

Wat is een focusgroep?

Een focusgroep bestaat uit zes à acht weloverwogen uitgekozen deelnemers, een gespreksleider en een notulist. Trek voor een gesprek 90 à 120 minuten uit.

De gespreksleider initieert een gesprek over een vooraf gekozen en **goed afgebakend thema**. De deelnemers, specifieke stakeholders of ervaringsdeskundigen, zijn elk op hun manier betrokken op dit thema. Doorheen de discussie zorgt de gespreksleider dat de aandacht goed gefocust blijft op het thema. De **groep is klein** zodat elke deelnemer de kans krijgt om een bijdrage te leveren aan de discussie.

Doel van het opzetten van een focusgroep is om doorheen de interactie de brede **verscheidenheid aan meningen** en interpretaties die leven over het thema op tafel te krijgen. We willen **verschil** in beleving op tafel te krijgen. Van bij de start kadert de gespreksleider de bijeenkomst als een open gedachtewisseling waarin het de bedoeling is om opinies naast mekaar te zetten. Elke neiging om consensus te creëren, gezamenlijke besluiten te nemen of gedeelde aanpak af te spreken, wordt ingedijkt. De gespreksleider moedigt het inbrengen van verschil in kijk aan. Meer zelfs. Hij/zij gaat er actief naar op zoek via vraagstelling: “Wat leeft hiernaast nog? Wie wil hier iets anders naast zetten?” Soms zal men meerdere focusgroepen na mekaar organiseren over een zelfde onderwerp. Eens de onderzoekers merken dat er geen wezenlijk nieuwe zaken meer naar boven komen, zal men dan besluiten dat de verscheidenheid van beleving geëxploreerd is.

De werkvorm is vooral geschikt bij een eerste verkenning van een thema of onderzoeksvraag, als men creatieve ideeën wil genereren en inzicht wil krijgen in de redenen waarom mensen bepaalde opvattingen hebben.

Belang van een veilig klimaat en een goeie gespreksbegeleiding

Een focusgroep kan enkel werken zoals bedoeld als de deelnemers zich voldoende uitgenodigd, veilig en comfortabel voelen om het gesprek met elkaar aan te gaan. Dit vraagt een klimaat van wederzijds respect, durf om de eigen mening te laten klinken en een dosis luisterbereidheid. De gespreksleider vervult een cruciale rol in het stimuleren van een groepsklimaat wat aan deze criteria voldoet. Uit de praktijk blijkt dat deelnemers die elkaar niet al te goed kennen binnen een goed geleide setting vrij vlot tot een goed gesprek komen. Bij het samenstellen van de focusgroep is het belangrijk om er rekening mee te houden dat al te dominante personen en groepjes personen die elkaar te nabij kennen, de interactie kunnen belemmeren.

8

interactieregels
voor cocreatie

8 x cocreatie

zet je geest open
denk positief en in de toekomst
heb oog voor het geheel
stel je oordeel uit
vraag
bouw verder op elkaars ideeën
waardeer andere standpunten
spreek ook vanuit het hart

kwadraet
cocreatie werkt

Of de focusgesprekken een succes zijn, staat of valt met de wijze waarop de gespreksleider de sessie weet te leiden. Een goede gespreksleider houdt rekening met LISDT+Zo-formule:

- **Luisteren.** Maak geregeld oogcontact met elk van de deelnemers. Luister echt. Breng niet alleen interesse op voor de inhoud van iemands inbreng maar ook voor de wijze waarop de deelnemer de inbreng doet. Hoe klinkt hij? Met welke houding en beweging gaat dit gepaard?
- **Indijken.** Blijft iemand te lang aan het woord of wijkt iemand af van het thema, dijk dan respectvol in: "Dank voor je inbreng. Laat ons nu terug keren naar het eigenlijke onderwerp."
- **Samenvatten.** Vat zeer geregeld samen wat iemand inbrengt. Doe dit open voor tegenspraak: "Je zegt dus ...?" Voor de inbrenger geeft dit de mogelijkheid om te checken of de boodschap goed gehoord is. Eventueel stelt de inbrenger de inbreng bij. Voor de notulist is dit een signaal en een hulp bij het maken van het verslag. Hoor je dat bepaalde woorden of zinsneden zeer belangrijk zijn voor de inbrenger, vat dan zoveel mogelijk samen in dezelfde woorden. Doet iemand een warrige inbreng, paraphraseer dan wat er gezegd werd in je eigen woorden en ga na of de inbrenger zich hier in kan vinden.
- **Doorvragen.** Je hebt een script met vooraf voorbereide vragen. Gebruik open vragen! Deze kenmerken zich doordat er een vraagwoord in zit: waar, wanneer, met wie, wat, wel-ke, waarvoor, waarover, hoe,... "Waarom?" vervang je best door: "Wat maakt dat ...?" Hou je echter niet tegen om naast de vragen uit je script ook op eigen wijze door te vragen wanneer iemand een inbreng heeft gedaan. Verken zo de diepere nuances in meningen, interpretaties, aanvoelen,...: "Waar juist?", "Wanneer juist?", "Met wie juist?", "Hoe be-doel je juist?", "Wat is voor jou dan een voorbeeld van x?", "X? Wat is dat dan voor jou?", "X'en? Hoe gebeurt dat dan nu?", ...
- **Teruggeven.** Hoor of zie je iets bijzonder wanneer iemand een inbreng doet, geef dit dan terug en stel er een concretiserende vraag bij: "Ik zie je met je hoofd schudden. Wat wil je hier mee zeggen?" Of, meen je iets bijzonder te kunnen interpreteren, geef terug en vraag door: "Aan je stem te horen lijkt je te aarzelen. Waartussen aarzel je?"
- **Zelfonthulling.** Als gespreksleider neem je het mandaat om respectvol, nieuwsgierig en stevig door te vragen naar de beleving van de deelnemers bij het thema. Je schenkt in de eerste plaats aandacht aan hun meningen, aanvoelen en kijk. Om zelf niet helemaal kleurloos te blijven is het OK om zeer spaarzaam en waar gepast, je eigen mening te laten blijken: "Dat kan je zeker een sterkte noemen."

Algemeen draaiboek focusgroep in beleidsontwikkeling

1. Vooraf

- Baken thema en onderzoeksdoel af.
- Maak een tijdspad op.
- Schrijf script uit: onthaal, kadering, voorstelling, startvraag, volgorde sleutelvragen, afronding.
- Werf de deelnemers: uitnodiging, acceptatie.
- Rond de praktische voorbereiding af: locatie, faciliteiten, ondersteunende instrumenten.

2. Onthaal en kadering

- Verwelkoming, kadering en doel
- Situering rol gespreksleider, notulist, deelnemers.
- Grondregels
- Wederzijdse voorstelling

2. SWOT van de huidige situatie

- “Wat vind je nu sterk in de werking?” “Wat nog?”
- “Hoe is dit juist sterk?” “Hoe nog?”
- “Waarom is te merken dat dit sterk is?” “Waarom nog?”
- “Waarom is het o.a. te danken dat dit sterk is?” “Waarom nog?”
- “Wat brengt dit o.a. mee?” “Wat nog?”
- “Wat vind je zwak nu in de werking?” “Wat nog?”
- “Hoe is dit juist zwak?” “Hoe nog?”
- “Waarom is te merken dat dit zwak is?” “Waarom nog?”
- “Waarom is het o.a. te wijten dat dit zwak is?” “Waarom nog?”
- “Wat brengt dit o.a. mee?” “Wat nog?”
- “Wat komt nu op de organisatie af en biedt kansen voor de werking?” “Wat nog?”
- “Hoe is dit juist kansrijk voor de pijler?” “Hoe nog?”
- “Waarom is te merken dat dit kansrijk is?” “Waarom nog?”
- “Waar komt deze kans o.a. vandaan?” “Van waar nog?”
- “Wat brengt deze kans o.a. mee?” “Wat nog?”
- “Wat komt nu op de organisatie af en bedreigt de werking?” “Wat nog?”
- “Hoe is dit juist bedreigend voor de pijler?” “Hoe nog?”
- “Waarom is te merken dat dit bedreigend is?” “Waarom nog?”
- “Waar komt deze bedreiging o.a. vandaan?” “Van waar nog?”
- “Wat brengt deze bedreiging o.a. mee?” “Wat nog?”

3. Advies voor de gewenste situatie op het einde van de nieuwe beleidsperiode

- “Stel dat we nu al op het einde van de nieuwe beleidsperiode zijn en de werking is helemaal zoals jij het wil, uitdagend en haalbaar, wat is er dan bijvoorbeeld te merken?”
- “Wat is er op het einde zeker anders dan bij aanvang van de nieuwe beleidsperiode?” “Hoe juist anders?” “Wat nog?”
- “Wat is er op het einde zeker hetzelfde dan bij aanvang van de nieuwe beleidsperiode?” “Hoe juist hetzelfde?” “Wat nog?”

4. Afronding

- “We kwamen tot volgende resultaten ...”
- “Deze resultaten zullen als volgt gebruikt worden in de verdere beleidsontwikkeling ...”
- “Als de beleidskeuzes gemaakt zijn, zal je hierover als volgt geïnformeerd worden ...”
- “Hartelijk dank voor de medewerking.”

Bron: Balans/vspw <https://www.balansvzw.be/2018/08/08/beleidsontwikkeling-kracht-halen-focusgroepen/>

Voorbeeld: draaiboek focusgroep nieuw beleidsplan Kwadraet, begeleid door Kwadraet op een cocreatieve manier

18u30 Kennismaking

- Kies een beeld waarmee jij Kwadraet zou beschrijven
- En wie ben je dat je dit zegt?

18u50 Toelichting

- Welkom
- Opzet van de avond: verzamelen van ideeën en inspiratie voor volgend beleidsplan
- Kwadraet nu:
 - o zelfsturing met clusters (ahv poster)
 - o onze stiel
- De maatschappelijke trends mbt 'leren': werkplek leren, digitaal leren, informeel leren etc
- Het nieuw decreet: vrije tijd; diversiteit; goed bestuur. En onze eigen ambitie om meer los te komen van het klassieke vormingswerk, het vormingslokaal.

19u10 De toekomst in stappen

- Sta recht en stap de toekomst in... jaar per jaar tot 7 jaar verder... de tijd verstrijkt, sommige zaken blijven, sommige zaken veranderen: in je persoonlijke leven, je werk, de plek waar je woont, de maatschappij, de wereld... 7 jaar verder, wat zou jij dan aan het doen zijn... Aangekomen.
- Individuele reflectie. Teken- schrijf- en bouwtafel: 7 jaar verder... Waar zou jij Kwadraet tegenkomen? Waar zou je iets aan hebben? Wat zou je fijn vinden om te horen of lezen over Kwadraet? Wat zie jij ons graag doen?

19u30 pauze

19u40 gesprek in 3 groepjes

Wat zie je ons allemaal doen? En wat nog?

Aan ons om verslag te nemen en te faciliteren.

20u25 Ideeën in de kijker

Waar ging je hart sneller van kloppen?

Krijg je nieuwe ideeën als je dit hoort?

20u40 Vervolg van vandaag

Wat zou je fijn vinden om van ons te horen?

Voorbeeld: draaiboek focusgroep sociale huisvestingsmaatschappij, begeleid door Kwadraet, op een cocreatieve en waarderende manier

Samenstelling van groepjes en aantal focusgesprekken

3 vaste groepen komen elk 3 keer samen voor een focusgroep. We kiezen er bewust voor om te werken in kleine groepjes van 7 à 10 bewoners met elk een vaste samenstelling van bewoners. Op die manier zorgen we voor veiligheid, geven we bewoners de erkenning dat hun stem telt, dat ze belangrijk zijn en werken we aan echte cocreatie en gedragen voorstellen van acties.

We beogen met de focusgesprekken ook een fijn moment voor de bewoners: het is aangenaam, ze voelen zich gewaardeerd en ze leren mensen kennen.

Rol van de begeleider

De rol van de begeleider is die van een neutrale persoon die alle bewoners warm uitnodigt en stimuleert om samen na te denken. De begeleider stuurt inhoudelijk niet aan, maar stelt vragen, zorgt voor de focus in het gesprek. De begeleider hanteert eenvoudige gespreksmethodieken op maat van doelgroep, namelijk kwetsbare mensen. We hanteren volgende principes:

- Iedereen is belangrijk.
- We waarderen verschillende manieren van denken, kijken, beleven en gaan ook actief op zoek naar de stem van degene die er anders over denkt, maar het misschien niet durft te zeggen.
- Ieder is specialist van zijn of haar eigen leven, we kunnen leren van elkaar, maar we laten niet toe dat iemand een ander de les spelt.

- Vaak zullen we als begeleider het gesprek vertragen: er kan maar gesproken worden als er ook wordt geluisterd.
- Loslatend sturen: we geven ruimte voor individuele verhalen, maar verbinden telkens opnieuw met de groep en het onderwerp.

1^e focusgesprek met bewoners

Deel 1: Kennismaking en opwarming

Doel: Creëren van veiligheid, verbinding, een positieve sfeer, een toekomstgerichte beweging

Methodiek: Na het toelichten van het kader, gaan we het gesprek aan over wie woont waar, hoe lang woon je er al, etc. De centrale vraag is: 'Stel dat je één toverstokje hebt, wat zou je ermee doen?'. De metafoor van het toverstokje is laagdrempelig en staat voor:

- Toveren kan, maar het duurt lang en het gaat stap voor stap.
- Het toverstokje werkt vooral als het samen gebeurt; anders tovert de sociale huisvestingsmaatschappij iets waar jullie misschien niet veel mee zijn.
- Door de keuze voor slechts één toverstokje brengen we de realiteit binnen door er eerst één keer uit te stappen.

Deel 2: Verdiepen en verfijnen van de resultaten uit de tevredenheidsenquête

Doel: De resultaten van de enquête op verhaal laten brengen door de bewoners.

Methodiek: De resultaten van de enquête zijn een startpunt voor het gesprek, bijvoorbeeld aan de hand van boeiende quotes uit de enquête. De aanwezigen vertellen hoe zij dit zelf ervaren, brengen hun eigen verhaal en concretiseren de resultaten. Bijvoorbeeld: uit de tevredenheidsenquête blijkt dat 'herstellingen niet voldoende snel worden uitgevoerd'; het verdiepende gesprek gaat over 'wat is snel of niet snel?', 'wat is voor jou een aanvaardbare termijn?'. De centrale vraag is: 'Wat is belangrijk voor jou?' We gebruiken de vernieuwende methode 'Deep democracy', die geschikt is om de stem van iedereen naar boven te krijgen. Het resultaat is een overzicht van concrete aandachtspunten per tophema.

Deel 3: Een weging brengen in de aangebrachte aandachtspunten

Doel: Op zoek naar die aandachtspunten die voor de meeste aanwezigen herkenbaar zijn

Methodiek: De centrale vraag is: 'Is het herkenbaar voor mij?'. We maken gebruik van kaartjes 'ja, dat herken ik' en 'nee, dat herken ik niet'. Iedereen komt aan bod.

2^e focusgesprek met bewoners

Doel: Samen nadenken hoe we het leven aangenamer kunnen maken, op een realistische manier.

Methodiek: Oplossingsgerichte benadering. De centrale vraag is: 'Welke creatieve ideeën hebben jullie voor de toekomst?'

- Terugkoppelen 1^e focusgesprek: dit zijn de tophema's en aandachtspunten waarop we vandaag verder werken.
- Op zoek naar de aanwezige krachten: 'Op welke manier gaan jullie hier nu al mee om? 'Hoe los je sommige dingen nu al op?' Doel is dat de sociale huisvestingsmaatschappij de dingen die de bewoners zelf al doen mee kan versterken en ondersteunen. 'En wat nog meer?' Achterliggend idee vanuit de oplossingsgerichte benadering is: doe meer van wat goed werkt.
- 'Als je de sociale huisvestingsmaatschappij een toverstokje geeft, wat kunnen zij nog doen?'

3^e focusgesprek met bewoners

- De sociale huisvestingsmaatschappij koppelt terug weke acties haalbaar zijn om uit te voeren, binnen hun decretale opdracht.
- Gesprek over hoe bewoners en sociale huisvestingsmaatschappij samen de stappen kunnen zetten om de ideeën uit te voeren.