'maakt' dit niet. Het verschijnt als gevolg van het consequent handelen volgens de bouwstenen door de sociaal werker. De focus verschuift in deze verdiepende fase, waardoor de volgende subdoelen worden dan gerealiseerd:

- f. De groep heeft een eigen identiteit. Het is 'hun groep'
- g. Deelnemers zijn graag in elkaars gezelschap (gezelschapssteun)
- h. Deelnemers bieden elkaar emotionele steun
- i. Deelnemers bieden elkaar praktische steun

Deelnemers van vangnetwerken voelen zich van betekenis. Zij ervaren dat zij een ander kunnen helpen. Dit maakt dat zij zich als persoon gezien en gewaardeerd voelen. Zij komen uit de 'anonieme' rol van cliënt of passieve deelnemer aan een activiteit. Als mensen samen iets 'maken', dan hebben ze een ander type gesprekken. Door deelname worden mensen socialer, zowel binnen als buiten de activiteit. De deelnemers voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de groep.

Het groepsgevoel maakt dat deelnemers waardevol worden voor elkaar. Ze leren elkaar als mens kennen en bieden wederkerige steun aan elkaar. Voor iemand die je kent, doe je eerder en vanzelfsprekender iets dan voor een onbekende. Een bekende troost je als hij verdrietig is en je neemt een boodschap voor hem mee als hij dat zelf niet kan. Als er eenmaal wederkerig contact is in een groep, is dit waardevoller dan de aandacht van een professional. Want dan mist een ander je echt als je niet kunt komen. Deelnemers voelen zich verbonden. Zo wordt het doel van vangnetwerken - het verlichten van sociaal isolement - bereikt.

### 1.3 Randvoorwaarden

In deze paragraaf gaan we in op de randvoorwaarden die nodig zijn om een succesvol vangnetwerk te kunnen ontwikkelen. Dit helpt je als sociaal werker en organisatie om in te schatten of dit in jullie praktijk haalbaar is.

#### Interventieperiode

Voor het ontwikkelen van een goed draaiende vangnetwerk-groep heb je een periode van anderhalf jaar nodig. Dit geldt zowel voor het oprichten van een nieuwe groep, als voor het doorontwikkelen van een bestaande groep. Ook na deze periode is het de bedoeling dat je het vangnetwerk voortzet.

Je hebt tijd nodig om deelnemers te werven en om te zorgen dat die deelnemers samen als groep gaan functioneren. De groep moet handigheid krijgen in het uitvoeren van de activiteit. Ze ontwikkelen daar met vallen en opstaan hun eigen modus in. Als je activiteit stabiel draait, kun je meer tijd besteden aan de onderlinge steun. Het duurt zeker een jaar voor het groepsgevoel echt sterk wordt. Dat proces zorgt naast positieve effecten ook voor turbulentie. Het kan tot uitval van deelnemers leiden.

Wil je een bestaande groep doorontwikkelen? Dan gaat dat groepsproces zeker niet altijd sneller. Je kunt namelijk te maken krijgen met weerstand als mensen gewend zijn om de rol van 'consument' te hebben. Je zal moeten aansluiten bij de 'zone van de naaste ontwikkeling' wat betreft het activeren van mensen. Dat kost je al snel een jaar aan tijd.

#### Uren

Een sociaal werker heeft tijdens de interventieperiode minimaal 4 uur per week nodig om het vangnetwerk te ondersteunen. Er kan dan een groep worden gevormd van 15-20 deelnemers, waarvan niet iedereen bij elke bijeenkomst aanwezig zal zijn. Zij voeren wekelijks een activiteit uit die twee uur duurt. De overige tijd heeft de sociaal werker nodig voor onder andere de werving en het ondersteunen van individuele deelnemers bij uitval. Houd er rekening mee dat er bij een nieuwe groep in het begin vooral veel tijd gaat zitten in het werven van deelnemers.

Als de ambitie is om meer deelnemers te werven, activiteiten op meerdere momenten of meer uitgebreide activiteiten te organiseren, dan vraagt dit om meer inzet. Als de activiteiten een uur langer duren, moet er een extra uur beschikbaar zijn. Als er 20-25 deelnemers zijn, dan vraagt dit een half uur extra inzet (bovenop de tijd voor de activiteiten) tussen de 25-30 deelnemers een uur. Boven de 30 deelnemers is er een tweede sociaal werker nodig.

De sociaal werker heeft een achterwacht nodig. Die kan het werk overnemen bij lange afwezigheid door vakantie of ziekte. Ook kan de achterwacht bijspringen als de sociaal werker ondersteuning nodig heeft. De achterwacht draait af en toe mee met de activiteiten zodat hij of zij bekend is met de groep.

Hoeveel uren inzet het vangnetwerk in de loop van de tijd vraagt, hangt af van je ambitie. Deze formuleer je op basis van het beschikbare budget en de behoeften. Een groep van dertig mensen die meerdere keren per week bij elkaar komt en een grote activiteit voor de wijk organiseert vraagt meer tijd dan een groep van vijftien mensen die elkaar eens per week ontmoet. In Rotterdam werd het vangnetwerk het grootst. Daar kwamen wekelijks meer dan dertig mensen bij elkaar op twee hele dagen. De sociaal werkers hadden twintig uur per week beschikbaar.



Voor de ontwikkelperiode moeten extra uren vrij worden gemaakt. Een valkuil is dat je dit project erbij gaat doen, zonder dat er iets afgaat van je andere taken. Dat werkt niet. Dat betekent dat jij en je team vooraf een heldere keuze moeten maken om te investeren in het vangnetwerk. Hierbij kun je deze vragen stellen: Welke taken kan je laten vallen? Wordt dit door collega's opgepakt? Of zijn er activiteiten die niet meer passen bij de koers van de organisatie (en de afspraken met de gemeente) die gestopt kunnen worden?

Door tijdelijk financiering aan te vragen bij een fonds, kun je extra tijd steken in het ontwikkelen van een nieuwe activiteit of het doorontwikkelen van een bestaande activiteit. Het Oranjefonds heeft de ontwikkeling van de drie onderzochte vangnetwerken financieel ondersteund. Voor de vangnetwerken in Tilburg stelden daarnaast ZonMw en stichting Vrienden van Contour budget beschikbaar. Het is de bedoeling dat de uren die je na de ontwikkelperiode in je vangnetwerk moet blijven steken, deel gaan uitmaken van je reguliere werk.

## Geld

Naast de investering in uren, is er ook een activiteitenbudget nodig. Voor de ontwikkelperiode is dat minimaal duizend euro. Wanneer deelnemers een leuk idee hebben voor een activiteit (met realistische kosten), is het van belang om snel te kunnen starten. Er moet dan geld beschikbaar zijn om kleine aanschaffingen te kunnen doen. Het streven is om activiteiten zo goedkoop mogelijk te organiseren. Deelnemers denken hierin mee en als het mogelijk is doen deelnemers ook een eigen bijdrage. Maak vervolgens slim gebruik van beschikbare budgetjes, bijvoorbeeld voor buurtinitiatieven en wijkactiviteiten. Op die manier versterk je meteen de samenwerking met andere organisaties en de gemeente.

## Competenties van de sociaal werker

Voor het opbouwen en onderhouden van een vangnetwerk heeft de sociaal werker bepaalde kwaliteiten en vaardigheden nodig. De onderstaande lijst<sup>2</sup> van kenmerken van de ideale 'vangnetwerk-professional' is opgesteld in het onderzoek met deelnemers en sociaal werkers:

De sociaal werker:

Werkt vanuit een presente basishouding	
Heeft ervaring met groepswork/groepsdynamiek/gesprekstechnieken	
Is er stellig van overtuigd dat iedereen talenten heeft	
Kan deelnemers aansporen om bij te dragen	
Kan op zijn of haar handen zitten	
Is in staat om een sfeer van 'georganiseerde chaos' te creëren	
Leert door te doen en daarop te reflecteren	
Heeft interesse in mensen met problematiek en beperkingen	
Is empathisch, nieuwsgierig en kan goed luisteren	
Heeft doorzettingsvermogen en een lange adem	

<sup>2</sup> Deze lijst staat ook opgenomen in de checklist in hoofdstuk 9. De checklist geeft je een overzicht van wat gerealiseerd moet worden om een succesvol vangnetwerk op te zetten.

Heeft respect voor ervaringskennis van de ander.	
Is persoonlijk en durft iets van zichzelf te laten zien	
Kan afwisselend in en naast de groep staan	
Heeft lol in multitasken	
Is nuchter, stressbestendig en kan diplomatiek optreden	
Werkt samen binnen een team of wijk	

In hoofdstuk drie wordt dieper ingegaan op de competenties en de werkwijze van de sociaal werker. Uiteraard hoef je niet alles te kunnen bij de start, vaardigheden kun je aanleren. Het is wel van belang dat de sociaal werker een grondhouding heeft die aansluit bij de presentiebenadering. Ook is het essentieel dat de sociaal werker ervan overtuigd is dat ieder mens iets bij te dragen heeft.

## 2 Probleem, doelgroep en aan te pakken factoren

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op het probleem van sociaal isolement en de oorzaken hiervan. Daarna wordt dieper ingegaan op de doelgroep van vangnetwerken. Het hoofdstuk eindigt met de instandhoudende factoren.

### 2.1 Sociaal isolement

Ruim 600.000 Nederlanders leven in een sociaal isolement (Coumans, 2016). Zij hebben geen of zeer weinig mensen in hun netwerk van wie zij steun ontvangen en aan wie zij sociale steun bieden.

#### Sociaal isolement

Anja Machielse, die veel onderzoek doet naar eenzaamheid en sociaal isolement in Nederland, geeft in haar onderzoek in 2015 de volgende definitie van sociaal isolement:

*“Een gebrek aan persoonlijke relaties met familie, vrienden en kennissen waarop een persoon in geval van nood kan terugvallen voor sociale steun.”*

Ze onderscheidt drie vormen van steun:

1. **Gezelschapssteun:** de gezelligheid van samenzijn en het gezamenlijk ondernemen van activiteiten.
2. **Emotionele steun:** het gevoel dat er iemand voor je is. Iemand die vreugde en verdriet met je wil delen.
3. **Praktische steun:** concrete hulp, bijvoorbeeld hulp bij een klusje in huis of bij het doen van boodschappen.

Het gaat niet alleen om het ontvangen van steun. Het is net zo belangrijk om relaties te hebben waarin je steun aan anderen kan bieden, blijkt uit onderzoek van Jenny Zwijnenburg (2019). We vinden het immers bijna allemaal fijner om een ander te kunnen helpen dan om hulp te vragen.

Een sociaal isolement is een objectieve situatie: er ontbreken informele steunende relaties. Dit verschilt wezenlijk van het concept eenzaamheid, waar het gaat om de subjectieve ervaring van de kwaliteit van sociale relaties.

Volgens onderzoek van Hortulanus, Machielse en Meeuwesen (2003) verkeert zes procent van de Nederlanders in een sociaal isolement. Onder mensen met een lichamelijke, psychische en/of financiële kwetsbaarheid ligt dit percentage fors hoger. Zo is achttien procent van de Nederlandse 75-plussers volgens onderzoek van Machielse en Hortulanus (2011) sociaal geïsoleerd. In een Australisch onderzoek (van Elishia, Casting, & Hocking in 2006) naar het terugbrengen van sociaal isolement bij GGZ-patiënten, gaf 34 procent van de respondenten aan zich altijd eenzaam te voelen.

Hoewel er mensen zijn die gelukkig zijn met een heel klein netwerk, geldt voor verreweg de meeste mensen die in een isolement leven, dat zij sterke gevoelens van eenzaamheid ervaren (Machielse, 2015). Ook voelen zij zich buitengesloten van de samenleving. Sociaal isolement heeft negatieve gevolgen voor de kwaliteit van leven en kan leiden tot verschillende gezondheidsklachten. Gebrek aan sociale relaties blijkt bijvoorbeeld een sterke voorspeller voor depressieve klachten (Cruwys et al., 2013) en kan zelfs leiden tot voortijdig overlijden (Holt-Lunstad et al., 2015).

**Martha (56):**

Een voorbeeld van een sociaal geïsoleerd persoon is Martha. Ze heeft een lichte verstandelijke beperking. Op haar zestiende overleed haar moeder. Daarna woonde ze bij haar vader. Ze mocht van hem niet alleen naar buiten. Ze heeft nooit gewerkt en ze had nooit een romantische relatie of vriendschappen. Na het overlijden van haar vader wist ze niet wat ze moest doen.

## 2.2 Oorzaken

Het ontstaan en voortbestaan van sociaal isolement heeft zowel een individuele als een maatschappelijke oorzaak, die samenhangen met elkaar.

### Maatschappelijk

Op maatschappelijk niveau zien we dat in onze huidige, geïndividualiseerde samenleving mensen zich meer moeten inspannen om sociale aansluiting te vinden (Machielse, 2006) en hebben mensen sterke sociale competenties nodig. Sinds, grofweg, de jaren '60 verdwenen lokale verbanden en gemeenschappen (verbonden aan de zuilen), waardoor mensen minder vanzelfsprekend bij een groep gingen horen. De digitalisering van de samenleving heeft dit enorm versterkt. In de huidige samenleving kan iedereen zijn eigen netwerken opbouwen. De keerzijde is dat je dat dus ook zelf moet doen en kunnen.

We zien ook dat door de vermaatschappelijking van de zorg steeds meer mensen met een aandoening of beperking zelfstandig wonen (Kelders, et al., 2016). Daardoor wordt ook de groep mensen met een kwetsbaarheid op sociaal gebied groter.

### Individueel

Mensen kunnen sociaal geïsoleerd raken na een grote gebeurtenis in het leven, zoals ziekte, scheiding of het verlies van een geliefde. Soms is isolement tijdelijk. Mensen weten dit probleem dan op eigen kracht of met een steuntje in de rug te doorbreken.

Bij de meeste deelnemers aan vangnetwerken is het isolement echter structureel. Hoewel sociaal isolement ook bij hen meestal optreedt na een negatieve levensgebeurtenis (verlieservaringen, ziekte, werkloosheid), is de kiem vaak al eerder gelegd. Deze mensen groeien op met ouders met een beperking of psychiatrisch ziektebeeld, in een traumatische situatie of ze hebben vanaf hun jeugd te maken met beperkingen. Hierdoor hebben ze hun sociale vaardigheden minder goed ontwikkeld, waardoor ze minder goed om kunnen gaan met negatieve levensgebeurtenissen. Ze zijn vaak niet in staat om (opnieuw) een sociaal netwerk op te bouwen en te onderhouden.

De meeste deelnemers aan vangnetwerken hebben wel wat contacten met anderen, maar vinden in deze relaties niet de steun die ze nodig hebben. Contacten met familie zijn soms steunend, maar vaker ook een bron van spanning. We zien sommigen in hun leven heel lang een zorgrol hebben gehad. Als deze zorgrelaties wegvallen, blijven er geen betekenisvolle contacten over. Het komt ook voor dat deelnemers helemaal geen contacten hebben buiten het vangnetwerk. Hier kwamen we bijvoorbeeld achter toen we voor iedere deelnemer een contactpersoon wilden noteren die we in geval van nood konden bellen. Er waren deelnemers die niemand konden noemen.

Martha komt via een sociaal werker in contact met het vangnetwerk. In het begin is het voor haar lastig om deel te nemen. Ze weet niet goed hoe je een praatje met iemand moet maken. Ze blijkt creatief te zijn en gaat helpen bij de crea-activiteit. Met wat oefening gaat het sociaal contact steeds beter. Na ongeveer een jaar ontmoet ze bij het vangnetwerk zelfs een man met wie ze een relatie krijgt: de eerste van haar leven.

## Samenspel

Als aansluiten in de huidige samenleving meer vraagt van de competenties van mensen en als we weten dat voor sommigen juist die competenties een probleem zijn, dan geeft dat een verklaring waarom dit probleem voor een aanzienlijk aantal individuen speelt.

## 2.3 Doelgroep

Vangnetwerken richt zich op zelfstandig wonende wijkbewoners in een (dreigend) sociaal isolement. Zij hebben geen of weinig steunende relaties. Zij voelen zich eenzaam en willen meer contacten, maar missen sociale vaardigheden. Zij hebben een ‘sociale gebruiksaanwijzing’. Zij hebben de steun van een professional nodig om samen in een groep te functioneren.

Iedere zelfstandig wonende wijkbewoner, die sociale contacten mist en die zijn netwerk wil uitbreiden door deel te nemen, kan aansluiten. Potentiële deelnemers worden positief betrokken. Er is geen formele intake en het gaat niet over je problemen. Ook mensen die moeilijk bereikbaar zijn voor hulpverleners sluiten in onze ervaring gemakkelijk aan.

## Kenmerken

Door de ervaringen in de verschillende vangnetwerken weten we inmiddels dat het gaat om mensen met de volgende kenmerken:

Deelnemers missen sociale contacten/sociale steun en willen dit uitbreiden door deelname aan de groep
Deelnemers hebben te maken met (een combinatie van) de volgende problemen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkloosheid, armoede, huiselijk geweld, laaggeletterdheid</li> <li>- Cognitieve beperkingen (NAH, LVB, beginnende dementie)</li> <li>- Een psychiatrische ziekte</li> <li>- Fysieke problemen die beperkend zijn voor ontmoeting</li> <li>- Langdurig een zorgrol gehad, waarbij de persoon zichzelf heeft weggecijferd.</li> </ul>
Deelnemers missen sociale vaardigheden, waardoor zij tegen problemen aanlopen als ze contact met anderen aangaan
Deelnemers hebben de blijvende steun van een professional nodig om als groep te functioneren
Deelnemers zijn bereid om zich in te zetten voor de groep
“Bovengrens”: Mensen die zelfstandig of met steun van vrijwilligers hun netwerk kunnen uitbreiden
“Ondergrens”: Mensen met zulke grote problemen op het gebied van sociale of functionele vaardigheden dat zij zich niet staande kunnen houden in een door sociaal werkers ondersteunde groep

Deze lijst staat ook opgenomen in de checklist in hoofdstuk 9. De checklist geeft je een overzicht van wat gerealiseerd moet worden om een succesvol vangnetwerk op te zetten.

In Rotterdam namen mensen deel van 23 tot 87 jaar, afkomstig uit twaalf culturen. De deelnemers in Tilburg zijn gemiddeld genomen iets ouder, maar in beide plaatsen worden mensen van verschillende leeftijden bereikt. De bevolkingssamenstelling van Tilburg is minder divers dan in Rotterdam. Dit is terug te zien in het aandeel deelnemers met een niet-Nederlandse achtergrond. Dat ligt lager, hoewel er wel mensen uit verschillende culturen worden bereikt.

## Talenten

Het is belangrijk om in te zien dat alle deelnemers aan een vangnetwerk beschikken over talenten. Soms weet iemand zelf al dat hij een talent heeft, anderen moeten dit nog ontdekken. Jij moedigt de deelnemers aan om hun talenten in te zetten voor anderen. Het gaat er bij vangnetwerken niet om dat je veel doet, het gaat erom dat je doet wat jij kan en leuk vindt. Mensen zijn bijvoorbeeld goed in:

- Crea-activiteiten
- Computeren
- Koken
- Tuinieren
- Luisteren
- Koffiezetten
- Gedichten schrijven

En ze hebben allerlei vormen kennis, bijvoorbeeld over:

- De wijk of stad
- Dieren (verzorging)
- De ggz
- Rommelmarkten
- Goedkoop boodschappen doen

Soms zijn mensen zo gewend om met professionals alleen over hun problemen te praten, dat nadenken en praten over hun talenten echt een eye-opener is. Hier ga je dus altijd naar op zoek.

## Beperkingen en gezondheidsproblemen

Het grootste deel van de deelnemers aan vangnetwerken heeft te maken met ziektes en beperkingen, die het moeilijker maken om mee te doen. Sommige mensen weten dit van zichzelf en zijn daar heel open over. In andere gevallen is er geen diagnostiek beschikbaar, of is het ongepast om naar hun diagnostiek te vragen.

Bij de onderzochte vangnetwerken had de helft van de deelnemers te maken met een chronische psychiatrische aandoening. Ook niet aangeboren hersenletsel (letsel dat is opgelopen na een hersenbloeding of een ongeluk) komt veel voor. Bij ruim een kwart van de deelnemers was er sprake van een lichte verstandelijke beperking of is er een sterk vermoeden dat dit speelt. Dat merk je bijvoorbeeld wanneer deelnemers informatie niet goed kunnen verwerken en niet goed kunnen lezen en schrijven. Ook waren er deelnemers met beginnende dementie. Ruim de helft van de deelnemers heeft te maken met fysieke problemen zoals MS, reuma, diabetes, COPD, versleten gewrichten en/of hartklachten.

**Roger:**

Roger heeft een lichte verstandelijke beperking en ADHD. Hij heeft de neiging om heel veel te praten. Dat doet hij uit enthousiasme, maar hij vergeet dan om ook naar de ander te luisteren. Hij heeft op verschillende momenten gemerkt dat mensen daardoor niet meer met hem wilden afspreken. Ook bij het vangnetwerk voert Roger vaak het hoogste woord. Hij is moeilijk af te remmen als hij eenmaal begint te praten.

Sociaal werkers vinden het vaak vervelend om te praten over mensen als 'beperkt' of 'met een psychiatrische aandoening'. Zij kijken liever naar de persoon als 'gewone wijkbewoner'. Het is om twee redenen belangrijk om wel in de gaten te houden of de deelnemende wijkbewoner een beperking of aandoening heeft. In de eerste plaats kan het namelijk de reden zijn waarom dingen in hun leven steeds mislukken. Dat zij talenten hebben, maakt niet dat de kwetsbaarheid verdwijnt. Bij een vangnetwerk is plek voor mensen met mooie en problematische kanten. In de tweede plaats is het van belang om naar je financier duidelijk te maken met welke doelgroep je werkt, zodat duidelijk is waar je je tijd voor inzet.

Het hebben van een psychiatrisch probleem zorgt ervoor dat mensen te maken hebben met uitsluiting door stigma en zelfstigma. Zoals een deelnemer het uitdrukt:

*"Het is niet leuk als vrienden van vroeger vragen: Wat is er van je geworden? En dat je dan moet vertellen dat je in een instelling zit. Dan word ik zo rood als een tomaat. Ik schaam me echt dat ik mijn oude vrienden moet vertellen dat er niet veel van me is geworden."*

Bij vangnetwerken zien we ook mensen bij wie de deelname een eerste stap is naar hulp. Het zijn mensen die in beleidstermen 'zorgmijders' genoemd worden. Zij hebben zorg nodig, maar wensen deze niet. Soms door slechte ervaringen in het verleden, soms vanuit de angst om de regie over het eigen leven te verliezen. Bij een vangnetwerk wordt geen hulp opgedrongen, maar kan iemand meedoen zoals hij of zij zelf wil. Dat vergroot het vertrouwen in organisaties en professionals. Dat kan helpen als het op een bepaald punt nodig is om mensen naar hulp of zorg te leiden.

## Verleden

We zien bij de meeste deelnemers dat zij in hun leven met heel wat problemen te maken hebben gehad. Die problemen hebben in veel gevallen bijgedragen aan het ontstaan van het sociaal isolement. Zo zijn er veel deelnemers die geen fijne jeugd hebben gehad. Zij hadden te maken met mishandeling of verwaarlozing.

Ook in het volwassen leven van de deelnemers is het nodige gebeurd. Zij kregen bijvoorbeeld te maken met huiselijk geweld, zaten diep in de schulden of kwamen in een intensieve mantelzorgrelatie terecht, waardoor de ontwikkeling van hun eigen leven stil bleef staan.

Het valt op dat deelnemers veel verlieservaringen hebben gehad. Bijvoorbeeld het verlies van een ouder op jonge leeftijd, of het verlies van een partner of kind.

## Leefsituatie

De meeste deelnemers wonen alleen. Sommigen hebben nooit een vaste relatie of gezin gehad. Anderen zijn na een problematische relatie gescheiden of hun partner is overleden. Bij de mensen die samenwonen,

valt op dat het grootste deel mantelzorgers is van bijvoorbeeld een partner. Ook een aantal alleenwonende deelnemers is mantelzorger. Naast de persoon voor wie ze voor zorgen, hebben zij geen of weinig betekenisvolle relaties. Anderen zijn in het verleden mantelzorger geweest, of zijn opgegroeid met zorg.

**Annie (64):**

*“Ik heb altijd voor mijn broers gezorgd, vanaf toen ik 16 jaar oud was. Nu ben ik zelf ziek en zie ik niemand meer.”*

De meeste deelnemers hebben een laag inkomen. Zij moeten rondkomen van een bijstandsuitkering of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Sommigen leven (vaak door schulden) onder het bestaansminimum en maken gebruik van de voedselbank. Deelnemers ouder dan 65 jaar hebben een AOW-uitkering en soms een klein pensioen.

De deelnemers hebben geen van allen een betaalde baan. Een deel heeft nooit gewerkt, anderen raakten hun baan kwijt. Meerdere deelnemers hadden in het verleden een (meer dan) fulltime baan, maar daarnaast geen sociale relaties. Doordat ze deze baan hadden, misten ze de contacten in de privésfeer niet. Toen het werk wegviel, vielen ook de contacten weg en kwam er niets voor in de plaats.

**Marco:**

*“Ik heb nooit vrienden gehad, kende niemand in Rotterdam. Weet je, ik werkte 50 uur per week, ik was maar anderhalve dag per week thuis.”*

## Onder- en bovengrens

Er is een ‘ondergrens’ te geven om met een positief resultaat aan te kunnen sluiten bij een vangnetwerk. Een persoon moet kunnen aarden in een groep van minimaal vijftien personen. Vangnetwerken hebben veel onderlinge dynamiek en de activiteiten zijn vrij ongestructureerd. Deelname past daarom niet als een persoon baat heeft bij rust en structuur.

Mensen aan de ‘bovengrens’ zijn mensen die zelfstandig of met steun van vrijwilligers hun netwerk duurzaam kunnen uitbreiden. Zij sluiten soms tijdelijk aan bij een vangnetwerk als opstapje om verder te groeien.

Het is vooraf niet altijd duidelijk of het vangnetwerk past bij de persoon. Geregeld wordt pas tijdens de deelname helder dat een deelnemer aan de onder- of bovengrens zit. Niet zelden wordt dan ook duidelijk dat er een ziekte of beperking speelt die nooit formeel is vastgesteld.

## 2.4 Instandhoudende factoren

Er zijn in Nederland verschillende methoden bekend die zich richten op de netwerken van kwetsbare burgers. Zie o.a de publicatie “Maatwerk bij de aanpak van eenzaamheid” (Van de Westelaken, 2012) en de publicatie van Kruijswijk et al. (2014) waarin 44 methoden en instrumenten rondom sociale netwerken staan beschreven. Ondanks het grote aantal initiatieven, weten we uit onderzoek (Hortulanus, Machielse & Meeuwesen, 2003 ; Fokkema & van Tilburg, 2006) dat lang niet alle mensen in een structureel isolement worden bereikt en geholpen.



Wij zien drie factoren die de problematiek van sociaal isolement in stand houden:

### 1 Taboe op hulp

In de eerste plaats ligt er een taboe op het onderwerp eenzaamheid (Nicolaisen & Thorsen, 2014). Mensen zoeken daardoor niet snel hulp. Als je een groep begint voor 'eenzame mensen' dan komt de doelgroep van vangnetwerken daar niet op af. Het niet hebben van een netwerk wordt gezien als een persoonlijk falen. Mensen schamen zich voor hun eenzaamheid in een wereld waar, zeker als je kijkt op social media, iedereen een bruisend sociaal leven lijkt te hebben.

### 2 Benaderingswijze

Het valt op dat bij de meeste initiatieven de eenzame of geïsoleerde persoon slechts wordt benaderd als ontvanger van hulp. Deze krijgt bijvoorbeeld een maatje of mag komen eten van een door vrijwilligers bereide maaltijd. Er wordt weinig beroep gedaan op wat de persoon te bieden heeft aan anderen. Dit terwijl we weten dat mensen liever een ander hulp bieden, dan dat ze zelf hulp vragen (Uehara, 1995, Linders, 2010). Deze manier van ontmoeten kan helpen bij eenzaamheidsgevoelens (Bouwman & van Tilburg, 2020), maar zeker niet voor iedereen. We weten dat wederkerigheid van groot belang is om sociaal isolement effectief te doorbreken (Ten Bruggencate, Luijckx & Sturm, 2018; Uehara, 1995). Het slechts benaderd worden in de rol van hulpvrager kan een gevoel van 'sociale overbodigheid' oproepen (Bart, 2001), waardoor het gevoel van eenzaamheid juist kan worden versterkt.

### 3 Negatieve ervaringen

We zien dus dat sociaal geïsoleerden lang niet altijd succesvol worden bereikt met hulp. Maar op eigen kracht lukt het deze groep mensen ook niet om een netwerk op te bouwen en te onderhouden. Uit onderzoek van Machielse (2006) komt een patroon naar voren waarin je ziet dat mensen vanuit ontoereikende sociale vaardigheden relaties proberen aan te gaan. Dat lukt niet en daardoor doet de persoon een negatieve ervaring op. Als mensen meermaals dergelijke ervaringen hebben gehad, dan kiezen ze er veelal voor om zich terug te trekken uit het sociale leven, want 'het lukt toch niet'. Door gebrek aan oefening verminderen hun vaardigheden nog verder. In sociale interacties ontwikkelen en onderhouden mensen immers hun sociale vaardigheden. Zo ontstaat een negatieve spiraal.

Vangnetwerken richt zich op het doorbreken van deze factoren door de inzet van de drie bouwstenen:

Positief betrekken maakt dat mensen zich niet schamen om aan te sluiten. Het gaat immers niet om je problemen. Het organiseren van activiteiten in een sfeer van georganiseerde chaos, maakt dat mensen niet aansluiten als passieve deelnemer, maar dat zij bijdragen. Door het sociaal tolken van de sociaal werker wordt het vangnetwerk een oefenplaats voor sociale vaardigheden waar de deelnemer positieve ervaringen kan opdoen in contacten met anderen.

## 3 Sociaal werker

De negatieve spiraal die tot sociaal isolement leidt, kan alleen worden doorbroken als de persoon in kwestie ervoor kiest om opnieuw sociale contacten aan te gaan. Het liefst wil je dat deze moedige poging om het contact opnieuw aan te gaan een positieve ervaring is. Hier ligt de taak voor sociaal werkers. Jij kunt sociaal geïsoleerden ondersteunen bij het vinden van aansluiting en helpen om die aansluiting te behouden. Je kunt een veilige omgeving creëren waarin kwetsbaarheid mag bestaan. Dat kan je doen door mensen te ondersteunen met het ontwikkelen van hun individuele vaardigheden, maar ook door plekken te creëren waar mensen met beperkte sociale vaardigheden toch aansluiting kunnen vinden. Een vangnetwerk biedt zo'n veilige plek.

Voor het opbouwen en onderhouden van een vangnetwerk heeft de sociaal werker bepaalde kwaliteiten en vaardigheden nodig. In hoofdstuk 1 stonden de kenmerken van de 'ideale' sociaal werker bij vangnetwerken opgesomd. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de elementen uit die lijst.

<b>Werkt vanuit een presente basishouding</b>
<b>Heeft de volgende competenties:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Heeft ervaring met groepswork/groepsdynamiek/gesprekstechnieken</li><li>2. Is er stellig van overtuigd dat iedereen talenten heeft</li><li>3. Is in staat om de ander te laten stralen</li><li>4. Leert door te doen en daarop te reflecteren</li><li>5. Je kunt met 'georganiseerde chaos' overweg</li><li>6. Heeft interesse in mensen met problematiek en beperkingen</li><li>7. Is empathisch, nieuwsgierig en kan goed luisteren</li><li>8. Heeft doorzettingsvermogen en een lange adem</li><li>9. Is persoonlijk en durft iets van zichzelf te laten zien</li><li>10. Kan afwisselend in en naast de groep staan</li><li>11. Is nuchter en kan diplomatiek optreden</li><li>12. Werkt samen binnen een team of wijk</li></ol>

### 3.1 De presentiebenadering als basis

Presentie vormt de grondhouding die je als sociaal werker moet hebben om een vangnetwerk te kunnen begeleiden. In het Praktijkboek presentie (2019) staat de presentiebenadering helemaal beschreven. In dit handboek staan op enkele plekken de belangrijkste thema's uitgelicht.

Het woord 'presentie' of de uitdrukking 'present zijn' kennen we allemaal uit de omgangstaal. Daar betekent het zoiets als 'er zijn', 'aanwezig zijn'. Maar binnen de presentiebenadering wordt dit begrip op een heel specifieke manier ingevuld. Het uitgangspunt is: je kunt er niet vóór iemand zijn, als je niet mét hem of haar bent. In een korte definitie omschrijven we presentie als: "Een praktijk waarbij de zorggever zich aandachtig en toegewijd op de ander betreft, zo leert zien wat er bij die ander op het spel staat – van verlangens tot angst – en die in aansluiting dáárbij gaat begrijpen wat er in de desbetreffende situatie gedaan zou kunnen worden en wie hij/zij daarbij voor de ander kan zijn. Wat gedaan kan worden, wordt dan ook gedaan. Een manier van doen, die slechts verwezenlijkt kan worden met gevoel voor subtiliteit, vakmanschap, met praktische wijsheid en liefdevolle trouw."

Binnen presentie staat de vraag centraal: wat is goede zorg en wat doet een goede zorgverlener eigenlijk? We weten bijvoorbeeld uit onderzoek dat professionals die door cliënten en patiënten het meest worden gewaardeerd, vaak niet strikt doen wat in de boeken staat of in de opleidingen wordt geleerd. Als je aan mensen vraagt wat zij een goede zorgverlener vinden, dan zeggen ze dingen als: dat is iemand die jou kent, voor wie je geen nummer bent, die je regelmatig ziet of tegenkomt, die je aan de mouw kunt trekken, die je kunt bellen en die dan ook opneemt. Voor zo'n hulp- of zorgverlener is het belangrijk hoe het met je gaat, en hij of zij snapt dat het soms helemaal niet gaat. Daarmee zeggen ze eigenlijk wat er in de eerste regel van de bovenstaande definitie staat: iemand die concreet tijd en aandacht voor je heeft, zich op je betreft en zich jouw lot aantrekt, die iets begrijpt van je leven en je sores en die het goede voor jou wil.

Bij een vangnetwerk geef je invulling aan de presente benadering op groepsniveau. Hiertoe zet je de drie bouwstenen in. Hier noemen we ze kort, bij de opbouwfase wordt op iedere bouwsteen dieper ingegaan.

- **Bouwsteen 1: Positief betrekken**  
Er wordt een groepsaanpak gevolgd, die niet probleemgericht is, maar die uitgaat van behoeften en talenten een actieve bijdrage door iedereen
  
- **Bouwsteen 2: Activiteiten in een sfeer van georganiseerde chaos**  
Bij de vangnetwerk activiteiten is er ruimte voor alle deelnemers om actief bij te dragen en dus sociaal productief te zijn. Die ruimte ontstaat in een sfeer van 'georganiseerde chaos'. De sociaal werker schept deze bruisende maar ook veilige vrije ruimte. Iedereen geeft en neemt, waardoor contacten wederkerig zijn
  
- **Bouwsteen 3: Sociaal tolken**

De deelnemers hebben ondersteuning nodig om succesvol relaties met elkaar op te bouwen. De sociaal werker ondersteunt de deelnemers tijdens de activiteiten door sociaal te tolken. De deelnemers kunnen oefenen met hun sociale vaardigheden en deze versterken (subdoel e).

Door consequent te werken vanuit de drie bouwstenen, volgt de verdieping. Deelnemers ervaren een groepsgevoel. Zij hebben het gevoel ergens bij te horen, een 'sense of belonging'. Vanuit de gezamenlijke identiteit bieden deelnemers elkaar allerlei vormen van steun

## 3.2 Competenties van de sociaal werker

### 1 Ervaring met groepswork

Als je bent opgeleid tot sociaal werker, heb je kennis over groepsdynamiek en gesprekstechnieken die je kan inzetten bij een vangnetwerk. Het is prettig als je al eerder ervaring hebt opgedaan met werken met groepen. Waarschijnlijk pas je al elementen van de vangnetwerken (zoals de sociale productiviteit en begeleiding bij onderlinge steun) toe in je dagelijkse praktijk. De combinatie van de doelgroep en de verschillende werkzame elementen maakt vangnetwerken een aparte methode.

### 2 Overtuigd van talenten

Het is essentieel dat je voorbij de problemen van de deelnemers kijkt. Je kijkt dus niet naar een 'client', maar naar een buurtbewoner. Iemand die je buurman zou kunnen zijn. Dat is de manier waarop je iemand benadert. Een deelnemer aan vangnetwerken voert een eigen huishouden en dat betekent al de deelnemer van alles kan. Alle deelnemers zijn ergens goed in. Soms weten ze dat van zichzelf, maar vaak zal jij vanuit je overtuiging degene zijn die die talenten weet aan te boren.

### 3 De ander laten stralen

Mensen helpen liever een ander dan dat ze zelf geholpen worden. Dat is het uitgangspunt van de vangnetwerken. Door een stapje achteruit te doen kan je een ander laten stralen.

Om te werken met de methode vangnetwerken, moet je niet te behulpzaam ingesteld zijn. Het kan verleidelijk zijn om mensen te helpen en dingen uit hun handen te nemen. Dat is bij vangnetwerken juist niet de bedoeling. Als jij mensen steeds dingen uit handen neemt, dan geef je de boodschap af dat de ander het niet kan. Je moet dus soms op je handen zitten om de deelnemers de kans te geven iets zelf op te lossen.

### 4 Leren door te doen

Een vangnetwerk ontwikkel je al doende. Je denkt uiteraard goed na voor je een activiteit gaat organiseren, maar de ervaring is dat je er werkenderwijs achter komt wat wel en juist niet werkt. Als sociaal werker bij een vangnetwerk durf je te experimenteren. 'Doen' is dus belangrijk. Maar het is minstens zo belangrijk dat je af en toe een stapje naar achter zet om te reflecteren op wat je hebt gedaan. Daarop stel je je aanpak steeds bij.

### 5 Met georganiseerde chaos overweg kunnen

Bij een vangnetwerk zijn de activiteiten die de deelnemers organiseren geen doel, maar een middel. Je probeert de deelnemers actief te laten bijdragen. In hoofdstuk zes lees je dat het organiseren van vangnetwerk activiteiten vraagt om 'georganiseerde chaos'. Je legt niet van tevoren alles vast. Wat je doet is overweeg je situationeel. Dat komt mede doordat je een groot deel van de organisatie van activiteiten aan de deelnemers overlaat en dat niet zelf uit handen neemt. Dit heeft tot gevolg dat er onverwachte, prachtige en ontroerende dingen gebeuren.

In de keuken staat een groepje te koken. Er ontstaat onenigheid over hoe je een ui fatsoenlijk snijdt. Dat brandje moet geblust. Tegelijkertijd komt er een verwijzer binnen met een mogelijke nieuwe deelnemer. Die moet netjes worden ontvangen. Je merkt op dat Don voor de tweede week op rij niet gekomen is. Die moet je even bellen. Marion vraagt of ze je even apart kan spreken, omdat ze zich ontzettend ergert aan een andere deelnemer. Ada, die de eigen bijdragen int, vertelt dat twee mensen geen geld bij zich hadden. Je weet dat dat bij één van hen regelmatig gebeurt. Wat zou daar spelen? Gelukkig komt er positief nieuws uit de keuken. Het eten is klaar en de tafel wordt gedekt.

Als sociaal werker ben je voor van alles het aanspreekpunt en het gebeurt regelmatig dat je handen tekort komt omdat alles tegelijk gebeurt. Het is goed om na te gaan of chaos en multitasken bij je passen. Als je erg van structuur en voorspelbaarheid houdt, is het de vraag of je bij een vangnetwerk thuis zal voelen.

### 6 Interesse

Het is handig als je al iets weet over de problemen en beperkingen waar vangnetwerk deelnemers mee te maken hebben. Dat helpt je om hun sociale gebruiksaanwijzingen te kunnen lezen. Als je deze kennis nog niet hebt, is het verstandig dat je er in verdiept voordat je start met het vangnetwerk.

### 7 Luisteren

Belangrijker nog dan theoretische kennis over problemen, is dat je de vaardigheid hebt om echt naar mensen te luisteren. Dit sluit aan bij de presente basishouding waar het in het begin van dit hoofdstuk over

ging: Je hebt oprechte interesse in de ander, hoe zijn of haar leven er uit ziet. Zo kom je er achter wat je kan betekenen.

## 8 Doorzettingsvermogen

De ervaring leert dat het begeleiden van een vangnetwerk vraagt om een lange adem van de betrokken sociaal werker. De groep ontwikkelt zich in kleine stapjes. De doelgroep van vangnetwerken is dermate kwetsbaar, dat je de groep niet zomaar los kunt laten. Je zult dus als sociaal werker altijd een actieve rol hebben. Deelnemers zetten stappen in hun ontwikkeling, maar sommige beperkingen zijn structureel. Het netwerk is meestal dynamisch: mensen komen erbij en laten het weer los.

Het is goed om van jezelf te weten waar jij vrolijk van wordt. Wil je dezelfde groep ook na het ontwikkeltraject van achttien maanden blijven begeleiden? Of zou je het op dat moment misschien aan een andere collega willen overdragen?

Of je in staat bent om een netwerk langdurig te ondersteunen, is ook afhankelijk van hoe de rest van je werk eruitziet. Past het in een langlopende welzijnsopdracht? Of zou je het als project naast je gewone werk moeten doen? In het laatste geval is het belangrijk om te bedenken hoe je kan zorgen dat een vangnetwerk niet ophoudt als projectfinanciering wegvalt. Ga in gesprek met je team en leidinggevende. Wellicht kan er ruimte gemaakt worden in de werkplannen voor deze manier van werken.

## 9 Persoonlijk

Wederkerige relaties zijn de kern van vangnetwerken. Dat geldt niet alleen voor de relaties tussen de deelnemers, maar ook voor de relatie van de sociaal werker met de deelnemers. Daarom is het belangrijk dat sociaal werkers die met deze methode werken ook iets van zichzelf laten zien. Dat wordt door deelnemers vaak zeer gewaardeerd. Meestal hebben vangnetwerk-deelnemers al heel wat hulpverleners gekend in hun leven. Die contacten kunnen heel afstandelijk zijn geweest. Dit versterkt bij mensen het gevoel 'maar een cliënt' te zijn.

Bij een vangnetwerk is het contact tussen de sociaal werker en de deelnemer meer wederkerig. Uiteraard kun je je eigen invulling geven aan die wederkerigheid. Het gaat niet om *wat* je precies deelt, of waar je mensen mee naartoe neemt. Het gaat om de gelijkwaardigheid die achter het delen zit: van mens tot mens.

In Rotterdam werd de sociaal werker moeder van een dochter. De groep leefde vanaf het begin van de zwangerschap mee. Na de geboorte organiseerden ze een kraamfeest met taartjes en cadeautjes. De sociaal werker nam haar dochter mee en de deelnemers konden haar bewonderen. Een paar deelnemers zaten zelfs een tijdje met de baby op schoot.

## 10 Afwisselend naast en in de groep staan

Als sociaal werker neem je een bijzondere positie in. Je staat dan weer in en dan weer naast de groep. De ene keer maak je deel uit van de 'we', bijvoorbeeld als je samen een activiteit aan het uitvoeren bent en jij gewoon meedoet. Op andere momenten sta je meer naast de groep. Bijvoorbeeld als er conflicten zijn in de groep. Je kijkt dan van buiten naar de groep en pakt een rol van bemiddelaar. Hoe dan ook zet je jezelf niet boven de groep. Je bent niet de 'begeleider'.

Het kan zo zijn dat deelnemers zich in het begin meer met jou verbonden voelen dan met elkaar. Dat is niet zo vreemd. Jou kennen ze misschien al langer en jij hebt goede sociale vaardigheden die het prettig maken om met jou om te gaan. Dit is geen probleem, later zal het veranderen. Je kunt de verbondenheid ook positief inzetten door mensen ook te betrekken bij andere activiteiten. De meeste sociaal werkers hebben naast een vangnetwerk ook andere taken. Als het kan, vraag je deelnemers eens mee naar andere werkzaamheden: een wijkfeest, opruim rondje, een klusje.

Je zult zien dat de verbondenheid die mensen met elkaar voelen groeit naarmate het vangnetwerk zich ontwikkelt. Dat is natuurlijk het doel. Maar de deelnemers zullen zich daarnaast met jou verbonden blijven voelen. Kijk daarom niet vreemd op als deelnemers schrikken als jij een andere baan krijgt. Voor hen zou het het fijnst zijn om jarenlang met dezelfde sociaal werker te maken te hebben. Dat betekent natuurlijk niet dat je niet van baan zou moeten veranderen, maar het is wel van belang dat je de groep zorgvuldig overdraagt. Ook waarderen deelnemers het heel erg als je nog eens van je laat horen.

## 11 Diplomatiek

Vangnetwerken zijn plekken waar mensen hun sociale vaardigheden kunnen oefenen. Dat gaat meestal niet zonder hobbels. De samenkomst van mensen met een sociale gebruiksaanwijzing botst wel eens. Er zijn regelmatig conflicten in de groep, vaak omdat mensen elkaar niet goed begrijpen. In de tweede plaats kunnen de onderlinge relaties voor heel wat dynamiek zorgen. Je schrikt niet van een botsing maar je ziet dat als een kans voor de groep om te groeien.

Ria is de vorige keer eerder weggegaan bij de creacub. Ze heeft niet geholpen met opruimen. De sociaal werker heeft dat niet gemerkt, maar de groep wel. Drie dames zijn er na afloop van de activiteit over met elkaar in gesprek gegaan. Ze vinden het niet kunnen. De oplossing die ze voor dit probleem hebben bedacht, is dat ze een groot bord gaan maken dat ze de volgende keer op tafel gaan zetten, waarop staat dat het verplicht is om je troep op te ruimen. Gelukkig vertellen ze de sociaal werker over dat plan. Die probeert te relativiseren: misschien wist Ria niet dat van haar werd verwacht om te helpen met opruimen? In plaats van het bordje, kiezen ze ervoor om met Ria te praten. Die bleek inderdaad niet op de hoogte. Ze moest eerder naar huis, omdat haar partner met dementie eerder terugkwam van dagbesteding. Dat begrijpt de groep en er wordt afgesproken dat als je eerder weggaat, je in ieder geval je eigen spullen opruimt.

Als sociaal werker ben je bemiddelaar en tolk. Je probeert ervoor te zorgen dat mensen elkaar begrijpen. Als het je lukt om een conflict op te lossen, bereik je iets waardevols. Waar mensen eerder in hun leven weg zijn gegaan bij groepen als er een conflict was, doen ze nu de positieve ervaring op met het constructief oplossen van een probleem. Ook hier is het weer goed om na te gaan of deze manier van werken bij je past.

## 12 Samenwerken met anderen

Voor een succesvol vangnetwerk zijn goede samenwerkingsrelaties nodig, zowel binnen je team als met externe samenwerkingspartners. Binnen het team moet er een gezamenlijke commitment zijn om het vangnetwerk tot een succes te maken. Dat betekent niet dat iedere sociaal werker het vangnetwerk uitvoert, maar wel dat ieder teamlid bijdraagt wat hij of zij kan bijdragen en je vanuit je team begrip krijgt voor het belang van je werk.

Voor een succesvol vangnetwerk is ook samenwerking nodig met professionals in de wijk en daarbuiten, bijvoorbeeld voor de werving van deelnemers en het verwijzen van deelnemers bij individuele

problematiek. In een wijkcentrum moet naast een fysieke ruimte ook figuurlijk ruimte zijn voor de groep. Deelnemers moeten zich welkom en gewenst voelen. Als activiteiten gericht zijn op de omringende wijk, moet er ook een aansluiting zijn bij andere organisaties, personen en projecten in de wijk.

## 4 Verkenning



### 4.1 Verloop van de verkenning

Als je een vangnetwerk wil starten, begin je met een verkennende fase. Je verkent uitgebreid of er in jouw praktijk mogelijkheden zijn voor een vangnetwerk. Je bedenkt wat het zal vragen om een vangnetwerk zo te laten draaien dat je de doelen kan bereiken. In de startfase voer je experimenten uit, waarmee je leert wat voor jouw vangnetwerk kan gaan werken<sup>3</sup>.

Een aantal zaken zijn van belang. In de eerste plaats wil je er zicht op krijgen of en op welke manier je de **doelgroep** kan **bereiken**. In de tweede plaats wil je een eerste beeld krijgen van de **activiteit** die je kan organiseren. Ten derde heb je om je activiteit uit te kunnen voeren een geschikte **locatie** nodig.

De gemiddelde duur van de verkenning is drie maanden. Hoe lang je ermee bezig bent, hangt af van je uitgangspunt. Misschien weet je al heel veel en heb je maar enkele punten om uit te zoeken. Het kan ook zijn dat je heel veel uitzoekklussen hebt. Op een bepaald moment maak je een keuze voor een activiteit waar je mee aan de slag gaat, waar je een klein groepje bij betrokken hebt. Wees niet te huiverig om de keuze voor de activiteit te maken. Je kan je activiteit tijdens de tweede fase, de opbouwfase, nog veranderen en ook je groep met deelnemers zal nog verschuiven.

Je kunt de verkenning afsluiten als je:

- Eerste groepje (minimaal drie) deelnemers hebt die aan die activiteit mee willen doen
- Een eerste activiteit hebt gekozen die je wekelijks kan gaan uitvoeren
- Een locatie hebt

In dit hoofdstuk gaan we eerst in op de manier waarop je te werk gaat in de verkenning: Door experimentjes uit te voeren en het verloop daarvan bij te houden in een logboek. Vervolgens gaan we in op het werven van het eerste groepje, het kiezen van een eerste activiteit en het vinden van een goede locatie.

### 4.2 Werken met experimenten

Het woord 'experiment' klinkt groot. Maar de experimenten die je uitvoert in de verkenningsfase hoeven dat niet te zijn. Het is de bedoeling dat je jezelf vragen stelt en die door middel van acties beantwoordt. Zo ga je praktisch aan de slag.

---

<sup>3</sup> Het staat je uiteraard ook vrij om op een andere manier aan de slag te gaan met wat je hebt gelezen over vangnetwerken. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om niet een heel vangnetwerk op te zetten, maar wel bepaalde elementen te gebruiken. Bijvoorbeeld door elementen toe te passen op een andere doelgroep, of om eens te kijken naar je huidige activiteiten aanbod.



## Lean startup methode

De manier van werken met de experimenten en het logboek is geïnspireerd op de 'Lean startup' (Ries, 2011) uit het bedrijfsleven. Een startup is een onderneming met een vernieuwend idee. Bij Lean kiest de onderneming ervoor om niet eerst een uitgebreid bedrijfsplan te schrijven, maar om experimenterend te werk te gaan. Zo kom je er achter wat werkt en wat niet werkt en anders moet. Doordat je je niet van tevoren helemaal vastlegt, kun je bijsturen om te zorgen dat je dienst of product aansluit bij de doelgroep aan wie je het wil verkopen. Het Oranjefonds heeft in haar [groeiprogramma](#) een werkwijze ontwikkeld waarmee sociaal ondernemers volgens de principes van de Lean startup te werk kunnen gaan.

Wij vinden de manier van werken bruikbaar voor sociaal werkers die een vangnetwerk willen ontwikkelen. In plaats van dat je achter je computer een heel project ontwerpt, ontdek je al experimenterende hoe een vangnetwerk er in jouw praktijk uit kan zien. Doordat je de experimenten uitvoert, werk je al vanaf de start aan betrokkenheid van samenwerkingspartners en de doelgroep. Dat vergroot je kans op succes.

Er zijn ongetwijfeld uitzoekklussen voor jouw praktijk. Bij elk van die klussen ga je systematisch te werk. Je kan gebruik maken van het ontwikkelde logboek:

Op welk aspect heeft je experiment betrekking? (Doelgroep, locatie of activiteit)	Doelgroep / Activiteit / Locatie /	Doelgroep / Activiteit / Locatie /	Doelgroep / Activiteit / Locatie /
<b>Voor</b>			
Wat wil je te weten komen/bereiken?			
Hoe gaat je experiment er uit zien?			
Wanneer ben je klaar met het uitvoeren?			
<b>Na</b>			
Wat zijn je bevindingen?			
Wat betekent dit voor je vangnetwerk?			
Roept dit nieuwe uitzoek punten op?			

Het logboek is een hulpmiddel waarmee je kunt bijhouden wat je doet en wat dat oplevert. Je hoeft er geen uitgebreid verslag van te maken, een paar zinnen zijn genoeg. In de bovenste gele balk geef je aan op welk aspect je experiment betrekking heeft. Daaronder geef je achtereenvolgens aan wat je met je experiment te

weten wil komen/wil bereiken. Daaronder geef je aan wat je wil gaan doen en wanneer je klaar wil zijn met het uitvoeren. Na het uitvoeren geef je kort je bevindingen weer, reflecteer je op de vraag wat dit betekent voor je vangnetwerk en noteer je welke nieuwe vragen je experiment oproept. Hieronder vind je een uitwerking van enkele experimenten.

Op welk aspect heeft je experiment betrekking? (Doelgroep, locatie of activiteit)	Doelgroep / Activiteit / Locatie /	Doelgroep / Activiteit / Locatie /	Doelgroep / Activiteit / Locatie /
<b>Voor</b>			
Wat wil je te weten komen/bereiken?	Ik wil weten of samenwerkingspartners uit de wijk mensen kennen uit de doelgroep die mogelijk interesse hebben om deel te nemen.	Ik wil weten welk wijkcentrum geschikt is om te starten met het vangnetwerk.	Ik wil weten of ik de ruimte in de Banier mag huren.
Hoe gaat je experiment er uit zien?	Ik breng het ter sprake op ons wijkoverleg.	Ik ga langs bij twee centra om ruimtes te bekijken.	Ik vraag de huurkosten op en leg dit voor aan mijn manager.
Wanneer ben je klaar met het uitvoeren?	13-01-2021	11-01-2021	21-01-2021
<b>Na</b>			
Wat zijn je bevindingen?	Een sociaal makelaar gaf aan dat ze het zou bespreken met een dame waar ze regelmatig komt. Ze gaat vragen of ik een keer langs mag komen bij haar. Twee andere collega's gingen er even over nadenken.	Er is een geschikte ruimte beschikbaar in wijkcentrum de Banier. In deze ruimte kunnen we een kast gebruiken en we mogen de ruimte zelf aankleden.	De huurkosten zijn geen probleem.
Wat betekent dit voor je vangnetwerk?	Mogelijk een deelnemer en mogelijk samenwerking met andere collega's.	De locatie lijkt geschikt om bij elkaar te komen.	We hebben een geschikte locatie om bij elkaar te komen.
Roept dit nieuwe uitzoek punten op?	Indien mogelijk op huisbezoek met de sociaal makelaar. Over twee weken nog eens informeren.	Ik moet te weten komen wat de huurprijs is en of mijn manager daarmee akkoord is.	Ook moet ik even contact hebben met mijn manager over de huurkosten.

Zoals je ziet kan je heel verschillende vragen hebben, waar heel verschillende experimenten bij passen. Nog een paar voorbeelden:

- Je voert een gesprek met een persoon die je graag als deelnemer bij het vangnetwerk zou willen betrekken.
- Je organiseert een eenmalige activiteit en kijkt of het lukt (en hoe) om daar mensen uit de doelgroep bij aan te laten sluiten.
- Je zoekt uit of er vraag is naar de opbrengsten van het wijkgerichte project dat je in gedachten hebt.
- Je zoekt uit of iemand een deelnemer die niet mobiel is kan vervoeren naar de locatie.
- Je bespreekt met potentiële deelnemers wat voor materialen ze denken nodig te hebben voor de activiteit.
- Je bekijkt of de deelnemers bereid zijn om (op jouw kosten) spullen voor de activiteit te gaan kopen.

### **Een bestaande groep door ontwikkelen**

Je kunt een nieuwe activiteit opzetten, maar je kunt er ook voor kiezen om een bestaande groep die je ondersteunt door te ontwikkelen met vangnetwerk elementen. Het voordeel is dat je dan al een groep hebt. Een nadeel is dat in een bestaande groep al patronen zijn gevormd. Het is dan de uitdaging om die bij te sturen. Onze ervaring is dat het lastiger is om een bestaande groep door te ontwikkelen, dan om een nieuwe groep te starten.

Als je groep bijvoorbeeld gewend is dat alles door jou of een vrijwilliger wordt geregeld, kan het weerstand oproepen als je dit wil veranderen en meer van de deelnemers gaat verwachten. Dan vraagt geduld en doorzettingsvermogen. De keuze om een bestaande groep om te vormen moet een heel bewuste zijn die wordt gedragen door de betrokken sociaal werker. Het doel van vangnetwerken is niet om 'vastgeroeste' clubjes en groepen te hervormen. Het doel is om mensen in een sociaal isolement de mogelijkheid te bieden om elkaar te steunen.

Als je van een bestaande groep een vangnetwerk wil maken, moeten er voldoende mensen in de groep zitten die ervoor openstaan om actief bij te (gaan) dragen. Als je een bestaande groep omvormt naar een vangnetwerk, kan het zijn dat er deelnemers afhaken omdat het niet bij hen past. Er zijn nu eenmaal mensen die echt alleen passief kunnen of willen deelnemen aan activiteiten. In de module doelgroep is aangegeven dat voor sommige mensen een rustige, gestructureerde activiteit prettiger is. Ook een activiteit waaraan deelnemers passief deelnemen kan zorgen voor ontmoeting en is van waarde.

## **4.3 Werven eerste groepje**

Om van start te kunnen gaan met je vangnetwerk heb je een eerste groepje van deelnemers nodig. Misschien ken je zelf mensen die je graag zou willen betrekken. Of kennen je directe collega's mensen? Je komt op verschillende manieren in contact met potentiële deelnemers :

- Via verschillende nulde- en eerstelijns samenwerkingspartners. Denk bijvoorbeeld aan de poh GGZ of een collega van een maatjesproject die mensen op de wachtlijst heeft staan waarvoor geen match is.
- Alert zijn in de rest van de werkweek op kansen om nieuwe deelnemers te betrekken.
- Mensen die om een andere reden de locatie bezoeken (bijvoorbeeld voor een formulierensprekkuur), kunnen spontaan gevraagd worden om aan te sluiten.

Later komt daar ook nog mond-op-mond-reclame bij van een deelnemers, veelal na een ontmoeting op straat. Je denkt goed na over het eerste groepje. Het is natuurlijk handig als het mensen zijn waarvan je verwacht dat ze het met elkaar kunnen vinden. Als eerste deelnemers betrek je het liefst mensen die vrij extravert zijn. Die gaan makkelijker met elkaar in gesprek. Introverte mensen zijn zeker welkom bij een vangnetwerk, maar in het begin heb je mensen nodig die wat 'geluid' maken.

Je legt contact met potentiële deelnemers en je vraagt hen op een positieve manier bij de groep. Dat gaat het gemakkelijkst als je een activiteit hebt bedacht. Bij een kookgroep kun je bijvoorbeeld aan iemand vragen of hij wil komen eten en wil helpen met koken.

## 4.4 Eerste activiteit

De kern van het vangnetwerk is dat de deelnemers activiteiten voor en met elkaar organiseren. Bij die activiteiten ontmoeten ze elkaar, werken ze samen, leren ze elkaar kennen en steunen ze elkaar. In hoofdstuk zes, paragraaf 3 wordt uitgebreider ingegaan op de mogelijke activiteiten. Hier beschrijven we hoe je in de verkenningsfase kan beginnen met organiseren.

Uit ervaring in de verschillende vangnetwerken, weten we dat het het best werkt als jij een eerste activiteit verzint waar je groepje bij aan kan sluiten. Het vraagt vaak te veel van een groepje deelnemers die elkaar nog niet kennen om samen te bedenken wat ze als groep leuk zouden vinden. Als je ervoor kiest om zelf de activiteit te bedenken, heeft dat als voordeel dat je zelf de keuze hebt. Je kunt kiezen voor een activiteit die goed bij jou als sociaal werker past en waar jij van denkt dat het waarde toevoegt voor de doelgroep. Het is makkelijker om mensen (zeker als je ze nog niet goed kent) te werven voor een concrete activiteit, dan voor een 'groepje' zonder duidelijke insteek.

Bij de activiteiten van vangnetwerken zet iedere deelnemer zich actief in voor de anderen en/of voor de omringende wijk. Die actieve inzet noemen we "sociale productiviteit". Deelnemers kunnen zowel activiteiten voor elkaar als voor de omringende wijk organiseren. Het zal een tijdje duren voor deelnemers zich verantwoordelijk voelen voor elkaar als groep. Zij worden immers eerst gevraagd om aan een activiteit te gaan deelnemen. Het is daarom belangrijk dat je bij de concrete invulling steeds meebeweegt met de behoeften en talenten van de deelnemers. De activiteit moet ruimte bieden om het met je groepje verder uit te werken.

Welke activiteit geschikt is voor jouw vangnetwerk is afhankelijk van de deelnemers die je wil betrekken, van je eigen interesses, het aanbod in je werkgebied en de locatie waar je werkt. Activiteiten kunnen gericht zijn op de groep zelf, bijvoorbeeld een lunch of een crea-activiteit, of op de omringende wijk. Een activiteit kan gedurende de tijd van invulling veranderen, als de behoeften van de deelnemers veranderen. Ook kan een activiteit worden vervangen door een andere activiteit. Een groep die aanvankelijk wilde lunchen, kan best een computergroep worden.

Ingrediënten voor een geslaagde vangnetwerk-activiteit zijn<sup>4</sup>:

1. (Potentiële) deelnemers zijn enthousiast over de activiteit. Ze willen er de deur voor uitkomen.
2. De activiteit past bij jou als sociaal werker. Jij moet immers de deelnemers motiveren en in het begin veel van het regelwerk op je nemen. Je hoeft niet super enthousiast te zijn over de inhoud van een activiteit, maar deelnemers voelen het aan als de activiteit jou tegenstaat.
3. De activiteit moet geschikt zijn voor mensen met verschillende mogelijkheden en beperkingen. Mensen met fysieke beperkingen en mensen die mentaal niet zwaar belast kunnen worden, moeten op hun eigen manier kunnen bijdragen.
4. De activiteit is flexibel. Afhankelijk van de aanwezige deelnemers, kun je per bijeenkomst de ambitie bepalen. Is er veel kooktalent aanwezig? Dan kun je een drieganglunch bereiden. Als er een keer niemand is die goed kan koken, kan er ook een blik soep worden opengetrokken.

---

<sup>4</sup> Deze lijst staat ook opgenomen in de checklist in hoofdstuk 9. De checklist geeft je een overzicht van wat gerealiseerd moet worden om een succesvol vangnetwerk op te zetten.

Als het vangnetwerk zich verder ontwikkelt, kan het zijn dat er behoefte ontstaat aan meerdere activiteiten. De mogelijkheden zijn mede afhankelijk van de tijd die jij of een collega kan investeren en de mogelijkheden binnen de locatie.

Bij alle drie de onderzochte vangnetwerken werd na een tijdje gekozen om naast activiteiten voor de eigen groep, ook activiteiten uit te voeren waarin breder wordt bijgedragen aan de wijk. Dat deze wens ontstaat is niet vreemd. Het biedt de deelnemers immers de mogelijkheid om betekenisvol te zijn voor anderen. Het geeft een goed gevoel om iets te kunnen betekenen voor een kwetsbare groep. Je zou er ook voor kunnen kiezen om direct vanaf de start een wijkgerichte activiteit op te zetten waar je de doelgroep bij betreft.

## 4.5 Locatie

Een derde punt dat van belang is in de verkenningsfase, is het kiezen van een geschikte locatie voor je vangnetwerk. We weten dat het belangrijk is dat de deelnemers zich thuis voelen op die plek. De ideale locatie heeft de volgende kenmerken<sup>5</sup>:

De locatie biedt mogelijkheden om verschillende type activiteiten te huisvesten (bijvoorbeeld koken, crea, computeren, inzamelen van spullen)
De locatie biedt mogelijkheden voor verbindingen buiten de groep (andere groepen/activiteiten)
Er is een zekere mate van ongeorganiseerdheid/rommel ruimte mogelijk
Er kunnen spullen van de groep opgeslagen worden

Het is in de eerste plaats belangrijk dat de activiteit waar je voor kiest uitgevoerd kan worden op de locatie. Het is sterk aan te raden om te kiezen voor een locatie waar mogelijkheden zijn om verschillende type activiteiten te huisvesten (bijvoorbeeld koken, crea, computeren, inzamelen van spullen). Op basis van de behoefte van deelnemers kunnen activiteiten immers veranderen of kunnen aanvullende activiteiten worden toegevoegd.

Het werkt in onze ervaring positief als je kiest voor een locatie waar de deelnemers aan het vangnetwerk ook in contact kunnen komen met andere wijkbewoners en met andere activiteiten. Dat levert mooie kruisbestuivingen op. De vangnetwerk groep kan bijvoorbeeld aansluiten bij een kerstdiner, of helpen bij een activiteit voor kinderen. Het vangnetwerk hoeft ook zeker niet bij elkaar te komen in een afgesloten ruimte. We hebben goede ervaringen met vangnetwerken die samenkomen in de openbare ruimte (koffiehuis) van een wijkcentrum. Dat geeft de groep de uitstraling van een 'gezellige duiventil' waar mensen aan en af vliegen.

Voor deelnemers is het belangrijk dat de ruimte waar activiteiten worden georganiseerd voelt als 'hun plek'. Een kale ruimte, zoals een vergaderzaal is om die reden niet geschikt. Er moet een bepaalde 'rommel ruimte' zijn. Bijvoorbeeld voor deelnemers om spulletjes mee te nemen om de ruimte in te richten. Ook is het belangrijk dat je op de locatie ruimte hebt om spullen op te slaan die je nodig hebt voor de activiteiten.

<sup>5</sup> Deze lijst staat ook opgenomen in de checklist in hoofdstuk 9. De checklist geeft je een overzicht van wat gerealiseerd moet worden om een succesvol vangnetwerk op te zetten.

## 4.6 Naar de volgende fase

Als je een eerste groepje hebt die een eerste activiteit uitvoert op de gekozen plaats, dan gaat je vangnetwerk over naar de opbouwfase. We geven nog wat laatste tips.

Een tip voor je verkenning: ga niet alleen uit van wat mensen zeggen, maar kijk juist ook naar wat ze doen. Vaak geven potentiële deelnemers aan dat ze wel mee willen doen aan een activiteit, als een sociaal werker het aan hen vraagt. Maar als je de activiteit vervolgens gaat uitvoeren, komen ze niet om verschillende redenen. Daarom raden we je aan om een proefsessie te draaien van de activiteit die je wil gaan uitvoeren. Het kan zijn dat je activiteit toch niet blijkt te werken en dat je op zoek moet naar iets anders.

De sociaal werkers hadden een vergelijkbare ervaring met samenwerkingspartners. Soms zeggen partners dat zij mensen kennen die kunnen deelnemen, maar komt dit toch niet van de grond. Ook hier geldt dat je beter kunt kijken naar wat mensen daadwerkelijk doen, dan alleen uitgaan van wat ze zeggen.

Een punt dat om aandacht vraagt is de naam van je groep. Wij spreken van 'de methode vangnetwerken' en 'een vangnetwerk', maar we raden je aan om je groep niet zo te noemen. Het klinkt te veel als een hulpgroep. De naam moet passen bij wat jullie doen. Enkele voorbeelden: de DOCKwerkers (vangnetwerk bij stichting DOCK), het Speelgoedpunt, de kookclub, etc.

## 5 Opbouwfase: Groei van het vangnetwerk

Als je je eerste activiteit en je eerste groepje deelnemers hebt, breekt de volgende fase van vangnetwerk aan: de opbouwfase. De uitdaging in deze fase is om tot een stabiel vangnetwerk te komen. Dit is een vaste kern van vijftien of meer deelnemers die zich inzet om wekelijks samen een activiteit te organiseren voor elkaar en voor de wijk. En die al doende sociale vaardigheden oefent. Jouw focus als sociaal werker ligt op drie punten:

1. Groei van het aantal deelnemers naar 15
2. Uitvoeren van activiteiten door en voor elkaar waar iedereen aan bijdraagt
3. Al doende sociale vaardigheden oefenen en versterken

Ieder punt is verbonden met een bouwsteen in je aanpak:

- Positief bij elkaar brengen
- Activiteiten in sfeer van georganiseerde chaos
- Sociaal tolken



In hoofdstuk vijf, zes en zeven komen de punten en bouwstenen aan de orde.

### 5.1 Groei naar minimaal 15 deelnemers

Waar je aan het einde van de verkennende fase een klein groepje had om mee te starten, wil je in de opbouwfase groeien naar minimaal vijftien deelnemers. Een groep van deze omvang is nodig om te zorgen voor dynamiek en omdat mensen verschillende talenten hebben. Daarnaast wil je natuurlijk dat je voldoende mensen bereikt om te rechtvaardigen dat je subsidie ontvangt om het vangnetwerk te ondersteunen. Er zullen bijna altijd afmeldingen zijn. De groep blijft dan groot genoeg om je activiteit te ondernemen..

Ongeveer de helft van de mensen die kennismaakt gaat structureel (langer dan drie maanden) deelnemen. Het lukt niet altijd om de sociale gebruiksaanwijzingen af te stemmen. Daardoor kunnen mensen afhaken. Vaker nog haken deelnemers af om diverse persoonlijke redenen. Depressieve klachten kunnen maken dat het niet lukt om uit bed te komen. Deelnemers met een slechte fysieke gezondheid worden ziek. Anderen krijgen te maken met een opname in de GGZ of met een verplicht traject bij de sociale dienst.

Het komen tot een stabiele groep van 15 deelnemers vergt veel energie en doorzettingsvermogen. Als je een groep hebt weten op te bouwen van zes mensen, kan het gebeuren dat er na een ruzie twee afhaken. En dat er ook nog één ziek wordt. Dan moet je dus weer flink werven. Door deze grilligheid geven we het

advies om voor de opbouwfase een jaar jaar uit te trekken. Er moet ruimte zijn om dingen uit te proberen en om opnieuw te kunnen beginnen als een activiteit niet werkt.

Verstandig 'doormodderend' (term uit de presentiebenadering) groeit je groep. Nieuwe deelnemers blijven altijd welkom en soms komen afhakers later weer terug. De lange adem is dan de moeite waard.

Naarmate de groep groeit, wordt de sfeer levendiger. Deelnemers zitten niet stil op hun stoel, maar bewegen zich door de locatie om de activiteiten te organiseren. Er wordt druk verteld. De een komt vroeg, de ander later. Het oogt als een bruisende 'duiventil' waar mensen aanvliegen en weer uitvliegen. Andere bezoekers van de locatie komen graag even een praatje maken.

Als er minder dan vijftien deelnemers zijn, moet je actief deelnemers gaan werven. Het maximumaantal deelnemers is afhankelijk van de tijd die jij en eventuele collega's aan de ondersteuning kunnen besteden. Meestal bereik je met dertig deelnemers ongeveer de limiet.

In Dordrecht werd in 2020 in korte tijd een groepje van vier deelnemers gevonden, die allemaal een vraag hadden op het gebied van computeren. Een start met een computeractiviteit leek voor de hand te liggen en de deelnemers waren hier enthousiast over. Ze kwamen twee keer bij elkaar en brainstormden al met de sociaal werker over wat ze nog meer samen zouden willen doen.

Helaas haakten in de twee weken erna drie van de vier deelnemers af. Eén van hen had klachten gekregen over het geblaf van haar hond als ze niet thuis was en een ander zocht toch meer iemand die één op één met hem met een computer wilde werken. Een derde gaf geen reden waarom ze niet meer kwam. Nieuwe deelnemers konden door de corona crisis niet snel worden gevonden. Voor de sociaal werker betekende dit dat ze met de overgebleven deelnemer op zoek ging naar een andere activiteit waar ze mensen enthousiast voor kon krijgen: een weggeef project.

## 5.2 Vinden

De beste manier om potentiële deelnemers te vinden is via jouw netwerk(en) in de wijk. Stel verwijzers op de hoogte van het vangnetwerk en het doel ervan. Denk aan wijkteammedewerkers, ervaringsdeskundigen, ambulante begeleiders, bewoners- en vrijwilligersorganisaties. Zij kunnen kijken of ze mensen kennen die bij een vangnetwerk zouden kunnen passen.

In de Tilburgse wijk Korvel bleek een wachtlijst te zijn voor mensen die een maatje zoeken. Er zijn veel aanvragen en niet voor iedereen is een geschikt maatje te vinden. De sociaal werker die de maatjescontacten in haar takenpakket had, ontdekte op de wachtlijst mensen die mogelijk bij het vangnetwerk zouden passen. Zij bezocht hen en moedigde ze aan om eens bij de activiteit aan te sluiten. Zelf zorgde ze dat ze op die momenten ook aanwezig was. Het bleek geen oplossing voor iedereen, maar een aantal was juist blij met de aansluiting bij meerdere mensen die het vangnetwerk biedt.



Ervaring leert dat het beter werkt om met een klein aantal enthousiaste verwijzers intensief contact te hebben dan om te proberen iedereen in het wijknetwerk te betrekken. Je kunt enthousiaste verwijzers uitnodigen om af en toe langs te komen en hen op de hoogte houden van de ontwikkelingen van het vangnetwerk. Uiteraard kunnen verwijzers samen met een beoogde deelnemer komen kijken.

Van Rotterdammers met een gemeentelijke uitkering wordt een tegenprestatie verwacht in de vorm van vrijwilligerswerk, mantelzorg of zelfontwikkeling. Met de tegenprestatie worden mensen bereikt die langdurig uitkeringsafhankelijk zijn. Een aantal van hen heeft te maken met structurele problemen en beperkingen en een ontoereikend netwerk. Deze mensen kunnen hun tegenprestatie bij het vangnetwerk invullen. Door het verplichte karakter van de tegenprestatie worden deze mensen gedwongen om achter de voordeur vandaan te komen. Dit zorgt in het begin soms voor weerstand, maar de deelnemers die via de tegenprestatie zijn gekomen geven later aan dat zij hun deelname ook zonder verplichting zouden voortzetten.

Naast het 'professionele netwerk' zijn deelnemers zelf uitstekende signaleerders en aanmelders. Veel werving vindt plaats doordat deelnemers een ander in de wijk spreken. Dat kan een buur zijn, iemand die zij bij een instantie ontmoeten of gewoon in de supermarkt. Werving is op deze manier niet zo beladen en deelnemers blijken zeer goed in staat om juist die personen te vinden die door hulpverleners niet of moeizaam worden bereikt.

Bertha staat bekend als 'het krantenvrouwtje' van de Rotterdamse wijk Carnisse. Zij heeft een enorm netwerk in de buurt waar zij gratis krantjes brengt. Regelmatig komt ze mensen tegen die wel wat hulp kunnen gebruiken. Die neemt ze mee naar het vangnetwerk.

### 5.3 Positief betrekken

Sommige deelnemers sluiten heel gemakkelijk aan, maar het toeleiden naar een vangnetwerk vraagt meestal om een outreachende aanpak. Je moet mensen als het ware verleiden om deel te gaan nemen. Als je iemand bij een vangnetwerk wil uitnodigen, dan doe je dat positief: Je kijkt wat mensen wel willen, waar hun behoeften en talenten liggen.

Je voert geen zwaar intakegesprek. En je bent spaarzaam met het gebruik van het woord eenzaamheid. Het is namelijk een groot taboe om te zeggen dat je eenzaam bent. Mensen schrikken ervan en het werkt weinig motiverend als iemand je almaar wijst op hoe eenzaam je bent. Maar erken wel dat het speelt. Weer is een balans nodig: zorg dat de wijkbewoner voelt dat jij begrijpt wat hij of zij voelt, dat het vaak verborgen leed gezien is en dat het vangnetwerk een manier is om het sociale isolement te doorbreken.

Ben, die geen enkel contact heeft met familie of vrienden zegt:  
*"Nee, eenzaamheid is geen groot probleem voor mij, denk ik. Ik ben altijd bezig in en om het huis. Er is altijd wat te doen thuis of met mijn auto. En ik heb een kat."*

Je kunt je het best richten op iets wat mensen wel aanspreekt: de leuke activiteiten en 'onder de mensen komen'. Als het goed is, is de activiteit die je hebt gekozen van meerwaarde voor de potentiële deelnemer. Gratis eten is bijvoorbeeld van grote waarde als je een laag inkomen hebt.

Benadruk ook vooral de vrijblijvendheid: 'kom gerust eens kijken' en 'je bent nergens toe verplicht'. Voor iemand die lang in isolatie heeft geleefd, kan commitment tot een groep een benauwend idee zijn. Ze gaan niet voor niks niet bij een voetbal- of boekenclub. Een keer langsgaan voelt als een klein en haalbaar stapje. Dat je graag wil dat ze uiteindelijk duurzaam en actief onderdeel worden van het netwerk, is voor later zorg. Je vindt ook geen romantische relatie als je iemand op de eerste date ten huwelijk vraagt. Het is een kwestie van toe leiden, verleiden, nader tot elkaar komen en uiteindelijk duurzaam contact.

## 5.4 Past het

Je zou natuurlijk het liefst willen dat je vooraf de juiste afweging kan maken of deelname passend is, maar dat lukt helaas niet altijd. Hieronder lees je wat de onder- en bovengrens is voor deelname. Op basis daarvan maak je een zo goed mogelijke afweging.

Er is geen 'afvinklijstje' te geven. Het is een afweging die je als sociaal werker met de deelnemer moet maken. Het is uiteraard in de eerste plaats van belang dat een beoogde deelnemer behoefte heeft aan dat wat een vangnetwerk hem kan bieden: Activiteiten en uitbreiding van het sociaal netwerk. In de loop van de tijd krijg je meestal pas zicht op de meer zachte criteria: Kan deze persoon aarden in de groep? Levert hij of zij een positieve bijdrage? En bezorgt hij of zij in ieder geval geen overlast?

Je zult merken dat de groep het sterkst is als er verschillende soorten mensen betrokken zijn. Sociaal werkers van de huidige vangnetwerken geven de tip om bewust op zoek te gaan naar enkele mensen die makkelijk praten. Zij houden gemakkelijk een gesprek gaande. Jij kunt je dan bezighouden met het betrekken van de wat stillere mensen bij het gesprek. Als je een groep hebt die alleen maar uit wat stillere mensen bestaat, gaat veel van je energie zitten in het op gang houden van het gesprek.

Omdat bij vangnetwerken niet wordt gewerkt met indicaties of uitgebreide intake, kan in principe iedere wijkbewoner aansluiten. Dat betekent dat ook mensen die zorg ontvangen (van een ggz-instelling of organisatie die zich richt op mensen met een verstandelijke beperking) welkom zijn. Verbinding aangaan is voor hen van grote waarde en een belangrijke aanvulling op professionele zorg. Naast 'cliënt' of 'patiënt' zijn zij immers ook wijkbewoner met krachten en talenten.

Vaak komen deelnemers via een verwijzer bij het vangnetwerk. In dat geval is er al informatie beschikbaar over zijn of haar situatie. Dit kan helpen om de afweging te maken. Het komt echter ook geregeld voor dat mensen op een andere manier binnen komen. Dan is er minder informatie vooraf en mensen weten lang niet altijd van zichzelf dat er problemen of beperkingen spelen. Tijdens de deelname kunnen deze problemen aan het licht komen. Er kan sprake zijn van een ziekte of beperking die nooit formeel is vastgesteld, of er speelt multiproblematiek waarvoor geen hulp is. In beide gevallen is het van belang dat de sociaal werker in de gaten houdt of deelname positief verloopt, zowel voor de persoon in kwestie als voor de andere deelnemers en voor het vangnetwerk in haar geheel. Houd ook in de gaten of deelnemers (aanvullende) zorg, hulp of ondersteuning nodig hebben.

Er is wel een 'ondergrens' te geven voor deelname aan een vangnetwerk. Iemand moet kunnen aarden in een groep van vijftien tot dertig personen. Een groep die activiteiten zoveel mogelijk samen dingen regelt. Vangnetwerken hebben veel onderlinge dynamiek. Dat maakt dat er onderlinge steun plaatsvindt, maar het maakt ook dat er wel eens conflicten zijn. Ook zijn de activiteiten niet erg gestructureerd. Dat past niet bij

iedereen. Er zijn mensen die baat hebben bij intensievere begeleiding en activiteiten met meer structuur (bijvoorbeeld Wmo dagbesteding).

Mensen aan de 'bovengrens' voor deelname aan een vangnetwerk zijn mensen die zelfstandig of met steun van vrijwilligers zelf hun netwerk duurzaam kunnen uitbreiden, zonder dat ze daar langdurig een groep bij nodig hebben. Zij behoren niet tot de primaire doelgroep. We zien wel dat deze mensen tijdelijk aansluiten bij een vangnetwerk. Voor hen kan het een opstapje zijn om verder te groeien naar andere activiteiten, cursussen en vrijwilligerswerk.

Het komt ook voor dat de sterkere deelnemers voor langere tijd aansluiten, omdat ze zich thuis voelen door de ongedwongen sfeer. Het is fijn voor de groep als er mensen aansluiten met wat sterkere sociale vaardigheden. Dat vraagt wel van deze mensen dat zij willen aansluiten als gelijke. Vangnetwerken kennen geen onderscheid tussen een 'deelnemer' of een 'vrijwilliger'. Iedereen is deelnemer en ieders inbreng is evenveel waard.

## 5.5 Route individuele deelnemers

Iedere deelnemer is anders. Binnen het vangnetwerk heeft iedere deelnemer dan ook zijn eigen proces van deelname. In het proces worden de volgende stappen doorlopen:

### Eerste contact

Het toeleiden van een persoon naar een vangnetwerk vraagt vaak om een outreachende aanpak. Het is van belang dat de betrokken sociaal werkers stevige wortels hebben in de wijk. Het netwerk bestaat uit hulpverleners en organisaties in de wijk. Wanneer deze verwijzers goed op de hoogte zijn van het doel van een vangnetwerk, kunnen zij zorgen dat de juiste mensen worden geworven (in hoofdstuk 6 vind je meer informatie over werven). Naast het 'professionele netwerk' zijn deelnemers zelf uitstekende signaleerders en aanmelders. Zij komen regelmatig mensen op straat tegen die zij informeren over het vangnetwerk

### Kennismaking

Je voert een eerste gesprek. De manier waarop je dat doet, is afhankelijk van wat bij iemand past. De een heeft graag een kennismakingsgesprek bij hem thuis of op de locatie. De ander sluit liever laagdrempelig aan zonder dat er een formeel gesprek plaatsvindt. De verwijzer kan aanwezig zijn, maar dat moet niet. Je maakt in het eerste contact een inschatting of deelname aansluit bij de persoon. Je maakt in ieder geval duidelijk wat het doel is: samen dingen organiseren en elkaar steunen.

Het is voor een deelnemer hartstikke spannend om voor de eerste keer te komen. Het is daarom heel belangrijk dat iemand een warm welkom krijgt. Zorg dat je de ruimte hebt om daar aandacht aan te besteden. Natuurlijk is het mogelijk dat een verwijzer de eerste keer mee komt. De groep draagt zelf ook bij. Zij heten de nieuwe deelnemer welkom en als het kan laat je hen aan een nieuwe deelnemer uitleggen hoe de groep werkt. Daarmee voelt het minder als een 'intake' en meer als een 'welkom'. Dit maakt dat mensen het gevoel hebben dat ze erbij horen en dat ze terugkomen. Je versterkt op die manier ook het groepsgevoel.

### Deelname

Na de kennismaking gaat een deelnemer verder met zijn of haar deelname. Hoe deze wordt ingevuld, is per persoon verschillend. Deelname houdt in ieder geval in dat iemand meedoet met de activiteiten en bereid is om te steunen en steun te ontvangen.

Als iemand drie maanden deelneemt, plan je een evaluatiegesprek in. Je gaat dan aan de hand van een aantal vragen in op hoe de persoon zijn of haar deelname ervaart. In hoofdstuk acht vind je informatie over hoe je dit gesprek kan voeren. Je vindt daar ook het evaluatieformulier.

Uit ervaring weten we dat het regelmatig voorkomt dat deelnemers een week of enige tijd niet komen. Mensen hebben niet zelden afspraken met artsen en hulpverleners, waardoor ze verhinderd zijn. Soms kan iemand tijdelijk niet deelnemen door ziekte of verergering van problemen. In dat geval is het goed hem of haar te laten weten dat hij of zij altijd weer welkom is als het beter gaat. In de tussentijd is het fijn als er de deelnemers contact houden door kaartjes te sturen, te bellen of op (zieken)bezoek te gaan.

Rick heeft lange tijd te veel alcohol gedronken. Hij is een paar keer opgenomen in een verslavingskliniek. Als hij weer uit de kliniek komt, komt hij bij het vangnetwerk terecht. Hij vindt er gezelschap. Daarnaast vindt Rick het heel fijn om zijn talenten in te kunnen zetten voor anderen. Hij werpt zich op als vrijwillige kok bij de lunchgroep. Hij komt trouw iedere week. Dit helpt hem om niet meer te drinken. Hij kan immers niet koken als hij dronken is, en een groep van vijftien mensen zit te wachten op de wekelijkse gezonde maaltijd.

## Signaleren

Het vangnetwerk is ook de plek waar het wordt gezien als het (even) niet goed gaat met een deelnemer. Bijvoorbeeld wanneer iemand door een psychiatrische ziekte meer klachten krijgt, wanneer blijkt dat er problematische schulden zijn of als er zorg nodig is vanwege lichamelijke problemen. Doordat mensen wekelijks bij het vangnetwerk komen, kan jij dit opmerken en de juiste hulp inschakelen.

In veel gevallen kun je je netwerk in de wijk benutten om de juiste hulp of zorg te regelen. Maar we weten ook dat het lastig kan zijn om bij complexe hulpvragen op verschillende domeinen binnen een redelijke termijn de juiste hulp te organiseren. Als je aan de slag gaat met de methode, krijg je hier hoogstwaarschijnlijk een keer mee te maken. Bureaucratische procedures en verkokerde hulpverlening sluiten niet goed aan bij de behoeften van deze mensen. Een oplossing voor dit probleem is niet altijd direct voorhanden. Het helpt om goed contact te onderhouden met hulpverleners, waardoor er korte lijntjes zijn. In verschillende gemeenten zijn ambtenaren actief vanuit de aanpak van verward gedrag. Zij kunnen ondersteunen bij situaties waar het organiseren van hulp stagneert.

Linda heeft last van psychoses en is in haar leven meerdere keren opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis. Ze weet zichzelf redelijk te redden, maar ze is heel eenzaam. Ze wordt op straat herkend door een deelnemer aan het vangnetwerk (ze zijn ooit samen opgenomen geweest). Hij vraagt haar mee. Linda vindt bij het vangnetwerk een groep die haar met haar bijzondere gedrag accepteert. Zij is zeer slecht ter been en kan fysiek niet meehelpen, maar ze schrijft prachtige gedichten. Iedere week leest ze er één voor.

Linda kan hulp gebruiken bij het schoonhouden van haar woning, die door haar fysieke problemen vervuild is geraakt. De sociaal werkers van het vangnetwerk schakelen huishoudelijke hulp in. De zelfzorg van Linda gaat achteruit, waardoor ook haar gezondheid in gevaar komt. Vanuit het vangnetwerk worden pogingen gedaan om de juiste hulp in te schakelen. Dat heeft heel wat voeten in de aarde. In een periode van zes maanden vindt er contact plaats met professionals van acht verschillende organisaties. Uiteindelijk wordt er een passende woonbegeleider gevonden.

## Einde van de deelname

Deelnemers kunnen blijven komen zolang zij daar baat bij hebben. Jarenlange deelname is mogelijk en geen uitzondering. Er vertrekken echter ook regelmatig mensen om verschillende redenen. Als een deelnemer definitief stopt, is het voor de andere deelnemers prettig om te weten waarom. Zij investeren immers in de onderlinge relaties. Als de persoon hiervoor toestemming geeft, wordt met de deelnemers gedeeld wat de reden van uitval is.

Deelnemers laten lang niet altijd weten wat de reden is dat zij wegblijven. Het is goed als je dit achterhaalt, zodat je weet wat er speelt. Deelnemers kunnen een patroon hebben om te vluchten van problemen. Mogelijk kan een probleem worden opgelost en kan de persoon terugkeren. Als het patroon daarmee wordt doorbroken, is dat een positieve ervaring.

Het komt geregeld voor dat deelnemers uitvallen omdat zij niet langer aansluiting voelen bij het vangnetwerk. Dat kan bijvoorbeeld door een ruzie komen. Een deelnemer kan ook definitief stoppen als hij of zij te maken krijgt met (gezondheids)problemen die zo groot zijn dat deelnemen niet meer lukt. Ook komt het voor dat een deelnemer overlijdt. In dat geval is het goed om als groep samen stil te staan bij het verlies.

Een andere manier waarop deelname wordt beëindigd, is op initiatief van de sociaal werker. Vangnetwerken werkt met een zeer kwetsbare doelgroep. De deelnemers zijn onderling behoorlijk tolerant, maar er zijn grenzen. Gedrag van een individu kan zo problematisch zijn, dat de hele groep daardoor onder druk komt te staan. Je probeert altijd eerst om de persoon aan te spreken en het gedrag bij te sturen. Werkt dat niet en blijft het gedrag onveranderd en te disruptief? Dan moet deelname worden stopgezet. Heb daarbij oog voor nazorg en zoek samen met de oud-deelnemer naar een alternatief.

Madelon heeft een agressieprobleem en heeft tot tweemaal toe bedreigd met fysiek geweld. Een andere deelnemer heeft een leven vol huiselijk geweld achter de rug en heeft daaraan een posttraumatische stressstoornis overgehouden. Het is voor haar heel beangstigend als Madelon dreigt met geweld. De sociaal werker spreekt met Madelon af dat zij voortaan gaat proberen om weg te lopen als ze voelt dat ze boos wordt. Dat lukt echter niet. Ze beseft dat ze beter niet meer kan deelnemen en krijgt individuele begeleiding die haar zal helpen zoeken naar een andere vorm van dagbesteding.

Ten slotte kan de reden van vertrek ook een positieve reden zijn. Dan vinden deelnemers bijvoorbeeld aansluiting bij andere groepen en 'ontgroeien' ze het vangnetwerk. Of ze vinden een betaalde baan of vrijwilligerswerk.

## 6 Activiteit in een sfeer van georganiseerde chaos



De kern van het vangnetwerk is dat de deelnemers activiteiten voor en met elkaar organiseren. Bij die activiteiten ontmoeten ze elkaar, werken ze samen, leren ze elkaar kennen en steunen ze elkaar. Iedere deelnemer zet zich actief in voor de anderen en voor de omringende wijk.

Wat bijzonder is bij vangnetwerken is de manier waarop de activiteiten worden georganiseerd. Samen met de sociaal werker organiseert de groep wekelijks terugkerende activiteit en voor elkaar en voor de wijk. De activiteit is geen doel, maar een middel om iedereen een bijdrage te laten leveren. Dat noemen we sociale productiviteit. Dat werken we verder uit in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk.

Om die sociale productiviteit te bewerkstelligen, creëert de sociaal werker via de activiteiten een sfeer van 'georganiseerde chaos'. Dat maakt dat deelnemers zich uitgenodigd voelen om een plek in te nemen in de groep. Dit beschrijven we in paragraaf 2. De derde paragraaf beschrijft de mogelijke activiteiten. Een bijzonder type activiteiten zijn wijkgerichte activiteiten. Ook daar is inmiddels aardig wat ervaring mee opgedaan. Het is belangrijk om te weten dat activiteiten ook kunnen mislukken. Die leerzame momenten worden gedeeld. Tot slot laten we zien dat deelnemers vanuit het vangnetwerk breder in het wijkcentrum bij activiteiten kunnen aansluiten.

### 6.1 Sociale productiviteit

#### Wat is het?

We kennen voorbeelden van ontmoetingsgroepen, die wel voor afleiding zorgen, maar niet voor doorbreken van isolement. Vanuit die ervaringen besloten we ons te richten op samen 'doen'. Activiteiten uitvoeren waaraan iedereen een bijdrage levert. Zo krijgt de wederkerigheid vorm.

Activiteiten van de vangnetwerken zijn geen doel op zich, maar een middel. Dat is belangrijk om je te realiseren als je aan de slag gaat met een activiteit. Het doel van de activiteit is dat iedereen zich actief inzet voor elkaar en voor de wijk. Dat zorgt ervoor dat deelnemers zich van betekenis voelen voor de groep. En dat zorgt weer voor een gevoel van verbondenheid. We noemen die actieve inzet sociale productiviteit.

#### Sociale productiviteit

In de wetenschappelijke literatuur maken Maier en Klumb (2005) een onderscheid tussen 'consumptieve' en 'productieve' betrokkenheid bij activiteiten. Onderzoekers Siegrist, von dem Knesebeck en Pollock (2004) geven de volgende definitie van sociale productiviteit:

*“Een vorm van onderlinge uitwisseling gebaseerd op het uitgangspunt van wederkerigheid”.*

Bij veel activiteiten die in wijkcentra en de zorg worden georganiseerd, is er een onderscheid tussen vrijwilligers en/of sociaal werkers die de activiteit organiseren en deelnemers die ‘consumeren’. Uit onderzoek blijkt echter dat een activiteit waarbij een deelnemer productief is een positiever effect heeft op welbevinden van de deelnemer dan een activiteit waar alleen wordt geconsumeerd. Voor sociaal werk activiteiten betekent dit dat het goed is om te investeren in activiteiten waarin deelnemers een actieve bijdrage kunnen leveren.

Wederkerigheid is van belang. Dit is het gevoel dat je zowel komt halen als komt brengen. Doordat iedere deelnemer een actieve bijdrage levert, voelt iedereen zich van betekenis voor de groep. Als je met mensen in een vergelijkbare situatie samen sociaal productief bent, dan leidt dat tot een gevoel van verbondenheid en het gevoel dat je bij een groep hoort. Een voorbeeld van een sociaal productieve groepsactiviteit is lotgenotencontact (in het Engels wordt dit ‘peer support’ genoemd: steun tussen ‘gelijken’).

Iedere deelnemer komt bij vangnetwerken zowel halen als brengen. Deze wederkerigheid krijgt vorm in de activiteiten die de deelnemers met elkaar organiseren. Van iedereen wordt op maat een bijdrage verwacht. We kiezen hiervoor omdat we weten dat je het isolement van mensen beter kan verlichten wanneer ze samen actief zijn voor elkaar. Dan voelen zij zich onderdeel van een groep. Er is ineens een ‘wij’ waar zij onderdeel van uitmaken. Daardoor trekken mensen zich het aan als er iets met een lid van de groep is. ‘Het is er een van ons.’ Een groepsgevoel roept dus bijna automatisch steun voor elkaar op. Je onderdeel voelen van een groep en het gevoel hebben dat je voor een ander kan zorgen, verlicht het sociaal isolement van deelnemers.

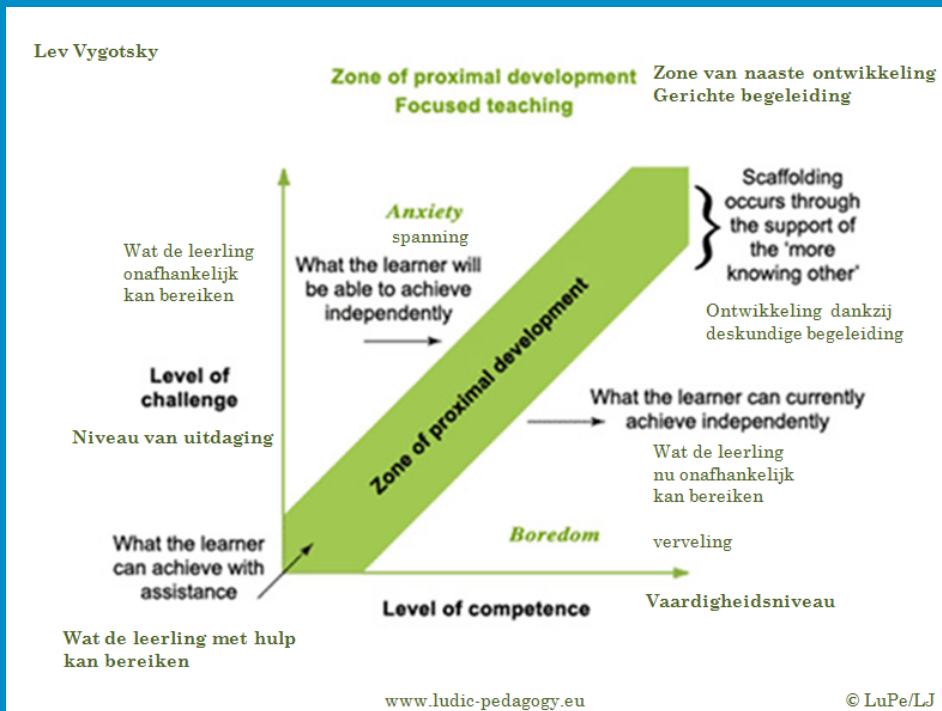
Voor zowel de deelnemers als de sociaal werker kan dit even wennen zijn. Deelnemers zijn soms gewend om alleen als cliënt of hulpontvanger te worden gezien. En bij de sociaal werker is er de valkuil om vooral goed voor kwetsbare wijkbewoners te willen zorgen. Dat patroon wordt bij vangnetwerken doorbroken. Als sociaal werker zie je een deelnemer als geheel persoon, met kwetsbaarheden én talenten. Hierdoor zie je beter wat iemand wel kan, en dus hoe hij of zij kan bijdragen aan een vangnetwerk of activiteiten die ze met anderen organiseren.

Je streeft naar succeservaringen voor de groep en de deelnemers en naar leerzame ervaringen waardoor ze kunnen groeien. De ambitie en vaardigheden verschillen per persoon. Waar je de ene persoon zal moeten aansporen, zal je de ander juist moeten afremmen. Wees attent op kleine stapjes die mensen zetten en geef daar complimenten voor.

### **Zone van de naaste ontwikkeling**

Het begrip ‘zone van de naaste ontwikkeling’ van psycholoog Lev Vygotsky (In Chaiklin, 2003) is bruikbaar om te reflecteren op hoe je actieve bijdragen door individuele deelnemers kan bevorderen. Je streeft ernaar om deelnemers een uitdaging te bieden die net een stapje verder gaat dan wat zij tot dan toe hebben gedaan. Dat is goed zoeken. Te weinig uitdaging leidt tot verveling, te veel uitdaging zorgt voor spanning. Daartussen bevindt zich die zone van de naaste ontwikkeling. Met wat steun van een ander (bijvoorbeeld een andere deelnemer of van jou als sociaal werker) kan een

persoon zich ontwikkelen en groeien. Uiteraard zullen de meeste deelnemers niet oneindig kunnen doorgroeien. Je zoekt naar die manier van bijdragen waar een persoon zich prettig bij voelt.



## Bijdragen

Om sociale productiviteit invulling te geven, is het van belang dat alle deelnemers een serieuze inbreng kunnen leveren. Het gaat er niet om hoeveel iemand doet, het gaat er om dat de deelnemer ervaart dat zijn inbreng ertoe doet. Het gaat dus niet om uitgedeelde taakjes. Je zorgt ervoor dat iedere deelnemer een bijdrage kan leveren. Dit is wat het verschil maakt met een activiteit waar een persoon alleen passief kan deelnemen. Dat iedereen bijdraagt, maakt dat iedere deelnemer zich van betekenis voelt. Hij of zij is niet slechts bezoeker, maar een gewaardeerd lid van een groep. Dat geeft het gevoel van verbondenheid en zorgt ervoor dat deelnemers het contact met elkaar als steunend ervaren.

Hoe de actieve bijdrage eruitziet, verschilt per activiteit, per groep en per deelnemer. Het is een kwestie van (met beleid) uitproberen en bijstellen. Er zijn geen regels. Het is niet zo dat meer productiviteit altijd beter is. Het gaat om de beleving van de deelnemers. Voor hen moet hun deelname betekenisvol voelen.

Hoe je deelnemers actief kan laten bijdragen, is afhankelijk van de mensen in je groep. Het kan zijn dat je één of meerdere deelnemers treft die zelf met goede ideeën komen en die ook over organisatietalent beschikken. Lang niet alle deelnemers komen echter uit zichzelf met een goed idee. Het kan zijn dat zij al heel lang gewend zijn om als 'cliënt' behandeld te worden. Als je gewend bent dat je alleen maar hulp ontvangt, is het niet makkelijk om zelf initiatief te nemen. Daarom breng je zelf ideeën in als deze niet uit de groep komen. Je merkt dan al brainstormend waar deelnemers enthousiast van worden en waarover ze willen meedenken.



Hanneke kampt met niet-aangeboren-hersenletsel. Ze zit in een rolstoel en spreken gaat moeizaam. Het is even zoeken naar de bijdrage die zij kan leveren. Maar al snel valt de sociaal werker iets op: Hanneke onthoudt het altijd als een deelnemer heeft afgezegd. Ze weet dan precies waar iemand is. “Jij ziet alles,” zegt de sociaal werker tegen haar. “Gelukkig kan ik aan jou vragen waarom mensen er niet zijn.” Dat valt in goede aarde. Dit is helemaal de rol voor Hanneke. Zij houdt de afwezigheid bij.

De uitvoering van ideeën vraagt vaak om ondersteuning en bijsturing van de sociaal werker. Je vult aan wat deelnemers missen. Ook ben jij degene die bewaakt of de activiteiten bijdragen aan het doel van het vangnetwerk: sociaal isolement te doorbreken door onderlinge steun. In het begin kan het zijn dat je relatief veel taken op je neemt. Dat kunnen taken zijn die je normaliter bij een vrijwilliger neer zou leggen, zoals boodschappen doen voor een lunch. Je doel is echter dat jouw inzet bij de uitvoering steeds kleiner wordt (maar niet verdwijnt) en dat deelnemers steeds meer zelf doen.

Afzonderlijke deelnemers zullen zich in verschillende mate inzetten. Dat is prima. Zij hebben immers verschillende beperkingen en talenten. Sommige deelnemers hebben zelf concrete ideeën over hun bijdrage. Soms werkt dat goed, maar het kan ook gebeuren dat de persoon zichzelf overschat en meer ondersteuning nodig heeft. Voor een deel van de deelnemers is de vraag: ‘wat zou jij voor de groep kunnen betekenen?’ veel te groot en vaag. Zij moeten eerst rustig kunnen meekijken. Of ze zijn meer gebaat bij een concrete vraag van de sociaal werker, zoals of ze willen helpen met afdrogen.

Overigens zijn de deelnemers niet de enigen die leren. Deelnemers hebben kennis van zaken waar de sociaal werker veel minder verstand van heeft. Bijvoorbeeld:

- Hoe je een goedkope lunch bereidt
- Waar een leuke rommelmarkt is
- Waar je het best een auto kan huren
- Hoe je programma's op een laptop installeert

Sta als sociaal werker dus open voor de kennis van de deelnemers en probeer daarvan te leren.

## 6.2 Sfeer van georganiseerde chaos

We hebben onderzoek gedaan naar wat de sociaal werker doet om de sociale productiviteit bij een vangnetwerk te bewerkstelligen. Uit dat onderzoek komt naar voren dat de sociaal werkers een ‘sfeer van georganiseerde chaos’ creëren.

### Wat is het?

Er wordt fysieke, maar ook sociale ruimte geschapen waarin onverwachte dingen kunnen gebeuren. Niet alles wordt geregeld, er wordt ook veel bewust ‘gelaten’. Dat geeft ruimte voor de groep om een groep te worden en voor deelnemers om de bijdrage te vinden die bij hen past. De presentietheorie stipt dit aan waar het gaat over ‘de latende modus’ (Beurskens et al., 2020,). Je beweegt mee en geeft de ander de ruimte om zich te laten zien.

Je kunt het vergelijken met het organiseren van een feestje. Je hebt de traditionele ‘kringverjaardag’, waarin de bezoekers een vaste zitplek aangeboden krijgen. Zij krijgen vervolgens de plakjes worst en blokjes kaas uitgereikt. In onze ervaring zijn dit niet de meest bruisende feestjes. En bij vangnetwerken ben je juist op zoek naar dat bruisende. Zo'n sfeer ontstaat volgens ons op feestjes waar alles niet zo geregeld is. Waar er

ruimte is voor iedereen om letterlijk te kunnen bewegen door de ruimte, zodat je met verschillende mensen in gesprek kan gaan. Feestjes waar je de organisator van het feest even helpt in de keuken. Feestjes waar ruimte is voor spontaniteit. Waar het een beetje rommelig mag zijn.

Bij een vangnetwerk zorg je als sociaal werker voor die sfeer bij het organiseren van de activiteiten. Je houdt steeds het doel voor ogen: Wat hebben deze deelnemers nodig om te groeien naar een groep die voor hen als een vervangend netwerk voelt? Je balanceert steeds tussen:

- Stabiliteit en spontaniteit
- Veiligheid en uitdaging
- Eigen initiatief en sturen
- Laten en ingrijpen

Sociale productiviteit levert veel moois op. Het is professioneel sociaal werk om het te laten slagen. Je gaat immers mensen, die niet zelden een fikse sociale gebruiksaanwijzing hebben, ondersteunen om samen een actieve groep te worden. Je kunt niet van een vrijwilliger verwachten dat die zo'n taak op zich neemt. Het is voor sociaal werkers al best lastig om niet in de valkuil te trappen dat je zelf de activiteit gaat organiseren.

Eenzijds moeten activiteiten goed genoeg verlopen om plezierig te zijn. Een lunch die iedere week niet lekker is, werkt niet. Anderzijds is het niet de bedoeling dat de sociaal werker de organisatie van de activiteit overneemt zodat het perfect wordt uitgevoerd. Dan ga je zorgen voor de deelnemers en verdwijnt de ruimte voor mensen om zich te laten zien. Je moet dus zoeken naar een middenweg, waarin je in overleg de taken verdeelt.

In aansluiting voeg je steeds toe wat nodig is. Dut de groep een beetje in? Dan breng je energie in door een onverwachte eenmalige activiteit voor de buurt te opperen. Is het juist heel onrustig in de groep? Dan zorg je dat de activiteit makkelijk lukt, zodat iedereen tot rust kan komen. Staat bij een soepgroep een fanatieke kok op, dan ontwikkel je door naar een lunch-groep. Valt de kok weg? Dan kun je altijd weer terug naar soep. Is de activiteit te beperkt om iedereen zinvol te laten bijdragen? Dan voeg je een tweede activiteit toe.

### Voorbeelden van georganiseerde chaos

Hieronder geven we voorbeelden uit de praktijk van vangnetwerken die laten zien hoe de sfeer van georganiseerde chaos wordt ingevuld.

#### Crea

We hebben een klein groepje deelnemers die een crea-activiteit willen doen. Ze weten niet zo goed hoe ze dat moeten aanpakken. We proberen eerst een plan met ze te maken, maar dat sluit niet zo aan. We besluiten daarom praktisch te beginnen. We geven het groepje 40 euro en de opdracht om die week leuk materiaal te kopen. Met als boodschap: Jullie weten veel beter dan wij wat jullie willen hebben. Het is een goede zet, de deelnemers gaan naar drie winkels (want daar hebben ze goedkope lijm en daar goedkoop papier) en ze kopen een krat om de spullen in te doen. Daar komt de sticker crea-club op, om duidelijk te maken dat dit 'onze spullen' zijn.

Door het geld aan de groep te geven, krijgen ze een opdracht en een doel. Dat zorgt dat er zelforganisatie ontstaat. De groep beslist hoe zij deze opdracht in gaan vullen. Aan de ene kant is er ruimte: Je mag kopen wat je wil, aan de andere kant is er een kader: Je hebt 40 euro tot je beschikking en we willen de spullen

volgende week hebben. De deelnemers worden aangesproken op wat ze weten en kunnen: Waar je leuke spullen kunt kopen voor weinig geld. Het kan 'mis' gaan. De 40 euro zou bijvoorbeeld kwijt kunnen raken. Of het zou kunnen gebeuren dat er geen goede materialen worden gekocht. Dat zou geen groot probleem zijn geweest. Je bent dan alleen 40 euro armer. Maar deze deelnemers voelen zich verantwoordelijk en slagen heel goed.

### **Uitdeel hoop**

Buurtwerker Karim heeft in Dordrecht een anti-kraakpand bemachtigd. Een oude GGZ instelling. Er is een grote ruimte met tafels en stoelen, een bar en een keuken. Hij begint met een soepgroep, omdat hij weet dat er veel armoede is in de wijk. Karim weet verschillende mensen uit te nodigen die allemaal eenlingen zijn. Sommigen eten soep, anderen niet.

Er komt een idee voor een uitdeel kast voor speelgoed, maar dat lijkt eerst meer een uitdeel hoop. De groep gaat aan de slag. Ze sorteren het speelgoed netjes in kasten. Ze zetten kasten in elkaar voor de keuken en richten die in. Er wordt versiering voor de vensterbanken gebracht en ze krabben het matte raamfolie (uit de GGZ tijd) van de ramen, zodat iedereen kan zien dat we er zitten. De inbreng van de deelnemers is heel verschillend. De een gaat gelijk aan de slag met het opruimen, de ander brengt spulletjes en weer een ander vraagt ik of hij alsjeblieft de kast in elkaar wil zetten. Twee mensen kijken vooral toe.

Deelneemster Annet bedenkt dat ze een leuk hoekje kan inrichten waar ze met een naaimachine dingen kan gaan maken. De volgende week komt ze aan met drie dozen vol vlaggen van het Dordts museum waar ze tasje van wil maken. De week daarna komt ze weer met een kofferbak vol. Haar spullen staan overal. Hier is even een grens nodig. Karim zorgt dat ze een eigen lege kast heeft en ik zeg dat daar haar spullen mogen staan, maar dat er voor meer geen plek is. Dat werkt.

Later ziet een andere buurtvrijwilliger Annet met de naaimachine aan de slag. Ze geeft aan dat het leuk zou zijn om er een handwerkclubje van te maken. Dat gebeurt. Dit wordt een tweede activiteit naast de soep. Er komen weer nieuwe mensen op af.

In dit voorbeeld komt de 'rommeligheid' van een vangnetwerk aan bod. Doordat dit vangnetwerk bijeenkomt in een anti-kraakpand kan er van alles. Maar toch is ook enige organisatie nodig, bijvoorbeeld bij het uitdelen van speelgoed. Met alleen maar chaos kom je er niet.

### **Kei**

Annelieke begint haar groep in de Betuwe met ouderen. Ze had voor de eerste bijeenkomst van haar eerste groepje het idee om 'zwerfkeien' te schilderen die voor wandelaars konden worden achtergelaten. Maar... Ze loopt achter met haar andere werk. Er moeten uitnodigingen worden uitgedeeld voor een buurtbijeenkomst. Daarvoor moeten twee A4-tjes worden opgerold met een lintje eromheen. Al snel besluiten de ouderen dat ze liever Annelieke helpen, dan dat ze de keien schilderen. "Dit gaat tenminste ergens om" zegt een oudere.

Deze start maakt dat ook later in deze groep, Annelieke er steeds vanuit gaat dat de ouderen ook actief willen zijn. Al kan je niet lopen, je kan misschien vanuit je rolstoel een aardappel schillen. Of een tip geven hoe je vroeger voor je grote gezin kookte.

Dit is een mooi klein voorbeeld. Het is goed om je te beseffen dat de meeste mensen graag willen helpen. En dat je daarvoor niet hoeft te wachten tot de groep langer bij elkaar is. Dit gebeurde in de eerste bijeenkomst. Onze ervaring is dat deelnemers het helemaal niet raar vinden als je hen vraagt om ergens mee te helpen. Dat doen de meesten graag. Let er daarom op dat je niet vanuit een gevoel van gastvrijheid zelf allerlei taken (koffie pakken, tafel dekken) gaat oppakken. Het werkt prima als je het gewoon in de groep gooit: “Wie wil er even tafel dekken?” Als je merkt dat de verhoudingen scheef worden, omdat de één wel helpt en de ander niet, kun je ook directiever zijn: “Maria, zou jij vandaag af kunnen wassen?”

### **Kerststukjes**

Ben had aangeboden om plantenbakjes mee te nemen voor het maken van kerststukjes. Op de dag zelf was Ben echter nergens te bekennen. Hij was er niet op het afgesproken tijdstip en nam ook zijn telefoon niet op. De sociaal werker had al het vermoeden dat dit zou gebeuren. De activiteit vond in de ochtend plaats en ze wist dat Ben een onregelmatig dag- en nachtritme heeft. Ze had daarom wat bakjes achter in haar auto gezet voor het geval dat. Dat kwam goed uit. Ben meldde zich later met excuses: hij had zich verslapen.

Het is helemaal niet erg dat er zo nu en dan iets misgaat bij een activiteit, zonder dat dit al te grote gevolgen heeft. Het kan daarom handig zijn om een ‘plan B’ achter de hand te hebben, als je twijfelt of iets gaat slagen. Soms is het iemand niet gelukt om te doen wat hij of zij had toegezegd, of meldt iemand zich op het laatste moment af.

### **Mislukte soep**

Vanwege stormachtig weer wilde niemand vandaag boodschappen doen. De deelnemers die ik nu bij mijn groepje heb lopen moeizaam. Ik ben al blij dat ze naar het wijkcentrum wilden komen. Daarom nam ik (de sociaal werker) de taak op me om ingrediënten te halen voor linzensoep. Ik had braaf alle ingrediënten gehaald. Dacht ik. Maar helaas bleek ik tijdens het koken gele spliterwten te hebben in plaats van linzen. Die hadden 2 uur moeten koken, maar die tijd hadden we niet. Gelukkig hadden we wel eieren en brood.

De opengevallen ruimte leidde tot hilariteit en prachtige ideeën. De soep wordt nu ingevroren en die warmen we over twee weken op. Want dan hebben we geen tijd om te koken. We gaan leuke plantjes inpakken als opkikkertje voor mensen in geldnood.

In dit voorbeeld vallen een aantal dingen op. In de eerste plaats dat de sociaal werker besluit om zelf boodschappen te gaan halen. Idealiter doet de groep dat zelf. Maar zeker in het begin, als je nog maar een klein groepje hebt, lukt dat soms ook niet. Zelforganisatie door de groep is geen principekwestie. In dit geval was het vreemd geweest als de sociaal werker, die een auto heeft, fysiek kwetsbare mensen door de storm laat lopen. Vervolgens maakt ze een fout door een verkeerd ingrediënt te kopen. Dat pakt goed uit. De deelnemers zien dat de sociaal werker ook een mens is en fouten maakt. En dat maakt dat mensen zelf met ideeën durven te komen.

## 6.3 De inhoud van de activiteiten

### Ingrediënten

Dat de activiteit een middel is, betekent niet dat deze er niet toe doet. De activiteit moet zo aantrekkelijk zijn voor potentiële deelnemers, dat zij er de deur voor uit willen komen. Bij de verkenningsfase noemden we al de ingrediënten voor een geslaagde vangnetwerk-activiteit<sup>6</sup>:

1. (Potentiële) deelnemers zijn enthousiast over de activiteit. Ze willen er de deur voor uitkomen.
2. De activiteit past bij jou als sociaal werker. Jij moet immers de deelnemers motiveren en in het begin veel van het regelwerk op je nemen. Je hoeft niet super enthousiast te zijn over de inhoud van een activiteit, maar deelnemers voelen het aan als de activiteit jou tegenstaat.
3. De activiteit moet geschikt zijn voor mensen met verschillende mogelijkheden en beperkingen. Mensen met fysieke beperkingen en mensen die mentaal niet zwaar belast kunnen worden, moeten op hun eigen manier kunnen bijdragen.
4. De activiteit is flexibel. Afhankelijk van de aanwezige deelnemers, kun je per bijeenkomst de ambitie bepalen. Is er veel kooktalent aanwezig? Dan kun je een driegangenlunch bereiden. Als er een keer niemand is die goed kan koken, kan er ook een blik soep worden opengetrokken.

Bij de vangnetwerken die tot nu toe zijn opgezet werd als eerste activiteit het vaakst gekozen voor koken en eten (lunchgroep, soepgroep, wijkontbijt). Ook werd gekozen voor een crea-activiteit en voor een computergroep waar deelnemers elkaar hielpen met het werken op de computer. Op twee plekken werd gestart met alleen koffie drinken. Dat was weinig succesvol en dat raden we zeker niet aan. Je mist dan het samen kunnen 'doen'.

Als het vangnetwerk zich verder ontwikkelt, kan het zijn dat er behoefte ontstaat aan meerdere activiteiten. De mogelijkheden zijn mede afhankelijk van de tijd die jij of een collega kan investeren en de mogelijkheden binnen de locatie. De tweede activiteit komt meer vanuit de deelnemers zelf. Zoals het voorbeeld uit de vorige paragraaf waar een deelnemer besluit om een naaimachine mee te nemen

### Wijkgericht

Als je de mogelijkheid hebt, raden we je aan om een wijkgerichte activiteit op te zetten, waar de deelnemers van betekenis kunnen zijn voor anderen uit de wijk. Zo'n activiteit geeft heel veel mogelijkheden voor deelnemers om bij te dragen. Ook maakt het organiseren van een wijkgerichte activiteit dat deelnemers een waardevolle rol krijgen in een wijkcentrum. Voorbeelden uit de verschillende vangnetwerken zijn:

#### Voorbeelden van wijkgerichte activiteiten

##### Dakterrassen

Bij een vangnetwerk in Tilburg besloot de groep om het dakterras van het wijkcentrum op te knappen. De deelnemers konden in de zomer op het dakterras lunchen, maar dat zag er niet gezellig uit. Samen met de sociaal werker bespraken de deelnemers dat zij het leuk zouden vinden om de boel wat aan te kleden. Voor hun eigen groep, maar ook voor andere groepen die gebruik maken van het wijkcentrum. Een aantal spullen werd gekocht bij een tuincentrum, maar de meeste spullen

<sup>6</sup> Deze lijst staat ook opgenomen in de checklist in hoofdstuk 9. De checklist geeft je een overzicht van wat gerealiseerd moet worden om een succesvol vangnetwerk op te zetten.

waren afkomstig van de deelnemers zelf: tuinmeubilair, een tarp, plantenbakjes en wat plantjes. In de winter viel er echter niet heel veel te doen op het dakterras. Nu de groep gevormd was, wilden ze iets anders met elkaar ondernemen. Ze maakten plannen om een kinderkamer make-over project te starten. Door de corona crisis is het vooralsnog bij plannen gebleven.

### **Speelgoedpunt**

In Stokkasselt werd het initiatief om een wijkgericht project te gaan doen niet genomen door de groep, maar door de sociaal werkers. Er was, naar wens van de deelnemers, een crea-club gestart. De deelnemers bepaalden zelf hoe ze de bijeenkomsten wilden vullen en haalden zelf de materialen, maar verder was het niet echt een actieve club. Potentiële jongere deelnemers voelden zich niet aangetrokken tot de crea-club. Er kwam daardoor weinig nieuwe aanwas.

Met een groepje potentiële nieuwe deelnemers voor het vangnetwerk werd besloten om naast de crea-club een tweede activiteit op te zetten. Aangezien er in de wijk veel armoede is, ontstond het idee om een speelgoedpunt op te zetten. Daar wordt tweedehands speelgoed ingezameld, waar pakketten van worden gemaakt voor kinderen die speelgoed moeten missen. Bij het speelgoedpunt sloten nieuwe deelnemers aan. Zij vormden een groepje dat zich inzet om speelgoedpakketjes te maken en uit te delen.

Na wat discussie werd de afspraak gemaakt dat de deelnemers van de crea-club af en toe zouden meehelpen met de activiteiten van het speelgoedpunt, maar dat zij daarnaast ook hun eigen crea-activiteiten blijven organiseren. Zij maken bijvoorbeeld houten kapstokjes voor in de speelgoedpakketten en ze helpen met sorteren als er veel speelgoed is binnengekomen.

De twee groepen werken nu op hetzelfde moment en aan dezelfde tafels. Het zorgt voor een gezellige 'rommeligheid'. Bovendien komen er ook nog kinderen een pakketje ophalen, wat nog meer reuring geeft. De groepen zijn inmiddels aan elkaar verbonden. Een vrouw die speelgoed kwam brengen, bleek ontzettend creatief. Zij bereidt nu vaak de creatieve activiteiten voor.

### **Babyspullen**

De deelnemers aan het Rotterdamse vangnetwerk wilden graag iets doen voor wijkbewoners buiten het vangnetwerk. De sociaal werker zocht na een tip van een deelnemer contact met stichting Babyspullen. Hierop werd het vangnetwerk een sorteercentrum voor tweedehands babykleertjes voor de stichting. Er werd gezellig aan een grote tafel gesorteerd. Het is licht werk en iedereen kan op zijn eigen manier meedoen. Aanstaande moeders in geldnood konden complete babypakketten halen, zodat zij alle spullen voor hun kleintje in huis hadden. Voor de deelnemers voelde het goed om te kunnen helpen. En vaak kwam een moeder trots haar kleintje laten zien.



Naast de ingrediënten voor succesvolle activiteiten die al werden genoemd, zijn er aanvullende tips voor een geslaagd wijkgericht project:

1. Het helpt als deelnemers zelf ook baat bij hebben bij het project, of als het voor een groep is waar zij zich voor willen inspannen, zoals kinderen, ouderen of huisdieren.
2. Er moet geen tijdsdruk of prestatiedruk zijn. Het risico dat deelnemers afhaken bestaat altijd en inzet en aanwezigheid van deelnemers kan per week verschillen. Stel jezelf en de groep dus geen deadlines. Het belangrijkste is dat iedereen kan bijdragen.
3. Er moet behoefte zijn aan de opbrengst van het project. Tweedehands kinderkleding inzamelen heeft alleen zin als er in het werkgebied ook mensen zijn die die kleding hard nodig hebben. Als een groep voorlichtingen wil geven in de wijk, moet er ook behoefte zijn aan een voorlichting.
4. Het moet mis kunnen gaan. Een speelgoedpakket kan een keer niet zo leuk zijn samengesteld en plantjes op het dakterras kunnen een keer verdrogen.
5. Als het kan, is het leuk als het project een beetje mediageniek is. Dat maakt dat er op een positieve manier aandacht aan wordt besteed door de buitenwereld. Bijvoorbeeld in de plaatselijke krant of in een Facebookpost. Dat is een opsteker voor de deelnemers. Dit is een pré, maar geen voorwaarde.

Als je kiest voor een wijkgerichte activiteit, kun je slimme manieren vinden om andere doelen in je werk mede te realiseren met het vangnetwerk. Zo is het Speelgoedpunt in Stokhasselt niet alleen een plek waar vangnetwerk-deelnemers zich inzetten. Het is ook een plek waar gewerkt wordt aan duurzaamheid (tweedehands speelgoed hergebruiken) en armoedebestrijding. Ook zijn er mogelijkheden om uit te breiden met moeder-kind activiteiten en opvoedondersteuning.

## Mislukte activiteiten

In de vorige paragrafen werden vooral succesvolle activiteiten beschreven. Minstens net zo leerzaam zijn de activiteiten die hebben gefaald. Het gebeurt namelijk regelmatig dat een activiteit mislukt. Dat hoort bij de inzet op sociale productiviteit.

### 1. Geen behoefte bij de deelnemers

Stoppen met roken: Een sociaal werker wilde een lotgenotengroep 'stoppen met roken' starten. Dit was bedacht vanuit een goede intentie, want een groot aantal rokende deelnemers had gezondheidsklachten en weinig geld te besteden. Er kwamen echter nul aanmeldingen.

Sporten: Een deelnemer wilde graag een sportactiviteit voor de anderen organiseren. Mensen waren aanvankelijk enthousiast en er werd een tafeltennistafel aangeschaft. Helaas bleken mensen in de praktijk minder enthousiast om in beweging te komen en de tafel is amper gebruikt.

Moestuin: Er was een klein moestuintje beschikbaar. Het idee was om daar groenten te verbouwen om mee te koken. Vol goede moed werd er ingezaaid. Toen bleek echter dat niemand zin had om de moestuin te verzorgen.

Hoewel een activiteit prima gestart kan worden met een grote rol voor de sociaal werker, is het wel van belang dat er deelnemers zijn die zich medeverantwoordelijk gaan voelen voor de organisatie ervan. Een activiteit wordt pas echt een succes als deze wordt gedragen door deelnemers. Het is een aantal keer voorgekomen dat deelnemers enthousiast zijn over een idee en actief aan de slag gaan, maar dat in de uitvoering blijkt dat de vaardigheden van de deelnemers onvoldoende aansluiten. Dan moet je de activiteit te veel over nemen en is het op de lange termijn niet haalbaar om deze voort te zetten. Het kan ook gebeuren dat een activiteit in het water valt als een trekker wegvalt.

## 2. Geen behoefte om bij te dragen

Crea: Een aantal deelnemers in de Tilburgse wijk Korvel had aangegeven dat zij graag iets creatiefs wilden doen. De deelnemers wisten niet wat ze graag wilden maken. De sociaal werker stelde een map met suggesties samen en bereidde vijf activiteiten voor. Dit bleek niet te werken. De deelnemers gaven na een aantal weken aan dat zij eigenlijk graag een professionele vakkracht wilden hebben, die hen bepaalde technieken konden aanleren. Zij hadden daar echter geen geld voor over. Na vijf weken stopte daarom de activiteit.

Een idee waar maar één persoon enthousiast over is, maakt de kans op een mislukken groot. Er zijn voorbeelden van activiteiten waar één persoon heel gepassioneerd over was. Wanneer die persoon zich echter niet kan verplaatsen in de andere deelnemers die aan de activiteit mee moeten doen, kan het een teleurstelling worden.

## 3. De trekker kan zich niet verplaatsen in de behoefte van de ander

### Filmmiddag

Een deelnemer in Rotterdam had bedacht dat hij een wekelijkse filmmiddag wilde organiseren als extra activiteit van het vangnetwerk. De eerste keer kwamen er, op vraag van de sociaal werker, nog een paar mensen, een week later niet meer. Inmiddels was gebleken dat de man helemaal geen passie voor films had. Hij wilde graag gastheer zijn en aanwezigen voorzien van limonade en een hapje. Hij zocht dus eigenlijk geen mede-kijkers, maar gasten voor zijn gastheerschap. De andere deelnemers voelden zich daar niet prettig bij.

### Fotografie

Een deelnemer in Tilburg vertelde een passie te hebben voor fotografie. Andere deelnemers gaven aan dat zij graag van hem wilden leren. De man zou nadenken over een workshop. De volgende week had hij een berg materiaal verzameld over technische zaken, zoals belichting en diafragma. De andere deelnemers konden daar niet veel mee. Het betrof mensen die geen camera hebben en die hadden gehoopt op wat tips over hoe je mooiere foto's kan maken met je telefoon. De man vond dat geen echte fotografie.

Tot slot is het niet aan te raden om activiteiten te organiseren waarbij deelnemers één-op-één bij onbekende mensen over de vloer komen voor het aanbieden van diensten. Bij twee van dit soort activiteiten ontstonden misverstanden en ruzies tussen vraag en aanbod. Beide activiteiten hebben enorm veel energie gekost van de sociaal werker. Die was uiteindelijk zelf boodschappen aan het doen en ging een tijdje bij ieder klusje mee op huisbezoek. Onderlinge steun bij elkaar in huis binnen de groep van deelnemers kan wel werken. Mensen kennen elkaar dan al en weten wat ze van elkaar kunnen verwachten.

## 4. Een op een

### Hulp aan huis

In Rotterdam was door de deelnemers een klussendienst opgezet. Ouderen konden bellen om een klusje te laten opknappen. Dat werkte aan twee kanten niet. Aan de ene kant schatten een aantal



deelnemers hun technische vaardigheden te hoog in. Daardoor mislukten klussen. Aan de andere kant hadden de ouderen regelmatig te hoge verwachtingen. Zo werd een keer gevraagd of de klussers 'even' een hele verhuizing konden verzorgen.

#### **Boodschappen**

Deelnemers zouden boodschappen doen voor ouderen. Hier bleek onder andere het nakomen van afspraken een probleem. Deelnemers konden bijvoorbeeld niet komen, maar meldden dit niet. Het gevolg was dat een oudere zonder boodschappen kwam te zitten.

### **Meedoen in het wijkcentrum**

Vanuit de vangnetwerk activiteit kun je deelnemers stimuleren om ook deel te gaan nemen aan andere groepen of activiteiten. Als je het vangnetwerk organiseert in een wijkcentrum, zijn daar vaak ook andere activiteiten. Deelnemers kunnen (met een groepje) aansluiten bij andere activiteiten. Het kan gaan om grotere activiteiten, zoals het kerstdiner en bingoavonden, maar ook om een cursus of andere ontmoetingsactiviteit.

Buiten het wijkcentrum vinden ook allerlei activiteiten plaats, zoals een rommelmarkt of een evenement waar deelnemers (samen) aan mee kunnen doen. In het hoofdstuk over de rol van de sociaal werker bij vangnetwerken werd al genoemd dat het voor deelnemers waardevol is om aan jou als werker verbonden te zijn. Je kunt vanuit die verbondenheid mensen ook betrekken bij andere activiteiten die jij hebt.

Je zult door je samenwerking met collega's goed op de hoogte zijn van overig aanbod in de wijk. Daarnaast hebben deelnemers eigen manieren om op de hoogte te komen van activiteiten zoals braderieën, maaltijden en buurtfeesten. Het is mooi als de groep actief kan bijdragen aan wijkevenementen. Denk bijvoorbeeld aan een crea-activiteit verzorgen op een open dag of het verzorgen van een lunch voor groepen.

## 7 Sociaal tolken



Het doel van je vangnetwerk is dat het een groep wordt die voor de deelnemers werkt als een vervangend sociaal netwerk. Het gaat er dus vooral om dat de deelnemers bij elkaar (gaan) werken als groep. Bij het vangnetwerk wordt gestreefd naar succeservaringen, zodat de negatieve spiraal van mislukkende relaties wordt doorbroken. Het oefenen van de sociale vaardigheden begint meteen bij de eerste groepsbijeenkomst en breidt zich steeds verder uit.

De combinatie van verschillende 'sociale gebruiksaanwijzingen' maakt het ondersteunen van een vangnetwerk uitdagend werk, waar je je sociaal werk skills ten volle kan benutten. Je fungeert bij het vangnetwerk als een 'sociale tolk'. Deelnemers die te maken hebben met beperkingen in sociale vaardigheden, zijn zich daar lang niet altijd bewust van. Dat vraagt om heel wat bijsturen en uitleggen van de sociaal werker.

Je 'tolkt', bijvoorbeeld door uitleg te geven over het gedrag van een deelnemer en door te bemiddelen bij misverstanden. Dat gaat vooral terloops en al doende. Tijdens de activiteit wordt veel met elkaar gepraat. De ene keer luchtig, de andere keer diepgaand. Bijvoorbeeld omdat een groepsgeenoot open vertelt over psychische klachten. Doordat je aanwezig bent, kan je waar nodig bijsturen bij sociale interactie in de groep.

In dit hoofdstuk gaan we eerst wat dieper in op de verschillende 'sociale gebruiksaanwijzingen' van de deelnemers. Daarna geven uitwerkingen van het sociaal tolken.

### 7.1 Sociale gebruiksaanwijzingen

Bij het beschrijven van de doelgroep gaven we al aan dat de meeste deelnemers aan een vangnetwerk een 'sociale gebruiksaanwijzing' hebben. Het gaat om datgene dat maakt dat het in het aangaan en onderhouden van sociale relaties niet lukt zonder ondersteuning. Die sociale gebruiksaanwijzing kan voortkomen uit een aandoening of beperking. Het is goed als je daar iets meer vanaf weet, zodat je gedrag kan plaatsen. Maar het is altijd belangrijk dat je breed kijkt. Je reduceert mensen niet tot hun stoornis. Ieder mens is weer anders. Vanuit een presente basishouding ga je op zoek naar wie de ander is. Wat voor hem of haar belangrijk is, of juist lastig. Wat lukt en wat juist niet lukt. Daar sluit je bij aan.

We noemen hier wat voorbeelden van de 'sociale gebruiksaanwijzingen' die we tegenkomen. Iets wat we vaak zien, is dat mensen niet gevoelig zijn voor kleine hints van een gesprekspartner. Mensen die bijvoorbeeld heel lang kunnen vertellen over een bepaald onderwerp en die niet in de gaten hebben dat een ander niet meer wil luisteren. Of mensen die zo lang cliënt zijn geweest in allerlei instellingen, dat zij niet meer uit zichzelf wederkerig in contact staan. Mensen die te maken hebben met chronische stress door bijvoorbeeld schulden, kunnen altijd op scherp staan en snel boos worden.

Van mensen met een lichte verstandelijke beperking weten we dat zij in het geval van een conflict minder sociaal repertoire hebben waar ze een beroep op kunnen doen. Daardoor is er een grotere kans dat ze reageren met boosheid. Voor mensen met NAH geldt dat er door de hersenbeschadiging een verandering kan plaatsvinden in hoe mensen omgaan met emoties. Mensen met autisme kunnen zich moeilijker verplaatsen in een ander. Een posttraumatische stressstoornis kan maken dat een deelnemer sterk reageert op gebeurtenissen die een trigger zijn naar het verleden.

We zien ook deelnemers die gemakkelijk afzeggen of zich terugtrekken. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen met depressieve klachten en voor mensen met een negatief zelfbeeld. Je ziet regelmatig dat mensen al vaker hun neus hebben gestoten in sociale relaties. Dat kan maken dat ze gemakkelijk afhaken op het moment dat ze bij het vangnetwerk een negatieve ervaring opdoen. Weer anderen zijn al heel hun leven gewend om een zorgrol te hebben. Al sinds hun jeugd zijn ze aan het mantelzorgen. Zij zijn heel goed in staat om te zien wat een ander nodig heeft, maar steun van een ander ontvangen is erg moeilijk

Voor mensen die te maken hebben met persoonlijkheidsproblematiek, zoals een Emotie Regulatie Stoornis (Borderline), kan het omgaan met anderen in een groep heel lastig zijn. Zij worden als het ware geleefd door hun emoties. Een klein incident kan maken dat de positieve indruk die zij van een ander hebben, omslaat naar een heel negatief oordeel. We hebben gemerkt dat dit een grote invloed heeft op de persoon, maar ook op de groep. Het vraagt om zorgvuldige ondersteuning om een prettige deelname van mensen met deze problematiek mogelijk te maken. Helaas lukt dit niet altijd. De dynamiek van een sociaal productieve groep als een vangnetwerk kan gewoon te veel zijn. Als dat zo is, is het aan jou om die boodschap voorzichtig te brengen en om met de deelnemer op zoek te gaan naar een alternatief.

Bij een vangnetwerk verbind je mensen met verschillende gebruiksaanwijzingen aan elkaar. Dat gaat natuurlijk niet vanzelf. Misschien vraag je je nu af of het wel verstandig is om mensen met dit soort problemen bij elkaar te brengen. Op basis van onze ervaringen vinden wij van wel. Tegenover de conflicten staan veel mooie momenten van ontmoeting en steun. De veilige omgeving van het vangnetwerk maakt dat mogelijk. Het is mooi om te zien dat de deelnemers, na wat uitleg, begrip hebben voor het soms lastige gedrag van de ander. Juist omdat iedereen te maken heeft met sociale uitdagingen, wordt een fout je vergeven. Je krijgt de gelegenheid om te leren. Mensen die er jarenlang alleen voor hebben gestaan, ervaren steun en vriendschap van anderen. Dat is heel veel waard.

## 7.2 Sociaal tolken

Je scheidt door sociaal tolken de veilige ruimte om met elkaar om te gaan. Dat gebeurt tijdens het samen uitvoeren van de activiteit. Deelnemers leren al soep etend of knutselend hoe ze het samen kunnen doen. Elk moment of interactie in een vangnetwerk bekijk je als werker in het licht van hun bijdrage aan het versterken van de binding binnen de groep. Van een conflict kun je leren dat je dat ook weer op kan lossen. Als er begrip wordt gevraagd voor een deelnemer met een gedragsprobleem, krijgen andere deelnemers het gevoel dat hun gebruiksaanwijzing er ook mag zijn. Je leert samen problemen oplossen en samen organiseren.

### Helpen verwoorden

Het sociaal tolken doe je op verschillende manieren. In de eerste plaats help je deelnemers om iets onder woorden te brengen in de groep wat ze zelf niet of onhandig zouden doen. Denk bijvoorbeeld aan een deelnemer die ervan baalt dat zij altijd meer meehelpt dan anderen. En die dat uit door lelijk uit te vallen naar anderen. Jij kan helpen om het verschil in bijdragen bespreekbaar te maken op een goede en veilige

manier, zodat er een productief gesprek kan plaatsvinden. We zien ook vaak dat een klein groepje deelnemers gaat roddelen over anderen. Daar ben je alert op. Dat doet namelijk af aan de kracht van de groep. Ook hier gaat het om: Hoe kun je dit op een goede manier onder woorden brengen in de groep, zodat het achterliggende probleem kan worden opgelost.

Ik vraag Ed of hij me wil helpen met de afwas. Zijn reactie is: "Ja doe!". Dat valt me gelijk op. Eerder leek hij juist graag te willen helpen. Ik bel hem even na de activiteit. Hij vertelt dat hij er van baalt dat hij heel veel doet, terwijl er anderen zijn die niets doen. Er is zelfs een dame die van hem verlangt dat hij voor haar steeds koffie gaat halen, terwijl ze zelf prima kan lopen. Ik herken het wel. Ik merk ook dat ik Ed vaker vraag, omdat hij altijd zo makkelijk is. Er is werk aan de winkel.

De volgende keer gooi ik het onderwerp in de groep: Dat het de bedoeling is dat iedereen helpt. Dat leidt er niet toe dat iedereen nu meteen opspringt. Maar het geeft me wel de mogelijkheid om die keer juist wat mensen te vragen, die het liefst op hun stoel lijken te blijven plakken.

In dit voorbeeld, zien we dat Ed ergens last van heeft, maar dat het hem zelf niet lukt om dat in de groep te bespreken. Door het probleem onder woorden te brengen voelt Ed zich gehoord en kan de groep weer verder.

## Uitleggen

Een tweede manier van sociaal tolken, is dat je het gedrag van een individuele deelnemer uitlegt aan de groep. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een deelnemer vaak te laat komt omdat hij of zij heel slecht slaapt. Als iemand pas tegen de ochtend in slaap valt, dan lukt het niet om op tijd te komen. Of het kan gebeuren dat iemand steeds wordt overvallen door een gevoel van groot verdriet sinds een hersenbloeding. Of dat iemand door een psychose erg onrustig is. Of dat iemand wegblijft bij de lunch omdat zijn leefgeld voor die week al is opgegaan.

Het zijn gevoelige onderwerpen. Je bent misschien geneigd om een deelnemer die met zo'n probleem kampt apart te nemen om erover te praten. Onze ervaring is echter dat het juist helpt om dit soort zaken bespreekbaar te maken in de groep (uiteraard alleen als de persoon dat wil). Zo gaat het taboe van het probleem af. Groepsleden, die zelf ook met problemen kampen, hebben in de regel veel begrip voor elkaars kwetsbaarheid. En als zij merken dat de kwetsbaarheid van de ander er mag zijn, zullen zij ook eerder geneigd zijn iets te delen. Dat maakt het individu en de groep sterker.

Tom heeft last van depressieve klachten. Nadat hij een paar maanden met plezier heeft deelgenomen, is hij heel laat, waardoor hij de lunch heeft gemist. Hij vertelt in de groep dat hij pas tegen de ochtend in slaap valt en zich daardoor verslaapt. Er blijken meer mensen te zijn die regelmatig slecht slapen. Het wordt een mooi gesprek.

De sociaal werker spreekt met hem af dat ze hem voortaan wakker belt, zodat hij toch aan de activiteit kan meedoen. Dat wil hij graag, want het meedoen leidt hem af van zijn negatieve gevoelens. Als de sociaal werker in de ochtend belt, wensen de andere deelnemers hem via de speaker van de telefoon een goede morgen. Na een half uur is hij er dan.

Doordat Tom zijn probleem op tafel legt, merkt hij dat hij niet de enige is. En het maakt dat de anderen er meer begrip voor hebben als hij te laat komt. Het bellen in de ochtend wordt iets van de hele groep.

Ik had voor het eerst viertal uitgenodigd om samen met mij soep te maken en te eten. Er zou een vrijwilliger van het buurthuis ons wegwijs maken in de keuken. Daarna zou ze als vijfde deelnemer aan gaan sluiten. Door psychische klachten wilde het vrijwilligerswerk niet meer zo lukken.

Toen ik aankwam, bleek de vrijwilliger in een heftige crisis te zitten. Ze had last van hallucinaties en ze liep heel onrustig door het gebouw. Er kwam politie bij. Het was een flink gedoe. En mijn nieuwe groepje zag dat natuurlijk.

Het leek mij het handigst om aandacht te schenken aan wat er aan de hand was. Ik vroeg eerst maar eens of ze toevallig soep wilde (ja). Vervolgens zei ik tegen de rest van de groep: Bianca is al een tijd vrijwilliger hier en ze komt ook bij deze groep. Maar nu even niet, want het gaat niet zo lekker zoals je ziet. Bij de groep zat ook een jonge vrouw. Naar aanleiding van mijn uitleg over Bianca, vertelde zij dat ze er ook een tijd psychisch slecht bij had gezeten na de zware zorg voor haar moeder. Waarop weer iemand vertelde ook psychisch in de kreukels te hebben gelegen. De ander bleek ook intensief mantelzorgverlener te zijn geweest. Ik vertelde dat ik in het verleden last heb gehad van een angststoornis. Iedereen voelde zich vrij om te delen. Best bijzonder.

Dit voorbeeld laat zien dat moeilijke onderwerpen al snel bespreekbaar kunnen worden. Dat is begrijpelijk als je kijkt naar de levensgeschiedenissen van de deelnemers. Voor hen is het hebben van een psychisch probleem of een loodzware mantelzorgtaak iets wat bij hun dagelijks leven hoort. Dan is het fijn als je het kan delen. Uiteraard zijn deelnemers daar niet toe verplicht. Er zullen ook mensen zijn die in het begin wat terughoudender zijn. Dat is ook prima.

## Bijsturen

Het gebeurt regelmatig dat een deelnemer gedrag vertoont waar een ander last van heeft. Denk bijvoorbeeld aan heel veel praten, steeds scheldwoorden gebruiken of alleen maar klagen. Je probeert natuurlijk om te zoeken naar de reden van dit gedrag, zodat je het uit kan leggen. Maar dan ben je er nog niet altijd. Het gedrag kan zo vervelend zijn dat de groep onder druk komt te staan.

Dat is de tijd om bij te sturen. Je zoekt naar een manier die past bij de persoon. Je doet je uiterste best om de persoon niet te kwetsen. Hier kan je er voor kiezen om een persoon juist buiten de groep aan te spreken. Je hoopt dat hij of zij aan de groep deel wil en kan blijven nemen. Dat lukt vaak, maar niet altijd.

Nasir heeft vroeger veel drugs gebruikt. Hij is na een psychose gelovig geworden, islamitisch. Voor hem was dat zijn redding. Hij gebruikt niets meer en hij helpt nu anderen. Vanuit onze groep doet hij bijvoorbeeld iedere week boodschappen voor een oudere dame.

Wat lastig is, is dat Nasir wel heel erg enthousiast is over het geloof. Hij blijft er maar over vertellen, koranteksten opzoeken, folders meenemen etc. Ik zie dat de deelnemers er moe van worden. Ik besluit Nasir aan te spreken in de groep. Ik zeg dat ik snap dat het geloof voor hem veel betekent, maar dat niet alle deelnemers dit geloof hebben of willen hebben. En dat hij uit zijn enthousiasme te

lang door kan praten. Ik vraag of ik of een groepsgenoot hem even een seintje mag geven als hij te ver door gaat. Dat vindt hij prima. Hij heeft ook wel gemerkt dat de anderen soms moeilijk kijken.

Nasir krijgt feedback op zijn gedrag. Er wordt niet getornd aan wat voor hem belangrijk is: zijn geloof. Maar er wordt wel gevraagd of hij in de groep er minder over kan praten. Hij wordt op een relationele manier begrensd. Dat werkt voor hem en voor de groep.

## Groepsnormen

Naast sociaal tolken op het niveau van individuele deelnemers, tolk je ook om er voor te zorgen dat de groep normen en waarden onder woorden gaat brengen. Je kan bijvoorbeeld met de groep praten over op tijd komen, afbellen als je niet komt of over eigen bijdrages. Dat gebeurt in deze fase terloops, omdat zich tijdens de activiteit een gelegenheid voordoet.

Fien is er niet. Ze is gevallen met haar scooter en ze heeft haar enkel gekneusd. Ik deel dat met de groep. Ik vraag ze of ze een kaart naar haar zouden willen sturen. Dat willen ze. Deze kaart voor Fien wordt de eerste in een lange reeks. De ongeschreven norm is dat de groep een kaart stuurt naar iemand waar iets mee is. Ook krijgt iedereen voortaan een verjaardagskaart. De groep maakt daarvoor een verjaardagskalender. En er staat een bak met handgemaakte kaarten klaar.

## Tot slot

Hierboven beschreven we steeds één manier van sociaal tolken. Maar in de praktijk lopen de verschillende manieren door elkaar. Je hebt als sociaal werker immers te dealen met wat zich voordoet.

Een deelnemer, Gijs, heeft als gewoonte om als ontmoeting de ander bij de schouder te pakken. Bij een andere deelnemer, Marja zorgt dat voor een heel heftige reactie, door negatieve ervaringen met aanrakingen in het verleden. Ze heeft een verstandelijke beperking, waardoor ze beperkte sociale vaardigheden heeft om verbaal een ruzie op te lossen. Ze wordt heel driftig. En ze is er van overtuigd dat Gijs dit expres doet

In werkelijkheid heeft hij hersenletsel en vergeet hij dat hij Marja niet moet aanraken. Het wordt zo heftig, dat Marja aangeeft dat ik moet zorgen dat Gijs haar nooit meer aanraakt, anders slaat ze er op. Andere deelnemers voelen zich onveilig, omdat op ieder moment de bom kan barsten.

Ik vermoed dat er meer aan de hand is en ik zoek Marja thuis op. Ze barst bij een huisbezoek in tranen uit. Ze blijkt zwaar overbelast mantelzorger voor haar broer. Ze besluit uit zichzelf dat ze een tijdje niet gaat komen. Ze voelt dat ze zo snel driftig wordt en dat haar dat verdrietig maakt. Ze heeft een indicatie voor dagbesteding, maar haar broer wilde dat niet. Ze besluit deze toch te gaan gebruiken. Dat is wat zij nodig heeft: dagbesteding als afleiding voor de situatie thuis in een rustige setting. Zo wordt van Marja afscheid genomen.

In dit voorbeeld gebeurt er van alles op het gebied van sociaal tolken: Uitleggen van gedrag, bij proberen te sturen. De veiligheid van de groep staat hier op het spel. De uitkomst is hier dat Marja vertrekt. Een lastige keuze. Maar het doel is is dat de groep een vervangend sociaal netwerk wordt, waar mensen van betekenis zijn voor elkaar. Dan moet iedereen zich veilig kunnen voelen. Gelukkig ziet Marja in dat het zo niet verder kan. Er wordt zorgvuldig gekeken waar Marja wel terecht zou kunnen, zodat ze wel de ondersteuning krijgt die ze nodig heeft.

## 8 Verdieping



### 8.1 Overgang naar de volgende fase

Je vangnetwerk wordt gedurende de opbouwfase steeds stabiel. Er ontstaat een vaste kern van deelnemers die jij goed kent en die elkaar goed kennen. Je weet wat je van hen kan verwachten. Door iedere keer ervaring op te doen bij het uitvoeren, loopt de activiteit steeds soepeler.

Deelnemers aan een kookgroep weten bijvoorbeeld welke stappen zij wekelijks moeten zetten om tot een succesvolle lunch te komen. Bij een speelgoedpunt is duidelijk wat er moet gebeuren om tot leuke speelgoedpakketten te komen. Je legt de werkwijze bij je activiteit nooit helemaal vast, omdat er ook ruimte moet zijn voor nieuwe deelnemers met nieuwe ideeën en talenten, maar er ontstaat wel een soort routine.

Vaak staan er na een tijdje 'trekkers' van activiteiten op. Zij nemen veel van de organisatie op zich. De trekkers bedenken wat gedaan kan of moet worden, regelen materiaal, helpen mensen bij het uitvoeren et cetera. Dit doen zij zonder een hogere positie in de groep te claimen. Iedereen is gelijk. Daar waak jij over als sociaal werker. Je bent minder tijd kwijt met het organiseren van de activiteit. Je kunt je daardoor meer gaan richten op de onderlinge steun tussen de deelnemers en de processen van individuele deelnemers.

Je zult het moment waarschijnlijk niet precies kunnen markeren, maar je vangnetwerk betreedt een nieuwe fase, waarin er meer nadruk komt te liggen op de onderlinge steun.

Na de opbouwfase zet je een laatste stap om te komen tot een volledig ontwikkeld vangnetwerk. Je doel van het vangnetwerk is bereikt als de deelnemers elkaar sociale steun bieden, waardoor hun sociaal isolement wordt verlicht. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe er in verloop van tijd steeds meer verdieping komt in het vangnetwerk. De deelnemers voelen zich steeds meer deel van een groep. Je vindt in dit hoofdstuk informatie over wat dit oplevert in de onderlinge relaties, hoe je dit als sociaal werker ondersteunt en wat de onderlinge steun betekent voor de deelnemers.



Mark krijgt te horen dat hij kanker heeft. De andere deelnemers helpen hem waar ze kunnen. Dat is heel fijn voor hem. Hij zegt daarover:

“Er zijn mensen die me naar het ziekenhuis brengen en weer ophalen. Of ze komen langs, om gewoon een kop koffie te drinken of te wandelen. Of weet ik veel. Ik kan er zo een bellen!”

## 8.2 Groepsgevoel

Bij vangnetwerken zijn er twee factoren die maken dat het groepsgevoel sterk is. In de eerste plaats draagt de sociaal productieve houding van de deelnemers bij het uitvoeren van activiteiten bij. Het is ‘onze activiteit’. Daarnaast voelen de deelnemers zich verbonden doordat zij allemaal het probleem van sociaal isolement delen. Het gevoel dat je deel bent van een groep, het wij-gevoel, maakt dat deelnemers wederkerige relaties aangaan met elkaar, waar vanuit zij elkaar steun bieden. Dat zien we in de praktijk, maar er is ook onderzoek gedaan naar dit mechanisme. Uit experimenten in de psychologie door Frisch en zijn collega’s (2003) blijkt bijvoorbeeld dat geboden steun pas als steun wordt ervaren op het moment dat de ontvanger een sociale identiteit deelt met de gever.

Een sociale identiteit is een van de vele manieren waarop je jezelf identificeert: moeder, fotograaf, buurvrouw, burger. Als je een sociale identiteit deelt, heb je dus een van die kenmerken hetzelfde. Bijvoorbeeld doordat je allebei student bent of werkzoekende. Je kunt het ook bij jezelf nagaan. Waarschijnlijk zal je, buiten je werk om, makkelijker om hulp vragen aan iemand met wie je bepaalde kenmerken deelt. Bijvoorbeeld dat je allebei ouder bent van een jong kind. Dat maakt dat je in vergelijkbare situaties terecht komt, waardoor de kans groot is dat je ook een keer hulp terug kan geven. Die wederkerigheid in het contact is heel belangrijk.

Voor de deelnemers aan het vangnetwerk geldt dat zij de identiteit delen van groepslid van bijvoorbeeld de crea-club, of het Speelgoedpunt. Het is voor hen heel fijn om ergens bij te horen. Het is een gevoel dat ze vaak al lange tijd hebben moeten missen. Dat zij zich deel voelen van een groep merk je in hoe ze over het vangnetwerk praten. Ze spreken over “onze club” en “onze plek”.

Rabia is vanuit Somalië naar Nederland gekomen. Haar man werkt fulltime en zij zit veel alleen thuis met de kinderen. Buiten haar gezin heeft ze met niemand contact. Ze komt bij het vangnetwerk terecht via de peuterspeelzaal waar haar zoontje komt. Als hij op de peuterspeelzaal in het wijkcentrum is, helpt één van de vangnetwerk-deelnemers Rabia met de Nederlandse taal. Naast dat de taalles nuttig is, voelt Rabia zich ook verbonden: “Ik ben in mijn eentje vanuit mijn land naar Nederland gekomen. Hier heb ik geen familie. Nu zijn jullie mijn familie.”

Dat groepsgevoel is er niet gelijk bij de start, maar ontwikkelt zich in de loop van de tijd. In Rotterdam en Tilburg merkten we ongeveer een jaar dat mensen zich echt verbonden voelen en dat zij stil gingen staan bij de vraag wat het nu eigenlijk ‘hun groep’ maakt.

Soms wordt dat heel expliciet. In Rotterdam hebben de deelnemers huisregels opgesteld, die duidelijk maken hoe zij met elkaar willen omgaan. Dat ontstond in een mooi gesprek waarin voor iedereen een stem had. De regels die opgesteld zijn, hebben veel nuances. Een belangrijke regel is: ‘Je mag fouten maken’. De deelnemers besloten gezamenlijk dat het niet verplicht moet zijn om je excuses aan te bieden als je een fout maakt. Voor sommige mensen is dat namelijk ontzettend moeilijk.

## Hier zorgen we met elkaar voor een goede sfeer. Dus:

- \* Respecteren we elkaar
- \* Zorgen we voor elkaar
- \* Is er ruimte voor een lach en een traan
- \* Behandel je een ander zoals je zelf behandeld wil worden
- \* Mag je je eigen mening hebben, maar je let erop dat je die een ander niet opdringt en dat je een ander niet kwetst
- \* Probeer je de waarheid te vertellen
- \* Mag je fouten maken en mag je ergens op terug komen
- \* Zijn we soms even boos, maar vergeven we elkaar
- \* Doen we ons best om de ander te begrijpen
- \* Laat je het weten als je je onheus bejegend voelt
- \* Geen drugs, alcohol, geweld of diefstal



**Als je je niet houdt aan deze huisregels, of als je gedrag een probleem is voor de groep, dan word je daarop aangesproken.  
Je krijgt dan de ruimte om te leren.**

In de groep ontstaan steeds meer discussies over welke normen en waarden belangrijk zijn. Jij ondersteunt gesprekken hierover. In deze fase spelen zaken die ook in het vorige hoofdstuk aan de orde kwamen en die bij andere vormen van groepswork ook aan de orde zijn, zoals geroddel, misverstanden, conflicten tussen deelnemers en het ontstaan van subgroepjes. Soms hebben deelnemers een flinke 'sociale gebruiksaanwijzing', waardoor emoties hoog kunnen oplopen. Grijp dan zo snel mogelijk in door het gesprek met de hele groep aan te gaan. Probeer iedereen die dat wil aan het woord te laten komen.

Een handig hulpmiddel bij zo'n gesprek is een 'Talking stick'.

### Talking stick

Een 'Talking stick' is een houten stok of ander object. Het is afkomstig uit de Indiaanse cultuur. De talking stick werd gebruikt op vergaderingen van stamoudsten. De werkwijze is eenvoudig: als iemand de stok vast heeft, mogen de andere deelnemers die persoon niet onderbreken. Het gebruik van de Talking stick zorgt er daardoor voor dat iedereen aan het woord kan komen en dat mensen elkaar niet steeds in de rede vallen.

Als de groep wat langer bestaat, delen deelnemers steeds meer over hun persoonlijke situatie. Ook over het missen van relaties. Het is voor deelnemers heel bevrijdend om te merken dat er meer mensen zijn die eenzaam zijn. Voor mensen die vaak teleurgesteld zijn in sociale contacten is het zeer waardevol om te merken dat zij aansluiting vinden bij anderen die begrijpen wat zij doormaken. Je hoeft niet perfect te zijn, een 'foutje' wordt je vergeven. Zo worden mensen waardevol voor elkaar. De onderlinge contacten zijn wederkerig.

In Tilburg Zuid volgden de sociaal werkers samen met de deelnemers een cursus 'Mental Health First Aid'. In de cursus vertelden niet alleen de deelnemers over hun ervaringen met psychische problemen, maar deelden ook de sociaal werkers hun ervaringen over moeilijke perioden in hun leven.

Je rol als sociaal werker is om de gezamenlijkheid te benadrukken. De deelnemers delen de behoefte om ergens bij te horen. Niet alle deelnemers kunnen het met elkaar vinden en de een is meer bezig met de onderlinge steun dan de ander, maar wederzijds respect en aandacht voor elkaar zijn een uitgangspunt voor iedereen. Bij conflicten in de groep grijp je steeds terug op de kernwaarden.

### Bijdrage

In Tilburg Zuid begint het vangnetwerk met een lunchgroep. Deelnemers bedenken samen wat geluncht gaat worden, doen de boodschappen, maken het klaar en ruimen weer op. Iedereen doet iets. Ik start met een gratis lunch. Maar ik weet dat dat op lange termijn niet gaat lukken. Er zal een eigen bijdrage moeten komen. Ik merk ook dat door de gratis lunch de verwachtingen steeds wat hoger worden: filet americain, rosbief. Ik leg het voor aan de groep: Hoeveel zijn mensen bereid om te betalen voor de lunch. Het wordt een intensief gesprek. De financiële mogelijkheden variëren nogal. Van iemand die makkelijk 5 euro kan besteden, tot mensen die van leefgeld moeten rondkomen.

Het gesprek gaat over budgetteren, of roken een goede besteding is van geld etc. Best wel wat wrijving, waar ook de 'normen' van de groep worden bepaald: Je kunt niet in een ander zijn portemonnee kijken, of uitmaken wat voor een ander noodzakelijke uitgaven zijn. Dit wordt door iedereen geaccepteerd. Iedereen wil er voor zorgen dat alle groepsgenoten mee kunnen blijven doen, ook al ben je het er niet helemaal mee eens dat iemand maar 50 cent in kan leggen.

De lunch-pot wordt bedacht: Mensen leggen (zonder dat anderen het zien) in wat ze kunnen missen. De welzijnsorganisatie kan ook wat bijleggen. Van het totaal in het potje worden de boodschappen gedaan.

In dit geval heeft de sociaal werker samen met de groep bepaald hoe de eigen bijdrage voor de lunch er uit zou gaan zien. Dat is niet de gemakkelijkste weg. De sociaal werker had ook alleen kunnen bepalen hoe hoog de eigen bijdrage zou worden. Nu kostte het meer moeite. De groep stuurt zelf, maar wel met de ondersteuning van de sociaal werker. Die als kader in: Niet iedereen heeft evenveel te besteden. Hoe zorgen we er voor dat iedereen mee kan blijven doen? Door op deze manier te praten over de eigen bijdrage, draagt het bij aan de vorming van de groep.

Een belangrijke waarde in de vangnetwerken is dat deze open blijven voor nieuwe deelnemers. Deelnemers weten nog hoe spannend het voor hen was om de eerste keer naar de groep te komen. Nieuwe deelnemers worden daarom warm ontvangen. Dat is iets dat nieuwe deelnemers als heel positief benoemen: het gevoel welkom te zijn en erbij te horen.

### 8.3 Onderlinge steun

Voor deelnemers wordt het vangnetwerk een plek waar je je altijd welkom weet en waar je even afleiding kan vinden als problemen of beperkingen je parten spelen. Je weet dat je ernaartoe kunt gaan en dat er mensen zitten die zich om je bekommeren. Je kunt er lol hebben en activiteiten doen met elkaar, maar mensen denken ook met je mee als je een probleem hebt of slaan gewoon even een arm om je heen. Het is een plek waar je je nuttig kan maken voor anderen. Dat maakt dat je je gewaardeerd voelt.

De groep als geheel wordt als steunend ervaren. Daarnaast maakt het gevoel van verbondenheid dat deelnemers elkaar op allerlei manieren steun bieden. In de literatuur (Hortulanus e.a., 2003) wordt het volgende onderscheid in vormen van steun gemaakt:

1. Gezelschapssteun: de gezelligheid van samenzijn en het gezamenlijk ondernemen van activiteiten.
2. Emotionele steun: het om het gevoel dat er iemand voor je is. Iemand die vreugde en verdriet met je wil delen.
3. Praktische steun: concrete hulp, bijvoorbeeld hulp bij een klusje in huis of bij het doen van boodschappen.

Alle drie de vormen van steun werken verbindend. En alle drie de vormen worden door deelnemers aan vangnetwerken aan elkaar geboden. Vaak gaat het bieden van steun vanzelfsprekend. Voor iemand met wie je je verbonden voelt, doe je eerder en vanzelfsprekender iets. Als je een groepsgenoot hebt die verdrietig is, dan troost je hem. Als je hoort dat iemand thuis zit met een gebroken been, dan bied je aan om boodschappen te doen. Als iemand jarig is, dan vier je dat.

Naast steun in de groep, zien we bij vangnetwerken ook dat mensen buiten de activiteiten deel gaan uitmaken van elkaars netwerk. Voordat je begint, kun je niet voorspellen hoe dat zal lopen. Deelnemers beslissen zelf met wie zij een intiemer contact willen. Niet iedere deelnemer heeft behoefte aan ontmoeting buiten de locatie. Waar dit wel gebeurt, kan dat verschillende vormen aannemen. Van bij elkaar langsgaan voor een kopje koffie of meegaan naar een ziekenhuisbezoek tot innige vriendschappen en liefdesrelaties.

Tijdens de lockdown in de coronacrisis steunt een groepje van drie deelnemers uit Tilburg Noord elkaar intensief. Ze spreken elkaar dagelijks via een groepsapp. Ze bestrijden samen hun eenzaamheid door buiten, op afstand, af te spreken. Als de internetverbinding van de een het begeeft, krijgt zij gelijk hulp van een ander. De steun die ze elkaar bieden helpt hen enorm om de periode van afzondering door te komen.

Uit de bovenstaande tekst zou je de indruk kunnen krijgen dat de onderlinge steun vanzelf goed verloopt. Dat is zeker niet het geval. Het vraagt tijd, energie en diplomatie van jou als sociaal werker. Misverstanden en botsende karakters zorgen regelmatig voor conflicten. Goede intenties komen niet altijd goed over. Er kan een groot verschil zijn in de verwachtingen van de relaties tussen mensen. De een kan op zoek zijn naar een veel intiemere band dan de ander.

Het doel van de vangnetwerken is om duurzame onderlinge steun tot stand te brengen die een positieve ervaring is voor de betrokkenen. Als sociaal werker heb je daarom een actieve rol bij het ondersteunen van het onderling contact. Je functioneert als een 'sociale tolk'. Je probeert deelnemers hun eigen gedrag en dat van anderen te laten begrijpen. Dit geldt voor zowel voor zaken die zich voordoen tijdens de activiteiten als voor contacten buiten de locatie.

Je bent er ook voor deelnemers die elkaar één op één steunen. Bij de meeste hulpgroepen en dagbestedingsprojecten wordt onderling contact in de privésfeer afgeraden. Dat is bij vangnetwerken anders. De week is langer dan de openingstijden van het vangnetwerk. Deelnemers beslissen zelf of zij ook buiten de activiteiten af willen spreken. Als zich daar problemen voordoen, help je deelnemers ook om dit op te lossen.

#### Tientjes pot

We hebben een probleem. Een deelnemer heeft veel geld uitgeleend aan een ander. En krijgt het niet meer terug. De intentie was er wel, maar het was toch niet gelukt. Dit is niet de eerste keer dat dit gebeurt. Geld lenen aan elkaar werkt niet zo lekker. Voor je het weet durft een deelnemer zich niet meer te laten zien, omdat hij een ander nog geld schuldig is. We bedenken de tientjes pot. We hebben best wat contant geld door eigen bijdrages. Als een deelnemer dat wil, mag je een tientje lenen uit die pot. Maakt niet uit waarvoor. Er staat geen termijn voor het terugbetalen. Wel is het zo dat je pas weer een tientje mag lenen als je het hebt terugbetaald. Verder voeren we samen de regel in om geen geld te lenen van elkaar

## 8.4 De opbrengst

Het is niet altijd makkelijk om de onderlinge steun in goede banen te leiden. Het is hard werken. We stelden de betrokken sociaal werkers de vraag of het wel de moeite waard is. Daarop antwoordden ze allemaal volmondig ja.

Sociaal isolement maakt mensen namelijk heel ongelukkig. Het vergroot de kans op een depressie en verward gedrag. Volgens de neuroloog Manfred Spitzer (2019) vormen de gevolgen van eenzaamheid zelfs de belangrijkste doodsoorzaak in westerse landen. Als je dit probleem dus kan (helpen) verlichten, is dat heel waardevol. Met een vangnetwerk bereik je meer dan enkel met de hulpverleningsrelatie die jij als professional aan mensen kan bieden. Als deelnemers authentieke wederkerige relaties met elkaar aangaan, vormen ze samen een vervangend sociaal netwerk en verlichten zij samen hun sociaal isolement.

Mark, de man die tijdens zijn deelname kanker kreeg, voelt zich enorm gesteund door de groep. Voor hij bij de groep kwam, was hij al een aantal keren opgenomen geweest omdat hij een einde aan zijn leven wilde maken. Nu is hij fysiek ziek, maar voelt hij zich mentaal krachtiger dan ooit:

“Het is heel fijn dat je heel veel mensen om je heen hebt waar je soms niet eens van weet hoeveel steun je nou krijgt. Weet je, ik durf gerust te zeggen, ik heb nou een aantal vrienden en vriendinnen. Dat maakt dat ik door wil.”



## 9 Evalueren en bestendiging



In dit handboek hebben we beschreven hoe je een vangnetwerk kunt ontwikkelen in jouw praktijk. We hebben al aangegeven dat een eenmaal ontwikkeld vangnetwerk voor langere tijd blijft bestaan en dat het voor langere tijd om steun van een sociaal werker vraagt. Om te kunnen verantwoorden dat je tijd in je vangnetwerk investeert, is het belangrijk dat je regelmatig evalueert.

Dat doe je op twee niveaus. In de eerste plaats reflecteer je op het vangnetwerk als geheel: behaal je de doelen? Waar moet je bijsturen om dit te (blijven) doen? In de tweede plaats evalueer je met individuele deelnemers. Hiervoor is een vragenlijst opgesteld die je kan gebruiken in een evaluatiegesprek.

### 9.1 Evaluatie vangnetwerk als geheel

We raden je aan om regelmatig te reflecteren op het ontwikkelproces van je vangnetwerk. In de verkenningsfase doe je dat aan de hand van het logboek. In de opbouwfase en verdiepende fase gebruik je de checklist (zie bijlage 2). We weten uit ervaring dat het echt nodig is om tijd in te plannen hiervoor. In de opbouwfase doe je dat bij voorkeur maandelijks in de verdiepende fase om de twee maanden. Het is aan te raden om daar een collega bij te betrekken uit je eigen organisatie. Zo is er naast jou nog iemand op de hoogte van het reilen en zeilen van het vangnetwerk. Door de interventie-eigenaar ([AanEen](#)) wordt indien gewenst ondersteuning aangeboden in de vorm van Coaching on the job en intervisiegroepen waar sociaal werkers aan deelnemen die een vangnetwerk aan het ontwikkelen zijn.

Je voert een uitgebreide evaluatie uit na achttien maanden. Je vangnetwerk is dan als het goed is volledig ontwikkeld. Daarna evalueer je jaarlijks om na te gaan of je vangnetwerk nog zo functioneert als je bedoeling is.

Bij voorkeur doe je het evalueren niet alleen. Collega's kunnen je helpen om de opbrengst van je vangnetwerk goed onder woorden te brengen. Het is helemaal mooi als je ook samen met je groep deelnemers evalueert. Uit het onderzoek naar vangnetwerken in Rotterdam blijkt dat de deelnemers prima kunnen vertellen over hoe het vangnetwerk volgens hen werkt. Als je samen met de groep evalueert, sta je samen stil bij de groep en daardoor wordt de groep nog hechter.

### 9.2 Evaluatie individuele deelnemers

Naast de evaluatie op groepsniveau voer je evaluatiegesprekken met individuele deelnemers. Dat doe je vanaf de opbouwfase van je vangnetwerk als een persoon drie maanden deelneemt en daarna minimaal

jaarlijks. In het onderzoek naar vangnetwerken in Tilburg is een vragenlijst ontwikkeld die je kan gebruiken in je gesprek. De vragenlijst kan je vinden bij bijlage 3

De vragenlijst bestaat uit verschillende soorten vragen. Er wordt gevraagd naar de beleving van de deelnemers en naar hun persoonlijke situatie. Bij vraag twaalf wordt een schaal gebruikt. De vragen die daarin worden gesteld, zijn die van het domein 'meedoen' van positieve gezondheid<sup>7</sup>.

De methode die wordt gebruikt bij deze vragen wordt een 'retrospectief post-then-pre design' genoemd (Klatt & Taylor-Powell, 2005). Dat betekent dat je deelnemers eerst de vraag stelt om zichzelf te scoren. Vervolgens vraag je hen om terug te kijken naar het verleden (voor ze gingen deelnemen of een jaar geleden) en om zichzelf dan te scoren voor hoe het toen met hen ging.

De reden om dit zo aan te pakken is tweeledig. Voor een goed beeld van de waarde van een interventie zou je graag een meting willen doen bij aanvang van deelname (nulmeting), zodat je die kan vergelijken met de scores nadat iemand een tijdlang heeft deelgenomen. Het zou echter niet passen bij de laagdrempelige benadering van nieuwe deelnemers om hen voor deelname een flinke vragenlijst te laten invullen over hun gemis aan sociale contacten. In de tweede plaats zien we dat deelnemers zich vaak pas na een tijdje te hebben deelgenomen realiseren hoe eenzaam ze waren voor ze aansloten. De resultaten van een nulmeting zouden daardoor te rooskleurig zijn, waardoor het net lijkt of deelname aan het vangnetwerk weinig heeft opgeleverd.

We raden je aan om ruim de tijd te nemen voor een evaluatiegesprek, zeker een uur. Naast dat het gesprek jou informatie geeft, is het ook een moment van reflectie voor de deelnemer. Op basis van het gesprek kunnen jullie waar nodig bijsturen in de deelname.

De deelnemers aan het eerste vangnetwerk gaven aan dat het vangnetwerk voor hen de volgende betekenissen heeft:

Betekenis	Voorbeelden
Waardering krijgen	<ul style="list-style-type: none"><li>- omdat je een activiteit organiseert</li><li>- omdat je iemand helpt</li><li>- omdat je er bent voor een ander</li><li>- als je er niet bent, word je gemist</li></ul>
Sociaal sterker worden	<ul style="list-style-type: none"><li>- meer contacten</li><li>- meer vaardig in contact</li></ul>

<sup>7</sup> Te downloaden van: <https://www.iph.nl/meedoen/gratis-downloaden/>



Plek om heen te gaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- iets om naar uit te kijken</li> <li>- je komt er je bed voor uit</li> <li>- een plek waar je welkom bent</li> <li>- niet de hele dag binnen zitten</li> </ul>
Vrijwilligerswerk doen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- anderen helpen</li> <li>- je talenten inzetten</li> </ul>
Dagbesteding	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dagstructuur</li> <li>- actief zijn</li> <li>- vaste plek en ritme</li> </ul>
Helpt bij (psychische) problemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- niet terugvallen in verslaving</li> <li>- minder boos worden</li> <li>- rust vinden</li> <li>- afleiding van rottige thuissituatie</li> </ul>
Plezier	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gezelligheid en lol</li> </ul>
Advies bij administratieve problemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- brief laten lezen, formulier invullen</li> <li>- computer (leren) gebruiken</li> <li>- bellen</li> </ul>

### 9.3 Voortzetten als voorziening

Na de ontwikkelperiode wordt je vangnetwerk voortgezet als voorziening. Dat blijft om aandacht en tijd van sociaal werkers vragen. Het is belangrijk dat jouw organisatie zich goed realiseert dat een vangnetwerk structureel inzet van een sociaal werker blijft vragen.

Door de community of practice is ook onderzoek gedaan naar de vraag hoe vangnetwerken verduurzaamd kunnen worden. Uit het onderzoek bleek dat voor een succesvolle verduurzaming inspanning nodig is van de volgende belanghebbenden:

- Doelgroep
- Sociaal werkers
- Teamleiders
- Management en directie
- Beleidsambtenaren

Wil je deze belanghebbenden zo ver krijgen om te zorgen voor een duurzaam vangnetwerk? Dan moet het voor hen een 'goed verhaal zijn'. Alle belanghebbenden vinden het belangrijk dat het isolement van

deelnemers wordt doorbroken, maar iedereen kijkt daar vanuit een ander perspectief naar. Een inzicht van het onderzoek was dat een 'goed verhaal' voor een sociaal werker een ander verhaal is dan voor een ambtenaar of manager.

We raden je aan om tijdens het ontwikkelen van je vangnetwerk steeds de verschillende belanghebbenden op de hoogte te houden: Wat gebeurt er bij Jouw vangnetwerk? Bij welke doelen van jouw organisatie past dat? En hoe past het binnen het gemeentelijk beleid? Het helpt als je regelmatig via een blog of artikeltje een verhaal deelt over jouw vangnetwerk. Zo krijgen de belanghebbenden inzicht in het belang van het vangnetwerk voor de deelnemers.

Voor de ontwikkeling van een vangnetwerk kan je een fondsenaanvraag doen of aanspraak maken op een innovatie-potje. Dat soort financiering is altijd tijdelijk. Sociaal werkers die al langer in het werkveld actief zijn, kennen ongetwijfeld voorbeelden van beloftevolle projecten die toch zijn gestopt. Dat wil je natuurlijk niet laten gebeuren met jouw vangnetwerk. We raden je aan goed na te gaan hoe je vangnetwerk gaat passen binnen de reguliere werkzaamheden van jouw organisatie.

# 10 Onderbouwing vangnetwerken

In dit hoofdstuk wordt de methode vangnetwerken onderbouwd. In de eerste paragraaf wordt de theorie achter vangnetwerken beschreven. In de tweede paragraaf worden de onderzoeken die zijn uitgevoerd naar de werking van vangnetwerken samengevat.

## 10.1 Theoretische onderbouwing

### Sociaal isolement en eenzaamheid

Ruim 600.000 Nederlanders leven in een sociaal isolement (Coumans, 2016). Zij hebben geen of zeer weinig mensen in hun netwerk van wie zij sociale steun ontvangen (Hortulanus, Machielse, & Meeuwesen, 2003). Eenzaamheid en sociaal isolement komen veel vaker voor bij ouderen en bij mensen met structurele beperkingen. Volgens onderzoek van de Coalitie Erbij heeft maar liefst 55 procent van de gehandicapten en 77 procent van de mensen met langdurige psychische problemen te maken met eenzaamheid.

Hoewel er mensen zijn die gelukkig zijn met een heel klein netwerk, geldt voor verreweg de meeste mensen die in een isolement leven, dat zij sterke gevoelens ervaren van eenzaamheid (Machielse, 2003).

Waar sociaal isolement een objectieve definitie kent, namelijk het gebrek aan steunende relaties, is eenzaamheid een veelvormig probleem. Andries Baart (2021) beschrijft tien gestalten van eenzaamheid. In de levens van mensen kunnen deze gestalten door elkaar heen lopen. Zo kunnen mensen zich eenzaam voelen, doordat aan hun verwachtingen van contact (bijvoorbeeld met familie) niet wordt voldaan. Ook kunnen mensen zich eenzaam voelen doordat zij zich buiten de maatschappij geplaatst voelen. Schrijnend is het gevoel dat men niet van betekenis is voor een ander.

Sociaal isolement heeft negatieve gevolgen voor de kwaliteit van leven (Machielse, 2015) en kan leiden tot verschillende gezondheidsklachten (Ten Bruggencate, Luijkx, & Sturm, 2018). Gebrek aan sociale relaties blijkt bijvoorbeeld een sterke voorspeller voor depressieve klachten (Cruwys et al., 2013). De methode vangnetwerken richt zich op de groep mensen die een gering netwerk heeft en die zich daar ongelukkig onder voelt.

Als sociaal werkers mensen willen ondersteunen bij het doorbreken van sociaal isolement, dan is het werk van Tine van Regenmortel (2009) relevant. Dit wijst op de betekenis van "verbroken of niet-bestaande sociale banden" (p.29). Het missen van deze verbanden leidt tot diepe eenzaamheid en het gevoel buitengesloten te zijn van de samenleving.

Verbintenisproblematiek speelt op verschillende niveaus. In de eerste plaats is de verbinding met het eigen handelen verbroken. Personen zien geen mogelijkheid om door te handelen grip te krijgen op de levensloop. In de tweede plaats is er sprake van verbintenisproblematiek met anderen. Er kan sprake zijn van een overmatige verbintenis met een beperkt aantal mensen, maar vaak is er sprake van een gebrek aan verbintenis met anderen, wat resulteert in grote eenzaamheid. De relatie met de maatschappij heeft veelal het kenmerk van een gedwongen afhankelijkheidssituatie waarin sprake is van een "wij-zij perspectief" (Van Regenmortel 2002 p 22.). Tot slot is de verbintenis met (het plannen van) de toekomst verbroken.

Voor sommigen is sociaal isolement tijdelijk, als gevolg van een life-event zoals werkloosheid of een scheiding. Deze mensen komen het probleem zelfstandig te boven en vinden nieuwe verbanden waar zij deel van uitmaken. Helaas is voor een aanzienlijk aantal mensen is sociaal isolement een structureel probleem (Machielse, 2015).

Als we kijken naar de levens van mensen die structureel geïsoleerd zijn, dan valt op dat er meestal sprake is van een combinatie van ingrijpende levensgebeurtenissen met al langer bestaande problemen in sociale vaardigheden (Machielse, 2006). In onze huidige, geïndividualiseerde samenleving hebben mensen sterke sociale competenties nodig. Wanneer die vaardigheden onvoldoende zijn ontwikkeld, heeft een persoon een verhoogd risico om in een sociaal isolement terecht te komen. Sociale competenties kunnen al in de jeugd of vroege volwassenheid onvoldoende zijn ontwikkeld.

Wanneer mensen vanuit deze ontoereikende sociale vaardigheden aansluiting proberen te vinden bij anderen, verloopt dit negatief. Teleurgesteld door meerdere mislukte pogingen, leggen de meesten zich uiteindelijk bij hun situatie neer en trekken zich terug uit het sociale leven. Hierdoor hebben zij minder gelegenheden waarin zij hun sociale vaardigheden kunnen gebruiken. Door gebrek aan 'oefening' verminderen hun sociale vaardigheden nog verder. In sociale interacties ontwikkelen en onderhouden mensen immers hun sociale vaardigheden die hen in staat stellen om te participeren in de maatschappij. (Machielse 2006).

### Doorbreken van sociaal isolement

De sleutel om structureel sociaal isolement te doorbreken, ligt volgens Machielse (2006) bij verandering in het handelen van sociaal geïsoleerde mensen zelf. Zij zullen opnieuw moeten proberen om sociale contacten aan te gaan. In deze contacten kunnen zij immers hun sociale vaardigheden weer gaan gebruiken en versterken (Machielse, 2006). Zo kan de negatieve spiraal worden doorbroken. Het proces van opnieuw sociale contacten aangaan kan worden beschouwd als een empowermentproces. Het gaat om het herstellen van de verbroken verbanden (Van Regenmortel, 2009).

In veel gevallen zullen mensen echter huiverig zijn om een eerste stap te zetten. Zij willen voorkomen dat zij weer gekwetst worden. Een reëel risico, wanneer zij niet de juiste ondersteuning krijgen. Hier ligt een taak weggelegd voor het sociaal werkers werken wijkgericht en richten zich op het tot stand brengen van verbindingen tussen mensen. Zij kunnen sociaal geïsoleerden ondersteunen om aansluiting te vinden en te houden.

Om dit empowermentproces te laten slagen, is het in de eerste plaats van belang om de doelgroep te bereiken. Dat is niet eenvoudig. Er rust een groot taboe op eenzaamheid (Machielse, 2006; Nicolaisen, & Thorsen, 2014). Ervaring leert dat de meeste mensen die met dit probleem te maken hebben, niet afkomen op een activiteit voor 'eenzame mensen'. Naast het taboe dat op eenzaamheid rust, vinden mensen het in het algemeen niet prettig om alleen als ontvanger van hulp benaderd te worden. Dit concludeert bijvoorbeeld Linders (2010, p. 126) op basis van onderzoek naar informele steun in een volksbuurt. Volgens Baart (2001) kan hulp het gevoel van sociale overbodigheid juist versterken, als de persoon louter als hulpvrager wordt benaderd en niet als compleet persoon.

Bij veel van deze methoden die zich richten op het verlichten van eenzaamheid (zie o.a. Van de Westelaken, 2012; Kruijswijk et al., 2014) valt echter op dat de eenzame persoon slechts wordt benaderd als ontvanger van hulp. Er wordt weinig beroep gedaan op wat de persoon te bieden heeft aan anderen. Dit terwijl het voor de meeste mensen is het prettiger om steun te geven dan te vragen (Linders, 2010).

Slechts weinig Nederlandse methoden richten zich op groepsgewijze, wederkerige onderlinge steun bij sociaal isolement. Waar er wel voorbeelden op kleine schaal zijn, is in de meeste gevallen is de werking niet of onvoldoende onderzocht.

Theurer et al. (2015) betogen dat vermindering van eenzaamheid lang niet altijd bewerkstelligd wordt door sociale interventies. Zij beschrijven dat veel activiteiten voor ouderen in residentiële voorzieningen

geclassificeerd kunnen worden als “geïstitutionaliseerde recreatie”, waar van de ouderen een passieve, ontvangende rol wordt gevraagd (Knesebeck, & Pollack in Theurer, 2015, pp. 203-204). Door deze rol blijft de eenzaamheid van de deelnemers in stand. In Nederlands onderzoek door het NiDi (Fokkema, & Van Tilburg, 2006) naar tien interventies, die als doel hadden om eenzaamheid bij ouderen te bestrijden, werd slechts bij twee interventies een significante daling van eenzaamheidsgevoelens gemeten.

Uit onderzoek van Hortulanus e.a. (2003, p. 376) blijkt (vanzelfsprekend) dat sociaal geïsoleerden minder steun van anderen ontvangen dan de gemiddelde Nederlander. Wat echter opvalt is dat zij, relatief gezien, nog minder steun bieden aan anderen. Als je mensen in staat wil stellen om hun isolement te doorbreken, dan zal je moeten zoeken naar manieren waarop deze mensen in wederkerig contact kunnen komen met anderen (Ten Bruggencate, Luijkx & Sturm, 2018).

Rappaport (1993) gebruikt de term “mutual help organisation” (p253) om de wederkerigheid te benadrukken die plaatsvindt bij zelfhulporganisaties. Hij stelt dat deze voorzieningen waar onderlinge steun wordt geboden, iets anders zijn dan een alternatief voor individuele professionele hulp. Mensen die deel gaan nemen aan georganiseerde zelfhulp moeten worden gezien als mensen die deel willen gaan uitmaken van een gemeenschap. In een dergelijke gemeenschap kunnen deelnemers de waardevolle ervaring opdoen dat zij naast hulpvrager ook helper kunnen zijn. Dit brengt een proces van empowerment op gang.

### Onderlinge steungroep

Een manier waarop sociaal werkers mensen kunnen helpen om opnieuw sociale verbanden aan te gaan, is het initiëren van onderlinge steungroepen (LeCroy, 2014) voor mensen die in een sociaal isolement leven. In dergelijke groepen kan onderlinge steun tot stand komen. We weten uit onderzoek dat deelname aan een onderlinge steungroep kan bijdragen aan het verminderen van sociaal isolement (zie bijvoorbeeld Solomon, 2004).

Onderlinge steungroepen bij sociaal isolement hebben verschillende voordelen. We weten dat groepsinterventies bij eenzaamheid effectiever zijn dan individuele hulp (Dickens, Richards, Greaves, & Campbell, 2011). Een dergelijke groep biedt in een veilige setting voor mensen om hun sociale vaardigheden te oefenen (Schutt & Rogers, 2009; Elberse en Hoijting 2015) en om succeservaringen op te doen in contact met anderen. Deze succesvolle ervaringen zullen het zelfvertrouwen van de deelnemers versterken (Van Regenmortel, 2009) en het vergroot het aantal personen met wie de deelnemers een steunend contact hebben (Salzer, 2002).

De methode vangnetwerken is een specifieke uitwerking van een onderlinge steungroep. Bij een vangnetwerk ontmoet een groep van minimaal vijftien deelnemers elkaar wekelijks in een buurthuis. Met ondersteuning van maatschappelijk werkers organiseren zij recreatieve en educatieve activiteiten voor elkaar. De activiteiten krijgen vorm op basis van de talenten en wensen van de deelnemers. De deelnemers organiseren activiteiten voor elkaar, maar er wordt bij een vangnetwerk ook een verbinding gemaakt naar de omringende wijk. Een voorbeeld is de vangnetwerk-activiteit in Tilburg waarbij de deelnemers speelgoed inzamelen om speelgoedpakketten te maken voor kinderen in armoede.

Theurer et al. (2015) pleiten voor methoden die mensen een gevoel van verbondenheid bieden. Dit sluit aan bij het denken van Van Regenmortel over het herstellen van verbintenissen. Dit heeft effect op de steun die deelnemers van elkaar ervaren. Uit onderzoek in de experimentele sociale psychologie (Frisch et al., 2014) blijkt dat sociale steun pas echt effectief is wanneer deze wordt gegeven door iemand met wie de persoon zich verbonden voelt. Inzetten op verbondenheid leidt dus tot het ervaren van steun.

Uniek voor de methode vangnetwerken is dat middels 'sociale productiviteit' (Siegrist, von dem Knesebeck, & Pollack, 2004, p.1) wordt gewerkt aan deze onderlinge verbondenheid. De deelnemers worden samen actief en werken aan een gezamenlijk doel: het uitvoeren van de activiteit. Voor de deelnemers aan het vangnetwerk betekent dit sociaal productief worden dat ze uit een vaak langdurige passieve rol stappen en een verschuiving maken op het 'actief-passief continuüm' (Finn, Bishop, & Sparrow, 2009, p.5). Het actief participeren is een krachtige motor voor het proces van empowerment (Van Regenmortel, 2009).

Deelnemers hebben het gevoel dat ze deel uitmaken van een groep. Ze voelen zich verantwoordelijk voor elkaar. Ieder is gelijkwaardig en draagt naar vermogen bij. Doordat deelnemers zich als groep verbonden voelen, bieden zij elkaar als vanzelfsprekend verschillende vormen van steun. Naast de steun die deelnemers van elkaar ervaren, kan deelnemen leiden tot breder herstel van verbindingen.

Volgens Rappaport (1993, p 14) kunnen mensen die deelnemen aan 'Mutual support groups' gezien worden als mensen die samen een gemeenschap vormen. Dit is vergelijkbaar met mensen die lid worden van een politieke partij of een religieuze organisatie. Het denken over een onderlinge steungroep als een gemeenschap is interessant, omdat het zou betekenen dat vanuit het vangnetwerk bredere verbindingen met de samenleving tot stand kunnen worden gebracht. Een mooi middel hiertoe vormen de wijkgerichte activiteiten.

### De presentiebenadering als theoretische onderlegger voor vangnetwerken

Zorg wordt vaak gegeven volgens allerlei methoden. Als professional word je opgeleid en toegerust om deze methoden goed te kunnen hanteren en op je methodisch handelen te kunnen reflecteren. Presentie is geen methode in de zin dat je concrete aanwijzingen of instructies krijgt voor je handelen. De kern van presentie is een bepaalde manier van denken over het werk. Die manier van denken is in de presentietheorie onder andere geformuleerd in een aantal methodische werkprincipes, bijvoorbeeld: je werkt vanuit de relatie, je sluit steeds aan bij de ander en je stemt voortdurend op hem af. Ook kent presentie een aantal morele werkprincipes, bijvoorbeeld: je bent uit op het in stand houden van wat kwetsbaar is en je laat je steeds leiden door de vraag wat hier het goede is voor de ander.

De presentiebeoefening zelf is geen methode, maar een benadering. Een benadering is globaler, omvangrijker en minder vaststaand dan een methode. Het is een kritische manier van nadenken over wat goede, professionele zorg is. Je zoomt een beetje verder uit en denkt na over de hele zorg: waar is die eigenlijk voor? Wanneer is zorg goed? En waar ben ik voor? Wat denken we dat kwetsbare mensen wel en niet (zouden moeten) kunnen? Wat voor soort zorg hebben mensen nodig? Welke ethische kwesties komen daarbij kijken? Met deze en andere vragen helpt een benadering je om na te denken over je werk. Maar ze geeft geen kant-en-klare oplossingen.

Een werkprincipe van presentie is dat je zo veel mogelijk aansluit bij de ander en op haar afstemt: wat is hier nu nodig, wat zou jou nu goed doen? En pas dan komen de vragen: Welke methode past hier het beste? Welke soorten kennis moet ik gebruiken en afwegen? Hoe zet ik hier welke vaardigheden in? En moet ik hier wel iets doen, of is het juist beter om even niets te doen? Werken volgens een benadering betekent dus veel meer zoeken en beraadslagen. Je weet niet al op voorhand wat je gaat inzetten en welke stappen je gaat doorlopen. Werken volgens de presentiebenadering heeft daarom geen vaste vorm of gestalte. De ene keer kan het betekenen dat je iemand krachtig moet toespreken om hem wakker te schudden, en de andere keer dat je vooral niets moet doen en de ander alleen maar moet volgen. Zoals eerder al gezegd: wat je moet doen of laten, leer je binnen de relatie die je met iemand hebt; daar kun je geen vaste (vuist)regels of manieren van doen voor geven.

## Basisaannames

Behalve van werkprincipes gaat een benadering ook uit van een aantal basisaannames. De belangrijkste basisaannames van presentie zijn de volgende:

- Mensen doen of zeggen nooit zomaar wat. Ze hebben altijd redenen om te doen wat ze doen, al kunnen ze die misschien niet altijd onder woorden brengen. Welke domheden ze ook begaan en hoe slecht ze er ook aan toe zijn, als presentiebeoefenaar ga je er steeds van uit dat je met een redelijk iemand van doen hebt. Dat geldt overigens ook voor mensen die bijvoorbeeld niet (meer) in staat zijn om te spreken. Dat hun dit niet lukt, wil immers niet zeggen dat zij betekenisloze wezens zijn, ook al ziet het er voor jou misschien zo uit. De aanname is dan nog steeds dat die redelijkheid er wel is en dat het zaak is om die te ontdekken.
- Het leven is complex en niet alles is maakbaar. Veel mensen worstelen met dingen die onoplosbaar zijn. Dan is zorg geven vaak meer een kwestie van het samen uithouden dan van doelen nastreven die gegarandeerd oplossingen zouden bieden. Presentiebeoefening betekent dat je bereid bent tot dat samen uithouden, ook als er niets op te lossen valt.
- Je kunt pas weten wat de ander nodig heeft als je je in zijn of haar specifieke situatie verdiept. Dat wil dus zeggen dat je niet vanuit een theorie of algemene ideeën over iemands problemen kunt vaststellen wat je dan als zorggever moet doen. Presentie gaat ervan uit dat je altijd naar de ander in haar leefwereld, levensloop en netwerk moet kijken voor je begrijpt wat een probleem werkelijk voor haar betekent.
- De eer en de waardigheid van zorgbehoefte mensen spelen een grote rol in de vraag wat goede zorg voor hen is. Iemand kan nog zo goed geholpen worden op fysiek, materieel of technisch vlak, maar als hij daarbij het gevoel krijgt niet gezien en erkend te worden, wordt de zorg toch niet als 'goed' ervaren. Als presentiebeoefenaar behartig je ook de eer en waardigheid van de ander.

Vangnetwerken kennen zeker bepaalde methodische stappen die in dit handboek staan beschreven. De basis waarop een vangnetwerk echter 'drijft' is echter deze beschreven presentiebenadering met de aannames zoals hierboven genoemd.

## Bouwstenen

Bij vangnetwerken is presentie de basis. In het inrichten van het vangnetwerk, komen veel elementen van relationeel werken, de basis van de presentiebenadering, (Beurskens et al., 2020) samen. Bij vangnetwerken richt de sociaal werker zich niet zozeer op 1-op-1 relaties tussen sociaal werker en deelnemer, maar op het niveau van de groep.

Elk vangnetwerk is anders, maar één ding is duidelijk: de sociaal werker is altijd uit op de ontwikkeling en het behoud van een vervangend sociaal netwerk, waarin deelnemers elkaar steunen. Dit is wat in de presentietheorie de finaliteit wordt genoemd: Het 'goed' waar je uiteindelijk op uit bent (Beurskens, van der Linde & Baart, 2020, p. 48).

De bouwstenen krijgen al doende vorm tijdens de uitvoering van de vangnetwerk. De sociaal werker blijft steeds scherp op de finaliteit: de ontwikkeling en het behoud van een vervangend sociaal netwerk, waarin deelnemers elkaar steunen

## Positief betrekken

Volgens Bouwman en van Tilburg (2021) is Betekenisvol contact één van de werkzame elementen tegen eenzaamheid. Dit behelst meer dan alleen ontmoeting. Het is raadzaam om een krachtgerichte benadering (Rapp & Goscha, 2006) in te zetten om zo om het taboe op eenzaamheid (Nicolaisen & Thorsen, 2014) heen te werken.

Dat start met de manier waarop een deelnemer wordt betrokken. Niet via een 'zware intake', maar luchtig en spontaan. Je liep langs en iemand vroeg of je mee wilde doen. Of je werd gevraagd om mee te helpen bij een kookgroep, omdat je van koken houdt en anderen van lekker eten. Was je er een paar keer niet? Dan wordt je gebeld. Niet om op je kop te krijgen, maar om te horen dat je wordt gemist.

## De waarde van sociale productiviteit

We kennen voorbeelden van ontmoetingsgroepen, die wel voor afleiding zorgen, maar niet voor doorbreken van isolement. We zien ook dat probleemgerichte 'praatgroepen' vragen om sterke concentratie en om reflectievermogen, terwijl onze doelgroep dat nu net mist.

Vanuit die ervaringen besloten we ons te richten op samen 'doen'. Activiteiten uitvoeren waaraan iedereen een bijdrage levert. Zo krijgt de wederkerigheid vorm. Siegrist et al. (2004) spreken over 'sociale productiviteit' om het samen actief zijn aan te duiden.

Bouwman en van Tilburg (2020) benoemen een 'betekenisvolle rol' als werkzaam element bij de bestrijding van eenzaamheid. Ook deelnemers benoemen het actief kunnen bijdragen als een belangrijke waarde van het vangnetwerk (Zwijnenburg et al., 2021). Het geeft een gevoel van waardering. Als een deelnemer ziet dat een kind heel blij wordt van een speelgoedpakket wat jij hebt ingepakt, of als je je groepsgenoten ziet genieten van de soep die maakte, dan voelt dat fijn. Van Regenmortel schrijft over de 'Kracht van het geven' (2009).

## Georganiseerde chaos

Een vangnetwerk gedijt bij een sfeer van georganiseerde chaos. Er moet een fysieke, maar ook sociale ruimte zijn waarin onverwachte dingen kunnen gebeuren. Niet alles wordt geregeld, er wordt ook veel bewust 'gelaten'. Dat geeft ruimte voor de groep om een groep te worden en voor deelnemers om de bijdrage te vinden die bij hen past. De presentietheorie stipt dit aan waar het gaat over 'de latende modus' (Beurskens et al., 2020,). Je beweegt mee en geeft de ander de ruimte om zich te laten zien.

De sociaal werker balanceert situationeel, waarbij deze het uiteindelijke doel, de finaliteit steeds voor ogen houdt. Dat balanceren vindt plaats tussen:

- Stabiliteit en spontaniteit
- Veiligheid en uitdaging
- Eigen initiatief en sturen
- Laten en ingrijpen

Dit sluit aan bij literatuur over het stimuleren van emergente zelforganisatie. Plowman e.a. (2007) : Het ontregelen van bestaande patronen en aanmoedigen van vernieuwing en soms bewust te destabiliseren.



Trijber (2021) geeft aan dat rommeligheid in een ontmoetingsplek voor mensen met dementie ruimte maakt om voortdurend en zeer divers te kunnen aansluiten en afstemmen op de deelnemers.

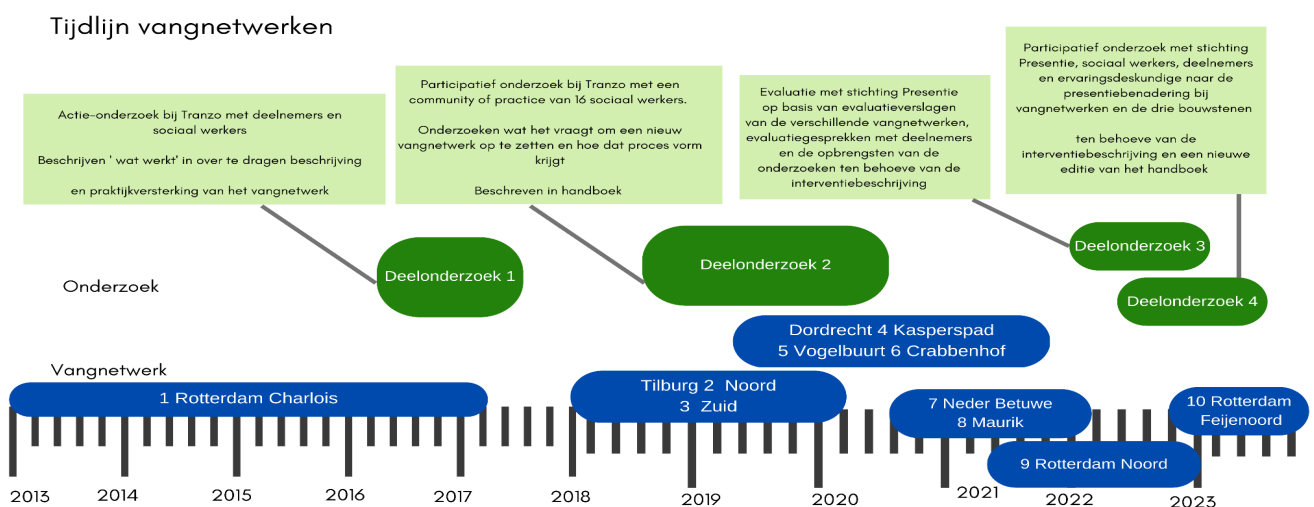
## Sociaal tolken

Een onderlinge steungroep als een vangnetwerk biedt een veilige setting voor mensen om hun sociale vaardigheden te oefenen (Schutt & Rogers, 2009; Elberse en Hoijting 2015) en om succeservaringen op te doen in contact met anderen. Deze succesvolle ervaringen zullen het zelfvertrouwen van de deelnemers versterken (Van Regenmortel, 2009). De sociaal werker schept door sociaal tolken de veilige ruimte om met elkaar om te gaan.

Deelnemers leren al soep etend of knutselend hoe ze het samen kunnen doen. Elk moment of interactie in een vangnetwerk bekijk je als werker in het licht van hun bijdrage aan het versterken van de binding binnen de groep. Van een conflict kun je leren dat je dat ook weer op kan lossen. Als er begrip wordt gevraagd voor een deelnemer met een gedragsprobleem, krijgen andere deelnemers het gevoel dat hun gebruiksaanwijzing er ook mag zijn. Je leert samen problemen oplossen en samen organiseren.

## 10.2 Praktijkonderzoek

Naast de theoretische onderbouwing is de methode vangnetwerken ook onderbouwd door middel van praktijkonderzoek. Tussen 2016 en 2023 zijn er vier onderzoeken uitgevoerd naar de verschillende aspecten van vangnetwerken. Deze onderzoeken werden steeds ingezet om een vraag vanuit De praktijk te beantwoorden en om zo de methode te versterken. Drie onderzoeken zijn participatief van aard. Deelnemers, sociaal werkers en een ervaringsdeskundige GGZ zijn als co-onderzoeker betrokken geweest. We beschrijven de onderzoeken eerst kort in samenhang en gaan vervolgens wat uitgebreider in op ieder onderzoek. De eerste twee onderzoeken werden uitgevoerd in samenwerking met de Academische werkplaats sociaal werk, Tranzo, Tilburg University. Het derde en vierde onderzoek werd uitgevoerd in samenwerking met Stichting Presentie.



Het eerste onderzoek vond plaats bij het Rotterdamse vangnetwerk<sup>8</sup> (2016-2018). de aanleiding voor het onderzoek was de wens om onder woorden te brengen hoe de groep in Rotterdam werkte en om te komen tot een eerste methodebeschrijving, om ook elders dergelijke groepen op te kunnen zetten.

In het tweede onderzoek (2018-2020) werd de methodebeschrijving gebruikt om in Tilburg twee vangnetwerken op te zetten. Dit proces werd onderzocht door een Community of Practice van sociaal werkers. Dit werd verwerkt in een handboek. Ook werd aandacht besteed aan de verduurzaming van de vangnetwerken.

Het derde onderzoek (2022) heeft de vorm van een analyse van alle evaluatieverslagen, kennis die in de onderzoeken is opgedaan en de evaluatie vragenlijsten die zijn afgenomen bij de verschillende vangnetwerken.

Het vierde onderzoek (2022-2023). Kreeg vorm in vier onderzoeksbijeenkomsten in samenwerking met stichting Presentie. Op basis van de praktijkervaringen en analyse van negen vangnetwerken werd dieper ingegaan op de presentiebenadering bij vangnetwerken en de uitwerking van de bouwstenen.

## 2016 -2018 Eerste onderzoek

### Publicaties:

Zwijnenburg, J. (2017). *Methodebeschrijving Vangnetwerken*. Tilburg: Tranzo, Tilburg University

Zwijnenburg, J. (2019). Vangnetwerken. Sociaal isolement doorbreken met behulp van een onderlinge steungroep. *Participatie en Herstel*, 2019(2)

Zwijnenburg, J., Regenmortel, T. van & Schalk, R. (2021). Support-nets, A participative Action-research into the Value of a Mutual Support Group to overcome Social Isolation. *Social work and social sciences review*, 22, 46-62.

### Onderzoeksvraag

*Hoe geven deelnemers en sociaal werkers invulling aan onderlinge steun bij vangnetwerken om sociaal isolement te doorbreken?*

### Werkwijze

Dit onderzoek, uitgevoerd in de periode 2016-2018 is uitgevoerd bij het vangnetwerk van stichting DOCK, volgens de methode exemplarisch handelingsonderzoek, een vorm van actie-onderzoek. Naast het opdoen van kennis stond ook de versterking van de praktijk en het overdraagbaar maken van de praktijk centraal. (Coenen & Kohnraad, 2003).

16 deelnemers aan het vangnetwerk zijn geïnterviewd met een topiclijst. Daarop is een ordening van belangrijke thema's gemaakt. Voor de tweede fase van het onderzoek vormden zes deelnemers, twee sociaal werkers en de onderzoeker een onderzoeksgroep om deze thema's in 6 focusgroep bijeenkomsten verder betekenis te geven, om samen vorm te geven aan de methodebeschrijving en om gezamenlijk acties uit te voeren om de praktijk van het Rotterdamse vangnetwerk te versterken

---

<sup>8</sup> Dat had toen nog de naam dockwerkers, omdat het plaatsvond bij de organisatie DOCK. De term vangnetwerk is na het eerste onderzoek gekozen om een woord te vinden voor het vervangend sociaal netwerk

### Resultaat 1: kennis/theorie vangnetwerken

Het onderzoek gaf in de eerste plaats inzicht in de achtergrond van de deelnemers, zoals de problemen en beperkingen waar zij mee kampen en de manier waarop zij geïsoleerd waren geraakt.

In de onderzoeksgroep, formuleerden de deelnemers en sociaal werkers de werkzaamheid van het vangnetwerk als volgt: Een belangrijk element van het vangnetwerk is dat elke deelnemer in staat wordt gesteld om actief bij te dragen. Deze inzet op maat wordt verwacht en gewaardeerd. Deelnemers voelen zich hierdoor verantwoordelijk voor elkaar en voor het slagen van de activiteiten. Er ontstaat daardoor een sterk groepgevoel en dat maakt dat mensen elkaar wederkerige steun gaan bieden.

De opbrengsten uit het praktijkonderzoek werden aangevuld met relevante inzichten uit de literatuur en verwerkt in twee artikelen.

### Resultaat 2: methodebeschrijving

In het onderzoek werd een eerste methodebeschrijving gemaakt met als doel het overdraagbaar maken van de methode. Dat gebeurde op basis van de inhoud van de onderzoeksbijeenkomsten, zoals hierboven vermeld. De methodebeschrijving werd geschreven door de onderzoeker, met een 'member check' bij de onderzoeksgroep.

### Resultaat 3: Praktijkversterking

Het actie-onderzoek had naast kennisontwikkeling tot doel om de praktijk van het Rotterdamse vangnetwerk te versterken. De onderzoeksgroep koos op basis van de praktijkervaringen voor drie verbeterpunten:

- Het opstellen van positief geformuleerde huisregels.
- Het opstellen en uitvoeren van een plan om bij uitval van deelnemers zorgvuldiger op te volgen.
- Het opstellen van een lijst met competenties op waar een sociaal werker die bij een vangnetwerk wil werken aan moet voldoen.



Huisregels Geformuleerd door het Rotterdamse vangnetwerk

## 2018 -2020 Tweede onderzoek

### **Publicaties:**

Zwijnenburg, J. (2020). *Vangnetwerken. Naar een duurzame verspreiding van de methode*. den Haag, ZonMw

Zwijnenburg, J (2020). Handboek vangnetwerken

### Onderzoeksvragen

1 *Op welke manier zijn de kenmerken van vangnetwerken bruikbaar voor sociaal werkers van ContourdeTwern?*

2 *Hoe kan de methode vangnetwerken duurzaam worden verspreid?*

### Werkwijze

De opbrengst van het eerste onderzoek werd in de periode 2018-2020 benut om te onderzoeken of en hoe de methode vangnetwerken op andere plekken bruikbaar zou zijn. Daarvoor werd een participatief onderzoek ingezet in samenwerking met Tranzo en ZonMw. In de periode 2018-2020 werden twee nieuwe vangnetwerken opgezet bij ContourdeTwern in Tilburg.

Het proces van de ontwikkeling werd onderzocht door een Community of Practice opgericht, bestaande uit 16 sociaal werkers (Coyte e.a, 2009). Deze kwam voor tien onderzoeksbijeenkomsten bij elkaar.

Drie bijeenkomsten waren gericht op het verkennen van de methode. De CoP ging onder andere in gesprek met deelnemers aan de Rotterdamse onderzoeksgroep om te leren van hun ervaringskennis. In de daaropvolgende drie bijeenkomsten reflecteerde de CoP op de ervaringen bij het opzetten van de twee Tilburgse vangnetwerken. Dit werd vergeleken met het eerste Rotterdamse vangnetwerk. In twee bijeenkomsten, werd tot slot verkend wat nodig was om de methode duurzaam te kunnen verspreiden.

### Resultaat 1: Overdraagbaarheid:

Deelnemers aan de CoP zagen dat er bij de twee locaties in Tilburg verschillen waren met elkaar en met het Rotterdamse vangnetwerk Rotterdam. De kern is steeds hetzelfde, namelijk: Sociale productiviteit die leidt tot groepsidentiteit als vervangend netwerk waar vanuit onderlinge steun plaatsvindt.

Bij het opzetten van een vangnetwerk gaat het om het zoeken naar de balans tussen "getrouwheid" en "aanpassing" (Schloemer & Schröder-Back, 2018). De kern van de interventie moet behouden, terwijl er ook aanpassingen nodig zijn. Dat vraagt in de beschrijving om een heldere omschrijving van het doeleinde, met ruimte daarbinnen voor plaatselijke verschillen. De CoP stelde een 'checklist' op met items op de elementen: doelgroep, activiteit, sociaal werker en te bereiken resultaat. Deze kan worden gebruikt bij de ontwikkeling van een nieuwe groep.

### Resultaat 2: de rol van stakeholders

Er werden vier stakeholders gedefinieerd die nodig zijn voor een duurzaam vangnetwerk: De doelgroep; sociaal werkers; de organisatie en (gemeente) ambtenaren. Voor iedere stakeholder heeft het vangnetwerk een verschillende functie. Door goed aan te sluiten, creëer je de beste kansen voor een nieuw en duurzaam vangnetwerk .

## 2022 Derde onderzoek

**Publicatie:** Leest, J. (2022) *Evaluatie vangnetwerken*.

Dit onderzoek betreft een evaluatie van 9 vangnetwerken. De analyse richtte zich op het beantwoorden van de volgende vragen:

1. Is de interventie uitgevoerd volgens plan?
2. Wat is het bereik van de interventie?
3. Hoe is de waardering en ervaring van deelnemers en uitvoerders en wat heeft het hen opgeleverd?
4. Wat zijn de succes- en faalfactoren?
5. Welke aanbevelingen kunnen er aan de hand van de evaluatie worden gedaan voor verbetering van de interventie?

De analyse gemaakt op basis van de beschikbare evaluatieverslagen van de afzonderlijke vangnetwerken, de opbrengst van de onderzoeken en de uitgevoerde evaluatiegesprekken met individuele deelnemers aan de hand van een vragenlijst

### Resultaat

De analyse laat zien wat het opzetten van een succesvol vangnetwerk vraagt en wat dit oplevert voor deelnemers. Het in kaart brengen van de succes- en faalfactoren geeft inzicht in wat waar (niet) werkt en waarom. De analyse is benut om de interventiebeschrijving te voeden. De analyse liet ook zien dat het handboek uit 2020 aangescherpt diende te worden. Vanuit dit inzicht is het vierde onderzoek opgezet.

## 2022-2023 Vierde onderzoek

**Publicatie:** Zwijnenburg, J. (2023) *Handboek vangnetwerken, vernieuwde editie*

Bij het uitwerken van de interventiebeschrijving ten behoeve van de opname in de databank van Movisie, werd duidelijk dat er nog een verdiepende slag nodig was. Dit betrof het handelen van de sociaal werker. Er wel beschreven dat de sociaal werker werft, ondersteunt bij het organiseren van activiteiten waaraan iedereen bijdraagt en de groep als veilige oefenruimte inricht. Er was nog niet beschreven volgens welke bouwstenen de sociaal werker hierbij te werk gaat. Uit ervaring wisten we ook dat sociaal werkers die een vangnetwerk ondersteunen, dit doen vanuit een presente benadering, maar ook dit was nog niet beschreven. We richtten daarop vier onderzoeksbijeenkomsten in. Hieronder wordt de opbrengst van de bijeenkomsten beschreven

### *1. Een onderzoeksbijeenkomst met 11 sociaal werkers die in Dordrecht een vangnetwerk ondersteunden of hier als collega mee samenwerkten*

De sociaal werkers zagen dat de toenmalige beschrijving van vangnetwerken in hun ogen gestructureerder was dan in de praktijk. Zij benoemden met elkaar de 'georganiseerde chaos' die een kenmerk is van een goed lopend vangnetwerk.

### *2 + 3. Één onderzoeksbijeenkomst met stichting Presentie over presentie in groepen en één.*

De presentiebenadering richtte zich tot nu toe met name op de 1-op-1 relatie tussen helper en geholpene. Er was al langer de wens om te onderzoeken welke kenmerken 'present groepswork' heeft. Dit is eerst verkend in

de breedte door vijf presentie-experts. Dat riep vooral vragen op die door stichting Presentie uitgewerkt kunnen gaan worden om de presentiebenadering aan te vullen, zoals: Over welke groepen gaat het? Wat is de bedoeling van die groepen? Wat is helpend in een groep? En wat werkt juist verstorend? Hoe verhoudt een presentie professional zich tot de groep, dan weer tot een individu en dan weer tot het collectief?

Als vervolg op deze eerste bijeenkomst, werd een tweede bijeenkomst georganiseerd om te verdiepen op vangnetwerken als uitwerking van groepswork volgens een presentie benadering. We analyseerden zeven uitgewerkte vangnetwerkmomenten met drie presentie-experts, een (coördinerend) sociaal werker en de interventie-eigenaar (die op dat moment betrokken was bij de uitvoering van het tiende vangnetwerk) en een (coördinerend) sociaal werker.

In deze bijeenkomsten werden de bouwstenen 'georganiseerde chaos' en 'sociaal tolken' uitgewerkt. De presentiebenadering werd verwerkt in het handboek.

#### *4. Een onderzoeksbijeenkomst met presentie-experts, sociaal werkers, ervaringsdeskundige GGZ<sup>9</sup>, de interventie-eigenaar en deelnemers.*

Tot slot vond een onderzoeksbijeenkomst plaats waarin de opbrengst van de eerste onderzoeksbijeenkomsten en de concept versie van de interventiebeschrijving kritisch tegen het licht werden gehouden: Is dit hoe uitvoerders en deelnemers het beleven? Er werd een derde bouwsteen toegevoegd en de beschrijving werd op verschillende punten aangepast.

#### Resultaat

De resultaten zijn verwerkt in de interventiebeschrijving en de nieuwe editie (2023) van het handboek. Het onderzoek wordt de komende maanden uitgewerkt in een artikel en in een webinar. Deze materialen zullen breed beschikbaar worden gesteld.

---

<sup>9</sup> Die stage liep bij het vangnetwerk in Tilburg Noord.

# 11 Dankwoord, materialen, bijlagen en literatuurlijst

## Dankwoord

De methode vangnetwerken en dit handboek zijn tot stand gekomen door de inzet van verschillende mensen en partijen. In het bijzonder willen we bedanken:

Deelnemers Rotterdamse onderzoeksgroep:

Marja, Astrid, Juan, Jan, Els, Ashna, Naeem en Mary

Deelnemers Community of Practice

Katie, Sonja, Wendy, Léonie, Femke, Myriam, Elena, Jacqueline, Jasper, Carola, Paulien, Rina, Thea en Frederique, Daan, Silvia, Tanja, Leonie, Daphne, Emilia, Anne en Yolanda

Deelnemers derde deelonderzoek:

Maaïke, Léonie, Manon, Jan, Guus, Yvon

Betrokken organisaties:

Oranjefonds, ZonMw, ContourdeTwern, Vrienden van Contour, DOCK, AanEen, Sociaal Werk Nederland, Schakelteam Personen met Verward Gedrag, Gemeente Rotterdam, Movisie, stichting Presentie.

## Materialen

Er wordt regelmatig nieuw materiaal geplaatst op de website [www.vangnetwerken.nl](http://www.vangnetwerken.nl). Hieronder een greep uit beschikbaar materiaal.

Artikelen:

Zwijnenburg, J. (2019). [Vangnetwerken. Sociaal isolement doorbreken met behulp van een onderlinge steungroep](#). *Participatie en Herstel*, 2019(2)

Zwijnenburg, J., Regenmortel, T. van & Schalk, R. (2021). [Support-nets, A participative Action-research into the Value of a Mutual Support Group to overcome Social Isolation](#). *Social work and social sciences review*, 22, 46-62.

E-learning:

Inlogcodes zijn gratis op te vragen via het mailadres: [o&o@contourdetwern.nl](mailto:o&o@contourdetwern.nl)

Beeldmateriaal:

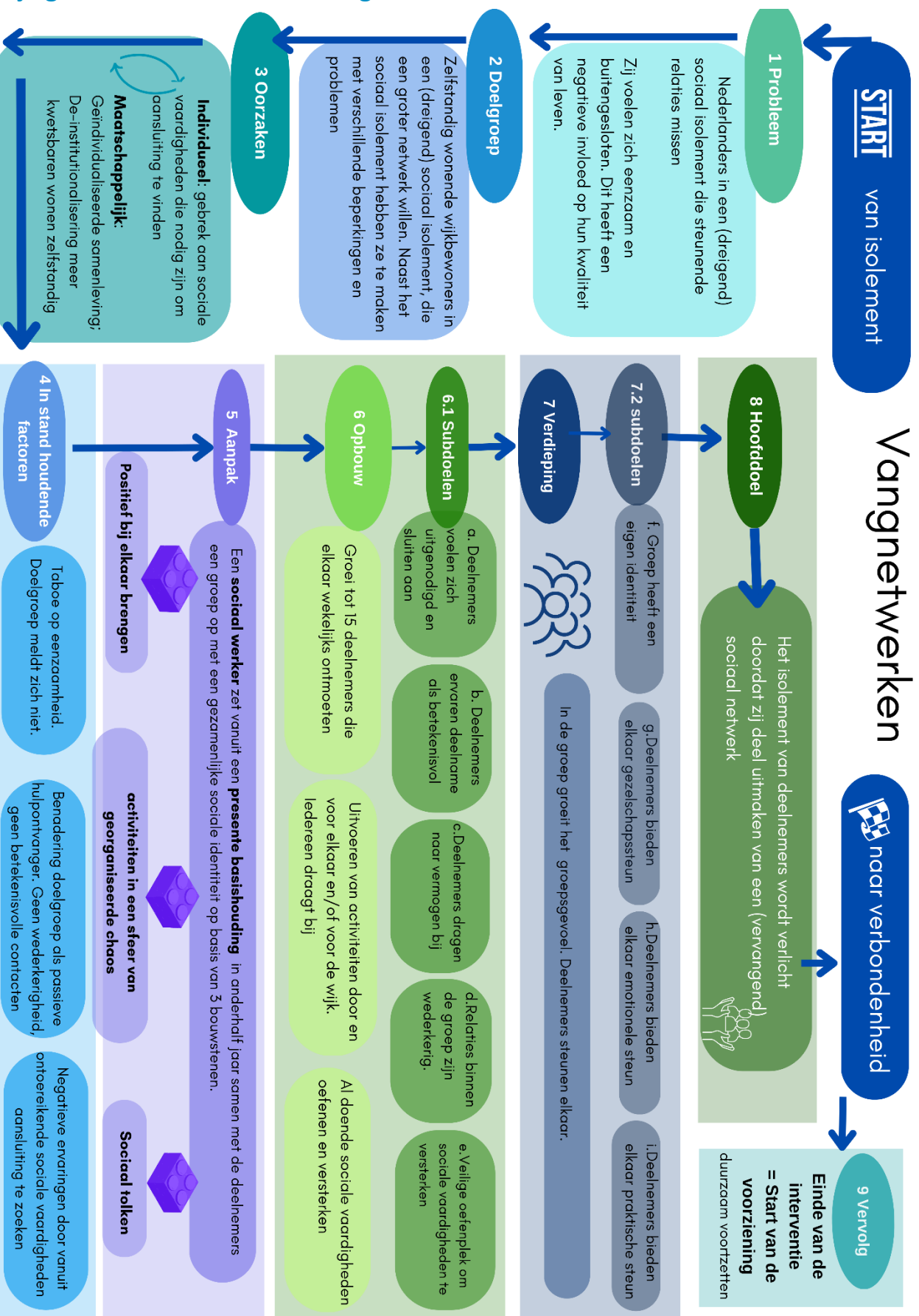
Brandpunt, 2016, voorbij de eenzaamheid

[https://www.npostart.nl/voorbij-de-eeenzaamheid/26-01-2016/WO\\_KRO\\_3146147](https://www.npostart.nl/voorbij-de-eeenzaamheid/26-01-2016/WO_KRO_3146147)

<https://www.sociaalwerkversterkt.nl/verhalen/waarde-sociaal-werk-zichtbaar-met-actie-onderzoek>

Overig: <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/geestelijke-gezondheid-ggz/programmas/project-detail/actieprogramma-lokale-initiatieven-mensen-met-verward-gedrag/vangnetwerken-sterke-netwerken-vo-or-en-met-kwetsbare-wijkbewoners/>

## Bijlage 1 - Model van samenhang





## Bijlage 2: Checklist

### Checklist Vangnetwerken

Deze checklist geeft een overzicht van de verschillende aspecten van een vangnetwerk. Je kunt dit gebruiken om de voortgang van je vangnetwerk in de verschillende fasen bij te houden. Bij evaluaties kun je de checklist gebruiken om te zien of je op koers ligt. De onderdelen van de checklist staan uitgewerkt in het Handboek vangnetwerken

### Sociaal werker

<b>Werkt vanuit een presente basishouding</b>
1 Heeft ervaring met groepswork/groepsdynamiek/gesprekstechnieken
2 Is er stellig van overtuigd dat iedereen talenten heeft
3 Is in staat om de ander te laten stralen
4 Leert door te doen en daarop te reflecteren
5 Je kunt met 'georganiseerde chaos' overweg
6 Heeft interesse in mensen met problematiek en beperkingen
7 Is empathisch, nieuwsgierig en kan goed luisteren
8 Heeft doorzettingsvermogen en een lange adem
9 Is persoonlijk en durft iets van zichzelf te laten zien
10 Kan afwisselend in en naast de groep staan
11 Is nuchter en kan diplomatiek optreden
12 Werkt samen binnen een team of wijk

## Doelgroep

Deelnemers missen sociale contacten/sociale steun en willen dit uitbreiden door deelname aan de groep
Deelnemers hebben te maken met: <ul style="list-style-type: none"><li>• Problemen als: werkloosheid, armoede, huiselijk geweld, laaggeletterdheid</li></ul> en/of <ul style="list-style-type: none"><li>• Cognitieve beperkingen (NAH, LVB, beginnende dementie)</li></ul> en/of <ul style="list-style-type: none"><li>• Een psychiatrische ziekte</li></ul> en/of <ul style="list-style-type: none"><li>• Fysieke problemen die beperkend zijn voor ontmoeting</li></ul> en/of <ul style="list-style-type: none"><li>• Lange tijd een zorgrol gehad, waardoor iemand zichzelf heeft weggecijferd</li></ul>
Deelnemers missen sociale vaardigheden, waardoor zij tegen problemen aanlopen als ze contact met anderen aangaan
Deelnemers hebben de blijvende steun van een professional nodig om als groep te functioneren
Deelnemers zijn bereid om zich in te zetten voor de groep
“Bovengrens”: Mensen die zelfstandig of met steun van vrijwilligers hun netwerk kunnen uitbreiden
“Ondergrens”: Mensen met zulke grote problemen op het gebied van sociale of functionele vaardigheden dat zij zich niet staande kunnen houden in een door sociaal werkers ondersteunde groep

## Locatie

De locatie biedt mogelijkheden om verschillende type activiteiten te huisvesten (bv koken, crea, computeren, verzamelen van spullen)
De locatie biedt mogelijkheden voor verbindingen buiten de groep (andere groepen/activiteiten)
Er is een zekere mate van ongeorganiseerdheid/rommelruimte mogelijk
Er kunnen spullen van de groep opgeslagen worden

## Activiteit

De activiteit is geen doel op zich, maar een middel om onderling contact en onderlinge steun tot stand te laten komen
(Potentiële) deelnemers zijn enthousiast over de activiteit. Ze willen er de deur voor uitkomen.
Er nemen 15 of meer personen deel, of hier wordt naartoe gewerkt
De activiteit past bij jou als sociaal werker.
Iedere deelnemer, met verschillende mogelijkheden en beperkingen, kan actief bijdragen aan de activiteit.
De activiteit is flexibel. Afhankelijk van de aanwezige deelnemers, kun je per bijeenkomst de ambitie bepalen.

## Aanvullend voor wijkgerichte activiteiten

De activiteit is gericht op een groep waar deelnemers zich voor willen inspannen
Hoofddoel is dat iedere deelnemer kan bijdragen, niet hoeveel de inspanning oplevert. Er is geen of weinig prestatiedruk
Er is behoefte aan de opbrengst
Het is een pré als de activiteit mediageniek is, zodat het positieve aandacht genereert

## Locatie

De locatie biedt mogelijkheden om verschillende type activiteiten te huisvesten (bv koken, crea, computeren, inzamelen van spullen)
De locatie biedt mogelijkheden voor verbindingen buiten de groep (andere groepen/activiteiten)
Er is een zekere mate van ongeorganiseerdheid/rommelruimte mogelijk

## Doelen: Waar werk je naar toe?

<b>Opbouwfase</b>	
Deelnemers voelen zich uitgenodigd en sluiten aan	
Deelnemers ervaren deelname als betekenisvol	
Deelnemers dragen naar vermogen bij aan het organiseren van de activiteiten	
Relaties binnen de groep zijn wederkerig, iedereen haalt en brengt	
De groep voelt voor de deelnemers als een veilige plek waar zij hun sociale vaardigheden durven oefenen	
<b>Verdiepende fase</b>	
De groep heeft een eigen identiteit. Het is 'hun groep'	
Deelnemers zijn graag in elkaars gezelschap (gezelschapssteun)	
Deelnemers bieden elkaar emotionele steun	
Deelnemers bieden elkaar praktische steun	

## Bijlage 3 Vragenlijst evaluatie vangnetwerken

Deze vragenlijst gebruik je bij het voeren van individuele evaluatiegesprekken met deelnemers aan vangnetwerken. We weten dat het taalgebruik te ingewikkeld is voor sommige deelnemers. Je mag in het gesprek een vertaalslag maken.

Vraag 12 bestaat uit twee delen. Eerst vraag je een deelnemer om zichzelf een score te geven op de schaalvragen. Die score betreft hoe de deelnemer vindt dat het nu gaat. Vervolgens vraag je de deelnemer om terug te kijken: Hoe voelde hij of zij zich voor deelname aan het vangnetwerk? Je kunt het best twee verschillende kleuren gebruiken, zodat je het verschil in de score voor en na goed kan zien. Dat geeft ook inzicht voor de deelnemer.

### Vragenlijst

1 Hoe ben je bij deze groep terecht gekomen?

2 Wat was voor jou de reden om mee te blijven doen?

3 Hoe is het voor jou om bij de bijeenkomsten te zijn?

4 Heeft deelname aan deze groep iets voor jou veranderd? Wat? En hoe denk je dat dat komt?

5 Heb je eerder hulp gehad van professionals? Zo ja, welke (en heb je die hulp nog)? Vind je het oké om hierover te vertellen? Heb je bijvoorbeeld hulp gehad van een psycholoog of psychiater? Heb je hulp gehad van de toegang? Thuisbegeleiding? Weet je nog van welke organisatie?

6 Heb je in het verleden aan andere groepen deelgenomen (en doe je dat nog)? Bijvoorbeeld dagbesteding, of activiteiten in de buurt? Weet je nog van welke organisatie?

7 Is er een verschil tussen activiteiten/plekken/hulp op andere plekken en hoe het bij deze groep gaat?

8 Vind je dat je actief wordt betrokken bij wat jullie doen in de groep? Kan je daar een voorbeeld van noemen?

9 Wat vind je van je eigen bijdrage aan de groep?

10 Hoe gaan jullie met elkaar om in de groep? Kan je daar een voorbeeld van noemen?

11 Als jij een goed idee zou hebben voor de groep, kan je dat dan delen? En gebeurt er dan ook iets met je idee? Kan je daar een voorbeeld van noemen?

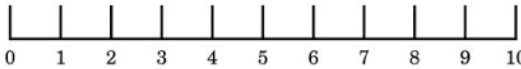


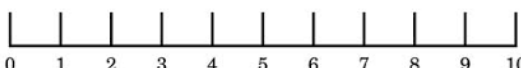
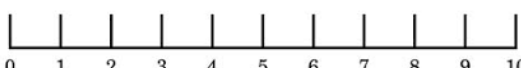


12 Positieve gezondheid, meedoen<sup>10</sup>

12.1 We willen je vragen om te reageren op de onderstaande stellingen. Kun je een cijfer geven van 1 tot 10?

12.1 Als je nou kijkt naar hoe het met je ging voor je aan deze groep ging meedoen/een jaar geleden: Welk cijfer zou je jezelf toen gegeven hebben?

---

<sup>10</sup> <https://www.iph.nl/meedoen/gratis-downloaden/>

Ik heb goed contact met andere mensen	
Andere mensen nemen mij serieus	
Ik heb mensen met wie ik leuke dingen kan doen	
Ik heb mensen die mij steunen als dat nodig is	
Ik heb het gevoel dat ik erbij hoor in mijn omgeving	
Ik heb werk of andere bezigheden die ik zinvol vind	
Ik ben geïnteresseerd in wat er in de maatschappij gebeurt	

13 Wil je hier nog een toelichting op geven?

14 Zijn er dingen waar je niet helemaal tevreden over bent en die je graag zou willen veranderen?

15 Heb je nog andere punten die je graag wil bespreken?

## Literatuur

Almekinders, C., Beukema, L., & Tromp, C. (Red.) (2009). *Research in action Theories and practices for innovation and social change*. Wageningen: Mansholt Publication Series, Volume 6

Baart, A. (2001). *Een theorie van de presentie*. Den Haag: Lemma.

Baart, A. (2016) De praktisch wijze professional- zes artikelen. *Zorg + Welzijn, 2016* . gedownload op 7 juni 2020, van <http://www.presentie.nl/publicaties/item/download/378>

Baart, A. (2021) *Wat heet eenzaam? Een essay*. Utrecht: Stichting Presentie.

Bakhshi, P., & Trani, J. F. (2006), "The Capability Approach to Understanding Disability: Increasing Comparability, Defining Efficient Programs", in Reboud V., (Dir.), *Capabilities and Public Policies*. Paris: French Agency for Development.

Banks, S. (2011). Ethics in an age of austerity: Social work and the evolving New Public Management. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice, 20*(2), pp.5–23. doi: <http://doi.org/10.18352/jsi.260>

Beukema, L., & Boog, B. (2007). Demand-driven elderly care in the Netherlands. A case of exemplarian action research, *Action Research, 5*(2), 161-180. doi: 10.1177/1476750307077316

Beurskens, E. M. van der Linde & A. Baart (2019), *Praktijkboek presentie*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Bos, J. (Red.) (2007). *Discoursanalyse. Communicatie op de werkvloer*. Bussum: Coutinho.

Bouwman, T. & van Tilburg, T. (2020). Towards a more focused approach to loneliness. Seven active elements in loneliness interventions. *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie*, volume 52, issue 1

Braster, J.F.A. (2000). *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum.

Bredewold, F. H., Kampen, T., Verplanke, L., Tonkens, E., & Duyvendak, J. W. (2016). *Een mooie gedachte. Wat professionals denken over zelfredzaamheid en wat ze vervolgens (niet) doen*. Utrecht/Amsterdam: Universteit voor Humanistiek/Universiteit van Amsterdam.

Bredewold, F.H, & Malda, I.W. (2014). *Het belang van TijdvoorElkaar. Het principe van wederkerigheid in contact tussen weerbare en kwetsbare burgers*. Utrecht: Movisie

Bruggencate, T. ten, Luijckx, K. G., & Sturm, J. (2017). Social needs of older people: a systematic literature review. *Ageing & Society, 38*(9), 1745-1770. Doi: <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000150>

Brummel, A. (2017). *Sociale verbinding in de wijk. Mogelijkheden voor sociale inclusie van wijkbewoners met een lichte verstandelijke beperking of psychische aandoening*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

Buitink, J. (2016). *Beroepscode voor de maatschappelijk werker. Collectieve beroepsnormen van het beroep maatschappelijk werker*. Utrecht: BSPW.

Burgess, J. (2006). Participatory action research. First-person perspectives of a graduate deelnemer. *Action Research, 4*(4), 419-437. doi: 10.1177/1476750306070104

Chaiklin, S. (2003). "The Zone of Proximal Development in Vygotsky's analysis of learning and instruction." In Kozulin, A., Gindis, B., Ageyev, V. & Miller, S. (Eds.) *Vygotsky's educational theory and practice in cultural context*. 39-64. Cambridge: Cambridge University.

Christensen, C.M., Cook, S., & Hall, T. (2005) Marketing Malpractice: The Cause and the Cure. *Harvard Business Review*, december 2005.

[Coghlan](#), D., & Brannick, T. (2001). *Doing action research in your own organization*. Los Angeles: Sagepub.

Coenen, H., & Khonraad, S. (2003). Inspirations and Aspirations of Exemplarian Action Research. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 13, 439-450. doi: 10.1002/casp.749

Coenen, H. (2012). *Exemplarisch handelingsonderzoek*. (Herziene uitgave onder redactie van Ben Valkenburg en Marianne Coenen Hanegraaf). Utrecht: Jan van Arkel.

Coenen-Hanegraaf, M. , Valkenburg, B., Coenen, H., & Ploeg, M. (2000). *Begeleid werken. Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering*. Utrecht: Jan van Arkel.

Coghlan, D., & Teresa Brannick (2001). *Doing action research in your own organization*. Londen: Sage Publications

Coumans, M. (2016) *Sociale isolatie. Naar objectieve en subjectieve maatstaf*. Den Haag: Centraal bureau voor de statistiek.

Covey, S. <https://www.brainstormxl.nl/werkvormen/talking-stick-stein-covey>

Coyte, P., Nielsen, C., Judd, M., Grimshaw, J., Li, L., & Graham, I. (2009). Evolution of wenger's concept of community of practice. *Implementation Science*, 4(1). doi:10.1186/1748-5908-4-11

Cruwys, T., Dingle, G. A., Haslam, C., Haslam, S. A., Jetten, J., & Morton, T. A. (2013). Social group memberships protect against future depression, alleviate depression symptoms and prevent depression relapse. *Social Science & Medicine*, 98, 179-186. doi [10.1016/j.socscimed.2013.09.0](https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.09.0)

Delmar, C., Boje, T., Dylmer, D., Forup, L. Jakobsen, C., Majbritt, M., Sonder, H., & Pedersen, D.B. (2006) Independence/dependence - a contradictory relationship? Life with a chronic illness. *Scandinavian journal of caring sciences*, 20, 261-268.

Deur, H. van, Scholte, M. & Sprinkhuizen, A. (2013). *Dichterbij. Wegen en overwegen in het sociaal werk*. Bussum: Coutinho.

Dickens, A.P. , Richards, S.H., Greaves, C.J., & Campbell, J.L. (2011). *Interventions targeting social isolation in older people: a systematic review*. Geraadpleegd op 21 december 2016, van [www.biomedcentral.com](http://www.biomedcentral.com)

Dom, L. (2005). Het nut van Giddens' structuratietheorie voor empirisch onderzoek in de sociale wetenschappen. *Mens en Maatschappij*, 80(1), 69-89. Gedownload op 30 december 2016, van [http://nl.aup.nl/wosmedia/433/vol\\_80\\_no\\_1\\_-\\_het\\_nut\\_van\\_giddens\\_structuratietheorie\\_voor\\_empirisch\\_onderzoek\\_in\\_de\\_sociale\\_wetenschappen.pdf](http://nl.aup.nl/wosmedia/433/vol_80_no_1_-_het_nut_van_giddens_structuratietheorie_voor_empirisch_onderzoek_in_de_sociale_wetenschappen.pdf)



Driessens, K. & Regenmortel, T. van. (2006). *Bind-Kracht in armoede. Leefwereld en hulpverlening, Boek 1*. Leuven: LannooCampus.

Elberse, A., & Hoijtink, M. (2015) De "ander" als steun en spanningsbron: De precaire praktijk van lichte steun aan mensen met een psychiatrische achtergrond vanuit een welzijnsvoorziening. *Journal of Social Intervention: Theory and practice*. 24(3), 3-20. doi: <http://doi.org/10.18352/jsi.453>

Elishia, D., & Casting, D. & Hocking, B. (2006). Reducing social isolation in people with mental illness: the role of the psychiatrist. *Australasian Psychiatry*, 14(3),481-484. doi 10.1111/j.1440-1665.2006.02287.x

Farnsworth, V., Kleanthous, I., & Etienne Wenger-Trayner (2016) Communities of Practice as a Social Theory of Learning: a Conversation with Etienne Wenger, *British Journal of Educational Studies*, 64:2, 139-160, DOI: [10.1080/00071005.2015.1133799](https://doi.org/10.1080/00071005.2015.1133799)

Finn, L.D., Bishop, B.J., & Sparrow, N. (2009). Capturing dynamic processes of change in GROW mutual help groups for mental health. *American Journal of Community Psychology*, 44(3-4), 302-315

Fisher, F. (1998). Beyond Empiricism. Policy Enquiry in Postpositivist Tradition. *Policy Studies Journal*, 26 (1), 129-146. doi 10.1111/j.1541-0072.1998.tb01929.x

Flaker, V. (2015) 'Deinstitutionalisation as a machine', *Dialogue in Praxis*, vol. 4, no. 1—2, 2015 pp. 01 23.

Fokkema, T., & Tilburg, van, T. (2006). *Aanpak van eenzaamheid: Helpt het? Een vergelijkend effect en procesevaluatieonderzoek naar interventies ter voorkoming en vermindering van eenzaamheid onder ouderen*. Den Haag: NiDi.

Frisch, J.U., Hauser, J.A., Dick, R., van, & Mojzisch, A. (2014). Making support work: the interplay between social support and social identity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 154-161

Gastelaars, M. (1997). *"Human service" in veelvoud. Een typologie van dienstverlenende organisaties*. Utrecht: SWP.

Giltay Veth (2009). *Het rendement van zalmgedrag. De projectencarrousel ontleed*. Den Haag: Nicis institute.

Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration*. Los Angeles: University of California Press.

Holt-Lunstad, J., Smith, T.B., Baker, M., Harris, T. & Stephenson, D. (2015) Loneliness and Social Isolation as Risk Factors for Mortality: A Meta-Analytic Review. *Perspectives on Psychological Science*, 10(2), 227-237. Doi 10.1177/175691614568352

Hortulanus, R.P., Machielse A., & Meeuwesen, L. (2003). *Sociaal isolement. Een studie over sociale contacten en sociaal isolement in Nederland*. Den Haag: Elsevier Overheid.

Houten, D. van. (2004). *De gevarieerde samenleving. Over gelijkwaardigheid en diversiteit*. Utrecht: de Tijdstroom.

- Huber, M.A., Joanknecht, L. & Metze, R. (2013). Netwerk- en regieversterking in de maatschappelijke opvang. [strengthening networks and selfmanagement in social care]. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 22(1), 39-55. doi <http://doi.org/10.18352/jsi.314>
- Huber, A. (Red.) (2016). *Tussen Zelf en Samen. Zelfbeheer in de residentiële maatschappelijke opvang en geestelijke gezondheidszorg*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Kenniscentrum AKMI, Lectoraat Outreachend Werken en Innoveren.
- Ibrahim, S.S. (2006). From Individual to Collective Capabilities: The Capability Approach as a Conceptual Framework for Self-help. *Journal of Human Development*, 7(3), 397-416. doi: 101080/14649880600815982
- Jacobs, G., Braakman, M., & Houweling, J. (2005). *Op eigen kracht naar gezond leven. Empowerment in de gezondheidsbevordering: Concepten, werkwijzen en onderzoeksmethoden*. Utrecht: Universiteit voor Humanistiek.
- Jacobs, G., Meij, R., Tenwolde, H., & Zomer, Y. (Red.) (2008). *Goed werk. Verkenningen van normatieve professionalisering*. Amsterdam: SWP.
- Janssen, B.M., Regenmortel, T., van, & Abma, T.A. (2011). Identifying sources of strenght: resilience from the perspective of older people receiving long-term community care. *European Journal of Ageing*, 8, 145-156. doi: 10.1007/s10433-011-0190-8
- Jehoel-Gijsbers, G., & Vrooman, C (2008). Sociale uitsluiting in Nederland en Europa. In: P. Schnabel, R. Bijl en J. de Hart (red.), *Betrouwbare betrokkenheid; Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008* (p. 237–258). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Jong, G. de, & Schout, G. (2012). Eigen Kracht-conferenties voor groepen in de openbare geestelijke gezondheidszorg. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 21 (3), 44-62. doi <http://doi.org/10.18352/jsi.31>
- Jong, G. de, & Schout, G. (2013). Ogenschijnlijk mislukte Eigen Kracht-conferenties bij mensen met beperkte hulpbronnen. [Apparently failed FGC's in people with limited resources]. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 22 (1), 21-38. doi <http://doi.org/10.18352/jsi.347>
- Jong Gierveld, J. de. (1984). *Eenzaamheid: Een meersporig onderzoek*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Jong Gierveld, J. de, & Tilburg, T. van. (1990). *Manual of the loneliness scale*. Amsterdam: Vrije Universiteit, Department of Social Research Methodology.
- Kelders, Y., Hoeve, S. ten, Kwekkeboom, R., Schmale, L., Wittenberg, Y., & Zal, S. van. (2016). Community care and the care transition in the Netherlands. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 25(4), 27-40. URL: <http://www.journalsi.org>
- Khotan, M. (2010). Freedom or happiness? Agency and subjective well-being in the capability approach. *The Journal of Socio-Economics*, 39(3), 369-375. doi: <http://dx.doi.org/10.1016.socec.2009.11.003>
- Killeen, C. (1998). Loneliness: an epidemic in modern society. *Journal of Advanced Nursing*, 28(4). 762-770. doi 10.1046/j.1365-2648.1998.00703.x

- Klaase, F., (2019) . Sociaal werk en het streven naar een meer rechtvaardige samenleving. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 28(6), p.71. DOI: <http://doi.org/10.18352/jsi.593>
- Klatt, J. & Taylor-Powell, E. (2005) Program Development and Evaluation. Using the Retrospective Post-then-Pre Design, Quick Tips #27. University of Wisconsin-Extension, Madison, WI
- Kluft, M. (2012). Zeg bent u misschien de nieuwe professional? De omslag van de visie over welzijn naar het handelen van de nieuwe professional. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 21(1), 59-71. doi <http://doi.org/10.18352/jsi.295>
- Kruijswijk, W., Veer M. van der, Brink, C., Calis, W., Maat J. W. van de, & Redeker, I. (2014). *Aan de slag met sociale netwerken. de 44 meest bekende methoden verzameld*. Gedownload op 26 oktober 2016, van <https://www.movisie.nl/publicaties/aan-slag-sociale-netwerken>.
- Kunneman, H. & Slob, M. (2007). *Thuiszorg in transitie. Een onderzoek naar de gevolgen van het recente overheidsbeleid voor centrale waarden in de thuiszorg*. Bunnik, LSBK.
- Kwak, L., Wahlin, C., Stigmar, K., & Jensen, I. (2017). Developing a practice guideline for the occupational health services by using a community of practice approach: A process evaluation of the development process. *Bmc Public Health*, 17(1), 1-11. doi:10.1186/s12889-016-4010-0
- Kwekkeboom, M.H. & Koops, H. (2005). Vermaatschappelijking in de zorg. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Linders, L. (2010). *De betekenis van nabijheid: Een onderzoek naar informele zorg in een volksbuurt*. Den Haag: SDU-uitgevers.
- Linehan, T., Bottery, S., Kaye, A., Millar, L., Sinclair, D., & Watson, J. (2014). *2030 vision: the best and worst futures for older people in the UK*. London: Independent Age and international Longevity
- Machielse, A. (2003). *Niets doen, niemand kennen. De leefwereld van sociaal geïsoleerde mensen*. Den Haag: Elsevier Overheid.
- Machielse, A. (2006). *Onkundig en onaangepast. Een theoretisch perspectief op sociaal isolement*. Utrecht: Van Arkel.
- Machielse, A. (2011). Sociaal isolement bij ouderen: een typologie als richtlijn voor effectieve interventies. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 20(4), 40–61. doi <http://doi.org/10.18352/jsi.287>.
- Machielse, A. (2015a). The Heterogeneity of Socially Isolated Older Adults: A Social Isolation Typology. *Journal of Gerontological Social Work*, 58(4), 338-356. doi 10.1080/01634372.2015.1007258.
- Machielse, A. (2015b). *Ouderen in sociaal isolement. Ervaren baat van hulp*. Utrecht: Movisie
- Machielse, A. (2016). Afgezonderd of ingesloten? Over sociale kwetsbaarheid van ouderen. *Waardenwerk. Journal of Humanistic Studies*, 17 (66-67), 17-28.
- Machielse, A. & Hortulanus, R.P. (2011). *Sociaal isolement bij ouderen. Op weg naar een Rotterdamse aanpak*. Amsterdam: SWP.

- Maier, H. & Klumb, P. (2005) Social participation and survival at older ages: Is the effect driven by activity content or context? *European Journal of Ageing* 2(1):31-39
- Maso, I. & Smaling, A. (1998). *Kwalitatief onderzoek. Praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.
- Mead, S., Hilton, D., & Curtis, L. (2001) *Peer Support: A Theoretical Perspective*. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 25 (2) 134-141. Gedownload op 2 januari 2017, van [http://www.intentionalpeersupport.org/wp-content/uploads/2014/02/Peer-Support\\_A-Theoretical-Perspective.pdf](http://www.intentionalpeersupport.org/wp-content/uploads/2014/02/Peer-Support_A-Theoretical-Perspective.pdf)
- Maneman, S. M., Chamberlain, A. M., Roger, V. L., Griffin, J. M., Boyd, C. M., Cudjoe, T. K. M., Jensen, D., Weston, S. A., Fabbri, M., Jiang, R., & Finney Rutten, L. J. (2018). Perceived social isolation and outcomes in patients with heart failure. *Journal of the American Heart Association*, 7 (11), p. 1-7.
- Midgley, G. (2000). *Systemic Intervention. Philosophy, Methodology, and Practise*. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Migchelbrink, F. (2007). *Actieonderzoek voor professionals in zorg en welzijn*. Amsterdam: SWP
- Murtagh, B. (2017). Ageing and the social economy. *Social Enterprise Journal*, 13(3), 216-233. Doi <https://doi.org/10.1108/SEJ-02-2017-0009>
- Neven, L. (2015) Lectorale Rede. Innoveren voor actieve ouderen. Zachte Analyses als Handreiking voor Harde en Hardnekkige Problemen. Geraadpleegd op 7 augustus 2020 van <https://www.avans.nl/binaries/content/assets/nextweb/onderzoek/active-ageing/lectorale-rede-louis-neven.pdf>
- Nicolaisen, M. & Thorsen, K. (2014). Who are lonely? Loneliness in different age groups (18-81 years old), using two measures of loneliness. *International journal aging and human development*, 78(3), 229-257. Gedownload op 18 december 2016, van <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2190/AG.78.3.b>
- Ostenwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation. A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. Wiley
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2013). Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy in Mental Health*. doi:10.1007/s10488-013-0528-y.
- Payne (1997). *Modern Social Work Theory*. London: Macmillan Press LTD.
- Pommer, E., Boelhouwer, J., Berg, E. van den, & Draak, M. den. (Red.) (2016). *Samenvatting. Overall rapportage sociaal domein 2015*. Den Haag : SCP.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Rappaport, J. (1987). Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention. Toward a Theory for Community Psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15(2), 121-148.

- Rappaport, J. (1993). Narrative Studies, Personal Stories, and Identity Transformation in the Mutual Help Context. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 29(2). 239-256.
- Rapp, C.A. & Goscha, R.J. (2006) *The Strengths Model. Case management with people with psychiatric disabilities*. New York: Oxford University Press.
- Reed, J. & Roskell Payton, V.R. (1997). Understanding the dynamics of life in care homes for older people: implications for de-institutionalizing practice. *Health and Social Care in the Community*, 5(4), 261-268. doi 10.1111/j.1365-2524.1997.tb00122.x
- Regenmortel, T. van. (2002). *Empowerment en Maatzorg. Een krachtgerichte psychologische kijk op armoede*. Leuven/Leusden: Acco.
- Regenmortel, T. van. (2008). *Zwanger van empowerment. Een uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg*. Eindhoven: Fontys Hogescholen en Sociale Studies.
- Regenmortel, T. van. (2009). Empowerment als uitdagend kader voor sociale inclusie en moderne zorg. *Journal of Social Intervention: Theory and practice*, 18(4).22-42. doi: <http://doi.org/10.18352/jsi.186>
- Regenmortel, T. van (Red.) (2010). *Empowerment en participatie van kwetsbare burgers. Ervaringskennis als kracht*. Amsterdam: SWP.
- Regenmortel, T. van. (2016). Empowerment onderzoek. Een kritische vriend voor sociaal werkers. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 25(3), 4-23. doi <http://doi.org/10.18352/jsi.493>
- Ries, E. (2011). *The lean startup: How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses*.
- Rodwell, M.K. (1998). *Social Work Constructivist Research*. New York & London: Garland Publishing, inc.
- Rokach, A. & Brock, H. (1997). *Loneliness and the Effects of Life Changes*. *The Journal Of Psychology*, 131 (3), 284-298. doi 10.1080/00223989709603515
- Roller, M. te. (2017). *Samen (blijven) leren. De casus als kapstok voor integraal (leren) werken in het sociaal wijkteam*. Zwolle: Viaa Centrum voor Samenlevingsvraagstukken.
- Ryke, E. , Strydom & Botha, K. (2006). The Social Niche: Conceptualising the Human Environment. *International Journal of the Humanities*, 2(3). 1936-1944.
- Salzer, M., Mental Health Association of Southeastern Pennsylvania Best Practice Team (2002). *Best practice guidelines for consumer-delivered services*. Behavioral Health Recovery Management Project, Initiative of Fayette Companies, Peoria, IL and Chestnut Health Systems, Bloomington, IL.
- Scholte, M., Sprinkhuizen, A. & Zuithof, M. (2012). *De generalist. Sociale professional aan de basis*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schloemer, T. , & Schröder-Bäck, P. (2018). Criteria for evaluating transferability of health interventions: a systematic review and thematic synthesis. *Implementation Science*, 13 (1), 88

- Schutt, R. K. & Rogers, E. S. (2009). Empowerment and peer support: Structure and process of self-help in a consumer-run center for individuals with mental illness. *Journal of community psychology*, 37(6), 697-710. doi 10.1002/jcop.20325
- Skea, Z.C., Maclean, S.J., Entwistle, V.I., N'Dow, J. (2010) Enabling mutual helping? Examining variable needs for facilitated peer support. *Patient Education and Counseling*, 85, e120-e125. doi: 10.1016/j.pec.2011.01.032
- Siegrist, J., Knesebeck, O. von dem., & Pollack, E. (2004) Social productivity and well-being of older people: A sociological exploration. *Social Theory & health*, 2(1), 1-17
- Solomon, P. (2004). Peer Support/Peer Provided Services. Underlying Processes, Benefits, and Critical ingredients. *Psychiatric rehabilitation journal*, 27(4), 392-401. doi <http://dx.doi.org/10.2975/27.2004.392.401>
- Spitzer, M. (2019). *Eenzaamheid De impact van sociaal isolement*. Amsterdam: Atlas
- Sprinkhuizen, A., Scholte, M., Penninx, K., Heineke, D., & Doorn L. van. (2011). *Krachttermen. Over burgerkracht en de risico's van suggestieve retoriek*. Gedownload op 11 november 2016, van <http://www.socialevraagstukken.nl/wp-content/uploads/2011/07/Krachttermen-Origineel.pdf>
- Steinberg, D.M. (2010). Mutual Aid: A Contribution to Best-Practice Social Work. *Social Work with Groups*, 33(1), 53-68. Doi: 10.1080/01609510903316389
- Swanborn, P.G. (1999). *Evalueren*. Amsterdam: Boom.
- Taskforce Vermaatschappelijk Geestelijke Gezondheidszorg. (2002) *Erbij horen [Fitting in]*. Amsterdam
- Theurer, K., Mortenson, W.B., Stone, R., Suto, M., Timonen, V., & Rozanova, J. (2015). The need for a social revolution in residential care. *Journal of Aging Studies*, 3, 201-210. doi <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaging.2015.08.011>
- Tromp, C. (2004). *Breedbeeld wetenschap. Een kritisch-reflexief onderzoeksmodel gebaseerd op een breed rationaliteitsbegrip*. Utrecht: Jan van Arkel.
- Uehara, E. S. (1995). Reciprocity Reconsidered: Gouldner's 'Moral Norm of Reciprocity' and Social Support. *Journal of Social and Personal Relationships*, 12(4). doi: <https://doi.org/10.1177/0265407595124001>
- Veenhoven, R. (2009). Capability and happiness: Conceptual difference and reality links. *The Journal of Socio-Economics*, 39(3), 344-350. doi 10.1016/j.socec.2009.11.007
- Vermeer, K. (2015) Ondersteuning van zelfmanagement: van 'zorgen voor' naar 'zorgen dat'. In: *Nederlands Tijdschrift voor Evidence Based Practice*, 13(1), 21-23. doi 10.1007/s12468-015-0010-9
- Villeval, M. Gaborit, E., Berault, F., Lang, T., & Kelly-Irving, M. (2019). Do the key functions of an intervention designed from the same specifications vary according to context? investigating the transferability of a public health intervention in France. *Implementation Science*, 14(1), 1-13. doi:10.1186/s13012-019-0880-8

Visser, S. (2012). *De capability approach in theorie en praktijk. Een analyse naar de operationalisatie vanuit meta-ethisch en praktisch perspectief*. Gedownload op 27 oktober 2016, van <http://dare.uva.nl/cqi/arno/show.cgi?fid=454231>

Volksgezondheidszorg.info. (z.d.) *Percentage volwassenen dat zich eenzaam voelt* (2016). Geraadpleegd op 16 september 2016, van

<https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/eenzaamheid/cijfers-context/huidige-situatie#node-percentage-volwassenen-dat-zich-eenzaam-voelt>

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning as a Social System*. *Systems Thinker*, June 1998

Westenlaken, A. van de. (2012). *Maatwerk bij de aanpak van eenzaamheid. 41 Interventies*. Tilburg: BVWO.

Wahrendorf M, von dem Knesebeck O, Siegrist J. Social productivity and well-being of older people: baseline results from the SHARE study. *Eur J Ageing*. 2006;3(2):67-73. Published 2006 May 30. doi:10.1007/s10433-006-0028-y

Wijkprofiel Charlois. (2016). Geraadpleegd op 18 november 2016 van <http://wijkprofiel.rotterdam.nl/nl/2016/rotterdam/charlois/>

Wijkprofiel Rotterdam. (2016). Geraadpleegd op 18 november 2016, van <http://wijkprofiel.rotterdam.nl/2016/rotterdam/>

Zorg tegen eenzaamheid. (z.d.) *Feiten en cijfers*. Geraadpleegd op 16 september 2016, van: <http://www.zorgtegeneenzaamheid.nl/over-ons/aanleiding-en-cijfers/>

Zwet, van der. R., Beneken genaamd Kolmer, D. M., & Schalk, R. (2011). Op weg naar een interactieve benadering van evidence-based werken in de sociale sector in Nederland. [Towards an Interactive Approach to Evidence-Based Practice in Social Work in the Netherlands] *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 20, 62–78.

Zwijnenburg, J. & Beukema, L., (2014). Netwerkpuzzelen. Verslag van een onderzoek naar het organiseren van netwerksteun voor mantelzorgers. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 23(4),4–22. doi <http://doi.org/10.18352/jsi.412>

Zwijnenburg, J. (2017). *Methodebeschrijving Vangnetwerken*. Tilburg: Tranzo, Tilburg University

Zwijnenburg, J. & Eigeman, B. (2019). *Samen bouwen aan een dak. Handreiking voor het werken met kwetsbare vrijwilligers*. Utrecht, Netwerk Dak.

Zwijnenburg, J. (2019). Vangnetwerken. Sociaal isolement doorbreken met behulp van een onderlinge steungroep. *Participatie en Herstel*, 2019(2)

Zwijnenburg, J., Regenmortel, T. van & Schalk, R. (2021). Support-nets, A participative Action-research into the Value of a Mutual Support Group to overcome Social Isolation. *Social work and social sciences review*, 22, 46-62.

