

Hoe doen we het samen (goed)?

Actieonderzoek naar domeinoverstijgend  
samenwerken cultuur, zorg en welzijn  
Gemeente Assen

K<sup>L</sup>  
A C



## Inhoud

<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
Aanleiding en probleemstelling	5
Kennis, leer- en veranderdoelen	5
Werkzame elementen voor domeinoverstijgende samenwerking	6
Benadering actieonderzoek	7
Onderzoeksmethoden	8
Praktische relevantie: bijdragen aan verbinding	8
Leeswijzer	9
<b>2 Beleidscontext gemeente Assen</b>	<b>10</b>
Demografische kenmerken en typering	10
Bestuursakkoord 2022-2026	10
Cultuur in het sociale beleid	11
Sociaal domein in het cultuurbeleid	12
Stakeholders	13
Probleemstelling en doelen gemeente Assen	13
<b>3 Interventie 1 Gesprekken met bestuurders</b>	<b>15</b>
Diagnose	15
Actieplan	15
Resultaten	16
Reflectie	16
<b>4 Interventie 2 Presentatie en brainstorm tijdens regulier GALA-IZA-projectgroepoverleg</b>	<b>18</b>
Diagnose	18
Actieplan	18
Resultaten	19
Reflectie	19
<b>5 Interventie 3 Klankbordgroepbijeenkomst</b>	<b>20</b>
Diagnose	20
Actieplan	20
Uitkomsten en opbrengsten	20
Reflectie	20
<b>6 Interventie 4 Regulier GALA-IZA-projectgroepoverleg</b>	<b>22</b>
Diagnose	22
Actieplan	22
Resultaten	22
Reflectie	23
<b>7 Conclusies</b>	<b>24</b>
Kennis over elkaars domein en werk	24
Kennis over waarde van cultuur voor zorg en welzijn	25
Randvoorwaarden organisatie	25
Randvoorwaarden proces	26

Vaardigheden en attitude betrokkenen	26
Tot slot	27
<b>Literatuur</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage 1 Overzicht interventies en onderzoeksmethoden</b>	<b>32</b>
<b>Bijlage 2 Gespreksleidraad met bestuurders</b>	<b>33</b>
<b>Bijlage 3 Opzet presentatie en brainstorm GALA/IZA projectteamoverleg</b>	<b>34</b>
<b>Bijlage 4 Informerende brief voor klankbordgroepbijeenkomst</b>	<b>35</b>

# 1 Inleiding

## Aanleiding en probleemstelling

Kunst en cultuur dragen bij aan diverse gezondheidsaspecten. Veel onderzoek toont de waarde van cultuur(participatie) voor preventie van ziekte, promotie van een gezonde leefstijl en behandeling van en omgaan met ziekten (Fancourt & Finn, 2019; Poll et al., 2023). Op zijn beurt verrijkt het zorg- en welzijnsdomein ook het culturele veld. Het helpt de culturele sector om zijn aanbod te vernieuwen en een diverser publiek aan te spreken (Goossens et al., 2024).

Beleidsmakers hebben steeds meer aandacht voor de maatschappelijke waarde van cultuur. Door bezuinigingen binnen de cultuursector en beleidsontwikkelingen in de Wlz, Wmo, Wzw en Jeugdwet (Van Campen et al., 2017; Goossens et al., 2024) verbinden diverse gemeenten hun cultuurbeleid al met maatschappelijke opgaven (Hageman et al., 2022). Maar dat beleidsmedewerkers kansen zien binnen gemeentelijk beleid, wil niet zeggen dat verbindingen tussen domeinen makkelijk tot stand komen. We zien dat domeinoverstijgende samenwerking binnen gemeenten achterblijft. Gemeentelijke beleidsmedewerkers cultuur blijven zoekende in het duurzaam verbinden van cultuur, zorg en welzijn in beleid (Van Dijk et al., 2022), ondanks dat de transitie naar integraler beleid urgent is. Knelpunten zijn cultuurverschillen tussen domeinen, gebrek aan draagvlak, gedeeld eigenaarschap en de juiste randvoorwaarden (onder meer geld, uren en wettelijke kaders) (Hageman et al., 2022).

Hoe je in de praktijk omgaat met deze knelpunten, is nog nauwelijks onderzocht. Partners in het Programma Cultuurparticipatie - het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP) en het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) - willen in kaart brengen welke systeemveranderingen nodig zijn voor een duurzame verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn. LKCA heeft daartoe in samenwerking met onderzoeksbureau Pluut & Partners participatief actieonderzoek verricht binnen en in samenwerking met de gemeenten Tilburg en Assen. Deze gemeenten zijn geselecteerd op basis van spreiding, vraagstuk en verschil in inwonersaantal. Met dit actieonderzoek willen we de genoemde knelpunten verder onderzoeken en een praktische bijdrage leveren aan een krachtenbundeling tussen de beleidsdomeinen cultuur, zorg en welzijn. In dit rapport beschrijven we de resultaten en bevindingen uit de gemeente Assen. Om focus aan te brengen binnen het brede zorg- en welzijnsdomein kijken we in Assen specifiek naar hoe cultuur een plek kan krijgen in het Gezond en Actief Leven Akkoord.

## Kennis, leer- en veranderdoelen

Dit onderzoek gaat niet over *waarom* domeinen binnen gemeenten moeten samenwerken en *of* er een meerwaarde in samenwerking is. Dat is tenslotte al voldoende onderzocht (Van Dijk et al., 2023; Van Dijk et al., 2022; Akkerman & Bakker, 2011; Provan & Milward, 2001). Ook is er al veel onderzoek gedaan naar de kansen die kunst en cultuur bieden voor maatschappelijke opgaven rondom gezondheid en welzijn (Poll et al., 2023; Kros & Felten, 2022; Groot et al., 2022; Groot et al., 2021a; Groot et al., 2021b; Trienekens, 2020; Fancourt & Finn, 2019; Van Campen et al., 2017).

In dit onderzoek richten we ons daarom op het hoe en wat: hoe verbind je de beleidsdomeinen cultuur, zorg en welzijn en wat is daarin de rol van de beleidsmedewerker?

Binnen een actieonderzoek focus je op drie soorten doelen: veranderen, leren en kennis ontwikkelen. Tabel 1 beschrijft de doelen die centraal stonden binnen ons actieonderzoek in Assen.

Tabel 1 Kennis-, leer- en veranderdoelen van het actieonderzoek

Veranderdoelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de gemeente Assen is er verbeterde samenwerking tussen beleidsmedewerkers uit het cultuur,- zorg- en welzijnsdomein en daardoor zijn er stevigere verbindingen tussen cultuur,- zorg,- en welzijnsorganisaties in de stad.</li> <li>• Concrete inzichten en adviezen uit het actieonderzoek helpen Nederlandse gemeenten bij betere samenwerking tussen de beleidsdomeinen cultuur, zorg en welzijn, zodat ook verbindingen in de stad worden versterkt.</li> </ul>
Leerdoelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In de gemeente Assen en Tilburg zijn beleidsmedewerkers in staat om ook na het actieonderzoek de domeinoverstijgende samenwerking te verbeteren op basis van de nieuwe inzichten en ontwikkelde vaardigheden als actieonderzoeker.</li> <li>• LKCA-medewerkers en beleidsmedewerkers van de gemeenten zijn ook in toekomstige projecten in staat om actieonderzoek uit te voeren.</li> </ul>
Kennisdoelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzicht in hoe gemeentelijke beleidsmedewerkers de legitimiteit van domeinoverstijgende samenwerking tussen cultuur, zorg en welzijn kunnen onderbouwen.</li> <li>• Inzicht in de werkzame elementen voor domeinoverstijgende samenwerking tussen beleidsmedewerkers voor cultuur, zorg en welzijn.</li> </ul>

### Werkzame elementen voor domeinoverstijgende samenwerking

Binnen dit actieonderzoek onderscheiden we vanuit de literatuur vijf werkzame elementen om domeinoverstijgende samenwerking te bevorderen (zie tabel 2). Onze acties voor een betere samenwerking tussen domeinen verbinden we aan deze vijf elementen. Voor meer informatie over deze werkzame elementen en de onderliggende dimensies verwijzen we naar het theoretisch kader.

Tabel 2 Overzicht van de vijf werkzame elementen voor de bevordering van domeinoverstijgende samenwerking

Factor	Literatuurverwijzing
Kennis van elkaars domeinen, organisatie en werkwijze	Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Stamet-Geurs et al., 2018; Van den Beld et al., 2019; Van Dijk & Schlaman, 2019; Bleijerveld et al., 2020; Mensinga, 2019; Van Ditzhuijzen et al., 2018.
Kennis over wat cultuur kan betekenen voor zorg en welzijn	Poll et al., 2023; Fancourt & Finn, 2019.
Randvoorwaarden: organisatie	Van Dijk & Schlaman, 2019; Van den Beld et al., 2019; Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Bitter et al., 2020; Ansell & Gash, 2008; Laken & Sabee, 2016.
Randvoorwaarden: proces	Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Stamet-Geurs et al., 2018; , 2013; Van den Beld et al., 2019; Van Dijk & Schlaman, 2019; Van Dijk et al., 2022; Van Elswijk & Van Houten, 2020; Lankester & Jansen, 2020; Ansell & Gash, 2008; De Wit; 2020; Dons et al., 2017.
Randvoorwaarden: attitude en vaardigheden van betrokkenen	Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Janssen et al., 2017; Kuitenbrouwer et al., 2014; Strubbe, 2013; Van Dijk et al., 2022; Van Campen et al., 2017; Bleijerveld et al., 2020; Bitter et al., 2020; Lankester & Jansen, 2020; Mensinga, 2019; Van Ditzhuijzen et al., 2018.

## Benadering actieonderzoek

Domeinoverstijgende samenwerking in beleid onderzoeken en veranderen we met actieonderzoek. Dat wil zeggen dat we niet enkel data verzamelen, maar onderdeel zijn van de praktijk en zo het veranderproces nauw begeleiden en monitoren. Het actieonderzoek structureren we met cycli die elkaar opvolgen en die steeds dezelfde stappen kennen: diagnose, actieplan, resultaten en reflectie.

*'Actieonderzoek is een kritisch-relatieve benadering van onderzoek, waarbij de onderzoeker samenwerkingsrelaties met en tussen relevante belanghebbenden faciliteert in een specifieke sociale praktijk, zodat participatie, wederzijds leren en duurzame transformatie van die praktijk worden bevorderd', aldus de definitie van Van Lieshout, Jacobs en Cardiff (2021).*

Doel van actieonderzoek is om een praktijksituatie te verbeteren. Het vraagt betrokkenheid (participatie) van mensen in die praktijk bij het onderzoeksproces om vervolgens tot een interventie te komen om de praktijk te veranderen. Actieonderzoek is dus nooit een activiteit van één onderzoeker, maar van een groep die gezamenlijk aan kennisontwikkeling en verandering van de praktijk werkt. Ook ons actieonderzoek is participatief, waarbij enkele onderzoekers (beleidsmedewerkers van de gemeente) continu aanwezig zijn in de praktijk en andere (LKCA en Pluut & Partners) meer aan de zijlijn staan om veranderingen te duiden. Het gaat om

twee deelonderzoeken, één in de gemeente Tilburg en één in de gemeente Assen (dit rapport). Vier beleidsmedewerkers uit beide gemeenten en twee onderzoekers van LKCA zijn door Pluut & Partners getraind in het doen van actieonderzoek. De gemeentelijke actieonderzoekers zijn sleutelfiguren, omdat ze in de te onderzoeken praktijk aanwezig en actief zijn. Zo kunnen we het beste leren van de veranderende praktijk. De LKCA-actieonderzoekers zijn verantwoordelijk voor het duiden van bevindingen en de rapportage. Deze zes onderzoekers werken samen met twee externe kwaliteitsbewakers van Pluut & Partners die de training verzorgden, reflecteerden op resultaten en het proces faciliteerden.

## Onderzoeksmethoden

Binnen het actieonderzoek combineren we de volgende kwalitatieve methoden: deskresearch, groepsinterviews, individuele interviews en werksessies. Ook houden we tussentijdse interviews bijeenkomsten. Een overzicht van de methoden en interventies is te vinden in bijlage 1.

Tot slot gebruiken we een klankbordgroep, bestaande uit mensen uit de gemeente en de praktijk. Binnen elke onderzoekscyclus bevragen we leden uit de klankbordgroep afzonderlijk om de koers van het actieonderzoek te toetsen en/of bepalen. In de gemeente Assen is dit niet geheel gerealiseerd. Alleen bij interventie 3 was er een klankbordgroep.

Binnen iedere onderzoekscyclus gebruiken we bovendien de CIMO-methode om de effecten van een interventie in kaart te brengen. De onderzoeker beschrijft Context, de Interventie, het Mechanisme en de Outcome (CIMO). Samen leiden deze elementen tot een zin die de CIMO-logica wordt genoemd: 'In deze Context ontstaat met deze Interventie dit Mechanisme, wat leidt tot deze Outcome'. Op deze manier gebruikt de onderzoeker vooral waarneembare dingen om oorzaken en gevolgen te beschrijven. Dit leidt tot kennis over de aanpak van een bepaald vraagstuk (Actieonderzoek Academy, z.d.).

## Praktische relevantie: bijdragen aan verbinding

Dit onderzoek is praktisch relevant, omdat het gaat om een concrete verandering in de beleidspraktijk van twee gemeenten. De resultaten en het proces van actieonderzoek moeten zorgen voor een daadwerkelijk verbeterde samenwerking tussen de domeinen cultuur, zorg en welzijn. Door een verandering binnen de twee gemeenten te bewerkstelligen, willen we ook de praktijksituatie waarover het beleid gaat, beïnvloeden. Hiermee spelen we in op de maatschappelijke ontwikkeling om kunst en cultuur in te zetten voor impact op het domein zorg en welzijn.

Door in twee gemeenten de werkzame elementen voor domeinoverstijgende samenwerking te onderzoeken, kunnen we resultaten uit eerder onderzoek toetsen. Hiertoe is een theoretisch kader opgesteld over de vraag wat domeinoverstijgende samenwerking is, waarom die nodig is, welke knelpunten je daarin tegenkomt en hoe je daarmee omgaat. Ons onderzoek is daarmee ook wetenschappelijk relevant, omdat op basis hiervan conclusies te trekken zijn over de daadwerkelijk werkzame elementen van domeinoverstijgende beleidssamenwerking. Dit sluit aan bij de toenemende aandacht in onderzoek voor de samenwerking tussen de domeinen cultuur, zorg en welzijn.



## Leeswijzer

Na dit eerste inleidende hoofdstuk schetsen we de (beleids)context van de gemeente Assen. In de hoofdstukken 3 tot en met 6 beschrijven we de doorlopen onderzoekcycli om in hoofdstuk 7 te besluiten met onze conclusies en reflectie.

Naast deze rapportage van het onderzoek in gemeente Assen, verscheen er ook:

- een rapportage van het onderzoek in gemeente Tilburg
- een document waarin de belangrijkste bevindingen in beide gemeenten op een rijtje worden gezet
- een theoretisch kader over domeinoverstijgende samenwerking

## 2 Beleidscontext gemeente Assen

In dit hoofdstuk schetsen we hoe de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn bij de start van dit onderzoek was en waar uitdagingen lagen. Deze context is richtinggevend geweest voor de interventies in dit actieonderzoek.

### Demografische kenmerken en typering

Met 69.624 inwoners is Assen, hoofdstad van de provincie Drenthe, een middelgrote gemeente. De gemiddelde leeftijd van de inwoners is 43,3 jaar (landelijk is dit 42,4 jaar, CBS, z.d.-c). Assen heeft veel groen binnen de bebouwde kom. De stad is in 2022 uitgeroepen tot de groenste stad van Nederland. De wethouder zegt hierover: 'Groen is heel belangrijk voor de brede welvaart van onze inwoners.' (Duurzaamheidscentrum Assen, z.d.). Ook qua kunst en cultuur heeft Assen veel te bieden, met het Drents Museum als een van bekendste trekpleisters.

De cijfers over de gezondheid van de inwoners laten een beeld zien dat min of meer overeenkomt met het landelijke gemiddelde. Van de inwoners van 18 tot 65 jaar (AlleCijfers.nl, z.d):

- heeft 82% een (zeer) goede lichamelijke gezondheid (80,5% in heel Nederland (CBS, z.d.-b));
- heeft 12% één of meer lichamelijke beperkingen (14,5% in heel Nederland (VZinfo.nl, z.d.));
- heeft 9,9 % een hoog risico op angst of depressie (9,7% in heel Nederland (VZinfo.nl, 2024a));
- voelt 45% zich eenzaam (48,6 in heel Nederland (VZinfo.nl, 2024b)).

Assen kent ook uitdagingen. Het gemiddeld inkomen per inwoner ligt in Assen bijvoorbeeld lager dan in de rest van Nederland (respectievelijk €28.400 (AlleCijfers.nl, z.d.) t.o.v. € 35.158 per jaar (CBS, 2023). In 2021 moesten 2200 huishoudens in de gemeente Assen (7%) rondkomen van een laag inkomen (landelijk ligt dit op 6,8%, Trendbureau Drenthe, 2023). En waar in 2023 de bevolking nog licht groeide met 0,6% (versus 1,3% landelijk gemiddelde), is de verwachting dat in 2050 het aantal inwoners is gedaald met 3,7 % (Kadastrale kaart, z.d.) tegenover een verwachte landelijke groei van ruim 9,5 % (CBS, z.d.-a). Deze verwachte daling in Assen betreft alle leeftijdscategorieën, behalve de groep van 75-plus. Assen krijgt de komende twintig jaar dus te maken met krimp en vergrijzing.

### Bestuursakkoord 2022-2026

In het bestuursakkoord *Dichtbij en daadkrachtig* voor 2022-2026 (Gemeente Assen, 2022) schetst het college een visie op Assen in 2030. Het benoemt zes uitgangspunten, waarvan er drie van belang zijn voor de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn:

- *Ontmoeten*: in 2030 moet iedereen in Assen, inwoner en bezoeker, zich welkom voelen. De gemeente zet hier in op ontmoetingsplekken in de wijk, een wijkgerichte aanpak voor veiligheid en leefbaarheid en het laten meedoen van nieuwkomers.

- *Meedoen*: in 2030 wil de gemeente dat inwoners mee kunnen doen aan het maatschappelijk leven (werk en vrije tijd). De gemeente wil eventuele drempels voor deelname aan het maatschappelijk leven wegnemen: 'zorgvragen signaleren we zo vroeg mogelijk en pakken we – waar dat kan – in de directe omgeving op met aandacht voor waar écht behoefte aan is.' Ze streeft ook naar minder loketten en minder regels en zet in op preventie. Daarnaast wil de gemeente dat het aantal inwoners dat in armoede leeft, daalt.
- *Opgroeien, onderwijs & bewegen*: de gemeente wil dat kinderen prettig opgroeien en dat ieder kind gelijke kansen heeft. Dat wil ze bereiken door te investeren in aantrekkelijke scholen, de aanpak van laaggeletterdheid, voldoende speel- en beweegplekken in de wijken, een buitenzwembad en een goed sport- en cultuuraanbod.

De gemeente wil dit alles samen met de burgers aanpakken: door veel met hen in gesprek te gaan en ideeën die bij hen leven mogelijk te maken. Een wijkaanpak met wijkwethouders moet hierbij helpen.

## Cultuur in het sociale beleid

### *Programma Sociale Stad Assen 2023-2026*

Met haar *Programma Sociale Stad Assen 2023-2026* (Van der Geest, 2023) wil de gemeente Assen bijdragen aan de uitgangspunten van het bestuursakkoord. Het programma heeft als overkoepelend doel gezonde en actieve inwoners. Dit wil de gemeente bereiken door het toekomstbestendig maken van welzijn en zorg, meer inzet op preventie en bevordering van gezondheid en een sterkere sociale basis in de wijken en de stad Assen als geheel.

Het programma zelf besteedt geen aandacht aan cultuur of aan de verbinding tussen het sociale en culturele domein. Maar omdat het Gezond Actief Leven Akkoord [GALA], geïnitieerd door het Rijk, integraal onderdeel is van *Programma Sociale Stad Assen 2023-2026*, is er wel ruimte voor cultuurparticipatie. Binnen de landelijke kaders van het programma hebben gemeenten de ruimte om hun eigen prioriteiten te stellen en een eigen invulling te geven. In de uitwerking van GALA voor Assen heeft de gemeente drie thema's benoemd:

- Versterken van de sociale basis<sup>1</sup>, waaronder een breed en toegankelijk cultuuraanbod voor mensen in kwetsbare posities (onder meer door de inzet van een cultuurcoach in de wijk), de inzet van cultuur binnen Welzijn op Recept en bij eenzaamheidsbestrijding.
- Terugdringen gezondheidsachterstanden, waaronder het stimuleren van cultuurparticipatie onder alle leeftijdsgroepen (inclusief armoederegelingen daarvoor). Andere activiteiten waar cultuur (nog) niet ingezet wordt, zijn diverse vormen van preventie, bewustwording/stimuleren van een gezonde leefstijl onder verschillende doelgroepen, mentale gezondheid van jongeren.
- Gezonde leefomgeving, met onder meer aandacht voor een groene omgeving, goede sportinfrastructuur (ook in de openbare ruimte), rookvrije omgeving en milieu.

1 [Meer informatie over sociale basis](#)

## Aandacht voor cultuurparticipatie in Assen

Via GALA besteedt de gemeente Assen aandacht aan cultuurparticipatie. De cultuurcoach<sup>2</sup> in de gemeente, bij wijze van pilot aangesteld vanuit de Brede Regeling Combinatiefunctie [BRC], valt onder GALA. In het interne GALA-werkdocument van de gemeente (Gemeente Assen, 2023) zijn de volgende doelen opgenomen: 'Inwoners van alle leeftijdsgroepen verbinden aan een breed en toegankelijk cultuuraanbod, ook de kwetsbare inwoners voor wie cultuurdeelname niet vanzelfsprekend is.' Hiertoe zijn twee acties geformuleerd:

- Het bij elkaar brengen van vraag en aanbod voor kunst en cultuur en waar nodig het ontwikkelen van een gevarieerd, laagdrempelig en toegankelijk aanbod van cultuur in de wijk. Hierin werken de cultuurcoach(es), ondergebracht bij de welzijnsorganisatie Vaart Welzijn, samen met culturele partijen in Assen. De verbinding met amateurkunst staat expliciet benoemd.
- Inzet van buurtsportcoaches en cultuurcoaches wordt uitgebreid om op wijkniveau inwoners te bereiken met een breed aanbod van ontmoeten, bewegen, voeding en cultuur.

De cultuurcoach is van mei 2023 tot en met december 2024 aangesteld om de cultuurparticipatie in twee wijken te bevorderen. De cultuurcoach heeft de volgende taken:

- organiseren van naschoolse culturele activiteiten;
- meer bekendheid geven aan de culturele activiteiten die in en buiten de wijk plaatsvinden;
- ondersteunen van culturele aanbieders die in de wijk iets willen organiseren;
- ondersteunen van amateurorganisaties in de wijk bij het vinden van nieuwe deelnemers en leden;
- promoten van het gebruik Volwassenenfonds voor mensen die cultuurdeelname niet of moeilijk kunnen bekostigen;
- en integreren van cultuur als middel in het reguliere aanbod van welzijnsorganisatie Vaart Welzijn

## Sociaal domein in het cultuurbeleid

De ambities voor cultuur in Assen zijn vastgelegd in een kadernota Cultuur 2021-2024 (Gemeente Assen, 2020). Hierin staat dat de gemeente zich samen met cultuuraanbieders wil inzetten voor:

- het versterken van het profiel van Assen als hoofdstad van Drenthe;
- het behouden en verder ontwikkelen van het culturele aanbod voor opgroeiende kinderen en jeugd;
- het waarborgen van een gevarieerd cultureel aanbod voor alle inwoners;

2 De cultuurcoach stimuleert deelname aan cultuur, verbindt cultuur met andere sectoren en ondersteunt cultuuraanbieders. De gemeente stelt de cultuurcoach aan, het Rijk financiert mee. De cultuurcoach werkt bij een culturele instelling, in het onderwijs of in zorg en welzijn. Meestal wordt een cultuurcoach aangesteld via de Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC). Bron: <https://www.lkca.nl/artikel/cultuurcoach/>, geraadpleegd 3 juni 14:19.

- en meer en beter gebruik van kunst & cultuur bij het realiseren van maatschappelijke en economische doelen.

Dit sluit aan bij uitgangspunten uit het bestuursakkoord, het programma De sociale stad 2023-2026 en GALA.

## Stakeholders

Op bestuurlijk niveau zijn de wethouders voor cultuur en zorg en welzijn belangrijke stakeholders. Zij zetten de (grote) lijnen voor het beleid uit. Daarnaast is de gemeenteraad van belang: die stelt de beleidskaders vast.

De beleidsadviseurs Sociaal Domein en Cultuur, meer specifiek de collega's die betrokken zijn bij de verschillende GALA-onderdelen, ondersteunen de wethouders bij het uitzetten en uitvoeren van beleid. Deze beleidsadviseurs maken deel uit van hetzelfde team, Ontwikkeling en Advies.

In de uitvoering zijn er diverse stakeholders. Het gaat om lokale aanbieders van cultuur en professionals in zorg en welzijn:

- *Vaart Welzijn*: deze welzijnsorganisatie biedt inwoners ondersteuning en hulp bij maatschappelijke vragen, gezondheid, financiën, opvoeden en opgroeien, (vrijwilligers)werk, meedoen en mantelzorg. Daarnaast maakt ze met inwoners concrete plannen om de leefbaarheid in de buurt en de wijk te vergroten. De cultuurcoach is in dienst van deze organisatie.
- *Cultureel Centrum De Nieuwe Kolk (DNK)*: hierin zijn een bibliotheek, bioscoop en theater gevestigd. Ook is DNK een belangrijke partner van scholen en aanbieders van cultuureducatie in voortgezet speciaal onderwijs, primair onderwijs en voortgezet onderwijs.
- *Garage TDI*: dit is een jeugdtheaterschool en -gezelschap.
- *Podium Zuidhaege*: deze instelling biedt culturele cursussen aan, ondersteunt amateurkunstverenigingen en biedt een podium aan amateurkunstenaars en professionele kunstenaars.

In de uitvoering gaat het ook om professionals en vrijwilligers die in wijken en buurten culturele activiteiten organiseren en inwoners ondersteunen.

## Probleemstelling en doelen gemeente Assen

Voor GALA (sinds 2023) vonden in Assen al activiteiten plaats op het snijvlak van cultuur, zorg en welzijn. Deze waren vaak incidenteel, zoals het organiseren van een wijkopera, de inzet van virtual reality bij cultuurparticipatie van mensen met een beperking of de inzet van theater om depressie onder jongeren bespreekbaar te maken. De gemeente formuleerde in de cultuurnota (2019) het voornemen om de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn structureler vormgeven. De Assense invulling van GALA is een eerste concrete aanzet om cultuur en zorg en welzijn meer te verbinden: het bestaande verdiepen en verduurzamen en kijken wat er nog meer mogelijk is. Voordeel van GALA is dat het niet om losse projecten gaat, maar om een langer lopend en samenhangend programma.

Het toevoegen van cultuurparticipatie aan diverse thema's van GALA blijkt in Assen een goede opening te bieden voor het gesprek over de beleidsmatige verbinding tussen cultuur en het sociaal domein. De uitdaging is om van de positieve intenties te komen tot een concrete beleidsmatige en praktische invulling van de verbinding van beide domeinen. Dit komt nu nog te weinig van de grond. Partijen in de praktijk zoeken elkaar nog te weinig op. Een mogelijke oorzaak is dat professionals elkaars werkpraktijk nog onvoldoende kennen. Ze trekken zelden samen op in de aanpak van maatschappelijke opgaven.

Wel zagen we sinds 2023 hierin steeds meer ontwikkelingen, voornamelijk door de aanstelling van cultuurcoaches. Met het actieonderzoek wilden we duidelijk krijgen welke belemmeringen bestuurders en professionals uit cultuur, zorg en welzijn ervaren en wat ze nodig hebben om domeinoverstijgend te kunnen samenwerken. Deze kennis kan helpen om deze samenwerking te versterken. Uiteindelijk moet dit leiden tot een structurele inzet van cultuur bij de verschillende onderdelen van GALA, onafhankelijk van de inzet van de actieonderzoekers.

Onder domeinoverstijgende samenwerking verstaan we in dit onderzoek: *beleidsmedewerkers van verschillende beleidsterreinen bundelen hun expertise, netwerken en middelen bij het ondernemen van activiteiten die bijdragen aan een gemeenschappelijk doel.*

### 3 Interventie 1 Gesprekken met bestuurders

#### Diagnose

Volgens het theoretisch kader moet er op alle lagen in de organisatie draagvlak zijn (Bitter et al., 2020) voor de verbinding van cultuur met zorg en welzijn. Om dit draagvlak te vergroten, is kennis over wat cultuur kan bijdragen aan zorg en welzijn nodig (Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Stamet-Geurs et al., 2018; Van den Beld et al., 2019; Van Dijk & Schlaman, 2019; Van Dijk et al., 2022; Mensinga, 2019; Poll et al., 2023; Fancourt & Finn, 2019). De beleidsmedewerkers spreken in het GALA-overleg regelmatig samen over wat cultuur kan bijdragen aan zorg- en welzijnsvraagstukken. De bestuurders zijn daar niet bij aanwezig. Het is van belang dat ook zij betrokken zijn en blijven bij dit onderwerp, want zij kunnen een aanjagende rol spelen voor zowel het college, professionals in de praktijk als inwoners.

Bovendien blijkt dat investeren in een open communicatie over drijfveren en doelen bijdraagt aan domeinoverstijgende samenwerking (Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Janssen et al., 2017; Kuitenbrouwer et al., 2014; Strubbe, 2013; Van Campen et al., 2017; Bleijerveld et al., 2020; Stamet-Geurs et al., 2018).

Door in gesprek te gaan met de bestuurders wilden we hun inzicht vergroten in wat cultuurparticipatie kan betekenen voor de doelen van *Programma Sociale Stad Assen 2023-2026* en in het bijzonder voor GALA. Ook wilden we helder krijgen welke stappen er volgens hen nodig zijn om de samenwerking tussen cultuur en sociaal domein te verbeteren. Door de wethouders op deze manier te bevragen, wilden we bestuurlijk meer urgentie en betrokkenheid creëren bij het onderwerp.

We vatten het samen in de volgende CIMO-formulering:

*Als de bestuurlijke aandacht naar de achtergrond is verdwenen, voer dan een gezamenlijk gesprek met de verantwoordelijke bestuurders om zo hun inzichten in wat er mogelijk is te (re)activeren. Dat leidt tot het bepalen van gezamenlijke vervolgstappen.*

#### Actieplan

Met deze interventie wilden we kennis en inzicht vergroten bij de bestuurders om zo te werken aan bestuurlijk draagvlak en gevoel van urgentie. Want hoewel de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn is vastgelegd in GALA, is het ook nodig dat de bestuurders blijvend aandacht hebben en vragen voor dit onderwerp. Het gaat erom dat de betrokken wethouders zelf ook uitdragen dat die verbinding van belang is. Daarom voerden we een tweegesprek met de betrokken wethouders. We kozen bewust voor een tweegesprek, zodat de wethouders gezamenlijk gedachten konden vormen en actiepunten formuleren. Door het gesprek moest het onderwerp weer op hun netvlies komen en hen inzicht geven in wat er speelt, welke mogelijkheden er zijn en welke rol zij daarin kunnen spelen (zie bijlage 2 Gespreksleidraad met bestuurders).

## Resultaten

Uit het gesprek bleek dat beide wethouders vinden dat cultuur voor verbinding kan zorgen: ze geeft gezamenlijke ervaringen aan inwoners die meedoen. Ook zien ze inderdaad veel mogelijkheden om met cultuur bij te dragen aan mentale gezondheid, preventie en het versterken van de sociale basis. GALA biedt in hun ogen hiertoe concrete aanknopingspunten. De wethouders merkten op dat dit al gebeurt in Assen, bijvoorbeeld met de inzet van de cultuurcoach. Ze zien mogelijkheden voor cultuur om aan te sluiten bij de wijkgerichte aanpak.

Tegelijkertijd zien beide wethouders dat veel inwoners drempels ervaren om gebruik te maken van het cultureel aanbod in Assen. Een vraag is of inwoners naar de culturele instelling moeten of dat de culturele instelling naar de inwoners moet. Dat laatste sluit aan bij de wijk-aanpak en het bestuursakkoord en zou meer moeten gebeuren. De beide wethouders noemden verschillende bestaande initiatieven en ideeën om drempels voor cultuurdeelname weg te nemen: festivals, activiteiten in de wijk en op school en erfgoedactiviteiten voor ouderen. Ook noemden ze dat professionals in zorg en welzijn het culturele aanbod meer onder de aandacht kunnen brengen en mensen kunnen aanmoedigen om hieraan deel te nemen. Andere uitdagingen die de wethouders zien, zijn dat veel culturele initiatieven tijdelijk zijn en dat er cultuurverschillen zijn tussen cultuur (doeners) en sociaal domein (praters).

Beide wethouders spraken de verwachting uit dat de beleidsmedewerkers de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn verder vormgeven en blijven agenderen bij uitvoerende partijen en bij het college. Er ontstonden hiervoor verschillende ideeën:

- Wethouders brengen het Preventiefonds onder de aandacht bij culturele instellingen, bijvoorbeeld tijdens de culturele netwerkborrel. Deze netwerkbijeenkomst is bovendien te benutten om met elkaar in gesprek te gaan over de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn.
- Een voorstelling van jeugdtheatergezelschap Garage TDI voor medewerkers en bestuurders van de gemeente.
- De film 'Helden in de stad', een film gemaakt met en over jongeren, tonen in de raadzaal.

## Reflectie

Er zijn concrete acties afgesproken om de inzet van cultuur voor zorg en welzijn meer onder de aandacht te brengen van de raad, het college en professionals in de praktijk. Een concrete vervolgstap was bijvoorbeeld het organiseren van een werkbezoek of presentatie. Maar dat vraagt veel tijd en betrokkenheid van andere collega's binnen de gemeente. We besloten eerst te investeren in draagvlak bij de andere betrokken beleidsadviseurs.

Positief is ook dat de wethouders zich bereid toonden 'hun nek uit te steken' in het gesprek met externe partners (aanbieders van cultuur, zorg en welzijn) over het thema. Zo hebben de wethouders inderdaad het Preventiefonds onder de aandacht gebracht bij de eerstvolgende culturele netwerkborrel. Dit heeft geleid tot vervolgspraken met cultuurpartners.



We concludeerden dat, wanneer (beleids)medewerkers de inzet van cultuur voor zorg en welzijn blijven agenderen, er bestuurlijk draagvlak kan ontstaan. De beleidsadviseurs kunnen bestuurders goed op de hoogte houden van de ontwikkelingen en blijven vragen naar de mogelijkheden en prioriteiten en acties die zij zien.

## 4 Interventie 2 Presentatie en brainstorm tijdens regulier GALA-projectteamoverleg

### Diagnose

In de eerste interventie investeerden we in bestuurlijk draagvlak. De ideeën die daaruit voortkwamen, vragen om beleidsmatige betrokkenheid. Met een tweede interventie besloten we daarom te investeren in draagvlak onder de beleidsmedewerkers. Om de acties die voortkwamen uit het gesprek met de bestuurders te kunnen uitvoeren, wilden we diverse beleidsmedewerkers van het GALA-projectteam activeren. Gezamenlijke gedachtevorming is hiervoor een werkzaam element (Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Stamet-Geurs et al., 2018; Strubbe, 2013; Van den Beld et al., 2019; Van Dijk & Schlaman, 2019; Van Elswijk & Van Houten, 2020). We hoopten dat hiermee ook de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn minder afhankelijk wordt van onze inzet als actieonderzoekers. Een overleg van het GALA-projectteam was de aangewezen setting voor gezamenlijke gedachtevorming, omdat daar de uitvoering van beleid vorm moet krijgen. Verder was het ook praktisch om aan te sluiten bij al geplande overleggen.

We vatten het samen in de volgende CIMO-formulering:

*Als er concrete plannen nodig zijn en meer draagvlak onder collega-beleidsadviseurs, voer dan met relevante collega's een gezamenlijk gesprek over de mogelijkheden die zij zien om zo hun inzichten hierover te (re)activeren, wat leidt tot het bepalen van gezamenlijke vervolgstappen.*

### Actieplan

Met deze interventie wilden we dus via kennis en inzicht het draagvlak onder betrokken beleidsmedewerkers vergroten. We benutten hiervoor het periodiek overleg tussen alle intern betrokkenen bij GALA: beleidsadviseurs sociaal domein, gezondheid en wijkgericht werken en een beleidsadviseur van de GGD. De projectgroep neemt beslissingen over hoe het GALA-programma invulling moet krijgen.

Ons doel was dat niet alleen de actieonderzoekers zich inzetten voor de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn, maar dat ook de andere betrokken beleidsadviseurs bij GALA dit gaan doen. Daarom besloten we tijdens een GALA-projectteamoverleg een presentatie te geven waarin we aanwezigen informeerden over het actieonderzoek en de uitkomsten van het gesprek met de bestuurders. De presentatie startten we met een voorbeeld van een man met dementie in de dagopvang die wekelijks naar een shantykoor ging en de positieve invloed die dit op hem had. Vervolgens schetsten we hoe cultuur, zorg en welzijn nu al samenwerken. Daarna kregen de aanwezigen de opdracht om in tweetallen een top 3 te maken van concrete mogelijkheden en kansen die ze zien voor de inzet van cultuur voor zorg en welzijn. Deze presenteerden ze vervolgens plenair. Daarna schetsten we de vervolgstappen.

Ons idee was dat door de presentatie het onderwerp (verbinding cultuur met zorg en welzijn) weer op het netvlies van de collega-beleidsadviseurs kwam. Door de brainstorm over mogelijkheden en kansen, en de plenaire terugkoppeling daarvan, zouden aanwezigen zich bewust

worden van de mogelijkheden en kansen om cultuur in te zetten voor de doelen van GALA en van samenwerkingsmogelijkheden.

## Resultaten

Bij het overleg waren twaalf collega's aanwezig. Ze verzamelden een rijkdom aan ideeën voor de ontwikkeling van nieuwe activiteiten of uitbreiding van bestaande. We spraken af dat we, samen met een nog samen te stellen klankbordgroep, enkele ideeën zouden selecteren. De klankbordgroep zal bestaan uit een aantal beleidsadviseurs uit het GALA-projectteam, aangevuld met de cultuurcoach en een medewerker van de GGD.

Vervolgens gaan we met de bedenkers van de geselecteerde ideeën in gesprek over de vraag hoe die verder uit te werken zijn en wat zij nodig hebben om dit te realiseren. Ook is afgesproken om het onderwerp 'verbinding cultuur en sociaal domein structureel' te agenderen op het overleg van het GALA-projectteam.

## Reflectie

Onze interventie heeft de collega's aan het denken gezet. Er kwamen veel ideeën op tafel. We denken dat de volgende factoren daaraan hebben bijgedragen:

- Door te starten met het delen van ervaringen van deelnemers aan culturele activiteiten kregen de collega's een gevoel bij het onderwerp en dat zette hun verdere gedachtevorming goed aan. Ideeën concreet vertalen naar te nemen stappen moet nog wel gebeuren en zal bij een volgend overleg aan de orde komen.
- Het actieonderzoek zelf is ook een goede manier om het gesprek op gang te brengen. Het geeft een aanleiding tot het voeren van een gesprek.
- Door in duo's te brainstormen is gezamenlijke gedachtevorming over de mogelijkheden ook goed op gang gekomen. Door gebrek aan tijd was er geen tijd om de ideeën met de groep als geheel door te spreken.

Na de bijeenkomst stuurden enkele mensen relevante informatie door naar de actieonderzoekers. Tegelijkertijd betekende dit dat men de actieonderzoekers nog steeds als 'eigenaars' zag. Positief is wel dat ze bewust en alert zijn op de mogelijkheden van kunst en cultuur voor het sociaal domein.

De algemene indruk was dat de goede intenties er zijn, maar dat het thema structurele aandacht nodig heeft om de verbinding verder te brengen. Het streven is om de verbinding cultuur, zorg en welzijn als standaard agendapunt van het GALA-overleg op te nemen. Verder willen we een vervolg geven aan de oogst van ideeën tijdens dit overleg.

## 5 Interventie 3 Klankbordgroepbijeenkomst

### Diagnose

Bestuurders waren bereid zich in te zetten om de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn te realiseren en de betrokken beleidsadviseurs hadden ideeën hoe die verbinding vorm te geven. Een volgende stap was om die ideeën verder uit te werken naar acties. Dit sluit aan bij het theoretisch kader dat het gezamenlijk formuleren van plannen als werkzaam element vermeldt (Van Dijk & Schlaman, 2019; Van den Beld et al., 2019; Bitter et al., 2020; Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Ansell & Gash, 2008; Van Elswijk & Van Houten, 2020; Van de Geyn, 2017; De Wit, 2020). Het aantal leden van het GALA-projectteam was te omvangrijk om dit goed te kunnen doen. Bovendien zaten daar ook geen professionals bij uit de praktijk van cultuur, zorg en welzijn. Dit gaven we vorm in een klankbordgroep.

We vatten het samen in de volgende CIMO-formulering:

*Als bestuurders zich willen inzetten en er ideeën zijn om de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn te realiseren, kun je het gedeeld eigenaarschap vergroten door met relevante collega's en sleutelfiguren uit de praktijk gezamenlijk na te denken over hoe je concrete ideeën kunt vertalen naar acties.*

### Actieplan

We wilden een selectie maken uit kansrijke ideeën uit het GALA-IZA-overleg en met een klankbordgroep bespreken wat er nodig is om die ideeën te realiseren. Deze klankbordgroep bestond uit drie beleidsadviseurs sociaal domein, een beleidsadviseur sport en bewegen, een Cultuurcoach, de nieuwe projectleider GALA en een medewerker van de GGD. We hadden hen persoonlijk uitgenodigd, waarbij we een beroep deden op hun expertise.

We maakten geen agenda voor de klankbordgroepbijeenkomst, omdat we vooral de dialoog aan wilden gaan en eigenaarschap bij de deelnemers wilden stimuleren. Om gezamenlijke planvorming op gang te brengen, startten we de bespreking met een toelichting op ons proces en het actieonderzoek.

### Uitkomsten en opbrengsten

Hoewel dit wel de bedoeling was, is de vraag over wat er nodig is om de ideeën te realiseren, niet aan bod gekomen tijdens het overleg met de klankbordgroep. Er is wel veel kennis uitgewisseld: over elkaars praktijken en over voorbeeldprojecten. De deelnemers hebben elkaar en elkaars werkpraktijk leren kennen.

### Reflectie

Gezamenlijke planvorming zijn we niet aan toegekomen. Eerst moesten deelnemers elkaar goed leren kennen. Ze moeten grip krijgen op het onderwerp en op de werkpraktijk van de ander, alvorens tot gezamenlijke planvorming te kunnen komen. Dit sluit aan bij inzichten uit

diverse onderzoeken (Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Stamet-Geurs et al., 2018; Van den Beld et al., 2019; Van Dijk & Schlaman, 2019; Van Dijk et al., 2022; Mensinga, 2019; Van Ditzhuizen et al., 2018).

Wellicht kwam het ook door onze keuze om het gesprek heel open in te steken. Soms was het ook zoeken in het gesprek en ervoeren mensen het actieonderzoek naar de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn als bedreigend: 'Maar er gebeurt toch al heel veel? [...] Doen we het niet goed dan?'. Het gesprek verliep wel heel open en mensen vroegen door op dingen.

Onze conclusie was dat mensen eerst kennis moeten opdoen over wat cultuur kan betekenen voor zorg en welzijn en kennis over elkaars werkpraktijk, alvorens een gezamenlijke gedachtegang mogelijk is. Maar we zagen ook dat er wel degelijk draagvlak is. In een vervolgstap wilden we kijken wat de verschillende betrokkenen nodig hebben om aan de slag te gaan.

## 6 Interventie 4 Regulier GALA-projectteamoverleg

### Diagnose

Bestuurders waren bereid zich in te zetten (interventie 1), er waren ideeën om de verbinding vorm te geven (interventie 2) en men had nader kennis gemaakt met elkaars werkwijze (interventie 3). De vraag is dan wat er nodig is voor de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn. Dit was nog niet gezamenlijk besproken met collega's. En dan pas komen behoeftes en drempels op tafel. Zo kunnen we beter inschatten wat we voor elkaar kunnen betekenen en kunnen we concrete acties formuleren. (Duindam & Nelemans-Wouters, 2019; Stamet-Geurs et al., 2018; Van den Beld, et al., 2019; Van Dijk & Schlaman, 2019; Van Dijk et al., 2022; Mensinga, 2019; Van Ditzhuizen et al., 2018).

Tegelijkertijd streven we ernaar dat de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn vast onderdeel wordt van de agenda van het GALA-overleg. Daarom wilden we deze vraag ('wat heb je nodig') agenderen op het volgende overleg van het GALA-projectteamoverleg.

We vatten het samen in de volgende CIMO-formulering:

*Als er draagvlak is, er ideeën zijn en men heeft nader kennis gemaakt met elkaars werkwijze, bespreek dan in het projectteam wat er nodig is om de ideeën te realiseren. Door daar samen over na te denken ontstaat er gedeeld eigenaarschap en kunnen betrokkenen beter inschatten wat zij voor elkaar kunnen betekenen.*

### Actieplan

De voorbereiding van het overleg was in handen van een nieuwe projectleider en twee procesbegeleiders. De actieonderzoekers zijn met hen in gesprek gegaan en vertelden wat ze wilden agenderen: brainstormen over de vraag wat er nodig is om de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn te realiseren. Deze brainstorm wilden ze vormgeven met de casus 'Welzijn op recept'.<sup>3</sup>

### Resultaten

Het actieplan bleek in een later stadium niet helemaal te matchen met het doel dat de nieuwe projectleider voor ogen had met de bijeenkomst. Waar het actieplan gericht was op het zetten van een gezamenlijke volgende stap, was het doel van de bijeenkomst juist stilstaan en reflecteren. Het agendaonderdeel dat de actieonderzoekers hadden voorbereid, is dan ook niet aan bod gekomen.

Na de bijeenkomst benaderde een van de procesbegeleiders ons met het voorstel om een keer een aparte bijeenkomst te organiseren met collega's en stakeholders uit het veld over de vraag wat er nodig is om de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn te verdiepen en te verduurzamen. Hiertoe hebben we een afspraak gepland met de procesbegeleider om dit idee verder uit te werken.

3 Meer informatie over [Welzijn op recept in Assen](#)

## Reflectie

We hadden graag een stap willen maken om de inzet van cultuur in de verschillende onderdelen van GALA concreet te maken. De vraag wat daarvoor nodig is, lag op tafel en moest leiden tot concrete vervolgacties van betrokkenen. We hebben daarom van tevoren contact gezocht met de projectleider en de procesbegeleiders die het overleg voorbereiden. Maar ze staken de agenda van het overleg uiteindelijk anders in, waardoor het door ons voorbereide onderdeel inhoudelijk niet meer paste. Dit strookte niet met onze behoefte om concrete stappen te gaan zetten.

Desalniettemin was er een onverwachte opbrengst doordat de procesbegeleider participatie na afloop naar ons toe kwam en zei graag met ons die volgende stap concreet voor te bereiden. Het lezen van de stukken en de voorbereidende gesprekken hebben hier waarschijnlijk aan bijgedragen. Dus ook al is het actieplan niet verlopen zoals gepland, er was wel een opbrengst die ook goed aansloot bij de veranderdoelen, namelijk betere samenwerking tussen de betrokken collega's. Dat gaf ons het inzicht dat tijd, geduld en diverse gesprekken nodig zijn om dingen te realiseren.

De volgende stap is een bijeenkomst met de betrokkenen bij GALA in beleid en uitvoering over de vraag wat er nodig is om de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn te verdiepen en te verduurzamen. En dit valt buiten de scope van dit actieonderzoek.

## 7 Conclusies

In dit hoofdstuk reflecteren we op de vraag of de gestelde doelen gehaald zijn, wat is gedaan om daaraan te werken en wat daarin vooral werkte. We bespreken dit volgens de vijf werkbare elementen die uit de literatuur naar voren zijn gekomen.

### Kennis over elkaars domein en werk

In Assen wilden we werken aan de volgende doelen:

- Beleidsmedewerkers cultuur en sociaal domein kunnen een goede inschatting maken van waar kansen liggen voor samenwerking en van de rol die de cultuurcoach daarin kan spelen. Zij weten welke stappen te zetten om dit vorm te geven in concrete uitvoeringsplannen.
- Beleidsmedewerkers cultuur zijn goed op de hoogte van ontwikkelingen in het sociaal domein en beleidsmedewerkers sociaal domein zijn goed op de hoogte van ontwikkelingen in het culturele domein.

Als actieonderzoekers krijgen we inzicht in de belemmeringen op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau voor een verbinding tussen cultuur en sociaal domein, bijvoorbeeld taalgebruik, financiën en kennis.

Uit het interview met de bestuurders en tijdens de brainstormsessie met de GALA-projectteam bleek dat de betrokkenen goed op de hoogte zijn van de ontwikkelingen en veel ideeën hebben om verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn verder vorm te geven. Beleidsmedewerkers en bestuurders kunnen dus inschattingen maken waar op elkaars beleidsterreinen kansen liggen voor samenwerking. De stap naar concrete uitvoeringsplannen moeten ze echter nog zetten. Dit is binnen het tijdsbestek van dit actieonderzoek niet gerealiseerd. Er bleken toch meer gesprekken dan van tevoren gedacht nodig te zijn om kennis te maken met elkaars werkpraktijk en met de waarde van cultuur voor zorg en welzijn. Ook is er nog te weinig inzicht in de belemmeringen. Het voornemen is om een bijeenkomst te organiseren voor betrokken beleidsadviseurs en professionals uit de praktijk om hierover in gesprek te gaan.

Het open gesprek met de klankbordgroep leidde ertoe dat mensen meer zicht kregen op elkaars werkpraktijk, hoewel dit niet de opzet was van de bijeenkomst.

De opgedane lessen over hoe je de kennis over elkaars domein en werk kunt vergroten, zijn:

- Organiseer een bijeenkomst met direct betrokken beleidsadviseurs en een paar stakeholders uit de praktijk en voer een open gesprek over vragen als: Hoe sta je in de wedstrijd? Wat doe je? Waar leg je al verbindingen? Welke kansen zie je?
- Let in de gesprekken op het taalgebruik: onderzoek samen wat ieder verstaat onder de termen 'cultuur', 'zorg', 'welzijn' en 'gezondheid'.



## Kennis over waarde van cultuur voor zorg en welzijn

In Assen is vooral gewerkt aan de vraag wat cultuur kan betekenen voor de doelen van *Programma Sociale Stad Assen 2023-2026* en GALA in het bijzonder.

Dit kwam aan bod tijdens het tweegesprek met de bestuurders en bij de brainstorm tijdens het GALA-projectteamoverleg. De betrokken wethouders benadrukken vooral de verbindende werking van cultuur voor inwoners en zien veel kansen voor cultuur op wijkniveau. In het projectoverleg leidde het voorbeeld van een man met dementie die meezong in een shantykoor tot inzicht in én gevoel bij wat cultuur kan betekenen voor zorg en welzijn. De kennis bij bestuurders en beleidsadviseur over wat cultuur kan betekenen voor zorg en welzijn bleek voldoende aanwezig.

De opgedane lessen over hoe je de kennis over de waarde van cultuur voor zorg en welzijn kan vergroten en benutten, zijn:

- Organiseer een brainstorm in het gezamenlijke projectteam en start dit met een aansprekend praktijkvoorbeeld, zodat mensen er een gevoel bij krijgen, vertel welke stappen al gezet zijn in het leggen van de verbinden en haal ideeën op over waar aanwezigen kansen zien.
- Interview bestuurders over welke waarde zij zien van cultuur voor zorg en welzijn en welke vervolgstappen zij zien.

## Randvoorwaarden organisatie

Is Assen waren bij de start van het actieonderzoek al gunstige voorwaarden in de organisatie aanwezig: in GALA, onderdeel van *Programma Sociale Stad Assen 2023-2026*, wordt cultuur bij verschillende onderdelen genoemd. Bovendien is er voor GALA een interdisciplinair projectteam samengesteld met beleidsadviseurs uit sociaal domein, sport en cultuur.

In het actieonderzoek wilden we werken aan:

- cultuur in alle onderdelen van GALA als aandachtspunt opnemen (en wellicht ook in andere onderdelen van het beleid voor het sociaal domein);
- dit concreet te vertalen in een uitvoeringsprogramma;
- en ambtelijke en bestuurlijke stappen zetten om dit te realiseren.

In het gesprek met de bestuurders is gepraat over welke stappen nodig zijn om de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn verder vorm te geven. De uitkomsten waren nog weinig concreet gericht op de verschillende onderdelen van GALA en het uitvoeringsprogramma. Eerst moeten alle betrokkenen zich bewust zijn van de mogelijkheden en moeten ze gedeeld eigenaarschap ervaren, zodat het realiseren van doelen niet van een enkele enthousiasteling afhangt. Hieraan is gewerkt (zie 7.1 en 7.2), wat leidde tot draagvlak en ideeën. Het verzilveren van dit draagvlak en de concrete uitwerking van de ideeën zijn volgende stappen die buiten het tijdsbestek van dit actieonderzoek vallen.

De opgedane lessen over wat er organisatorisch nodig is, zijn:

- Zet een meerjarig programma op, zoals GALA of verschillende onderdelen van de Brede SPUK<sup>4</sup> en sluit daarbij aan.
- Formeer een interdisciplinair projectteam dat dit programma gezamenlijk handen en voeten geeft. Zorg dat de projectteamleden hiervoor voldoende tijd hebben naast hun reguliere taken.
- Organiseer een bijeenkomst met betrokken beleidsadviseurs en professionals uit de praktijk over de vraag wat er nodig is om te verdiepen, te verduurzamen en te vernieuwen.
- Benut al bestaande netwerken. Zo werkte het goed dat de wethouders bij de culturele netwerkborrel het Preventiefonds onder de aandacht brachten bij de culturele aanbieders.

### Randvoorwaarden proces

Met het actieonderzoek wilden we werken aan een betere samenwerking op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau tussen cultuur en het sociaal domein. Die samenwerking kun je terugzien als er in overleg, planontwikkeling, nota's, rapportages, collegevoorstellen et cetera over zowel cultuur als sociaal domein aandacht is voor de samenhang en samenwerking tussen beide domeinen en de (beoogde) resultaten daarvan.

Zover is het in Assen nog niet. Maar we krijgen sinds de gezamenlijke brainstorm in het projectteam, steeds vaker informatie doorgestuurd van collega's als ze iets tegenkomen waar de verbinding tussen cultuur, zorg en welzijn aan de orde is. En na het laatste overleg kwam de procesbegeleider participatie uit eigen initiatief naar ons toe met het aanbod om te helpen een bijeenkomst voor beleidsadviseurs en professionals uit de praktijk vorm te geven. Dit zijn verbeteringen vergeleken met de samenwerking voor de start van het actieonderzoek.

De opgedane lessen over hoe je het proces positief beïnvloedt, zijn:

- Bereid samen met de verantwoordelijk collega's de agenda van een projectteamoverleg voor. Ook als dit niet leidt tot een agenda zoals je die voor ogen had, kan het wel de gedachtevorming bij collega's stimuleren.
- Actieonderzoek is een goed middel om nieuwe manieren van werken aan te jagen en te implementeren. Je kunt heel open in gesprek gaan met mensen over waar ze staan en wat er nodig is.
- Organiseer een brainstorm in het gezamenlijke projectteam en start dit met een aansprekend praktijkvoorbeeld, zodat mensen er een gevoel bij krijgen, vertel welke stappen al gezet zijn in het leggen van de verbinden en haal ideeën op over waar aanwezigen kansen zien.

### Vaardigheden en attitude betrokkenen

De leerdoelen voor het actieonderzoek richtten zich vooral op het opdoen van kennis. Maar we hebben ook veel geleerd over wat er qua vaardigheden en attitude nodig is om bruggen te

4 Meer informatie zie: <https://www.dus-i.nl/subsidies/brede-spuk-specifieke-uitkering>

slaan tussen cultuur, zorg en welzijn. Deze inzichten sluiten aan bij uitkomsten van de literatuurstudie:

- Pas zelfreflectie toe: hoe sta ik er zelf eigenlijk in? Waarom roepen bepaalde gebeurtenissen bepaalde emoties bij mij op? Wat zegt dat over mij? Vanuit antwoorden op deze vragen kun je beter de verbinding leggen met andere betrokkenen en omgaan met weerstand van een ander.
- In samenwerking (en in actieonderzoek dus ook) doen persoonlijke drijfveren, persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden ertoe. Deze unieke dynamiek speelt gedurende het hele proces mee. Hou die dynamiek goed in de gaten en speel daarop in. Dit vraagt soms om even te volgen wat er gebeurt en soms om daadkrachtig optreden.

### Tot slot

Terugkijkend is de belangrijkste conclusie dat de factor tijd de sleutel is tot succes in het organiseren en borgen van domeinoverstijgende samenwerking. Om de vijf werkzame elementen daadwerkelijk 'te laten werken' is tijd nodig. Ten eerste om gesprekken te voeren op alle niveaus: binnen en buiten de organisatie, op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau. Dit leidt tot kennis over elkaars domein en kennis over wat cultuur kan betekenen voor zorg en welzijn. Deze kennis is nodig om domeinoverstijgende samenwerking goed te kunnen organiseren en het proces goed vorm te geven. Ook leidt het tot de benodigde attitude en vaardigheden van betrokkenen om deel te nemen aan dit proces. Actieonderzoek was een heel bruikbaar instrument om het beschreven proces te starten. We blijven daarin investeren om ons uiteindelijke doel te realiseren: het versterken van de samenwerking tussen het cultuur-, zorg- en welzijnsdomein en dit vertalen in concrete acties.

## Literatuur

Actieonderzoek Academy. (z.d.). *Begrippenlijst*. Geraadpleegd op 8 februari 2024, van <https://actieonderzoekacademy.nl/begrippenlijst/#:~:text=CIMO%2Dlogica,%2Dinterventie%2Dmechanisme%2Doutcome>

Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research, 81*, 132–169. <https://doi.org/10.3102/0034654311404435>

AlleCijfers.nl. (z.d.). *Statistieken gemeente Assen*. Geraadpleegd op 19 januari 2024, van <https://allecijfers.nl/gemeente/assen/>

Ansell, C. & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of Public Administration Research and Theory, 18(4)*, 543-571. <https://doi.org/10.1093/jopart/>

Bitter, L., Veen, V., & Paalman, C. (2020). Een complexe doelgroep en integraal samenwerken. Hoe doe je dat? Een cruciale mix van randvoorwaarden en competenties. *PROCES, 99(3)*, 184-193.

Bleijerveld, B., Van den Bosch, N., Claassen, W., Cornelissen, R., Figdor, R., Flapper, I., Heijne, D., Jager, M., Jobse, M., Kersbergen, S., Lankester, W., Van Lieshout, M., Mensinga, X., Minke, F., Wicher, C., & Wicherink, B. (2020). *De veranderkracht van sociaal-artistiek samenwerken. Onderweg naar een gedeelde visie en werkwijze*. Cultuur Oost.

CBS. (2023). *De arbeidsmarkt in cijfers 2022*. Geraadpleegd op 24 juni 2024, van <https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/inkomen/#:~:text=In%202021%20bedroeg%20het%20gemiddeld,hoogst%2C%20namelijk%2072%20duizend%20euro>

CBS. (z.d.-a). *Bevolking in de toekomst. Prognose: met hoeveel inwoners van de bevolking van Nederland nog groeien?* Geraadpleegd op 3 juni 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/bevolkingsgroei/toekomst>

CBS. (z.d.-b). *Gezondheid*. Geraadpleegd op 3 juni 2024, van [https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-brede-welvaart-en-de-sustainable-development-goals/monitor-brede-welvaart-sustainable-development-goals-2022/verdeling/indicatoren/gezondheid#:~:text=Concreet%20gaat%20het%20om%20het,\(zeer\)%20goede%20ervaren%20gezondheid](https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-brede-welvaart-en-de-sustainable-development-goals/monitor-brede-welvaart-sustainable-development-goals-2022/verdeling/indicatoren/gezondheid#:~:text=Concreet%20gaat%20het%20om%20het,(zeer)%20goede%20ervaren%20gezondheid)

CBS. (z.d.-c). *Leeftijdsverdeling. Hoe ziet de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking eruit?* Geraadpleegd op 3 juni 2024, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/leeftijd/bevolking#:~:text=Hoe%20ziet%20de%20leeftijdsopbouw%20van,minder%20jongeren%20onder%20de%20tweintig>

De Wit, K. (2020). *Legacy: participatory music practices with elderly people as a resource for the well-being of healthcare professionals*. Proefschrift University of Music and Performing Arts Vienna.

Dons, K., Pyykönen, K., & Hendriks, L. (2017). *Meaningful music in health care*. Hanzehogeschool Groningen.

Duindam, J., & Nelemans-Wouters, E. (2019). *Op weg naar een succesvolle samenwerking*. Kunstloc Brabant.

Duurzaamheidscentrum Assen. (z.d.). *Assen is de groenste stad van Nederland!* Geraadpleegd op 24 juni 2024, van <https://duurzaamheidscentrumassen.nl/assen-is-de-groenste-stad-van-nederland>

Fancourt, D., & Finn, S. (2019). *What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review*. World Health Organization. Regional Office for Europe.

Gemeente Assen. (2020). *Kadernota Kunst & cultuur gemeente Assen 2021-2024. Ik cultuur, Jij cultuurt, Wij culturen, Jullie culturen, Assen cultuur* [Intern document].

Gemeente Assen. (2022). *Dichtbij & Daadkrachtig. Bestuursakkoord 2022-2026*.

Gemeente Assen. (2023). *GALA – overzicht – 8 augustus* [Intern document].

Goossens, L., Neele, A., & Burggraaff, W. (2024). *Kennissynthese cultuurbeoefening, Een verzameling van tien jaar Nederlands onderzoek*. LKCA.

Groot, B., De Kock, L., Abma, T., Liu, Y., Schrijver, J., Dedding, C., Teunissen, T., Lengams, Y., Menderink, J., Lindenberg, J., Hartingsveldt, M., Huijg, J., Lindenberg, J., & De Meere, F. (2021a). *Kunst in de zorg*. Amsterdam UMC/Leyden Academy on Vitality and Ageing.

Groot, B., De Kock, L., Liu, Y., Dedding, C., Schrijver, J., Teunissen, T., Van Hartingsveldt, M., Menderink, J., Lengams, Y., Lindenberg, J., & Abma, T. (2021b). The value of active arts engagement on health and well-being of older adults: A nation-wide participatory study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18(15)*, 8222. <https://doi.org/10.3390/ijerph18158222>

Groot, B., De Kock, L., Kiela, E., Lengams, Y., Blok, M., & Abma, T. (2022). Een muzische zoektocht naar de betekenis van samen online en offline zingen. Samen de muzieknoten vinden. *Geron* *24(3)*.

Hageman, H., Meewis, V., Neele, A., & Poll, J. (2022). *'Wij maken geen cultuur!' Monitor gemeentelijk beleid cultuureducatie en cultuurparticipatie*. LKCA.

Janssen, M., Wildevuur, S., Van Zuthem, H., & Thomese, F. (2017). *Zorg voor ontwerp in de zorg. Ervaringen met cross-over onderzoek naar thuis wonen met dementie*. Waag Society.

Kadastrale Kaart. (z.d.). Gemeente Assen. Geraadpleegd op 19 januari 2024, van <https://kadastralekaart.com/gemeenten/assen-GM0106>

Kros, K., & Felten, H. (2022). *Ontmoeting tijdens een kunstzinnige activiteit tussen mensen die van elkaar verschillen in afkomst en religie. Wanneer en hoe werkt het?* Movisie.

Kuitenbrouwer, K., Goudswaard, T., Schaminée, A., Dorst, K., & Vermaak, H. (2014). *Social design for wicked problems*. Het Nieuwe Instituut.

Laken, E., & Sabee, V. (2016). *Publiek-private samenwerking en hybride financiering. Organisatorische randvoorwaarden voor decentrale overheden*. Laken organisatie advies.

Lankester, W., & Jansen, E. (2020). *Hallo Heseveld! Onderzoek naar het kunstproject als sociaal-artistieke praktijk*. HAN University of Applied Sciences.

Mensinga, X. (2019). *Towards successful cultural interventions (socio-artistic practices): Enhancing the collaboration between the artistic domain and the public health domain*. Masterscriptie Universiteit Utrecht, Opleiding Social Policy and Public Health.

Poll, J., Notten, N., De Kleijn, M., Faber, P., Herschoe, L., & Kommers, M.-J. (2023). *Kunst als (ver)wondermiddel. Over de inzet van actieve cultuurparticipatie voor Positieve Gezondheid in de eerstelijnszorg*. LKCA.

Provan, K. G., & Milward, H.B. (2001). Do Networks Really Work? A Framework for Evaluating Public-Sector Organizational Networks. *Public Administration Review*, 61(4) 414 - 423.  
<https://www.jstor.org/stable/977503>

Stamet-Geurs, R., Smit, I., & Van Dijk, A. (2018). *Ga samen voor oud! Twaalf inspirerende projecten met ouderen: professionals uit kunst en zorg over het succes van samenwerking*. LKCA.

Strubbe, R. (2013). *Kompas voor De Reis. Kunst en cultuur als vliegwiel voor verandering. Methodiek culturele interventie De Reis*.

Trendbureau Drenthe. (2023). *Feitenblad Armoede en schulden, Gemeente Assen*. Geraadpleegd op 24 juni 2024, van <https://trendbureaudrenthe.nl/wordpress/wp-content/uploads/2023/09/Feitenblad-armoede-Assen-1.pdf>

Trienekens, S. (2020). *Participatieve kunst. Gewoon kunst in moeilijke omstandigheden*. V2\_Publishing.

Van Campen, C. (2020). *Gelukkig ouder worden in een veranderende samenleving. Een pleidooi voor zingeving en creativiteit*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van Campen, C., Rosenboom, W., Van Grinsven, S., & Smits, C. (Reds.). (2017). *Kunst en Positieve Gezondheid. Een overzichtsstudie van culturele interventies met mensen die langdurig zorg en ondersteuning ontvangen*. Christelijke Hogeschool Windesheim.

Van de Geyn, M. (2017). *Verkenning Kunst & Ouderen. Hoe cultuurparticipatie van betekenis kan zijn in het sociale domein*. Muzehof Centrum voor de Kunsten.

Van den Beld, A., Van Dijk, A., Docter, I., & Minke, F. (2019). *Kom erbij! Met kunst en cultuur. Samenwerken om eenzaamheid te bestrijden. Handreiking voor professionals en vrijwilligers in de cultuursector en het sociaal domein*. LKCA/Coalitie Erbij/Cultuurconnectie.

Van der Geest, A. (2023). *Programma Sociale Stad Assen 2023-2026* [Intern document]. Gemeente Assen.

Van Dijk, A., Groeneboer, J., & Poll, J. (2023). *Krachten bundelen in cultuur, zorg en welzijn. Dilemma's en oplossingen bij samenwerken over sectorgrenzen heen*. LKCA.

Van Dijk, A., Hageman, H., Van Hout, F., & Poll, J. (2022). *Cultuur, zorg en welzijn in gemeentelijk beleid. Over het hoe en waarom van verbindingen*. LKCA.

Van Dijk, A., & Schlaman, M. (2019). *Kunst op Recept. De handreiking*. LKCA/DE KOM.

Van Ditzhuijzen, J., Van Grinsven, S., & De Groot, N. (2018). *Wat werkt bij culturele interventies voor ouderen. Hoe kunst kan bijdragen aan positieve gezondheid*. Movisie.

Van Elswijk, E., & Van Houten, M. (2020). *De drempel over. Veertien inspirerende voorbeelden van ondersteuning bij participatie van dak- en thuislozen en mensen met psychische kwetsbaarheid*. Movisie.

Van Lieshout, F., Jacobs, G., Cardiff, S. (2021). *Actieonderzoek. Principes en onderzoeksmethoden voor participatief veranderen*. Uitgeverij Van Gorcum.

VZinfo.nl. (z.d.). *Beperkingen: horen, zien, mobiliteit en ADL. Regionaal. Eén of meer in beperkingen*. Geraadpleegd op 3 juni 2024, van <https://www.vzinfo.nl/beperkingen-horen-zien-mobiliteit-adl/regionaal/een-of-meer-beperkingen#:~:text=In%202020%20heeft%20gemiddeld%2014,horen%2C%20zien%20of%20mobiliteit>)

VZinfo.nl. (2024a). *Depressie en andere stemmingsstoornissen. Regionaal. Depressie en angststoornissen*. Geraadpleegd op 3 juni 2024, van <https://www.vzinfo.nl/depressie-en-andere-stemmingsstoornissen/regionaal#:~:text=CBS%20en%20RIVM-,Hoog%20risico%20op%20angststoornis%20of%20depressie%20per%20GGD%2Dregio,op%20een%20angststoornis%20of%20depressie>

VZinfo.nl. (2024b). *Eenzaamheid. Regionaal. Volwassenen*. Geraadpleegd 3 juni 2024, van <https://www.vzinfo.nl/eenzaamheid/regionaal/volwassenen#:~:text=CBS%20en%20RIVM-,Eenzaamheid%20per%20GGD%2Dregio,eenzaamheidsschaal%20van%20De%20Jong%20Gierveld>

## Bijlage 1 Overzicht interventies en onderzoeksmethoden

Activiteit	Doel	Betrokkenen
Deskresearch	Inzicht krijgen in het Assense beleid en werkzame elementen voor domeinoverstijgend samenwerken	Actieonderzoekers LKCA en gemeente Assen
Kick-off teams	Kennismaking tussen actieonderzoekers en het vaststellen van de doelstellingen	Actieonderzoekers LKCA, P&P en gemeente Assen
Interne kennisuurtjes	Kennisdeling en actieonderzoeken monitoren en bijsturen	Actieonderzoekers LKCA, P&P en gemeenten Assen en Tilburg
Intervisiebijeenkomsten	Actieonderzoeken monitoren en bijsturen, reflecteren op bevindingen	Actieonderzoekers LKCA, P&P en gemeenten Assen en Tilburg
Training actieonderzoek	Equiperen van kennis over actieonderzoek	Actieonderzoekers LKCA, P&P en gemeenten Assen en Tilburg
Tweegesprekbestuurders en verslaglegging daarvan	Activeren inzet bestuurder	Actieonderzoekers gemeente Assen
Presentatie en brainstorm	Draagvlak en ideeën genereren	Actieonderzoekers gemeente Assen
Gesprek met klankbordgroep	Gedeeld eigenaarschap creëren	Actieonderzoekers gemeente Assen
Gesprek met nieuwe projecteider en procesbegeleiders	Gezamenlijke planvorming	Actieonderzoekers gemeente Assen
Periodiek evaluatie interventies en datageneratie	Reflecteren op het actieonderzoek (proces en uitkomsten)	Actieonderzoekers gemeente Assen en LKCA



## Bijlage 2 Gespreksleidraad met bestuurders

Een tweegesprek met de wethouder cultuur en de wethouder sociaal domein, waarin we het actieonderzoek introduceren, de eerste aanzet in het GALA-werkdocument delen, maar vooral vragen voorleggen als:

- Hebben jullie het onderling wel eens over de mogelijke afstemming tussen cultuur en sociaal domein? Zo ja, wat levert dat op?
- Zouden jullie de mooie praktijkvoorbeelden vanuit andere gemeenten ook in Assen geïntroduceerd willen zien?
- Wat zou de toegevoegde waarde daarvan kunnen zijn in Assen?
- Hoe kunnen jullie bestuurlijk hieraan bijdragen?
- Wat verwachten jullie hierin van de gemeentelijke organisatie / ambtenaren cultuur en sociaal domein?
- Hoe willen jullie op de hoogte gehouden worden van de ontwikkelingen rondom actieonderzoek / verbinding cultuur, zorg en welzijn?

## **Bijlage 3 Opzet presentatie en brainstorm GALA/IZA projectteam-overleg**

### Presentatie:

- Deelnemers informeren over het actieonderzoek, stand van zaken en geformuleerde doelen in GALA over de verbinding sociaal domein, gezondheid en cultuur.
- Deelnemers inzicht bieden in de kansen en mogelijkheden over deze verbinding met voorbeelden.

### Brainstorm:

- In tweetallen een top-3 opstellen over concrete mogelijkheden en kansen.
- Uitkomsten delen.

### Follow up:

- Informatie over hoe we verder gaan: selectie van ideeën maken en in gesprek over de uitwerking en wat er nodig is om dit te realiseren.
- Structurele terugkoppeling in projectgroep GALA/IZA projectteamoverleg.

## Bijlage 4 Informerende brief voor klankbordgroepbijeenkomst

### Intro

Op dit moment draait de gemeente Assen samen met de gemeente Tilburg mee in een landelijk onderzoek van LKCA naar de verbinding tussen cultuur en sociaal domein. Dit vanuit de gedachte dat deelname aan cultuur een belangrijke bijdrage kan leveren aan meerdere aspecten van positieve gezondheid. Vandaar ook de idee om de aansluiting te zoeken bij het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Bij de start van GALA is cultuurparticipatie als min of meer nieuw onderdeel toegevoegd. Hiermee is in ieder geval vanuit de regeling de koppeling op papier en organisatorisch al tot stand gebracht.

Het actieonderzoek is met name gericht op de beleidsontwikkeling op dit thema. Dat betekent dat we interventies hebben gedaan en nog gaan doen die moeten leiden tot meer beleidsmatige aandacht voor de koppeling tussen cultuur en sociaal domein. Daarbij is het uiteraard belangrijk om de uitvoerbaarheid in het oog te houden, zodat we uiteindelijk wel de stap van meer abstract naar concreet kunnen zetten. En inwoners daadwerkelijk de positieve uitwerking van de koppeling kunnen ervaren.

### Interventies tot nu toe

Kenmerkend voor actieonderzoek is het bedenken en uitvoeren van interventies. Tijdens en na de uitvoering hiervan doen we inzichten op over de effectiviteit en ontwikkelen we meteen ideeën voor vervolgenterventies.

Wij zijn als eerste interventie gestart met een gesprek met de betrokken wethouders Jan Broekema en Bert Jan ten Oever. Idee hierachter was dat we het onderwerp eerst op de bestuurlijke tafel wilden hebben en achterhalen of er bestuurlijk bepaalde wensen zijn. In dit gesprek verklaarden beide bestuurders de koppeling als kansrijk te zien, al waren ze nog wel op zoek naar meer concrete mogelijkheden om die koppeling te maken. Verder gaven ze aan meer zicht te willen hebben op de belemmeringen die de koppeling tussen cultuur en sociaal domein bemoeilijken.

De tweede interventie die we in het kader van het actieonderzoek uitvoerden is de korte presentatie en het gesprek in de projectgroep GALA -op 26 februari. We wilden hierbij de collega's kort bijpraten en uitnodigen met concrete ideeën te komen voor de koppeling tussen cultuur en sociaal domein. Een korte brainstorm tussen collega's leverde al een rijkdom aan ideeën op. Dat varieert van het betrekken van cultuur bij valpreventie, het beter informeren van bewoners over het cultuuraanbod tot het benutten van cultuur om ontmoeting te stimuleren.

### Nieuwe interventie

Op 21 maart willen we graag met collega's in gesprek over de mogelijkheden om deze ideeën een slag verder te brengen. Welke kansen en belemmeringen zien we om deze ideeën te concretiseren en tot uitvoering te brengen? Wat betekent dat voor onze prioriteiten? Oftewel wat is kansrijk om als eerste op te pakken? Daarmee zijn we ook weer terug bij de eerste interventie. Want in het gesprek met de bestuurders merkten we dat zij naast de ontwikkeling van beleid juist op zoek naar concrete activiteiten en resultaten. Dit helpt bovendien om meer bestuurlijke urgentie te creëren.

## Ter herinnering

Zoals gezegd kwam op 26 februari een veelheid aan ideeën voorbij op meerdere onderdelen van GALA. In willekeurige volgorde hebben we hieronder de ideeën op een rijtje gezet, ter herinnering en inspiratie:

- Kansrijke start: culturele uitwisseling (tussen mensen / groepen met verschillen culturele achtergrond) over zwangerschap. Ook: informatie geven over culturele evenementen.
- Mentale gezondheid: Samenkomen rondom bijvoorbeeld eenzaamheidsbestrijding. Alle vormen van culturele uitingen.
- GIDS: culturele uitwisseling (tussen mensen / groepen met verschillen culturele achtergrond) over voeding.
- Valpreventie: info verstrekken over culturele aanbod. Ook dingen organiseren voor groepen bijvoorbeeld een stadswandeling langs culturele 'hotspots' of met stadsdichter.
- Bewegen en cultuur: Wandelingen met stadsdichter.
- Rol sport- en cultuurcoaches versterken en verbinden (op basis van spinnenweb positieve gezondheid).
- Cultuur: laat je zien, laat je horen!!
- Soort 'stadjerspas'. Kinderen en ouders de mogelijkheid bieden culturele activiteiten te ondernemen (theater, musea et cetera).
- Cultuuraanbod in wachtruimtes huisartsenpraktijk.
- Cultuurcoach uitnodigen bij overleggen welzijnscoach (voor verbinding). Welzijnscoach moet goed op de hoogte zijn van cultuuraanbod.
- Bestaande 'leergemeenschap' (Pittelo) koppelen aan cultureel actieonderzoek.
- Ontmoetingsplekken in wijken benutten voor culturele uitingen (zoals graffitiwall in het park).
- Kunstzinnig Pittelo versterken!

## Colofon

Hoe doe je het samen (goed)?

Actieonderzoek naar domeinoverstijgend samenwerken cultuur, zorg en welzijn Gemeente Assen.

### Auteurs

Josefiene Poll (LKCA), Maarten Ton en Afien Valkenburg (gemeente Assen)

### Eindredactie

Zunneberg & Ros, Tekstproducties

### Uitgever

LKCA

Lange Viestraat 365

Postbus 452

3500 AL Utrecht

030 711 51 00

[info@lkca.nl](mailto:info@lkca.nl)

[www.lkca.nl](http://www.lkca.nl)

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA probeert publicaties zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. Neem contact met ons op bij ontoegankelijke informatie via [info@lkca.nl](mailto:info@lkca.nl).



©LKCA Utrecht, september 2024

## **LKCA**

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA | Lange Viestraat 365 | Postbus 452, 3500 AL Utrecht | +31 30 711 51 00 | [www.lkca.nl](http://www.lkca.nl) | [info@lkca.nl](mailto:info@lkca.nl)