

The proof of the pudding is in the eating

***Lessons learned uit peer- research OGGZ/MO:
Mankracht en Meetellen***

Eropaf! & Co U.A.
Catelijne Akkermans
Februari 2014

De GG&GD Utrecht heeft dit Klein maar Fijn onderzoek laten uitvoeren naar lessons learned in peer-research in de Mo?OGGZ, in opdracht van G4-User (onderdeel van ZonMw programma Academische Werkplaatsen Publieke Gezondheid).

Dit is een publicatie van Eropaf! & Co U.A.
Ambonplein 59
1094 P.W. Amsterdam
www.eropaf.org

Auteurs:
Catelijne Akkermans
met medewerking van Fleur Boesveldt, Max A. Huber en Charlotte Kemmeren.

Februari 2014



Coöperatie Eropaf! & Co U.A.
In samenwerking met de Stichting Eropaf! is begin 2013 de coöperatie Eropaf! & Co U.A. opgericht. In deze coöperatie werken professionals met zeer verschillende vaardigheden en specialisaties met elkaar samen aan het uitvoeren van opdrachten in de geest van Eropaf!. We verzorgen onderzoek en publicaties, bemensen het landelijk meldpunt 'Voorkomen Huisuitzettingen', bieden ondersteuning bij het (ontwikkelen van) zelfbeheer, cliëntsturing en peer-research, adviseren en ondersteunen sociale teams en organiseren (werk)conferenties en verzorgen trainingen.

www.eropaf.org
info@eropafenco.nl

1. Inleiding: peer-research in de OGGZ: lessons learned in de G4

Peer-research in de MO/OGGZ is in Nederland een betrekkelijk weinig toegepaste methode. Het is een vorm van onderzoek waarbij betrokkenen uit een bepaalde doelgroep optreden als mede-onderzoekers van problemen die zich binnen diezelfde doelgroep voordoen. Zij werken in dergelijk onderzoek samen met professionele onderzoekers. Het project 'Meetellen in Utrecht' is in dit opzicht vernieuwend voor Nederland. Het is een longitudinaal panelonderzoek onder voormalig daklozen en mensen uit de OGGZ-doelgroep, met inzet van leden uit deze doelgroep als mede-onderzoekers. De GG&GD Utrecht, het Trimbos-instituut en de Stadsbrug zijn in 2012 gestart met dit panel. In Amsterdam is recent een onderzoek onder alleenstaande mannen in de bijstand afgesloten: 'Mankracht'. Ook hier werden leden van de doelgroep bij het project betrokken – in dit geval alleenstaande mannen in de bijstand die (nog) geen betaald werk verrichtten, wegens zware belemmeringen op psychisch en/of lichamelijk vlak.

Voor de ontwikkeling van de peer-research methode is het nodig om de ervaringen van en met peer-onderzoekers over het verloop van het onderzoeksproces als inherent onderdeel van het project op te nemen en systematisch te evalueren (Noom en De Winter 2001). Dit Klein-maar-Fijn onderzoek beoogt daar aan bij te dragen. In dit onderzoek zijn Mankracht en Meetellen geëvalueerd met als doel aanbevelingen te formuleren voor de opzet, organisatie en uitvoering van peer research in de OGGZ.

Mankracht als Meetellen kennen een driedubbele ambitie en hebben zowel een onderzoeks-, activeringsdoel als beleidsdoel (aangrijppunten voor interventies formuleren). Een veronderstelling is dat de inzet van peers van meerwaarde is voor zowel het onderzoek als voor de betrokken peers. De verwachting is bijvoorbeeld dat moeilijk te bereiken doelgroepen door de inzet van peers, afkomstig uit diezelfde doelgroep, wél bereid zijn om aan het onderzoek deel te nemen. Peer research heeft ook als doel bij te dragen aan activering of herstel van de peers. Ten derde is het de opzet dat de onderzoeksresultaten input geven voor beleid en interventie.¹ Onderhavig onderzoek gaat met name in op het onderzoeksproces en succes- en faalfactoren hierin en wat het vraagt om gedurende langere tijd peerresearch te doen onder een OGGZ-doelgroep. Dit betekent dat in deze studie niet is onderzocht welke bijdrage participatief onderzoek levert aan het herstel van de peers, de kwaliteit van het onderzoek of de ontwikkeling van relevant beleid.

Centrale vraag:

Welke lessons-learned zijn aan de hand van de ervaringen met Meetellen en Mankracht te formuleren met betrekking tot opzet, organisatie en uitvoering van peer research in de OGGZ?

Meetellen is geanalyseerd op inhoud en beschreven op (tussentijdse) resultaten. Voor Meetellen heeft de evaluatie het karakter van een tussentijdse procesevaluatie. Mankracht is inmiddels afgesloten en de evaluatie die in concept gereed was, diende als basis voor de evaluatie in onderhavig onderzoek.

¹ Zie voor een overzicht van goede redenen om te investeren in patiëntenparticipatie in onderzoek: ZonMw (2013) 'Een 10 voor patiëntenparticipatie'. Den Haag: ZonMw.

Aanpak

Allereerst is er een korte literatuurstudie uitgevoerd naar peer-researchprojecten, in het bijzonder onder OGGZ-doelgroepen. Op basis hiervan is een aantal aandachtspunten geformuleerd die bij de beoordeling van peer-research een rol spelen. Deze aandachtspunten zijn meegenomen in de evaluatie en vergelijking van de twee peer-research onderzoeksprojecten onder volwassenen: Meetellen en Mankracht. Dit mondt uit in algemene aanbevelingen voor en aandachtspunten bij de opzet, organisatie en uitvoering van peer-research in de MO/OGGZ: *lessons learned* uit beide projecten, met het oog op kennisdisseminatie, toekomstig onderzoek en waar mogelijk de aanscherping van lopende projecten.

Leeswijzer

Het onderzoeksverslag bestaat uit onderling samenhangende rapportages, die ook afzonderlijk te lezen zijn:

- Literatuuronderzoek, uitmondend in relevante aandachtspunten en thema's bij de evaluatie van peer-research;
- Meetellen in Utrecht: beschrijving en evaluatie;
- Mankracht: beschrijving en evaluatie;
- Conclusie: lessons learned.

2. Literatuurverkenning

Participatief onderzoek in de OGGZ vormt in Nederland een betrekkelijk nieuwe praktijk. In 2001 experimenteerden Noom en De Winter met het inzetten van zwerfjongeren als interviewers in een onderzoek naar het functioneren van de hulpverlening. In het PAJA-project (Participatie Audit Jongeren Amsterdam) beoordeelden dak- en thuisloze jongeren opvangvoorzieningen en begeleidingstrajecten (Mak, Davelaar, Van der Lee 2009). Van 2008-2011 voerde Movisie een vergelijkend Europees onderzoek uit getiteld *Combating Youth Homelessness*. Hierin participeren zwerfjongeren als medeonderzoekers. De Amsterdamse GGD initieerde het project 'Mankracht', een onderzoek naar de leef- en gezondheidssituatie van alleenstaande mannen met een bijstandsuitkering. Mannen uit deze doelgroep werden ingezet als mede-onderzoeker (Kamann en de Wit 2012).

Deze tekst bevat een korte oriëntatie op methodiekbeschrijvingen en evaluaties van peer research onder OGGZ-doelgroepen. Er is in deze literatuurgebruik gemaakt van evaluaties en onderzoeksverslagen die betrekking hebben op bovenstaande Nederlandse peer-researchprojecten. Deze publicaties gaan voornamelijk in op de methodologische en organisatorische kanten van peer-research. Daarnaast is aanvulling gezocht in enkele recente Canadese publicaties, die een kritisch en bruikbaar overzicht geven van ervaringen die in Canada zijn opgedaan met peer-research onder OGGZ-doelgroepen. De auteurs van deze publicaties leggen sterk de nadruk op de emancipatie van de doelgroep.

Uit de bespreking van de literatuur volgt een overzicht van relevante thema's en aandachtspunten die bij de beoordeling van de opzet en uitvoering van peer research een rol spelen. De genoemde aanbevelingen komen uit de bestudeerde literatuur.

Graad van participatie

Peer-research kent verschillende verschijningsvormen. De mate van participatie kan worden vastgesteld aan de hand van de treden van de zogeheten participatieladder: 1) zelfbeheer, 2) meebeslissen, 3) coproduceren, 4) adviseren, 5) raadplegen, 6) informeren. Zelfbeheer – peers organiseren en voeren zelf projecten uit – is de meest verregaande vorm van participatie en informeren het minst verregaand. Bij meebeslissen zijn zij medeverantwoordelijk voor beslissingen, bij coproductie werken zij intensief samen met professionals aan het onderzoek en bij adviseren genereren zij ideeën of oplossingen voor vragen die zich in de uitvoering van het onderzoek voordoen. Roche, Guta en Flicker (2010) onderscheiden drie ideaaltypische modellen van peer-research, afhankelijk van de mate van participatie:

- *Advisory Model*: peers maken deel uit van een advies- of stuurgroep, maar zijn niet zozeer betrokken bij de operationele kant van het onderzoek. Zij geven bijvoorbeeld advies en feedback ten aanzien van aanpak, vraagstelling, methode en/of dataverzameling.
- *Employment Model*: peers zijn als medewerkers betrokken bij het onderzoek. Vaak is het onderzoeksontwerp al vastgesteld voor peers erbij worden betrokken. Hun inbreng kan zich beperken tot het werven van respondenten en/of het invoeren van onderzoeksresultaten, maar zij kunnen ook een rol vervullen in dataverzameling en – analyse.

- *Partner Model*: peers zijn partners (of zelfs leidend) in het onderzoek. Zij spelen een actieve en gelijkwaardige rol in alle onderzoeksfasen. Er is sprake van gezamenlijke besluitvorming.

De eerste twee vormen werken het best wanneer de rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen expliciet worden gemaakt en wanneer er nadrukkelijk aandacht is voor de beperkingen van participatief onderzoek. Het Employment Model kent ook enkele aandachtspunten: veelal is er een strikte taakverdeling, wat weliswaar erg efficiënt kan zijn, maar ook het onderscheid en de ongelijke machtsverhouding tussen peers en de andere teamleden kan benadrukken. Bij data-analyse en -interpretatie worden peers meestal niet betrokken, omdat zij hiervoor minder belangstelling zouden hebben, hiertoe niet vaardig zouden zijn of vanwege tijdgebrek. Een strak afgebakende taakverdeling en met name het beperken van de taken van de peers kan op gespannen voet staan met het uitgangspunt van empowerment.

Bovenstaande indeling betreft de organisatie van het peer onderzoek naar de aard van de participatie door de peers. Tijdens het onderzoek kunnen verschillende vormen van participatie naast elkaar of opeenvolgend voorkomen: zo kunnen peers bijvoorbeeld in de data-verzameling als co-producent met de onderzoekers optrekken, terwijl ze in de data-analyse een adviserende rol hebben. Een andere ordening is die naar de verschillende onderzoeksfasen waarin peers kunnen participeren: 1) voorbereiding, 2) werving, selectie en training, 3) uitvoering en 4) na de onderzoeksperiode (Van Deth 2010; ZonMw 2006).

Fase 1: Voorbereiding

Meerdere studies adviseren om peers te betrekken in de voorbereidende fase van onderzoek, bijvoorbeeld bij het vaststellen van onderzoeksdoelen en –ontwerp (waaronder ook het stellen van prioriteiten, formuleren van de onderzoeksvraag en beoordelen van het onderzoeksdesign). Zij kunnen helpen inschatten of het onderzoek haalbaar is, hoe belastend deelname zal zijn voor de respondenten en hoe groot hun bereidheid zal zijn om mee te werken (ZonMw 2006: 30).

Roche, Guta en Flicker (2010) wijzen op het belang van reflectie vooraf op onderzoeksdoelen en verwachtingen ten aanzien van de peers. Ze adviseren om de rollen en verantwoordelijkheden van álle deelnemers aan het project vooraf te bespreken, dus zowel van peers als overige onderzoekers en teamleden. Dit is nodig om te kunnen bepalen welk organisatiemodel (advisory, employment of partner) het best past. Hierbij horen ook beslissingen ten aanzien van de betaling of beloning van peers: worden zij als vrijwilliger of als werknemer ingezet? In de praktijk krijgen peers in de opzetfase van participatief onderzoek niet altijd een stem. Soms is hun invloed om praktische of organisatorische redenen beperkt. Zo moest in *Combating Youth Homelessness* aan Europese subsidievoorwaarden worden voldaan (waaronder het overleggen van een Verklaring Omtrent Gedrag) waar geen inspraak over mogelijk was.

Paradis en Mosher (2012) wijzen op nóg een punt: schep bij de voorbereiding van het project duidelijkheid over de financiering, en met name of er genoeg middelen zijn om het project af te ronden en mogelijk ook een vervolg te bieden.

Fase 2 werving, selectie en training

De geraadpleegde literatuur is weinig expliciet over de competenties en vaardigheden waarover peers zouden moeten beschikken. Alleen Van Deth (2010) expliciteert de criteria voor de mede-onderzoekers in *Combating Youth Homelessness*, onder andere met betrekking tot leeftijd, ervaring met dakloosheid, benodigde vaardigheden en competenties (zoals het beschikken over goede communicatieve en uitdrukkingsvaardigheden). Van professionals wordt een uitnodigende, betrouwbare en ontwikkelingsgerichte houding verwacht (Van Deth en Van Doorn 2012: 124).

Het Wellesley Instituut adviseert om vooraf in expliciete en praktische termen te omschrijven tot welke doelgroep de 'peer' moet behoren en aan welke criteria zij moeten voldoen. Zo zouden peers elkaar bij aanvang van het project niet moeten kennen, 'om de openheid en onbevangenheid te bewaren' (Van Deth 2010: 25). Het kan emotioneel belastend zijn om lotgenoten te interviewen en geconfronteerd te worden met de vroegere leefwereld en moeilijkheden (Paradis en Mosher 2012: 13; Smith 2010: 18). Ook reguliere onderzoekers kunnen worden geraakt door wat zij zien en horen tijdens het veldwerk, maar peers zijn juist door hun persoonlijke geschiedenis extra kwetsbaar. Deze kwetsbaarheid zou groter zijn bij peers met ervaringen in het verleden dan bij peers die er zelf nog 'in zitten'. Hier vloeit de volgende aanbeveling uit voort: erken dat peer-researchers specifieke ondersteuning en supervisie nodig hebben en zorg dat deze in het hele project verankerd zijn (Roche, Guta, Flicker 2010: 3). Dit kan bijvoorbeeld door regelmatige 'debriefing': gezamenlijke bijeenkomsten waarin wordt teruggeblikt op opgedane ervaringen. Dit draagt bij aan het omgaan met emoties die het onderzoek bij de peers oproept, aan een reflectie op het onderzoeksproces en daarmee aan de kwaliteit van het onderzoek.

Na de werving en selectie worden de peers getraind, op onder meer interviewtechnieken en onderzoeksvaardigheden. Deze training maakt inzichtelijk hoe onderzoek werkt, wat de peers kunnen verwachten en welke vaardigheden ze kunnen verwerven door mee te doen. Een training draagt bij aan de interviewvaardigheden van de peers en kan anderzijds ook leiden tot aanpassing van formuleringen in de vragenlijst. Positief effect daarbij kan zijn dat peers ervaren dat zij invloed kunnen uitoefenen op en onderdeel uitmaken van het project (Smith 2010). Dit zou ook de motivatie bevorderen om de vragenlijst nauwkeurig af te nemen en daarmee de kwaliteit van de dataverzameling vergroten (Van Deth 2010: 43). Het is van belang dat de trainingen aansluiten bij de behoeften van de peers. Het gaat dan niet alleen om (onderzoeks)vaardigheden, ook het (leren) omgaan met emoties of het verwerven van sociale vaardigheden (Guta, Flicker en Roche 2010: 14).

Fase uitvoering onderzoek

Tijdens het uitvoeren van het onderzoek kunnen peers op allerlei manieren participeren: als mede-onderzoekers die respondenten werven, bij het data verzamelen, gegevens invoeren, analyseren en interpreteren. De inzet van peers stelt specifieke eisen aan de organisatie van het veldwerk (Smith 2010: 14), met name wat betreft (praktische) ondersteuning die peers nodig hebben, bijvoorbeeld bij het nakomen van afspraken, samenwerken en plannen. Regelmatig contact tussen peers en andere teamleden is belangrijk om problemen op te lossen, onderlinge communicatie te bevorderen en uitval te voorkomen. Het blijkt een uitdaging om

peers voor langere tijd betrokken te houden. Van Deth stelt dat het risico van uitval verkleind kan worden door de tijd die verstrijkt tussen het volgen van de training en de start van het onderzoek zo kort mogelijk te houden.

Alle bestudeerde onderzoeken besteden aandacht aan de relatie tussen onderzoekers en teamleden enerzijds en de peers anderzijds. Het is immers niet ondenkbaar dat de inzet van peers meer instrumenteel wordt, dan daadwerkelijk 'empowering'. Onderzoekers en peers zijn onderling van elkaar afhankelijk. Participatie van peers is pas werkelijk mogelijk wanneer aandacht wordt besteed aan deze onderlinge afhankelijkheid en wanneer wordt geïnvesteerd in een gedeelde, transparante besluitvorming.

Fase 4 na de onderzoeksperiode

Ook nadat het feitelijke onderzoek is afgesloten, kunnen peers (blijven) participeren door het verspreiden van onderzoeksresultaten, het implementeren van onderzoeksresultaten en, tot slot, het evalueren van het onderzoek (ZonMw 2006). Als in de loop van het project een goed team is ontstaan en de peers gewend zijn aan regelmatig contact en support, is het een reëel risico dat zij in een gat vallen wanneer het onderzoek is afgelopen (Mak, Davelaar en van der Lee 2009: 28). Er zal daarom vanaf het begin af aan aandacht moeten zijn voor het einde van het project, met name voor de manier waarop steun en contact na afloop van het project kunnen worden geborgd.

Van Deth en Van Doorn benoemen vier algemene aandachtspunten om participatief onderzoek als methode effectief in te zetten (2012: 156). Allereerst is een goede samenwerking tussen onderzoekers en mede-onderzoekers vereist. Ten tweede moet worden ingecalculeerd dat de organisatie en uitvoering van participatief onderzoek extra tijd en geld kost en dat participatie geborgd wordt in randvoorwaarden: *meedoen is mogelijk maken*. Ook brengt de inzet van peers veel onzekerheden met zich mee voor het verloop en de planning van het wetenschappelijk onderzoek. Houd er rekening mee dat de planning tussentijds moet worden aangepast of dat de taakverdeling verandert. Tot slot geldt: hoe meer inzicht in de gemaakte keuzen en hoe meer inspraak de medeonderzoekers daadwerkelijk kregen, hoe groter hun inzet in het onderzoeksproces.

Paradis en Mosher (2012) pleiten in hun evaluatie van peer-research onder dakloze vrouwen voor een verregaande vorm van participatie: peers dienen rechtstreeks betrokken te zijn bij het onderzoek en controle te hebben over het onderzoeksproces. Zij huldigen het principiële standpunt dat peer-research niet alleen moet leiden tot kennis, maar met name tot het verbeteren van de situatie van betrokkenen. Een deel van de voor dit overzicht bestudeerde literatuur – vooral het onderzoek van Paradis en Mosher (2012) en de studies van het Wellesley Institute – stelt empowerment boven de kwaliteit van het peer-research. Volgens de auteurs is het voornaamste doel van de inzet van leden uit de te onderzoeken doelgroep het verbeteren van de situatie van die doelgroep. Andere studies, waaronder de evaluatie van *Combating Youth Homelessness* (Deth 2010) en het Handboek Patiëntenparticipatie, leggen de nadruk op de kwaliteit van het onderzoek en besteden met name aandacht aan de methodiek van peer-research. In beide benaderingen wordt nadrukkelijk aansluiting gezocht bij de leef- en belevingswereld van de te onderzoeken doelgroep en daarvoor is peer-research een geschikt middel. Alle geraadpleegde studies benadrukken dan ook dat de participatie van peers niet symbolisch moet worden

ingevuld: biedt peers erkenning voor hun werk en zorg ervoor dat deelname aan het onderzoek ook daadwerkelijk kan bijdragen aan het herstel van de betrokken peers, maar ook aan dat van de leden van de peergroep in bredere zin.

Alle geraadpleegde bronnen benoemen het spanningsveld dat kan ontstaan tussen het begeleiden van peers en het bewaken van de onderzoeksdoelen. Het bevorderen van participatie (activeren, motiveren, zorgen dat mensen meedoen) vraagt om andere inzet dan het verrichten van onderzoek (voldoende respondenten bereiken, betrouwbare data verzamelen, binnen een niet al te lange tijdsspanne). Kortom: peer-research vraagt tijd, moeite en geld en stelt specifieke eisen aan de organisatie en planning.

Bij de beoordeling van peer-research gelden per fase de volgende specifieke aandachtspunten:

Fase 1 (voorbereiding): Voor welk organisatiemodel is gekozen? In welke mate zijn de peers betrokken in de voorbereidende fase?

Fase 2 (werving, selectie en training): In hoeverre is het profiel van peers vooraf helder omschreven? Hoe is de selectie gelopen?

Fase 3 (uitvoering): Op welke manier worden de peers tijdens de uitvoering van het onderzoek ondersteund? Hoe is het contact tussen onderzoekers en peers? Over welke competenties moeten peers en andere betrokkenen beschikken?

Fase 4 (na het onderzoek): Op welke manier participeren peers nadat het onderzoek is afgesloten? Is er eventueel zicht op een vervolgtraject? Is er 'nazorg' voor de betrokken peers opgezet, en zo ja: in welke vorm?

Conclusie: aandachtspunten

Een belangrijk aandachtspunt bij het beschrijven en beoordelen van peer research is **de graad van participatie** van de peers (vgl. Roche, Guta en Flicker): worden zij ingezet als consultant, als assistent (bijvoorbeeld bij het werven en interviewen van respondenten) of als partner (als gelijkwaardig mede-onderzoeker)? Andere aandachtspunten bij de kwaliteitsbeoordeling van de opzet, inrichting en uitvoering van peer research hangen samen met (de mate van) participatie door peers en de manier waarop randvoorwaarden voor participatie worden geborgd:

hoe krijgt participatie door peers in de verschillende onderzoeksfases vorm en op welke manier wordt deze geborgd?

3. Peer-research in de OGGZ: Mankracht

In verschillende oggz-doelgroepen – daklozen, cliënten van Vangnet & Advies en druggebruikers - zijn alleenstaande mannen oververtegenwoordigd. Het vermoeden dat de groep alleenstaande mannen met een bijstandsuitkering een grote kans heeft op OGGZ-problematiek, vormde aanleiding om in 2008 een onderzoek onder deze groep Amsterdammers te starten. Dit mondde uit in het project 'Mankracht'. Project Mankracht is opgezet als een peer-to-peer onderzoek, waarbij alleenstaande mannen met een bijstandsuitkering participeren als mede-onderzoeker. Mankracht kent drie doelen: 1) activering (van mannen in de bijstand, onder wie de groep peers), 2) het ontwikkelen en uitvoeren van verdere interventies en 3) een onderzoeksdoel.



De activeringsdoelen bestaan uit maatschappelijke activering en empowerment van de mede-onderzoekers. Het tweede doel is het ontwikkelen en uitvoeren van verdere interventies. Doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de problematiek en het formuleren van aangrijpingspunten voor preventie, om betrouwbare data te verzamelen die aansluiten bij de leefwereld van de doelgroep en relevant zijn voor beleid.

2. Evaluatie Mankracht: lessons learned

In hoeverre bovenstaande doelen zijn bereikt in het project Mankracht is hier geen onderwerp van studie. Dit betreft een procesevaluatie, die beschrijft welke lessen er zijn geleerd tijdens het uitvoeren van onderzoek met de inzet van peers uit een kwetsbare doelgroep. Mankracht omvat meer dan onderzoek. Onderhavige evaluatie gaat vooral in op de onderzoeksfase waarbij peers zijn betrokken (de eerste fase van het project).

geraadpleegde bronnen

Er is door de GGD Amsterdam een begin gemaakt met de evaluatie van Mankracht. Er zijn interviews afgenomen met 12 mannen die als mede-onderzoeker hebben gewerkt. De veldwerkcoördinator, die ook de selectie en werving van de deelnemers begeleidde, is tweemaal geïnterviewd: over de werving van de deelnemers en over de begeleiding gedurende het project. Van deze interviews zijn transcripties gemaakt. Er is een concept-veldwerkverslag dat ingaat op de werving van de deelnemers en de uitvoering van het project. Bovengenoemde bronnen zijn voor deze evaluatie geraadpleegd. Daarnaast is te rade gegaan bij het werkdocument Mankracht Fase 2, het draaiboek van Project Mankracht en het rapport 'Mankracht in de bijstand. Een beeld van de leef- en gezondheidstoestand van alleenstaande

mannen in de bijstandsuitkering in Amsterdam' en de presentatie 'Lessen uit Project Mankracht: participatief onderzoek ter preventie van OGGZ-problematiek'.² Ter aanvulling zijn gesprekken gevoerd met de projectleider (Matty de Wit) en actie-onderzoeker (Tjerk Kamann) van de Amsterdamse GGD. Alle geraadpleegde bronnen zijn afkomstig van de GGD. Het betreft een evaluatie vanuit het perspectief van de onderzoekers.

organisatie en opzet Mankracht

Mankracht is een samenwerking tussen GGD Amsterdam, Dienst Werk en Inkomen (gemeente Amsterdam), Radar Advies, reïntegratiebedrijf Pantar en mannen uit de doelgroep zelf.

DWI leverde de gegevens die nodig waren voor het werven van de interviewers en faciliteerde de wervingsmedewerkster vanuit de GGD (onder meer door het bieden van een werkplek, toegang tot het registratiesysteem en contact met klantmanagers). Mannen uit de doelgroep zijn bij het project betrokken als mede-onderzoekers. De GGD begeleidde hen bij de dagelijkse werkzaamheden en onderzoeksgelateerde zaken, voor hun persoonlijke ontwikkeling algemene activering werden zij ondersteund door Radar. Pantar controleerde het activeringstraject en beoordeelde of deelnemers door konden stromen naar een volgend traject.

Aanpak

De doelgroep van het project Mankracht zijn mannen met een bijstandsuitkering in Amsterdam, zelfstandig wonend, tussen de 23-65 jaar, op trede 1 t/m 4 op de reïntegratieladder³, niet geregistreerd als dakloos, geïnstitutionaliseerd of in beeld als 'bijzondere doelgroep' bij DWI.

De peers zijn afkomstig uit deze doelgroep, en bevinden zich op trede 2 (*klanten die wegens zware belemmeringen - dikwijls van medische of psychische aard – (nog) niet te belasten zijn met arbeid, maar wel deel kunnen nemen aan een traject richting sociale of maatschappelijke activering*) en nemen niet deel aan een ander activeringstraject, aangevuld met de volgende contra- en pro-indicaties:

contra – indicaties

1. tijdelijke ontheffing deelname sociale of maatschappelijke activeringsplaats
2. voornemens een zelfstandig bedrijf te beginnen
3. uitkering opgeschort ivm verblijf buitenland
4. criminele antecedenten laatste 5 jaar
5. gediagnosticeerde psychiatrische stoornis niet verenigbaar met interviewfunctie
6. ernstige verslaving niet verenigbaar met interviewfunctie
7. ernstige gezondheidsproblemen niet verenigbaar met interviewfunctie
8. agressie incidenten/wangedrag in eerder contact met klantmanager / weigering toegang gebouw DWI

² Presentatie van T. Kamann op het congres 'Effectief communiceren met laaggeletterden' (9 september 2010): <http://www.nigz.nl/upload/TjerkKamann-LessenuitProjectMankracht.pdf>

³ De tredenindeling geeft aan hoe groot de afstand is tot de reguliere arbeidsmarkt, van trede 1 (mensen die niet te belasten zijn met werk of een activeringstraject) tot trede 5 (mensen die het aantal uren dat zij beschikbaar zijn ook daadwerkelijk werken).

pro-indicaties

1. coöperatieve instelling (afsprakentrouw)
2. werkdenkniveau: leerbaarheid, opleidingsniveau, type voltooide opleidingen en werkervaringen
3. houdingsaspecten: met mensen om kunnen gaan
4. perspectief op doorgroei naar trede 3⁴

Klantmanagers, stadsdeeladviseurs en diagnosepartijen⁵ konden mannen voor het project aandragen. Medewerkers van Radar voerden een intakegesprek waarin het project en de voorwaarden werden toegelicht. Alleen in uitzonderlijke gevallen – bijvoorbeeld bij een zeer duidelijke contra-indicatie - kon een deelnemer in dit stadium afvallen.

Het is het streven van de DWI is om vraaggericht te werken. In dit project echter zijn cliënten bij het project gezocht (“de omgekeerde werkstraat”). De verwachting was dat zonder deze werkwijze niet voldoende mannen zouden worden geworven. De DWI directie moest de ‘omgekeerde werkstraat’ goedkeuren, wilde het project ook daadwerkelijk kunnen starten. Dit was een formeel go – no go moment.

Het streven was om circa 80 mannen als mede-onderzoekers te werven. Uiteindelijk zijn 75 mannen aangemeld voor het traject, van wie ongeveer de helft door DWI verplicht was tot deelname. De termijn en invulling, evenals het aantal uren dat besteed werd (tenminste vier dagdelen wekelijks), stonden vooraf vast.

De deelnemers werden getraind in het afnemen van de vragenlijsten. De training nam ongeveer een maand in beslag. Met de eerste trainingsgroep is de concept vragenlijst besproken. Er is gekeken of de thema’s in de vragenlijst aansloten bij de beleving van de doelgroep en of er thema’s misten. In de uitvoerende fase vervulden de deelnemers een actieve rol in de dataverzameling. Zij legden contact met respondenten, maakten een interviewafspraken en namen het interview af tijdens huisbezoek. Vervolgens voerden zij de resultaten in in de computer. Daarmee hebben de mannen gewerkt aan hun sociale vaardigheden en zelfvertrouwen en het bijhouden van een administratie.

De mannen hebben gezamenlijk zo’n 415 interviews afgenomen. In mei 2010 is het peer-researchdeel afgesloten. Vanaf medio november 2010 zijn respondenten die nog niet bereikt waren (opnieuw) benaderd door professionele interviewers van de dienst Onderzoek en Statistiek. In totaal zijn bij 472 mannen uit de aselect getrokken steekproef (n=1800) interviews afgenomen (26%).⁶

Tijdspanne

Het peer-researchdeel (1^e fase) liep van augustus 2008-mei 2010. De werving startte eind april 2009, half juni begon de eerste trainingsgroep. In de daaropvolgende maanden liep de werving door. Begin november is de laatste van de vijf groepen getraind. In het najaar van 2010 zijn de laatste interviews (door medewerkers van O+S) gehouden.

⁴ Trede 3: klanten die een gemiddelde belemmering richting arbeidsmarkt hebben en derhalve geplaatst kunnen worden op een traject richting werk om hun ‘algemene werknemersvaardigheden’ te verbeteren.

⁵ Externe bureau’s waar psychologen op aanvraag van DWI nadere diagnoses stellen met betrekking tot passende inzet en activering van cliënten.

⁶ Deze gegevens zijn afkomstig uit Kamann en De Wit (2012) *Mankracht in de bijstand*. Amsterdam: GGD.

In de tweede fase van Mankracht hield de GGD zich vooral bezig met het analyseren van de data. De veldwerkcoördinator was niet langer betrokken bij het project en de mannen kregen een vrijere en meer kwalitatieve rol. De deelnemende mannen die langzamerhand 'doelgroep experts' waren geworden door de vele interviews die zij hadden gehouden, ontwikkelende samen met Radar Advies en een kunstenares allerlei initiatieven. Zij hebben uiteindelijk een aanbod onderzoek verricht in stadsdeel West, het GGZ cursus aanbod betreft 'omgaan met emoties' helpen toespitsen op (alleenstaande) mannen, hun eigen leefwereld letterlijk in beeld gebracht met een foto-project en een feestelijk evenement georganiseerd om de doelgroep in contact te brengen met het hulpaanbod in de buurt. Tot slot hebben de mannen posters gemaakt waarop zij hun visie op de problematiek en bevindingen uit hun aanbodsonderzoek hebben opgetekend.

Het sluitstuk van project Mankracht was het symposium op 22 februari 2011, waar de belangrijkste resultaten uit beide fases werden gepresenteerd aan beleid en werkveld. Hierna ging Mankracht verder als klassiek cohort onderzoek, waarbij de peers slechts zijdelings zijn betrokken.

Onder begeleiding van Radar-Advies hebben de mannen een klein aanbodonderzoek gedaan en een feestelijk evenement georganiseerd waar doelgroep en hulpaanbod elkaar konden vinden. Uitkomsten van deze interviews en ervaring van dit evenement hebben de mannen uitgewerkt en vormgegeven op mooie posters. Op de posters leest u de visie van deze doelgroepexperts: hoe ziet de doelgroep zichzelf? Wat missen zij in het huidige aanbod?

*Onder begeleiding van kunstenares Lieselot Moed tot slot, hebben de mannen foto's gemaakt van hun dagelijkse leven. Deze foto's zijn in een sequentie van beelden geplaatst die u een directe blik in de leefwereld van deze mannen gunt. Terwijl de beelden aan u voorbijtrekken, confronteert een commentaarstem u met de vragen uit de vragenlijst. Zo zit u even 'aan de andere kant van de behandeltafel' in de stoel van de geïnterviewde.
(tekst op uitnodiging voor het symposium)*

Opgedane ervaringen in Mankracht

Fase 1: de voorbereidende fase.

Opstartperiode

Bij het voorbereiden van het onderzoek (augustus 2008 – april 2009) zijn mannen uit de bijstand niet actief betrokken. Het nam enige tijd in beslag voor het onderzoek van start kon gaan. Dit kwam met name door organisatorische zaken (zoals het verkrijgen van benodigde gunningen) en het maken van praktische samenwerkingsafspraken tussen betrokken partijen. Uit de voorbereidende fase, waarin het even duurde voor alle gemaakte afspraken operationeel waren, blijkt dat een samenwerking met meerdere partijen extra inzet en geduld vraagt. Dit geldt niet specifiek voor peer-onderzoek, maar omdat in participatief onderzoek vrijwel altijd meerdere partijen zijn betrokken, is dit een punt van aandacht.

De samenwerkingsconstructie en taakverdeling werd ingegeven door de financieringsconstructie van Mankracht: het geld van de DWI voor de activeringstrajecten ging geheel naar Radar. Radar voorzag in een coach ter begeleiding van de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers. Radar was verantwoordelijk voor het behalen van de reïntegratiedoelen. Dit werd gecontroleerd door Pantar. De GGD begeleidde onderzoeksgerelateerde activiteiten: zij leverden de projectleider, veldwerkcoördinator en onderzoeker. In de praktijk bleek dat het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden en persoonlijke ontplooiing in elkaar overvloeien (zie ook de bespreking van de trainings- en uitvoerende fase). Daarmee

was er een grote overlap in de werkzaamheden van de persoonlijke coach en de veldwerkcoördinator. De vraag is of een strikte taakverdeling functioneel is. Dit inzicht is in de trainings- en uitvoeringsfase ontwikkeld, maar omdat de financiering en taakverdeling bij aanvang van het project worden geregeld, volgt hieruit een *lesson learned* voor de voorbereidende fase.

Competenties veldwerkcoördinator

Vooraf is nagedacht over welke competenties de veldwerkcoördinator zou moeten beschikken om te werken met mensen uit de doelgroep. De veldwerkcoördinator concludeert na afronding van het project dat de volgende vaardigheden en kennis noodzakelijk zijn:

- Contactvaardigheid – o.a. beschikken over inlevings- en observatievermogen, conflicthanteren;
- Coördinatievaardigheid – o.a. problemen signaleren en kunnen bespreken met projectteamleden;
- Kennis van onderzoek én doelgroep;
- Computervaardigheid – de mede-onderzoekers kunnen ondersteunen bij het invoeren van kwantitatieve gegevens in databestand;
- Stressbestendigheid.

Met name goede contactvaardigheden en stressbestendigheid zijn essentieel en vormden de basis voor het slagen van het project. Als de veldwerkcoördinator hierover niet had beschikt, was het onderzoeksdeel niet van de grond gekomen, zo luidt het retrospectieve oordeel van de projectleider en onderzoeker.

Lesson learned

Bij het opzetten van Mankracht is onderzoek en activering gescheiden: onderzoek viel onder de GGD, activering en reïntegratie onder Radar/Pantar. Deze taakverdeling werd voornamelijk ingegeven door organisatorische en financiële overwegingen. De *lesson learned* is dat in peer-research onderzoeks- en activeringsdoelen in de uitvoeringspraktijk niet strikt te scheiden zijn: het uitvoeren van onderzoekstaken draagt voor de peers bij aan activering en persoonlijke ontwikkeling. De betrokken onderzoekers hebben niet alleen onderzoekstaken, zij zullen ook (deels) werken aan de reïntegratie en activering van de peers. Dit betekent ook dat de onderzoeker moet beschikken over competenties om dit te begeleiden, en niet alleen over klassieke onderzoeksvaardigheden.

Fase 2: werving, selectie en training deelnemers

Vooraf is duidelijk omschreven tot welke doelgroep de peers behoren en aan welke criteria zij moesten voldoen om deel te nemen. In de praktijk werden deze criteria soepel gehanteerd, om zo binnen een redelijke tijdspanne aan voldoende deelnemers te komen. De veldwerkcoördinator stelt achteraf dat het van belang is '*dat de persoonlijke situatie van de deelnemer bij aanvang van het project duidelijk is, zodat persoonlijke problemen niet tot een te grote belemmering en/of uitval zullen leiden*'. Acute psychiatrische problemen of actuele verslavingsproblematiek golden als contra-indicatie. Het is het overwegen waard om ook de aanwezigheid van

chronische psychiatrische problematiek als contra-indicatie te hanteren. Een strengere selectie zou dan moeten zorgen voor minder uitval.⁷

Een aantal mannen is het project gaandeweg leuk gaan vinden, ondanks de verplichting en tegen hun verwachting in. De indruk bestaat dat bij deze doelgroep – mannen die al langere tijd werkloos zijn en weinig initiatief tonen – de verplichting het goede duwtje in de rug is. De eerste stap was het verschijnen op de afspraken. Vervolgens heeft de werkwijze in het project de intrinsieke motivatie van de mannen mogelijk aangewakkerd: er was een pragmatische manier van omgaan met problemen (gewoon doen wat handig is, weinig bureaucratie en veel inspraak). Geef – en dat is de essentie van het werken met peers – de deelnemers eigenaarschap over (delen van) het project, luister naar hun inbreng en laat hen beslissingen nemen.

training

De ervaring met de trainingen heeft geleerd dat er veel aandacht moet worden besteed aan interviewvaardigheden: aan het contact leggen met respondenten, aan het hen overtuigen en geïnteresseerd houden en aan het omgaan met de emoties van respondent en interviewer. Het onderscheid tussen het verwerven van onderzoeksvaardigheden en het versterken van sociale vaardigheden is niet strikt te maken.

Een aantal deelnemende mannen had moeite met het nakomen van afspraken en/of samenwerken. Dit beïnvloedde op een negatieve manier het groepsproces. Ook kon er een sfeer van ‘stoerdoenerij’ hangen, waardoor er niet altijd ruimte was voor individuele kwetsbaarheden en emoties. Enkele deelnemers ervoeren het gebrek aan basisvaardigheden en competenties bij anderen als belemmerend. Zij noemen met name slechte sociale vaardigheden en gebrek aan motivatie bij andere deelnemers.

Lessons learned

Vooraf was helder omschreven wie de doelgroep is en aan welke criteria de deelnemers zouden moeten voldoen. In de praktijk zijn deze eisen naar beneden bijgesteld om genoeg deelnemers te kunnen werven. Het kan te overwegen zijn de deelnemers scherper te selecteren op basisvaardigheden en competenties, zowel om risico op uitval te beperken als om groepsdynamiek minder kwetsbaar te maken. Anderzijds betekent dit uitsluiting van een kwetsbare groep, die juist baat kan hebben bij een dergelijk activeringstraject. Een ander, praktisch bezwaar is dat het bij een strengere selectie lastig kan zijn om binnen gestelde termijnen genoeg deelnemers te werven. Dit zijn inhoudelijke afwegingen, die het vooraf moeten worden gemaakt. Een *lesson learned* is dat helderheid vooraf op selectiecriteria van deelnemers van belang is, maar dat er rekening mee moet worden gehouden dat deze criteria in de praktijk moeten worden bijgesteld.

In veel peer-research projecten worden de peers op basis van vrijwilligheid geworven. Een *lesson learned* is dat, onder bepaalde voorwaarden, peers verplicht kunnen worden tot deelname. Dit stelt eisen aan de begeleiding – met name wat betreft het overwinnen van weerstand en bevorderen van de motivatie. Het moet aantrekkelijk worden gemaakt voor peers om deel te nemen aan het project.

⁷ Met uitval wordt bedoeld: het voortijdig afhaken van deelnemers. Het gaat hier niet om mannen die doorstroomden naar een vervolgtraject.

Tot slot: training in het kader van een peer-research omvat meer dan louter het verwerven van onderzoeksvaardigheden. De *lesson learned* is dat zo'n training ook bijdraagt aan persoonlijke ontwikkeling en het versterken van sociale vaardigheden van de deelnemers.

Fase 3: uitvoerende fase

Het benaderen van respondenten

Het bleek niet altijd eenvoudig om contact te leggen met respondenten en vervolgens hun medewerking te verkrijgen. Vooral jongere mannen waren moeilijk te bereiken.

De deelnemende mannen kregen vrijheid en verantwoordelijkheid om hun werkproces zelf vorm te geven. In de praktijk bleek deze vrijheid zo groot dat de dataverzameling niet vorderde. Ook de invoering van een beloning - elke honderdste vragenlijst vieren met een succes-feest - had weinig effect. Vervolgens is in samenspraak met de deelnemende mannen, een andere werkwijze bedacht. Er ontstond een taakverdeling op basis van de voorkeur en vaardigheden van de deelnemers. Mannen die goed waren in het werven van respondenten belden op zogenoemde belmiddagen mannen uit de doelgroep om zoveel mogelijk interviewafspraken te plannen. Anderen richtten zich op het interviewen zelf, een enkeling hield zich vooral met administratieve taken bezig. Het begeleiden van de duo's nam veel tijd in beslag. Het betekende ook dat de veldwerkcoördinator een meer sturende rol kreeg: zij gaf de gemaakte afspraken door aan de interviewers en controleerde of de interviews werden afgenomen. Deze werkwijze was voor de onderzoeker en veldwerkcoördinator arbeidsintensiever, maar succesvol. De mannen waren tevreden over de nieuwe aanpak en ook ging de dataverzameling vlotter. Op deze manier konden ook de mannen die niet over (alle) benodigde vaardigheden bleken te beschikken, toch bij het project betrokken blijven.

Interviews

De oorspronkelijke bedoeling was dat de mannen het interview zouden eindigen met een kwalitatief deel, aan de hand van een zelf opgestelde vragenlijst. Hiervoor bleken de beschikbare tijd en de interviewvaardigheden van de mannen niet toereikend. Het afnemen van kwalitatieve interviews is doorgeschoven naar de 2^e fase. Er zijn goede ervaringen opgedaan met het inzetten van mannen die een andere taal machtig zijn – er konden ook interviews in het Somalisch, Ghanees, Spaans of Arabisch worden gehouden.

De interviews werden bij de respondenten thuis afgenomen (een enkele keer in het café). Sommige mannen wilden in hun eigen wijk liever geen interviews afnemen. De deelnemers vonden de moeilijke omstandigheden die ze bij de geïnterviewden aantreffen wel eens aangrijpend. De wekelijkse terugkommiddagen waren onder meer bedoeld om deze ervaringen te bespreken, maar hier bleek in de praktijk niet altijd ruimte voor. Er hing soms een sfeer van stoerdoenerij, memoreert de veldwerkcoördinator.

Begeleiding

De deelnemende mannen willen '*nagenoeg allen (...) iets bijdragen aan de samenleving of mensen helpen*'⁸. Hier werd op aangehaakt door te benadrukken dat hun inbreng nodig was om andere mannen te helpen. Sommigen vonden het lastig om aan hun rol van interviewer vast te houden en wilden 'hulpverleners': iets doen,

⁸De citaten in deze paragraaf 'begeleiding' zijn afkomstig uit de interviews met de veldwerkcoördinator.

helpen. Dan spreekt onderzoekswerk niet meteen tot de verbeelding – het daadwerkelijk helpen van de doelgroep zal pas op langere termijn kunnen plaatsvinden.

Tijdens het veldwerk slokten praktische zaken en het activeren van de deelnemers de meeste tijd op. Om de kwaliteit van het onderzoek te kunnen borgen, stelde de GGD-onderzoeker problemen in methodiek en aanpak aan de orde tijdens groepsbijeenkomsten. Er was veel tijd nodig voor instructie en ondersteuning om de mannen hun taken te laten uitvoeren, zoals bijvoorbeeld *'helpen bij het invoeren van de gegevens, aanwezig zijn bij de belmiddag, allerlei vragen beantwoorden, oplossen van ad hoc problemen'*. Dit betekent een *'hoge werkdruk door voortdurend snel moeten schakelen'* en vraagt de nodige flexibiliteit en eigenlijk continue beschikbaarheid van de begeleiders (veldwerkcoördinator en de begeleider vanuit Radar).

De deelnemers bleken sterke behoefte te hebben aan duidelijkheid over de regels, heldere afspraken en een consequente naleving ervan. Sommigen vonden het problematisch dat begeleiders in hun ogen hun afspraken niet altijd nakwamen. Dit gevoel was wederzijds, aldus de veldwerkcoördinator: *'er werd niet duidelijk omgegaan met rechten of plichten zoals aanwezigheid, recht op OV-kaart. Dit leidde soms tot fricties'*.

De ondersteuning vond plaats op een door de mannen gekozen moment. De mannen waren beperkt beschikbaar en niet altijd in staat om hun beschikbaarheid af te stemmen op het werk. De groepsbijeenkomsten werden niet altijd door iedereen bezocht. Sommige mannen hadden moeite met plannen en het nakomen van afspraken, onder meer vanwege hun persoonlijke omstandigheden, een terugval in alcoholgebruik of psychische problemen. Naast groepsbijeenkomsten vond er individuele begeleiding plaats (door de coach van Radar), met aandacht voor ervaringen die in de groepsbijeenkomst niet altijd aan de orde konden komen.

Ook hierin liep het behalen van de onderzoeks- en activeringsdoelen door elkaar heen. De veldwerkcoördinator had een dubbele taak en moest *'praktisch assistant zijn bij een onderzoek en intensieve individuele coaching [bieden] om je persoonlijk te ontwikkelen en goede richting arbeidsmarkt te krijgen'*. Enkele mannen zijn doorgestroomd naar een vervolgtraject. Het behalen van het activeringsdoel kan op gespannen voet staan met het bereiken van het onderzoeksdoel: het is lastig afscheid nemen van goede krachten die hard nodig zijn in het onderzoeksproces.

Uitval

De achtergronden van de uitval zijn niet geanalyseerd, maar het is aannemelijk dat deze voornamelijk liggen in verslaving en psychische problemen. Sommige deelnemers hadden het 'gevoel van onderwaardering' en gaven als reden om te stoppen met het project dat zij 'voor niets' werkten. Er stond voor hun gevoel, naast een onkostenvergoeding, niets tegenover. De gemeente Amsterdam echter ziet Mankracht als een maatschappelijke activeringsplaats en behorend bij het recht op een uitkering.

Het is aan te raden om vooraf te overwegen te maken of en hoe uitvallers worden benaderd: of zij weer bij het project worden betrokken of dat een ander vervolg mogelijk is⁹. Dit is, in de woorden van de onderzoeker, altijd schipperen, omdat het een niet te onderschatten tijdsinvestering vraagt.

⁹ In Mankracht kon uitval gevolgen hebben voor de uitkering van de deelnemers. De beoordeling hiervan lag bij Radar/Pantar.

Lessons learned

Een *lesson learned* is dat *debriefing* aan te bevelen is: gezamenlijke bijeenkomsten waarbij wordt gereflecteerd op opgedane ervaringen. Het zorgt ervoor dat de onderzoeker vinger aan de pols houdt tijdens het onderzoeksproces. Er kan zo voortdurend worden ingespeeld op de telkens veranderende eisen die de dubbele opgave van onderzoek en participatie aan alle betrokkenen stelt.

Er zijn goede ervaringen opgedaan met onderlinge taakverdeling die in de loop van het project is ontstaan. Dit werkt goed in een groep deelnemers met verschillende vaardigheden. Zonodig werden er taken bedacht voor degenen die niet makkelijk meekwamen. Hoe zich dat uitkristalliseert is vooraf niet te overzien. De *lesson learned* is dat het verstandig is om (onderzoeks)taken te verdelen naar vaardigheden van de deelnemers, maar dat vooraf niet is te overzien hoe de taakverdeling zich zal ontwikkelen.

Tijdens de uitvoering van het het project liep training door: hierbij werd aangesloten bij de behoeften van de peers en het scheppen van de randvoorwaarden voor participatie. *Lesson learned*: het is noodzakelijk om na het formele trainingsdeel ook tijdens de uitvoering van het project ondersteuning en coaching te bieden.

Wat betreft het voorkomen van uitval is de *lesson learned*: een actieve outreachende houding van de begeleiding is nodig om uitgevallen mannen te bereiken en de reden van uitval te achterhalen of weg te kunnen nemen.

Fase 4 na de onderzoeksperiode

Bij de analyse en verslaglegging van de onderzoeksresultaten in het uiteindelijke rapport hebben de deelnemende mannen een beperkte rol gespeeld. De onderzoeksresultaten werden met hen besproken om tot een goede interpretatie te komen. Onderzoekers van de GGD schreven het onderzoeksrapport.

Het was de bedoeling dat onderzoekers van de GGD de data-analyse op zich zouden nemen en op basis hiervan interventies ontwikkelen. Radar zou verdere invulling geven aan het activeringstraject van de mannen. Bij de uitvoering van de interventies zouden de mannen ook een rol spelen. Echter: het financieren van interventies bleek niet haalbaar. Bovendien werd bij DWI nieuw beleid ingevoerd, waardoor de financiering van activeringstrajecten wegviel en er geen vervolg aan dit deel van het project kon worden gegeven. Enkele deelnemers kregen hierdoor het gevoel dat het project in één keer stopte en vonden dat niet prettig. Zij misten een vervolgtraject. Er was de deelnemers onvoldoende duidelijk (gemaakt) in hoeverre de uitvoering van Mankracht afhankelijk was van derden. Dit onderstreept het belang van continuïteit en aandacht voor nazorg en verdere begeleiding na afloop van het project.

Resultaten analyseren kost tijd en het lukte niet om de resultaten in een doorlopend traject om te zetten in interventies. De interventies zouden tijdens het project worden ontwikkeld. Dat maakt financiering op voorhand moeilijk: de inhoud van de interventie is dan nog niet bekend.

De *lessons learned*: schep duidelijkheid over het doel van de inzet van peers en wanneer deze eindigt. Realiseer dat het ontwikkelen van interventies naar aanleiding van het peer-onderzoek tijd kost en dat interventies niet altijd onmiddellijk kunnen worden gerealiseerd.

Tot besluit

Mankracht is georganiseerd volgens een employment-model: peers zijn als medewerkers betrokken bij het onderzoek. De deelnemende mannen kregen een stem in de uitvoering van het onderzoek. Zij werkten mee aan het maken van de vragenlijst, benaderden de respondenten en namen interviews af. Ze ondernamen ook niet onderzoeksgebonden activiteiten.

Peer-research onder alleenstaande mannen in de bijstand vraagt om veel investeringen en intensieve begeleiding van de deelnemers. Veel mannen uit deze doelgroep die als peers meewerkten, hadden weinig vertrouwen in hun eigen kunnen. Er is inzet en geduld nodig voor het verwerven van sociale vaardigheden zoals het nakomen van verplichtingen, samenwerken en omgaan met anderen en het aanwennen van een regelmaat en ritme (Kamann en De Wit 2012: 129). Het vraagt van alle betrokkenen – peers en professionals - flexibiliteit en vasthoudendheid.

4. Peer-research in de OGGZ: Meetellen in Utrecht

In 2006 startte het Plan van Aanpak Maatschappelijke Opvang in Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht, met als doel de situatie van dakloze mensen te verbeteren en de overlast die met dakloosheid samenhangt terug te dringen. Het Plan van Aanpak fase 2 wil voorkomen dat mensen (weer) dakloos raken en richt zich op het zoveel mogelijk (blijven) participeren van mensen in de samenleving. Speerpunten daarbij zijn onder meer het investeren in blijvend herstel en zelfredzaamheid, het versterken van de eigen kracht en het vergroten van de inbreng van cliënten en ervaringsdeskundigen bij de herstelaanpak. Om dit te bereiken, is meer kennis en inzicht in de maatschappelijke situatie van kwetsbaren in Utrecht nodig: hoe leven en wonen zij? Wat zijn hun wensen en ervaringen ten aanzien van participatie? Ook is onvoldoende bekend wat hun mening is over het huidige hulpverleningsaanbod.

Deze vragen waren de aanleiding voor de Gemeente Utrecht (GG&GD) en het Trimbosinstituut om een panel te vormen van mensen die vanuit het Utrechtse Plan van Aanpak een persoonsgebonden traject volgen: 'Meetellen in Utrecht'. Panelleden worden periodiek op verschillende manieren en over verschillende thema's bevraagd. Het project is opgezet als peer-research: mensen uit de doelgroep worden als panelmedewerkers betrokken in verschillende onderzoeksfases. Beoogd wordt middels onderzoek inzicht te krijgen in de doelgroep, waarmee de centrale doelen uit het stedelijk kompas¹⁰ kunnen worden geëvalueerd. Het tweede doel is gericht op verbetering van beleid en praktijk. Het derde doel ligt in het verbeteren van de participatie en zelfredzaamheid van de doelgroep en het herstel van de betrokken peers.

2. Evaluatie Meetellen: lessons learned

In hoeverre bovenstaande wordt bereikt in het project Meetellen is geen onderwerp van onderhavige studie. Het betreft hier een tussentijdse procesevaluatie, waarbij is gekeken of de uitvoering loopt zoals voorzien en in hoeverre de tussentijdse resultaten de verwachting onderbouwen dat de beoogde doelen zullen worden bereikt. Het doel van deze studie is het formuleren van een aantal *lessons learned* met betrekking tot de opzet, organisatie en uitvoering van peer-onderzoek.

Voor deze evaluatie zijn bestaande documenten geraadpleegd, zoals gespreksverslagen van overleggen van het kernteam (GG & GD, Trimbos, Stadsbrug), werkplannen en tussentijdse notities.¹¹ Daarbij zijn half-gestructureerde interviews gehouden. Gezien de betrekkelijk beperkte tijd die beschikbaar was voor dit onderzoek is ervoor gekozen alleen direct betrokkenen bij de uitvoering van het onderzoek te interviewen: de twee onderzoekers vanuit de GG&GD, de projectmedewerker van de Stadsbrug en de peers zelf. Vier peers zijn in een groepsinterview bevraagd, verder betrof het individuele interviews. De interviews vonden plaats in de periode mei – juli 2013. De interviews zijn opgenomen en vrijwel letterlijk uitgeschreven. Deze interviewtranscripten vormen samen met de bestaande documenten de belangrijkste bronnen die ten grondslag liggen aan de analyse in dit onderzoeksrapport. Wanneer de gegevens of uitspraken rechtstreeks zijn ontleend

¹⁰ Het Stedelijk Kompas 2011-2014 bevat het kader voor de Utrechtse aanpak van de tweede fase van het Plan van Aanpak, met daarin doelstellingen in indicatoren die in 2014 volledig gerealiseerd dienen te zijn.

¹¹ Het gaat om alle interne documenten vóór april 2013 zijn aangemaakt – recentere interne documenten zijn niet bestudeerd.

aan bestaande documenten, is vermeld uit welk document. De onderzoekster is aanwezig geweest bij een bijeenkomst waarop de peers en onderzoekers hun presentatie oefenden van de resultaten van de eerste peiling. Dit deden zij ter voorbereiding op de presentatie aan medewerkers van de gemeente Utrecht. Bij deze bijeenkomst heeft de onderzoeker niet systematisch geobserveerd, het ging erom een indruk te krijgen van de samenwerking tussen onderzoekers en peers.

organisatie en opzet Meetellen

Meetellen in Utrecht is een samenwerking tussen GG&GD Utrecht, het Trimbosinstituut, de Stadsbrug en mensen uit de doelgroep. De GG&GD is enerzijds opdrachtgever en budgethouder en levert anderzijds de uitvoerend onderzoeker(s). Het Trimbosinstituut heeft de leiding over het onderzoek, coördineert de gegevensverzameling, data-invoer en beheert de databestanden. De projectleider voor het onderzoek is verbonden aan het Trimbosinstituut. De Stadsbrug is verantwoordelijk voor het werven van panelmedewerkers en -leden, opzetten en uitvoeren van trainingen en het begeleiden van panelmedewerkers. De projectmedewerker die de peers ondersteunt bij hun herstel, is afkomstig van de Stadsbrug. In deze opzet zijn onderzoekstaken en herstelondersteuning gescheiden (Werkplan 2012: 15).

Aanpak

De doelgroep van het project Meetellen bestaat uit de in totaal ongeveer 4400 mensen die vanuit het Utrechtse Plan van Aanpak in de periode 2006 – 2014 een persoonsgebonden traject hebben gekregen. Hieronder vallen ook mensen die dit traject inmiddels hebben afgerond. Het gaat om mensen van 18 jaar en ouder die problemen hebben op meerdere levensgebieden, bij wie minimaal psychiatrie en/of verslaving, cognitieve problematiek of inadequaat copinggedrag aanwezig is, die zorgmijdend gedrag vertonen of de weg naar de hulpverlening niet kunnen vinden en die zorg nodig hebben die binnen de reguliere hulpverlening niet geboden wordt (Werkplan: 5).¹² Het streven is een panel samen te stellen van 150-200 mensen uit deze doelgroep. Het werkplan besteedt ruim aandacht aan de wijze van werven, onder meer via instellingen voor maatschappelijke opvang en beschermd wonen, cliëntenraden en met inzet van media als folders en posters.

De peers zijn als medewerkers bij het onderzoek betrokken. Ze werven panelleden, bespreken samen met de onderzoekers de onderzoeksresultaten en hebben een stem in het agenderen van onderzoeksonderwerpen. En ze zijn de ambassadeurs van Meetellen in Utrecht. Ze hebben een grote rol in het verspreiden van de onderzoeksresultaten: zo dragen zij bij aan de periodieke nieuwsbrief en houden presentaties over het panelonderzoek en de resultaten. Voor al deze werkzaamheden ontvangen ze een vrijwilligersvergoeding (€125,- maandelijks). Voor de training ontvingen zij geen vergoeding, vanuit het idee dat dit bijdraagt aan de selectie van gemotiveerde deelnemers.

¹² In 2012, toen het werkplan werd geschreven, werkte de gemeente Utrecht aan een nieuwe definitie voor de doelgroep Plan van Aanpak.

Tijdspanne

Meetellen in Utrecht is in 2012 van start gegaan en loopt tot eind 2014. Het eerste jaar is een ontwikkeljaar: in november 2012 is bekeken of het project levensvatbaar is. Als een van de criteria gold dat er tenminste honderd panelleden zouden zijn, met de reële verwachting dat de 150-200 leden haalbaar zou zijn. De hoofddoelen voor 2013 zijn: het tonen van resultaten, op peil houden (of brengen) van geworven panelleden en peers en het verder ontwikkelen van producten.¹³ Het najaar van 2014 is de borgingsfase. De bedoeling is dat er een bijeenkomst wordt gepland met betrokken partijen, waar zal worden besproken hoe het resultaat van het panel behouden kan blijven, of (en op welke manier) het panel wordt gecontinueerd en of (en hoe) panelmedewerkers betrokken kunnen blijven.

Opgedane ervaringen in Meetellen

Fase 1: de voorbereidende fase.

De begrippen herstel en cliëntsturing zijn in het werkplan en andere stukken niet uitgewerkt. Cliëntsturing wordt door de LFOS, de federatie van cliëntgestuurde initiatieven, als volgt omschreven: *'De regie over activiteiten, projecten en organisaties ligt bij (ex-)cliënten. De inzet van professionele en betaalde krachten is beperkt. Inspraak en zeggenschap zijn gewaarborgd in alle geledingen. Vrijwilligers zijn in de regel ervaringsdeskundigen uit de doelgroep. Ieder werkt mee vanuit persoonlijke betrokkenheid.'* (LFOS, 2012). Cliëntsturing heeft raakvlakken met het 'partner-model' van Roche, Guta en Flicker (2012): peers zijn partners of zelfs leidend in het onderzoek en er is sprake van gezamenlijke besluitvorming.

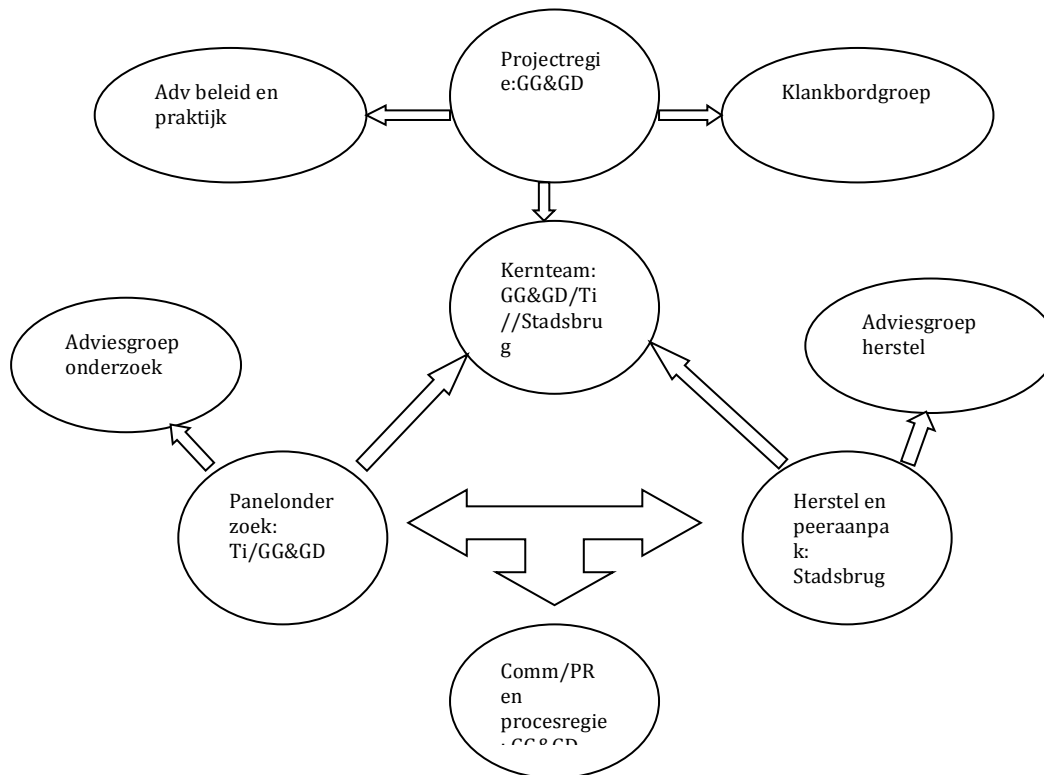
Bij het voorbereiden van het onderzoek zijn de panelmedewerkers niet betrokken. Ook bij het ontwikkelen van de eerste vragenlijst hebben ze geen inspraak gehad. Wel hebben zij deze vragenlijst geaccordeerd: ze vonden de vragen begrijpelijk en het taalgebruik goed.¹⁴

Bij het opzetten van Meetellen zijn onderzoeksactiviteiten en het hersteltraject gescheiden (zie figuur 1): het onderzoek valt onder verantwoordelijkheid van de GG & GD en het Trimbos Instituut, het ondersteunen van het herstel van de peers onder de Stadsbrug – aansluitend bij de expertise van de betrokken instellingen. Vanaf het begin zijn de betrokken partijen zich ervan bewust dat deze taakverdeling specifieke aandacht behoeft. De werkzaamheden van de GGD-onderzoekers en de ondersteuner van de Stadsbrug overlappen elkaar deels. Op papier is de taakverdeling en verantwoordelijkheden helder, in de uitvoeringspraktijk bleek dit niet altijd duidelijk.

¹³ Bron: intern document, 'Doel en werkwijze Meetellen, februari 2013', GG & GD, D. Reinking, 23 februari 2013.

¹⁴ gespreksverslag 30 oktober 2012.

Figuur 1 Organisatiestructuur Meetellen in Utrecht, 2013



Lesson learned

In de voorbereidende fase van Meetellen is ruim aandacht besteed aan mogelijke knelpunten en borging van de kwaliteit van het onderzoek. Er is stilgestaan bij de onderzoeksdoelen, de verwachtingen ten aanzien van de peers en de rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokken partijen.¹⁵ Dit is essentieel in de voorbereidende fase. Tegelijkertijd zullen de vooraf zo weloverwogen plannen in een peer-researchpraktijk altijd aanpassing behoeven.

Een *lesson learned* is dat in peer-research onderzoek en herstelondersteuning niet strikt te scheiden zijn. De betrokkenheid van de onderzoekers beperkt zich niet tot de begeleiding van onderzoekstaken. Het uitvoeren van onderzoekstaken helpt de peers bij hun herstel. Dit betekent dat onderzoekers niet alleen over klassieke onderzoeksvaardigheden moeten beschikken, maar ook over de sociale vaardigheden om met peers om te kunnen gaan. Anderzijds dient de degene die de peers ondersteunt bij hun herstel enig inzicht te hebben in de eisen die wetenschappelijk onderzoek stelt aan onder meer de werving van respondenten en dataverzameling.

Fase 2: werving, selectie en training deelnemers

Vooraf is omschreven wie tot de doelgroep van het panel behoren: mensen op wie het Plan van Aanpak zich richt. Er is rekening gehouden met een uitval onder de panelmedewerkers en er is voorzien in een doorlopende werving en tussentijdse trainingen voor nieuwe peers.

¹⁵ Dit blijkt onder meer uit meerdere gespreksverslagen die er van de voorbereidende bijeenkomsten zijn gemaakt.

De eerste werving van peers vond plaats in het najaar van 2012 (training ging in augustus van start), de tweede werving in het voorjaar van 2013 (training ging in april van start). De werving is door de Stadsbrug gedaan en was afgerond toen de projectmedewerker in augustus 2012 begon. Er is in deze fase geen contact geweest met de begeleiders van de kandidaten: er is geen gebruik gemaakt van hun inschatting over zijn of haar geschiktheid als mede-onderzoeker. De tweede werving, in het voorjaar van 2013, verliep voornamelijk via mond-op-mond reclame: toen bekend werd dat er nieuwe panelmedewerkers werden gezocht, melden zich genoeg kandidaten. De projectmedewerker heeft met alle kandidaten een uitvoerig intake-gesprek gehad. Naar aanleiding hiervan zijn enkele kandidaten afgevallen. Gaandeweg de training zijn ook enkele kandidaten afgevallen, omdat zij niet in de groep functioneerden of niet aan de gestelde eisen konden voldoen.

De geïnterviewde panelmedewerkers benadrukken het belang van een scherpere selectie op vaardigheden: panelmedewerkers moeten kunnen samenwerken, betrouwbaar en eerlijk zijn. Dit is een leerproces: pas in de loop van het project wordt duidelijk hoe de groep panelmedewerkers functioneert en of de peers over de benodigde vaardigheden beschikken.

De Stadsbrug zoekt mensen die:

- zich willen ontwikkelen
- zich kunnen houden aan afspraken
- afstand kunnen nemen van hun eigen ervaringen
- het leuk vinden om in een team samen te werken
- de Nederlandse taal beheersen
- flexibel inzetbaar zijn

(tekst uit de oproep van de Stadsbrug om peers te werven; juli 2012)

training

De training bestond uit twee delen: een training in interviewvaardigheden (verzorgd door een externe deskundige) en een training waarin sociale en communicatieve vaardigheden centraal stonden (ontwikkeld en verzorgd door de ondersteuner vanuit De Stadsbrug). Na afloop ontvingen de deelnemers een certificaat.

Naar aanleiding van ervaringen in de eerste trainingsronde is de training voor de tweede groep panelmedewerkers aangepast. Zo is er in de tweede training minder aandacht besteed aan vergadertechnieken. De geïnterviewde panelmedewerkers zijn tevreden over de training wat betreft aanpak en inhoud. Zij voegen hieraan toe dat er weliswaar een aanwezigheidsplicht gold, maar dat er goed op moet worden toegezien dat deelnemers die een bijeenkomst missen, later alsnog de gemiste informatie krijgen. Ook kan het doel van het project Meetellen duidelijker worden geschetst: wat wordt van de peers verwacht? Dit leidde tot een hele concrete tip: laat een panelmedewerker uit een eerdere lichting tijdens de training een presentatie geven over Meetellen.

Tijdens de training liep het versterken van persoonlijke competenties en het verwerven van onderzoeksvaardigheden in elkaar over: de communicatietraining is van belang om vaardigheden te verwerven die voor het uitvoeren van het onderzoek van belang zijn, maar draagt evengoed bij aan persoonlijke ontwikkeling.

Lessons learned

Bij Meetellen zijn goede ervaringen opgedaan met het inzetten van de training als selectie instrument. Het is aannemelijk dat er tijdens een peer-research peers zullen uitvallen en moet dus worden ingecalculiseerd. Om de uitval beperkt te houden

kunnen in het onderzoeksproces gerichte selectiemomenten worden ingebouwd. Allereerst een zorgvuldige selectie en werving vooraf, waarbij aan de begeleiders een inschatting kan worden gevraagd van de geschiktheid van de beoogde medeonderzoekers, onder welke voorwaarden en eventueel met welke extra ondersteuning. Vervolgens kan de training als selectiemoment fungeren. Een degelijke training zal altijd meer betreffen dan onderzoeksvaardigheden. Training zal bijdragen aan persoonlijke ontwikkeling en het versterken van sociale vaardigheden van de deelnemers. In de praktijk blijkt dat onderzoeks- en communicatieve vaardigheden – hoewel apart geadresseerd in de training – in de uitvoeringspraktijk niet strikt te scheiden zijn.

Fase 3: uitvoerende fase

Het benaderen van respondenten

Na de training ging de werving van panelleden van start. De werving loopt continu door. In december 2012 bestond het panel uit 100 leden. De beslissing is toen genomen om het project te continueren. De aanvankelijke doelstelling om tussen de 150-200 panelleden te werven, is behaald: in juli 2013 bestond het panel uit 200 leden. Inmiddels zijn de ambities naar boven toe bijgesteld: het streven is om tenminste 300 panelleden te werven.

Panelmedewerkers kunnen panelleden ondersteunen bij het invullen van de vragenlijsten. Hiervan is bij de eerste peiling nauwelijks gebruik gemaakt. De panelmedewerkers en onderzoekers zoeken naar manieren om dit bij de tweede peiling vaker te doen.

Eerste peiling en paneldag

Het aantal ingevulde vragenlijsten bij de eerste peiling was 93 (van de ongeveer 180 panelleden heeft ruim de helft de enquête ingevuld geretourneerd). Er is voor gekozen om de resultaten niet in een onderzoeksrapport te presenteren, maar in een in begrijpelijke woorden opgestelde factsheet. Op deze manier kunnen de onderzoeksresultaten worden teruggekoppeld aan de doelgroep.

De panelmedewerkers hebben meegedacht over de interpretatie en rapportage van de onderzoeksresultaten. De onderzoekers en panelmedewerkers presenteerden de resultaten aan medewerkers van de gemeente Utrecht (op 9 juli 2013). Ook organiseerden zij een paneldag (16 juli 2013), waar zij de resultaten van de eerste peiling presenteerden. Een beleidsambtenaar van de Gemeente Utrecht reageerde op de resultaten en ging in discussie met de aanwezigen panelleden. De middag werd afgesloten met een barbecue. De paneldag had ook ten doel om de tijd tussen aanmelding/eerste peiling en de tweede peiling te overbruggen om zo panelleden betrokken te houden en uitval te beperken.

Ter illustratie.. ervaringen op basis van de eerste peiling:

In de eerste vragenlijst is een vraag opgenomen naar de woonsituatie van de respondent. Ongeveer de helft van de respondenten gaf aan een zelfstandige woonruimte te hebben en zelf huur te betalen. Dit was veel meer dan verwacht. De panelmedewerkers konden dit onverwachte resultaat toelichten: als iemand lang op straat heeft gewoond en hij heeft vervolgens een eigen kamer in een beschermd wonen project, waar wekelijks een maatschappelijk werker langskomt, ja dat voelt als eigen woonruimte. En ze betalen de huur toch ook zelf, weliswaar via een instantie, maar van hun eigen inkomen of uitkering. Een eigen kamer kan dus ervaren worden als een zelfstandige woonruimte.

Een van de uitkomsten van de eerste peiling was dat leden van de doelgroep relatief veel eenzaamheid ervaren. De tweede peiling zoomt in op dit onderwerp en betreft onder meer de sociale contacten van de respondenten. Bij het opstellen van de vragenlijst voor deze peiling en het bepalen van de onderwerpen hebben de panelmedewerkers inspraak gehad.

Focusgroep

Een van de doelen van Meetellen is om het panel te benutten voor kort cyclische feedback op beleid en praktijk. Dit kan middels focusgroepsbijeenkomsten waarin een specifiek thema met een kleine groep panelleden wordt uitgediept. De eerste bijeenkomst was bedoeld om leden uit de doelgroep in gesprek te gaan over hun wensen, behoeften en deelname op het gebied van arbeid. De opkomst van mensen uit de doelgroep bleek echter te laag en besloten is de bijeenkomst om te buigen naar een gesprek tussen de aanwezigen (onder wie professionals en leden van het team van Meetellen) over: hoe bereik je mensen uit de doelgroep, hoe krijg je ze aan de praat over participatie? Op basis van deze ervaringen is geleerd dat de voorbereiding van zo'n bijeenkomst tijd vergt en dat de geboden activiteit laagdrempelig moet zijn.¹⁶ Voor de tweede bijeenkomst gingen panelmedewerkers in het gebouw van de Stadsbrug actief op zoek naar deelnemers. Bij dit 'groepsgepraak' waren vijf deelnemers (uit de doelgroep), waarmee deze in de ogen van de onderzoekers is geslaagd.

Samenwerking

In het werkplan werd de zorg uitgesproken dat peers zich wellicht minder betrokken zouden voelen bij het onderzoek, aangezien zij worden begeleid door de Stadsbrug. In de praktijk blijken zij dit niet zo te ervaren. Er is regelmatig overleg tussen de panelmedewerkers en de onderzoekers van de GG&GD en zij zeggen zich als één team te beschouwen.

De samenwerking tussen de partijen wordt door de betrokkenen als goed omschreven. Er is veel onderling contact. Dit contact wordt vaak ingegeven door de dagelijkse onderzoekspraktijk en planning en organisatie van lopende werkzaamheden. De samenwerking is geformaliseerd in enkele overlegstructuren, met het kernteam als 'dagelijks bestuur'. Aangezien er verwarring ontstond over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de betrokken partners¹⁷, zijn in maart 2013 aanvullende samenwerkingsafspraken vastgelegd. Er is een nieuwsbrief, maar wiens taak is het deze te schrijven en te verspreiden? Wie ontwerpt de lay-out van de factsheet? Dergelijke vragen doen zich tijdens de uitvoering van het project voor en antwoorden worden gaandeweg geformuleerd en kristalliseerde de taakverdeling zich uit.

De Stadsbrug is verantwoordelijk voor het [ondersteunen van het] herstel van de panelmedewerkers. We moeten heel goed in ons achterhoofd houden dat wij er zijn als onderzoeker en zij zijn er voor het herstel. En daarom moeten we ook kunnen zeggen: dit is jullie taak en daar zijn jullie verantwoordelijk voor (onderzoeker)

¹⁶ Zie intern document: gespreksverslag 26-02-2013.

¹⁷ Zie intern document: Meetellen in Utrecht: doelstellingen, werkwijze en organisatie, D.Reinking / GG&GD, februari 2013, met name: p. 5-9 (paragraaf Projectorganisatie Meetellen in Utrecht)

Het bleek nodig om de algehele projectsturing te beleggen bij de GG &GD. Het bleek ook nodig om aandacht te besteden aan een goede afstemming met en doorgeleiding van resultaten naar beleid en de praktijk, en waar nodig adviesgroepen op te richten die de kwaliteit van de resultaten van het panelonderzoek en de herstelaanpak borgen.

In februari 2013 is een beleids- en adviescommissie in het leven geroepen waar ook panelmedewerkers zitting nemen. De commissie bespreekt de stand van zaken bij *Meetellen* en blikt terug op behaalde resultaten. De agenda wordt opgesteld door de GG &GD. In de praktijk ervaren de panelmedewerkers veel inspraak en zeggenschap.

Werkzaamheden panelmedewerkers

De panelmedewerkers en projectbegeleider hebben een werkplek op de Stadsbrug, waar facilitaire ondersteuning is (telefoon, computer). Zij hechten hier veel aan: het is prettig om een fysieke, veilige en vertrouwde plek te hebben.

De panelmedewerkers worden aangestuurd door de onderzoekers en projectbegeleider. Zij steken veel energie in het werven van panelleden en het verhogen van de respons. Een van hun taken is het bellen van panelleden die de enquête nog niet hebben geretourneerd. Registratie hiervan ontbrak. De procedure is voor enquêtes die mensen digitaal ontvangen anders dan die per post en het is noodzakelijk goed te registreren wie wanneer is benaderd. In de praktijk is een werkwijze ontwikkeld om dit goed bij te houden.

De onderzoekers en ondersteuner structureren het werk van de panelmedewerkers: zij stellen schema's zodat panelmedewerkers het overzicht kunnen behouden en borgen dat taken uitgevoerd worden. In de loop van het project is onder de panelmedewerkers een taakverdeling ontstaan, aansluitend op hun vaardigheden.

Deelname aan het project biedt panelmedewerkers de kans om kennis te maken met een werksituatie (Werkplan 2012:15). De panelmedewerkers beschouwen hun inzet als werk, met de bijbehorende verwachtingen en verplichtingen en een bepaald niveau van functioneren: *'dat komt omdat het ook heel dicht bij werk ligt, zo voelt het ook'*. De vrijwilligersvergoeding die ze krijgen, zien als blijk van waardering en ze kunnen het geld goed gebruiken. De panelmedewerkers worden bij vrijwel alle werkzaamheden betrokken en dit maakt niet alleen dat zij zich in grote mate mede-eigenaar voelen van *Meetellen*, maar draagt ook bij aan het ontwikkelen en versterken van hun vaardigheden.

Uitval

Meetellen heeft enkele personeelwisselingen gekend: de onderzoekster die deels vanuit de GGD en deels vanuit het Trimbos Instituut werkte, is tegen het eind van 2012 uitgevallen. Zij is vervangen door twee (junior)onderzoeksters die aan de GGD zijn verbonden. Dit pakte goed uit: er is een goede samenwerking en taakverdeling tussen beiden. Ook de ondersteuner (vanuit de Stadsbrug) is uitgevallen, halverwege 2013. Ook hij is vervangen. Dergelijke wisselingen zijn niet specifiek voor peer-research, maar maakt zo'n project wel kwetsbaar.

Het ligt in de lijn der verwachting dat er bij een peer-project deelnemers zullen afvallen. De uitval kan worden beperkt door een scherpe selectie – bijvoorbeeld op motivatie en vaardigheden - voorafgaand aan en een goede begeleiding gedurende het onderzoek. Het kan zijn dat een van de peers niet goed in het team past. Dit kan leiden tot onderlinge strubbelingen. De projectmedewerker vertelt veel energie te

steken in het begeleiden van het groepsproces, in onderlinge omgangsvormen en sociale vaardigheden. Een deel van zijn werk bestaat uit het in goede banen leiden van akkefietjes. Een schermutseling heeft al eens geleid tot schorsing van een panelmedewerker. Panelmedewerkers en projectbegeleider noemen als belangrijkste achtergrond bij uitval dat de uitvallers niet goed in de groep functioneerden. Een andere achtergrond bij uitval ligt in psychische problemen of detentie.

Deelnemers verlaten het project ook omdat zij doorstromen: in het najaar van 2013 beginnen twee panelmedewerkers met een opleiding. Dit sluit aan bij een van de doelstellingen van het project: het herstel bevorderen van de deelnemende peers. Er kan zich een spanningsveld voordoen tussen een onderzoeksbelang en het herstel van de betrokken peers: enerzijds zijn er goede medewerkers nodig voor het succesvol laten verlopen van het project, maar juist deze zullen eerder doorstromen naar een vervolgtraject. Dit kan de groepsverhoudingen (tijdelijk) verstoren. De groep zal een nieuw evenwicht moeten vinden. Het is aan te raden om de groep te betrekken bij de werving en selectie van nieuwe peers.

Lesson learned

Het is belangrijk om de peer-researchers voortdurend te coachen en vinger aan de pols te houden. Er kan een spanningsveld ontstaan tussen het bewaken van de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek en het ondersteunen van het herstel van de peers. Erken dat peer-researchers specifieke ondersteuning en supervisie nodig hebben en zorg dat deze in het hele project verankerd zijn, door regelmatig contact met onderzoekers en degene die het herstel ondersteunt. Een *lesson learned* is dus dat regelmatig contact tussen peers, onderzoekers en de projectondersteuner noodzakelijk is: in gezamenlijke bijeenkomsten kan worden gereflecteerd op opgedane ervaringen en kunnen praktische problemen worden opgelost. Het zorgt ervoor dat de onderzoeker vinger aan de pols houdt tijdens het onderzoeksproces. Dergelijke vragen zijn vaak ad hoc, waar de uitvoeringspraktijk op dat moment antwoord op vraagt. Het is aan te raden om los van de vragen die dagelijkse praktijk aan betrokkenen stelt te reflecteren op de samenwerking en afstemming en hoe deze verbeterd kunnen worden. Er kan zo voortdurend worden ingespeeld op de telkens veranderende eisen die de dubbele opgave van onderzoek en participatie aan alle betrokkenen stelt.

Er zijn goede ervaringen opgedaan met onderlinge taakverdeling die in de loop van het project is ontstaan. Dit werkt goed in een groep deelnemers met verschillende vaardigheden. Hoe zich dat uitkristalliseert is vooraf niet te overzien. De *lesson learned* is dat het verstandig is om (onderzoeks)taken te verdelen naar vaardigheden van de deelnemers, maar dat vooraf niet is te overzien hoe de taakverdeling zich zal ontwikkelen. Een verkeerde match tussen een peer en zijn/haar takenpakket kan uitval bevorderen: niet iedereen is even geschikt of even gemotiveerd voor alle werkzaamheden.

Een *lesson learned* van meer praktische aard is dat het zeer aan te raden is om voor de peers een fysieke werkplek te creëren.

Fase 4 na de onderzoeksperiode

Het is alle betrokkenen duidelijk dat Meetellen in Utrecht eind 2014 zal worden beëindigd. De eerste peiling is in juli 2013 afgerond met het publiceren van een factsheet. De onderzoekers hebben deze opgesteld in samenwerking en overleg met de panelmedewerkers. Deze hebben een grote rol in het verspreiden van de resultaten.

De betrokkenen verwachten dat de onderzoeksresultaten zullen leiden tot aanpassingen in het gevoerde beleid. Op welke manier dit vorm zal krijgen is nu nog niet te overzien, omdat het project nog loopt en er nog peilingen volgen.

Lesson learned

De verwachting is dat de onderzoeksresultaten zullen leiden tot aanpassingen in beleid, gezien de manier waarop Meetellen is vormgegeven en de manier waarop de gemeente Utrecht zich aan het project verbindt. Er zijn echter omstandigheden denkbaar die buiten de directe invloedssfeer van betrokkenen vallen maar die invloed kunnen uitoefenen op de toepassing van de onderzoeksresultaten. Er gaat enige tijd overheen voor onderzoeksresultaten (kunnen) leiden tot aanpassing van beleid en praktijk. Het is zaak dat de verwachtingen van alle betrokkenen realistisch blijven en dat er transparantie bestaat over de gang van zaken, en ook over de mogelijke termijn waarop beleid kan worden aangescherpt.

Tot besluit

Meetellen is georganiseerd volgens het employment-model: peers zijn als medewerkers betrokken bij het onderzoek. Zij treden op als ambassadeurs van het project. Zij werven panelleden, denken mee over de interpretatie van de onderzoeksresultaten en de focus van de volgende dataverzameling. Kortom: de peers hebben een stevige en invloedrijke plek in de uitvoering van het onderzoek. Er is echter geen sprake van 'cliëntsturing in meest fundamentele zin van het woord', zoals een van de doelen in het werkplan luidt. De eindverantwoordelijkheid voor het onderzoek en de kwaliteit ervan, ligt bij de professionele onderzoekers (van GG&GD en TrimbosInstituut).

Meetellen in Utrecht heeft na ruim een jaar goede resultaten geboekt. Het is aannemelijk dat deelname voor een aantal panelmedewerkers in grote mate heeft bijgedragen aan hun herstel. Twee van hen zijn aan een opleiding begonnen. De onderzoekers en projectbegeleider noemen Meetellen alleen om deze redenen al geslaagd.

Meetellen is een organisch leer- en ontwikkelproject, waarbij de betrokkene professionals voortdurend vinger aan de pols houden en verwachtingen al gaandeweg naar boven of naar beneden bijstellen. Het is inherent aan peer-research dat aanvankelijk uitvoerig doordachte zaken in de praktijk niet werken, aanpassing behoeven of zich anders ontwikkelen dan voorzien. Van belang is dat betrokkenen voortdurend (blijven) reflecteren op de gang van zaken en de kwaliteit van de behaalde resultaten.

5. The proof of the pudding is in the eating

Lessons learned uit peer- research OGGZ/MO: Mankracht en Meetellen

De inzet van ervaringsdeskundigheid wint steeds meer terrein in de reguliere hulpverlening. Ook binnen de openbare geestelijke gezondheidszorg (OGGZ) en de Maatschappelijke Opvang (MO) is er ruim aandacht voor ervaringsdeskundigheid en - daarmee onlosmakelijk verbonden – herstelondersteuning. Bij peer-research wordt ervaringsdeskundigheid benut door leden van de te onderzoeken doelgroep als mede-onderzoekers in te zetten. Peer-research in de MO/OGGZ in Nederland kent tot nu toe een beperkte praktijk. Voor verdere ontwikkeling is het nodig om peer-research systematisch te evalueren. Dit Klein-maar-Fijn onderzoek draagt daaraan bij met de evaluatie van twee recente peer-research projecten: Meetellen en Mankracht.

‘Meetellen in Utrecht’ is een longitudinaal panelonderzoek onder de OGGZ-doelgroep, met inzet van leden uit deze doelgroep als mede-onderzoekers. De GG&GD Utrecht, het Trimbos-instituut en de Stadsbrug zijn in 2012 gestart met dit panel. Het onderzoek loopt tot eind 2014. In Amsterdam is recent een onderzoek onder alleenstaande mannen in de bijstand afgesloten: ‘Mankracht’. Ook hier werden leden van de doelgroep bij het project betrokken: alleenstaande mannen in de bijstand die (nog) geen betaald werk verrichtten, wegens zware belemmeringen op psychisch en/of lichamelijk vlak,

De rapportage van het Klein-maar-Fijnonderzoek beslaat vijf delen: (1) inleiding met korte toelichting op de onderzoeksvraag en opzet; (2) beknopte literatuurstudie; (3) Meetellen in Utrecht: beschrijving en evaluatie; (4) Mankracht: beschrijving en evaluatie. Deze tekst vormt het vijfde en afsluitende deel en gaat in op de vraag welke lessen te leren zijn uit de ervaringen die zijn opgedaan met Meetellen en Mankracht in relatie tot opzet, organisatie en uitvoering van peer research in de OGGZ.

Mankracht en Meetellen

Mankracht en Meetellen zijn opgezet volgens het *employment model* (Roche, Guta en Flickter 2010): peers zijn als medewerkers bij het project betrokken. In beide projecten zijn leden uit de te onderzoeken doelgroep ingezet als mede-onderzoekers. In zowel opzet als uitvoering vertonen Mankracht en Meetellen veel overeenkomsten. In beide projecten zijn peers betrokken bij de dataverzameling en de interpretatie van de onderzoeksresultaten. Ook dachten zij mee over de betekenis hiervan voor de (hulpverlenings-)praktijk. In beide projecten waren het onderzoeks- en het herstel/participatiedeel organisatorisch gescheiden en waren meerdere partijen betrokken: de peers werden in hun onderzoekstaken begeleid door onderzoekers van de GGD/GG&GD (in Utrecht onder leiding van het Trimbosinstituut), bij hun individuele herstel werden zij ondersteund door andere professionals (van Stadsbrug in Utrecht en Radar in Amsterdam).

Er zijn ook verschillen in opzet en uitvoering: bij Mankracht werden de interviews afgenomen door peers, bij Meetellen vulden de respondenten een schriftelijke vragenlijst in waarbij ze konden worden bijgestaan door een peer. Een ander verschil is dat Meetellen is opgezet als een langerlopend panel, dat regelmatig wordt geraadpleegd (middels uitgebreidere vragenlijsten of korte peilingen). Mankracht betrof een éénmalige peiling.

De resultaten van deze evaluatie van beide projecten ondersteunen dat bij peer-research volgens een employment-model het belangrijk is kaders helder te stellen, verwachtingen te expliciteren en rechten en plichten van alle partners duidelijk te omschrijven (Roche, Guta en Flicker 2010). Uit de praktijk van Mankracht en Meetellen blijkt dat niet alles vooraf kan worden voorzien. Een aantal zaken zal zich gedurende het onderzoeks- en participatietraject uitkristalliseren.

De methodiek van peer-research vloeit voort uit de oriëntatie op de leef- en beleefwereld van de onderzochten. Peer-research kan daarbij een middel zijn om bij te dragen aan het empowerment van de onderzochte doelgroep en aan hun herstel – zowel individueel als maatschappelijk. Sommige peer-studies stellen empowerment en herstel voorop, bij andere projecten ligt de nadruk op het verrichten van goed wetenschappelijk onderzoek. Het is zoeken naar een goede balans tussen beide activiteiten. Bij peer-research vormen lobby en pleitbezorging een grotere component dan bij regulier onderzoek. Er ligt een spanningsveld bij het uitvoeren van participatief onderzoek tussen het geven van handelingsruimte aan de peers en het borgen van de kwaliteit van het onderzoek. Ook kan het balanceren zijn tussen de tijd en aandacht die herstelondersteuning vraagt en de voor het onderzoek beschikbare tijd en middelen.

De onderlegger van alle lessons learned is dat peer-research onder een OGGZ/MO-doelgroep vraagt om zorgvuldige afwegingen vooraf over de beoogde doelen en de te hanteren aanpak, maar dat tussentijdse aanpassingen evengoed inherent zijn aan dergelijk onderzoek.

In de volgende paragrafen worden enkele lessons learned beschreven aan de hand van de achtereenvolgende onderzoeksfases: 1) voorbereiding, 2) werving, selectie en training, 3) uitvoering en 4) na de onderzoeksperiode. Dit rapport besluit met twee discussiepunten naar aanleiding van zowel de evaluatie van Mankracht en Meetellen als de beknopte literatuurverkenning die eraan vooraf ging.

Fase 1: de voorbereidende fase

De bestudeerde peer-researchprojecten maken een scheiding in taken en verantwoordelijkheden: zo worden herstelondersteuning en onderzoek bij verschillende professionals belegd, aansluitend op hun expertise. Dit scheidt helderheid en sluit aan bij specifieke professionele expertise van de betrokken organisaties. Tegelijkertijd vergroot de samenwerking met meerdere partijen de kwetsbaarheid in kwaliteit en uitvoering van het proces. In de praktijk blijkt het uitvoeren van onderzoekstaken en herstelondersteuning niet strikt te scheiden. Immers, het uitvoeren van onderzoekstaken ondersteunt de peers bij hun herstel en activering.

De lesson learned is om vooraf heldere samenwerkingsafspraken te maken en één projectleider te benoemen. Vooraf moet expliciet zijn gemaakt wat er van iedere partij wordt verwacht en wat ieders verantwoordelijkheid is.

fase 2: werving, selectie en training

Voorafgaand aan de uitvoering van het onderzoek worden peers geworven en geselecteerd. Daarna volgen zij een training die hen voorbereid op hun onderzoekswerk. Om het risico op uitval te beperken en om de groepsdynamiek tijdens het onderzoek minder kwetsbaar te maken, kan men ervoor kiezen de

deelnemers scherp(-er) te selecteren op bepaalde vaardigheden en competenties. Ook de training kan worden ingezet als selectie instrument. Een strengere selectie heeft tot gevolg dat peers die niet aan deze criteria voldoen bij voorbaat worden uitgesloten, terwijl ook zij zouden kunnen profiteren van deelname aan peer-research. Een strengere selectie kan betekenen dat het lastiger wordt om binnen gestelde termijnen genoeg deelnemers te verwerven.

De lesson learned is om de wervings- en selectiecriteria vooraf helder te formuleren en hiermee te bepalen welke leden uit de doelgroep worden uitgesloten van deelname. Houd er rekening mee dat deze criteria in de praktijk om praktische redenen moeten worden bijgesteld.

Voor het uitvoeren van onderzoekstaken in een team van peer-researchers zijn goede communicatieve en sociale vaardigheden onontbeerlijk. Dit betekent dat een training in het kader van een peer-research ook hierop gericht moet zijn en niet alleen op onderzoeksvaardigheden. Zo'n training dient bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling en het versterken van sociale vaardigheden van de deelnemers.

De lesson learned is dat een training zowel de onderzoeksvaardigheden als persoonlijke vaardigheden van de peers zal moeten versterken. De training kan worden ingezet als selectiemiddel.

Fase 3: uitvoerende fase

Bij peer-research geldt, sterker dan bij regulier onderzoek: *the proof of the pudding is in the eating*. Vanwege de groepsdynamiek en het gegeven dat de peers uit de OGGZ/MO doelgroep zich in kwetsbare positie (kunnen) bevinden, dient er zorgvuldig met hun emoties om te worden gegaan. Erken dat peer-researchers specifieke ondersteuning en supervisie nodig hebben en zorg dat deze in het hele project verankerd zijn. Dit hoeft niet noodzakelijkerwijs in formele overlegstructuren vorm te krijgen. Juist informeel en alledaags onderling contact is effectief. Het voortdurend vinger aan de pols houden en werkwijze en aanpak zo nodig aanpassen, vraagt flexibiliteit van alle betrokkenen. Zo nodig moeten verwachtingen en doelen in de loop van het onderzoek (naar boven of naar beneden) worden bijgesteld.

Lesson learned: organiseer gezamenlijke bijeenkomsten waarbij betrokkenen reflecteren op opgedane ervaringen en de peers een vorm van coaching/ondersteuning ontvangen. Zo kan voortdurend worden ingespeeld op de telkens veranderende eisen die de dubbele opgave van zowel onderzoek als herstel aan alle betrokkenen stelt.

(Onderzoeks-)taken dienen zo goed mogelijk verdeeld te worden naar vaardigheden van de deelnemers. Vooraf is onvoldoende te overzien hoe deze taakverdeling zich zal ontwikkelen: pas in de praktijk blijkt hoe de vaardigheden van de peers uitpakken.

Lesson learned: Geef gedurende het onderzoekstraject de peers steeds de mogelijkheid om taken op zich te nemen die aansluiten bij hun talent. Immers: herstel is een individueel traject en herstelondersteuning middels peer-research zal op maat gesneden moeten zijn.

Een succesvol peer-research project is enerzijds op gericht om zoveel mogelijk deelnemers betrokken te houden en ziet anderzijds uitval als onderdeel van het project. Zoek hier de balans: is het de inzet om na de selectiefase zoveel mogelijk peers betrokken te houden (in het kader van hun herstelondersteuning, ook al blijken zij wellicht minder bij te kunnen dragen aan het onderzoek) of is het acceptabel wanneer peers gaandeweg uitvallen als dat het onderzoek ten goede komt? Een actieve houding van onderzoekers en herstelondersteuners is nodig om uitgevallen deelnemers te bereiken en de reden van uitval te achterhalen en weg te nemen. Hoe dan ook is het aan te raden uitvallers enige vorm van nazorg te bieden.

Lesson learned: Enige mate van uitval is onvermijdelijk in een peer-researchproject. Reflecteer vooraf op de aard van de uitval: is het de inzet om zoveel mogelijk peers betrokken te houden (met het oog op hun herstel) of is het acceptabel wanneer peers gaandeweg uitvallen (met het oog op het onderzoek)? Bespreek of – en zo ja welk – een alternatief voor uitvallers een alternatief traject krijgen aangeboden.

Fase 4. Na afronding.

Uit onderzoek blijkt dat het belangrijk is voor het slagen van peer-research dat de peers zoveel mogelijk eigenaarschap ervaren van wat er gebeurt en van wat het onderzoek oplevert. De verwachtingen die zij hebben van hun inzet moet realistisch zijn, de reikwijdte van hun invloed duidelijk. Maak voor alle betrokkenen inzichtelijk aan welke onderdelen van het project zij een bijdrage kunnen leveren. Vaak zijn er meerdere partijen betrokken bij de implementatie van de onderzoeksresultaten. Dit kan invloed hebben op de manier waarop onderzoeksresultaten uiteindelijk worden vertaald in beleid of worden toegepast in de praktijk. Tot slot dient bekeken te worden in hoeverre het nodig en haalbaar is dat de peers na afloop van het project nog enige mate van ondersteuning krijgen.

Lesson learned: Het is zaak dat de verwachtingen van alle betrokkenen realistisch zijn over wat er met de resultaten van het peer-research gebeurt en binnen welke termijn. Bedenk of en op welke manier na afloop van het peerresearch er nog mogelijkheden zijn om (herstel)ondersteuning te geven aan de peers.

Het doen van peer-research in de OGGZ blijkt vooral een leer- en ontwikkelproces voor alle betrokkenen. In de praktijk van peer-research doen zich vraagstukken en dilemma's voor, waar geen definitieve en altijd passende reactie op zal zijn te formuleren. Dit vraagt om voortdurende reflectie, heldere – maar niet bindende – afspraken en expliciet uitgesproken verwachtingen, dit alles in de wetenschap deze waarschijnlijk tussentijds moeten worden bijgesteld.

Discussie

Naar aanleiding van onderhavige evaluatie werpen we twee discussiepunten op met betrekking tot de inzet van professionals.

Scheiding uitvoering onderzoek en herstelondersteuning

Wat nodig is voor goed onderzoek kan op gespannen voet staan met wat nodig is voor herstelondersteuning of activering. Participatief onderzoek vraagt veel van de betrokken onderzoekers: onderzoekswerkzaamheden worden (deels) uit handen gegeven aan aan peers. De onderzoeker laveert tussen het borgen van de wetenschappelijke kwaliteit en het bieden van ruimte aan de peers geven in hun herstelproces.

Om die reden dienen (professionele) onderzoekers niet alleen over klassieke onderzoeksvaardigheden te beschikken, maar ook over de competenties om peers te begeleiden en bij het onderzoekswerk te betrekken. Anderzijds dient de degene die de peers ondersteunt bij hun herstel inzicht te hebben in de eisen die wetenschappelijk onderzoek stelt aan onder meer werving van respondenten en dataverzameling. Er worden verschillende invullingen aan het begrip herstel gegeven: het kan gaan om een emancipatiebeweging, een visie of om een persoonlijk danwel maatschappelijk ontwikkelingsproces. Herstel kan enerzijds worden opgevat als genezing, als uitkomst van een hulpverleningsproces. Anderzijds wordt met herstel vaak gerefereerd aan het proces waarbij iemand weer grip krijgt op zijn of haar leven, al is de aandoening of kwetsbaarheid niet weg (HvA 2013: 17-37). Gezien deze meerduidigheid is het aan te bevelen om voorafgaand aan een peer-researchproject te reflecteren op de invulling van het begrip herstel en hieraan verbonden verwachtingen en doelen te expliciteren.

Inzet van peers: als vrijwilliger of werknemer; onbetaald of betaald?

In veel peer-research projecten worden de peers ingezet als vrijwilliger. Het vergoeden van reis- en onkosten is noodzakelijke voorwaarde voor peers om deel te nemen. Zij ontvangen daarnaast soms ook een financiële bijdrage (bijvoorbeeld een vrijwilligersbijdrage, van maximaal €150 maandelijks/ €1500,- jaarlijks).

Voor de gemeente Amsterdam gold de betrokkenheid van de mannen bij Mankracht als tegenprestatie voor hun uitkering en was voor een aantal van hen verplicht gesteld. In de praktijk blijkt verplichte deelname onder voorwaarden goed uit te pakken: er moet extra worden geïnvesteerd in motivatie voor en betrokkenheid bij het project. Deelname aan Meetellen is op vrijwillige basis. De panelmedewerkers zien hun inzet niet als vrijblijvend en vergelijken hun positie met die van een werknemer, inclusief bijbehorende verantwoordelijkheden.

Flicker, Guta en Roche (2010: 8) noemen twee afwegingen ten aanzien van het bieden van een financiële vergoeding aan peers: allereerst het beschikbaar onderzoeksbudget: vaak zijn er onvoldoende middelen om peers als werknemers in te schakelen. Een tweede overweging betreft de gevolgen die een financiële vergoeding voor de peers kan hebben – bijvoorbeeld voor uitkeringen of toeslagen die zij ontvangen. Hier voegen we nog een derde en meer principiële afweging aan toe: als peers serieus worden ingezet als mede-onderzoekers, wanneer zij zeggenschap krijgen over delen van het onderzoek, is hun deelname niet symbolisch. Dan is het de overweging om de vergoeding die zij ontvangen ook niet symbolisch te laten zijn.

Literatuuropgave

Deth, A. van (2010) *Van zwerfjongere tot mede-onderzoeker. Combating Youth Homelessness*. Utrecht: Movisie.

Deth, A. van en L. van Doorn (2012) *Samensturing geven aan onderzoek*. In: Huber, M.A. en T. Bouwes (red) *Samensturing in de Maatschappelijke Opvang*. Utrecht: Movisie/Werkplaats WMO.

Flicker, S., S. Roche en A. Guta (2010) *Peer research in action III: Ethical Issues*. Toronto: the Wellesley Institute.

Guta, A., S. Flicker en S. Roche (2010) *Peer research in action II: Management, Support and Supervision*. Toronto: the Wellesley Institute.

Hogeschool van Amsterdam (2013) *Begrippenkader. Ervaringsdeskundigheid en aanverwante begrippen*. Who Knows: de inzet van ervaringsdeskundigheid in de beroepspraktijk van geestelijke gezondheidszorg, verslavingszorg en maatschappelijke opvang. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Maatschappij en Recht.

Mak, J., M. Davelaar en I. van der Lee (2009) *Jongeren keuren hun opvangvoorziening. Evaluatie van de Participatie Audit (Zwerf-)Jongeren Amsterdam*. Utrecht: Verwey-Jonkerinstituut.

Mak, J. en M. Davelaar (2009) *Jongeren keuren hun opvangvoorziening. Handboek Participatie Audit (Zwerf-)Jongeren Amsterdam*. Utrecht: Verwey-Jonkerinstituut, ism Young Voices en Het Projectenburo Amsterdam.

Noom, M. en M. de Winter (2001) Iemand die je gewoon als mens behandelt... Thuisloze jongeren over het verbeteren van de hulpverlening. In: *Pedagogiek*, 21 (4), pp. 296 – 309.

Paradis E. en J. Mosher (2012). *Take the Story, Take the Needs and Do Something. Grassroots Women's Priorities for Community Based Participatory Research and Action on Homelessness*. Toronto: The Canadian Homelessness Research Network Press.

Roche, S., A. Guta en S. Flicker (2010) *Peer research in action I: Models of Practice*. Toronto: the Wellesley Institute.

Smith, J. (2010) *Methodology Annex. Working with youth homeless people as co-researchers. Combating Youth Homelessness*. Paper 7th Framework Programme.

ZonMw (2006) *Handboek Patiëntenparticipatie in wetenschappelijk onderzoek*. Den Haag: ZonMw.

ZonMw (2013) *Een 10 voor patiëntenparticipatie*. Den Haag: ZonMw.