

# Cultuuronderzoek



*Een onderzoek naar de succesfactoren van buurtcommunities  
Gericht op de Meevaart*

<b>Namen</b>	<i>Anouk van der Pijl Elza Huizing Fenna Rieken Floor Steenge Monica van Spronsen Oumaima el Hammouti</i>
<b>Plaats en datum</b>	<i>Amsterdam, 26 januari 2018</i>
<b>Opleiding</b>	<i>Minor: Management van Cultuurverandering</i>
<b>Opdrachtgever</b>	<i>Hogeschool van Amsterdam</i>
<b>Docentbegeleider</b>	<i>Erik Essen</i>

# Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding .....	3
1.1 Aanleiding.....	3
1.2 Gebiedsanalyse.....	3
1.3 Probleemstelling.....	4
1.4 Doelstelling.....	4
1.5 Vraagstelling.....	5
1.6 Leeswijzer .....	5
Hoofdstuk: 2 Theoretisch kader .....	6
2.1 Cultuurmodellen.....	6
2.1.1 Ui-model van Hofstede.....	6
2.1.2 Cultuur-Arena model van Straathof .....	6
2.2 Wat definieert een buurtcommunity volgens de literatuur?.....	7
2.3 Wat zegt de literatuur over buurtcommunities die op lange termijn bestaan? .....	8
2.4 In welke organisatiefase zijn er volgens de literatuur? .....	9
2.4.1 Lievegoed.....	9
2.4.2 Tuckman .....	9
Hoofdstuk 3: Methodologische verantwoording .....	11
Hoofdstuk 4: Resultaten.....	12
Hoofdstuk 5: Conclusie.....	17
Hoofdstuk 6: Discussie .....	18
Hoofdstuk 7: Interventies.....	19

Bijlage I Coderingsschema  
Bijlage II Observatieschema  
Bijlage III Interviewvragen

## Hoofdstuk 1: Inleiding

Binnen dit onderzoek staan buurtcommunities en dan met name de Meevaart centraal. Eerst volgt er een nadere toelichting over het onderwerp, vervolgens de aanleiding voor dit onderzoek en de gebiedsanalyse van de Indische Buurt, waar de Meevaart gevestigd is. Daarna volgen de probleemstelling, doelstelling, vraagstelling en tot slot de leeswijzer.

Een buurt wordt volgens het CBS (z.d.) gedefinieerd als een woongebied dat onderdeel is van een gemeente, wat op basis van stedenbouwkundige of historische kenmerken is afgebakend. Community is de Engelse vertaling voor het woord gemeenschap. Dit kan worden onderverdeeld in twee categorieën, namelijk de territoriale en de relationele vorm (McMillan & Chavis, 1986). Bij de territoriale vorm kan er worden gedacht aan een wijk, maar ook een vaste locatie of gebouw. De relationele vorm heeft betrekking op de onderlinge verhoudingen en relaties. Kortom, de definitie buurtcommunity verwijst naar de onderlinge relaties binnen een afgebakend gebied. De Meevaart definieert zichzelf als een buurtcommunity. Het gebouw van de Meevaart is gevestigd in de Indische Buurt te Amsterdam, waar de bewoners en vrijwilligers zich inzetten voor de buurt. Buurtcommunities hebben meerdere functies, zij zorgen onder andere voor: betrokkenheid in de buurt, eigenaarschap, hogere mate van veiligheidsgevoel, hogere kennis en ontwikkelingsniveau van buurtbewoners (Huygen & Meere, 2008).

### 1.1 Aanleiding

Vanaf eind oktober tot midden januari zal deze onderzoeksgroep een onderzoek verrichten naar de succesfactoren van buurtcommunities, zoals de Meevaart, die op lange termijn een toegevoegde waarde hebben. Dit onderzoek zal een toevoeging bieden aan het RAAK-project. De onderzoeksgroep van het RAAK-project zijn een onderzoek- en leertraject gestart genaamd 'Vernieuwd handelingsrepertoire voor participatieprofessionals'. Dit is ontstaan in samenspraak met de Hogeschool van Amsterdam en dit blijkt uit de verkregen interne documentatie.

De Meevaart is een buurtcommunity waar vrijwilligers en professionals dagelijks aan de slag zijn om een toegevoegde waarde te zijn voor de buurt. De Meevaart bestaat al langere tijd, sinds 2011, en bestaat dus al op langer termijn. In dit onderzoek zal er onderzocht worden naar wat de succesfactoren zijn voor een buurtcommunity die op lange termijn bestaat en een toegevoegde waarde heeft voor de buurt. Daarbij zal er gericht worden gekeken naar een specifieke buurtcommunity zoals de Meevaart, omdat deze buurtcommunity al veel transities heeft ondervonden en veel nuttige inzichten kan bieden voor het onderzoek. Daarnaast heeft de Meevaart veel naamsbekendheid door succes en heeft veel positieve invloed op de buurt.

In eerste instantie lag er het plan om onderzoek te doen naar twee verschillende buurtcommunities in de Indische Buurt, namelijk: de Meevaart en de Archipel op het Makassarplein. Echter is er het gedurende het onderzoek gebleken dat onderzoek doen naar de Archipel op het Makassarplein praktisch gezien niet mogelijk bleek (voor toelichting zie hoofdstuk 3: Methodologische verantwoording). Om die reden staat in dit onderzoek de buurtcommunity de Meevaart centraal.

### 1.2 Gebiedsanalyse

In de gebiedsanalyse wordt beschreven in welke buurt de Meevaart zich bevindt. De gebiedsanalyse geeft een beeld hoe de buurt zich in de loop der jaren heeft ontwikkeld. Deze ontwikkelingen hebben immers invloed op de Meevaart, gezien deze een onderdeel is van de buurt.

Voorheen bestond de Indische buurt alleen uit weiland, sloten en een paar boerderijen. Later is het Oostelijk havengebied aangelegd. Dat trok veel arbeiders naar Amsterdam. Zo werden er meer arbeiderswoningen gebouwd. De Indische buurt is gebouwd aan het begin van de 20<sup>e</sup> eeuw. Veel van die gebouwen die in die tijd zijn gebouwd, zijn vervangen tijdens de stadsvernieuwing in de jaren 80 en bij de eeuwwisseling zijn veel van die gebouwen ook weer vervangen (Heijdra, 2013). Momenteel is de gemeente bezig om meer woningen te creëren. Hierbij gaat het om sociale huur-, middeldure huur- en middeldure koopwoningen.

Volgens de gebiedsanalyse (Gemeente Amsterdam, 2016) is de Indische buurt veranderd van een buurt met achterstanden naar een gemengde stadsbuurt. Het aandeel koopwoningen is toegenomen. Ook wonen er meer nieuwe stedelingen in de Indische buurt. De helft van de buurtbewoners geeft aan dat de buurt erop vooruit is gegaan. Alleen is de zelfredzaamheid onder bewoners laag.

Het aandeel bewoners dat aangeeft geen regie over het eigen leven te ervaren, zich sociaal uitgesloten of eenzaam te voelen is hoger dan het gemiddelde van de rest van Amsterdam (Gemeente Amsterdam, 2016). Bijna de helft van de bewoners voelt zich onveilig in de buurt. Het aandeel jeugdige verdachten is relatief hoog (4,9%).

Door de nabijheid van de binnenstad en de investeringen rond de stedelijke vernieuwingen stijgen de huishoudens in de Indische buurt met een hogere sociaal-economische status en studenten. De huidige samenstelling van de Indische buurt is vrij gemengd. Er wonen veel mensen met verschillende nationaliteiten. Er wonen relatief veel mensen met een Turkse (9%) en Marokkaanse (20%) herkomst. In de Indische buurt groeien relatief veel kinderen in armoede. In de Indische buurt west groeien 22% van de kinderen in armoede op en in de Indische buurt oost 27% van de kinderen. Veel leerlingen op de basisschool hebben ouders die laagopgeleid zijn. Desondanks liggen de schoolprestaties van deze leerlingen rond het gemiddelde van de rest van de stad (Gemeente Amsterdam, 2016).

### 1.3 Probleemstelling

Het voortbestaan van buurtcommunities is geen vanzelfsprekendheid. Hier is echter veel tijd, geld en moeite voor nodig. Dit onderzoek zal inzicht geven om het voortbestaan en het succes vermogen voor buurtcommunities te waarborgen. Zoals eerder vermeld zal er bij het praktische gedeelte nadrukkelijk worden gekeken naar de Meevaart. Hierbij wordt er onderzocht wat de succesfactoren kunnen zijn voor buurtcommunities die op lange termijn een toegevoegde waarde hebben voor de buurt. Op deze manier wordt er getracht de burgerparticipatie in buurten te blijven vergroten. Dit onderzoek heeft voornamelijk een maatschappelijke relevantie (Donner, 2014). Om de functie van buurtcommunities en initiatieven te laten voortbestaan.

De bedoeling is dat de participatiesamenleving de vrijheid van burgers meer zou bevorderen, het maatschappelijk middenveld versterken en mensen meer naar elkaar omkijken en burgers zouden gemotiveerd worden om verantwoordelijkheid te nemen voor je sociale omgeving (Movisie, 2015).

In Amsterdam werden de stadsdelen afgeschaft, de ambtelijke organisaties gingen anders werken en door onder andere deze ontwikkelingen kwam er uiteindelijk meer nadruk te liggen op de participatie van burgers. Hiervoor zijn participatiemakelaars ingeschakeld zoals Rob van Veelen, die werkzaam was in de Indische buurt.

### 1.4 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te verkrijgen in wat de succesfactoren zijn voor een buurtcommunity om op langer termijn een toevoegende waarde te hebben voor een buurt. Dit is gespecificeerd door onderzoek te doen naar buurtcommunity de Meevaart. Om de doelstelling na te streven is er gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Door bewoners, vrijwilligers en werknemers van de buurtcommunities te interviewen kan er inzicht komen wat de succesfactoren zijn voor een lang bestaande buurtcommunity. Daarnaast wordt er literatuuronderzoek gedaan naar wat de literatuur zegt over lang bestaande buurtcommunities. De bevindingen van dit onderzoek kunnen worden gebruikt als aanvulling en reflectie op bevindingen uit het RAAK-project. Mogelijkerwijs kunnen er uit dit onderzoek suggesties en aanbevelingen voortvloeien gericht aan de Meevaart.

## 1.5 Vraagstelling

Uit de probleemstelling en doelstelling vloeit de volgende hoofdvraag met ondersteunende deelvragen voort.

### Hoofdvraag:

Wat zijn de succesfactoren voor een buurtcommunity die op lange termijn een toevoegende waarde heeft voor de buurt?

### Deelvragen:

1. Wat definieert een buurtcommunity volgens de literatuur?
2. Wat zegt de literatuur over buurtcommunities die op lange termijn bestaan?
3. In welke organisatiefase zit de Meevaart?
4. Wat is de invloed van de buurtcommunity op de betrokkenen uit de Indische buurt?
5. Welke factoren maken dat een buurtcommunity als waardevol wordt beschouwd?

## 1.6 Leeswijzer

Na de inleiding volgt het theoretisch kader, waarin expliciet uiteengezet wordt welke theorieën worden gebruikt bij de invulling van het onderzoek. Deze literatuur zal worden gebruikt voor een wetenschappelijke basis voor dit onderzoeksrapport. Hierin worden begrippen gedefinieerd en modellen verder toegelicht. Daarnaast kan er door middel van het theoretisch kader antwoord worden gegeven op de theoretische deelvragen. Vervolgens wordt de methodologische verantwoording behandeld, waarin aandacht wordt besteed aan de manier waarop de data van het onderzoek verzameld is en hoe de data geanalyseerd wordt. Aansluitend op de methodologische verantwoording volgt het hoofdstuk over de resultaten van het onderzoek, waarin de belangrijkste resultaten uit het onderzoek worden beschreven. Er zal kort worden vermeld wat de resultaten betekenen voor het beantwoorden van de hoofd- en deelvragen. Na het hoofdstuk over de resultaten wordt er antwoord gegeven op de vooropgestelde hoofd- en deelvragen in de conclusie. De conclusie is gebaseerd op de uitkomsten van het hoofdstuk over de resultaten en geeft antwoord op de onderzoeksvraag. Vervolgens wordt er in de discussie stil gestaan bij de tekortkomingen en beperkingen van het onderzoek. Ten slotte volgen er concrete aanbevelingen/ interventies die aansluiten op de vraagstelling van het onderzoek. Afsluitend volgt een overzicht van de geraadpleegde literatuur.

## Hoofdstuk: 2 Theoretisch kader

Dit theoretisch kader kent als doel het uiteenzetten van de theoretische inzichten die gebruikt zijn bij de invulling van dit onderzoek. Eerst zullen relevante cultuurmodellen worden toegelicht, die inzicht kunnen bieden bij het onderzoek naar de cultuur van een community. Vervolgens zal het begrip buurtcommunity verder worden gedefinieerd. Er zal worden gekeken naar de beweegredenen, betrokkenen en het verdienmodel van communities. Daarna wordt er gekeken naar factoren die invloed kunnen hebben op het langdurig bestaan van buurtcommunities. Tot slot wordt er aan de hand van twee theorieën gekeken naar verschillende fases waarin een organisatie zich kan bevinden.

### 2.1 Cultuurmodellen

Om de cultuur van de Meevaart goed in kaart te brengen, zal er gebruik gemaakt worden van twee cultuurmodellen. Allereerst komt het Ui-model van Hofstede aan bod wat wordt gevolgd door het Cultuur-Arena model van Straathof.

#### 2.1.1 Ui-model van Hofstede

Het UI- model van Hofstede, wat onder meer wordt uiteengezet door Benders & Aertsen, onderscheidt vier lagen die een cultuur kunnen beschrijven. De eerste en tevens meest oppervlakkige laag betreft de symbolen van een cultuur. Voorbeelden hiervan zijn: (vak)jargon, architectuur, logo en bepaalde kleding. Daarna volgen de helden van een cultuur. Wat zijn inspirerende personen/ invloedrijke mensen binnen een cultuur? De derde laag van de ui wordt gekenmerkt door rituelen. Hierbij valt te denken aan bijeenkomsten, vieringen en bepaalde handelingen. Ten slotte is de laatste laag van het UI-model de laag van 'de' waarden van een organisatie. Deze laag is het lastigste om te onderzoeken, aangezien het erg diep ligt.

Om de cultuur te beschrijven van de buurtcommunities zal het UI-model van Hofstede (1991) worden gebruikt. De dimensies die Hofstede benoemt zullen helpen om een goed beeld te krijgen van de cultuur binnen de Meevaart.

#### 2.1.2 Cultuur-Arena model van Straathof

Daarnaast zal ook het Cultuur-Arena model van Straathof (2011) in dit onderzoek worden toegepast. Dit model bestaat uit drie factoren die de verhoudingen binnen een groep omschrijven, te weten: mindset, arena en gedrag. De mindset van een groep wordt bepaald door de opvattingen die de mensen uit groep delen. Uiteindelijk vormen de waarden die aan deze overtuigingen ten grondslag liggen, de basis voor het gedrag van de groep.

In de Arena die centraal staat in het model van Straathof, speelt macht en rangorde een belangrijke rol. Hierbij wordt verondersteld dat de meest invloedrijke personen de mindset van de arena bepalen. Het voorbeeldgedrag wordt gevolgd.

Het Cultuur-Arena model van Straathof (2011) zal worden toegepast om de groepsdynamiek en samenwerking binnen de buurtcommunities in kaart te brengen. Is er een goede onderlinge samenwerking? Waar wordt de samenwerking door gekenmerkt? Hoe is de groepsdynamiek te beschrijven? En heeft de groepsdynamiek indirect effect op het succes van de buurtcommunities? Er zal onder andere worden gekeken naar de: rangorde, mindset en arena van de buurtcommunities.

Daarnaast kan het Cultuur-Arena model van Straathof (2011) ook worden gebruikt om onder andere de samenwerking tussen de Meevaart en bewoners van de Indische Buurt te beschrijven.

## 2.2 Wat definieert een buurtcommunity volgens de literatuur?

Een buurtcommunity is een plek waar buurtbewoners samen kunnen komen en waar verschillende activiteiten worden georganiseerd. Dit zorgt voor meer sociale samenhang in de buurt en het kan een positieve invloed hebben op de leefbaarheid, veiligheid en ontwikkeling in een buurt (Huygen & Meere, 2008). Een buurtcommunity bestaat uit meerdere bewonersinitiatieven van verschillende initiatiefnemers. Het voornaamste doel van deze bewonersinitiatieven is een kwestie aan de orde stellen, zoals de veiligheid in de buurt of de zorg voor zwakkere groepen. Hoe deze initiatieven zich organiseren verschilt per initiatief. Zo ook de manier waarop er intern en extern wordt gecommuniceerd. Uit onderzoek blijkt dat in de praktijk de betrokkenen van een initiatief vaak onderling en naar de buitenwereld toe het contact goed onderhouden. Dit is mede afhankelijk van de fase waarin een initiatief zich bevindt (Hurenkamp, Tonkens & Duyvendak, 2006). Dit zal in §2.4 verder worden toegelicht.

Belangrijk voor een community zijn de actieve burgers die zich verbinden aan de community, zoals de staf en initiatiefnemers. Zij zijn aanspreekpunten, bemiddelaars en spelen op organisatorisch gebied een grote rol. Een valkuil hierbij is dat zij al gauw onmisbaar worden voor de community en als zij wegvallen er onrust ontstaat (Hurenkamp, Tonkens & Duyvendak, 2006). Vrijwilligers zijn ook erg belangrijk voor een buurtcommunity, zij ondersteunen de processen. Vaak zetten zij zich in omdat ze anders (alleen) thuis zitten, een bijdrage willen leveren of ervaring/kennis op willen doen (Movisie, 2011). De inzet van de vrijwilligers, initiatiefnemers en staf vraagt om ondersteuning van de overheid. De overheid moet ervoor zorgen dat het mogelijk is voor de burgers om initiatieven te starten. Dit kan door het geven van subsidie, het aanbieden of beschikbaarstelling van voorzieningen en om bureaucratische regels weg te nemen (Rijksoverheid, z.d.). Goede communicatie en samenwerkingen tussen initiatieven en gemeenten kan alleen als deze toegankelijk zijn. Veel papierwerk en onduidelijke processen kan dit in de weg zitten.

De belangrijkste kosten van een buurtcommunity zijn: de huur, onderhoud, schoonmaak, staf en vrijwilligers. Vaak gaan communities in overleg met hun gemeente over de kosten. Vaak 'krijgen' zij een gebouw tot hun beschikking en verschillende subsidies. Buurtcommunities verhuren vaak hun ruimtes, zoals Meevaart en Buurthuis het Middelpunt in Zielhorst dat doen. Maar ervoor zorgen dat de huurinkomsten hoger zijn dan de kosten kan lastig zijn. Er zijn ook fondsen die bijdragen leveren aan buurtcommunities, zoals het VSBfonds die ondersteuning biedt aan cultuurprojecten. Buurtcommunities kunnen ook op creatieve manieren kosten besparen. Een voorbeeld hiervan is Het Bruinhuis in de wijk Malburgen in Arnhem. Zij regelen de schoonmaak via de reclassering, wat betekent dat mensen met een taakstraf een deel van de schoonmaak doen (Ham & Meer, 2015.). Uiteindelijk is een buurtcommunity er ook niet om financieel winstgevend te zijn, maar om de leefbaarheid van een buurt te vergroten en dat kan niet zonder geld te investeren en de inzet van betrokkenen.

## 2.3 Wat zegt de literatuur over buurtcommunities die op lange termijn bestaan?

Drie factoren zijn van belang als het gaat om het duurzaam bestaan van buurtcommunities. Zo blijkt uit het onderzoek van Verba, Scholzman en Brady (1995), namelijk: capaciteit, motivatie en invitatie. Deze factoren zullen worden aangevuld door het onderzoek van Igalla & Meerkerk (2015).

De eerste factor is de capaciteit oftewel de middelen waarover een buurtcommunity beschikt. Hiertoe behoren onder andere de vaardigheden van betrokkenen, geld en locatie(s). In achterstandswijken is er vaak een relatief kleine groep die beschikt over de vaardigheden en het netwerk die nodig zijn om de voortgang van een buurtcommunity te waarborgen. Dit zijn vaak de actieve burgers oftewel de sleutelfiguren. De beheersing van de Nederlandse taal en kennis van systemen zoals de aanvraag van subsidie is erg handig voor een buurtcommunity (Wijdeven, Graaf & Hendriks, 2013). Vooral in een een multiculturele buurt beschikt niet iedere buurtbewoner hierover. Een buurtcommunity die beschikt over veel capaciteit zal ook meer vertrouwen krijgen in de mogelijkheden en toekomst.

Het is namelijk belangrijk dat de betrokkenen naast hun vaardigheden (capaciteit) ook hun motivatie behouden. Er is immers geen buurtcommunity nodig als betrokken/buurtbewoners geen toekomst zien in de buurtcommunity. Niet alleen in het succes, maar ook op de wijze waarop de processen verlopen. Velen burgerinitiatieven starten, zoals eerder is aangegeven, om een kwestie (in de buurt) aan de orde te stellen. Als dit probleem verbeterd is of is opgelost, blijven initiatiefnemers toch vaak betrokken om de buurt nog aangenamer te maken (Wijdeven, Graaf & Hendriks, 2013). Juist het behalen van succes is positief voor de motivatie. Dit gaat hand in hand met de capaciteit waar een buurtcommunity over beschikt.

Als laatst speelt ook invitatie een rol. Deel uitmaken van een buurtcommunity moet uitnodigend zijn voor nieuwe toetreders (Wijdeven, Graaf & Hendriks, 2013). Uit onderzoek blijkt dat initiatieven met een sterk netwerk langer bestaan. Meer gespecificeerd; een netwerk dat bestaat uit meerdere groepen die onderling verbonden zijn, maar niet afhankelijk van elkaar zijn. Als een community een breed netwerk heeft met potentiële verbindingen kan deze worden gebruikt en zo vergroot het kapitaal (Igalla & Meerkerk, 2015). Ook het aantal lagen in de organisatie en verdeling van de verantwoordelijkheid spelen een rol (Igalla & Meerkerk, 2015). Het is voor een buurtcommunity van belang dat zij zich bezighoudt met de organisatorische vormgeving en zorgt dat deze past bij de community.

Een voorbeeld van een lange termijn buurtcommunity is 'De Bruistuin' in een achterstandswijk in Arnhem. Deze wijk heeft een hoog percentage allochtone Nederlanders en een relatief lage gezondheidsstatus. Om de buurtbewoners aan te zetten tot beweging, gezonder eetpatroon en sociale interactie, is er een moestuin, speeltuin en een sportgedeelte gerealiseerd. Uit onderzoek kwamen de onderstaande succesfactoren van de community naar voren (Louis Bolk Instituut, 2013):

1. Enthousiaste betrokkenen die elkaar goed aanvullen met hun vaardigheden en competenties.
2. Duidelijke taakverdeling
3. Communicatiestrategie
4. Geschikte plaats en ruimtes

Concluderend blijkt uit het voorbeeld en de literatuur dat voor het langdurig bestaan van een buurtcommunity het belangrijk is dat de betrokkenen, allen met hun eigen vaardigheden, goed kunnen samenwerken en enthousiast blijven. Hiervoor is het belangrijk dat de organisatorische vormgeving, zoals de taakverdeling en communicatiestrategie, goed is afgestemd op de doelgroep. En een fijne plek is waar buurtbewoners samen kunnen komen.



## 2.4 In welke organisatiefase zijn er volgens de literatuur?

Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat er twee modellen, de organisatiefasen van Lievegoed en de organisatiefasen van Tuckman, van toepassing zijn op dit onderzoek. Deze modellen zullen hieronder uiteen worden gezet. Allereerst zal de theorie van Lievegoed over organisatiefasen worden behandeld. Vervolgens zal er gekeken worden naar de organisatiefasen volgens Tuckman. Daarnaast wordt de cultuur van de Meevaart omschreven aan de hand van het 'ui-model' van Hofstede. Tot slot wordt het Cultuur-Arena model van Straathof gebruikt om de groepsdynamiek en samenwerking binnen de buurtcommunities in kaart te brengen.

### 2.4.1 Lievegoed

Volgens prof. B. Lievegoed (1993) ontwikkelt een organisatie zich in drie opeenvolgende ontwikkelingsfasen. Als eerste de *pioniersfase*, die na groei in omvang en toeneming van complexiteit, van een crisisperiode overgaat naar de *organisatiefase*. Na een bloeiperiode vervalt ook de organisatiefase in een crisisperiode, die de inleiding moet vormen voor de overgang naar de *integratiefase*.

#### *Pioniersfase*

Deze fase wordt bovenal gekenmerkt door de persoon van de pionier-ondernemer. In de pionier combineren zich twee belangrijke zaken: hij ziet de mogelijkheden in de omgeving waar een nieuw product zou passen of waar behoefte is aan een andere functie en hij realiseert dat tevens. Hij is niet alleen de drager van het idee, hij beschikt tevens over het vermogen en de wil dit om te zetten in daden. De pionier is de spil, waar alles om draait; niet alleen het hoofd van de organisatie, hij is de organisatie.

#### *Organisatiefase*

Het integrerende principe, het cement in de organisatie wordt niet meer gevormd door de pionier maar door 'het systeem'. De logica, het rationele denken, het vermogen tot vormgeving en ordening zowel in ruimte en tijd gaan nu de hoofdrol spelen. Managementtechnieken doen hun intrede. Over de hele linie moet de organisatie worden geprofessionaliseerd.

#### *Integratiefase*

De integratiefase is moeilijker te beschrijven doordat deze in de maatschappij nog niet tot volle uiting is gekomen. Het cement wordt gevormd door gemeenschappelijke zingeving. Dit betekent dat mondige mensen en mondige groepen zelfstandig, zinvol en op het geheel gericht kunnen handelen. Naast de technische en economische subsystemen wordt nu het sociale subsysteem ontwikkeld. De relaties tussen groepen/afdelingen krijgen grote aandacht. Er dient een heldere, inspirerende visie op de toekomst van het bedrijf ontwikkeld te worden die draagkracht in het gehele bedrijf krijgt. Die voor iedereen zichtbaar en leefbaar wordt gemaakt en waarop duidelijk kan worden gemaakt wat ieders bijdrage daarin moet zijn.

Aan de hand van de drie ontwikkelingsfasen van Lievegoed kan duidelijk worden gemaakt in welke fase de Meevaart zich nu in bevindt.

### 2.4.2 Tuckman

Wanneer mensen met elkaar binnen een organisatie samenwerken, duurt het vaak enige tijd voordat ze als team functioneren. Om meer inzicht in deze teamontwikkeling te krijgen, ontwikkelde Tuckman een vier fasen model. In 1977 voegde hij een vijfde fase daar aan toe en werd het groepsdynamica model bekend als het 'Tuckman model'. Tuckman is ervan overtuigd dat een team verschillende stadia moet doorlopen om uiteindelijk effectief samen te kunnen werken en te functioneren, wat leidt tot een hogere kwaliteit. Daardoor neemt de groepsdynamica toe. Pas nadat een team de verschillende stadia binnen het Tuckman model heeft doorlopen en gezamenlijk goed presteert, kunnen zij vanuit de vijfde fase afscheid van elkaar nemen en een eventuele samenwerking aangaan met andere teams.

De beginfase van een team bestaat uit een aantal individuen (forming). Door het creëren van binding en het organiseren van gezamenlijke activiteiten, komt het team in de volgende fase terecht (storming). In deze fase vindt er volgens Tuckman een strijd om macht plaats. De rangorde binnen het team is hier erg belangrijk. Als eenmaal de macht is verdeeld, ontstaat er collectief gedrag. Ook dit maakt een overgang naar de volgende fase (norming) mogelijk. Het team is inmiddels zo hecht en collectief ingesteld, dat de groepsidentiteit wordt

verkregen doordat het gesloten team zich afzet tegen de buitenwereld. Ten slotte zorgt de laatste fase er voor dat het gesloten team zich meer naar buiten richt en opener is. Relaties in de omgeving worden dan ook sneller aangegaan. Deze laatste fase is het meest productief.

### Hoofdstuk 3: Methodologische verantwoording

Om de hoofd- en deelvragen te kunnen beantwoorden zijn waarnemingen, context en kennis nodig. Belangrijk voor dit onderzoek zijn de ervaringen en meningen van de verschillende betrokkenen. Het verzamelen van deze gegevens wordt gedaan aan de hand kwalitatief onderzoek. Voor dit onderzoek zal er gebruik gemaakt worden van drie onderzoeksmethodes.

Er zal eerst een literatuurverkenning plaatsvinden om vast te stellen welke informatie er al bekend is over het betreffende onderwerp. Daarna volgt een verdiepend literatuuronderzoek. De gegevens die daaruit voortkomen zullen worden gebruikt om de theoretische deelvragen te beantwoorden en het toetsen van de empirische deelvragen. Er zal hiervoor gebruik worden gemaakt van databanken en zoekmachines zoals; Google Scholar, Lexis Nexis en geleverde documenten over de Indische Buurt, de Meevaart. Bij het literatuuronderzoek zal gebruikt worden gemaakt van the CARS- checklist, wat staat voor credibility, accuracy, reasonableness en support, om de betrouwbaarheid van de bronnen vast te stellen (Migchelbrink, 2016).

Observeren is de tweede onderzoeksmethode, deze zal worden ingezet om gedragingen waar te nemen. Op drie momenten zal er in de inkomsthal van de Meevaart plaats worden genomen om te observeren. Ook zal de wijk meerdere malen worden geobserveerd om een indruk te krijgen van de Indische Buurt en de buurtbewoners. Als laatste zal er een participerende observatie plaatsvinden. Er zal worden deelgenomen bij een van de activiteiten die plaatsvinden in de Meevaart. Zo kan het gedrag, de denkbeelden en het gevoel van de betrokkenen worden waargenomen. Om de betrouwbaarheid te vergroten, zullen de observaties door minstens twee personen worden verricht. Voor alle observaties vormen de doelstelling en vraagstelling het uitgangspunt. De vastlegging gebeurt tijdens of gelijk na de observatie. Door middel deze observaties kan er onder andere antwoord worden gegeven op de deelvraag 'wat is invloed van de Meevaart op de Indische Buurt?'.

De doelgroep voor dit onderzoek, de respondenten, zijn de betrokkenen van de Meevaart. Om een goed beeld te kunnen vormen van de verschillende cultuurelementen van de Meevaart, is het voor het onderzoek van belang dat de respondenten verschillende rollen hebben binnen of bij de Meevaart. Via een contactpersoon kregen wij een lijst met namen, e-mailadressen en telefoonnummers van mogelijke interviewkandidaten die relevant waren voor het onderzoek.

De laatste onderzoeksmethode is het afnemen van semigestructureerde interviews. Dit houdt in dat er van tevoren een vragenlijst wordt opgesteld, met de ruimte om door te kunnen vragen tijdens het interview. Op deze manier kunnen de antwoorden goed worden gecodeerd en vergeleken, maar is er ook gelegenheid voor verdieping wat kan leiden tot meer inzichten en gegevens. De interviews worden gehouden met verschillende betrokkenen bij de Meevaart, zoals eerder is benoemd. Gewenst is vijf interviews af te nemen bij beide community's, maar gezien het Makassarplein is opgeheven, is de kans aanwezig dat er minder respondenten beschikbaar zullen zijn. Mocht dit het geval zijn dan zullen er meer interviews worden gehouden bij de Meevaart, zodat er totaal tien interviews worden afgenomen. Er zal hier verder op in worden gegaan in hoofdstuk 6: Discussie. De interviews zullen worden afgenomen worden door twee interviewers en worden opgenomen (met toestemming) om de betrouwbaarheid te vergroten. De interviews zullen worden getranscribeerd om vervolgens te kunnen coderen De resultaten zullen antwoord geven op de empirische deelvragen.

## Hoofdstuk 4: Resultaten

Voor dit onderzoek zijn er acht betrokkenen geïnterviewd. Hieronder vallen; een toezichthouder, leden van bestuur, vrijwilligers en bezoekers. In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven. Eerst zal het eerder behandelde UI-model worden toegepast. Daarna zal er worden gekeken naar de invloed van een buurtcommunity op de betrokkenen uit de buurt, met behulp van de Cultuur-Arena model. Daaropvolgend wordt er gekeken naar de toegevoegde waarden van een community. Tot slot wordt de organisatiefase van de Meevaart bepaald.

### 4.1 Wat is de invloed van de buurtcommunity op de betrokkenen uit de Indische buurt?

Op deze deelvraag wordt antwoord gegeven door middel van de resultaten die uit de interviews zijn voortgevloeid. Het Cultuur-Arena model van Straathof (2011) wordt hierbij als meetinstrument gebruikt om aan te tonen wat de invloed van de Meevaart op de betrokkenen is. Daarnaast brengt het de groepsdynamiek en samenwerking van de betrokkenen in kaart. Het model geeft inzicht in verschuivingen in het denken en doen van organisatieleden en hoe zij zich tot elkaar verhouden. Alle respondenten zijn bevestigd naar wat voor invloed de Meevaart volgens hun op de buurt heeft en deze data is verder meegenomen in het model.

Bekeken vanuit het 'cultuur arena' model



De eerste factor van het model gaat over de mindset. De mindset gaat over waarden en denkbeelden die worden gedeeld binnen een groep mensen. Door middel van de mindset wordt er een gemeenschappelijke werkelijkheid gecreëerd die wordt nagestreefd. De mindset van de Meevaart wordt dus bepaald door de opvattingen die de betrokkenen uit de groep delen. Deze opvattingen zijn veelal hetzelfde en ze worden ook wel gezien als de waarden van de groep.

De belangrijkste waarden die binnen de Meevaart worden gedeeld gaan over vrijheid, saamhorigheid en openheid; 'iedereen hoort zich mede-eigenaar te voelen' (R1) en 'de

filosofie van de Meevaart is dat er geen groep mag domineren' (R5).

In de Arena die centraal staat in het model van Straathof, spelen macht en rangorde een belangrijke rol. Uit de interviews blijkt dat waarden als macht en rangorde niet helemaal opgaan voor het bestuur en de betrokkenen van de Meevaart. De waarden vrijheid, saamhorigheid en openheid staan daarvoor in de plaats. Helemaal in het begin was er veel discussie over de besluitvorming. Een bestuurslid wilde allesbehalve een rangorde. Uiteindelijk werd er niet voor een basis-democratische besluitvorming gekozen. Nu is er vooral sprake van een platte organisatiestructuur of ook wel een horizontale organisatiestructuur. Dit betekent voor de Meevaart dat er weinig managementlagen aanwezig zijn tussen werknemers en managers. R2: 'Het bestuur is geen afspiegeling van de community en iedereen wordt naar waarden beoordeeld en gelijk behandeld.' Volgens de respondenten staat het bestuur altijd open voor discussie, overleg en zijn erg toegankelijk. Naast dat iedereen binnen de Meevaart gelijk is zijn er wel een aantal rolmodellen. Zij geven het voorbeeldgedrag en dit heeft grote invloed op de onderlinge verhoudingen van andere betrokkenen. Alle respondenten benoemden dat er een ongeschreven regel aanwezig is binnen en buiten de Meevaart, namelijk het begroeten. Het begroeten van elkaar zorgt voor een vriendelijke leefomgeving. Deze begroetingen kunnen gezien worden als onderlinge verhoudingen van de Meevaart. Wanneer er wordt gekeken vanuit het Arenamodel zijn voornamelijk de onderlinge verhoudingen opmerkelijk. Deze onderlinge verhoudingen zetten zich namelijk ook voort buiten de buurtcommunity. Wat een respondent ook benoemt (R3), namelijk dat zij het goede voorbeeld willen geven. Dit wordt zeker gedaan en vervolgens wordt hun voorbeeldgedrag ook overgenomen door buurtbewoners. Het begroeten is een uiting van gelijkheid die de betrokkenen met elkaar delen. Dit is goed voor de buurt want zo draagt de Meevaart bij aan een veilige en gemoedelijke sfeer waarin het streven een gelijke samenleving is.

Tot zover het Cultuur-Arena model van Straathof (2011). Na het analyseren van de onderzoeksresultaten vielen er nog enkele andere patronen op in de antwoorden van de respondenten. Verbinding tussen de mensen met elkaar, verbinding in de Indische buurt, verbinding tussen de Meevaart en de Gemeente en Stadsdeel Amsterdam-Oost en verbinding tussen verschillende doelgroepen komen veelvuldig in de onderzoeksresultaten terug.

Die verbinding gaat niet vanzelf. Wat burgerinitiatieven ons leren, is dat er de wil moet zijn om te verbinden en om een diverse groep buurtbewoners aan te spreken, opdat er bewust aan gewerkt kan worden. Eerder onderzoek naar burgerinitiatieven door Hurenkamp, Tonkens, & Duyvendak vond dat verbinden niet vooraf als prioriteit gesteld wordt, men er niet uit zichzelf aan begint (Hurenkamp, Tonkens & Duyvendak, 2006)

Verder kwam ernaar voren dat de Meevaart een grote impuls heeft gegeven aan de betrokkenen uit de Indische buurt. Dit is voornamelijk te merken door de hoeveelheid aan activiteiten die er in de Indische buurt worden georganiseerd. Deze activiteiten zorgen er voornamelijk voor dat ze verschillende mensen met elkaar in contact brengen.

Kortom, de invloed van de Meevaart is het vergroten van verbinding in de Indische buurt. Daarnaast is een ongeschreven regel binnen de Meevaart dat men elkaar groet. Deze twee invloeden dragen bij aan een enorme positieve impuls voor betrokkenen uit de Indische buurt, zoals de Indische buurtbewoners en bezoekers van de Meevaart.

## 4.2 Welke factoren maken dat een buurtcommunity als waardevol wordt beschouwd?

Deze empirische deelvraag wordt beantwoord met behulp van de uitkomsten van de interviews. Tijdens de interviews zijn er vragen gesteld over de waarden en rituelen binnen de Meevaart. Het Ui-model van Hofstede is hier toegepast om antwoord te kunnen geven op de deelvraag: Welke factoren maken dat een buurtcommunity als waardevol wordt beschouwd?

### 4.2.1 Succesfactoren van de Meevaart

Kijkend naar de resultaten van de interviews is er een rode draad te vinden in de antwoorden. Wat vaker naar voren kwam is dat laagdrempeligheid een belangrijke gedeelde waarde is. Dit komt meerdere malen terug in de interviews. Dit uit zich zowel bij binnenkomst van de Meevaart (je voelt je al snel welkom), als de stap naar het bestuur. Daarnaast is er bijna geen hiërarchie aanwezig. Afgezien daarvan is er wel een bestuur aangesteld om de Meevaart draaiende te houden. Deze laagdrempeligheid is een van de belangrijkste waarden voor iedereen. Verder is er bij het analyseren van de interviewresultaten gebleken, dat men relatief angstig is dat iemand de overhand zal nemen binnen de Meevaart (R5). Vrijwilligers willen niet dat er bepaalde initiatieven zullen domineren binnen de Meevaart. Om dat te voorkomen worden er bijeenkomsten gehouden, zodat vrijwilligers met elkaar in gesprek gaan. Hiermee wordt de relatie tussen vrijwilligers verbeterd, zij kunnen van elkaar leren en beter gaan samenwerken. Dit is een succesfactor van een buurtcommunity, omdat hiermee conflicten in de Meevaart worden voorkomen. Ook zal geen enkele initiatief de overhand nemen. Iedereen moet zich een beetje baas voelen (R1).

Volgens het Cultuur-Arena model van Alex Straathof (2011) hoort binnen een organisatie men dezelfde mindset te delen. In de Meevaart zorgen de bestuursleden en de rolmodellen ervoor dat iedereen dezelfde mindset heeft. Dat geldt voor alle werknemers, vrijwilligers en bezoekers. Dit wordt als een succesfactor beschouwd binnen de Meevaart.

Een belangrijke waarde bij de oprichting van de Meevaart was dat er geen groep mag domineren binnen de Meevaart. De meevaart moet een plek zijn voor iedereen. Elke groep in de Indische buurt moet kunnen deelnemen aan de Meevaart. Dit was vanaf het begin een belangrijke waarde, omdat bij andere buurtcommunities er wel een groep domineert (R5). Overigens is het belangrijk dat iedereen zich kan ontwikkelen binnen de Meevaart.

Daarnaast zijn de verhoudingen binnen de Meevaart onderling informeel, hierdoor is er de ruimte voor iedereen om zichzelf te kunnen zijn. Dat er een informele sfeer aanwezig is binnen de meevaart blijkt onder andere uit de omgang, zoals het begroeten van elkaar bij binnenkomst. Men kan makkelijk een gesprek met elkaar aangaan. Ondanks de diversiteit binnen de Meevaart, voelt iedereen zich geaccepteerd en gezien. Ook deze waarde (gelijkheid) is van groot belang bij de Meevaart. Iedereen kan zichzelf zijn en zich op zijn gemak voelen. Dit kan beschouwd worden als een waardevolle factor voor succes.

Er kan verondersteld worden dat de laagdrempeligheid, diversiteit en het informele contact waardevolle factoren zijn voor de Meevaart. Mede door deze factoren komt dat uit op een goed recept om een mooie buurtcommunity neer te zetten volgens respondent 8.

### 4.2.2 Toepassing UI-model

Zoals eerder is beschreven (Hoofdstuk 2.1 Cultuurmodellen) bestaat het UI-model van Hofstede uit vier lagen die samen de cultuur van een organisatie kunnen omschrijven. Aan de hand van de interviews, kan het UI-model worden toegepast op de Meevaart.

De eerste laag van het model zijn de symbolen: de Meevaart heeft een logo, deze is terug te vinden op de website, maar is binnen of buiten de Meevaart niet zichtbaar. Het is voornamelijk de M van Meevaart die als symbool dient. Een respondent geeft echter aan dat er weinig waarde wordt gehecht aan het huidige logo. Het is niet een onderdeel van de cultuur wat hen verbindt.

De tweede laag zijn de helden. De respondenten geven aan dat er niet echt sprake is van helden binnen de Meevaart. Wel worden enkele namen genoemd die belangrijk zijn voor de Meevaart namelijk; Firoez Azarhoosh, Farnosh (Nooshi) Forozesh en Pierre Mehlkopf. Zij waren betrokken bij de oprichting van de

Meevaart. Nooshi speelt nog steeds een grote rol bij de Meevaart, zij coördineert bijeenkomsten en wordt door Respondent 8 gezien als een “bedrijfskundig wonder”.

De volgende laag zijn de rituelen binnen de Meevaart. Het eerste zichtbare ritueel is dat iedereen elkaar begroet bij binnenkomst. Daarnaast geven de respondenten aan dat de bijeenkomsten en samen eten belangrijke rituelen zijn binnen de Meevaart. Hier kunnen zij het dialoog aangaan over diverse onderwerpen.

De laatste laag van het UI-model zijn de waarden van een organisatie. De meeste respondenten gaven aan dat respect en openheid enorm belangrijk zijn voor de Meevaart. Daarnaast is het belangrijk dat er veel horizontaal wordt georganiseerd. Dit komt tot stand door de vrijheid die de vrijwilligers krijgen en het vertrouwen in elkaar.

### 4.3 In welke organisatiefase zit Meevaart?

Op deze deelvraag wordt antwoord gegeven door middel van de resultaten die uit de interviews zijn voortgevloeid. Alle respondenten zijn bevraagd naar de fases van de Meevaart. Hoe ging het in het begin, enige tijd later en nu. Welke ontwikkelingen zijn er in de loop van de tijd geweest en waar liepen ze tegen aan. Aan de hand van de ontwikkelingsfases van Lievegoed wordt de ontwikkeling van de Meevaart beantwoord. Het fasemodel van Tuckman wordt niet gebruikt voor het beantwoorden van de deelvraag. Het fasemodel van Tuckman omschrijft namelijk de fases die een groep/team doormaakt binnen een organisatie.

De pioniersfase wordt vooral gekenmerkt door de 'pionier'. Hij ziet de mogelijkheden en de behoefte in de organisatie en realiseert dat tevens. De organisatie groeit in deze fase, maar de complexiteit neemt ook toe. Tijdens de interviews kwam duidelijk naar voren dat er tijdens de pioniersfase van de Meevaart diverse onenigheden waren. In het begin waren er weinig regels, maar werd er gehandeld naar eigen visie en eigen belang, waardoor er onenigheid ontstond. Desalniettemin ontstonden er door die onenigheden juist meer regels. Respondent 8 bijvoorbeeld benoemt dat er in die fase veel onenigheid was tussen de bewoners die betrokken waren bij de organisatie van de Meevaart. Er was geen samenhang. Er is toen een nieuw bestuur ontstaan. Respondent 5 benadrukt dat er in de pioniersfase inderdaad onenigheden waren, maar dat iedereen het recht had om deel te nemen aan de besluitvorming van de Meevaart. Er was een grote diversiteit aan meningen. Dit had als nadeel dat er veel conflicten waren. Uiteindelijk heeft het geleid tot een buurtcommunity dat beschikbaar is voor iedereen.

Tijdens de organisatiefase, beschrijft Lievegoed, wordt het cement van de organisatie niet meer gevormd door de pionier, maar door 'het systeem'. Bij de Meevaart is in deze fase het bestuur gevormd. Respondent 7 benoemt dat er door het aantreden van het bestuur meer rust is ontstaan, want er is een eindverantwoordelijke. Er zijn duidelijke beleidsregels opgesteld en het bestuur werd verantwoordelijk voor de uitgave van de subsidies. Hierdoor werd voorkomen dat er mensen met verkeerde bedoelingen de subsidies gingen uitgeven. Respondent 6 ervaart het als prettig dat er iemand is die de beslissingen maakt.

Bij de integratiefase wordt het cement gevormd door gemeenschappelijke zingeving. Dit betekent dat mondige mensen en mondige groepen zelfstandig, zinvol en op het geheel gericht kunnen handelen. Er dient een heldere, inspirerende visie op de toekomst van het bedrijf ontwikkelt te worden, die draagkracht in het gehele bedrijf krijgt. Die voor iedereen zichtbaar en leefbaar wordt gemaakt en waarop duidelijk kan worden gemaakt wat ieders bijdrage daarin moet zijn. Bij de Meevaart zijn de waarden duidelijk geworden namelijk: 'we sturen niemand weg' en 'het is een plek voor iedereen'. Respondent 8 benoemt dat een open sfeer is, de Meevaart is toegankelijk voor iedereen, iedereen kan met ideeën komen en de belangrijkste kernwaarde van de Meevaart is dat er respect is.

De Meevaart bevindt zich op dit moment in de laatste (organisatie)fase, namelijk: de integratiefase. Er zijn diverse obstakels overwonnen, welke vervolgens hebben geleid tot aanpassingen en een nieuw beleid. De werkwijze binnen de Meevaart is duidelijk. Iedereen weet wat zijn taken zijn en waar zijn/haar verantwoordelijkheid ligt. Dit is een pluspunt, maar meteen ook een valkuil want hoe zorg je ervoor dat medewerkers en vrijwilligers niet op de automatische piloot gaan werken en er geen nieuwe ontwikkelingen meer komen? Door te blijven onderzoeken en evalueren waar vraag naar is in de Indische Buurt kan de Meevaart actueel blijven.



## Hoofdstuk 5: Conclusie

In dit hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek: 'Wat zijn de succesfactoren voor een buurtcommunity die op lange termijn een toevoegende waarde heeft voor de buurt?' aan de hand van het theoretisch kader en de resultaten.

Uit het literatuuronderzoek kwamen enkele factoren naar voren die invloed hebben op het lange termijn bestaan van een buurtcommunity. Deze elementen zijn: de capaciteit van een buurtcommunity, de motivatie van betrokkenen en invitatie. Daarnaast is het van belang dat betrokkenen elkaar goed aanvullen in vaardigheden, de communicatie goed verloopt en er tot zekere hoogte een taakverdeling is. Vervolgens is er aan de hand van het Cultuur-Arena model van Straathof (2011) en het UI-model van Hofstede (1991) gekeken naar de verschillende cultuurelementen, zoals: onderlinge verhoudingen en gedeelde waarden. Tot slot zijn er verschillende fasen uiteengezet die organisaties doorlopen. Om deze toe te passen bij de buurtcommunity de Meevaart zijn betrokkenen geïnterviewd.

De Meevaart bezit over een mooi gerenoveerd gebouw in de Indische Buurt te Amsterdam. De ruimtes in het gebouw kunnen voor verschillende doeleinden en doelgroepen worden gebruikt. De betrokkenen vullen de kennis en vaardigheden van elkaar aan. Het bestuur van de Meevaart zorgt ervoor dat de samenwerking met andere partijen en financiële zaken goed kunnen verlopen. De Meevaart beschikt zodoende over voldoende capaciteit. De aanwezige rolverdeling binnen de Meevaart is nodig en zorgt in de huidige vorm niet voor sterke hiërarchie. Alle aangelegenheden worden zo horizontaal mogelijk georganiseerd. Het gegeven dat bij de Meevaart iedereen met een goed idee wordt gehoord en ondersteund, heeft een positieve invloed op de motivatie van initiatiefnemers. De Meevaart is een plek waar iedereen welkom is. De laagdrempeligheid, openheid en respect zijn volgens de respondenten belangrijke waarden. Diversiteit wordt omarmd, één bepaalde groep mag niet domineren binnen de Meevaart. Echter heeft de Meevaart geen visuele symbolen die voor herkenbaarheid kunnen zorgen.

Tevens is er onderzocht in welke organisatiefase de Meevaart zich bevindt. Uit de data-analyse is gebleken dat de Meevaart zich volgens Lievegoed (1993) in de integratiefase bevindt. De doelen en structuren zijn gevormd en voor iedereen duidelijk. Betrokkenen hebben van de fouten geleerd en die kennis wordt ingezet bij de voortgang van de community. De betrokkenen werken samen en er zijn netwerken ontwikkeld waarbij gebruikt wordt gemaakt van de vaardigheden van anderen. In omgeving van de Meevaart, de Indische buurt, zijn er enkele ontwikkelingen aanwezig. Uit de buurtanalyse blijkt namelijk dat de Indische Buurt momenteel meer studenten en hogere sociaaleconomische huishoudens aantrekt.

Kortom de Meevaart beschikt over voldoende capaciteit en ook de factoren motivatie en invitatie zijn sterk aanwezig. De onderlinge samenwerking verloopt goed, er wordt open gecommuniceerd en eigen inbreng wordt sterk gewaardeerd. Binnen de Meevaart zijn er normen en waarden ontstaan die voor iedereen bekend zijn en worden nageleefd. Er zijn rolmodellen aanwezig en er is een taakverdeling, maar deze hebben weinig tot geen invloed op de verhoudingen binnen de Meevaart. De Meevaart is al meer dan zes jaar actief en heeft veel interne ontwikkelingen doorlopen. Voor het langdurig bestaan is het nu van belang dat de Meevaart kan (blijven) inspelen op de ontwikkelingen in de omgeving en eventuele nieuwe doelgroepen in de buurt kan bereiken. De Meevaart wil er immer zijn voor de gehele buurt.

## Hoofdstuk 6: Discussie

Om een kritische blik te werpen op dit stuk zal er in dit hoofdstuk gekeken worden naar eventuele tekortkomingen tijdens het uitvoeren van het onderzoek. Daarnaast wordt de validiteit van het onderzoek verder toelicht.

In hoofdstuk 3: Methodologische verantwoording, is beschreven dat het afnemen van vijf interviews van betrokkenen van de Meevaart en bij vijf betrokkenen van het Makassarplein de intentie was. Wij waren er ons van bewust dat dit misschien problemen zou opleveren, gezien dat het Makassarplein is opgeheven. Hierdoor waren voormalige betrokkenen minder goed bereikbaar en minder bereid om geïnterviewd te worden. Hierdoor is er geen data van het Makassarplein verzameld, met als gevolg dat er geen vergelijking heeft kunnen plaatsvinden van de resultaten van de Meevaart en het Makassarplein. Als wij geen interviews konden houden met betrokkenen van het Makassarplein, zouden wij de focus leggen bij de Meevaart en hier totaal tien interviews afnemen. Dit is echter ook niet gelukt door tijdsgebrek. De respondenten werden benaderd via de mail, maar hier ging veel tijd overheen. Totaal zijn er acht betrokkenen geïnterviewd. Wij hebben hier wel veel nuttige informatie uit kunnen halen, maar om de betrouwbaarheid te kunnen vergroten was het totaal van tien respondenten wenselijk geweest.

Naast de interviews was het uitvoeren van observaties een andere onderzoeksmethode. De gehouden observaties hebben inzicht geboden in de verhoudingen en gedragingen binnen de meevaart. De intentie was erom ook een participerende observatie te verrichten, deze heeft echter niet plaatsgevonden. Participerende observaties zijn niet direct relevant voor het onderzoek, maar had als aanvulling kunnen dienen.

Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is; dat als een organisatie is opgeheven deze moeilijk kan worden gebruikt voor een vergelijkend onderzoek. Hierbij moet rekening worden gehouden met de bereikbaarheid en bereidbaarheid van respondenten.

## Hoofdstuk 7: Interventies

Interventies In dit hoofdstuk zullen er aansluitend op de conclusies zes interventies worden beschreven die naar aanleiding van het onderzoek het succes van buurtcommunities, zoals de Meevaart, kunnen vergroten.

In de acht interviews kwam ernaar voren dat de Meevaart op enkele punten vastloopt. In meerdere interviews is aangegeven dat veel mensen in de Indische Buurt niet de Meevaart kennen. De Meevaart heeft dat ontdekt door buurtbewoners te interviewen op straat. Volgens Rob van Veelen weet driekwart van de bewoners niet van de Meevaart af. Zo was er een wethouder van de gemeente Amsterdam, die twee deuren verder woonde van de Meevaart. Zij wist nooit wat er in de Meevaart gebeurde, totdat ze voor haar werk op bezoek ging naar de Meevaart.

Aan de buitenkant van het gebouw is het niet duidelijk dat de Meevaart een buurtcommunity is. Men weet blijkbaar niet, dat iedereen vrij is om naar binnen te lopen. Ook weet niet iedereen van de activiteiten in de Meevaart af. Daar staat tegenover dat veel mensen vanuit het buitenland de Meevaart bezoeken, omdat zij erachter willen komen hoe de Meevaart zo'n succesvolle buurtcommunity is.

### *Interventie 1*

Uit de resultaten van de interviews is gebleken dat op dit moment 20 procent van de bewoners in de Indische Buurt bekend is met de buurtcommunity de Meevaart. Echter is 10 procent van de bewoners ook echt daadwerkelijk betrokken bij de Meevaart. Om de betrokkenen te blijven behouden en de aanstroom van onbekende bewoners te stimuleren hebben wij een passende interventie bedacht.

Een aanbeveling is het optimaliseren van het gebruik van Social Media met name Facebook. Facebook heeft een groot bereik onder de jongeren. Echter wordt het ook steeds populairder onder de ouderen. Wat verstaan we onder het gebruiken van Social Media? Social Media is een middel voor het aankondigen voor evenementen/activiteiten, het delen van informatie en in contact blijven met elkaar. De voordelen van het gebruik van Social Media, in het bijzonder Facebook, zijn: dat het een snel middel is met een groot bereik in een mum van tijd, het is een kosteloos om een groepspagina voor de Meevaart aan te maken en het is het medium van deze tijd.

Ons advies is naast de website van de Meevaart meer gebruik te maken van Social Media (en bovenal Facebook). De verwachting is dat de eerdergenoemde percentages vergroot kunnen worden. Om dit te realiseren raden wij aan hier één of twee personen voor aan te stellen die verantwoordelijk zijn voor het Social Media gebruik. Wanneer zij de beheerders worden van de facebookpagina, kunnen zij hier de agenda, updates en informatie aan te kondigen. Wanneer dit consequent gedaan wordt en de pagina actief blijft, wordt dit eerder gezien, gedeeld en actief mee omgegaan.

### *Interventie 2*

Als je door de Balistraat loopt, kan de Meevaart je zo ontgaan. Ook uit de interviews is naar voren gekomen dat er geen symbolen zijn die op visuele wijze vormgeven aan de Meevaart, zoals een logo of een vlag. De Meevaart heeft wel een logo, maar zowel binnen als buiten de Meevaart niet zichtbaar. Tevens geeft een respondent aan dat er weinig waarde wordt gehecht aan het bestaande logo.

Een logo is de eerste kennismaking tussen de organisatie en de buitenwereld. Een organisatie wordt makkelijker herkenbaar en een logo kan zorgen voor positieve associaties. De betrokkenen kunnen zich door het logo identificeren met de organisatie. Kortom een logo is de visuele identiteit van een organisatie. Er zijn enkele componenten die verbonden zijn aan het ontwerpen van een logo. Zoals kleur, lettertype, ontwerp en bedrijfsnaam (Foroudi, Melewar & Gupta, 2017). Ook zijn er zijn enkele regels omtrent het ophangen van een vlag voor reclaimedoeleinden. In overleg met de gemeente Amsterdam kunnen hier afspraken over worden gemaakt. Enkele regels zijn dat de vlag het verkeer niet verhinderd en het straatbeeld niet negatief mag beïnvloeden (Gemeente Amsterdam, z.d.).

Om de reikwijdte van de Meevaart te vergroten en om de betrokkenen nog sterker met elkaar te verbinden, raden wij de Meevaart aan om een logo te ontwerpen en deze op een vlag buiten of binnen de Meevaart op te hangen. De keuze voor het nieuwe logo kan samen als community worden gemaakt. Belangstellenden kunnen

bijvoorbeeld zelf een ontwerp opsturen. Vervolgens kan er door het bestuur een selectie worden gemaakt van de beste drie logo's en uiteindelijk kan er op de website worden gestemd op het beste logo, op deze manier wordt er draagvlak voor het logo gecreëerd, deze moet immers staan voor alle betrokkenen uit de community.

### *Interventie 3*

Maandelijks kan er een bijeenkomst voor vrijwilligers worden georganiseerd, waarna ze met elkaar gaan eten. Deze bijeenkomst kan mogelijk de saamhorigheid en betrokkenheid onder vrijwilligers vergroten. Wat bij verschillende respondenten uit het interview naar voren kwam, is dat de vrijwilligers informeel met elkaar omgaan. Iedereen begroet elkaar en ook met het overnemen van elkaars diensten wordt flexibel omgegaan. Echter waren er verschillende signalen dat vrijwilligers langs elkaar heen werken en als ze verschillende activiteiten begeleiden, nauwelijks contact hebben met andere vrijwilligers. Daarom is er als interventie bedacht om een prikbord voor de vrijwilligers op te hangen. Op het prikbord kunnen vrijwilligers onderwerpen aankaarten waar ze tijdens het maandelijkse etentje met elkaar over in gesprek willen gaan. Voorbeelden van onderwerpen kunnen zijn:

1. Vergrijzing in de Indische Buurt
2. Samenwerken
3. Huisstijl van de Meevaart
4. Hoe de diversiteit van de Meevaart te vergroten

Het doel is om vrijwilligers inspraak te geven in de ontwikkeling van de Meevaart en onderwerpen met elkaar te laten bespreken zoals bovenstaande opties. Dit kunnen onderwerpen zijn in het belang van de Meevaart, de Indische Buurt of voor de vrijwilligers zelf. Het idee gaat als volgt: de vrijwilligers kunnen de hele maand onderwerpen op het prikbord hangen. Op de dag van het gezamenlijke etentje wordt er een onderwerp uitgekozen. Dit onderwerp wordt kort voor het eten uitgelegd. Tijdens het eten gaan de vrijwilligers met elkaar in gesprek over dit onderwerp. Zijn ze het eens of oneens met het onderwerp? Hebben ze een oplossing of een verfrissende visie over het onderwerp? Na het eten wordt het onderwerp met elkaar besproken. Iedereen mag zijn mening en visie geven. Dit hoeft overigens niet de hele avond te duren, 15 a 20 minuten is voldoende. Afsluitend wordt er samengevat wat er besproken is of worden er afspraken gemaakt voor in de toekomst. Bij de volgende bijeenkomst wordt er nog kort met elkaar geëvalueerd op het onderwerp van vorige maand en gekeken of de afspraken worden/zijn nageleefd.

Het doel van deze interventie is om in gesprek te komen met vrijwilligers waar wellicht anders nooit/zelden mee gesproken wordt. De vrijwilligers leren elkaar beter kennen en onderwerpen worden met elkaar besproken. Dit zorgt ervoor dat de betrokkenheid en saamhorigheid onder de vrijwilligers groeit. Dit kan bijdragen aan het succes van de Meevaart. De Meevaart staat bekend als een laagdrempelige organisatie, waar iedereen informeel en met een respectvolle manier met elkaar omgaat. Door de sociale interactie onder de vrijwilligers te vergroten, kan het succes van de Meevaart alleen maar groeien.

### *Interventie 4*

Na onderzoek te hebben gedaan naar buurtcommunities, en de Meevaart in het bijzonder, kan er gezegd worden dat een buurtcommunity zorgt voor een positieve impact op de buurt en betrokkenen. Het zou mooi zijn wanneer iedereen in de Indische buurt van de Meevaart af weet en van haar faciliteiten gebruik kan maken. Uit de uitkomsten van de interviews blijkt dit nog niet het geval te zijn. Nog niet iedereen in de Indische Buurt weet van het bestaan van de Meevaart af, terwijl het veel en uiteenlopende faciliteiten heeft te bieden voor een grote diverse doelgroep. De Meevaart is daarachter gekomen door straatinterviews die zijn gehouden.

*“Ongeveer driekwart van de wijk weet het nog steeds niet hoor, wat er in de Meevaart gebeurt. Daarom is ook de Indische BuurtBalie opgericht.”*

Dit is een probleem voor de Meevaart omdat zij er als buurtcommunity voor alle bewoners van de Indische Buurt willen zijn. Dit wordt volgens de medewerkers en respondenten nog niet gerealiseerd. Om het probleem te kunnen verhelpen moet er eerst worden gekeken en begrepen wat de reden is van dit

probleem en hoe het tot stand is gekomen. Er wordt door de respondenten benoemd dat er een vergrijzing in de Indische Buurt gaande is, bewoners nou eenmaal niet met de buurt bezig zijn en dat de Meevaart wel een logo heeft, maar zowel binnen als buiten niet heel zichtbaar is.

Een mogelijke interventie voor dit probleem is het benaderen van (sociale) wijkteams die gevestigd zijn in de Indische Buurt. Sociale wijkteams zijn meestal het aanspreekpunt voor zorg, ondersteuning en activering binnen een wijk. De wijkteams kijken wat bewoners zelf kunnen bewerkstelligen in de buurt en in de wijk en waar er hulp nodig is. Het gaat in dit geval om (sociale) wijkteams zoals Eigen Haard en Cordaan. Dit zijn beiden organisaties die een (sociaal) wijkteam werkzaam hebben gesteld binnen de Indische buurt. Zij hebben daar vaak al veel contacten en een vertrouwensband die is opgebouwd. Bij hen kan een samenwerkingsverband worden gestart, wanneer zij er ook het voordeel van in kunnen zien. Deze sociale wijkteams werken vaak in de buurt, spreken de mensen in de buurt aan en komen er achter de voordeur. Achter de voordeur wil zeggen dat de wijkbeheerders mogelijke signalen opvangen en daardoor bij mensen thuis kunnen belanden om te kijken hoe de situatie daar is.

Daar horen en zien de wijkteams waar de buurtbewoners behoefte aan hebben. Zij kunnen wellicht de doelgroep bereiken die nog niet bekend is met de Meevaart. Wanneer ze een Indische buurtbewoner spreken die eventueel behoefte heeft aan sociale contacten of activiteiten kunnen zij worden doorverwezen naar de meevaart.

#### *Interventie 5*

De volgende interventie zal ervoor zorgen dat de naamsbekendheid van de Meevaart kan worden vergroot. Om ervoor te zorgen dat meer mensen kennis maken met de Meevaart, kan er een Meevaartkrant worden uitgegeven. In de Meevaartkrant kunnen alle activiteiten van de Meevaart worden benoemd. Bijvoorbeeld wat de activiteiten inhouden en wanneer ze plaatsvinden. Op die manier zullen de activiteiten meer bekend worden in de Indische Buurt.

Ook kan er in de krant een column worden geschreven waar extra aandacht kan worden geschonken aan bepaalde vrijwilligers en werknemers. Dit kunnen vrijwilligers zijn die in de keuken werken, een initiatief hebben gestart of de tuin onderhouden. Zij kunnen in de column schrijven waarom zij het zo belangrijk vinden om zich in te zetten voor de Meevaart. Daarnaast kunnen zij hun verhaal doen over de ontwikkelingen die zij hebben meegemaakt door zich in te zetten voor de Meevaart. Dit zal eventueel mogelijk nieuwe vrijwilligers kunnen trekken. Deze interventie heeft echter als doel om aan de bewoners in de Indische Buurt duidelijk te maken wat voor stichting de Meevaart is en hoe je je daar tevens kan ontwikkelen.

De Meevaartkrant zal in de zitruimte beschikbaar worden gesteld. Daarnaast kunnen de vrijwilligers de Meevaartkrant verspreiden. Het verspreiden van de Meevaartkrant kan op verschillende manieren. De krant kan zowel op straat worden aangeboden, als per post worden verspreid. Zo kan de Meevaart een zo breed mogelijke groep bereiken. De Meevaart zal zo onder meer bekendheid creëren in de Indische Buurt.

#### *Interventie 6*

Tijdens het analyseren van de informatie uit de interviews kwam nogmaals duidelijk naar voren dat de Meevaart zich inzet voor het faciliteren van activiteiten voor de bewoners uit de buurt. Hierbij staat de behoefte van buurtbewoners centraal, zonder hen namelijk geen Meevaart. Om aan de behoefte van de bewoners te voldoen, raden wij aan om deze behoefte onder buurtbewoners van tijd tot tijd te meten. Dit kan onder andere door middel van vragenlijsten en/of een enquête. De informatie die de vragenlijsten en/of enquête opleveren, kan worden gebruikt om te voldoen aan de behoefte van de buurtbewoners.

Mocht er bijvoorbeeld een grote vraag zijn naar yogalessen, dan kan hier tijdig op ingespeeld worden. Middels het in kaart brengen van de behoefte kunnen niet zo populaire activiteiten worden vervangen door activiteiten waar veel vraag naar is. Op deze manier kan er effectief worden omgegaan met het gebruik van de ruimtes binnen de Meevaart. Aangezien mensen vaak weinig tijd hebben en druk zijn, is het advies om maximaal tien vragen te formuleren.

Om de bereidheid tot het beantwoorden van de vragen te vergroten, kan deze vragenlijst/enquête bijvoorbeeld bij het bestellen van een kopje koffie worden aangeboden.

## Literatuurlijst

Benders, J., & Aertsen, F. (1992). Aan de lijn of aan het lijntje: Wordt slank produceren de mode? (Research Memorandum FEW). Tilburg: Faculteit der Economische Wetenschappen

CBS (z.d.). *Begrippen*. Geraadpleegd van:  
<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen?tab=b#id=buurt>

Donner, J. (2014). *Beschouw de wijk (weer) als potentiële community*. Geraadpleegd van:  
<http://www.bureaudoonner.nl/wp-content/uploads/2012/10/Beschouw-de-wijk-weer-als-community.pdf>

Dijk, van, R., Straathof, A.J.M. (2011) *De greep van de groep*. Deventer: Kluwer.

Foroudi, P., Melewar, T. C., & Gupta, S. (2017). Corporate Logo: History, Definition, and Components. *International Studies Of Management & Organization*, 47(2), 176-196.

Gemeente Amsterdam. (2016). *Gebiedsanalyse 2016 Oostelijk Havengebied/ Indische Buurt Stadsdeel Oost* .

Gemeente Amsterdam (z.d.). *Gevelreclame*. Geraadpleegd van:  
[https://www.amsterdam.nl/veelgevraagd/?productid=%7BE4028183-3F5D-4638-B104-F75D094C7D06%7D#case\\_%7B19C77639-71DE-45E8-A3D2-B3D7133A6D8F%7D](https://www.amsterdam.nl/veelgevraagd/?productid=%7BE4028183-3F5D-4638-B104-F75D094C7D06%7D#case_%7B19C77639-71DE-45E8-A3D2-B3D7133A6D8F%7D)

Ham, M., Van der Meer, J. (2015). *Ondernemende burgers zijn geen derde weg tussen staat en markt*. Geraadpleegd van: <https://www.socialevraagstukken.nl/ondernemende-burgers-zijn-geen-derde-weg-tussen-staat-en-markt/>

Heijdra, T. (2013). *DE INDISCHE BUURT* . Tondra .

Huygen, A. & Meere, F. (2008). *De invloed en effecten van sociale samenleving*. Geraadpleegd van:  
[http://www.verwey-jonker.nl/doc/vitaliteit/De%20invloed%20en%20effecten%20van%20sociale%20samenhang\\_1169.pdf](http://www.verwey-jonker.nl/doc/vitaliteit/De%20invloed%20en%20effecten%20van%20sociale%20samenhang_1169.pdf)

Hurenkamp, M., Tonkens, E., Duyvendak, J. (2006). *Wat burgers bezielt. Een onderzoek naar burgerinitiatieven*. Geraadpleegd van: <https://www.jwduyvendak.nl/wp-content/uploads/2015/07/boek-wat-burgers-bezielt.pdf>

Igalla, M. & Meerkerk, I. (2015). *De duurzaamheid van burgerinitiatieven*. Bestuurswetenschappen

Lievegoed, B.C.J. (1993). *Organisaties in ontwikkeling*. Lemniscaat.

Louis Bolk Instituut. (2013). *Wijkgezondheidstuin de "Bruistuin"* . Geraadpleegd van:  
<http://www.louisbolk.org/downloads/2814.pdf>

McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of community psychology*, 14(1), 6-23.

Migchelbrink, F. (2016) *Handboek praktijkgericht onderzoek*. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij SWP.

MOVISIE (2011). *Levensloop en vrijwilligerswerk, Aansluiten bij de motivatie en situatie van vrijwilligers*. Geraadpleegd van:  
[https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\\_files/Levensloop%20en%20vrijwilligerswerk%20%5BMOV-177755-0.3%5D.pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Levensloop%20en%20vrijwilligerswerk%20%5BMOV-177755-0.3%5D.pdf)

Movisie (2015). *De voordelen van de participatiesamenleving*. Geraadpleegd van:  
<https://www.movisie.nl/artikel/voordelen-participatiesamenleving>

Rijksoverheid (z.d). *Burgerparticipatie*. Geraadpleegd van:  
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/burgerschap/burgerparticipatie>

Wijdeven, T. M. F., de Graaf, L. J., & Hendriks, F. (2013). *Actief burgerschap: Lijnen in de literatuur*. Tilburg / Den Haag: TSPB / BZK.

Bijlage I  
**Coderingstabel interview respondentent**

Thema's	R1	R2	R3	R4
Waarden	<p>Iedereen hoort zich mede-eigenaar te voelen</p> <p>Bewoners in de buurt moeten er beter van worden</p>	<p>Bewoners willen zich inzetten voor de sociale zwakkeren in de wijk</p> <p>Je zelf ontwikkelingen</p>	<p>Ontmoeting</p> <p>Wij geloven in een open democratische cultuur</p> <p>Vrijheid en openheid</p>	<p>Saamhorigheid creëren onder alle vrijwilligers</p> <p>Vrijwilligers willen graag iets doen voor de buurt en ze willen ook zichzelf ontwikkelingen</p>
Verhoudingen	<p>Duidelijk wie de 3 bestuursleden zijn</p>	<p>Platte organisatie, iedereen spreekt elkaar aan</p>	<p>Goede voorbeeld geven</p> <p>Zijn van een directeur naar een gewone stichting bestuur gegaan. Daar zaten vier mensen in. Nu zijn het er drie.</p> <p>Bestuur geen afspiegeling van de community</p> <p>Iedereen wordt naar waarden beoordeeld en gelijk behandelt</p> <p>Mensen die achter de bar staan en alles doen, maar je hebt ook coördinatoren die een aanspreekpunt zijn zonder de baas te zijn.</p>	<p>Sommige vrijwilligers kennen elkaar en andere weer niet</p> <p>Sommige initiatieven kunnen meer doen dan anderen. Dat komt omdat sommige initiatieven een paar stappen verder zijn dan andere initiatieven.</p>



Symbolen	Logo (hier wordt weinig waarde aan gehecht)	Kwam niet ter sprake	We hebben een logo. We krijgen binnenkort een nieuw logo.	Meevaart heeft een logo.  Er wordt zowel formeel als informeel met elkaar gesproken.  Bij het runnen van de Meevaart wordt er formeel gesproken. Gewone gesprekken worden wel informeel gehouden.
Organisatiefasen	Samenwerken is belangrijk.	Forming: ja, kenmerkend voor de Indische buurt.  Storming: In de tijd van Dick was er heel erg sprake van strijd.  Norming: Er zijn al een aantal normen, namelijk 'we sturen niemand weg' en 'het is een plek voor iedereen'.  Performing: Iedereen heeft dezelfde visie. Niet iedereen heeft dezelfde strategie, maar dat hoeft ook niet.	Forming:  Storming: Er zijn wel conflicten geweest. Dat kan ook op individueel vlak liggen dat mensen worden aangesproken op hun gedrag.  Norming: Het succes van de Meevaart is dat niemand domineert. Of het nou een leeftijd is, of iets anders.  Performing:	Forming: respondent probeert samenwerking zoveel mogelijk te stimuleren.  Storming: ja, soms zijn er posities vrij die willen dan meerdere mensen vervullen. Alleen kan dat niet. Dat kan voor een conflict zorgen.  Norming: Er zijn een aantal open sfeer voor iedereen, toegankelijkheid voor iedereen, iedereen kan binnen komen, iedereen kan met ideeën komen, respect voor iedereen.  Performing: Iedereen heeft dezelfde visie. Iedereen heeft dezelfde strategie, als overheid probeert ze open te zijn en duidelijk te maken wat wel en niet realistisch is.

Helden	Pierre Mehlkopf, Melouki Cadat, Rene Jansen, Ron Langdon, Mieke Maas	<p>Mustapha el Madioni is de oprichter van de schaakschool.</p> <p>Firoez Azarhoosh, mensen verbinden op alle niveaus.</p> <p>Pierre Mehlkopf, heeft samen met Firoez het model van de Meevaart gemaakt.</p> <p>Mellouki Kadar Malaki Ferindi Rouarda</p>	<p>Nooshin en Firoez</p> <p>Mohammed is ook een rolmodel. Hij heeft een hele vrij rol. Hij is een van de vrijwilliger en gastheer.</p> <p>Rob is een rolmodel</p>	<p>Mohammed: de concierge</p> <p>Nooshin, directeur</p> <p>Firoez, oprichter</p> <p>Rong Langdon, initiatiefnemer</p> <p>Pierre Mehlkopf: oprichter</p> <p>Rob van Veelen</p> <p>Auwra de klein: een rol gespeeld bij de oprichting</p>
Rituelen	<p>Bijeenkomsten</p> <p>Vergaderingen</p> <p>Vrijwilligers</p>		Koffie en thee drinken	<p>Veel bijeenkomsten houden</p> <p>Steeds nieuwe netwerken proberen te vormen.</p>
Cultuur-kenmerken	<p>Informeel omgang</p> <p>Leeromgeving</p>	<p>Veel initiatieven, maar er komt niet meer geld beschikbaar. Er is dus constant strijd over wie er subsidie krijgt.</p>	Er worden verbindingen gelegd	<p>Een open organisatie</p> <p>Iedereen mag zijn/haar ideeën uiten.</p> <p>Er is duidelijk een bestuur</p>
Invloed van de Meevaart		<p>De Meevaart kan beter mensen bereiken dan de overheid</p> <p>De Meevaart kan ook beter mensen met elkaar verbinden</p> <p>De Meevaart kan ook beter problemen signaleren</p>	<p>Het meten van impact is heel moeilijk</p> <p>Als er allerlei issues in de samenleving zijn die niet zijn opgelost, dan heb je ruimte als deze nodig om dat gesprek aan te gaan om te weten wat er leeft en te bedenken welke activiteiten er moeten worden georganiseerd om daarin iets te doen.</p>	<p>Toegankelijkheid en nabijheid. In de Meevaart kan je naar binnenlopen met een idee, dat kan bij de gemeente niet.</p> <p>De Meevaart is een tweede woonkamer, waar mensen naar toe kunnen gaan</p> <p>De Meevaart is een gewaardeerde</p>

				voorziening in de Indische buurt
--	--	--	--	----------------------------------

Thema's	R5	R6	R7	R8
Waarden	De filosofie van de Meevaart is dat er geen groep mag domineren	Maatschappelijke motivatie	<p>Respect is een belangrijke waarde binnen de Meevaart</p> <p>Geen discriminatie, let op opmerkingen die je maakt</p> <p>Als er iemand over de grenzen gaat, dan wordt diegene op het matje geroepen en aangesproken op zijn/haar gedrag.</p>	<p>Grasshooeds, bottom-up werken</p> <p>Dingen ontstaan vanuit behoefte of noodzaak</p> <p>Inclusiviteit</p> <p>Laagdrempelig</p> <p>Iedereen is welkom, betrokkenheid</p> <p>Gelijkwaardigheid is ook een van de kernwaarden</p> <p>Hiërarchie kennen wij hier niet</p>

Verhoudingen	De filosofie van de Meevaart is dat er geen groep mag domineren	<p>Boven zit algemeen directeur en hebben we administratie: wel verschillende lagen.</p> <p>Het kan niet zo zijn dat het drijfzand is.</p> <p>Fijn dat iemand de leiding neemt en de beslissingen maakt.</p> <p>Wanneer ik iets wil vragen of doorzetten kan ik het altijd inbrengen bij het bestuur en er wordt goed naar geluisterd.</p>	<p>Omgang is formeel onder de vrijwilligers. Er is ook begrip voor elkaar, want als een vrijwilliger niet kan komen dan wordt er onderling een oplossing bedacht.</p> <p>Het bestuur is laagdrempelig. Je kunt als vrijwilliger naar het bestuur stappen zonder eerst via andere medewerkers hen te bereiken. De vrijwilliger mag ook eerst naar de coördinator gaan, maar dat is niet verplicht. Soms wordt de vrijwilliger wel door het management doorverwezen naar een coördinator omdat ze het te druk hebben o.i.d.</p>	Op papier heeft de top het laatste woord. Voor het stadsdeel moeten er immers aanspreekpunten zijn. Maar om te zeggen dat hier een baas is, nee. Het is hier horizontaal.
Symbolen	De M van Meevaart.			Nee. Geen tastbare. Het zijn onze kernwaarden.

<p>Organisatie-fasen</p>	<p>Forming: In het begin hebben de initiatiefnemers heel veel bespreekbaar willen maken. Er waren eerst ook geen regels: als je conflicten hebt en die wil je oplossen dan ontstaan er vanzelf regels.</p> <p>Norming:</p> <p>Storming: Er zijn mensen die vinden dat er veel meer regels zouden moeten zijn of duidelijke bevelstructuur en andere mensen die zeggen van nee, het moet allemaal zo open mogelijk blijven. Grote diversiteit aan meningen</p>		<p>Forming: De Meevaart werd eerst geleid door bewoners, maar hier ging een aantal dingen mis (misbruik van subsidies). In het begin handelde de meeste naar eigen visie en eigen belang. Hier was dan veel onenigheid over.</p> <p>Storming: Toen heeft de Meevaart bestuur het zelf overgenomen van de bewoners, want er was onenigheid tussen die twee. Geen samenhang. De een wilde dit en de ander wilde weer wat anders.</p> <p>Norming: Het doel van de Meevaart is ondanks alle veranderingen, wel hetzelfde gebleven. Respect is een belangrijke waarden binnen de Meevaart. Geen discriminatie.</p> <p>Performing: De neuzen staan nu weer dezelfde kant op, omdat er een duidelijke eindverantwoordelijk is namelijk het bestuur.</p>	<p>Forming:</p> <p>Storming:</p> <p>Norming:</p> <p>Performing:</p>
<p>Helden</p>	<p>Amir, Mehdi en Warda. Er zijn wel veel rolmodellen hier binnen de Meevaart</p>		<p>Feroush, Nooshi, Pierre en de coördinatoren.</p>	<p>Ik denk dat je die rolmodel, maar als een soort algemeen moeten beschrijven. Ja als er iets is, dan zet je je in. En ja dat doet Rob, dat doe ik met mijn expertise, Firouz, vroeger had je Piere en van boven heb je Nooshi. Zij is een</p>

				bedrijfskundig wonder.
Rituelen	<p>Er is gelijk een soort welkom bij binnenkomst.</p> <p>Heel veel gesprekken in de huiskamer: huiskamer van de wijk.</p> <p>Het eten hier. Eigenlijk bij elke activiteit, conferenties, culturele avond, zijn er wel hapjes. En er zijn ook mensen die wel echt komen voor de hapjes.</p> <p>Een ritueel is ook dat eten nooit wordt weggegooid, het gaat altijd mee naar huis of het wordt ergens naar toe gebracht waar veel dak- en thuislozen komen.</p>	Iedereen begroet elkaar hierbinnen en dat gaat dan ook buiten gebeuren waardoor iedereen al een stuk vriendelijker naar elkaar is.	<p>Maandelijks is er een etentje met alle vrijwilligers. Er wordt gegeten en gelachen. Doel is dat ze betrokken zijn en blijven met wat ze doen en om samen te zijn.</p> <p>Om de 14 dagen 1,5 uur is er voor de coördinatoren overleg. Dit wordt geleid door Nooshi.</p>	Geen uitspraken

<p>Cultuur-kenmerken</p>	<p>Er waren eerst ook geen regels. Als je conflicten hebt en die wil je oplossen dan ontstaan er vanzelf regels.</p> <p>Ongelofelijk divers. Heel verschillende groepen met heel veel verschillende leefstijlen en waardenoriëntaties</p> <p>Er is een uitgebreid culturele programmering</p>	<p>Open sfeer, gemoedelijke sfeer, vriendelijk en iedereen helpt elkaar.</p> <p>De drempel is laag om binnen te komen dat is een sterk punt van de meevaart.</p> <p>Geen commercieel bedrijf dus geen commerciële (hoge) prijzen voor de activiteiten.</p> <p>Komen mensen van verschillende doelgroepen</p>	<p>Omgang is formeel onder de vrijwilligers. Er wordt ook met elkaar over thuis gesproken (vrouw, kinderen, hobbies etc.). Er is ook begrip voor elkaar, want als een vrijwilliger niet kan komen dan wordt er onderling een oplossing bedacht.</p> <p>Het is flexibel onder de vrijwilligers onderling.</p>	
<p>Invloed van Meevaart</p>	<p>Heeft een enorme impuls gegeven</p>	<p>Activiteiten helpen mensen met elkaar in contact brengen</p> <p>Maar iedereen begroet elkaar hierbinnen en dat gaat dan ook buiten gebeuren waardoor iedereen al een stuk vriendelijker naar elkaar is.</p>	<p>De activiteiten die georganiseerd worden bij de Meevaart worden redelijk goed bezocht. Het restaurant is divers, dus trekt veel verschillende mensen.</p> <p>Veel effect, want er worden activiteiten georganiseerd. De laatste jaren in de Indische buurt wel een yuppen buurt geworden, maar mensen weten het nog steeds goed te vinden.</p> <p>Volgens R7 heeft de Meevaart weinig effect op de ontwikkeling van de bewoners. Andere organisaties zoals Civic zijn gericht op bijv. de eenzaamheid van de bewoners. De Meevaart heeft dat niet als doel.</p>	<p>De sfeer</p> <p>Er worden meer dingen georganiseerd</p> <p>Betere samenwerking met de Gemeente, stadsdeel Amsterdam-Oost</p>

## Bijlage II Observatieschema

### Observatie:

Hoe gaat men met elkaar om in de Meevaart?

#### Waar wordt er op gelet?

#### Wat gebeurde er?

1. Praten mensen formeel met elkaar?

**14:02**  
Er is een groepje van vier vrouwen aan het werk. Ze zijn aan het overleggen. Een van die vrouwen houdt een interview met de vrouw achter de bar. Een van haar collega's gaat naar haar toe en zegt tegen haar: 'laten we het interview anoniem houden, want dan zijn mensen eerlijker'.
  
2. Praten mensen informeel met elkaar?

**14:02**  
Een groep van vier mannen praten informeel met elkaar.

**14:15**  
De vrouwen die samen aan het werk zijn, nemen een pauze. Ze beginnen weer informeel met elkaar te spreken.

**14:20**  
Er komt een man binnen die heel luid Qourda begroet. Dat is een van de vrouwen die samen aan het werk zijn. Ze spreken over een modeshow die zij samen moeten organiseren. Dit doen ze kort en daarna gaat de man weer weg.
  
3. Zijn er mensen aan het werk?

**14:02**  
Er is een vrouw aan het werk achter de bar samen met een andere man. Hij loopt ook vaak rond in de woonkamer. Hij maakt o.a. schoon en men komt naar hem toe voor vragen.
  
4. Zitten mensen in de woonkamer om elkaar te ontmoeten?

**14:02**  
Een groep van vier mannen zit bij elkaar op de bank. Ze praten met elkaar en gaan daarna samen weg. De Meevaart is duidelijk een ontmoetingsplek voor hen.
  
5. Zitten er ook mensen alleen?

**14:02**  
Twee mannen zitten helemaal alleen.
  
6. Komen mensen binnen om een workshop te volgen?

**14:15**  
Er komen steeds vrouwen van een zekere leeftijd naar binnen om een workshop te volgen. Ze vragen vaak aan de man die aan het werk is, of Khadija aanwezig is. Hij geeft aan dat zij vandaag niet aanwezig is. Toch lopen zij naar binnen via dezelfde deur.



7. Stellen mensen zich makkelijk open voor anderen?

**14:08**

De man die aan het werk is in de woonkamer wilde geen interview met ons houden.

De vrouw die achter de bar aan het werk was gaf gelijk aan, dat zij wel openstaat voor een interview. Als ze klaar is met het interview die bij haar wordt afgegeven dan komt zij naar ons toe.

**14:57**

We houden een interview met de werkster die achter de bar werkt.

8. Hoe groet men elkaar?

**De hele middag**

Iedereen groet elkaar bij binnenkomst.

9. Hoe is de sfeer in de woonkamer van de Meevaart?

**14:02**

Het is rustig. Er zijn niet veel mensen aanwezig. De mensen die aanwezig zijn spreken niet luid.

**14:28**

Langzamerhand komen er meer mensen naar binnen. De woonkamer wordt ook steeds voller.

### **Bijlage III Interview vragen**

Kunt u zichzelf introduceren?

Hoe bent u in aanraking gekomen met de Meevaart?

Waarom zet u zich in voor de Meevaart?

#### **Hoe ziet de cultuur eruit van een buurtcommunity die op lange termijn bestaat?**

Hofstede UI-model

#### **Waarde**

Is er ook veel contact tussen vrijwilligers in de Meevaart?

Wat zijn de beweegredenen voor buurtbewoners om binnen de Meevaart een bewonersinitiatief te starten?

Vrijwilligers, die een bewonersinitiatief starten, doen zij dat vooral voor zichzelf of zetten zij zich vooral in voor de buurt?

#### **Rituelen**

Wat is typisch voor de Meevaart?

Wat is typisch iets wat herhaaldelijk wordt gedaan in de Meevaart?

Wat zijn activiteiten die herhaaldelijk wordt gedaan in de Meevaart?

#### **Helden**

Wat zijn rolmodellen binnen de Meevaart die zich actief bezig zijn voor de buurt?

Naar welke mensen wordt er opgekeken in de Meevaart?

Zijn er mensen waar er nog over wordt gesproken die een grote rol heeft gespeeld in de oprichting van de Meevaart?

#### **Symbolen**

Heeft de Meevaart een organisatiesymbool?

Hoe spreekt men met elkaar in de Meevaart?

#### **Arena**

Als een nieuwe vrijwilliger zich gaat inzetten voor de Meevaart, heeft hij/zij de mogelijkheid om iets te kunnen veranderen in de Meevaart?

Hebben bepaalde initiatieven in de Meevaart meer mogelijkheden om iets te veranderen in de Meevaart dan andere initiatieven?

Wie heeft het laatste woord in de Meevaart?

Wat zijn de eisen voor buurtbewoners om een bewonersinitiatief te starten in de Meevaart?

Is het duidelijk wie tot het bestuur hoort van de Meevaart?

Is het makkelijk om op het bestuur af te stappen?



**In wat voor organisatiefase zit de Meevaart?****Forming**

Zijn er verschillende leden die individueel te werk gaan, maar wel allemaal hetzelfde wil bereiken?

**Storming**

Zijn er conflicten tussen leden die wat voor de Meevaart willen betekenen?

**Norming**

Zijn er normen en waarden in de Meevaart waar de leden het over eens zijn?

Is er een aansturing van de top om bepaalde doelen te behalen?

**Performing**

Deelt iedereen dezelfde visie binnen de Meevaart?

Heeft iedereen dezelfde strategie in de Meevaart?

**Wat is de invloed van de buurtcommunity op de bewoners in de buurt?****Legitimiteit**

Hoe ervaren de buurtbewoners de Meevaart?

Merkt u op dat er een verandering is door de aanwezigheid van de Meevaart in de Indische Buurt?

Hoe ervaart de gemeente de Meevaart?/Vind de gemeente dat de Meevaart een positieve werking heeft op de Indische buurt?

**Betrokkenheid**

Kunt u een inschatting doen over hoeveel buurtbewoners vrijwilligers zijn in de Meevaart?

Kunt u een inschatting doen over hoeveel buurtbewoners wel eens meedoen met de activiteiten in de Meevaart?

Hoeveel buurtbewoners blijven dan ook actief meedoen met activiteiten in de Meevaart?

Hoe liggen de verhoudingen tussen bewonersinitiatieven?

Kunnen vrijwilligers in de Meevaart makkelijk op het bestuur afstappen?

**Wat is de publieke waarde van de Meevaart?**

Wat voor positieve werkingen heeft de Meevaart op de Indische buurt?

Wat voor positieve werking heeft de Meevaart, wat de gemeente niet zou kunnen bewerkstelligen in de Indische buurt?