



## **De BronMethodiek nader verkend**

Monitoring van wijkaanpak De Geitenkamp en landelijk  
haalbaarheidsonderzoek

Carla Kolner  
Paul Duijvestijn

## **De BronMethodiek nader verkend**

Monitoring van wijkaanpak De Geitenkamp en landelijk haalbaarheidsonderzoek

Amsterdam, 20 oktober 2006

Carla Kolner  
Paul Duijvestijn

Met medewerking van:  
Joram Pach

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>7</b>
1.1 Aanleiding	7
1.2 De BronMethodiek als wijkmodel: monitoren van 'De Geitenkamp'	7
1.3 Haalbaarheidsonderzoek landelijke implementatie BronMethodiek	8
1.4 Opbouw van het rapport	10
<b>2 De BronMethodiek als wijkmodel: ervaringen en resultaten Geitenkamp</b>	<b>11</b>
2.1 Motieven en verwachtingen vooraf	12
2.2 Resultaten na één jaar BronMethodiek in De Geitenkamp	13
2.3 Kosten en investeringen	17
2.4 Kritische succesfactoren	18
2.5 Belemmerende factoren en verbeterpunten	19
<b>3 Landelijk haalbaarheidsonderzoek: meningen uit het veld over een bredere toepassing</b>	<b>22</b>
3.1 Betrokken bestuurders over (implementatie van) de BronMethodiek	22
3.2 (Ondersteunings)organisaties over (implementatie van) de BronMethodiek	24
3.3 De BronMethodiek vergeleken	28
<b>4 Conclusies</b>	<b>29</b>
4.1 De BronMethodiek: kenmerken, kosten en baten van het wijkmodel	29
4.2 Heeft de BronMethodiek ook buiten Arnhem bestaansrecht?	33
<b>5 Advies: hoe nu verder met de BronMethodiek?</b>	<b>37</b>
5.1 Aanbevelingen voor doorontwikkeling van de methodiek (Arnhem)	37
5.2 Aanbevelingen voor lokale en regionale implementatie	39
5.3 Aanbevelingen voor brede landelijke implementatie	40
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1 Stappenplan BronMethodiek en materialen	44
Bijlage 2 Lijst van geïnterviewden (haalbaarheidsonderzoek)	45
Bijlage 3 SWOT-analyse BronMethodiek	46
Bijlage 4 De Bronmethodiek vergeleken	47
Bijlage 5 Samenvatting van de uitkomsten van de workshops	49

## Samenvatting

De BronMethodiek (afkortingswijze BronM) is in het jaar 2003 ontwikkeld door de Vrijwilligerscentrale Arnhem (in opdracht van de gemeenten Arnhem) om een meer vraaggerichte werkwijze in welzijn en zorg in te voeren.

De BronM heeft een tweeledig doel, namelijk 1) het vergroten van de betrokkenheid van mensen bij lokale organisatie (in de eigen wijk of buurt) en 2) het stimuleren van mensen om vrijwillige inzet te doen binnen die organisaties.

De BronM kan in een enkelvoudig traject worden toegepast in afzonderlijke organisaties. De organisaties werken dan (ieder apart) onder begeleiding van een vrijwilligerscentrale of - steunpunt aan het versterken van de betrokkenheid van de achterban en aan het verstevigen van hun intern vrijwilligersbeleid.

De BronM kan ook in een meervoudig traject worden uitgevoerd op wijk- of buurt-niveau of in een samenwerkingsverband van organisaties (bv. een brede school). Lokale organisaties werken dan (deels) samen aan de voorbereiding en uitvoering van de BronM. De samenwerking wordt begeleid door de Vrijwilligerscentrale al dan niet in samenwerking met een lokale welzijnsorganisatie.

### *Doel van dit onderzoek*

Een deel van dit onderzoek was gericht op het volgen van het proces van uitvoering van het meervoudige wijktraject dat de afgelopen 2 jaar is uitgevoerd in de Geitenkamp in Arnhem<sup>1</sup>. In dit traject waren meerdere lokale instellingen uit het onderwijs, zorg en welzijn betrokken. We hebben voor zover dat in de tijd mogelijk was ook gekeken naar de 'zachte' en 'harde' resultaten die het gevolg waren van het uitvoeringsproces in de wijk.

Het tweede deel van dit onderzoek was gericht op het onderzoeken van de haalbaarheid van een bredere invoering van de BronM in andere gemeenten/wijken in Nederland. Er is gezocht naar kansen en bedreigingen en naar randvoorwaarden voor een bredere invoering van de methodiek.

### *Resultaten wijktraject BronMethodiek*

Het is eigenlijk te vroeg om het wijktraject in de Geitenkamp al af te rekenen op spijkerharde resultaten. Een goede kosten/baten analyse is nog niet te maken, simpelweg omdat het traject nog niet is voltooid en de organisaties nog midden in het proces zitten van het 'verzilveren van de resultaten'. De fasen 1 t/m 3 van de BronM (oriëntatie, voorbereiding en uitvoering) zijn na een jaar sinds het begin (eindtijd van dit onderzoek) geheel doorlopen. De resultaten van de fasen 4 t/m 6 van de BronM (matching, evaluatie en borging) moeten nog worden afgewacht. Toch kan er al een voorschot genomen worden op een aantal 'zachte en harde' resultaten. Belangrijke 'zachte' resultaten die door de betrokkenen bij het wijktraject zijn genoemd zijn: signalering potentie, mogelijkheden en belemmeringen voor vrijwillige inzet van (een deel van de) wijkbewoners, een goede basis voor samenwerking tussen de betrokken organisaties en cultuurveranderingen binnen de afzonderlijke organisaties (aandacht voor intern vrijwilligersbeleid, meer externe gerichtheid).

Noot 1 Aan het onderzoek op de Geitenkamp ging een onderzoek vooraf van een aantal enkelvoudige trajecten die in de jaren 2003 -2004 zijn uitgevoerd (zie onderzoeksrapport Rapportage Bronmethodiek Arnhem, DSP-groep, januari 2005).

'Harde' resultaten die in september 2006 (en dus halverwege het traject) zichtbaar waren zijn: een database waarin mogelijkheden, kwaliteiten en wensen van 72 wijkbewoners<sup>2</sup> (respondenten) is opgeslagen, waarvan 26 goed plaatsbare nieuwe vrijwilligers en drie concrete nieuwe samenwerkingsactiviteiten tussen de betrokken instellingen.

De voorlopige conclusie van het wijktraject is dat er in Arnhem wordt gewerkt aan een veelbelovende methodiek die een vraaggerichte werkwijze bij verschillende organisaties op lokaal niveau ondersteunt. De resultaten van het traject BronM in de Geitenkamp moeten de komende periode verder 'verzilverd' worden. Het succes van het wijkmodel (meervoudig traject) blijkt afhankelijk te zijn van de bereidheid van de aangesloten organisaties om – naast participeren in het samenwerkingsproces - ook van binnen uit te werken aan het 'vinden en binden' van vrijwilligers en het versterken van betrokkenheid van de achterban. Daarnaast blijkt de kwaliteit van de ondersteuning vanuit de VWC en de welzijnsorganisatie essentieel. De motivatie van de verschillende organisaties om mee te doen aan het wijktraject en de verwachtingen over de uitkomsten blijken per sector en organisatie sterk uiteen te lopen. Naast toepassing in de welzijnssector (sport, het onderwijs en in de wijk) lijkt de BronM ook toepassingsmogelijkheden te hebben in de zorgsector (bij een verzorgingsinstelling). Het past bij de daar zeer noodzakelijke omslag naar een cliëntgerichte benadering en een meer mensgerichte zorg in een tijdperk waar het proces van extramuralisering wordt doorgevoerd. De samenwerking in een meervoudig traject kost tijd en moeite, maar wordt door de betrokken partijen in Arnhem unaniem als meerwaarde gezien. Want door er met elkaar de schouders onder te zetten kan een impuls gegeven worden aan het activeren van bewoners en achterbannen van organisaties. Een mooie opstap tot het vergroten van de leefbaarheid van de wijk.

#### *Resultaten haalbaarheidsonderzoek*

De Wet maatschappelijke ondersteuning biedt een goede voedingsbodem voor een methodiek als de BronM. Dit is de mening van verschillende experts van landelijke en regionale instellingen die wij (apart) ondervraagd hebben op de vermeende waarde van de methodiek en een mogelijk bredere invoering ervan in meer wijken in Nederland. Het maatschappelijke klimaat in Nederland is als het ware 'rijp' voor de introductie van een werkmethode, die een omslag van een aanbod gerichte naar een vraaggerichte houding bij professionals en vrijwilligers in verschillende sectoren mogelijk maakt. Er is veel behoefte aan een dergelijke vraaggerichte werkwijze. Vooral het 'wijkmodel' vindt men veel potentie hebben om breder te worden uitgezet. Het model past bij de 'civil society'-gedachte, het vergroten van de leefbaarheid en ontwikkelingen als gebieds(wijk)gericht werken. Belangrijke kracht van de BronM vindt men het uitgangspunt 'persoonlijke aandacht voor en door de achterban' (niet uniek) en het feit dat de BronM geen project is maar een werkwijze, die structureel en tegelijkertijd kan worden ingevoerd bij de betrokken organisaties in verschillende sectoren (wel uniek).

De kans van slagen van een bredere implementatie van de BronM is sterk afhankelijk van de uiteindelijke opbrengsten. Wil je op grotere schaal buiten Arnhem gaan implementeren dan moet vooraf duidelijk zijn wat men ervan kan verwachten zo is de algemene indruk.

Noot 2 Er zijn in de Geitenkamp bewust 'slechts' 72 interviews afgenomen omdat het om een proef ging en men ook niet meer data wilde krijgen dan op dat moment behapbaar was. In de wijk Malburgen waar de BronM ook is uitgevoerd in een nieuwbouwwijk zijn in kortere tijd meer dan 100 interviews afgenomen.

Omdat de resultaten van het traject in de Geitenkamp nog niet helemaal duidelijk zijn is enige voorzichtigheid voor een bredere invoering op zijn plaats, zo vinden de meeste experts die tijdens een expertmeeting hun licht hebben laten schijnen op de voorlopige resultaten. Toch lijkt de BronM veelbelovend genoeg om enkele nieuwe experimenten op andere plaatsen dan Arnhem te rechtvaardigen. De experts hebben een aantal randvoorwaarden benadrukt voor een bredere invoering, namelijk.

- Kies bij invoering elders (buiten Arnhem) voor een bottom-up benadering.
- Zorg voor een sterke regie bij de uitvoering van het traject.
- Zet sterk in op een verhoging van de opbrengsten van de methodiek ('verzilver' de opbrengst door actief gebruik van de database).
- Investeer in de kwaliteit van de ondersteuning ( o.a. via een trainingsprogramma voor ondersteuners).
- Zorg dat de ondersteuning dicht bij de lokale praktijk staat.
- Communiceer op lokaal niveau over de (tussentijdse) resultaten.
- Ontwikkel een database die op wijkniveau eenvoudig kan worden toegepast voor het opslaan en ontsluiten van relevante gegevens.
- Ontwikkel goede prestatie-indicatoren voor het meten van de korte en lange termijn opbrengsten van de BronM en volg de resultaten in de tijd.
- Investeer in de verankering van de methodiek door betrokken organisaties te committeren aan de uitvoering. Dit kan onder andere door middel van het maken en (in contract) vastleggen van werkafspraken gedurende het proces.
- Gemeenten dienen de rol als 'aanjager' en regisseur van het traject op zich te nemen en verantwoording te dragen voor de resultaatmeting.

### **Slotwoord aan de gemeente Arnhem en het ministerie van VWS**

Elk begin is moeilijk. Het ontwikkelen en neerzetten van een methodiek als de BronM vraagt om visie, lef, doorzettingsvermogen en geduld. Al deze ingrediënten waren bij de participerende organisaties in Arnhem volop aanwezig. Het advies van de geraadpleegde experts om eerst de 'harde' resultaten af te wachten alvorens een stap verder te zetten in het implementatieproces is te begrijpen en tot op zekere hoogte acceptabel. Echter: hier wringt tevens de schoen. Immers, goede uitkomsten van een dergelijk intensief wijktraject zijn vooraf niet makkelijk te garanderen. Uitvoering van de BronM is geen koud kunstje. De resultaten van de BronM in Arnhem en daarbuiten zullen altijd sterk afhankelijk zijn van de (doorgaande) inzet van de afzonderlijke organisaties, de kwaliteit van de ondersteuning, het geloof in positieve opbrengsten en het doorzettingsvermogen van de betrokkenen. Bovenal moeten de organisaties WILLEN samenwerken en investeren in een vraaggerichte methode als de BronM. De BronM is meer dan een wervingsmethode voor vrijwilligers maar zet ook in op meer betrokkenheid en lokale samenwerking tussen instellingen. Als het alleen om het werven van vrijwilligers gaat voor de eigen organisatie zijn er ook andere methoden dan de BronM die soms sneller resultaat opleveren.

Actieve bewoners, een betrokken achterban en een leefbare wijk krijg je niet voor niets. Daar moet je de mouwen voor opstropen en je structureel voor inzetten. Voor het traject in Arnhem is voor wat betreft de uitkomsten van dit traject nog winst te behalen. De buit moet nog worden binnengehaald.

Wij raden de gemeente Arnhem aan het komende jaar verder te werken aan het doorontwikkelen (en hierbij vanuit een stevige regie sterk in te zetten op het verzilveren van de resultaten) en het verder verankeren van de methodiek. Ook is onze aanbeveling het onderzoek naar de resultaten van de pilot Geitenkamp voort te zetten.

Het ministerie van VWS adviseren wij sterk om in de toekomst verder in te zetten op het verder uitontwikkelen van de BronM en voortgaand onderzoek naar de resultaten. Van het uitrollen van de methodiek in Nederland is vooralsnog geen sprake. Wij raden wel aan in minimaal drie wijken buiten Arnhem nieuwe experimenten te stimuleren. Het is een leefbare samenleving meer dan waard.

# 1 Inleiding

In de periode 2003-2005 heeft Vrijwilligerscentrale Arnhem de BronMethodiek<sup>3</sup> ontwikkeld: een vraaggerichte methode om de achterban van organisaties te betrekken en te activeren. Kern van de methodiek vormt het voeren van persoonlijke interviews met en door mensen uit de eigen achterban om op die manier betrokkenheid, talenten en competenties in beeld te krijgen<sup>4</sup>. Daarmee zoekt de methodiek geen vrijwilligers voor vacatures, maar start zij bij de bron: de informatie over iemands interesses, kwaliteiten, wensen en randvoorwaarden stelt organisaties in staat om beter in te spelen op de betrokkenheid, bereidheid en talenten van hun achterban. Daarvoor zijn soms veranderingen in de structuur, activiteiten of randvoorwaarden van de organisatie nodig. Dit rapport doet verslag van een vervolgonderzoek naar de BronM. Zie paragraaf 1.1 voor de aanleiding en insteek van dit onderzoek. In paragraaf 1.2 en 1.3 komen de doelen en onderzoeksvragen aan bod. Paragraaf 1.4 gaat in op de opbouw van het rapport.

## 1.1 Aanleiding

Uit onderzoek van DSP-groep in 2004 blijkt de BronM potentie te hebben om betrokkenheid om te zetten in vrijwillige inzet. Door het experimentele stadium en de 'onrijpheid' van de methodiek en bijbehorende producten komen concrete resultaten echter nog onvoldoende uit de bus. Bovendien blijkt vraag naar een integrale, wijkgerichte toepassing van de BronM in de Arnhemse ontwikkelwijk De Geitenkamp. Waar de methodiek in de eerste fase werd toegepast door organisaties afzonderlijk wil een aantal organisaties in De Geitenkamp de uitvoering van de methodiek samen ter hand nemen. Dat vormt aanleiding voor een vervolgonderzoek naar de BronM, waar in dit rapport verslag van wordt gedaan. Dit vervolgonderzoek bestaat grofweg uit twee onderdelen. In de eerste plaats is de wijkgerichte toepassing van de BronM in De Geitenkamp op de voet gevolgd: hoe is dit verlopen en wat heeft het – tot op heden – opgeleverd? Daarnaast is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden en randvoorwaarden om de BronM breder te implementeren, zowel in Arnhem als daarbuiten.

## 1.2 De BronMethodiek als wijkmodel: monitoren van 'De Geitenkamp'

In de ontwikkelwijk De Geitenkamp is de BronM wijkgericht, dat wil zeggen door meerdere organisaties gezamenlijk, toegepast. DSP-groep heeft dit proces een jaar lang gemonitord. In deze paragraaf gaan we kort in op de doelen van die monitor, de onderzoeksvragen en de methodische opzet.

### 1.2.1 Doelen

- Zicht krijgen op toepasbaarheid BronM in meerdere sectoren (BOS of BOZ driehoek) tegelijkertijd op wijkniveau.
- Doorontwikkeling van de methodiek.

Noot 3 Verder afgekort als: BronM.

Noot 4 bijlage 1 voor het stappenplan van de methodiek en de bijbehorende materialen.



## 1.2.2 Onderzoeksvragen

- 1 Kan de BronM in meerdere sectoren in één wijk tegelijkertijd worden ingezet en zo ja onder welke randvoorwaarden?
- 2 Wat zijn de belangrijkste verschillen in inzet, opzet en opbrengst tussen het wijkmodel en het organisatiemodel? Welk model heeft voorkeur (in welke situatie)?
- 3 Voldoet het huidige instrumentarium, dat beschikbaar is voor de BronM? Missen nog instrumenten? Behoeft het materiaal nog een nadere uitwerking voor de verschillende gebruikersgroepen en sectoren?
- 4 In hoeverre lukt het en is het mogelijk de BronM te verankeren in de organisatie? Welke maatregelen zijn effectief? Hoe kunnen organisaties hierbij ondersteund worden?
- 5 In hoeverre wegen de baten van een wijkgerichte inzet van de BronM op tegen de kosten?

## 1.2.3 Methodische opzet

Centraal staat het opzetten en volgen van een pilot met de BronM in de ontwikkelwijk Geitenkamp, waar meerdere instellingen samen de methodiek uitvoeren onder begeleiding van de Vrijwilligerscentrale en het opbouwwerk.

Om zicht te krijgen op het verloop van de pilot, de resultaten en ervaringen, zijn de volgende onderzoeksmethoden ingezet:

- Een schriftelijke vragenlijst voor de kerngroepleden bij de start van 'De Geitenkamp' (0-meting, quick scan).
- Mondelinge interviews met de kerngroepleden (individueel) na ruim een half jaar BronM in 'De Geitenkamp' (1-meting).
- Eindevaluatie op basis van een schriftelijke 'stellingenlijst' en een evaluatiebijeenkomst met de kerngroep (2-meting).
- Een schriftelijke vragenlijst voor mensen die de ondersteunerstraining hebben gevolgd (12 van de 22 aangeschreven ondersteuners hebben gereageerd).
- Mondelinge interviews met drie actieve ondersteuners van BronM-trajecten (Geitenkamp en Malburgen).
- Een schriftelijke vragenlijst voor enquêteurs (8 enquêteurs hebben gereageerd).
- Indrukken opgedaan tijdens kerngroep- en andere bijeenkomsten.
- Analyse van diverse schriftelijke bronnen (verslagen e.d.).

## 1.3 Haalbaarheidsonderzoek landelijke implementatie BronMethodiek

De BronM is ontwikkeld in gemeente Arnhem, maar kan mogelijk ook buiten Arnhem haar nut bewijzen. DSP-groep deed in dit kader een haalbaarheidsonderzoek. In deze paragraaf staan we stil bij de doelen, onderzoeksvragen en methodische opzet van dit haalbaarheidsonderzoek.

### 1.3.1 Doelen

Hoofddoel van dit onderdeel is te onderzoeken of de BronM ook buiten Arnhem bestaansrecht heeft en – zo ja – onder welke voorwaarden een brede(re) verspreiding van de BronM haalbaar is.

Subdoelen zijn:

- Het inventariseren van het draagvlak bij verschillende ondersteunende organisaties (beleidsniveau) voor uitvoeren van de BronM op grote schaal.
- Onderzoeken van de mogelijkheden tot ondersteuning c.q. financiering van de lokale uitvoering van de BronM in verschillende sectoren in Nederland.
- Opsporen van de randvoorwaarden, belemmerende en bevorderende factoren bij het vervullen van een ondersteunende rol.

### 1.3.2 Onderzoeksvragen

Hoofdvragen van het haalbaarheidsonderzoek zijn:

- 1 Op welke wijze en onder welke voorwaarden kan de methodiek op grotere schaal (buiten Arnhem) uitgevoerd worden en wat is daarvoor nodig?
- 2 Is er draagvlak en zijn er (financiering)mogelijkheden bij lokale, regionale en landelijke (ondersteunings)organisaties voor het ondersteunen van een brede uitvoering van de methodiek in de praktijk?

Subvragen zijn uitgewerkt en gerangschikt naar een aantal thema's:

*Sterkten/zwakten/kansen en bedreigingen voor een brede implementatie*

- 1 Wat vindt men de sterke en zwakke factoren van de BronM (ook in vergelijking met andere methodieken)?
- 2 Welke kansen en bedreigingen ziet men voor een bredere implementatie van de BronM (buiten Arnhem)?

*Toepassingsmogelijkheden en randvoorwaarden voor een brede implementatie*

- 1 In welke mate en onder welke voorwaarden kan de BronM integraal/ intersectoraal op brede schaal worden toegepast in genoemde en andere sectoren (denk ook aan de zorgsector).
- 2 Welke voor- en nadelen ziet men voor een organisatorische dan wel gebiedsgerichte (wijk- en buurniveau) uitvoering van de BronM?
- 3 Aan welke eisen (wat betreft instrumenten en materialen, aanpak, ondersteuning) moet de BronM voldoen om op bredere schaal te worden uitgevoerd?
- 4 Welke suggesties voor aanpassing of aanvulling hebben relevante sleutelfiguren binnen deze organisaties voor wat betreft de uitwerking van de methodiek om een brede toepassing mogelijk of makkelijker te maken?

*Draagvlak voor de methodiek en mogelijke betrokkenheid, rol en taakverdeling organisaties*

- 1 Wat vinden genoemde relevante lokale, regionale en landelijke ondersteuningsorganisaties van het huidige uitvoeringsproces van de BronM?
- 2 Welke organisaties kunnen en willen een (welke) rol spelen in de externe ondersteuning van organisaties die de BronM uitvoeren?
- 3 Welke bevorderende en belemmerende factoren noemen de organisaties voor wat betreft het oppakken van een eventuele rol in de externe ondersteuning?
- 4 Is er bij de ondersteunende organisaties (zoals genoemd) voldoende draagvlak voor verdere uitwerking en uitvoering van de BronM?
- 5 Welke rol kunnen de verschillende steunfuncties (anders dan Vrijwilligerscentrales) spelen bij de uitvoering van de BronM?

*Financiering*

- 1 Welke nationale en lokale fondsen kunnen in de toekomst worden aangesproken voor financiering van de externe ondersteuning van de BronM?

### 1.3.3 Methodische opzet

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van diepte-interviews met vertegenwoordigers (bestuurders) van de volgende instellingen:

- *Groep 1*: Relevante lokale en regionale organisaties die nauw betrokken zijn bij de invoering van de methodiek en vanuit die praktijkervaring een bredere kijk op de implementatie kunnen hebben.
- *Groep 2*: Relevante regionale en landelijke organisaties en fondsen die mogelijk een rol kunnen spelen bij een brede verspreiding van de methodiek (zowel inhoudelijk als financieel) buiten Arnhem. Kenmerk van deze organisaties is dat ze de uitvoering van de methodiek *niet zelf* hebben meegemaakt of daar bij betrokken zijn geweest. De vertegenwoordigers kenden de methodiek alleen van horen zeggen en van papier (brochure).

Zie bijlage 2 voor de namen van de geïnterviewde instellingen en personen.

### 1.4 Opbouw van het rapport

Dit rapport bestaat uit vijf hoofdstukken, die een geheel vormen maar ook elk afzonderlijk te lezen zijn. Na dit inleidende hoofdstuk volgen twee 'resultatenhoofdstukken'. Hoofdstuk 2 brengt de uitkomsten in beeld van de monitor van De Geitenkamp, waar een aantal organisaties gezamenlijk de BronM hebben ingezet. Kosten, baten, succesfactoren en belemmeringen van de BronM als wijkmodel passeren de revue. In hoofdstuk 3 volgt de weergave van de resultaten van het haalbaarheidsonderzoek. Hier wordt duidelijk hoe in en buiten Arnhem wordt aangekeken tegen een brede(re) implementatie van de BronM. Ook wordt aandacht besteed aan de voor- en nadelen van de BronM in vergelijking met andere vergelijkbare methodieken, zoals de ABCD methode en de Methode Berkum. Hoofdstuk 4, conclusies, biedt ruimte voor beschouwingen en interpretaties. Dat doen we door rechtstreeks antwoord te geven op de onderzoeksvragen uit 1.2.2 en 1.3.2. In hoofdstuk 5 tenslotte sluiten we af met een advies over te nemen vervolgstappen.

## 2 De BronMethodiek als wijkmodel: ervaringen en resultaten Geitenkamp

*"Het is een arbeidsintensieve methode, die veel tijd en inzet kost, maar het algemene gevoel is dat het het waard is, alhoewel het nog te vroeg is voor echt veel concrete resultaten."*

In de Arnhemse ontwikkelwijk De Geitenkamp voeren diverse wijkorganisaties samen de BronM uit. Participanten in dit zogenaamde meervoudige traject zijn het jongeren centrum De Sperwer, basisschool De Vlindertuin, bouwspeelplaats De Rommelkist, verzorgingshuis De Paasberg, buurtcentrum De Grenspost, Stichting Welzijn Ouderen Arnhem.

Een vertegenwoordiger van elk van deze organisaties is afgevaardigd in de zogenaamde stuurgroep. Resultaten op dat niveau worden beschreven in hoofdstuk 3. In dit tweede hoofdstuk richten we ons op de resultaten en ervaringen op uitvoeringsniveau. Daarvoor baseren we ons voornamelijk op de kerngroep. Van elk van de betrokken organisaties neemt één medewerker in deze kerngroep zitting. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor de uitvoering van de BronM in De Geitenkamp. Deze kerngroep staat onder leiding van opbouwwerker Erma Cobussen van Rijnstad<sup>5</sup>, die wordt begeleid en gecoacht door Els Verbeek van Vrijwilligerscentrale Arnhem.

Het onderzoek naar de ontwikkelingen en ervaringen met de BronM in De Geitenkamp behelst de periode september 2005 tot en met juni 2006. Waar mogelijk is ook vooruitgeblikt naar de periode daarna. In het kader van het onderzoek is het functioneren van de kerngroep nadrukkelijk gevolgd, zijn de kerngroepleden op meerdere momenten uitvoerig bevraagd en hebben gesprekken plaatsgevonden met de ondersteuners van de BronM in zowel De Geitenkamp als Malburgen<sup>6</sup>. Daarnaast is een vragenlijst uitgezet onder mensen die de 'ondersteunerstraining' hebben gevolgd en onder enquêteurs. Zie ook paragraaf 1.2.3.

In dit 'resultatenhoofdstuk' gaan we achtereenvolgens in op de volgende vijf (deel)vragen:

- 1 Welke motieven en verwachtingen hadden betrokkenen in De Geitenkamp bij de start van de BronM?
- 2 Wat heeft de BronM na een jaar in De Geitenkamp opgeleverd?
- 3 Welke kosten en investeringen zijn ermee gemoeid?
- 4 Wat zijn kritische succesfactoren gebleken?
- 5 Tegen welke knelpunten en belemmeringen is men in De Geitenkamp aangelopen?

Noot 5 Een professionele instelling voor sociaal en cultureel werk in de (Rijn)stad Arnhem; oftewel de welzijnskoepel in Arnhem.

Noot 6 Ook in de Arnhemse wijk Malburgen is een start gemaakt met de invoering van de BronM. De methodiek wordt hier toegepast bij twee basisscholen en een kinderdagverblijf, mede als aanloop naar een Brede School. Elk van deze drie organisaties doorloopt grotendeels een eigen traject en ontwikkelt ook een eigen databank, maar wisselen wel onderling ervaringen uit in een stuurgroep en werken op onderdelen (bijv. ontwikkeling vragenlijst) samen. Onderwijsvoorrangcoördinator Astrid Ariës (Rijnstad) begeleidt de deelnemende organisaties. Het proces in Malburgen is niet op de voet gevolgd, maar wel 'van afstand'. Hiertoe zijn gesprekken gevoerd met Astrid Ariës, de kartrekker van de BronM in Malburgen, en met Els Verbeek, die net als in De Geitenkamp ook in Malburgen optreedt als 'coach' van de ondersteuner.

## 2.1 Motieven en verwachtingen vooraf

We starten hier met de motieven en verwachtingen van de direct betrokkenen, de kerngroepleden. Aan het eind van deze paragraaf gaan we tenslotte kort in op de motieven van twee andere groepen, te weten de enquêteurs en de (potentiële) ondersteuners.

### *Gewenste effecten*

Meedoen met de BronM is voor de meeste organisaties om meerdere redenen kansrijk: niet alleen de werving van nieuwe vrijwilligers, maar vooral ook de lokale samenwerking, de wijkgerichte aanpak en het veranderen van de werkwijze van professionals scoren hoog. Er worden, met andere woorden, zowel organisatiedoelen als maatschappelijke doelen (wijk) nagestreefd. De genoemde motieven en doelen in overzicht:

- Nieuwe vrijwilligers werven uit de eigen achterban; het aantal nieuwe vrijwilligers dat de organisaties hopen te werven varieert van 1 ("Eén hele goeie kan al dikke winst zijn") tot 10. Alleen voor het jongerencentrum speelt werving helemaal geen rol: "Bij ons is een tekort aan vrijwilligers niet het probleem".
- Onderlinge samenhang en samenwerking tussen organisaties in wijk: elkaar leren kennen, over muurtjes heen kijken, gebruikmaken van elkaars kwaliteiten; meer verbondenheid tussen organisaties in de wijk (de BronM als verbindende factor)<sup>7</sup>.
- Kwaliteiten van wijkbewoners Geitenkamp beter in beeld brengen en beter benutten.
- Ouderbetrokkenheid vergroten en de kwaliteiten van ouders beter benutten (scholen in De Geitenkamp en Malburgen).
- Wijkbewoners Geitenkamp beter op de hoogte brengen van activiteiten aanbod in de wijk.
- Samenhang en betrokkenheid in de wijk bevorderen; meer 'wij'-gevoel kweken (sociale cohesie).
- Opstap naar een meer vraaggerichte manier van werken binnen de eigen organisatie.
- Doorbreken van negatief imago van jongeren (jongerencentrum).
- Via enquête ook inzicht krijgen in imago, sterke en zwakke punten van eigen organisatie vanuit de ogen van wijkbewoners.

### *Verwachtingen van rol kerngroep*

Zonder uitzondering zien de betrokken organisaties de meerwaarde van een kerngroep, die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de BronM in De Geitenkamp. Aspecten die men van belang vindt zijn:

- ervaringen uitwisselen;
- gezamenlijk wijk en wijkbewoners beter in beeld krijgen (gezamenlijke database);
- lijnen en proces bewaken;
- gezamenlijk enquêteurs werven;
- methodiek verder stimuleren.

Noot 7 Ook in Malburgen geldt dit als een belangrijke reden om met de BronM te starten: de participerende organisaties betrekken volgend schooljaar samen een brede school gebouw. Door middel van de BronM leren ze elkaar op een heel praktische en concrete wijze beter kennen.

### *Verwachtingen ten aanzien van ondersteuning*

Tevens is geïnterviewd welke verwachtingen de organisaties hebben van de twee ondersteuners:

- bewaking van proces en de grote lijnen;
- aansturing, kartrekker;
- ondersteuning bij evt. problemen en knelpunten;
- waarborgen continuïteit;
- (ondersteuning bij) trainen van enquêteurs.

### *Mogelijke knelpunten*

Als mogelijke c.q. te verwachten knelpunten worden genoemd:

- draagvlak bij betrokkenen binnen eigen organisatie (bestuur, collega's, zittende vrijwilligers);
- bereidheid bij wijkbewoners voor huisbezoek;
- overvraging van 'gewilde' nieuwe vrijwilligers c.q. concurrentie tussen organisaties voor wat betreft het claimen van 'gewilde' nieuwe vrijwilligers;
- tijd die het de kerngroepleden kost.

### *Motieven enquêteurs*

Tot zover over de motieven en verwachtingen van de kerngroepleden. Een andere belangrijke groep betrokkenen zijn de enquêteurs. Zij noemen als belangrijkste redenen om te participeren in de BronM:

- iets positiefs doen voor de eigen wijk of organisatie;
- leuk om te interviewen;
- tijd over (bijv. werkloos);
- de uitgangspunten van de BronM spreken aan.

### *Motieven (potentiële) ondersteuners*

De professionals<sup>8</sup>, die de zogenaamde ondersteunerstraining hebben gevolgd, is gevraagd naar de reden van meedoen aan deze training. Zij zagen de training vooral als een inleiding in de BronM (verkennend): kijken of de BronM bruikbare elementen voor het eigen werk bevat. Daarnaast speelt voor een aantal deelnemers mee dat deelname aan de training min of meer verplicht was (opgelegd door management van eigen organisatie).

## **2.2 Resultaten na één jaar BronMethodiek in De Geitenkamp**

### *Feiten en cijfers*

We starten met enkele cijfers en feitelijke bevindingen:

- September 2005 is de BronM in de Geitenkamp gestart.
- De kerngroep is sindsdien ongeveer maandelijks bijeengekomen. De opkomst is doorgaans goed (gemiddeld niet meer dan circa één afmelding per keer).
- December 2006 is de gezamenlijke enquête<sup>9</sup> gereed. Organisaties kunnen desgewenst zelf een organisatiespecifiek deel bijvoegen en op een enkele uitzondering na doen ze dat ook.

Noot 8 Het gaat hier om beroepskrachten die in hun werk te maken hebben met participatie van ouders en/of bewoners. Deelnemers zijn afkomstig van Rijnstad, sportbedrijf Arnhem en de vrijwilligerscentrale. Doel van de bijeenkomst is hen te laten zien hoe de BronM in werk toe te passen. Van de 22 deelnemers aan de training hebben 12 de evaluatievragenlijst geretourneerd.

Noot 9 De enquête is op te vragen bij de Vrijwilligerscentrale Arnhem [www.vrijwilligerscentralearnhem.nl](http://www.vrijwilligerscentralearnhem.nl)

- In de periode november 2005 tot en met februari 2006 vindt de werving van enquêteurs plaats door de organisaties zelf. Het gros van de enquêteurs is al actief als vrijwilliger in de eigen organisatie, een deel is speciaal als enquêteur geworven.
- Januari 2006 start de eerste enquêteustraining, met de twee ondersteuners als trainers. In februari volgen nog twee trainingen. In totaal worden 26 enquêteurs getraind.
- Op 9 maart vindt de aftrapbijeenkomst plaats voor de enquêteurs. Van de 26 enquêteurs is ongeveer de helft aanwezig.
- In de periode maart tot en met juni 2006 gaan de 26 enquêteurs op pad om interviews af te nemen. In totaal worden 72 interviews afgenomen. Dat komt neer op een gemiddelde van bijna drie interviews per enquêteur.
- Van de 72 respondenten geeft circa een derde te kennen wel actief te willen worden als vrijwilliger.
- Matching – dat wil zeggen koppeling inzet van een nieuwe vrijwilliger in een van de participerende organisaties – heeft nog niet of nauwelijks plaatsgevonden: waar wel is gematcht is het nog niet aan de centrale beheerder van de database (Grenspost) doorgegeven.

#### *'Zachte' resultaten*

Naast deze feiten en cijfers is er ook sprake van een aantal meer 'zachte' resultaten zoals resultaten die behaald zijn in de samenwerking tussen de instellingen. Het gaat dan vooral om meningen en indrukken van betrokkenen bij de BronM in De Geitenkamp. Hieronder presenteren we die 'zachte' resultaten aan de hand van een aantal categorieën. Ook wordt hier duidelijk in hoeverre de meer 'zachte' doelen, die de organisaties zich bij de start van de BronM in De Geitenkamp hadden gesteld, zijn bereikt.

#### *Methodiek en instrumentarium*

- Het enthousiasme voor en geloof in de BronM is onverminderd groot. De ervaringen in het eerste jaar in de Geitenkamp heeft alle betrokkenen – bestuurders, kerngroepleden, enquêteurs en ondersteuners – er nog meer dan bij aanvang van overtuigd, dat het een goede methodiek is om te werken aan het vergroten van betrokkenheid en activering van hun achterban en de wijk: "Het is erg belangrijk dat je weet wat voor mensen je in je wijk hebt en welke capaciteiten deze mensen hebben en ook wat die eventueel kunnen betekenen in de wijk."
- Zonder uitzondering geven de betrokkenen aan dat de BronM goed in elkaar steekt: de uitgangspunten 'kloppen' en er is sprake van een gedegen opzet met een duidelijke overlegstructuur en een uitgebreid en nuttig instrumentenpakket.<sup>10</sup>

#### *Samenwerking*

- Voor het gros van de kerngroepleden zit de belangrijkste meerwaarde tot op heden niet in het aantal nieuw geworven vrijwilligers, maar in de toegenomen samenwerking tussen de participerende organisaties: "Het heeft ervoor gezorgd dat we wijkbreed met verschillende organisaties om de tafel zijn gaan zitten."

Noot 10 Aangaande dat instrumentenpakket wordt alleen de huidige opzet van de database als een knelpunt ervaren. Een toegankelijker en gebruikersvriendelijker (web)systeem zou een belangrijke stap voorwaarts zijn. Zie ook paragraaf 2.5.

- Vooral nog is er vooral samengewerkt in de uitvoering van de methodiek. Zo is er een gezamenlijke enquête ontwikkeld en heeft er uitwisseling van enquêteurs plaatsgevonden (bijvoorbeeld enquêteurs van andere organisaties die ouders van school gaan bevragen).
- Wat vooral van belang wordt geacht is dat er een goede basis voor verdere samenwerking binnen De Geitenkamp is gelegd: "We weten elkaar nu makkelijker over en weer te vinden. De lijnen zijn veel korter. Dat gaat nog veel voordelen opleveren."
- Dat heeft inmiddels tot de eerste concrete samenwerkingsactiviteiten geleid: jongeren van het jongeren centrum De Sperwer hebben onlangs vier rooster-vrije middagen ingevuld bij basisschool De Vlindertuin. Zij organiseerden onder meer een speurtocht, een spelenkermis en kookactiviteiten voor de leerlingen.
- De BronM vormde in dit geval dus het bindmiddel. De kerngroepleden hebben allen de intentie en verwachting dat er in nabije toekomst meer van dit soort samenwerkingsverbanden en -activiteiten zullen ontstaan.
- Bijkomend effect van de samenwerking met jongeren centrum De Sperwer was verder nog dat het de betrokken jongeren de kans gaf te laten zien wat ze kunnen en zich in positief opzicht te laten horen. "Door zich positief in te zetten in de wijk en door enthousiast mee te doen aan de gemixte enquêteurstraining is het imago van de jongeren verbeterd."

#### *Samenhang en betrokkenheid in de wijk*

- Vooraf werden het beter informeren van wijkbewoners over wijkactiviteiten en het in beeld brengen en benutten van hun kwaliteiten als belangrijke doelen van de BronM gezien. Unaniem wordt geconstateerd dat de BronM voornamelijk niet of nauwelijks heeft geleid tot effecten op wijkniveau. De betrokkenen zijn hier echter wel positief over voor de toekomst:
  - "Daarvoor is meer tijd nodig en moet de BronM en eventueel ook andere projecten consequent worden ingezet in de wijk.";
  - "Zodra de databank compleet is denk ik dat de zaken prima gaan lopen.";
  - "De BronM vraagt om continuering, het is niet iets voor een korte intensieve periode, dan zak je zo weer terug naar de oude situatie"; en
  - "De gegevens moeten continu aangevuld en bijgewerkt worden."

#### *Betrokkenheid en versterking van de eigen organisatie*

- Het draagvlak voor de BronM binnen de eigen organisatie komt na een moeizaam begin langzaam op gang. De kerngroepleden informeren collega's en andere betrokkenen steeds meer (via teamvergaderingen, informatiebijeenkomsten, tekstje in huisorgaan e.d.) en langzaam begint het te leven binnen de verschillende organisaties: mensen beginnen belangstelling te tonen voor de resultaten, willen steeds meer meedenken en op beperkte schaal springen collega's ook bij in de uitvoering.
- Ook het benutten van de BronM als opstap naar een meer vraaggerichte werkwijze heeft tijd nodig, zo blijkt onder meer uit de ervaringen binnen De Rommelkist en De Paasberg:
  - "Bij onze enquêteurs (vrijwilligers van De Rommelkist, red.) ontstaat langzaam een andere blik. Ze zijn meer gaan openstaan voor nieuwe mensen. De Rommelkist is daardoor minder naar binnen gericht, meer open geworden.";
  - "Er is hier bij De Paasberg nog geen vrijwilligerscultuur. Er moest echt iets doorbroken worden. Dat is nu aan het ontstaan."



### *Enquêteurs*

- De enquêteustraining vinden de deelnemers zonder uitzondering leuk, gezellig en nuttig: "Een prima mix van informatie, uitwisseling en plezier." De deelnemers ervaren het als een goede voorbereiding op het werk als enquêteur.
- Over het geheel genomen kijken de enquêteurs ook met een positief gevoel terug op het interviewen:
  - "In het begin zijn mensen soms wat wantrouwig of onwillig, maar de meeste gesprekken verliepen prettig en soms was het ook echt gezellig.";
  - "Veel mensen vinden het ook wel leuk om geïnterviewd te worden.";
  - "Het vergroot ook je eigen blikveld.".
- Als negatief en als ontmoedigend wordt ervaren:
  - deel van de mensen reageert terughoudend, wantrouwig en kritisch: wordt soms gezien als 'mensen ronselen voor vrijwilligerswerk';
  - deel van de mensen weigert mee te werken (gesloten deuren);
  - aantal keer terugmoeten omdat mensen niet thuis zijn;
  - een taalbarrière (Turkse, Chinese respondenten) bemoeilijkt soms de gesprekken;
  - met mensen die zich niet kunnen of willen inzetten ben je snel uitgepraat.
- Circa de helft van de enquêteurs wil het werk als enquêteur wel voortzetten, de andere helft vond het leuk maar niet voor herhaling vatbaar. Als belangrijkste reden wordt er dan op gewezen dat 'het best veel tijd kost'.

### *Verwachtingen voor toekomst*

- Het is hiervoor al een aantal keer genoemd: toepassing van de BronM heeft tijd nodig. Het is een groeiproces. De kerngroepleden geven zonder uitzondering aan dat het afgelopen jaar een investering voor de toekomst is; er is een basis gelegd waarop na de zomervakantie kan worden voortgebouwd:
  - "Ik denk dat de effecten nog gaan komen.";
  - "Er is een goede start gemaakt, maar het is een proces van de lange adem.";
  - "Ik denk dat wij heel veel kunnen met de database, maar daar moeten we ons nog goed in verdiepen.";
  - Dit jaar is veel tijd gaan zitten in het voorbereiden en toepassen van de methodiek. Het was voor iedereen hier nieuw. Nu dat eenmaal loopt komt er meer ruimte. Bijvoorbeeld om in de database te duiken en om samenwerkingsprojecten op te zetten.".
- Op de vraag wat over drie jaar bereikt moet zijn met de BronM geven de kerngroepleden de volgende antwoorden:
  - voldoende vrijwilligers of mantelzorgers voor de eigen organisatie;
  - een goed vrijwilligersbeleid binnen de eigen organisatie;
  - diverse concrete samenwerkingsverbanden: grootschalige wijkactiviteiten waarbij verschillende organisaties betrokken zijn;
  - brede bekendheid van en draagvlak voor de BronM bij organisaties (alle geleidingen) en wijkbewoners in De Geitenkamp: ("Het moet gaan leven");
  - meer zichtbaarheid van organisaties in de wijk.
- Als voorwaarden om dit te bereiken worden genoemd:
  - "Organisaties moeten niet te strak vast houden aan hun eigen werkgebied en takenpakket: je moet een beetje buiten je kaders durven treden. Dat heb je nodig om vernieuwingen tot stand te brengen.";
  - "Alle organisaties moeten er een klein schepje bovenop doen: dan is heel veel te bereiken.";
  - "De organisaties moeten meer gaan communiceren, zichtbaarder worden in wijk en richting wijkbewoners.".

## 2.3 Kosten en investeringen

Tegenover de hiervoor genoemde baten van de BronM in De Geitenkamp staat ook een aantal kosten en investeringen. Het gaat dan met name om de tijdsinvestering van betrokkenen. Daarnaast zijn er beperkte materiële en immateriële kosten.

### *Tijdsinvestering*

- Inzet kerngroepleden: gemiddeld 2 uur per week, inclusief deelname aan kerngroepbijeenkomsten (circa eens per maand 2 uur). De inzet wisselt sterk per periode: soms nauwelijks inzet, soms wat intensiever. Voor een deel van de kerngroepleden is toepassing van de BronM in hun taakomschrijving opgenomen, een ander deel benut hiervoor algemene uren.
- Inzet derden: een deel van de kerngroepleden besteedt intern wel eens taken door aan derden, zoals collega's, stagiaires en vrijwilligers. Geschatte inzet van derden: 0 tot 2 uur per week.
- Inzet ondersteuners: circa 8 uur per week per wijktraject.
- Inzet administratieve ondersteuning (verwerking enquêtes en beheer van database): 3 uur per week. Rijnstad heeft budget gekregen van € 10.000 voor de tijdelijke inzet van Yvonne van De Grenspost als administratief ondersteuner. Zoals gezegd krijgt zij hiervoor 3 extra uren, maar in praktijk is 4 uur realistisch.
- Inzet enquêteurs (vrijwilligers): gemiddeld 8 tot 10 uur totaal (training, startbijeenkomst, mensen benaderen, interviewen). Omgerekend naar gemiddelde inzet per interview:  $26 \text{ enquêteurs} \times 9 \text{ uur} / 72 \text{ interviews} = 3,25 \text{ uur per interview}$ . Het zal duidelijk zijn dat de inzet per interview afneemt naarmate de enquêteurs meer interviews afnemen.

### *Materiële kosten*

- kopieerkosten: het Sportbedrijf (gemeente Arnhem) heeft de kopieerkosten van de brieven en de enquêtes op zich genomen. Geschatte kosten: € 100.
- De Paasberg heeft een lunch verzorgd voor de enquêteurs. Geschatte kosten: € 50.
- De Grenspost heeft de hapjes en de drankjes van de startbijeenkomst voor haar rekening genomen. Geschatte kosten: € 100.
- De vrijwilligerscentrale heeft de klemborden voor de enquêteurs geschonken. Geschatte kosten: € 50.
- Voorts hebben alle participerende organisaties € 50 bijgedragen voor een potje voor algemene onkosten.

### *Immateriële kosten*

- Waar mogelijk wordt gebruik gemaakt van de faciliteiten van de participerende organisaties. Zo stellen zij ruimte beschikbaar voor de kerngroepvergaderingen, voor de trainingen, voor andere bijeenkomsten enz.
- Voor Vrijwilligerscentrale Arnhem – als spin in het web – heeft de uitvoering van de BronM het afgelopen jaar veel teweeg gebracht. Qua werkwijze, organisatie en capaciteit heeft de VWC alle zeilen moeten bijzetten om het traject goed uit te voeren. De BronM vraagt een innoverend vermogen van de organisatie die zij momenteel vooral door capaciteitsgebrek niet altijd kan bieden. Dit wordt als een knelpunt ervaren en is frustrerend met name omdat de organisatie de methodiek goed bij de organisatie vindt passen en kansrijk vindt.

## 2.4 Kritische succesfactoren

Welke factoren zijn bepalend geweest voor de successen die in De Geitenkamp zijn geboekt? Op die vraag geven we in deze paragraaf antwoord.

### *De mensen*

- De ondersteuners:
  - enthousiasme en gedrevenheid: dat werkt aanstekelijk op alle andere betrokkenen;
  - kennis van zaken: met deskundige adviezen helpen de ondersteuners de kerngroepleden en hun organisaties op weg;
  - cruciale rollen: stimulator, kartrekker, coördinator, communicator en begeleider (maar niet: taken overnemen).
- De kerngroepleden:
  - beroepskrachten, die (beperkte) tijd hebben of reserveren voor het toepassen van de BronM: dit bevordert de continuïteit;
  - enthousiasme voor en 'geloof' in de meerwaarde van de BronM: dat straalt door naar anderen in hun organisatie;
  - ervaring in het werken met vrijwilligers;
  - kennis van de wijk;
  - cruciale taken: draagvlak creëren in eigen organisatie, geschikt maken van materialen voor eigen organisatie, werving en begeleiding van enquêteurs, matching, participatie in kerngroep enz.
- De enquêteurs:
  - goede informatie vooraf: ze moeten weten waar ze instappen;
  - positieve houding ten aanzien van zowel de methodiek als interviewen;
  - goede training, waarin ze voorbereid worden op hun taak;
  - heldere afspraken en regelmatig contact (begeleiding).

### *De organisaties: continuïteit en borging*

De volgende factoren zijn bevorderend voor het 'landen' van de BronM in organisaties:

- Open organisatiestructuur: in logge organisaties met strakke procedures zijn veranderingsprocessen moeilijker te bewerkstelligen.
- Aanwezigheid van een helder en goed doordacht vrijwilligersbeleid: de organisatie moet open staan voor nieuwe vrijwilligers en de zittende vrijwilligers koesteren (persoonlijk contact en aandacht, waardering, verantwoordelijkheid geven, begeleiding); niet alleen aandacht voor werving, ook voor behoud!
- Aanwezigheid van beroepskrachten (kerngroep).
- Inventiviteit en kwaliteit kerngroeplid: het gaat er ook om of iemand het krachtig weet over te brengen binnen de eigen organisatie.
- Positie en aansturingmogelijkheden van kerngroeplid binnen de eigen organisatie: voor de een is het makkelijker om intern mensen mee te nemen in het proces (en zo nodig enige druk uit te oefenen) dan voor de ander.
- Borging van de BronM: door de methodiek te integreren in het beleid en op te nemen in taakomschrijvingen wordt te grote afhankelijkheid van het kerngroeplid voorkomen.
- Continue aandacht voor het creëren van draagvlak voor de methodiek binnen de eigen organisatie.

### *Het proces, de methodiek*

- Goede screening van organisaties die willen meedoen; voorwaarden:
  - helder hebben wat de organisatie wil, vraag- en doelstelling formuleren;
  - helder hebben wat de achterban is of wie de organisatie als achterban wil hebben;

- bereid zijn tot samenwerking met andere organisaties in de wijk, uitwisseling van gegevens en vrijwilligers (via databank);
- draagvlak bij bestuur en management van de betrokken organisaties: zij moeten een medewerker ruimte bieden om tijd te steken in de BronM en bereid zijn erin te investeren.
- Een goede, heldere planning: regelmatig overleg om de vaart erin te houden, snelle succesjes (tussenresultaten) boeken ten behoeve van de motivatie enz.
- Goede afspraken maken binnen de kerngroep over taakverdeling, gebruik database enz.
- Creëren van een 'wij'-gevoel onder de verschillende betrokkenen: kerngroepen moeten elkaar motiveren en inspireren, maar ook bijv. enquêteurs<sup>11</sup>; voorkom dat iedereen solistisch zijn taken uitvoert; het moet gaan leven.
- Rekening houden met verschillen en diversiteit tussen organisaties. Binnen het wijktraject moet er ruimte zijn voor het eigen organisatie-traject.
- Verantwoordelijkheid voor het slagen van het project bij de betrokken organisaties zelf neerleggen.
- Continu blijven communiceren en informeren over de BronM met alle betrokkenen: bestuurders, ondersteuners, beroepskrachten, vrijwilligers, wijkbewoners enz.; maak er een collectieve methodiek van.

## 2.5 Belemmerende factoren en verbeterpunten

Tot slot van dit hoofdstuk staan we stil bij factoren, die de inzet van de BronM in De Geitenkamp hebben bemoeilijkt. Deels gaat het hier ook om punten die voor verbetering vatbaar zijn.

### *Arbeidsintensieve karakter in combinatie met lange termijn effecten*

- De BronM bevat een aantal kenmerken, dat zowel intern (collega's en andere betrokkenen binnen participerende organisaties) als extern (betrokkenen van organisaties die mogelijk zouden kunnen participeren) kan afschrikken:
  - de persoonsgerichte benadering wordt gezien als de kracht van de BronM, maar maakt de methode tegelijk ook arbeidsintensief;
  - er moeten eerst vrijwilligers worden geworven (voor de rol van enquêteur), terwijl die juist lastig te vinden zijn; het paradoxale is dus dat het probleem zelf onderdeel is van de oplossing;<sup>12</sup>
  - het is een proces van de lange adem, een investering voor de lange termijn: er gaat de nodige tijd overheen voordat 'harde' en concrete resultaten worden geboekt.
- Een typerende reactie van een van de deelnemers van de ondersteunerstraining: "Voor de BronM is erg veel inzet nodig van betrokkenen, evenals goede sturing en bereidheid van organisaties om ook echt wat met de resultaten te doen. Dan kan het een waardevolle methode zijn. Maar bij gebrek aan tijd en sturing is het zonde van de tijd- en geldinvestering."

Noot 11 Een proef waarbij een groepje enquêteurs gezamenlijk op pad gaat om in een bepaalde straat te enquêteren verloopt positief. De betrokken enquêteurs ervaren de gezamenlijkheid als inspirerend en leuk.

Noot 12 Voor sommige organisaties blijkt het werven van enquêteurs inderdaad een probleem: nieuwe vrijwilligers zijn moeilijk te vinden en reeds actieve vrijwilligers hebben hun handen vaak al vol aan reguliere taken.

### *Communicatie*

- Alhoewel van begin af aan wordt benadrukt dat de BronM meer is dan een wervingsmethodiek, sluipt dat beeld er bij veel betrokkenen toch in. Met als gevolg dat succes vooral wordt afgemeten aan het aantal geworven vrijwilligers.<sup>13</sup> Dat werkt demotiverend, want elk interview dat geen nieuwe vrijwilliger oplevert krijgt dan een negatieve lading: "Van de vijf adressen waar ik ben geweest was er maar eentje die iets wil gaan doen." Het is dan ook zaak om continu te blijven communiceren wat wordt beoogd en wat reële verwachtingen zijn.
- Tevens verdient de communicatie richting potentiële enquêteurs meer aandacht: wat houdt het in en wat wordt verwacht? In praktijk bleken niet alle geworven enquêteurs even geschikt te zijn voor de rol van enquêteur.
- Begeleiding van de enquêteurs schiet er nog te vaak bij in (tijdgebrek kerngroepleden), met als gevolg dat enquêteurs bij wie het niet lekker loopt te veel op zichzelf zijn aangewezen en soms ook afhaken.

### *De organisaties*

- De startsituatie van een van de participerende organisaties week (te) sterk af van de andere (geen natuurlijke achterban, geen vrijwilligerscultuur), met als gevolg dat deze organisatie enigszins los van de kerngroep is komen te staan. Een betere intake / screening vooraf had dit mogelijk kunnen voorkomen
- Voor veel kerngroepleden is en blijft het duwen en trekken om de leidinggevende en collega's binnen de eigen organisatie mee te krijgen; die staan meer op afstand en doorlopen niet hetzelfde proces.
- Dat maakt de methodiek kwetsbaar voor personele wisselingen.
- De BronM vraagt veel van het innoverend vermogen van de uitvoerende én ondersteunende organisaties, zowel qua werkwijze, organisatie als capaciteit.

### *Het proces, de methodiek*

- Het is van belang om de snelheid in het traject te houden: "Tijdens de informatiebijeenkomst over de BronM waren er heel veel ouders aanwezig, waarvan er ook veel zich opgaven. Maar uiteindelijk hebben er maar weinig zich later ook daadwerkelijk aangemeld voor de enquêteurstraining. Ik denk omdat er te lang zat tussen de informatiebijeenkomst en de training."
- De enquête behoeft volgens verschillende betrokkenen een bredere insteek: niet alleen vragen naar kwaliteiten en mogelijkheden van mensen, maar ook naar de mening over de wijk/de organisatie en naar wensen en behoeften. "Nu ben je met bijvoorbeeld 80-plussers of iemand met gezondheidsproblemen snel uitgepraat."<sup>14</sup>
- Een goed functionerende database is voor de betrokken organisaties het meest zichtbare en concrete resultaat van de BronM. In dat licht beschouwd scoort het huidige databasesysteem een onvoldoende: het vereist dat invoer, beheer en verspreiding van de enquêtegegevens centraal plaatsvindt.

Noot 13 Opvallend is dat dit bij jongeren veel minder speelde. Het houden van interviews werd door hen ervaren als een succes op zich: "Ik heb tien interviews gehouden."

Noot 14 Een eerste proef hiermee is veelbelovend. Een aantal enquêteurs trof onlangs op deze manier bijvoorbeeld mensen aan die behoorlijk aan het vereenzamen waren. Het ging om mensen die niet snel uit zichzelf aan de bel trekken en die al heel blij waren dat er eens iemand op bezoek kwam. Sommige van deze mensen zijn meteen doorverwezen naar de SWOA (Stichting Welzijn Ouderen), anderen gaven aan dolgraag iets voor te buurt te willen doen. En ook kwam op deze manier een man in beeld, wiens vrouw een half jaar eerder was overleden, en die er psychisch slecht aan toe was zonder dat iemand dat wist. Op deze manier ingezet kan de BRONM dus vele doelen dienen, wat het arbeidsintensieve karakter van de methodiek ook beter verdedigbaar maakt.

Dat is slechts mogelijk is door inzet van een administratieve ondersteuner; een relatief dure oplossing. Een goede webapplicatie kan veel van dit werk automatiseren en de toegankelijkheid, laagdrempeligheid en gebruikersvriendelijkheid van de database verhogen. Groot voordeel hiervan is dat de enquêteurs de enquêtes zelf kunnen invoeren en alle wijkorganisaties bij de gegevens kunnen. Aan gebruikers kunnen dan verschillende bevoegdheden worden toegekend.

### 3 Landelijk haalbaarheidsonderzoek: meningen uit het veld over een bredere toepassing

Hoofdstuk 2 heeft duidelijk gemaakt wat de wijkgerichte toepassing van de BronM in de Geitenkamp totnogtoe heeft opgeleverd, wat goed en wat minder goed ging en welke factoren daarbij een rol speelden. Het uitvoeringsniveau stond hier dus centraal.

In dit derde hoofdstuk schakelen we over naar de meningen en gedachten van twee groepen die meer op afstand staan, maar die van belang zijn voor een mogelijke bredere toepassing van de BronM in en buiten Arnhem. Achtereenvolgens komen bij De Geitenkamp betrokken bestuurders (paragraaf 3.1) en regionale en landelijke ondersteuningsorganisaties (paragraaf 3.2) aan het woord.

#### 3.1 Betrokken bestuurders over (implementatie van) de BronMethodiek

Hoe denken de stuurgroepleden en andere betrokken bestuurders over de BronM en hoe kijken zij aan tegen hun eigen rol, nu en in de toekomst?<sup>15</sup> Die vraag staat centraal in deze paragraaf. Bedacht moet worden dat het hier dus niet gaat om feitelijke waarnemingen of bewezen resultaten, maar om meningen, indrukken, ervaringen en verwachtingen.

##### *Sterke punten en kansen (inhoudelijk)*

De BronM...

- ...is gestoeld op basale doch breed ondersteunde uitgangspunten;
- behoeften, mogelijkheden en talenten van mensen als uitgangspunt in plaats van (het aanbod van) de instellingen;
- persoonlijke aandacht voor en contact met mensen; de methode sluit daarmee aan bij de principes van 'menselijke zorg'.
- ...geeft richting aan het handelen van professionals; het gaat over de *inhoud* van hun werk en helpt hen kritisch te kijken naar hun eigen handelen.
- ...kan een bijdrage leveren aan wijkontwikkeling en het verhogen van de participatie en inzet van mensen op wijkniveau;
- ...is een instrument voor het maken van een omslag van een aanbodgerichte naar vraaggericht manier van werken;
- ...kan samenwerking tussen instellingen en ook de contacten tussen burgers en instellingen op wijk- en buurtniveau verbeteren.
- ...kan helpen verschillende lokale netwerken op wijkniveau transparant te maken en met elkaar te verbinden;
- ...heeft potentie om andere doelgroepen aan te spreken (bijvoorbeeld jonge mensen, allochtonen en mensen met een beperking);
- ...geeft zicht op motieven van mensen om al dan niet actief te zijn/worden voor de wijk;
- ...kan zorgen voor een goede en structurele input van wijkdatabases; die nu vaak in onvoldoende mate worden gebruikt.
- ...kan in allerlei soorten wijken worden uitgevoerd: ontwikkelwijk, herstructureerwijk, Vinexwijk en ook in een kerkdorp op het platteland.

Noot 15 Het gaat hier om de mening en gedachten van relevante lokale en regionale organisaties, die nauw betrokken zijn bij de invoering van de methodiek en vanuit die praktijkervaring een bredere kijk op de implementatie kunnen hebben. Zie bijlage 1 voor het overzicht van geïnterviewden.

### *Kansen voor een brede implementatie*

#### *De BronM...*

- ...past goed in de discussie fysiek/sociaal in relatie tot ' leefbaarheid in wijken' en sociale samenhang (prestatieveld 1 van de Wmo), die op dit moment door verschillende departementen (VROM, VWS, LNV etc.) op de agenda is gezet.
- ...geeft 'handen en voeten' aan de 'civil society'-gedachte: het is een wijkgerichte aanpak voor het vergroten van betrokkenheid en participatie van allerlei groepen burgers (sociale cohesie, ' iedereen doet mee').
- ...biedt brede toepassingsmogelijkheden: zowel organisatie- als wijkgerichte inzet mogelijk.
- ...is geschikt voor het opbouwen van wijknetwerken en past daarmee in het wijkontwikkelwerk.
- ...kan *in de zorg* een verhoogde kwalitatieve bijdrage leveren in de zin van 'informele hulp' vanuit het netwerk van de cliënt.

#### *Zwakke punten en bedreigingen*

- De BronM is een intensieve methode, die veel tijd, energie en inzet vraagt van de participerende organisaties én veel aandacht voor training en coaching vereist.
- "Het geheel moet licht, vrolijk en vooral toepasbaar blijven": woorden als 'enquête' en database kunnen de indruk wekken dat het om een bureaucratisch en administratief instrument gaat.
- Organisaties zijn vaak zelf de belemmering bij de invoering van de BronM, want hangen nog te veel aan de eigen werkwijze.
- Het creëren van draagvlak binnen de organisaties is tijdrovend en groeit pas gaandeweg het traject.
- De nadruk op samenwerking binnen het wijkmodel mag niet ten koste gaan van het interne proces binnen de organisaties.
- De uitvoering hangt op een paar enthousiaste mensen en organisaties, met als risico dat bij het wegvallen van mensen het project mogelijk inzakt.
- Opzet en onderhoud database is een punt van zorg.

#### *Rolverdeling bij implementatie*

Aan de organisaties is gevraagd welke rol zij voor zichzelf en voor andere organisaties zien weggelegd bij een toekomstige en bredere implementatie van de methodiek; binnen of buiten de Geitenkamp, in andere wijken in Arnhem dan wel op regionaal niveau. Een algemeen geluid daarbij is dat de lokale instellingen zich meer bewust moeten worden van hun eigen rol in relatie tot die van anderen: nu loopt te veel langs en door elkaar heen en is er ook sprake van overlap en 'witte vlekken'. Hierna volgen de rollen per organisatie.



Organisatie	Rol volgens eigen opvatting	Rol volgens opvatting anderen
Gemeente: MO en wijkzaken (WZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>organisaties informeren, stimuleren en faciliteren m.b.t. burger-participatie en wijkgericht werken;</li> <li>via wijkzaken methode stimuleren (niet voorschrijven of 'top-down');</li> <li>ontmoeting organiseren op wijkniveau (WZ): 'wijkmanagers als wijkmakelaars';</li> <li>discussie tussen lokale partijen op gang brengen;</li> <li>bewonersnetwerken tot stand brengen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>regisseren en aanjagen: partijen enthousiasmeren en faciliteren voor BronM;</li> <li>andere partners (zoals corporaties<sup>16</sup>) erbij betrekken;</li> <li>integraal werken bevorderen;</li> <li>burgerparticipatie opnemen in prestatieafspraken met instellingen;</li> <li>database professionaliseren (wijkzaken).</li> </ul>
VWC	<ul style="list-style-type: none"> <li>vanuit onafhankelijke positie kennis en expertise verspreiden;</li> <li>organisaties informeren, begeleiden en coachen in veranderingsprocessen;</li> <li>coachen van andere professionals op wijkniveau m.b.t. BronM;</li> <li>innoveren: nieuwe kansen zien en uitwerken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>meer samenwerken met VWC als het gaat om wijktrajecten, werven en trainen van vrijwilligers (SWOA);</li> <li>samen krachten bundelen als het gaat om uitvoering BronM ook in andere wijken (Rijnstad).</li> </ul>
Rijnstad	<ul style="list-style-type: none"> <li>inzetten ervaring en expertise m.b.t. wijkgericht werken en burgerparticipatie;</li> <li>veel contact met lokale organisaties en netwerken, vooral in ontwikkelwijken;</li> <li>flexibele opbouwwerker (overstijgende functie) kan BronM in werk integreren.<sup>17</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>samenwerken en krachten bundelen is belangrijk, wel ieder vanuit eigen deskundigheid (VWC);</li> <li>opbouwwerk kan organiserend vermogen van burgers versterken (WZ);</li> <li>er moet meer capaciteit komen als het gaat om opbouwwerk (WZ).</li> </ul>
SWOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>inzetten ervaring en expertise m.b.t. doelgroep ouderen (55+);</li> <li>rol SWOA vooral op wijkniveau;</li> <li>allianties sluiten met vele lokale en regionale partners.<sup>18</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>andere partijen zijn niet bevraagd op de rol van de SWOA. Deze organisatie maakte nog te kort deel uit van het traject.</li> </ul>
Paasberg (verzorgingstehuis)	<ul style="list-style-type: none"> <li>bieden van zorg op cliëntniveau, zowel binnen de instelling als erbuiten;</li> <li>verhogen van betrokkenheid van direct netwerk van cliënten die weer in de wijk gaan wonen (extramuralisering);</li> <li>vanuit die rol samenwerken met andere lokale partijen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>idem SWOA.</li> </ul>

### 3.2 (Ondersteunings)organisaties over (implementatie van) de BronMethodiek

In deze tweede paragraaf van dit hoofdstuk komen vertegenwoordigers van regionale en vooral landelijke ondersteuningsorganisaties en een fonds aan het woord over hun indruk, mening en verwachtingen ten aanzien van de BronM.<sup>19</sup> Het gaat hier om organisaties die mogelijk een rol kunnen spelen in een brede verspreiding van de methodiek (inhoudelijk dan wel financieel) buiten Arnhem.<sup>20</sup>

Noot 16 Ook corporaties kunnen op wijkniveau een interessante partner zijn: zij gaan steeds meer doen als het gaat om de sociale agenda en koppeling met fysiek (wijkzaken).

Noot 17 De welzijnskoepel Rijnstad heeft onlangs een vacature 'flexibele opbouwwerker' opgevuld, met de BronM in het takenpakket. De vrijwilligerscentrale is bij de invulling betrokken geweest.

Noot 18 Ook de SWOA heeft een vacature beleidsmedewerker vrijwilligersbeleid, die mogelijk de BRONM in het takenpakket krijgt.

Noot 19 Ook hier gaat het dus *niet* om feitelijke waarnemingen of bewezen resultaten, maar om meningen, indrukken, ervaringen en verwachtingen.

Noot 20 Kenmerk van deze organisaties is dat ze niet bij de uitvoering van de methodiek betrokken zijn geweest. De vertegenwoordigers kennen de methodiek dus alleen van horen zeggen en van papier (brochure). Zie bijlage 1 voor het overzicht van de geïnterviewden.

### *Sterke punten en kansen*

In zijn algemeenheid is het gros van de geïnterviewde organisaties positief over de BronM. De volgende punten worden met name gewaardeerd en/of kansrijk geacht:

- De uitgangspunten van de methodiek, te weten de persoonlijke benadering en de bottom-up werkwijze (vraaggerichtheid): "Het is 'de kracht van de eenvoud': je spreekt mensen persoonlijk aan op wat ze kunnen en willen en daar doe je vervolgens iets mee." (NCSU).
- De combinatie van de organisatieaanpak met de (integrale) wijkaanpak: daardoor wordt het vrijwilligersbeleid van organisaties zowel van binnenuit als van buitenaf versterkt en tegelijk wordt ook werk gemaakt van gebiedsgerichte doelen, zoals samenwerking en sociale cohesie.
- De methodiek leent zich, gezien haar persoonlijke aanpak, bij uitstek voor het bevorderen van betrokkenheid (sociale cohesie), met name in de zogeheten aandachts- of ontwikkelwijken waar deze samenhang juist een probleem is. In die zin is de BronM meer een betrokkenheids- dan een wervingsmethodiek.<sup>21</sup>
- De BronM is een werkwijze en géén project: de methodiek kan een middel zijn tot het introduceren van een vraaggerichte werkwijze en dus duurzame verandering bij vrijwilligerscentrale, andere ondersteuningsorganisaties zoals het opbouwwerk, als ook uitvoerende organisaties. Het leidt tot een omslag in denken en doen ten aanzien van het leggen en onderhouden van contacten met je achterban (vraaggericht i.p.v. aanbodgericht).
- De methodiek past goed binnen (pilot)trajecten op het gebied van wijkontwikkeling, de Wmo, sociale cohesie, leefbaarheid en vitaal platteland; ontwikkelingen die flink in de belangstelling staan.

### *Zwakke punten c.q. verbeterpunten*

In de gesprekken met de ondersteuningsorganisaties komt ook een aantal minder sterke elementen van de methodiek naar voren. Het gaat hier om punten die verbetering of aandacht behoeven. De volgende zaken worden genoemd:

- Het is nog onvoldoende helder waarin de BronM zich onderscheidt van andere methodieken voor betrokkenheid en activering: "Wat is de meerwaarde? Hoe voorkom je dat deze methodiek als een van de vele mogelijkheden op de plank komt te liggen van ondersteuningsorganisaties?"<sup>22</sup>
- De persoonlijke benadering is de kracht, maar tegelijk ook de zwakte van de methodiek, omdat het de uitvoering buitengewoon arbeidsintensief maakt. Die arbeidsintensiviteit wordt nog eens versterkt doordat de BronM veel impact heeft op alle geledingen binnen de ondersteunende en uitvoerende organisaties; immers het is geen project, maar vergt een andere werkwijze.
- De methodiek belooft veel, maar zicht op concrete resultaten en effecten ontbreekt grotendeels: "Als je als organisatie niet precies weet wat het je oplevert, waarom zou je er dan in investeren?" En: "Juist omdat het zoveel tijd kost moet de meerwaarde duidelijk zijn. Het moet een probleem oplossen."
- Het wijkgerichte proces vraagt veel aandacht; dat kan tot praktische problemen (verwerken, beheren en delen van enquêtegegevens)<sup>23</sup> leiden en ten koste gaan van de aandacht die er is voor het proces en de doelen binnen de afzon-

Noot 21 Daarmee onderscheidt de BronMethodiek zich o.a. van de methode Berkum, die meer gericht is op het werven van vrijwilligers in een omgeving (sportvereniging) waar de betrokkenheid al groot is ("verzilveren van betrokkenheid").

Noot 22 Dit is overigens met name een communicatieprobleem. De gesprekken maken duidelijk dat de BronM zich met name onderscheidt door de sectorbrede toepassing en de mogelijkheid van een gebiedsgerichte of wijkgerichte toepassing (naast de organisatorische toepassing).

Noot 23 "Een interactief systeem dat gemakkelijk te bedienen en 'up to date' te houden is, is een belangrijke voorwaarde voor succes."

derlijke organisaties.

- Het vinden van vrijwilligers is één, maar hen vervolgens ook binden is nog een tweede. In hoeverre besteedt de methodiek voldoende aandacht aan het behoud van vrijwilligers nadat ze eenmaal aan de slag zijn gegaan?

#### *Randvoorwaarden voor een brede implementatie*

Bredere implementatie van de BronM heeft volgens de respondenten kans van slagen, mits aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. De volgende aspecten worden genoemd:

- Ook elders is het zaak om de BronM, net zoals in Arnhem, *vanuit de praktijk – bottom-up* – in te voeren: "Het is geen methodiek die top-down kan worden 'weggezet'." Bedacht moet worden dat dit tijd kost. Immers, in Arnhem en omgeving is inmiddels veel draagvlak en goodwill voor de methodiek ontstaan, maar elders is een dergelijk 'warm bed' nog niet aanwezig.<sup>24</sup>
- De methodiek moet *laagdrempelig* zijn. Juist omdat het om een methodiek gaat die zich in de praktijk moet bewijzen is het zaak dat het pakket makkelijk en eenvoudig toegankelijk is: "Anders beginnen mensen er niet aan." Laagdrempeligheid heeft met name te maken met de prijs ("De prijs mag niet afschrikken") en het databasesysteem ("De gegevens moeten eenvoudig in te voeren en eruit te halen zijn").
- *Externe begeleiding* van organisaties bij toepassing en uitvoering van de methodiek is, zeker in het begin<sup>25</sup>, onontbeerlijk: "Alleen op die manier kun je de kwaliteit en opbrengsten waarborgen."
- Vanuit welke (ondersteunings)organisaties deze externe begeleiders werken is ondergeschikt.<sup>26</sup> Het gaat er vooral om dat ze:
  - dicht bij de praktijk staan ("met hun voeten in de klei");
  - heel goed bekend zijn met de wijk, de organisaties en de bewoners;
  - de methodiek goed in de vingers hebben.
- Een *praktische BronM-training voor begeleiders* ligt dan ook voor de hand. Deze training zal hen niet alleen wegwijs moeten maken in de uitgangspunten en werkwijze van de BronM, maar ook inzicht moeten geven in de (cultuur)verschillen als het gaat om de toepassing ervan in de sport, het onderwijs en de zorg- of welzijnssector.
- Deze begeleiderstrainingen worden bij voorkeur lokaal of regionaal georganiseerd. Dat vraagt om een *'train de trainers'-traject*, waarbij trainers worden opgeleid om in hun eigen regio training te geven aan a.s. begeleiders. Deze trainers kunnen vervolgens ook een rol spelen in het *aansturen, coachen en ondersteunen van de externe begeleiders*. Vrijwilligerscentrales zouden die rol kunnen spelen (zoals in Arnhem), maar ook bijvoorbeeld welzijnskoepels of provinciale steunpunten.<sup>27</sup> Organisaties die deze taak op zich nemen moeten de lokale situatie kennen en de benodigde capaciteit en kwaliteit in huis hebben. Per regio of gebied zou bekeken kunnen worden welke organisatie hiervoor 'de beste papieren' heeft.

Noot 24 Discussiepunt is in hoeverre het 'bottom-up' karakter te verenigen valt met actieve werving van organisaties en begeleiders (zie verder) voor de BronM.

Noot 25 Eén organisatie (Civiq) gaf expliciet aan dat het goed zou zijn als de externe ondersteuner zichzelf in de loop van het traject overbodig maakt, waardoor de organisatie op eigen kracht verder kan. Dit wordt als randvoorwaarde gezien voor een succesvolle implementatie op de lange termijn.

Noot 26 Denk bijvoorbeeld aan onderwijsbegeleiders, verenigingsondersteuners, opbouwwerkers enz.

Noot 27 Landstede geeft aan dat ook Regionale Opleidings Centra (ROC's) – wellicht in samenwerking met VWC's – een rol kunnen spelen in het opleiden van BronM-begeleiders. ROC's zijn immers gespecialiseerd in het ontwikkelen en verzorgen van trainingen. VWC's kunnen dan de inhoudelijke deskundigheid inbrengen en de coaching van de begeleiders op zich nemen. Het heeft bovendien als positief neveneffect dat ROC's en leerlingen op die manier meer betrokken raken bij vrijwilligerswerk.

- Over de *vrijwilligerscentrales* als centrale spil in dit traject zijn verschillende opmerkingen gemaakt.
- Het biedt hun een kans om een vraaggerichte manier van werken in te voeren en zich sterker in bepaalde sectoren (sport, onderwijs) te profileren.
- Vrijwilligerscentrales hebben een nogal 'stoffig imago'; dat kan hen in de weg staan bij het invoeren van vernieuwingen, maar tegelijk biedt de BronM ook een kans om van dat imago af te komen.
- Alhoewel het voor alle partijen voordelen biedt als vrijwilligerscentrales meer zouden doen richting de sport- en onderwijssector, is het de vraag of de kloof altijd kan worden overbrugd; dat zal sterk afhangen van de kwaliteit, instelling en daadkracht van de vrijwilligerscentrales zelf.<sup>28</sup>
- Het zou goed zijn als de *koepel- en sectororganisaties*, zoals sportservicebureaus, welzijnkoepels en onderwijsbegeleidingsdiensten, de methodiek adopteren. Zij kunnen een rol spelen in het stimuleren van hun organisaties en in sommige gevallen ook ondersteuning bieden.

#### *Mogelijke rollen van de geïnterviewde organisaties*

Ook verschillende van de geïnterviewde organisaties laten weten graag bereid te zijn een bijdrage te leveren aan de implementatie van de methodiek. Een en ander is uiteraard afhankelijk van het uiteindelijke 'implementatieplaatje'. In onderstaand schema volgt een weergave van de mogelijke rol(len) die de geïnterviewde organisaties voor zichzelf zien weggelegd.

organisatie	training	info en advies	financiering <sup>29</sup>	anders
<b>Civiq</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• train de trainers;</li> <li>• begeleiden coachingstrajecten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verspreiden gedachtegoed en good practices;</li> <li>• helpdesk en expertisecentrum.</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• meedenken over strategie en inhoudelijke uitwerking BronM;</li> <li>• Civiq heeft reeds uren voor BronM gereserveerd.</li> </ul>
<b>NIZW</b>	idem, samen met Civiq en LCO.	-	-	meedenken/opzetten van landelijk traject, bijv. via VSW-instellingen.
<b>NISB</b>	-	vooral info verspreiden onder sportservicebureaus.	-	-
<b>NCSU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trainen van VWC's;</li> <li>• ondersteuning bieden bij trajecten in sportverenigingen.</li> </ul>	informatie verstrekken aan aangesloten leden.	-	-
<b>Landstede</b>	ontwikkelen van trainingen en opleidingen (ook voor ROC's).	verspreiden good practices.	-	inzet leerlingen in coachingstrajecten samen met WC's.
<b>Oranjefonds</b>	-	-	financiering VWC's bij uitvoering <sup>30</sup>	-
<b>Edventure</b>	implementatie in het onderwijs, o.a. door middel van training.	gedachtegoed verspreiden onder leden.	-	-

Noot 28 Door Civiq (de koepelorganisatie van de vrijwilligerscentrales) wordt beaamd dat het adopteren van de methodiek voor 70% van de vrijwilligerscentrales en steunpunten momenteel nog een brug te ver is. Alleen de grotere centrales hebben de benodigde kwaliteit en capaciteit in huis om de invoering van de methodiek te begeleiden. De andere, kleinere steunpunten 'vallen om' bij een dergelijk intensief traject, zo vermoeden de respondenten van Civiq. maar aan de andere kant, geven zij aan "dat het hoog tijd wordt dat vrijwilligerscentrales afkomen van hun Calimero-gevoel".

Noot 29 De geïnterviewde organisaties geven aan dat mogelijk ook andere fondsen (zoals het VSB-fonds, Jantje Beton en Stichting Doen) mogelijkheden bieden, mits zij worden benaderd met een concrete vraag. Voorts laat NISB weten dat de reguliere sportfinanciering niet of nauwelijks ruimte biedt voor ondersteuning van de BronM.

Noot 30 Het Oranjefonds heeft – onder bepaalde voorwaarden - mogelijkheden om aanvragen van vrijwilligerscentrales voor de uitvoering van de BronM te honoreren.

### 3.3 De BronMethodiek vergeleken

In de gesprekken werd duidelijk dat de voor- en nadelen van de BronM vaak werden afgezet tegenover andere methodieken die in bepaalde sectoren gangbaar zijn of vaker worden toegepast. Zoals al opgemerkt kan pas na de afronding van het traject - als alle resultaten zichtbaar zijn - een goede kosten/baten analyse gemaakt worden. Door de onderzoekers is toch alvast een voorschot genomen op de kosten/baten afweging door de BronM op een aantal punten te vergelijken met een aantal andere methodieken, die het activeren van wijkbewoners of achterbannen (mede) tot doel hebben. De vergelijking heeft plaats gevonden op basis van de methodiekbeschrijvingen van de ontwikkelaars en gesprekken en niet op basis van vergelijkend onderzoek.

Het gaat hier om de volgende methodieken (zie bijlage 4 voor schema):

- de ABCD methode (dorpen en wijken, Amerikaanse methode);
- de Bijspringer (dorpen en wijken, stichting Scala);
- de methode Berkum (sport, Landstede);
- de Viskit (sport, NOC&NSF);
- Ouders graag gezien (sport, NCSU).

#### *Opvallende bevindingen:*

De Bronmethodiek lijkt in een aantal opzichten sterk op andere methoden die momenteel op wijkniveau of in andere sectoren worden uitgevoerd. De persoonlijke benadering door het afnemen van interviews onder de achterban kenmerken ook de Bijspringer (persoonlijke interviews) en de Methode Berkum (telefonische interviews). De Bronmethodiek heeft met de methode Berkum gemeen dat ze ervoor kiest de gesprekken te laten voeren door de achterban (of wijkbewoners) zelf.

De doelen van de BronM, de ABCD methode, de Bijspringer maar bv. ook Ouders graag gezien reiken verder dan het werven van meer vrijwilligers. Naast het vergroten van vrijwillige inzet richten deze methodieken zich ook op het vergroten van betrokkenheid van mensen voor de wijk en van de achterban bij de organisaties. Bij de ABCD methode gaat het meer om het stimuleren van positieve ontwikkelingen en kleinschalige initiatieven op wijkniveau. Voor de Bronmethodiek is dat een belangrijk neveneffect (geen hoofddoel). Zowel de BronM als de Viskit en Ouders Graag gezien zijn sterk gericht op het versterken van het interne beleid gericht op het meer betrekken en activeren van de achterban.

De BronM, de ABCD methode en de Bijspringer zijn meer vraaggerichte methodieken aangezien ze uitgaan van de talenten, mogelijkheden, wensen en behoeften van de doelgroep (achterban of wijkbewoners) en die proberen te mobiliseren. Ofwel: ze zijn minder gericht op vacatures invullen. Als het gaat om het werven van meer vrijwilligers lijkt het erop dat de Methode Berkum (via telefonische interviews) voor de sport een snellere en resultaatgerichte methode is.

Kortom: De BronM heeft veel overeenkomsten met andere methodieken maar kijkt vooral af in die zin dat de methode in meerdere sectoren tegelijkertijd wordt toegepast. Naast de uitvoering in organisaties afzonderlijk (enkelvoudig traject) kan de methodiek ook in samenwerking tussen diverse instellingen op wijkniveau worden uitgevoerd (meervoudig traject). Hiermee verenigt de BronM elementen van andere methodieken en zet de methode sterk op zowel het intern versterken van beleid van organisaties als op duurzame samenwerking op wijkniveau rondom het betrekken en activeren van bewoners/de achterban.

Ten slotte valt van de meeste methodieken op dat ze arbeidsintensief zijn en een grote toewijding vragen van de betrokkenen.

## 4 Conclusies

In dit concluderende hoofdstuk geven we rechtstreeks antwoord op de onderzoeksvragen uit de inleiding. Daarvoor maken we gebruik van de resultaten uit voorgaande twee hoofdstukken.

### 4.1 De BronMethodiek: kenmerken, kosten en baten van het wijkmodel

In de ontwikkelwijk De Geitenkamp is de BronM ingezet als wijkmodel. Meerdere organisaties lopen hier samen op en werken samen bij het toepassen van de methodiek. In deze paragraaf komen de doelen en de belangrijkste voor- en nadelen van het wijkmodel aan bod en vindt een vergelijking plaats met de BronM als organisatie-model.

<p>1 <i>Kan de BronM in meerdere sectoren in één wijk tegelijkertijd worden ingezet en zo ja onder welke randvoorwaarden?</i></p>
---

Het antwoord op deze vraag is: 'Ja, mits ...'. Een wijkgerichte toepassing van de BronM biedt veel voordelen, maar kost tijd en energie en stelt eisen aan de participerende organisaties: dat is, kort samengevat, de conclusie die uit de ervaringen in De Geitenkamp kan worden getrokken.

Vooraf de insteek van de participerende organisaties bij aanvang van het traject is bepalend. In de Geitenkamp streefden de betrokkenen niet alleen organisatiedoelen, maar vooral ook maatschappelijke en wijkgerichte doelen na: lokale samenwerking bij een wijkgerichte of gebiedsgerichte benadering vond men minstens zo belangrijk als het binnenhalen van nieuwe vrijwilligers en het versterken van het beleid van de eigen organisatie. De wijkgerichte inzet van de BronM geeft handen en voeten aan onderlinge samenwerking binnen de wijk. Daardoor zijn de verschillende organisaties dicht bij elkaar gebracht en zijn muurtjes geslecht. Dat biedt een goede basis om in de toekomst op voort te borduren. De BronM dus als bindmiddel voor tal van samenwerkingsactiviteiten.

Alhoewel zich langzaam de eerste resultaten op dat vlak openbaren, maakt De Geitenkamp onmiskenbaar duidelijk dat het wijkmodel veel (aanloop)tijd vergt. Partijen moeten elkaar leren kennen, er moeten werkafspraken worden gemaakt enz. Organisaties moeten zich realiseren dat het een investering voor de lange termijn is. Dat, samen met het arbeidsintensieve karakter van de methodiek, is voor het 'marketen' van de methodiek een lastig gegeven; het kan organisaties afschrikken.

Doordat er sprake is van een gezamenlijk doel en het te doorlopen traject concreet en helder is, staan verschillen tussen participerende organisaties (andere sectoren, culturen, uitgangspunten) het proces niet in de weg. Integendeel, de verschillen maken dat organisaties van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen versterken. Bovendien werkt de gezamenlijkheid stimulerend.

Hierbij moet evenwel worden aangetekend het succes van het wijkmodel (meervoudig traject) afhankelijk blijkt te zijn van de bereidheid van de aangesloten organisaties om – naast participeren in het samenwerkingsproces - ook van binnen uit te werken aan het 'vinden en binden' van vrijwilligers en het versterken van betrokkenheid van de achterban.

Duidelijk is geworden dat de BronM naast toepassing in de welzijnssector (sport, het onderwijs en in de wijk) ook toepassingsmogelijkheden heeft in de zorgsector. De BronM is dus breed inzetbaar en niet zozeer afhankelijk van het type organisatie. Veel belangrijker voor het succes van de methodiek is de startpositie van de participerende organisaties. Die kan per organisatie of per sector sterk verschillen. Organisaties moeten helder hebben wie de eigen achterban vormt of kan vormen en bereid zijn om – organisatiebreed – energie en tijd in de methodiek en samenwerking te steken. Een goede screening vooraf is dan ook van groot belang. Daarnaast blijkt het enthousiasme, de gedrevenheid en de deskundigheid van alle betrokkenen een doorslaggevende factor. Vooral de ondersteuning van het wijktraject speelt een cruciale rol in het proces; als stimulator, coördinator, communicator en begeleider.

2 *Wat zijn de belangrijkste verschillen in doel, inzet, opzet en opbrengst tussen het wijkmodel en het organisatie-model? Welk model is passend in welke situatie?*

In het organisatie-model passen organisaties de BronM individueel toe, terwijl in het wijkmodel diverse organisaties samen oplopen in het inzetten van de BronM. Het zal duidelijk zijn dat de mate waarin wordt samengewerkt binnen het wijkmodel kan verschillen. Het is aan de organisaties samen om hierin een modus te vinden. In onderstaande matrix met verschillen tussen het organisatie- en wijkmodel is bij het wijkmodel uitgegaan van de situatie in De Geitenkamp. Dit is dus geen blauwdruk.

Tabel 4.1 Kenmerken van organisatie- en wijkmodel BronM

	<b>Organisatiemodel</b>	<b>Wijkmodel</b>
<i>Eenheid van uitvoering</i>	Organisatie	Wijk en organisatie
<i>Doelen</i>	Organisatiedoelen (betrokkenheid achterban, werving vrijwilligers, versterking intern beleid organisatie).	Organisatie- en maatschappelijke doelen (dus ook: lokale samenwerking, versterking sociale cohesie in de wijk).
<i>Enquêteurs</i>	Organisaties werven in eigen achterban enquêteurs, die leden van diezelfde achterban gaan enquêteren.	Organisaties werven in eigen achterban enquêteurs, die buurtbewoners gaan enquêteren (ongeacht of die deel uitmaken van hun eigen organisatie).
<i>Training enquêteurs</i>	Per organisatie; bij beperkt aantal enquêteurs eventueel gedeelde training met meerdere organisaties.	Gezamenlijk, per wijk; bij groot aantal enquêteurs eventueel meerdere trainingen.
<i>Vragenlijst</i>	Organisaties maken eigen vragenlijst, eventueel op basis van door ondersteuner verstrekt voorbeeld.	Gezamenlijke vragenlijst, eventueel aangevuld met organisatiespecifiek deel.
<i>Database</i>	Organisaties bepalen zelf inhoud van database. Ook invoer, beheer en gebruik van database ligt bij elke organisatie zelf.	Inhoud database wordt gezamenlijk bepaald; enquêteurs van organisaties leveren gegevens aan voor gezamenlijk beheerde database, waar alle organisaties toegang toe hebben. Onderlinge afspraken over gebruik van gegevens en benadering van vrijwilligers.
<i>Kartrekker organisatie</i>	Vrijwilliger of beroepskracht.	Beroepskracht.

<i>Rol kerngroep</i>	Kerngroep met kartrekkers van verschillende organisaties is niet noodzakelijk. Als die er wel is heeft die geen uitvoerende functie en dient die vooral voor uitwisseling van ervaringen en materialen tussen organisaties.	Kerngroep met kartrekkers van participerende organisaties vormt spil van uitvoering. Hier worden werkafspraken gemaakt, besluiten genomen en gezamenlijke instrumenten ontwikkeld. De afzonderlijke leden koppelen terug naar eigen organisatie.
<i>Ondersteuning</i>	Ondersteuner begeleidt afzonderlijke organisaties bij de uitvoering (quickscan, werving, training etc.).	Ondersteuner, die de wijk goed kent, treedt primair op als spil en coördinator van kerngroep. Begeleiding van afzonderlijke organisaties vindt zoveel mogelijk plaats binnen kerngroep, maar ondersteuner coacht en adviseert de participerende organisaties waar nodig ook afzonderlijk.
<i>Voordelen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voor uitvoering zijn organisaties niet afhankelijk van elkaar;</li> <li>• ondersteuning en uitvoering kunnen geheel op maat worden gesneden;</li> <li>• organisaties hoeven niet te investeren in groepsproces buiten de deur;</li> <li>• direct gericht op betrekken en activeren van eigen achterban.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisaties kunnen elkaar stimuleren, van elkaar leren, elkaar versterken en gebruik maken van elkaars kwaliteiten;</li> <li>• biedt organisaties de mogelijkheid zich te profileren buiten de eigen achterban (bredere werving, imagoverbetering);</li> <li>• bijdrage aan sociale cohesie van wijk;</li> <li>• uitwisseling gegevens en vrijwilligers;</li> <li>• meer keuzemogelijkheden voor nieuwe vrijwilligers (voor ieder wat wils).</li> </ul>
<i>Nadelen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisaties staan er alleen voor en moeten zelf het wiel uitvinden;</li> <li>• geen stimulerend effect door groepsgevoel;</li> <li>• volledig intern gericht, uitstraling richting wijk beperkt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking vergt extra tijd en energie van organisaties;</li> <li>• langere aanlooptijd: resultaten laten langer op zich wachten;</li> <li>• vereist meer deskundigheid (ervaren procesmanager) en inzet (begeleiding kerngroep én afzonderlijke organisaties) van ondersteuner(s);</li> <li>• betrekken en activeren van eigen achterban minder rechtstreeks.</li> </ul>

Het schema maakt duidelijk dat zowel het organisatie- als het wijkmodel haar sterke punten én beperkingen kent. Het hangt van de doelen (inzet op organisatie of ook op wijk en samenwerking) én randvoorwaarden (met name: tijd en energie die organisaties en ondersteuners willen investeren) af welk model voorkeur verdient en welke resultaten verwacht mogen worden. Uiteraard dient op basis van de werkelijke opbrengsten van de methodiek in Arnhem een herijking plaats te vinden van de doelen van zowel het organisatie- als het wijkmodel.

**3 Voldoet het huidige instrumentarium, dat beschikbaar is voor de BronM? Ontbreken nog instrumenten? Behoeft het materiaal nog een nadere uitwerking voor de verschillende gebruikersgroepen en sectoren?**



In zijn algemeenheid is de waardering voor zowel de opzet als het instrumentarium (zie bijlage 1) van de BronM groot bij betrokkenen. Ondersteuners, kerngroep-leden en enquêteurs kunnen er goed mee uit de voeten. Verbetering is mogelijk en wenselijk op drie vlakken.

1 Een goed functionerende ‘database’ is voor de betrokken organisaties het meest zichtbare en concrete resultaat van de BronM. Het systeem moet laagdrempelig, toegankelijk en gebruikersvriendelijk zijn; de verschillende organisaties moeten de enquêtegegevens eenvoudig kunnen invoeren en gebruiken, waarbij onderling duidelijke afspraken zijn gemaakt (heldere bevoegdheden van de verschillende gebruikers). Het huidige systeem voldoet niet aan die eisen.

Een goede webapplicatie, eventueel gelinkt aan de wijkwebsite, is een noodzakelijke voorwaarde voor de continuïteit van de BronM in een wijk, als ook voor brede implementatie van de methodiek.

2 In de tweede plaats is het van belang om nog nadrukkelijker te communiceren dat de BronM meer is dan een wervingsmethodiek. Dat geldt nog sterker voor het wijkmodel. Veel betrokkenen (met name enquêteurs) meten succes toch af aan het aantal geworven vrijwilligers. Die focus houdt een beperking in (geen oog voor andere zaken) en kan bovendien demotiverend werken.

3 In het verlengde van voorgaande punt gaan er veel stemmen op om de enquête breder in te steken. Tot nu toe wordt in de gesprekken vooral gevraagd naar de wensen en mogelijkheden van mensen op het gebied van vrijwillige inzet, om hen vervolgens te koppelen aan bestaande vacatures bij organisaties in de wijk. Maar waarom niet ook inzoomen op (eenvoudige) hulpvragen en behoeften van mensen, om vervolgens (hulp)vraag en (lokaal) aanbod aan elkaar te koppelen? Door de gesprekken breder in te steken dient de BronM meerdere doelen en loont de arbeidsintensieve aanpak dus meer de moeite.

*4 In hoeverre lukt het en is het mogelijk de BronM te verankeren in de organisatie? Welke maatregelen zijn effectief? Hoe kunnen organisaties hierbij ondersteund worden?*

Daadwerkelijke verankering van de BronM – vaak als eerste stap naar een meer vraaggerichte manier van werken – is ook een proces van de lange adem. Het start bij de direct betrokkenen: de stuurgroep- en vooral kerngroep-leden. Dit zijn de voorlopers binnen de organisaties. Meegezogen door het enthousiasme en de overtuigingskracht van de ondersteuners en de andere participerende organisaties proberen zij vervolgens anderen in hun organisatie mee te krijgen. Dat is geen eenvoudige opgave, omdat deze mensen niet hetzelfde proces doorlopen. Door intern te blijven informeren en communiceren, kan stap voor stap worden gewerkt aan draagvlak en verankering. Belangrijke voorwaarde is dat bestuur en management van de organisaties achter de methodiek staan. Het vraagt immers veel van het innoverende vermogen van de organisaties, zowel qua werkwijze, organisatie als capaciteit. Hierin kan de stuurgroep een belangrijke stimulerende rol spelen. Daarnaast is het zaak dat met de ondersteuners wordt gekeken hoe het vrijwilligersbeleid – een belangrijke succesfactor voor borging van de BronM – intern kan worden versterkt.

Tot slot kan hier vermeld worden dat de kans op een goede verankering van de BronM in Arnhem sterk vergroot is door een expliciete samenwerking tussen de welzijnsorganisatie Rijnstad en de Vrijwilligerscentrale. Beide organisaties hebben een samenwerkingsconvenant gesloten voor de gezamenlijke uitvoering van de BronM. Ook heeft de welzijnsorganisatie een vrijgekomen vacature voor een opbouwwerker benut door de uitvoering van de BronM expliciet in het takenpakket van deze persoon op te nemen.

**5 In hoeverre wegen de baten van een wijkgerichte inzet van de BronM op tegen de kosten?**

In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat de BronM veel kan opleveren maar dat het ook veel tijd en energie vergt. De resultaten na één jaar zijn: nieuwe vrijwilligers, meer samenwerking in de wijk en een cultuuromslag binnen de afzonderlijke organisaties. De verwachting is overigens dat de opbrengsten het tweede jaar groter zullen zijn terwijl de inspanningen dan kunnen afnemen. Of de baten opwegen tegen de kosten is sterk afhankelijk van de verwachtingen die men koestert en dus een afweging die elke organisatie voor zichzelf moet maken. Zie hiervoor het hierna volgende kosten-baten-overzicht. Wel is duidelijk dat de BronM geen methode is om 'eens een jaartje te proberen': het is gericht op het bereiken van duurzame resultaten, maar vraagt tevens om een duurzame investering.

Tabel 4.2 Overzicht van kosten en baten wijkgerichte inzet BronM na 1 jaar Geitenkamp

Baten Geitenkamp	Kosten Geitenkamp
<ul style="list-style-type: none"> <li>Per organisatie gaan gemiddeld 4 enquêteurs op pad, die ieder gemiddeld 3 interviews afnemen.</li> <li>BronM kan groot potentieel aanboren: één op de drie respondenten geeft aan actief te willen worden.</li> <li>Er gaat ongeveer jaar overheen voordat matching (koppeling van nieuwe vrijwilliger aan een organisatie) kan plaatsvinden.</li> <li>Effecten op wijkniveau (sociale cohesie) zijn naar verwachting pas na enkele jaren inzet zichtbaar.</li> <li>Een goede basis voor samenwerking is gelegd: organisaties kennen elkaar nu en weten elkaar te vinden.</li> <li>Dit heeft na een jaar geleid tot de eerste concrete samenwerkingsactiviteiten; de verwachting is dat er nog vele volgen.</li> <li>Participatie aan de BronM geeft, langzaam doch gestaag, een impuls aan het vrijwilligersbeleid en de externe gerichtheid van de afzonderlijke organisaties (cultuuromslag).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financiële/materiële kosten zijn zeer beperkt: circa € 500 voor wijktraject in totaal, oftewel circa € 100 per organisatie.</li> <li>Personele inzet per participerende organisatie: <ul style="list-style-type: none"> <li>ca. 2 uur per week inzet professional die BronM in eigen organisatie coördineert en implementeert (kerngroep lid);</li> <li>ca. 2 uur per week totaal inzet van anderen in de organisatie (collega's, bestuurders, vrijwilligers);</li> <li>inzet enquêteurs: gemiddeld 8 tot 10 uur per jaar per enquêteur, maar hangt uiteraard helemaal af van het aantal interviews.</li> </ul> </li> <li>Inzet ondersteuning wijktraject (uitgaande van circa 5 participerende organisaties): <ul style="list-style-type: none"> <li>ca. 8 uur per week inzet professioneel begeleider wijktraject (kartrekker coördinatie kerngroep, coachen afzonderlijke organisaties);</li> <li>3 à 4 uur administratieve ondersteuning per week; een gedigitaliseerde (wijk)database (webapplicatie) kan dit grotendeels ondervangen.</li> </ul> </li> <li>Inzet van BronM vraagt veel (aanpassingen) van participerende organisaties (en dan met name van kartrekker: VWC) wat betreft werkwijze, organisatie en capaciteit; innoverend vermogen is nodig.</li> </ul>

**4.2 Heeft de BronMethodiek ook buiten Arnhem bestaansrecht?**

In deze paragraaf staan we stil bij de vraag of en zo ja hoe bredere implementatie van de BronM kans van slagen heeft. Hiervoor grijpen we terug op de hoofdvragen uit de inleiding, die we beantwoorden op basis van de ervaringen en reacties van de respondenten (zie hoofdstuk 3).

**6** *Wat zijn sterkten/zwakten/kansen en bedreigingen voor een brede implementatie?*

Zie bijlage 2 voor een SWOT-analyse van (de implementatie van) de BronM. We vatten de kern hier kort samen:

- De vraaggerichte en persoonsgerichte benadering (uitgaan van wensen en kwaliteiten van mensen), alsmede de vele toepassingsmogelijkheden (diverse sectoren, op organisatie- en op wijkniveau) van de BronM spreken aan.
- De BronM is met name geschikt voor toepassing in organisaties met een duidelijke achterban en in wijken waar betrokkenheid een probleem vormt (ontwikkelwijken, vinexlocaties, enz.).
- Met name met het oog op de Wmo en het in dat kader bevorderen van de leefbaarheid in (ontwikkel)wijken en dorpen en het stimuleren van de 'civil society' wordt een meervoudige wijk- of gebiedsgerichte inzet van de BronM (wijkmodel) als meest kansrijk beschouwd, mits er óók aandacht is voor de afzonderlijke organisaties. Het motto dat aan de Wmo ten grondslag ligt – 'iedereen doet mee' – is een directe aanleiding en sterk argument voor de (gebiedsgerichte) toepassing van de BronM. Het maatschappelijke klimaat in Nederland is als het ware 'rijp' voor de introductie van een werkmethode die een omslag van een aanbod- naar een vraaggerichte houding bij professionals en vrijwilligers in verschillende sectoren mogelijk maakt. Het ontbreken van snelle, zichtbare resultaten, als ook het arbeidsintensieve karakter van de methodiek vormen de grootste belemmeringen. Dit schrikt mensen af en kan draagvlak voor de uitvoering van de BronM belemmeren.

**7** *Wat zijn de toepassingsmogelijkheden en de belangrijkste randvoorwaarden voor een brede implementatie?*

Wat betreft toepassingsmogelijkheden biedt de BronM vooral concrete handvatten om werk te maken van leefbaarheid en sociale cohesie in ontwikkelwijken; een onderwerp dat momenteel flink in de belangstelling staat bij gemeenten en diverse Ministeries (VWS, VROM, LNV etc). Naast toepassing in de welzijnssector (sport, het onderwijs en in de wijk) lijkt de BronM bovendien ook toepassingsmogelijkheden te hebben in de zorgsector. De BronM past bij de daar zeer noodzakelijke omslag naar een cliëntgerichte benadering en een meer mensgerichte zorg in een tijdperk waar het proces van extramuralisering wordt doorgevoerd.

Als belangrijke randvoorwaarden voor een brede implementatie van de BronM worden gezien:

- Resultaten en meerwaarde zichtbaar maken en goed naar buiten toe communiceren: in welke situatie is de BronM aan te bevelen en wanneer niet?
- Laagdrempeligheid: bewaken van de eenvoud en toepasbaarheid van de methodiek.
- Ontwikkelen van goede en eenvoudig hanteerbare materialen, zoals een goede database, bij voorkeur gekoppeld aan bijvoorbeeld een wijkwebsite.
- Een heldere en goede (getrapte) ondersteuningsstructuur, met:
  - Lokale begeleiders, die organisaties en wijktrajecten ondersteunen bij het toepassen van de BronM; om het 'bottom-up' karakter van de BronM te waarborgen is het noodzakelijk deze ondersteuning dichtbij huis te houden; denk aan opbouwwerkers, onderwijsbegeleiders en verenigingsondersteuners.

- Een lokale of regionale trekker, die de lokale begeleiders traint, coacht, begeleidt en aanstuurt; deze rol kunnen vrijwilligerscentrales<sup>31</sup> vervullen, maar ook kan worden gedacht aan bijvoorbeeld een welzijnskoepel of provinciaal steunpunt (CMO); capaciteit en kwaliteit staat voorop.
- Een landelijk of regionaal expertisepunt, waar (de Arnhemse) kennis en ervaring met de methodiek worden ondergebracht en waar vanuit 'train de trainers'-trajecten worden georganiseerd.
- Vanwege het belang van een kwalitatief goede ondersteuning wordt de voorkeur gegeven aan een langzame, 'olievlekgewijze' verspreiding van de methodiek boven een snelle verspreiding in veel plaatsen tegelijkertijd.
- Gemeenten hebben een belangrijke functie in het aanjagen van het traject op lokaal niveau en dienen toe te zien op de voortgang en het monitoren van het traject. Voor gemeenten is het daarnaast wenselijk samenwerkingsafspraken met betrokkenen vast te leggen en hierdoor meer status te geven.
- Ondersteuning van de methodiek door de koepelfuncties en sectororganisaties is noodzakelijk.

*8 Is er draagvlak voor een bredere implementatie van de methodiek en wat kunnen de landelijke organisaties hieraan bijdragen?*

In zijn algemeenheid zijn de organisaties, waarmee is gesproken, positief over de BronM. De uitgangspunten worden onderschreven en de tijd lijkt rijp voor een werkmethode die een omslag van een aanbod- naar een vraaggerichte houding bij professionals en vrijwilligers in verschillende sectoren mogelijk maakt. Daar tegenover staat dat de BronM nu nog niet altijd voldoende kan overtuigen: haar meerwaarde, vooral ook ten opzichte van andere methodieken, moet duidelijker worden gemaakt. De BronM moet een 'probleem' oplossen. Juist het arbeidsintensieve karakter van de methode maakt dat organisaties willen weten wat ze kunnen verwachten voordat ze erin investeren.

Voorop staat echter dat de grondhouding positief is en de verwachtingen hooggespannen zijn, want diverse organisaties hebben de intentie uitgesproken in principe mee te willen werken aan een breder (landelijk) invoeringstraject. Mogelijke rollen die de organisaties kunnen en willen vervullen zijn: het meehelpen met het inrichten van een landelijk expertisecentrum, het uitvoeren van een 'train de trainers'-programma en het verspreiden van informatie over de methodiek onder de eigen achterban.

*9 Wat zijn de mogelijkheden voor financiering van nieuwe lokale trajecten?*

Het Oranjefonds biedt, onder voorwaarden, mogelijkheden om aanvragen van vrijwilligerscentrales voor de uitvoering van de BronM in organisaties te honoreren. Ook andere fondsen, zoals het VSB-fonds, Jantje Beton en Stichting Doen, kunnen mogelijk aan specifieke onderdelen bijdragen.

Noot 31 Waar vrijwilligerscentrales worden genoemd worden ook de steunpunten vrijwilligerswerk bedoeld. Of vrijwilligerscentrales deze rol kunnen vervullen hangt grotendeels af van hun vermogen om de kloof met andere sectoren (sport, onderwijs) te slechten. Daar hebben veelal een 'stoffig' imago.

Tijdelijke financiële impulsen zijn vooral nodig voor het 'trainen van ondersteuners' en het ontwikkelen van communicatiemiddelen. Hiervoor kunnen wellicht ook provinciale middelen voor worden aangewend.

Echter, op lokaal niveau dient de BronM zo veel mogelijk met regulier geld te worden gefinancierd. Dit ten behoeve van de continuïteit. Daarbij is het vooral zaak te "zoeken naar potjes door op een handige manier geldstromen te combineren", zo adviseerde een van de respondenten. Zo kan ICT wellicht ontwikkeld worden met behulp van de afdeling IBO (informatie- en burgeronderzoek) en kunnen Wmo-middelen en middelen bestemd voor wijkontwikkeling worden aangesproken voor de BronM.

## 5 Advies: hoe nu verder met de BronMethodiek?

In dit afsluitende hoofdstuk blikken we vooruit en doen we een aantal aanbevelingen voor het vervolg van de BronM. Daarbij maken we onderscheid tussen aanbevelingen gericht op:

- 1 De methodiek zelf: op welke manier kan de methodiek zelf nog verder worden verbeterd en doorontwikkeld?
- 2 Lokale en regionale implementatie: is het aan te bevelen en zo ja, op welke manier kan de BronM breder worden verspreid in Arnhem en omstreken?; en
- 3 Landelijke implementatie: is de tijd rijp om de BronM uit te rollen over de rest van Nederland en zo ja welke strategie kan dan het best gevolgd worden?

Voor de toelichting op en achtergrond van de aanbevelingen verwijzen we naar het vorige hoofdstuk.

### 5.1 Aanbevelingen voor doorontwikkeling van de methodiek (Arnhem)

De BronM is nog niet uitontwikkeld. Hieronder volgt een aantal aanbevelingen gericht op het versterken van de methodiek en het vergroten van de meerwaarde.

#### A *Ontwikkel met voorrang een goede professionele database*

Belangrijke aspecten voor het programma van eisen van de database zijn:

- Interactieve webapplicatie met verschillende gebruikersniveaus en bijpassende mogelijkheden (raadplegen, invoeren, wijzigen enz.).
- Mogelijkheid tot snelle en efficiënte invoer van data.
- Online raadpleging van database mogelijk door alle betrokken organisaties.
- Eenvoudige werking (ook 'digibeten' moeten er mee uit de voeten kunnen).
- Eenvoud in onderhoud en beheer (geen administratieve rompslomp).
- Koppeling aan wijkwebsite om lokale betrokkenheid van bewoners zichtbaar te maken en actueel te houden.

#### B *Zet stevig in op het verhogen en zichtbaar maken van de opbrengst van de BronM.*

Om de resultaten van de BronM te kunnen verzilveren is het nodig alle fasen van het traject vanuit een duidelijke regie te doorlopen<sup>32</sup>. Dit is nodig om een optimaal resultaat te behalen maar ook om de methodiek goed in te bedden in de organisaties. Bij het uitblijven van een sterk geregisseerde gezamenlijke inspanning van de betrokken organisaties voorzien we het gevaar van het tussentijds 'inzakken' van het traject.

Om de resultaten zichtbaar te maken is het ook noodzakelijk de resultaten van de BronM in de tijd te volgen en in kaart te brengen. Het eerste jaar is vooral gericht op het starten van de samenwerking, het voorbereiden en uitvoeren van de methodiek. Het tweede jaar moet de 'buit' worden binnengehaald en dient te worden gewerkt aan verankering en continuering. Het is cruciaal voor de voortgang de resultaten van de BronM (ook tussentijds) zichtbaar te maken en naar relevante personen en instellingen te communiceren.

Noot 32 Zoals we hebben kunnen zien is het in de Geitenkamp noodzakelijk nog stevig in te zetten op het verder afwerken van de fasen: matching, evaluatie en verankering (borging). Deze fasen zijn in de Geitenkamp nog niet goed afgerond.

### *Benut het 'matchmoment'*

Heel concreet kan de 'harde' opbrengst van de BronM (in de zin van meer vrijwilligers) worden verhoogd door respondenten kort na het interview te benaderen met een vraag uit één van de organisaties of de wijk. Het is immers zaak het ijzer te smeden als het heet is. Ook als er niet gematched kan worden is het van belang mensen die zijn geïnterviewd iets te laten horen. Nu vormt het afnemen van de interviews nog te veel en te vaak een (tussen)doel op zich, waardoor er te veel tijd zit tussen interviewen en matchen. Met 'matchen' wordt onder andere bedoeld: het tijdig oppakken van behoeften en vragen van bewoners, het in contact brengen van betrokken bewoners met organisaties die om een helpende hand verlegen zitten, het doorverwijzen van eventuele hulpvragen naar relevante professionele instanties of naar het beschikbare informele hulpaanbod, het activeren van bewoners om zelfstandig bepaalde hulpvragen op te pakken, etc. Kortom: Het is aan te bevelen van het 'matchen' bij elke kerngroepbijeenkomst hoog op de agenda te zetten en hiervoor extra activiteiten te ontwikkelen.

### *Onderzoek de neveneffecten*

Daarnaast lijkt het ook interessant andere gebruiksmogelijkheden en interessante neveneffecten van de BronM (die tijdens het traject zichtbaar werden) nader te onderzoeken en uit te werken. Het betreft hier twee ontwikkelingen:

- 1 Door de betrokkenheid van verschillende organisaties in de kerngroep op wijkniveau kunnen nieuwe samenwerkingsinitiatieven ontstaan (zie hoofdstuk 2). Het is van belang deze initiatieven ook als resultaat te zien van de BronM en de ontwikkelingen daarbinnen goed te volgen. Het is daarnaast interessant als de organisaties elkaar ook kunnen vinden en versterken bij het ondersteunen van kleinschalige initiatieven van bewoners of de achterban (bijvoorbeeld: ouders van een brede school starten spontaan een zangkoor). Deze initiatieven kunnen immers spontaan resultaat (en belangrijke opbrengst) zijn van het uitvoeren van de BronM en kunnen bijdragen bij aan de binding aan organisaties of aan sociale cohesie op wijk- en buurtniveau. Door versterkte samenwerking in het ondersteunen van dergelijke initiatieven kan er efficiënter gewerkt worden en hebben deze initiatieven meer kans op overleven.
- 2 Naast het in kaart brengen van wensen en mogelijkheden van mensen op het gebied van vrijwillige inzet blijkt de BronM (tot op zekere hoogte) ook dienst te kunnen doen als signalerings- en inventarisatie-instrument, gericht op het op tafel krijgen van behoeften en vragen van mensen op het terrein van gezondheid, welzijn en veiligheid (in het bijzonder van kwetsbare burgers). Het zal hier vooral gaan om behoeften aan lichte vormen van ondersteuning (klussen aan huis) of behoeften aan contact in de buurt ter voorkoming van eenzaamheid. Omdat de resultaten van de interviews door de organisaties in gezamenlijkheid worden besproken kan doorverwijzing naar geschikte organisaties of sociale netwerken in de buurt snel plaatsvinden. De BronM kan daarmee een belangrijke eerste schakel zijn in een ketenaanpak. In het licht van de Wmo is dit neveneffect uiteraard interessant<sup>33</sup>. Voor het inventariseren van behoeften aan zware vormen van hulp of zorg is de BronM niet geschikt

Noot 33 Voor dit traject in Arnhem blijkt evenwel dat dit geen vooraf bepaalde doelstelling was. Voor het inventariseren van behoeften aan zware vormen van hulp of zorg is de BronM niet geschikt

*C Positioneer de BronM duidelijker, ook ten opzichte van andere methodieken*

Op basis van de eindresultaten van het traject in Arnhem is een goede herijking en wellicht herformulering van de doelen van de BronM (organisatie- én wijktraject) aan te bevelen. Duidelijk moet zijn wat de betrokkenen van de methodiek mogen verwachten van de uitvoering in een enkelvoudig organisatie-traject of een meervoudig wijktraject en wat ze daarvoor moeten doen (kosten/baten analyse).

Intern en extern moet duidelijk worden gemaakt dat de BronM verder voert dan het werven van nieuwe vrijwilligers. Daar zijn andere methodieken soms meer geschikt voor. De BronM is vooral van nut in organisaties en wijken waar ouders, leden of wijkbewoners uit beeld zijn en dus vooral de betrokkenheid een probleem vormt. Denk in dat verband aan toepassing van de BronM in ontwikkelwijken en nieuwbouwwijken. Daarnaast is de BronM als wijkmodel interessant als lokale organisaties met elkaar willen samenwerken als het gaat om het versterken van de betrokkenheid en het activeren van bewoners cq. de eigen achterban.

Tot slot: Wellicht kan ook integratie van de BronM met andere (sectorspecifieke) vraaggerichte methoden op lokaal niveau plaatsvinden. Denk bijvoorbeeld aan methodieken in het onderwijs, gericht op het opsporen van opvoedingsproblemen bij ouders. Bewaakt moet worden dat wijkbewoners niet vanuit verschillende invalshoeken overvraagd worden. Een goede afstemming van de verschillende vraaggerichte methoden is daarom sterk aan te bevelen.

## **5.2 Aanbevelingen voor lokale en regionale implementatie**

Een aantal acties is nodig om de plek van de BronM binnen Arnhem te verstevigen en de methodiek ook op andere plaatsen in Arnhem en in de regio te laten landen.

*A Start en volg één of twee nieuwe pilots in de regio (binnen en buiten Arnhem)*  
Daarbij gaat het om:

- uitbreiding van het aantal wijken in Arnhem waar de BronM wordt toegepast, in een tempo dat passend is en kan worden volgehouden;
- realisering van een samenwerkingswerkverband (kerngroep) per gebied/wijk, van waaruit het proces in gezamenlijkheid wordt aangestuurd en lokaal maatwerk kan worden gerealiseerd;
- uitbreiding van lokale samenwerkingsverbanden en wijktrajecten met organisaties in de 'tweede schil'; dat wil zeggen organisaties die niet participeren in het primaire proces van de BronM, maar waar wel naar kan worden doorverwezen, zoals politie, steunpunt mantelzorg, schuldhulpverlening, werkbemiddeling etc.;
- op termijn (en bij goede resultaten) een stapsgewijze uitbreiding van de uitvoering van de BronM in de regio Gelderland, in samenwerking met het G8-netwerk, de provincie en het CMO (Spectrum).

*B Versterk de lokale en regionale infrastructuur c.q. ondersteuningsstructuur*  
De BronM is geen 'zelfhulpinstrument'. Om de kracht van de methodiek ten volle te benutten is het zaak om zowel lokaal als regionaal ondersteuning te bieden. Daarbij gaat het om de volgende aspecten:

- het bieden van ondersteuning aan (meervoudige) wijktrajecten, maar ook aan de enkelvoudige trajecten binnen de betrokken organisaties;



- het borgen van de ondersteuning door het onder te brengen als regulier aanbod van de VWC, eventueel in samenwerking met andere partijen, zoals de lokale welzijnsorganisatie;
- de tijdelijke inrichting van een regionaal expertisepunt en helpdesk, van waar training en coaching geregeld wordt en kennis en ervaringen met de BronM worden verzameld en verspreid; zorg ervoor dat in dit expertisepunt vooral ook professionals zitting hebben, die in de praktijk met de methodiek hebben gewerkt;
- het opzetten van een communicatietraject, zodat regelmatig (ook tussentijds) in de lokale pers aandacht wordt besteed aan de uitvoering en de 'harde' en 'zachte' resultaten van de BronM.

### C *Veranker/verzeker de voortgang van het traject BronM.*

Een duidelijkere regierol en aanjagersfunctie voor de gemeente (de financier) ten aanzien van de voortgang van de lokale BronM-trajecten kan voorkomen dat de uitvoering van de BronM een te vrijblijvende karakter krijgt. Denk in dit verband aan een aantal gerichte taken en verantwoordelijkheden voor de gemeente:

- Bestendiging van het lokale netwerk in de vorm van een samenwerkingscontract, dat wordt ondertekend door de directies.
- Verankering van de ondersteuningsstructuur voor de BronM voor de komende jaren door het vastleggen van concrete prestatieafspraken tussen de gemeente (MO/wijkzaken), de VWC, de welzijnsorganisatie en eventueel de provincie.
- Monitoring van de resultaten van de BronM met behulp van een (te ontwikkelen) eenvoudig registratie(monитор)stelsel; aan de hand van een paar eenvoudige parameters of ijkpunten kan de gemeente de uitvoeringsorganisaties feedback geven op inspanningen en resultaten op dit gebied.

## 5.3 Aanbevelingen voor brede landelijke implementatie

Tot slot volgt een viertal aanbevelingen voor landelijke implementatie van de BronM.

### A *Benut de kansen die de Wmo biedt*

De Wmo biedt kansen voor het verder ontwikkelen en verfijnen van de BronM als instrument voor een gebiedsgerichte aanpak ter versterking van de lokale sociale verbanden en het activeren van burgers. Immers:

- Het motto ("iedereen doet mee") en de doelen van de Wmo<sup>34</sup> geven aanleiding en argument om de BronM op meer plaatsen in het land uit te zetten;
- De BronM past als instrument goed in het eerste prestatieveld van de WMO en kan een belangrijke opstap zijn in het versterken van de sociale cohesie en leefbaarheid op wijkniveau;
- De BronM kan in enigszins aangepaste vorm ook geschikt zijn als instrument om behoeften en wensen van mensen aan lichte vormen van hulp en ondersteuning in de wijk in kaart te brengen. De methodiek kan als zodanig dienst doen als de 'oren en ogen' van de wijk en aldus eerste schakel zijn in de keten van welzijn en informele zorg;

Noot 34 In het bijzonder de prestatievelden 1 (leefbaarheid, versterken sociale cohesie) en 4 (stimuleren vrijwillige inzet en mantelzorgondersteuning).

- De BronM kan doelgroepgericht worden ingezet en daarmee instrument zijn in het bereiken en betrekken van bijzondere doelgroepen, zoals jongeren en allochtonen. Door jongeren en allochtonen te enthousiasmeren om als enquêteur op te treden kan betrokkenheid bij de buurt en haar bewoners worden aangewakkerd en kunnen creatieve buurtinitiatieven ontstaan.

Bij deze aanbevelingen dient te worden aangetekend dat 'doorontwikkeling' van de methodiek een vereiste is en meer experimenten noodzakelijk zijn (zie aanbeveling B).

*B Experimenteer met de BronM op een paar plekken buiten de regio Gelderland*  
 Zoals al eerder gezegd is de BronM nog niet uitontwikkeld. In navolging van de experts, die in een expertmeeting op 19 september hun licht hebben laten schijnen op de resultaten van de BronM, denken we dat de tijd nog niet rijp is voor het flink uitrollen van de methodiek over het land. Toch vinden we dat het opzetten van enkele experimenten buiten de regio Gelderland op basis van dit onderzoek te rechtvaardigen is. Vervolgexperimenten zijn immers nodig om de waarde van de BronM verder aan te tonen en te bestendigen en een goede balans te vinden tussen de kosten en baten van de methodiek. Experimenten buiten de regio Gelderland zijn daarbij in het bijzonder interessant omdat die duidelijk kunnen maken of de BronM ook op andere plekken dan haar 'geboorteplaats' levensvatbaar is. We denken daarbij aan minimaal drie experimenten elders in het land in de komende twee jaar. Kansrijk is dat daarbij kan worden meegelift op diverse lopende initiatieven en (pilot)trajecten vanuit verschillende ministeries, gericht op wijkontwikkeling, de Wmo, sociale cohesie, leefbaarheid en vitaal platteland.

*C Kies voor een stapsgewijze en kwalitatieve implementatie*

Duidelijk is dat de methodiek zich niet verkoopt door ('top down') verspreiding van een methodiekmap of het uitzetten van een landelijke campagne. Gezien de nadruk op een meer vraaggerichte werkwijze van professionals zullen training en coaching belangrijke componenten zijn van een vermenigvuldigingsproces van de BronM binnen andere gebieden. Een stapsgewijze implementatiestrategie (olievlekwerking) via informeren, enthousiasmeren, draagvlak creëren en gerichte kwalitatieve ondersteuning van lokale trajecten verdient dus voorkeur. Aspecten die daarbij van belang zijn:

- Richt een regionaal expertisepunt BronM in (voor de eerste periode) om experimenten elders in het land te ondersteunen.
- Ontwikkel vanuit dit expertisepunt een goed trainings- en coachingsaanbod voor professionals die de BronM op lokaal niveau kunnen implementeren en ondersteunen: cursus en certificaat 'Trainer/coach BronM'.
- Ontwikkel een profiel (toelatingseisen) voor professionals die tot de BronM-training worden toegelaten; in de kern gaat het om ervaren en enthousiaste professionals met kennis van diverse sectoren, een vraaggerichte instelling en een pioniersmentaliteit;
- Benut de kwaliteiten en netwerken van het Instituut voor Maatschappelijke Inzet (nieuw samenwerkingsverband van Civiq, NIZW en XS-2) om dit trainingsaanbod en het certificaat op termijn te professionaliseren.
- Ontwikkel een aantal eenvoudige prestatie-indicatoren aan de hand waarvan de resultaten van de methodiek in de tijd kunnen worden gevolgd en tussen wijken een vergelijking mogelijk wordt;
- Streef op termijn naar het ontstaan van andere regionale expertisepunten – al dan niet gekoppeld aan grote Vrijwilligerscentrale en/of welzijnskoepels – die de verspreiding van de methodiek verder kunnen ondersteunen.

*D Zorg voor een goed gedoseerde communicatie- en promotiestrategie*

Kiezen voor een kwalitatieve en stapsgewijze implementatie vraagt ook om een goed gedoseerde communicatie- en promotiestrategie. Meer concreet: het is zaak om eerst te bouwen aan een goede ondersteuningsstructuur alvorens op de trom te slaan. Het gevaar bestaat anders dat verwachtingen niet kunnen worden waargemaakt. Met dit uitgangspunt in het achterhoofd volgen tot slot nog een aantal specifieke aanbevelingen rond communicatie en promotie:

- Benadruk in de communicatie steeds dat het gaat om een werkwijze die vraagt om een structurele aanpak en lokaal maatwerk en dat het dus geen 'koud kunstje' of goedkope truc is in Wmo-verband.
- Communiqueer regelmatig over de resultaten van de methodiek en maak hierbij onderscheid tussen de 'harde' en 'zachte' resultaten.
- Benut de Wmo-communicatiekanalen (via VWS en de landelijke instituten) om de BronM breder onder de aandacht te brengen.
- Benut hiervoor ook de netwerken en communicatiekanalen van het Instituut voor Maatschappelijke Inzet en de sectorspecifieke instituten (zoals Edventure, NISB, NCSU etc.).

## Bijlagen

# Bijlage 1 Stappenplan BronMethodiek en materialen

## Stappenplan

- 1 Oriëntatie: intake organisatie(s), verwachtingen peilen, doelen stellen, intern draagvlak creëren.
- 2 Voorbereiding (bij wijktraject): kerngroep en stuurgroep samenstellen en starten, startsituatie bespreken, werven en trainen enquêteurs, ontwikkelen vragenlijst.
- 3 Uitvoering: gesprekken voeren, data verzamelen en invoeren in database.
- 4 Matching: vraag aan aanbod koppelen, mensen actief benaderen voor klussen, nieuwe activiteiten starten.
- 5 Evaluatie: proces en effecten in kaart brengen, samenwerkingsafspraken en vervolgacties.
- 6 Borging: werkwijze laten bekijken in organisatie, database up to date houden.

## Producten en instrumenten

Bij de uitvoering worden de volgende instrumenten en producten toegepast<sup>35</sup> (op chronologische volgorde van toepassing):

- *Quick-scan*. Als een organisatie wil deelnemen voert de procesbegeleider een quick-scan uit om te bepalen of de organisatie geschikt is voor deelname en welke knelpunten daarbij te voorzien zijn.
- *Convenant*. Als de procesbegeleider met behulp van de quick-scan heeft vastgesteld dat deelname mogelijk is, wordt een convenant ondertekend waarin de wederzijdse inspanningen worden vastgelegd. Ook wordt hierin gewezen op de mogelijke punten van kritiek op de organisatie die in de loop van het proces los kunnen komen en worden afspraken gemaakt over hoe daarmee om te gaan.
- *Enquête*. De structuur van de enquête is meestal hetzelfde: er wordt gevraagd naar relevante persoonlijke kenmerken, ervaringen en kwalificaties en vervolgens naar belangstelling voor allerlei activiteiten die binnen de organisatie of wijk plaatsvinden en waaraan men eventueel een bijdrage zou kunnen leveren. In de wijk gaat het daarbij ook om het deelnemen aan activiteiten. Over het algemeen wordt de enquête opgesteld op basis van een standaard of een voorbeeld van een andere setting en aangepast aan de specifieke situatie van de eigen setting. In sommige gevallen gebeurt dit door de projectcoördinator, in andere gevallen door de projectleider van de setting. Over het algemeen wordt de enquête nog besproken in de training van de enquêteurs (zie hieronder) en naar aanleiding daarvan enigszins aangepast.
- *Training*. Als de enquêteurs geworven zijn, worden zij getraind voor hun taak. In de training komen de vaardigheden aan de orde die nuttig zijn bij het afnemen van een enquête. Ook wordt de enquête zelf besproken.
- *Software/database*. De informatie uit de enquêtes wordt ingevoerd in een database, zodat er een overzichtelijk beeld ontstaat van 'wat er in huis is' en er een makkelijke matching kan plaatsvinden (snel koppelen vrijwilligers en taken). Inmiddels is er een instructie beschikbaar voor organisaties waarmee zij op eenvoudige wijze in Excel hun eigen database kunnen maken.

Noot 35 Voor alle materialen en producten geldt dat deze zijn op te vragen bij de vrijwilligerscentrale Arnhem (via [www.vrijwilligerscentralearnhem.nl](http://www.vrijwilligerscentralearnhem.nl) of 026-4422833)

## Bijlage 2 Lijst van geïnterviewden (haalbaarheidsonderzoek)

### *Groep 1*

Relevante lokale en regionale organisaties die nauw betrokken zijn bij de invoering van de methodiek en vanuit die praktijkervaring een bredere kijk op de implementatie kunnen hebben.

- Rijnstad: Lucienne van de Brand (directeur);
- Gemeente Arnhem: Peter Hilhorst (MO) en Rik Kors (hoofd wijkzaken);
- SWOA: Moniek Potters (hoofd afdeling Noord);
- VWC Arnhem: Cees van den Bos (directeur) en Meta van Woudenberg (medewerker infopunt en sociale activering);
- OVSV: Tonie Britsia
- De Paasberg: de heer H. Rox (manager beleidsbureau).

### *Groep 2*

Relevante regionale en landelijke organisaties en fondsen die mogelijk een rol kunnen spelen bij een brede verspreiding van de methodiek (zowel inhoudelijk als financieel) buiten Arnhem. Kenmerk van deze organisaties is dat ze de uitvoering van de methodiek *niet zelf* hebben meegemaakt of daar bij betrokken zijn geweest. De vertegenwoordigers kenden de methodiek alleen van horen zeggen en van papier (brochure).

- Civiq: Ali Muijde en Koos Berkelaar;
- Edventure: Annemarie Kaptein;
- Landstede: Bert Boetes;
- NCSU: Peter van Diermen;
- NISB: Willem van Montfort en Hans Arends;
- NIZW: Petra Stiemstra en A.Sprinkhuizen;
- Oranjefonds: Hariëtte Hulsebosch en Theo Zeldenrust

## Bijlage 3 SWOT-analyse BronMethodiek

Sterke punten van de methodiek	Zwakke punten van de methodiek
<ul style="list-style-type: none"> <li>• bottom-up en integrale werkwijze;</li> <li>• persoonlijke benadering; het verbetert contacten met en door mensen op wijk en buurtniveau;</li> <li>• brede toepasbaarheid: multisectoraal en zowel inzetbaar op organisatie- als wijkniveau;</li> <li>• past binnen wijkgerichte of gebiedsgerichte aanpak;</li> <li>• vraaggerichtheid: BronM bevordert vraaggericht werken van professionals in de wijk op het terrein van zorg en welzijn;</li> <li>• signaleringsfunctie: BronM brengt behoeften en wensen van mensen in kaart;</li> <li>• BronM geeft richting aan handelen van professionals en enthousiasmeert deze;</li> <li>• het is een werkwijze, geen project en dit bevordert de duurzaamheid van de uitvoering;</li> <li>• bevordering van samenwerking op wijkniveau, o.a. tussen welzijnsorganisaties en vrijwilligerssteunpunten;</li> <li>• is vooral ook geschikt voor uitvoering in aandachtswijken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kost veel tijd voordat resultaten zichtbaar worden;</li> <li>• levert eerste jaar weinig concrete en zichtbare ('harde') resultaten op (aantallen vrijwilligers en betrokkenheid);</li> <li>• veel 'zachte' resultaten zijn soms lastig zichtbaar te maken;</li> <li>• de uitvoering vraagt veel geduld en veel inspanning (arbeidsintensief) van lokale organisaties;</li> <li>• vraagt veel en gerichte ondersteuning voor de uitvoering op lokaal niveau;</li> <li>• het ontbreekt (nog) aan een goede database waardoor het gebruik van de data en het effectief matchen wordt bemoeilijkt;</li> <li>• het ontbreekt (nog) aan eenvoud in uitleg en toepassing; ofwel het ontbreekt aan goede communicatiemiddelen.</li> </ul>
Kansen voor brede implementatie	Bedreigingen voor brede implementatie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• een bredere gebiedsgerichte (wijkgerichte) toepassing in het kader van de invoering van de Wmo; er liggen vooral aanknopingspunten op het eerste en vierde prestatieveld (leefbaarheid, sociale cohesie en versterken vrijwillige inzet/mantelzorgondersteuning);</li> <li>• het verbeteren van de resultaatopbrengst van de methode door te kiezen van een uitbreiding naar het 'vraaggericht in kaart brengen van behoeften en hulpvragen van mensen';</li> <li>• het realiseren van een aantal noodzakelijke randvoorwaarden zoals het inrichten van een (tijdelijk) regionaal expertisecentrum BronM;</li> <li>• het aanboren van subsidiegelden voor het realiseren van een goede lokale ondersteuning op maat;</li> <li>• een 'stap voor stap' aanpak ofwel langzame implementatiestrategie waardoor het bottom-up karakter behouden blijft en een kwalitatieve ondersteuning op lokaal niveau gerealiseerd kan worden;</li> <li>• kiezen voor lokaal maatwerk als het gaat om inrichting van het proces en de lokale ondersteuning;</li> <li>• voor Vrijwilligerscentrales en steunpunten biedt de methodiek een kans zich te profileren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• het kiezen voor een snelle implementatiestrategie met een 'top-down' karakter;</li> <li>• gebrek aan tijd, capaciteit en kwaliteit voor het inrichten van een optimale lokale ondersteuning;</li> <li>• de meeste vrijwilligerscentrales en steunpunten in Nederland (ongeveer 70%) hebben niet de capaciteit en kwaliteit in huis om de BronM te ondersteunen;</li> <li>• geen garanties voor continuïteit van de uitvoering van het traject;</li> <li>• gebrek aan draagvlak bij organisaties;</li> <li>• overbelasting organisaties en achterbannen.</li> </ul>

## Bijlage 4 De Bronmethodiek vergeleken

	<b>BronMethodiek</b>	<b>ABCD-methode</b>	<b>Bijspringer</b>	<b>Methode Berkum</b>	<b>VISkit</b>	<b>Ouders Graag Gezien</b>
Doel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• versterken van betrokkenheid; in organisaties en wijken;</li> <li>• vergroten vrijwillige inzet;</li> <li>• stimuleren samenwerking tussen organisaties in wijk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stimuleren van positieve ontwikkelingen in de wijk;</li> <li>• versterking van de leefbaarheid, vitaliteit en samenhang in buurten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verlagen drempel naar vrijwilligerswerk;</li> <li>• versterken van betrokkenheid bewoners bij wijk en organisaties.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werving van nieuwe vrijwilligers (vanuit gedachte: vele handen maken licht werk);</li> <li>• werving van sponsors en donateurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ontwikkelen van een gedegen vrijwilligersbeleid binnen sportverenigingen;</li> <li>• beter laten functioneren vrijwilligers binnen vereniging;</li> <li>• aantrekkelijk(er) maken van vrijwilligerswerk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vergroten van betrokkenheid van ouders;</li> <li>• werving van ouders als vrijwilliger.</li> </ul>
Kern methode	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opsporen en aanboren van talenten en mogelijkheden van burgers;</li> <li>• persoonlijke gesprekken door en met wijkbewoners/achterban;</li> <li>• gegevens worden opgeslagen in database;</li> <li>• organisaties werken aan intern beleid t.a.v de achterban;</li> <li>• organisaties in wijk voeren eventueel samen uit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• creëren van nieuw aanbod en nieuwe voorzieningen in wijk;</li> <li>• o.b.v. wensen en behoeften van wijkbewoners;</li> <li>• daarbij gebruik makend van hun capaciteiten en middelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• persoonlijke enquêtes van bewoners én organisaties;</li> <li>• actieve matching tussen bewoners en organisaties;</li> <li>• flexibilisering van vrijwilligerswerk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leden bellen andere leden om te vragen naar mogelijkheden en wensen t.a.v. vrijwillige inzet (concept call-center);</li> <li>• gegevens worden opgeslagen in database;</li> <li>• veel promotie en communicatie er omheen ('talk of the town').</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stapsgewijze analyse van behoeften en mogelijkheden ten aanzien van het beleid gericht op vrijwilligers;</li> <li>• beter ondersteunen vrijwilligers.</li> </ul>	Kartrekker in vereniging zet in op: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ouders informeren;</li> <li>• ouders betrekken;</li> <li>• ouders vragen voor taken;</li> <li>• ouderbeleid.</li> </ul>
Setting / toepassing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in achterbanorganisaties in diverse sectoren (enkelvoudig traject);</li> <li>• op wijkniveau: meerdere organisaties gezamenlijk (meervoudig traject);</li> <li>• ontwikkelwijken en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in (achterstands) wijken met weinig en/of slecht functionerende voorzieningen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tot nu toe vooral in dorpen, zou mogelijk ook kunnen in stadswijken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in sportverenigingen;</li> <li>• na aanpassing evt. ook inzetbaar in andere leden-voor-leden organisaties.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in sportverenigingen;</li> <li>• materialen vooral gericht op bestuurders en hogere kader.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gericht op ouders in sportverenigingen;</li> <li>• na aanpassing evt. ook inzetbaar in andere organisaties.</li> </ul>



	nieuwbouwwijken.					
sterke punten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bevordert vraaggericht werken van professionals in de wijk op terrein van zorg en welzijn;</li> <li>• zet in op duurzame veranderingen;</li> <li>• kan opstap zijn naar meer sociale samenhang in wijk en versterken leefbaarheid;</li> <li>• kan wensen en problemen bij wijkbewoners signaleren en doorverwijzing naar organisaties vergemakkelijken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• speelt in op eigen initiatief van burgers;</li> <li>• gericht op wijk als geheel (breder dan alleen vrijwilligerswerk).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• maakt voorkeuren van bewoners ten aanzien van vrijwilligerswerk inzichtelijk;</li> <li>• stimuleert flexibilisering;</li> <li>• veel materiaal beschikbaar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• snel en resultaatgericht: levert in korte tijd aanzienlijk aantal nieuwe vrijwilligers op;</li> <li>• snelle matching.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• veel instrumenten en materialen, die goed te gebruiken zijn zonder externe ondersteuning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werkt doelgericht toe naar meer ouderbetrokkenheid (ook beleidsmatig).</li> </ul>
Zwakke punten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lange aanlooptijd nodig;</li> <li>• uitvoering vraagt veel geduld, inspanning en ondersteuning;</li> <li>• vraagt intensieve ondersteuning.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• teveel gebaseerd op Amerikaanse situatie, waarin rol overheid beperkt is en sociale structuur in sommige wijken van nul moet worden opgebouwd;</li> <li>• vraagt grote toewijding van betrokkenen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opstart kost veel tijd;</li> <li>• vraagt veel van uitvoerders (eigenlijk professionele ondersteuning nodig).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• niet geschikt voor organisaties met zwak vrijwilligersbeleid en lage betrokkenheid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• methodiek moet worden uitgevoerd door bestuurders, weinig aandacht voor rol leden/ouders daarbij;</li> <li>• veel aandacht voor maken beleid, maar weinig voor uitvoering daarvan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• werkt minder goed in verenigingen waar interne organisatie te wensen overlaat.</li> </ul>
typering (samenvattend)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensieve methode met veel potentie: zet aan tot omslag in denken en doen (vraaggerichtheid) en dient veel doelen, maar is proces van lange adem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensieve, goed uitgewerkte methode, die recht doet aan de eigen inzet en capaciteiten van bewoners, maar teveel uitgaat van nul-situatie en daardoor voorbijgaat aan bestaande structuren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensieve methode waarbij niet gewacht wordt tot mensen zelf naar verenigingen toekomen, maar wel voorkeuren van bewoners centraal stelt, en zo verborgen potentieel aan vrijwilligers zichtbaar maakt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Snelle, resultaatgerichte <i>wervingsmethode</i> om reeds aanwezige betrokkenheid in (sport)organisaties te verzilveren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concrete methode voor bestuurders die zonder externe ondersteuning een doortimmerd, maar tamelijk traditioneel vrijwilligersbeleid willen ontwikkelen of versterken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktische, doelgerichte methode voor duurzame versterking van ouderbetrokkenheid.</li> </ul>

## Bijlage 5 Samenvatting van de uitkomsten van de workshops

Tijdens een expertmeeting die op 19 september is gehouden over de BronM zijn de voorlopige resultaten van het onderzoek tegen het licht gehouden en is gesproken over een mogelijk vervolg en verdere verspreiding over de BronM. Doel van de expertmeeting was het aanscherpen van het advies aan het Ministerie van VWS.

De expertmeeting is door 45 mensen, voornamelijk afkomstig uit de regio Arnhem, bezocht. De uitkomsten van de discussie in 3 groepen wordt hieronder weergegeven.

### Workshop 1: lokale implementatie

In deze groep stond de vraag centraal: hoe luidt het advies aan B&W Arnhem over het lokale vervolg van de BronM.

Subvragen hierbij waren:

- 1 Geef een krachtig JA of NEE als het gaat om doorgaan met de BronM in Arnhem en de belangrijkste argumenten hierbij.
- 2 Hoe kunnen de concrete resultaten van de BronM in Arnhem verder verhoogd/verbeterd worden? Wat is daarvoor nodig?
- 3 Wat is er nodig (qua inrichting, menskracht, geld en organisatie) om de BronM de komende jaren structureel in Arnhem uit te zetten?
- 4 Wie moeten daar verder bij betrokken worden?
- 5 Hoe luidt je concrete advies (liefst uitgewerkt in aantal concrete aanbevelingen) aan de burgemeester/wethouder?

Samenvatting uitkomsten:

- 1 Ja of nee  
Vanuit de lokale organisaties wordt een krachtig Ja gegeven op de vraag of de gemeente Arnhem door moet gaan met de BronM. De argumenten om door te gaan:
  - BronM ondersteunt bij vraaggerichte werkwijze.
  - BronM biedt veel kansen, ook in kader Wmo motto 'Iedereen doet mee'.
  - Organisaties staan achter de visie en uitgangspunten van de BronM.
  - "Je werkt op wijkniveau samen aan betrokkenheid en vrijwillige inzet, dat is beter altijd beter dan niets doen".
- 2 Concrete resultaten verhogen?  
Groep vindt dat de resultaten uit het huidige traject vooral goed zichtbaar gemaakt moeten worden. BronM niet alleen afrekenen op aantallen vrijwilligers - 'harde' resultaat - maar ook kijken naar de 'zachte' resultaten als samenwerking tussen de organisaties en nieuwe initiatieven die daaruit ontstaan.
- 3 Wat is er nodig?  
In Geitenkamp doorgaan met 'verzilveren' en dus goed matchen en hoofdeffecten en neveneffecten goed in kaart brengen. Daarnaast is het verbeteren van de digitale databank noodzakelijk. Niet alles aan ophangen maar wel zo maken dat data gemakkelijk zijn in te voeren en ontsluiten.

Daarnaast ook kijken in welke mate de BronM ingezet kan worden als signale-  
ringsinstrument als het gaat om behoeften aan informele zorg (in kader Wmo)  
of bv. aan contacten in de buurt voor mensen die vereenzamen.

- 4 Wie? Vraag niet beantwoord.
- 5 Advies aan B&W Arnhem  
Beweeg mee en wees proactief als het gaat over de ontwikkeling rondom de  
BronM. Er is een tijdelijke impuls nodig om het instrument vanuit een integrale  
samenwerking verder te ontwikkelen.  
De groep nodigt B&W van harte uit om zelf eens mee te lopen als enquêteur.

## **Workshop 2: regionale uitbreiding van de methodiek**

In deze groep stond de vraag centraal: hoe luidt het advies voor wat betreft het  
uitzetten van meer experimenten in de regio/provincie Gelderland?

Subvragen hierbij waren:

- 1 Geef aan of je vindt dat de BronM een methode is die meerwaarde kan hebben  
voor het bevorderen van de sociale cohesie (vergroten betrokkenheid) in ande-  
re wijken en buurten. Geef antwoord in krachtig JA of NEE en beargumenteer  
je antwoord.
- 2 Als je voor een regionale verspreiding bent: hoe ziet dat plaatje er dan uit?  
(wat zou je graag zien gebeuren? Af en toe een wijk erbij of juist meteen breed  
aanpakken binnen meerdere gemeenten? etc. etc.).
- 3 Van waaruit zou de begeleiding en ondersteuning van een dergelijk versprei-  
dingstraject kunnen plaatsvinden?
- 4 Hoe moet die ondersteuning er in de regio uitzien en wie moet dit doen?
- 5 Hoe zou dit gefinancierd moeten worden?
- 6 Welke concrete aanbevelingen wil je doen aan de provincie?

Resultaten workshop regionale implementatie

- 1 Ja of nee  
De groep heeft te nog veel vragen over de werkbaarheid van de methodiek om  
ja te kunnen zeggen. Zo zijn er nog erg weinig interviews gedaan in de Geiten-  
kamp en ook de opbrengst valt een beetje tegen als je het afzet tegen de tijd  
en moeite die het heeft gekost. Men vraagt zich af waar de methodiek op kan  
worden afgerekend. Duidelijk moet zijn wat wordt beoogd en wat op grond  
daarvan de uitkomsten zijn. Harde en zachte resultaten moeten goed neerge-  
zet worden. Of BronM bijdraagt aan sociale cohesie? Het is te vroeg om nu al  
antwoord te geven op die vraag. Mag je dat verwachten? Kies je altijd voor de  
methode om bewoners door bewoners te laten interviewen: er kleven ook na-  
delen aan. Het antwoord is dus Nee. Men vindt de tijd te vroeg om over te  
gaan tot een regionale invoering van de methodiek. Wel vindt men dat de  
BronM kansrijk is en veelbelovend. De voor- en nadelen van de BronM moeten  
worden afgezet tegenover andere methodieken.
- 2 Van Geitenkamp naar regionale aanpak  
In aansluiting op vraag 1 vindt men het te vroeg voor het uitrollen van de me-  
thodiek. Misschien één of twee experimenten naar de Geitenkamp in Arnhem  
uitzetten maar die goed onderzoeken zodat meer vat kan worden gekregen op  
de meerwaarde van de methodiek.

Gezien bovenstaande zijn de andere vragen niet meer beantwoord en is er geen ander advies gegeven dan: onderzoek de meer waarde van de BronM, kijk hierbij kritisch en zakelijk, zet resultaten af tegen doelen en maak een goede kosten/baten afweging. De vraag is of de BronM de vele verwachtingen waar maakt. Dat antwoord is vandaag niet gegeven.

### **Workshop 3: Landelijke implementatie van de methodiek**

In deze workshop stond de vraag centraal: geef een advies aan het Ministerie van VWS wat betreft de landelijke verspreiding van de methodiek. Het Ministerie is van mening dat er nu genoeg onderzoek is gedaan en pleit voor een brede verspreiding van de BronM in meerdere wijken in het land.

Subvragen hierbij waren:

- 1 Geef aan of je vindt dat - op basis wat je vandaag hebt gehoord – de BronM vanaf nu breder in Nederland dient te worden verspreid. Geef antwoord in krachtig JA of NEE en beargumenteer.
- 2 Denk je dat BronM een belangrijk instrument kan zijn in het realiseren van de Wmo – doelen (waarom wel, niet, beargumenteer).
- 3 Wat vind je dat er zeker moet gebeuren/nog nodig is om een bredere verspreiding mogelijk te maken (denk aan mogelijk expertisepunt, aan een ondersteuningsaanbod of aan randvoorwaarden).
- 4 Wie moet als kartrekker fungeren in de bredere verspreiding van de BronM?  
En: Welke partijen moeten hierbij worden betrokken?
- 5 Geef aan waar de middelen vandaan zouden moeten komen voor dit expertisepunt.
- 6 Vat je advies aan VWS in aantal concrete aanbevelingen samen.

Samenvatting uitkomsten.

- 1 Het Ja en nee als het gaat om de landelijke implementatie gaat gelijk op. Er zijn verschillende meningen geuit door mensen die afkomstig waren uit verschillende sectoren.  
Een 'Ja' vanuit de onderwijsorganisatie Edventure. Er worden veel voordelen gezien in de methodiek voor het onderwijs. De BronM kan zorg dragen voor een duurzame versterking van vrijwilligerswerk? Voor scholen is deze vraag belangrijk maar deze wordt te weinig gesteld. Voor de sportsector (Gelderse sport federatie) ligt het anders. De sport is vooral geïnteresseerd in meer vrijwilligers en concrete resultaten. De methodiek spreekt aan maar de vraag blijft: wat levert het daadwerkelijk op. Er moeten eerst concrete resultaten komen. Het regionaal steunpunt Spectrum: vraagt zich af hoe Arnhem de resultaten gaat verzilveren. Advies verleng eerst Arnhem voordat je op grotere schaal verder gaat. Gemeente Arnhem (mede opdrachtgever van de BronM): de methodiek zorgt voor een omdraaiing bij een organisatie. Je doet mee omdat je betrokken bent. Die boodschap is belangrijk. We moeten absoluut doorgaan maar misschien nog wachten met landelijke implementatie.
- 2 Past BronM binnen de Wmo.  
Antwoord is: Ja, maar.....Opgemerkt wordt dat de BronM wel in de Wmo gedachte past maar dat zal voor achterbannen/vrijwilligers weinig uitmaken. Daar leeft de Wmo niet. Vooral het inzetten op meer betrokkenheid (en niet alleen op vrijwilligers werven) past de methodiek goed in de Wmo/Civil Society gedachte. "It takes a village to raise a child". Door alle organisaties wordt het belang van die betrokkenheid onderkend.

Voor sommige sectoren (sport) is het extra belangrijk dat die betrokkenheid omgezet wordt in vrijwillige inzet. Dat is nog geen koud kunstje, geduld is nodig.

3 Wat moet er nog gebeuren?

Voor de experts valt of staat een bredere invoering van de methodiek met deskundige mensen. Mensen die ervaring met de BronM hebben en de methodiek naar buiten kunnen uitdragen en anderen kunnen enthousiasmeren. Het idee voor het werven van ambassadeurs voor de BronM wordt geopperd.

Ook wordt het idee gesteund om een profiel te ontwikkelen voor mensen die het kunnen uitvoeren. Misschien met een erkende 'leermeesters' of coaches die sectoroverstijgend kunnen werken. Ook is de betrokkenen helder dat er niet alleen geïnvesteerd moet worden in het breder neerzetten van de methodiek maar vooral ook in het verankeren ervan.

Het draagvlak, enthousiasme en de directie ondersteuning moet vooral vanuit de wijk komen. Vanuit de regio ("je kan ook iets doen met HBO onderwijsinstellingen") en landelijke ondersteuningsinstellingen (Civiq) kun je een ondersteuningsaanbod inrichten maar heb je meer afstand. Je kunt wel provinciaal werken aan de verspreiding van de boodschap.

4 Wie moet de kar trekken?

Het moet lokaal gebeuren, met je gezicht naar buiten. De organisatie moet lokaal ingangen hebben, kennis hebben, meerdere soorten dienstverlening.

De backoffice kan gevormd worden door landelijke organisaties (Civiq, NIZW) of provinciale steunfuncties.

5 Wie is de regionale financier?

Samenwerking TSV is mislukt. Provinciaal is er nog steeds wel veel behoefte aan. Er zijn wel mogelijkheden om wat op lokaal wordt ontwikkeld regionaal weg te zetten. Spectrum Osmose etc. kunnen wel uren investeren. Kijken of zij inzet willen leveren. Ze zijn nu aan het begroten dus we moeten er snel bij zijn.

6 Advies t.a.v. de landelijke implementatie:

De workshopleden kiezen unaniem voor een 'olievlekwerking' strategie. Stap voor stap is beter dan de BronM op grote schaal verspreiden. Maak het huidige initiatief sterker en communiceer het resultaat. Straal het uit en zorg voor borging in samenwerkingsverbanden die er nu zijn. Zoek de investeerders dicht bij huis (regionaal). Sluit aan bij wat er al is. Maak resultaten zichtbaar. Denk na over de mogelijkheden om het onderdeel van het onderwijs te maken.