Step-by-Step

D1.3.5 Analyse van de Basisgegevens

Evaluatierapport Basisgegevens

Augustus 2020

Het Step-by-Step-project wordt gefinancierd door het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling via het Interreg 2Seas-programma

Rapport Medewerkers

Dhr. Andy Wood – Universiteit van Chichester

Dr. Ruth Lowry – Universiteit van Essex

Dr. Matthew Sitch – Universiteit van Gloucestershire

Dr. Henriette Hogh – Universiteit van Chichester

Dr. Melissa Day – Universiteit van Chichester

Dhr. Christopher Heaney – Universiteit van Highlands & Islands

Dhr. Carl Bescoby – Universiteit van Bath

Mej. Agathe Isbled – Universiteit van Chichester

Mej. Josien van der Kooij – Universiteit van Chichester

Mevr. Saskia Commerman – Universiteit van Chichester

Mej. Kesewa John – Universiteit van Chichester

Erkenningen

Onze dank aan de *Shed*-Leiders en Leden van elke *SBS-Shed* die betrokken waren bij de eerste fase van het onderzoek, waarbij de basisgegevens zijn verzameld voor de evaluatie, voor hun tijd en inzichten. Onze dank gaat ook uit naar de projectpartners voor hun steun bij het vergemakkelijken van de toegang tot de *Sheds.*

DRAFT

Inhoudsopgave

Rapport Medewerkers 1
Erkenningen 1
Verklarende Woordenlijst 4
Overzicht 5
Introductie 7
Het Step-by-Step Project 12
De Evaluatie Methode 14
Steekproef 14
Enquête 15
EuroQol's EQ-5D-5L (Herdman et al., 2011) 16
International Physical Activity Questionnaire – Short Form (IPAQ) (Craig et al., 2003) 17
Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale (WEMWBS) (Tennant et al., 2007) 18
Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS) (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015) 18
Interview 18
SBS Shed Community Asset Mapping 19
SBS Shed-Leider Interview 20
SBS Shed-Lid Personal Network Mapping 21
SBS Shed-Lid Interview 23
Data Collection 23
Data Analysis: Kwantitatieve Gegevens 24
Voor elke vragenlijst werden scoreprotocollen gevolgd om de antwoorden van elke deelnemer in te vullen en te categoriseren. 24
Demografische Gegevens 25
Gezondheidsgegevens 26
Inzetbaarheidsgegevens 26
Shed Aanwezigheid 27
Data-Analyse: Kwalitatieve Gegevens 28
Data-Analyse: Social Network Analyse 28
Resultaten 30
De SBS-Sheds 30
Shed Gemeenschapsvermogenkaart 37
Wie gaat er naar een SBS-Shed? 43
Demografische gegevens 44
Gezondheidsgegevens 47
Inzetbaarheidsgegevens 52

DRAFT

Sociale Isolatie 55
Shed Aanwezigheid 59
Waarom zou je bij een Shed gaan? Enquête en interviewresultaten 60
Waarom blijven aansluiten met een Shed? Enquête en interviewresultaten 63
De Shed-Ervaring - Interview, persoonlijke en gemeenschapsnetwerkbevindingen 66
Gemeenschap & Sociaal 67
Activiteiten & Vaardigheden 80
Gezondheid 90
Persoonlijke Shed Ervaring 103
Referenties 115
Appendix 119
Appendix A: Online Survey – Papieren Versie 119
Appendix B: Shed-Leider Interview Informatie Formulier 141
Appendix C: Shed-Leider Interview Toestemmingsformulier 144
Appendix D: Shed-Leider Interview Communautaire Vermogensplattegrond Papierwerk 146
Appendix E: Shed-Leider Interview Vragen 149
Appendix F: Shed-Leider Interview Debriefing Informatieblad 151
Appendix G: Shed-Lid Interview Information Formulier 153
Appendix H: Shed-Lid Interview Toestemmingsforumulier 156
Appendix I: Shed-lied Interview Persoonlijk Network Papierwerk 158
Appendix J: Shed-Lid Interview Vragen 163
Appendix K: Shed-Lid Interview Debriefing Informatieblad 165
Appendix L: Redenen waarom SBS-Schedders zich aansluiten bij een Shed 167
Appendix M: Frequenties van Motivaties voor SBS-Shedders voor Voortgezette Betrokkenheid bij een Shed. 168
Universiteit van Chichester 169
Over ons 169
Contributies tot SBS 170

DRAFT

Verklarende Woordenlijst

- ***Heren-Shed*:** ruimte waar mannen centraal staan, die een plek biedt aan mannen om elkaar te ontmoeten, te socializen, te werken en deel te nemen aan activiteiten als onderdeel van een groep of individueel.
- ***SBS Shed***: een *Heren-Shed* die het SBS-model uitvoert als onderdeel van het SBS-project.
- ***SBS-model:*** een uitvoeringsmodel van de derde generatie voor *Heren-Sheds*, mede ontwikkeld door het SBS-Project Partnership.
- ***Shed-Leider***: iemand die het managen van de *Shed* ondersteunt, hetzij alleen, hetzij als onderdeel van een team. De Leider is de organisator die beheert hoe de *Shed* werkt.
- ***Shed-Lid***: Iemand die de *Shed* bezoekt om deel te nemen aan activiteiten en geen managementhiërarchie of status heeft binnen de *Shed.*
- ***Shedders***: combinatie van zowel Leiders als Leden. Verwijst naar iedereen die, om welke voor reden dan ook, de *Shed* bijwoont om ze collectief te bespreken.

DRAFT

Overzicht

- ***Demografie***: Geen verschillen tussen *Shed*-functies met *Shedders* typisch mannelijk, getrouwd, van stedelijke locaties en reizen naar de *Shed* via persoonlijk of openbaar vervoer. Leiders meldden een oudere gemiddelde leeftijd, met ongeveer 1 jaar (Leiders: 58,14 jaar, Leden: 56,95 jaar), en *Sheds* in het Verenigd Koninkrijk meldde een oudere *Shedder*-basis dan andere landen.
- ***Lichamelijke gezondheid****: Shedders* rapporteerden doorgaans zelf een lagere functionele gezondheid dan nationale gemiddelden, waarbij de Leiders de neiging hadden iets hoger te scoren dan de andere Leden. Leden hebben een hogere BMI dan Leiders en worden gecategoriseerd als overgewicht, terwijl Leiders een gezond gewicht hadden. Weinig verschillen tussen *Shed*-locaties. *Shedders* benadrukte tijdens interviews verhoogde fysieke activiteit en verbeteringen in fysieke beperkingen.
- ***Geestelijke gezondheid***: Leiders scoren doorgaans hoger op mentaal welzijn in vergelijking met Leden (van WEMWBS), maar beide gemiddelde scores worden gecategoriseerd als matig mentaal welzijn. Weinig verschillen tussen *Shed*-locaties. *Shedders* benadrukte tijdens interviews verbeteringen van de geestelijke symptomen en verminderde angst.
- ***Sociale gezondheid***: De gemeenschapsvermogen kaart (‘*Community Asset Map’*) van de *Sheds* zijn klein en niet onderling verbonden. De Leden hebben kleine en bescheiden netwerken, van hetzelfde geslacht, soortgelijke oudere contacten. Uit de interviews bleek dat *Shedders* sociale interactie en connectie als een gemeenschappelijk voordeel van de betrokkenheid van *Shed* ondervinden.

DRAFT

- ***Inzetbaarheid:*** *SBS-Shedders* lijken zich minder zorgen te maken over de werkgelegenheid, maar hebben vertrouwen in hun vaardigheden en capaciteiten. Leiders scoorden hoger op alle inzetbaarheidsaspecten dan Leden en er werden verschillen gevonden tussen de locaties van *Shed* bij de beoordeling van de status van werkzoekende.

DRAFT

Introductie

De gezondheidstoestand en het steunzoekende gedrag van mannen wordt algemeen erkend als minderwaardig dan dat van vrouwen, en deze discrepantie kan worden waargenomen in verschillende gezondheidsstatistieken, die duidelijk meer aandacht behoeven. Volgens een verslag van de Europese Commissie van 2018 wordt 77% van de zelfmoorden in Europa gepleegd door mannen, terwijl de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) stelt dat het aantal zelfmoorden onder mannen in Europa groter is dan in enig ander continent (WHO, 2019). Op dezelfde manier hebben vrouwen twee keer zoveel kans om een diagnose te krijgen voor hun geestelijke gezondheid (Cole & Meghan Davidson, 2020), terwijl het aantal niet-gediagnosticeerde depressies bij mannen aanzienlijk hoger ligt (Call & Shafer, 2018). Dit is typisch veroorzaakt door de aarzeling van mannen om professionele hulp te zoeken (Wendt & Shafer, 2016). Vrouwen hebben twee keer zoveel kans om hun dokter te bezoeken als mannen (Wang, Hunt, Nazareth, Freemantle & Petersen, 2013), Ook geloven mannen overwegend dat ze een ongewenste patiënt zijn, omdat ze als "moeilijk aan te betrekken" worden bestempeld (Addis, 2011). Mannelijke aarzeling om gezondheid-gerelateerde hulp te zoeken wordt vaak toegeschreven aan concepten van mannelijkheid, die mannen ontmoedigen om hulp te zoeken wegens angst voor spot, en die vervolgens de gezondheid verder afremmen door vertraagde opsporing en interventie (O'Brien, Hunt & Hart, 2005). De natuurlijke achteruitgang van de gezondheid van mannen met een gevorderde leeftijd daagt het mannelijke verhaal uit (Marshall, Clarke & Ballantyne, 2001), waarbij de overgang van werk naar pensioen persoonlijke kwetsbaarheden veroorzaakt (Moffatt & Heaven, 2017).

DRAFT

Pensionering roept vaak gevoelens van schuld en schaamte op bij mannen, omdat ze niet meer bijdragen aan het gezinsinkomen (Waling & Fildes, 2016). De opvattingen van mannen over hun persoonlijke mannelijkheid worden bedreigd en ze kunnen een gevoel van verlies gaan ervaren met betrekking tot hun identiteit, inkomen, autonomie, gezelschap en sociale steun (Crabtree, Tinker & Glaser, 2017; Lefkowich & Richardson, 2016). Dit kan bijdragen aan ernstigere problemen voor mannen, zoals eenzaamheid, isolement en zelfs depressie (Reynolds, Mackenzie, Medved & Roger, 2015), die worden verergerd door de terughoudendheid van mannen om hulp te zoeken voor deze problemen.

In de afgelopen jaren zijn geslacht-gerelateerde initiatieven opgedoken om deze kwesties aan te pakken en sociale integratie en gezondheids-bevorderende activiteiten te promoten. Een van die initiatieven is het concept van de *Gemeenschap Heren-Shed* (Community Men's Sheds), afkomstig uit Australië in de jaren zeventig van de vorige eeuw. *Heren-Sheds* bieden een alternatieve, op mannen gerichte ruimte om te werken, zodat zij traditionele doe-het-zelf activiteiten kunnen leren en vaardigheden kunnen delen (Ayres, Patrick & Capetola, 2017). De *Heren-Sheds*-beweging heeft zich sinds haar oprichting in Australië ontwikkeld en bevordert de sociale interactie, vermindert het isolement (Milligan, Payne, Bingley & Cockshott, 2015) en heeft zich verspreidt naar gebieden zoals Nieuw-Zeeland, Canada, Ierland en het Verenigd Koninkrijk. Daarnaast zijn ook nationaal en internationaal erkende verenigingen ontstaan die sociale (Anstiss, 2016), fysieke (Culph, Wilson, Cordier & Stancliffe, 2015) en geestelijke gezondheidsvoordelen bevorderen (Cosgrove, 2018). Deze initiatieven bieden mogelijkheden om nieuwe vaardigheden te leren (Foster, Munoz & Leslie, 2018), bestaande vaardigheden te ontwikkelen (Misan & Hopkins, 2017) en een nieuwe routines te creëren (Fisher, Lawthom, Hartley, Koivunen & Yeowell, 2018).

DRAFT

Er is een groeiende hoeveelheid literatuur die de gepercipieerde voordelen van de betrokkenheid en aanwezigheid bij *Heren-Sheds* (die zichzelf *Shedders* noemen) onderzoekt, waarvan de meerderheid van *de Shedders* lichamelijke gezondheidsverbeteringen aanhaalt uit de aanwezigheid. Tot op heden heeft alleen Hlambelo (2015) objectief bewijs geleverd voor de gezondheidsvoordelen van de betrokkenheid van de *Heren-Sheds*, namelijk sympathische en parasympatische reacties die wijzen op een verminderde psychologische stress. Meer in het bijzonder hebben onderzoekers zelf-gerapporteerde maatregelen genomen die wijzen op subjectieve fysieke gezondheidsverbeteringen (Cosgrove, 2018) en verhoogde fysieke activiteitenniveaus (Misan, Ellis, Hutchings, Beech, Moyle & Thiele, 2018), vaak in verband gebracht met fysieke activiteiten in de *Shed* (Hansji, Wilson & Cordier, 2015) en actieve verplaatsingen naar de *Shed* (Crabtree et al., 2017).

Op dezelfde manier worden verbeteringen in het welzijn en de kwaliteit van leven vaak geïdentificeerd, gekatalyseerd door vermindering van depressieve symptomen en zelfmoordneigingen (Foster et al., 2018; Lefkowich & Richardson, 2016), verhoogde gelukkigheid (Taylor, Cole, Kynn & Lowe, 2017), een verbeterde emotionele stemming (Fisher et al., 2018), en het genereren van gevoelens van eigenwaarde (Daly-Butz, 2015). De betrokkenheid bij een *Shed* biedt mogelijkheden om het zelfvertrouwen van *Shedders* te ontwikkelen via de voltooiing van projecten en betrokkenheid bij nieuwe activiteiten (Waling & Fildes, 2016), plus een gevoel van identiteit dat is ontstaan door gemeenschapsbijdragen en routine die vergelijkbaar is met het beroepsleven (Cavanagh, Shaw & Bartram, 2016).

Sociale voordelen van '*Shedding*' worden het vaakst gemeld, zoals de mogelijkheden voor meer sociale interactie en de ontwikkeling van vriendschappen en kameraadschap. Mannen zoeken vaak eerst toegang tot een *Shed* in hun gemeenschap om gelijkgestemden te ontmoeten en

DRAFT

sociale connecties te leggen (Daly-Butz, 2015). Een *Shed* die een ondersteunende omgeving biedt (Misan & Hopkins, 2017) en mogelijkheden tot samenwerking (Anstiss et al., 2018), zijn aantrekkelijker. Het sociale karakter van de *Shed* maakt het vaak mogelijk om gezondheid gerelateerde gesprekken te voeren, wat indirect leidt tot verhoogd hulpbehoevend gedrag (Ford, Scholz & Lu, 2015). Misan en Hopkins (2017) noemen deze aanpak '*health by stealth*', waarbij plezierige activiteiten en wederzijdse uitwisselingen gezondheidsveranderingen stimuleren. Ook ervaren mannen vaak connecties met hun bredere gemeenschap (Sunderland, 2013), ondersteuning en mentorschap (Wilson, Stancliffe, Gambin, Craig, Bigby & Balandin, 2015), en in sommige gevallen verbeteringen in het gezinsleven vanuit *Shed* aanwezigheid (Fisher et al., 2018).

Tot nu toe werd de literatuur van de *Heren-Shed* gedomineerd door evaluaties van enkele of kleine aantallen *Sheds* (Milligan et al., 2016), waarbij men zich baseerde op kwalitatieve, retrospectieve rekeningen van oudere/gepensioneerde *Shedders*. Dit is niet in overeenstemming met de diversiteit van de huidige leden die zich regelmatig bezighouden met *Heren-Sheds*. Aan het eind van de jaren 2000 leidde de Ierse economische teruggang tot enorme werkloosheid en een meer divers sociaal-demografisch lidmaatschap van Ierse *Heren-Sheds*, waaronder veel leden zonder werk (Carragher & Golding, 2015). Momenteel worden *Sheds* in Ierland nationaal en in heel Europa erkend voor hun bijdrage aan het burgerschap (IMSA, n.d.). De opname van een bredere populatie van *Shedders* in het onderzoek is pas in de afgelopen jaren begonnen, waarbij in het kader van intergenerationele mentorprogramma's de impact van *Heren-Sheds* op jongere volwassenen is onderzocht (Rahja, Scanlan, Wilson & Cordier, 2016) en op mensen met een verstandelijke beperking (Wilson et al., 2017). In deze gevallen werden soortgelijke gezondheids- en sociale voordelen gerapporteerd als bij oudere volwassenen. Op dit moment zijn er nog maar weinig studies die details geven over de

DRAFT

oprichting, de structuur, de operationele processen en de ervaringen van de Leiders van een *Shed*. Er is nog steeds een sterke vertegenwoordiging van Australische *Sheds* in de literatuur, terwijl andere regio's minder worden verkent, zoals het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Nieuw-Zeeland en Canada, of naar nieuwere *Sheds* in gebieden van Europa en de VS. Om het pleidooi voor *Men's Sheds* als een interventie ten behoeve van de man te versterken, zijn er inderdaad studies nodig, waarbij het holistische verslag van het verhaal van de *Shed* met een bredere populatie en een bredere cultuur wordt gegeven.

Daarom zal onze evaluatiestrategie voor het Step-by-Step (SBS) project, uitgaande van de bevindingen uit de literatuur tot nu toe, Multi-level (*Shedder* en *Shed-Leider*) en Multi-methodiek (kwantitatief en kwalitatief) zijn, waarbij de effecten van dit multinationale Europese project worden beoordeeld, met inbegrip van de implementatie van een nieuw mede-gecreëerd model voor de structuur en de oplevering van de *Heren-Shed*.

DRAFT

Het Step-by-Step Project

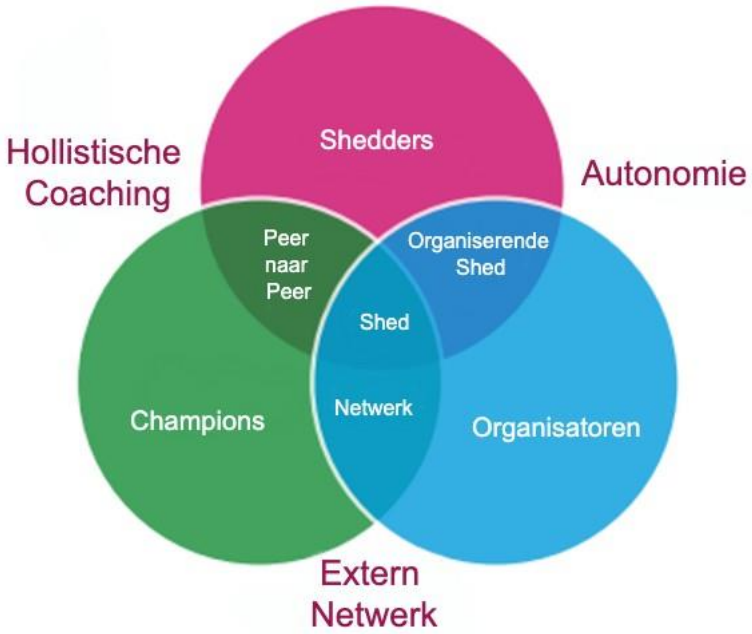
Het door Interreg van de Europese Unie gefinancierde (2 Zeeën, Sociale Innovatie) Step-by-Step (SBS) project is een grensoverschrijdend partnerschap tussen 10 organisaties, waaronder 7 uitvoeringspartners uit het Verenigd Koninkrijk (Hampshire County Council en Kent County Council), Frankrijk (Association for the Development of Citizen and European Initiatives, ADICE, Roubaix; Association Community, Arques; en Association of the Social Centres of Wattrelos, ACSW), België (Bolwerk, Kortrijk) en Nederland (De Mussen, Den Haag), en 3 andere Britse partners (Health and Europe Centre, hoofdpartner; Wellbeing People, partner voor gezondheidstechnologie; en Universiteit van Chichester, evaluatiepartner).

Het doel van de SBS is om mannen in staat te stellen om van een slechte gezondheid en/of isolatie over te stappen naar gezonde sociale participatie of actieve betrokkenheid in de arbeidsmarkt. De verwachte gevolgen zijn onder meer een betere gezondheid van individuen, gezinnen, gemeenschappen en arbeidskrachten; plus een grotere activiteit op de arbeidsmarkt. Het SBS-project richt zich op mannen die sociaal geïsoleerd zijn, een slechte geestelijke gezondheid hebben of zich slecht voelen, maar staat ook open voor vrouwen. Om dit te bereiken heeft het project het concept van de *Heren-Sheds* aangepast door een nieuw, derde generatie *Heren-Sheds* uitvoeringsmodel (bekend als het SBS Delivery Model) te ontwikkelen.

Het SBS Delivery Model omvat het concept van peer-naar-peer ondersteuning in de vorm van Kampioenen (‘*Champions’*) om gezonde gesprekken en holistische coaching op het gebied van gezondheid, welzijn en werkgelegenheid te stimuleren. Gedreven door autonomie verbindt het model *Shedders,* Kampioenen en Organisatoren (*Shed-Leiders*) met elkaar, om bij te dragen aan het gezamenlijke doel van de *Shed*, en wil het een sterk extern netwerk opbouwen met publieke, private en derde sector organisaties (zie figuur 1 hieronder).

DRAFT

Het model is mede tot stand gekomen door middel van een reeks grensoverschrijdende workshops en activiteiten voor het verzamelen van bewijsmateriaal, waarbij alle partners en Leden van de gemeenschap van deze organisaties betrokken waren.



Figuur 1. Schema met een overzicht van het SBS Delivery Model voor *Heren-Sheds.*

De Evaluatie Methode

De SBS-evaluatie wordt uitgevoerd met alle niveaus van de SBS-uitvoering. Dit basisrapport bestaat uit de perspectieven van de Leiders en Leden van de *Sheds*, met gegevens en informatie die tussen mei 2019 en juni 2020 zijn verzameld.

Er is gekozen voor een gemengde aanpak op meerdere niveaus, er zijn gegevens verzameld via een kwantitatieve enquête (bestaande uit verschillende gevalideerde vragenlijsten over gezondheid, welzijn en inzetbaarheid) en een kwalitatief, semigestructureerd interviewproces (met een sociale karteringsopdracht en een rol specifiek interview). Deze nulmetingen zijn genomen bij de opzet van de *SBS-Sheds*, of bij het beginpunt van de betrokkenheid van een reeds bestaande *Shed* bij het SBS-project. Alle *Sheds* hebben ermee ingestemd om bij de registratie bij het SBS-project deel uit te maken van het evaluatieproces.

Steekproef

De gebruikte steekproefmethode was een combinatie van opportuniteit en de sneeuwbalmethode. De *Shed-Leiders* hebben zich persoonlijk als vrijwilliger aangemeld en toegang gegeven tot hun Leden die ofwel indirect door de *Shed-Leiders* werden benaderd, ofwel tijdens de bezoeken van de *Shed-Leider* voor interviews met anderen. De Leden werden door de onderzoekers, *Shed Leiders* en/of uitvoeringspartners gevraagd om deel te nemen aan de vrijwillige web-gebaseerde enquête (papieren exemplaren werden op verzoek verstrekt). Alle deelnemers gaven geïnformeerde toestemming om deel te nemen aan elk onderdeel van de evaluatie. Figuur 2 toont het aantal *Sheds,* Leiders en Leden dat deelneemt aan elk element van de evaluatie.

DRAFT

Enquête	Community Asset Mapping	Social Network Mapping	Interviews
• **45** Leiders • **188** Leden	• **37** Leiders	• **67** Leden	• **37** Leiders • **68** Leden
• **32** Sheds • *26 UK* • *4 FR* • *1 BE* • *1 NL*	• **25** Sheds • *19 UK* • *4 FR* • *1 BE* • *1 NL*	• **19** Sheds • *13 UK* • *4 FR* • *1 BE* • *1 NL*	• **25** Sheds • *19 UK* • *4 FR* • *1 BE* • *1 NL*

Figuur 2. Aantal deelnemers en *Sheds* die deelnemen aan elk element van de SBS-evaluatie.

Enquête

De enquête werd oorspronkelijk ontworpen om online te worden beheerd met behulp van Google Forms, maar er werden ook papieren kopieën gemaakt om extra behoeften te ondersteunen. Deze werden ofwel per post naar *Shed-Leiders* gestuurd om te verdelen onder de Leden, ofwel door de onderzoekers geleverd bij een bezoek aan *Sheds* voor interviews. De *Shed-Leden* werd gevraagd een deelnemers-ID aan te maken, zodat hun antwoorden naast andere elementen van de evaluatie die zij hebben uitgevoerd, herkenbaar zijn, terwijl ook de anonimiteit kan worden gewaarborgd. De enquête nam ongeveer 15 minuten in beslag en was beschikbaar in de talen Engels, Frans en Nederlands. De respondenten verstrekten basisinformatie over de demografische en fysieke gezondheid (zie tabel 1) en een aantal gevalideerde maatstaven.

DRAFT

Tabel 1: SBS online vragenlijst onderwerpen

Demografie	*Shed*-Gegevens	Fysieke Gezondheid
Shed-rol	*Shed*-naam	Geschatte grootte
Leeftijd	*Shed*-locatie	Geschatte gewicht
Geslacht	Manier van reizen naar de *Shed*	Nummer of ziekenhuisafspraken (in de afgelopen 12 maanden)
Burgerlijke Status	Afstand naar de *Shed*	Nummer of huisartsafspraken (in de afgelopen 12 maanden)
Arbeidsstatus	Reistijd naar de *Shed*	Aantal dagen afwezigheid op het werk (in de afgelopen 12 maanden)
Huidige/meest recente beroepsactiviteit	Redenen om zich oorspronkelijk bij de *Shed* aan te sluiten*	
Stedelijke/landelijke woonlocatie	Motivaties om terug te keren naar de *Shed**	
	Frequentie van aanwezigheid	
	Duur van aanwezigheid bij de *Sheds*	

*Open vragen

EuroQol's EQ-5D-5L (Herdman et al., 2011)

De EQ-5D-5L is een maatstaf voor gezondheid en functioneren. Respondenten selecteren één van de vijf stellingen, elk met een verschillende ernst, met betrekking tot mobiliteit, zelfzorg, gebruikelijke activiteiten, pijn/ongemak, en angst/depressie, die hun gezondheid het best beschrijven op de dag van de voltooiing. Respondenten geven ook een gezondheidsscore op 100 die de dag van voltooiing weergeeft (bekend als de Visual Analogue Scale, VAS). Een algemene gezondheidsindex wordt gegenereerd uit de antwoorden, gecodeerd in overeenstemming met het niveau van de respons die voor elk item wordt gegeven (d.w.z. niveau 1 antwoorden gecodeerd als 1), waardoor een profiel wordt gecreëerd voor elk individu, bestaande uit vijf getallen (bv. 11111 zou gelijk zijn aan geen problemen in alle items, 55555 zou de meest extreme problemen betekenen). Profielen worden vervolgens omgezet in

DRAFT

de gezondheidsindexwaarde met behulp van de EuroQol "Index Value Calculator" (van Hout et al., 2012), waardoor een indexwaarde wordt gegenereerd tussen 0 en 1. Gemiddelde gezondheidsindexwaarden voor de functie, locatie en functies binnen de *Shed*-locatie zijn gegenereerd en beoordeeld op basis van de meest recente landennormgegevens *('country norm data'*) van EuroQol (Janssen & Szende, 2014). Er werden ook gemiddelde scores gecreëerd voor de VAS-scores van individuen (tussen 0 en 100), en ze werden op dezelfde manier vergeleken met de landennormgegevens. Ontbrekende waarden betekenden dat er geen profiel of index kon worden aangemaakt, waardoor gevallen werden uitgesloten. In deze gevallen bleven de VAS-scores echter wel aanwezig.

International Physical Activity Questionnaire – Short Form (IPAQ) (Craig et al., 2003)

De IPAQ-SF verzamelt informatie van de respondenten over de intensieve, gematigde, wandelende en de zittende activiteit in de laatste 7 dagen, met name het aantal dagen dat zij aan elke activiteit deelnemen en hoe lang tijdens een typische sessie duurt. Voor elke intensiteit wordt het totale aantal dagen en minuten activiteit berekend. De IPAQ-SF-waarden worden dan opgeteld en de totale Metabolische Equivalente Tijd (METs), die wordt berekend op basis van het aantal dagen en uren per sessie voor elke intensiteit. Het aantal minuten per sessie wordt vermenigvuldigd met 8 voor de intensieve activiteit, 4 voor de matige activiteit en 3,3 voor het wandelen; het resulterende cijfer wordt vermenigvuldigd met het aantal gerapporteerde dagen die aan die activiteit zijn besteed, in overeenstemming met het IPAQ-scoreprotocol van 2005 (X). Deze cijfers worden vervolgens gecategoriseerd in lage, gemiddelde en hoge uitgaven op basis van de scoreprotocollen, en geclassificeerd op basis van de vraag of elk individu heeft voldaan aan de richtlijnen voor lichaamsbeweging van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) 2011 (ten minste 150 minuten van matige activiteit,

DRAFT

en/of 75 minuten van krachtige activiteit per week). Ontbrekende gevallen werden in de lijst verwijderd op basis van het scoreprotocol van het IPAQ van 2005.

Warwick-Edinburgh Mental Wellbeing Scale (WEMWBS) (Tennant et al., 2007)

De WEMWBS is een maatstaf voor geestelijk welzijn die geschikt is voor gebruik in de algemene bevolking, bestaande uit 14 welzijn-gerelateerde uitspraken (bijv. "Ik heb me ontspannen gevoeld"). Deelnemers reageren op een 5-punts Likertschaal, die betrekking heeft tot hoe vaak ze elk gevoel in de afgelopen 14 dagen hebben ervaren (variërend van ‘nooit’ tot ‘altijd’). De scores voor de items worden getotaliseerd met een score van 14-70, en gecategoriseerd in laag welzijn (totale score 14-40), matig welzijn (41-59), en hoog welzijn (60-70). Ontbrekende cases werden in de lijst verwijderd op basis van Stewart-Brown en Janmohamed's (2008) WEMWBS-gebruikershandleiding.

Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS) (Maggiori, Rossier & Savickas, 2015)

De CAAS bestaat uit 12 op werkgelegenheid gebaseerde sterkte- en capaciteitsitems die vier sub-schalen van zorg (bijv. nadenken over hoe mijn toekomst eruit zal zien), controle (bijv. beslissingen nemen voor mezelf), nieuwsgierigheid (bijv. zoeken naar mogelijkheden om als persoon te groeien) en vertrouwen (bijv. werken naar mijn capaciteiten) meten. Deelnemers geven hun reactie aan op een 5-punts Likertschaal van 'niet sterk' naar 'sterkst', items voor elke sub-schaal worden dan opgeteld om een score van 3-15 te geven. Schafer en Graham's (2002) Expectation Maximisation (EM) methode werd gebruikt om ontbrekende waarden te schatten, na eerst Little's (1988) Missing Completely at Random (MCAR) check te hebben gebruikt (McKenna et al., 2016).

Interview

Een semigestructureerd interview werd afgenomen om een gedetailleerder inzicht te krijgen in de ervaringen met de betrokkenheid van *SBS-Shed*. Het totale proces werd per functie

DRAFT

(Leider en Lid) gescheiden en verdeeld in twee secties, sociale relaties in kaart brengen *('Social Mapping')* en vervolgvragen.

SBS Shed Community Asset Mapping

Leiders voltooiden een kaart met het gemeenschapsvermogen ('*Community Asset Mapping*'), die sociale connecties die de *Shed* heeft verkennen. De Leiders verstrekten de namen van de organisaties of diensten waarmee de *Shed* tijdens de vestiging van de *Shed* mee in contact kwam, gevolgd door de namen van de organisaties die sinds dat moment in contact zijn gekomen. Voor elke organisatie werd de Leider gevraagd om (1) de naam van een persoon (indien bekend), (2) die het eerste contact heeft gelegd, (3) hoe zij kennis hebben gemaakt van die organisatie/dienst om contact met hen op te nemen, (4) de regelmatigheid van het contact, (5) de wijze van contact, en (6) het doel van dit contact. Een vinkje werd gebruikt om aan te geven met welke organisaties zij vanaf de oprichting van de *Shed* in contact zijn gebleven. De namen van deze organisaties werden op kleine plakplaatjes (post-it) papier geschreven (een kleur staat voor die van de vestiging en een andere kleur voor de latere contacten) en op een stuk papier van het A1-formaat geplaatst. De Leider plaatste vervolgens elke post-it om de buitenkant van een afbeelding die hun *Shed* voorstelt, waarbij de sterkte van de relatie wordt aangetoond door de nabijheid van de post-it bij de afbeelding van de *Shed* (d.w.z. hoe dichter de post-it bij de *Shed* werd geplaatst, des te sterker de relatie is die wordt weergegeven). Daarna werd tussen al de post-its en de *Shed* een pijl getekend, die de richting van de ondersteuning aangeeft (bijvoorbeeld een pijl die van de *Shed* naar de organisatie wijst, stelt de *Shed* voor die een of andere vorm van ondersteuning of werk voor dat contact levert, en omgekeerd). Dubbele ondersteuning werd gedemonstreerd door een tweekoppige pijl, waarbij de interactie tussen organisaties werd weergegeven door de post-its met lijnen te verbinden. Tot slot werd de Leider gevraagd om te laten zien welke organisatie zij het meest essentieel

DRAFT

vinden voor de *Shed* op het gebied van duurzaamheid, bestaan en bedrijfsvoering, door de pijl tussen die organisatie en het imago van de *Shed* te verdikken. Zo ontstond de 'vermogenskaart' *('assetmap')* van de contactpersonen van de *Shed*, die een overzicht geeft van de bestaande gemeenschapsverbindingen per *Shed*. Een voorbeeld van het papieren werk voor dit proces en het daaropvolgende beeld is weergegeven in figuur 3.

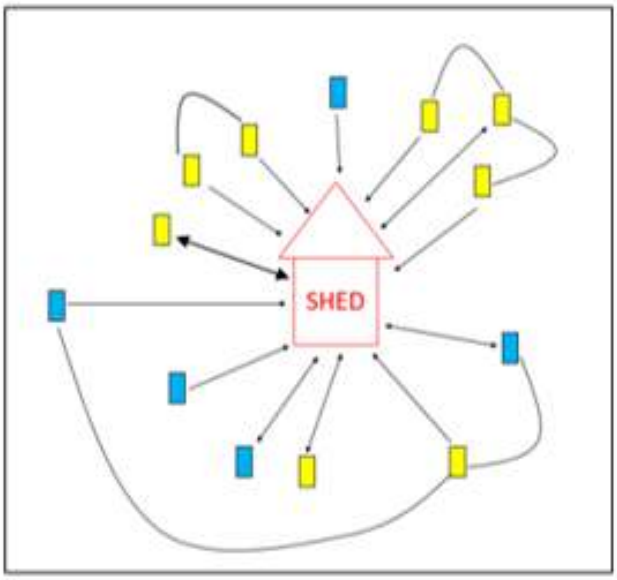
SBS Shed-Leider Interview

De vragen in het interview gingen over de ontwikkeling van de Leider naar de *Shed*, de structurele operaties die bestaan in het management van de *Shed* (zoals de financiering, hoe ze nieuwe Leden krijgen, en het algemene doel van het bestaan van de *Shed*), de activiteiten die worden aangeboden, het delen van vaardigheden die plaatsvinden, en eventuele veranderingen in de gezondheid sinds het bijwonen van de *Shed* (zowel persoonlijk, en dat kan worden gezien in de Leden). Beide fases van het interview werden op audio vastgelegd (zoals overeengekomen door de Leiders) om ervoor te zorgen dat er geen details uit de eerste fase van het interview werden gemist, die vervolgens tijdens het interview zouden moeten worden herhaald. Elk Leider-interview onderzocht een individuele *Shed* en werd afgerond door individuele Leiders, of door meerdere Leiders in een groepsinterview.

DRAFT

Participant ID ..... Shed Name ..... Datum .....

Number	Wie kent u		Hoe maakte u contact		Communicatie		Reden/Doel
	Bedrijf/organisatie, en afdeling	Naam individu (indien gekend)	Wie maakte het eerste contact? (u/andere persoon)	Hoe hebt u dit contact verkregen?	Hoe vaak bent/ was u in contact?	Hoe was het contact? (email, telefoon of persoon)	Reden/ doel van de connectie?
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							



Figuur 3. Voorbeeld van Shed-Leider ‘Gemeenschapsvermogenkaart’ papierwerk en kaartbeeld.

SBS Shed-Lid Personal Network Mapping

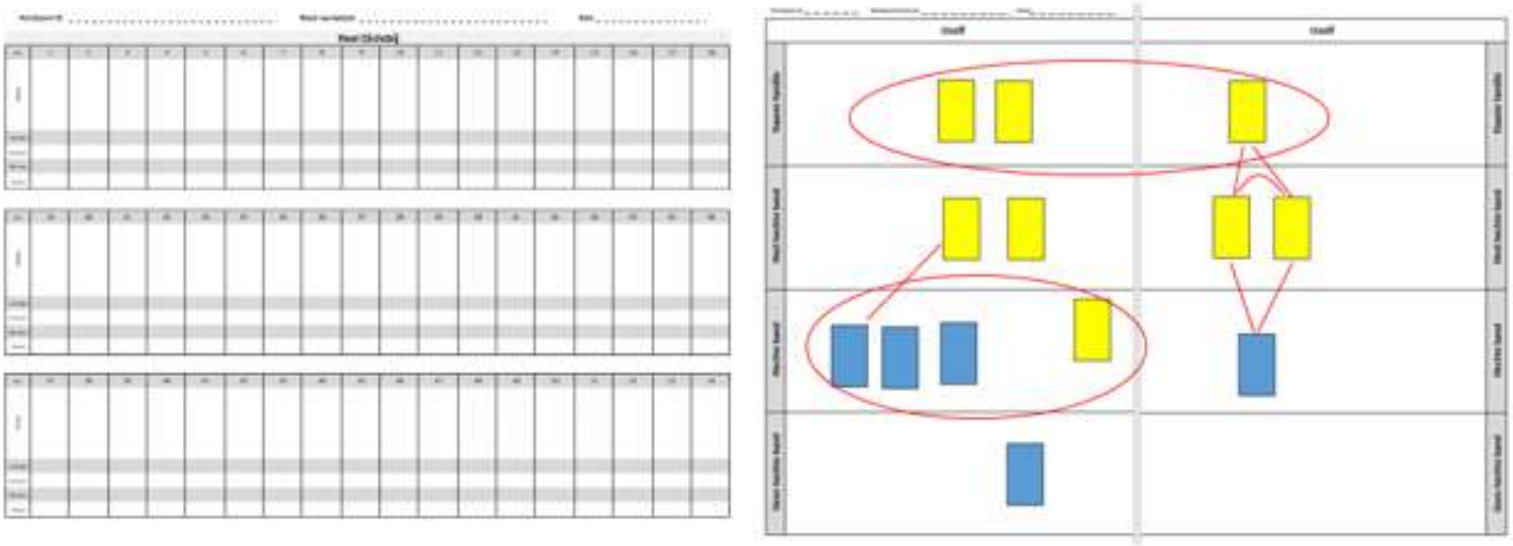
Een Persoonlijk Sociaal Netwerk in kaart brengen (‘*Personal Social Network mapping’*), is een visualisatie oefening die werd gebruikt om de relatieve sociale verbondenheid of het isolement van de Leden vast te leggen. De gebruikte methode volgt die van Hogan, Carrasco en Wellman (2007). De Leden noemden namen van individuen in hun leven waar ze zich 'heel

dichtbij' voelden (gedefinieerd als '*mensen met wie je belangrijke zaken bespreekt, met wie je regelmatig contact hebt of die er voor je zijn als je hulp nodig hebt*') en 'enigszins dichtbij' (gedefinieerd als *'mensen die meer dan toevallige kennissen zijn, maar niet heel dichtbij*'). Deze namen werden op kleine kleverige papieren post-its geschreven (één kleur voor *'heel dichtbij*', en een andere kleur voor *'ietwat dichtbij'*), en op een kaart op A3-formaat geplaatst. Toen het Lid eenmaal dacht dat hij geen andere personen meer kon bedenken, werd een reeks aanmaningen voorgelezen om te proberen meer namen te ontlokken die misschien vergeten waren. Er waren "*Is er nog iemand anders die belangrijk, invloedrijk of ondersteunend is voor uw betrokkenheid bij de Shed*" en "*Is er nog iemand anders die uw betrokkenheid bij de Shed heeft belemmerd of bemoeilijk*t"? Tot slot werd de Leden gevraagd om hun lijst met mobiele telefooncontacten en recente berichten (als ze er een bezaten) door te nemen om te zien of er nog andere namen zijn gemist. Zodra alle personen op de lijst stonden, werden de details (waaronder leeftijd, geslacht, functie en relatie tot het Lid) voor elk van hen vastgelegd, voordat de tabbladen werden verplaatst naar een groot blad A2. Op dit papier werden de Leden gevraagd de tabbladen te plaatsen onder 4 categorieën van nabijheid: '*Onmiddellijk*', *'Zeer dichtbij*', '*dichtbij*' en *'minder dichtbij*'. Daarbij werd de Leden gevraagd om de tabbladen ook te plaatsen in de nabijheid van personen die elkaar kenden of deel uitmaakten van dezelfde contactgroep (bv. familieleden). De Leden demonstreerden deze groepen vervolgens door drie of meer individuen te omcirkelen, of door paren te verbinden met een lijn. Zwakkere relaties tussen individuen werden weergegeven via een stippellijn in plaats van een ononderbroken lijn. Dit proces ging door totdat er verbindingen werden getekend tussen alle individuen die het Lid geloofde dat ze elkaar kenden. Een voorbeeld hiervan, en het voorgaande papierwerk, is te zien in figuur 4.

DRAFT

SBS Shed-Lid Interview

Voor de tweede fase, het interview, beantwoordden de Leden vragen met betrekking tot hun motivaties voor het bijwonen van een *Heren-Shed* De interviews duurden tussen de 20 en 60 minuten en vonden meestal plaats in of bij de *Shed*. Net als de Leiders stemden alle Leden ermee in dat het interview werd opgenomen, maar alleen de vragen van het interview moesten worden opgenomen, omdat alle relevante details die tijdens de persoonlijke netwerktaak werden verstrekt, op het papierwerk zouden worden vastgelegd.



Figuur 4. Voorbeeld van de papierwerkvisualisatie 'Personal Network Task' van de Shed-Leden.

Data Collection

De *Shed*-Leiders werden gecontacteerd via hun uitvoeringspartners, met het verzoek de enquête in te vullen en te verspreiden onder hun Leden. Een aantal verschillende *Sheds* die gedurende de gehele periode van gegevensverzameling voor de projecten waren geregistreerd, en de uitvoeringspartners werd gevraagd om de enquête naar hun *Sheds* te sturen toen hun betrokkenheid begon. De onderzoekers hebben de uitvoeringspartners ertoe aangezet om de enquête gedurende de hele basisfase op verschillende tijdstippen aan te moedigen, om de opname van de enquête en de betrokkenheid bij het interview te maximaliseren. Leiders en

Leden van de *Shed* vulden de enquête in hun eigen tijd in, of tijdens een *Shed*-sessie terwijl een onderzoeker aanwezig was. De ontvangst van de ingevulde papieren kopieën van de enquête werd via de *Shed*-Leider geregeld. De enquêtegegevens werden verzameld totdat er sprake was van een verzadiging van de gegevens, waardoor de voortzetting van de gegevensverzameling overbodig werd geacht.

Voor het interviewproces regelde het onderzoeksteam data om de *Sheds* te bezoeken via de Leiders, die werden gevraagd om het interviewproces te bespreken met de Leden, zodat degenen die zich hadden aangemeld om deel te nemen, klaar zouden zijn om zich te engageren bij de aankomst van de onderzoekers. Sommige *Sheds* moedigden de betrokkenheid van de Leden actief aan, terwijl het bij andere *Sheds* aan de onderzoekers was om Leden te 'rekruteren' bij hun bezoek. De onderzoekers bezochten de *Sheds* minstens één keer, waarbij verschillende *Sheds* meermaals werden bezocht, met verschillende niveaus van betrokkenheid tussen de *Sheds* en de bezoeken. Het verzamelen van kwalitatieve basisgegevens werd stopgezet zodra er sprake was van verzadiging van de data.

Data Analysis: Kwantitatieve Gegevens

Voor elke vragenlijst werden scoreprotocollen gevolgd om de antwoorden van elke deelnemer in te vullen en te categoriseren.

Het Body Mass Index (BMI) werd berekend op basis van de gerapporteerde lengte en gewicht van de deelnemers (met behulp van de NHS BMI-formule 2019 gewicht (kg)/hoogte (m2)) en vervolgens gecategoriseerd in Ondergewicht (score onder 18,5), Gezond gewicht (18,5 tot 24,9), Overgewicht (25 tot 29,9) en Zwaarlijvig (30 en hoger) met behulp van de NHS BMI-richtlijnen (2019).

DRAFT

Demografische Gegevens

Om patronen binnen de gegevens te bepalen, werden de interacties onderzocht tussen demografische variabelen (zie tabel 1) en de functies binnen de *Shed* (d.w.z. Leider versus Lid), *Shed*-locaties (UK - Hampshire, Frankrijk - Wattrelos, etc.), en *Shed*-functies binnen elke locatie (d.w.z. Leiders versus Leden in elke locatie). In eerste instantie werd een Chi-kwadraat Goodness of Fit analyse uitgevoerd met *Shed*-rolgegevens, om te bevestigen dat er een vergelijkbare verhouding van Leiders versus Leden in elke locatie is.

Om te beoordelen of er interacties waren tussen de demografische variabelen en de functie van *Shed*, werd een uitputtende CHAID uitgevoerd met behulp van *Shed*-functie als afhankelijke variabele, en de demografische variabelen als onafhankelijke variabelen. Een Bonferroni-equivalentiecorrectie werd toegepast om ervoor te zorgen dat het totale foutenpercentage van type I voor geen enkele individuele variabele meer dan 5% bedroeg, waarbij eventuele extra niveaus in de CHAID-boom werden gekweekt om aan een strenger significantieniveau te voldoen. Dit was om te zien of er demografische verschillen waren tussen individuen die de *Sheds* als Leiders beheren en die de *Sheds* als Leden bijwonen.

Vervolgens werd elke variabele individueel beoordeeld via een Chi-kwadraat Goodness of Fit analyse om te onderzoeken of de gegevens een patroon in het hele project volgden (zijn er bijvoorbeeld meer mannen of vrouwen in de hele deelnemerspool?). De interacties tussen de verschillende variabelen en de *Shed*-functies, *Shed*-locaties, en de functies binnen de locaties werden beoordeeld via een aantal Chi-kwadraat analyse. Dit was om te bepalen of er een verband bestond tussen de demografische categorievariabelen en de *Shed*-functies of -locaties. Is er bijvoorbeeld een groter percentage mannen of vrouwen binnen de categorie Leider of de categorie Leden?

DRAFT

Gezondheidsgegevens

Soortgelijke analyses werden vervolgens uitgevoerd met behulp van de gezondheidsgegevens van de deelnemers, om te bepalen of er belangrijke verschillen waren tussen de gezondheidsstatus van de Leiders en die van de Leden. EQ-5D index, WEBWMS totaal (omgekeerd), BMI-scores, doktersbezoeken en ziekenhuisbezoeken werden vergeleken met behulp van BCa bootstrapped t-tests, waarbij 2000 resamples willekeurig werden gekozen.

Een Chi-gekwadrateerde Goodness of Fit analyse werd ook uitgevoerd met BMI-categorieën, fysieke activiteit in overeenstemming met de WHO-richtlijnen, en geestelijk welzijn, voordat Chi-gekwadrateerde onafhankelijkheidsanalyses werden uitgevoerd tussen deze gezondheidsvariabelen en de *Shed*-functies, locaties, en functies binnen de locaties. Voor variabelen waarbij een totaalscore werd gegeven (d.w.z. geestelijk welbevinden van WEMWBS, en energie-uitgaven van IPAQ) werden onafhankelijke t-tests uitgevoerd om te bepalen of er verschillen bestonden tussen de totaalscores en de *Shed*-functies (gelijke varianties verondersteld), om te controleren op patronen binnen deze scores, in plaats van alleen maar een beperkt aantal categorieën binnen elke variabele te onderzoeken.

Inzetbaarheidsgegevens

Een gelijkaardige bootstrapped t-test onderzocht de verschillen tussen deze variabelen en de *Shed*-functie. Een eenrichtingsanalyse van de variantie (ANOVA) werd uitgevoerd om de verschillen tussen alle CAAS-variabelen binnen de uitvoeringslocaties te onderzoeken. Een Bonferroni Correctie werd gebruikt om rekening te houden met het grote aantal vergelijkingen dat werd uitgevoerd.

De gerapporteerde werkstatus van elke deelnemer werd omgezet in hun voorkeur om werk te zoeken (bv. iemand die werk had werd geacht geen werk te hoeven zoeken, terwijl iemand die

DRAFT

gepensioneerd was werd geacht geen werk te willen zoeken). De huidige of meest recente gerapporteerde functies werden gecategoriseerd aan de hand van de European Skills/Competences Qualifications and Occupations (ESCO) beroepscategorieën (Europese Commissie, 2020), met de toevoeging van vrijwilligers-/opleidingsfuncties. Een Chi-kwadraat Goodness of Fit analyse werd uitgevoerd met behulp van voorkeuren voor werkzoek en beroepscategorieën, voordat Chi-kwadraat onafhankelijkheidsanalyses werden uitgevoerd tussen deze variabelen en de Shed-rollen, locaties, en rollen binnen de locaties

Shed Aanwezigheid

Om de aanwezigheid in de *Shed* te beoordelen, werd een vergelijkbare onafhankelijke t-test uitgevoerd om de verschillen te evalueren tussen de functies binnen de *Shed* en de dagen van de week dat elke deelnemer meldde dat hij de *Shed* bezocht, en de tijd die hij aan elke *Shed*-sessie besteedde. Er is ook een eenzijdige ANOVA-test uitgevoerd om deze reacties te onderzoeken in relatie tot de uitvoeringslocaties, met dezelfde Bonferroni Correctie toegevoegd.

Om te beoordelen of er verschillen zijn tussen de *Shed*-functies, en de afstand en reistijd, zijn er twee bootstrapped t-tests uitgevoerd. Bootstrapping werd uitgevoerd omdat zowel de afstand als de reistijd van de *Shed* positief scheef was. Daarom werd een BCa bootstrap gebruikt, waarbij 2000 resamples willekeurig werden gekozen.

De gegevens van de twee kwalitatieve onderzoeksvragen (het onderzoeken van de redenen van *Shedders* om zich oorspronkelijk bij een *Shed* aan te sluiten en hun blijvende betrokkenheid) werden gecodeerd en gegroepeerd in vergelijkbare categorieën. De frequenties van deze gecodeerde antwoorden worden hieronder weergegeven.

DRAFT

Data-Analyse: Kwalitatieve Gegevens

Kwalitatieve gegevens werden geanalyseerd met behulp van de Braun en Clarke (2006) 15-punts richtlijnen voor Thematische Analyse, die betekenis geven aan de gegevens door het ontwikkelen van codes en thema's die worden gestuurd door geïdentificeerde patronen. Alle interviews werden eerst handmatig letterlijk getranscribeerd om de gegevens vertrouwd te maken, en vervolgens waar nodig in het Engels vertaald. De transcripten werden opnieuw gelezen, waarbij de belangrijkste uittreksels werden benadrukt, voordat een uitgebreid coderingsproces werd ondernomen. Codes werden gegenereerd door een overzicht te maken van elk uittreksel om een 'titel' en interpretatie te geven over de betekenis van het uittreksel. Deze codes werden vervolgens gecategoriseerd in bredere thema's, waarbij de relaties tussen elke code binnen de thema's werden onderzocht. Vergelijkbare codes werden gegroepeerd tot een set van visuele mind-maps onder elke titel, waardoor een set van subthema's binnen elk thema werd gegenereerd. Deze worden hieronder besproken.

Data-Analyse: Social Network Analyse

Om de informatie van de Leden die de Persoonlijke Sociaal Netwerk Kaart (*'Personal Social Network Map')* hebben afgerond te analyseren, is een visualisatie gemaakt met behulp van matrices van de connecties tussen de personen die door de Leden worden genoemd (zie figuur 4 voor voorbeelden). De *Shed*-Leiders werd gevraagd informatie te verstrekken over de organisaties en personen waarmee de *Shed* is verbonden. Deze netwerken werden op dezelfde manier gecodeerd en geanalyseerd als de persoonlijke netwerken van de Leden. Op elke netwerkmatrix werden een aantal netwerkmaatstaven berekend. De *Netwerkgrootte* is eenvoudigweg het totale aantal mensen in het netwerk. Het *Aantal Componen*ten verwijst naar het aantal afzonderlijke structuren in het netwerk, meestal aangeduid als groepen of klieken

DRAFT

die niet verbonden zijn met de andere elementen van het netwerk. *Dichtheid en Gemiddelde Graad*, deze maatstaven worden gebruikt om het aantal verbindingen tussen personen binnen het netwerk te beschrijven, waarbij de gemiddelde graad de dichtheid aangeeft, rekening houdend met de omvang van het netwerk. De laatste maatstaaf die wordt gepresenteerd is *Efficiëntie*, die een indicatie geeft van de mate waarin de verbindingen van de leden binnen hun netwerk niet overbodig zijn, rekening houdend met de omvang van het netwerk. Deze maatstaaf geeft een indicatie van de mate van controle of invloed die het lid binnen zijn netwerk heeft, hoe hoger de waarde voor de efficiëntie, hoe minder invloed of invloed het lid op zijn netwerk heeft.

DRAFT

Resultaten

De SBS-Sheds

De structuur van de *Shed* en de operationele informatie werd verzameld via de *Shed*-Leider interviews. De informatie over de *Shed* wordt in tabel 2 weergegeven. In tabel 3 wordt meer specifieke informatie verstrekt over de operationele structuren van elke *Shed.*

Tabel 2: Evaluatie van de *SBS-Shed* steekproef gegevens**.**

Total nummer of *Sheds*		25	
Locatie	Verenigd Koninkrijk	19	
	Frankrijk	4	
	België	1	
	Nederland	1	
Bestaan	Nieuw gecreëerd voor project	4	
	Bestaande (en het aannemen van het model)	18	
	Nog te openen	1	
	Er wordt geen informatiegegeven	2	
Faciliteiten	Eigen basis	6	
	Gedeeld met gemeenschapsorganisatie	13	
	Een onderdeel van een sociaal centrum		*5*
	Ontmoeten in de gemeenschap	1	
Management	Onafhankelijk beheerd	14	
	Beheerd naast externe groep	10	
	Er wordt geen informatiegegeven	1	
Shed Type	Houtwerk	15	
	Traditionele Doe-het-zelf		*8*
	Sociale Shed (werkplaats in aanbouw)		*3*
	Bootonderhoud alleen		*1*
	Alleen meubelrestauratie		*1*
	Houtbewerking/toewijzing		*1*
	Houtwerk/Tuinbouw		*1*
	Sociaal (plus incidentele activiteiten)	1	
	Sociaal en sportief	1	
	Gezondheid en fitness	1	
	Muziek	1	
	Reis-Shed	1	
	Meerdere aangeboden activiteiten	6	

DRAFT

Tabel 3: SBS-*Shed* per *Shed* operationele structuren

Shed	Type van Shed	Shed-Verhaal	Aangeboden activiteiten	Regelmatigheid van de opening	Aantal leden per sessie (gemiddeld)	Nieuwe leden/ advertentie	Shed-Doel	Financiën
Shed 1 PP3	Sociale ontmoetingen in een kroeg plus georganiseerde activiteit	Al 25 jaar open. Leider en een andere man hebben een behoefte aan een sociale groep voor mannen in het gebied geuit.	Sociaal. Georganiseerde activiteiten omvatten Rugby, Bijl Gooien, Go Karting, Boogschieten, Off-Roading, Quad Fietsen, Brouwerij Tours, Golfdagen, Schieten.	Sociaal: Maandelijks Activiteiten: Driemaandelijks	15	Sociale media en website reclame	Sociaal - mannen voorzien van een ondersteunend netwerk	Geen vergoedingen of financiering nodig. De leden betalen zelf voor hun deelname aan de activiteiten
Shed 2 PP3	Bijeenkomst in de lokale gemeenschapsvereniging tijdens de voorbereiding van de bouw van de werkplaats	Het lid van de Community Association Committee stelde voor om een Heren-Shed te beginnen.	Communautaire projecten en verkoop van kofferbakken. Formele en informele drop-ins	Stuurgroep (SG): Maandelijks, Vergaderingen (MM): Maandelijks, Drop-ins (DI): Wekelijks	Stuurgroep: 5-6 Vergaderingen: 20-25 Drop-ins: 23	Evenementen en Facebook	Om mannen te helpen socialiseren	Gefinancierd door middel van diverse donaties
Shed 3 PP3	Community Café en competitieve Cricket Teams	Shed-Leider beheerde eerder gemeenschapscafés en voerde een gelijkaardige onderneming uit binnen de cricketclub om de fysieke activiteit en de gezondheidsvoordelen te bevorderen.	Competitieve Cricket, Bat & Banter, Sociale ontmoetingen, buitenspelen en bordspellen, quizavonden, activiteiten van externe organisaties	Café: Wekelijks, vrijdag	Cafe: 20 Andere: 8	Folders, Facebook/Twitter, website, gemeenteraadslid	Sociaal, gezondheid en welzijn	Café: verkoop- en startsubsidie. Cricket: Lidmaatschapskosten, opleidingskosten, verkoop van bars
Shed 4 PP3	Fitnesssessies in het lokale park	Shed werd een grootvader die de wens had om fit te worden. Begonnen met het plaatsen van video's om anderen te inspireren, daarna begonnen de sessies	Fitnesssessies, fitness- en welzijnsvideo's, wandelen, hardlopen, bootcamp	Wekelijks, woensdag 18:30 (Winter), 19:30 (Zomer)	15	Sociale media en t-shirts. Plannen om te adverteren via posters/folders in huisartsenpraktijken	Gezondheid en fitness	Geen vergoedingen of financiering nodig. Lokale zorgverzekeraars kunnen geïnteresseerd zijn in het sponsoren van
Shed 5 PP3	Sociale ontmoetingen bij de plaatselijke voetbalclub tijdens de bouw van de werkplaats	Stuurcomité opgericht door de gemeente en de Bewonersvereniging, waarbij een aantal verschillende lokale organisaties betrokken zijn, is de Shed begonnen.	Sociaal. Gemeenschaps-projecten.	Wekelijks, Sociaal: Vrijdag. Workshop zal de meeste dagen van de week zijn	Comité: 10 Sociaal: 25	Lokale krant, infodag, website, folders, publiciteitsfunctionaris die de mogelijkheden van de media onderzoekt	Zorg voor een veilige omgeving voor mannen om samen te komen	15 pond per jaar contributie. Donaties van goede doelen en organisaties. Bieden voor lokale financiering. Eerste subsidie van de Bewonersvereniging

Shed 6 PP3	Houtbewerkingsshed binnen de Scouts-faciliteit. Voorheen gevestigd in privétuin	Shed-Leiders brengen elkaar in contact via UKMSA om Shed te vormen. Oorspronkelijk ontmoetten ze elkaar in kroegen om te plannen. Momenteel in 6e jaar van de opening	Houtbewerking, metaalbewerking, lassen, elektrisch werk. Gemeenschapsprojecten.	2x per week 09:00-15:00	12	Website en lokaal magazine, echter niet in staat om verder uit te breiden vanwege tijdsverplichtingen	Tijd weg van de echtgenoot. Sociaal.	25 pond per jaar contributie, 1 pond per sessie. Donaties en verkoop
Shed 7-10 (4 Sheds in 1 - allemaal gerund door een commissie van 6 curatoren) PP3	**Shed 7 -** houtbewerkingshed in een school	Gedurende 3 jaar actief. Lidmaatschap bij één biedt lidmaatschap aan alle drie de Sheds. De Sheds zijn begonnen met een openbare vergadering waar een comité werd opgericht.	Houtbewerking, metaalbewerking, elektronica, IT. Toegang tot twee schoolwerkplaatsen. Communautaire projecten.	2x per week Maandag & Woendag 14:00 - 19:00	12-15	Geadverteerd door een lokaal vrijwilligersbureau door vrijwilligers die marketing uitvoeren. Trek 1 nieuw lid per maand aan via social media, website en mond-tot-mondreclame. Meer Trustees en Leden nodig.	Dingen doen voor de gemeenschap. Zorg voor de dingen die de Leden echt leuk vinden aan het werk.	£5 per maand contributie. 50p per sessie. Geen rekeningen te betalen. Ontvang subsidies van lokale supermarkten. Ontving een £10,000 gemeenschapsfonds van de Loterij. Ontvang andere subsidies voor gereedschap en donaties van andere Sheds.
	Shed 8 - houtbewerkingshed in een school		Houtbewerking, metaalbewerking, elektronica, IT. Communautaire projecten.	2x per week, Maanday & Donderdag , 14:00 - 18:00	2-4			
	Shed 9 - gelegen in het muzieklokaal van de school		Muziek	Tweewekelijks, Elke andere Weds, 18:00 - 20:00	3-6			
	Shed 10 - Reizende Shed op een bus	Ontwikkelingsfase	Plannen voor houtbewerkingsgebied en sociaal toepassingsgebied	N/A	N/A	N/A	Om de noodzaak in het gebied te bewijzen en te voorzien van Sheds voor mensen zonder toegang	De lokale burgemeester gaf £1000 subsidie voor bus en andere subsidies voor gereedschap. Verhoogde 17.000 pond voor de bus door middel van donaties. Plannen om de uitgaven voor de bushokjes in stand te houden
Shed 11 PP2	Houtbewerkingshed in het oude Olifantenhuis in het park.	Begonnen onder de plaatselijke provincieraad, de gemeenteraad en het plattelandspartnerschap. Loopt al 5 jaar. Was oorspronkelijk op een eerdere locatie en verhuisde naar Elephant House na 18 maanden.	Houtbewerking in het bijzonder, en gemeenschapsprojecten	4x per week, maandag, dinsdag, donderdag, zaterdag, 09:00 - 13:00 uur.	9-10	Woon lokale beurzen/markten bij om goederen te verkopen en Shed te promoten. Vier bezoeken trial voor nieuwe leden. Adverteer via lokale magazines/kranten	Zorg voor een veilige omgeving waar gelijkgestemden elkaar kunnen ontmoeten	£1 per sessie, gemaximeerd op £2 per week. Lidmaatschapsformulier , maar geen inschrijfgeld. Verkoop producten op stal buiten Shed om zelfvoorzienend te worden. £1500 verzameld vorig jaar.

DRAFT

Shed 12 PP2	Houtbewerkingshed aan de achterkant van het Community Centre	De Shed is sinds februari 2015 geopend via lokale sociale ondernemingen en provincieraad. Kreeg een subsidie van de lokale provincie partnerschap en toestemming van de gemeenteraad voor gebouwen in ruil voor het ontruimen van het gebied.	Houtbewerking in het bijzonder, en gemeenschapsprojecten	2x per week, Dinsdag & donderdag, 13:00 - 16:00 uur.	6-10	Advertenties via sociale media en het lokale stadsforum. Ontvangen van een polo na 4 bezoeken	Sociale interactie, bestrijding van eenzaamheid, verbetering van het gevoel van eigenwaarde	Ontvang een verscheidenheid aan subsidies, waaronder £100 start-up kosten. Inkomen uit communautaire projecten (materiële kosten). Geen lidgelden, geen rekeningen te betalen.
Shed 13 PP2	Social Shed die gebruik maken van een jeugdcentrum gebouw naast het Village Centre, met een plan om een werkplaats naast de deur te bouwen.	Shed begon met de Leider en de Community Warden. Begin februari 2017. Plannen voor een kleine doe-het-zelf-shed, een shed voor projecten, een Shed voor 'Jeugd' (25-40) en een Shed op zaterdag.	Gemeenschapsprojecten, sociale meet-ups, bordspellen, pool, darts, gastsprekers en lezingen. Werkgroepen die zijn opgericht voor de gemeenschapsprojecten.	Wekelijks, Een dag per week, 10:00 - 14:00 uur.	15-19	Adverteer via krantenartikelen en folders. Leden treden toe via mond-tot-mondreclame. Behouden van Leden via interesse-dagen en sprekers.	Om plezier te hebben, om samen te zijn	Ontvang £1000 subsidies voor het opstarten en van Landlord Agency. Eerste jaar was het vrij om ruimte te gebruiken, nu bijdrage te betalen aan de elektriciteitskosten. Leden vergoedden £5 brandstofgeld voor elke gemeenschapsbaan. £1 per maand lidmaatschapsgeld. Gefinancierd door werk in opdracht.
Shed 14 PP2	Houtbewerkingshed in een kamer aan de achterzijde van een meubelmagazijn	De gemeenteraad is in 2016 begonnen met de Shed. De raad heeft contact opgenomen met de plaatselijke woningbouwvereniging voor huisvesting. UKMSA hielp met de inrichting. Nu hebben ze een voorzitter, penningmeester en een secretaris.	Houtbewerking, gemeenschapsprojecten	2x per week, Dinsdag & donderdag, 10:00 - 13:00 uur.	Max. 10.	Advertenties via gemeentelijke folders, website en bij gemeenschapseve nementen. Nieuwe leden via mond-tot-mondreclame. Inductieproces voor het gebruik van machines. Kleine wachtlijst.	1 - dingen produceren 2 - doe het met plezier	Herstel van meubels voor het magazijn en ontvangen een % van de verkoop. Geen rekeningen te betalen. Verkoop producten via het magazijn, verdien aan gemeenschapsprojecte n, nu zelfvoorzienend. Ontving subsidie van Koninklijke Vrijwilligersdienst en supermarkten. £1 per sessie, geen opstart fee. Pay for Insurance and PAT Testing annually.

DRAFT

Shed 15 PP2	Bootonderhoud Shed voor de lokale Regatta-vereniging	De Regatta-maatschappij bestaat al sinds 1846. De onderhoudsploeg werd door het lokale bedrijfsleven benaderd om een Heren-Shed van de gemeente te worden.	Bootonderhoud	2x per week, maar vaak is er 5-6x per week iemand aanwezig.	3-4	Niet actief adverteren voor leden	Sociaal doel	Ontving een eerste subsidie van £5000 van de plaatselijke gemeente.
Shed 16 PP2	Tuinbouw/Houtwerkbewerking Shed in het natuurreservaat	Shed begon in februari 2019 en opende in april 2019. Natuurreservaat geadviseerd door de lokale Shed om de bijeenkomst voor sociaal ondernemerschap bij te wonen. Shed nog in aanbouw, maar open.	Houtwerk en tuinbouw leren	1-2x per week, Dinsdag 11:00 - 16:00 + een andere dag	6	Geadverteerd via folders die 10 leden aantrekken, ook via visitekaartjes.	Mogelijkheid om de geestelijke gezondheid te verbeteren	Hopend op enige financiering van de plaatselijke parochieraad. Gemeenteraad die geïnteresseerd is in het verstrekken van een subsidie. Raadslid die probeert Shed te verbinden met financiers. Geen uitgaande kosten.
Shed 17 PP2	Houtwerkshed in de Community Garden.	Shed begon onder lokaal Shed initiatief, nu gerund door lokaal sociaal ondernemerschap. Community Garden manager maakte deel uit van de eerste opzet van de Shed met 2 Leiders. Vorige Leiders vertrok na ruzie met tuinmanager en nieuwe Leider die in december 2018 werd aangesteld. Is 4-5 jaar open geweest.	Houtbewerking en groene houtbewerking. Dinsdag en zat specifiek voor het onderwijs. Maandag - groen hout. Thurs - algemeen werk	4x per week, Dinsdag & donderdag, 10:00 - 14:00 uur; maandag, 17:30 - 20:00 uur; zaterdag, am.	12	Nieuwe leden aantrekken via mond-tot-mondreclame. Had een wachtlijst in het verleden. Inductieproces waarbij leden 3 basisdingen maken.	Het aanleren van mensen om houtbewerking te doen, en de associatie met andere mensen	Community Garden controleert de bankrekening, niet toegestaan eigen bankkaart dus moeten facturen indienen bij de tuin. £10 eenmalige contributie, £2 per sessie. Had verschillende subsidies in het verleden.
Shed 18 PP2	Shed in de plaatselijke Community Garden	Tuin gericht op moeilijk te bereiken en mensen met leermoeilijkheden. Gelukscafé' voor een sociaal gesprek, en Shed voor activiteiten. Oorspronkelijk voor mensen met gezondheidsproblemen, nu open voor iedereen. Gehandicaptentoiletten toegevoegd.	Houtbewerking, koken, tuinieren. Gelukscafé als sociaal centrum	6x per week, 10:00 - 14:00	12	Niemand wordt weggestuurd.	Vriendschappen, geluk en een veilige omgeving opbouwen	Ontving een eerste gemeenschapsfonds van de Loterij. Ontving subsidie van supermarkten om jassen te laten maken en donaties (£1000). Wil Shed beschikbaar stellen voor degenen die het zich niet kunnen veroorloven via donaties.

DRAFT

Shed 19 PP2	Houtwerkshed en allocatie gevestigd binnen het Community Centre.		Doe-het-zelf en tuinieren	2x per week, Ma & Thurs	4			
Shed 20 PP6	Shed in een sociaal centrum	Gestart door het sociaal centrum	Tuin, Reparatiecafé, Koken, sociale uitstapjes	Dagelijks, 08:30 - 12:00 & 13:30 - 18:00	Werkplaats = 5 Tuin = 7	Adverteer via website, leden treden toe via mond-tot-mondreclame	Sociale interacties	Gefinancierd met subsidies
Shed 21 PP6	Shed in een sociaal centrum	Gestart en beheerd door het sociaal centrum. Leiders hebben geen volledige autonomie over de Shed.	Koken, tuinieren, IT-vaardigheden en computerbouw, houtbewerking	5x per week, Ma-Fri, 08:30 - 18:00 uur. Soms in het weekend	3-15			Gefinancierd door FEDER, SBS, en de stad.
Shed 22 PP6	Shed in een sociaal centrum	Gestart en beheerd door het sociaal centrum. Oorspronkelijk vooral vrouwen in het centrum. Shed geopend om mannen aan te trekken	Koken, tuinieren, reparatiecafé	Dagelijks, ma-vr, 08:30-12:00 & 13:30-18:00	5-10	Geen formele reclame, mond-tot-mondreclame	Leren op een ontspannen manier, het ontmoeten van de lokale bevolking	Gefinancierd door de regio
Shed 23 PP8	Shed in een sociaal centrum, maar gescheiden van de rest van het centrum.	Gestart door het sociaal centrum 12-18 maanden geleden. Leider benaderde het centrum en het gemeentehuis met een plan om een 'biodiversiteitsvluchtplaats' te maken. De leden blijven 6 maanden en kunnen zich dan aansluiten bij een ander sociaal centrum.	Biodiversiteitsopvang voor vogels en natuurlijke omgevingen, werkgelegenheidsadvies van specialisten, computerwerkplaats, kapper/zelfzorg, lesgeven aan kinderen, creëren van nestkastjes, sociale uitstapjes		15	Website sociaal centrum	Het introduceren van leden aan de gemeenschap. Vaardigheden delen en van elkaar leren	Gefinancierd door het Europees Fonds. Wil Shed zelfvoorzienend maken door de verkoop te verhogen
Shed 24 PP5	Meubelrestauratie Shed die jongeren een alternatief biedt voor een volledige taakstraf.	S Shed die 6 jaar geleden werd gecreëerd voor jonge volwassenen via de contacten van Leider met het buurthuis en de plaatselijke kringloopwinkel. Verschillende eerdere locaties, nu verhuisd naar een officiële locatie. Leden gestuurd via sociale diensten, rechtbanken, arbeidsbureaus als onderdeel van de taakstraf.	Reparatie en wederverkoop van gebruikt meubilair	2x per week, Ma & Dinsdag, 08:30 - 17:00 of 18:30 uur. Soms andere dagen en weekenden	3-4	Geen advertenties, niet in staat om mee te doen, tenzij er naar verwezen wordt.	Om mannen 'terug op de rails' te krijgen	De financiering voor de Shed komt van het lokale stadsbestuur. Verkoop gerenoveerde meubels om zelfvoorzienend te worden.

DRAFT

Shed 25 PP9	Sociaal centrum Shed met een verscheidenheid aan activiteitenklassen plus sociale ontmoetingen	Shed begon 5 jaar geleden op een andere locatie, om lokale mannen te helpen. Plannen om een internationaal uitwisselingsproject op te zetten. Functies die aan de leden worden aangeboden in het kader van een reïntegratieprogramma, betaald door de lokale overheid.	Tuinieren, koken, breien, sport en fitness, Nederlandse taalcursussen, werkgelegenheidsondersteuning, gezelschapsspelen, sociale activiteiten, fietsreparatie, spelavonden, sociale meet-ups voor live-voetbalwedstrijden.	Dagelijks, 10:00 - 17:00 uur en sommige dagen 15:00 - 22:00 uur.	30-40	Bereik en mond-tot-mondreclame	Verbinding maken met anderen, gezonder leven	Ontvang financiering van lokale financiers, Interreg en de stad. Leden betalen €15 voor 3 maanden sport met een lokale kortingskaart.

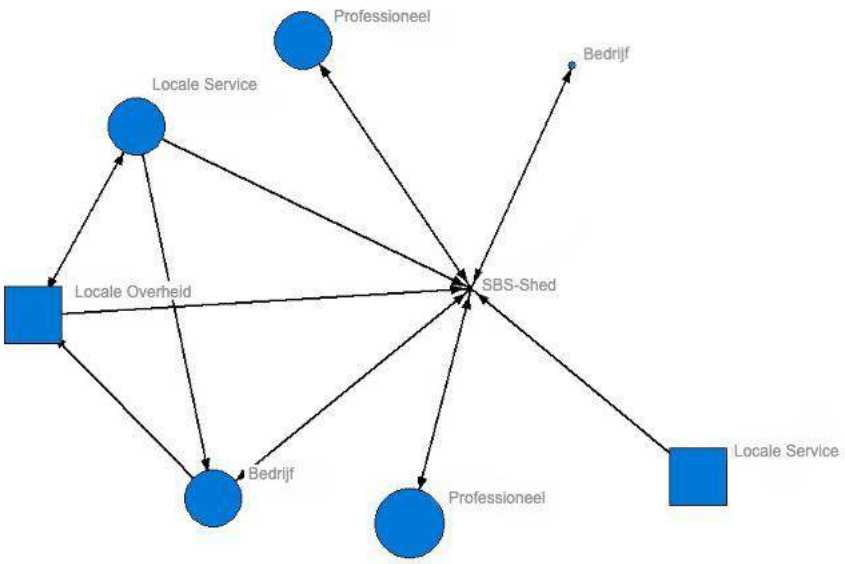
DRAFT

Shed Gemeenschapsvermogenkaart

Om te beoordelen in hoeverre de *Sheds* zijn ingebed in hun gemeenschap, is een vermogenskaart voor de gemeenschap gevisualiseerd ('Community Asset Mapping') met *Shed*-Leiders. Tabel 4 bevat netwerkmetingen die de relatieve eenvoud of complexiteit van de *Shed Community Assets* beschrijven, Figuur 5 bevat 5 vermogenskaarten die de verschillende netwerkgroottes en -kenmerken illustreren. Gemiddeld hadden *Sheds* 15,9 (+ 7,81) connecties met vermogens ('assets') gemaakt, waarbij de kleinste met 3 connecties en de grootste met 30 connecties. Er was een bescheiden, niet-significante trend dat de grotere vermogensnetwerken bestemd waren voor de *Sheds* die al langer bestonden. Wanneer de dichtheid in verhouding tot de omvang van het netwerk wordt beschouwd, is er weinig verschil tussen de *Sheds*. Dat wil zeggen dat de *Shed*-Leiders weinig verbindingen vertegenwoordigden tussen de organisaties en individuen die zij als belangrijk voor het beheer van de *Shed* aanhalen. De gemiddelde graad is minder gevoelig voor de omvang van het netwerk en er is te zien dat Figuur 5b en 5c de hoogste gemiddelde graad hebben, ondanks dat 5d meer vermogens in hun netwerk heeft. Dit wordt ook weerspiegeld door de gelijkenis van de hoge efficiëntiescores. Efficiëntie geeft een indicatie van de mate van controle of impact die de *Shed* heeft binnen hun gemeenschapsnetwerk, hoe hoger de waarde voor efficiëntie, hoe minder impact of controle de Leiders waarnemen over hun netwerk. In dit geval zou het erop wijzen dat de *Sheds* relaties aangaan met individuele groepen, organisaties, diensten en bedrijven, maar dat er geen verband bestaat tussen deze gemeenschapsgoederen of dat de Leiders van de *Sheds* niet op de hoogte zijn van een bepaald verband. Een voorbeeld hiervan is dat sommige *Sheds*-Leiders de SBS-projectpartner niet hebben gecontacteerd of dat zij de relatie die de projectpartner heeft met andere *Sheds*, liefdadigheidsinstellingen of gebieden van de overheid niet hebben gemeld.

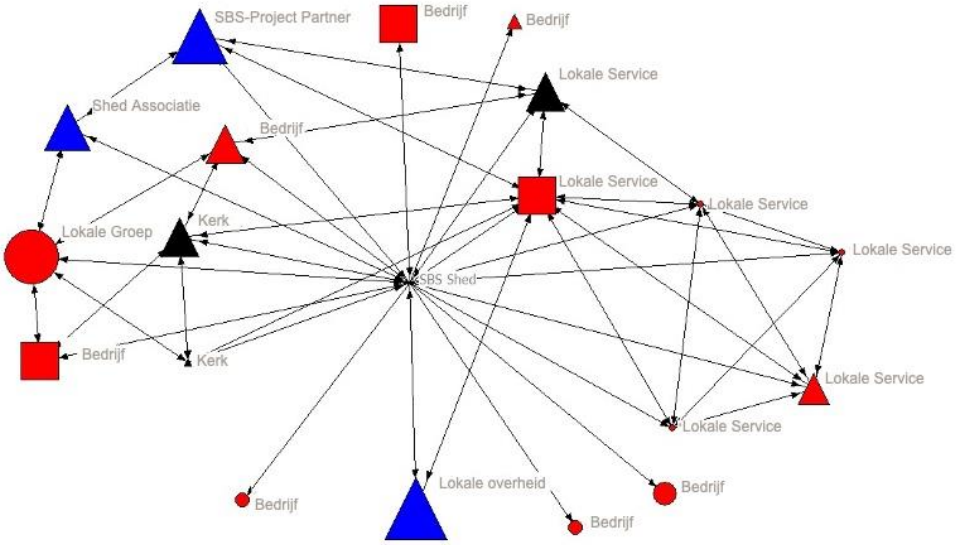
Table 4: Network measures for the SBS Shed Community Asset Networks (*N* = 21).

Shed	Netwerkgrootte	Netwerkdichtheid	Gemiddelde Graad	Efficiëntie	Jaren actief
Shed 1 (b)	19	0.15	1.37	0.93	25
Shed 2	16	0.08	0.63	0.96	2
Shed 3	22	0.10	1.09	0.95	1
Shed 4	7	0.19	0.57	0.92	2
Shed 5	25	0.07	0.88	0.96	1
Shed 6	30	0.05	0.73	0.98	5
Sheds 7-10	17	0.06	0.47	0.97	3
Shed 11	25	0.11	1.28	0.95	5
Shed 12 (d)	28	0.02	0.29	0.99	5
Shed 13	13	0.09	0.54	0.96	3
Shed 14	18	0.14	1.17	0.94	3
Shed 15	7	0.14	0.43	0.94	Niet gegeven
Shed 16	12	0.15	0.83	0.93	1
Shed 17	20	0.02	0.20	0.99	5
Shed 18	10	0.00	0.00	1.00	4
Shed 19	17	0.14	1.12	0.93	Niet gegeven
Shed 20	3	0.33	0.33	0.89	1
Shed 21	5	0.00	0.00	1.00	1
Shed 22	4	0.17	0.25	0.94	1
Shed 23 (a)	7	0.10	0.29	0.96	2
Shed 24 (e)	13	0.08	0.46	0.96	6
Shed 25 (c)	21	0.16	1.62	0.92	5
Mean	*15.41*	*0.11*	*0.66*	*0.95*	*4.05*
St Dev	*7.97*	*0.08*	*0.45*	*0.03*	*5.23*

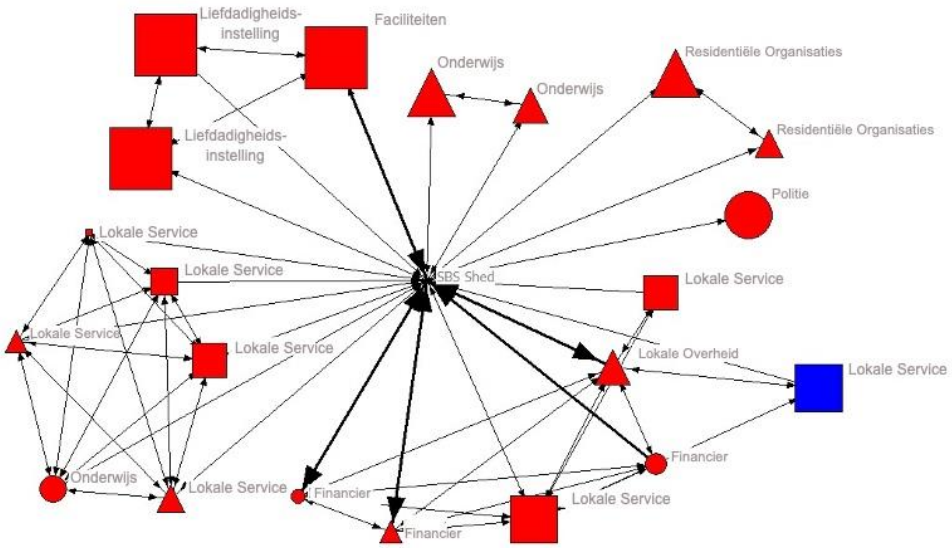


a

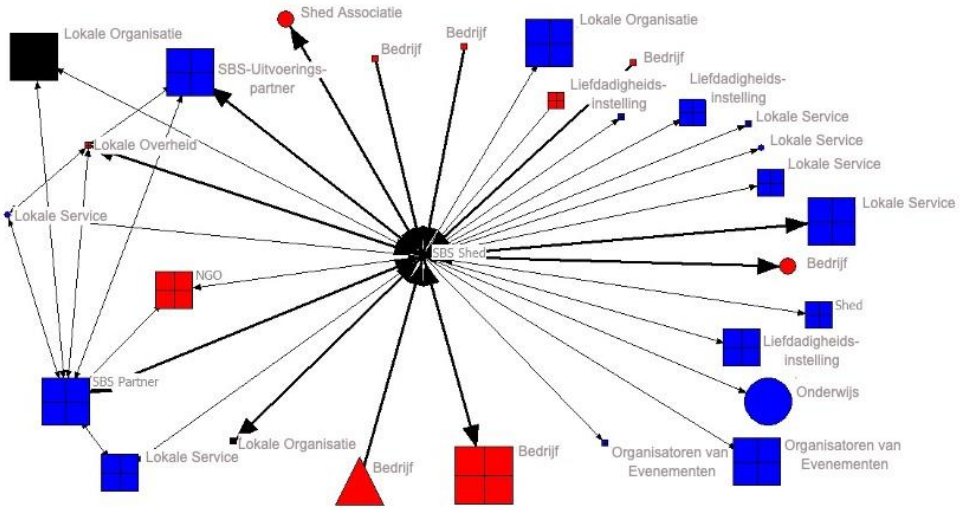
b


SBS-Project Partner
Bedrijf
Bedrijf
Lokale Service
Shed Associatie
Bedrijf
Lokale Service
Lokale Service
Lokale Groep
Kerk
Lokale Service
SBS Shed
Bedrijf
Kerk
Lokale Service
Lokale Service
Lokale overheid
Bedrijf
Bedrijf
Bedrijf

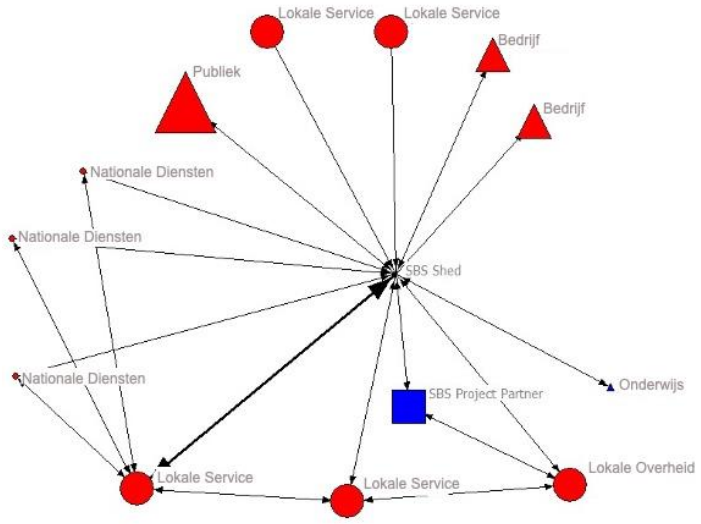
c


Liefdadigheids-instelling
Faciliteiten
Onderwijs
Onderwijs
Residentiële Organisaties
Residentiële Organisaties
Liefdadigheids-instelling
Politie
Lokale Service
Lokale Service
SBS Shed
Lokale Service
Lokale Service
Lokale Service
Lokale Overheid
Lokale Service
Financier
Onderwijs
Lokale Service
Financier
Lokale Service
Financier

d


Shed Associatie
Lokale Organisatie
Bedrijf
Bedrijf
Lokale Organisatie
SBS-Uitvoerings-partner
Bedrijf
Liefdadigheids-instelling
Liefdadigheids-instelling
Lokale Service
Lokale Service
Lokale Overheid
Lokale Service
Lokale Service
Lokale Service
SBS Shed
Bedrijf
NGO
Shed
Liefdadigheids-instelling
SBS Partner
Onderwijs
Lokale Organisatie
Lokale Service
Bedrijf
Bedrijf
Organisatoren van Evenementen
Organisatoren van Evenementen

e



Figuur 5: SBS *Shed* Community Asset Maps. Sleutel - Eerste Contact = Kleur (Blauw = *Shed*; Rood = Asset; Zwart = Wederzijds); Communicatiewijze = Vorm (Cirkel = E-mail; Vierkant = In Persoon; Driehoek = Telefoon; Vierkant = Gemengd); Frequentie van de communicatie = Grootte van de vorm; Sterkte van de relatie = Dikte van de lijn (Dik = Sterk; Dun = Zwak).

Figuur 5a geeft een Franse *Shed* weer die een klein aantal connecties met de gemeenschap meldt en met een laag aantal connecties tussen deze organisaties. Alle middelen worden gerapporteerd als contacten die de *Shed* heeft gelegd met andere organisaties en het merendeel van de communicatie met deze organisaties verloopt via e-mail. Daarnaast blijkt deze *Shed* vooral wederzijdse relaties (dubbele pijlpunten) te hebben met deze connecties/vermogens (‘*assets’*). De lokale overheid en diensten zijn middelen voor de *Shed* (pijlpunt in de *Shed).*

Figuur 5b is een Hampshire *Shed* die al ongeveer 25 jaar bestaat. Het dient als een sociaal knooppunt en de genoemde verbindingen zijn meestal een afspiegeling van organisaties en bedrijven die worden gebruikt voor sociale activiteiten en bijeenkomsten. De lokale diensten die door deze *Shed* worden ontsloten, zijn bijna uitsluitend gezondheidsgerelateerd. Ook hier lijkt de communicatie te verlopen via telefoon of e-mail. Zoals eerder vermeld, heeft de Leider van deze *Shed* een aantal onderlinge verbanden tussen de middelen weergegeven, die zijn

DRAFT

gegroepeerd per functie of dienst (d.w.z. SBS-beheer, financiering, doorverwijzing naar de gezondheidszorg en sociale voorzieningen).

Figuur 5c is de *Shed* uit Nederland en hoewel het niet de grootste vermogenskaart is die is afgebeeld, heeft deze *Shed* de hoogste gemiddelde graad (d.w.z. de grootste dichtheid bij controle op de grootte). Uit dit netwerk blijkt dat er sterke relaties zijn ontstaan met de SBS-projectpartner waar de *Shed* is ondergebracht. Daarnaast zijn er sterke banden ontstaan met financiele sponsors. Voor deze *Shed* vindt de meeste communicatie plaats via de telefoon of 'face-to-face' en deze contacten zijn in eerste instantie geïnitieerd door de vermogens (met uitzondering van één).

Figuur 5d is een Kent *Shed*, terwijl het een van de grotere vermogenskaarten heeft, is de gemiddelde graad vrij laag en het rendement zeer hoog. Uit de visualisatie blijkt dat de *Shed* (blauw) een aantal individuele contacten met de gemeenschap face-to-face (vierkant) heeft geïnitieerd. Dit in tegenstelling tot de andere netwerken die in figuur 5 zijn gevisualiseerd.

Figuur 5e is de Belgische *Shed* en hier heeft vermogenskaart 13 verbindingen. Als we naar deze kaart kijken, zijn de meeste contacten met de vermogens geïnitieerd door de vermogens in plaats van door de *Shed* en de communicatie lijkt te verlopen via e-mail of telefoon. In dit netwerk heeft de *Shed* een sterke relatie met de lokale sociale diensten en de organisatie lijkt verbonden met een aantal andere organisaties binnen de lokale gemeenschap of op nationaal niveau.

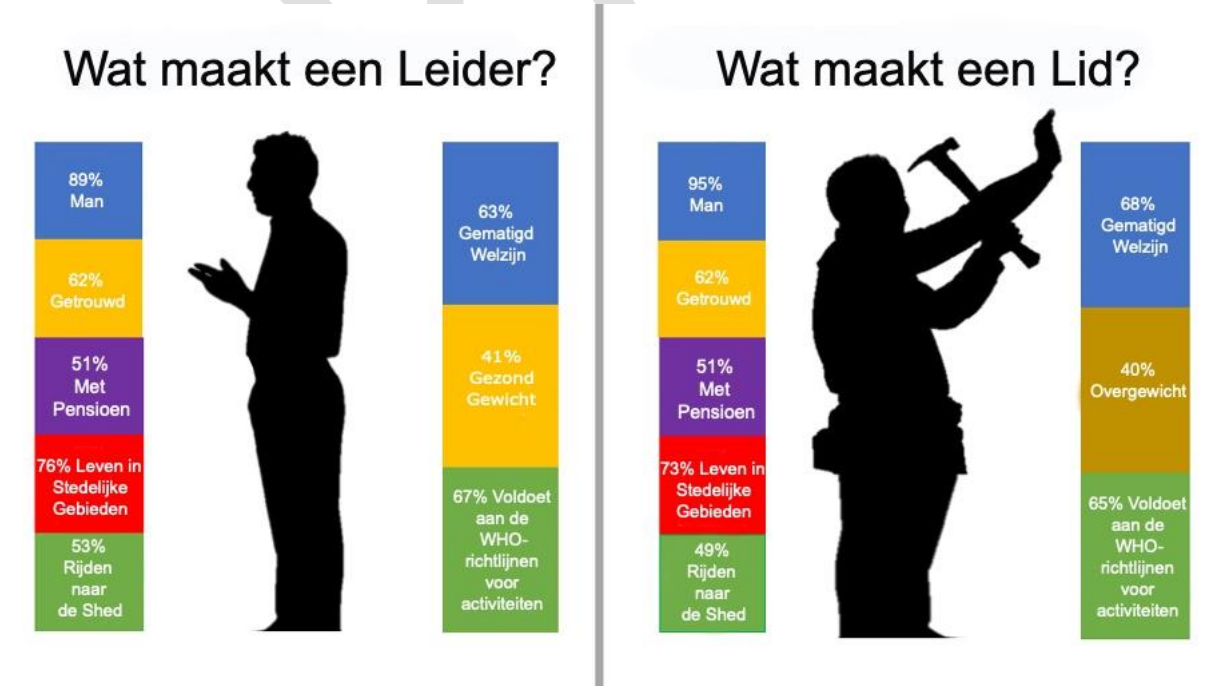
In de basisgegevens lijkt het erop dat de vermogenskaarten van de gemeenschap van de *Sheds* klein zijn en niet met elkaar in verbinding staan. Er is een verscheidenheid aan contacten tussen de *Sheds* en hun gemeenschap, d.w.z. leden van het publiek, andere *Sheds*, lokale overheden, lokale gezondheidsdiensten (wederzijdse doorverwijzing, opleiding),

werkgelegenheidsdiensten (wederzijdse doorverwijzing, opleiding), bedrijven (voor materiaal, sociale activiteiten, financiering, verzekering), vrijwilligersorganisaties, scholen (voor werk), lokale liefdadigheidsinstellingen (voor werk en doorverwijzing) en nationale liefdadigheidsinstellingen (voor financiering en doorverwijzing). De meeste *Sheds* hebben met deze middelen contact opgenomen via persoonlijke contacten van *Shed*-Leiders of Projectpartners. In dit stadium lijken de contacten te verlopen via 'niet-face-to-face' communicatie zoals de telefoon of e-mail en zijn er minder sterke contacten met vermogens dan met zwakke contacten. Het merendeel van de relaties tussen de vermogens en de *Shed* wordt momenteel echter als wederkerig beschreven. In dit stadium zijn dit soort netwerken te verwachten en het zou te verwachten zijn, dat netwerken in omvang, dichtheid en kwaliteit zullen groeien wanneer ze op het tweede moment worden beoordeeld.

DRAFT

Wie gaat er naar een SBS-Shed?

Demografische informatie die een blauwdruk (*'blueprint'*) voor een typische SBS-Leider en -Lid weergeeft, wordt weergegeven in figuur 6. Deze gegevens geven een overzicht van het geslacht, de burgerlijke staat, de arbeidsstatus, de woonlocatie en de wijze van reizen naar de *Shed* voor beide functies; evenals een overzicht van de gemeenschappelijke gezondheidstoestand voor beide functies, met inbegrip van geestelijk welzijn, BMI, en het voldoen aan de WHO-richtlijnen voor lichaamsbeweging. Leiders en Leden waren vergelijkbaar met betrekking tot demografische descriptoren, met de typische SBS-*Shedder* rapportage als getrouwd, gepensioneerd, mannen, reizen naar de *Shed* met de auto van stedelijke woonlocaties. Evenzo rapporteerden SBS-*Shedders* vergelijkbare gezondheidsinformatie, waaronder matig welzijn, en het voldoen aan de richtlijnen voor lichaamsbeweging, maar de BMI van de Leiders had over het algemeen een gezond gewicht, terwijl de Leden overgewicht hadden.

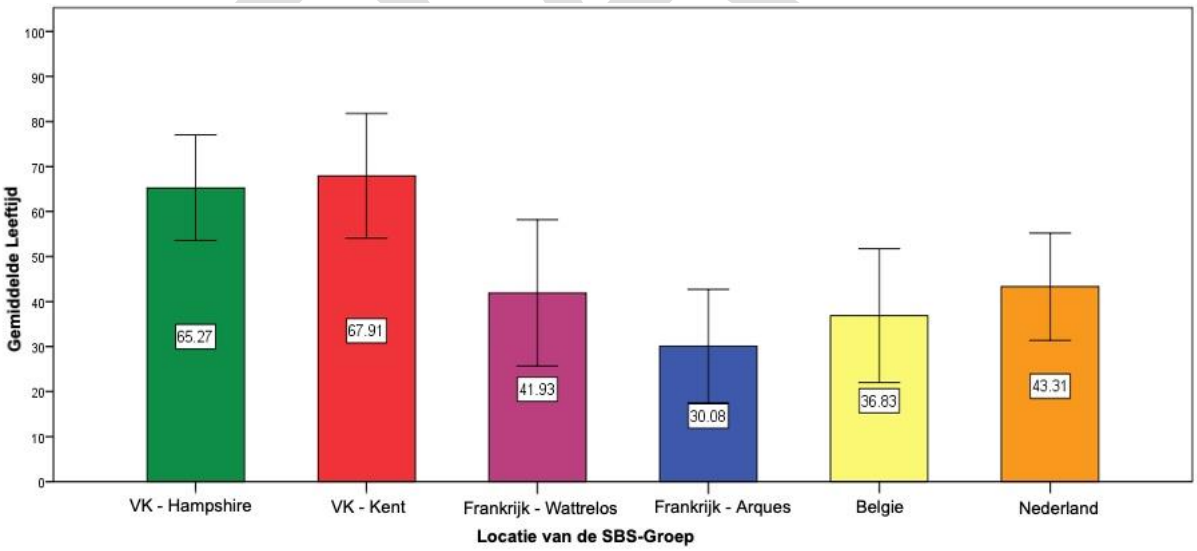


Figuur 6. Overzicht van de demografische en gezondheidsstatus van de typische SBS-Leider en het Lid.

Demografische gegevens

De resultaten van de uitgebreide CHAID ondersteunen de bovenstaande overzichten van de Leiders en Leden, door aan te geven dat er geen significante interacties waren tussen de demografische variabelen (alle ps > 0,05), aangezien er geen niveaus in de CHAID-boom werden gekweekt. Dit gaf aan dat de SBS-Leiders en -Leden met betrekking tot alle demografische variabelen vergelijkbaar waren.

Gemiddeld was er weinig verschil tussen Leiders en Leden wat betreft leeftijd (Leiders 58,14, Leden 56,95). De Britse *Sheds* hebben oudere *Shedders* (Hampshire 66.27, Kent 67.91), elk boven de pensioenleeftijd (65 jaar). Arques daarentegen had de jongste gemiddelde leeftijd van *Shedders* (30,06 jaar) en alle *Shedders* uit Frankrijk, België en Nederland waren gemiddeld binnen de werkende leeftijd (zie figuur 7 voor de gemiddelde leeftijd in de vestigingen van de *Shedders*).



Figuur 7. Gemiddelde leeftijden in de stallingsplaatsen

In het hele project toonde elke locatie van de *Shed* een vergelijkbare verhouding van Leiders tot de Leden binnen hun *Sheds*, $\chi 2$ (5, N = 233) = 1,84, p = 0,87, ϕc = 0,09, met aanzienlijk

meer Leden (N = 188) dan Leiders (N = 45), χ2 (1, N = 233) = 87,76, p < 0,001, w = 0,78. Voor elke Leider zijn er ongeveer vier Leden.

Vergelijkingen tussen de demografische gegevens van de *Shedders* over het hele project en tussen de functies van de *Shedders*, de locaties en de functies binnen de locaties zijn samengevat in tabel 5. De in het grijs geaccentueerde gegevens zijn vergelijkingen waarbij een significant verschil tussen de variabelen is gevonden. Er zijn geen vergelijkingen gemaakt tussen de gegevens van de Leider en de locaties van de *Shedders*, omdat het aantal Leiders te laag was om de analyse uit te voeren.

Tabel 5: Chi-kwadraatvergelijkingen van de demografische gegevens van Shedder.

	Alle Deelnemers	*Vs. Shed-Locatie*	*Vs. Shed-Functie*	*Vs. Leden in Locatie*
Geslacht	χ^2 (1, N = 232) = 182.91, p < 0.001, w = 0.888	χ^2 (5, N = 232) = 5.36, p = 0.37, ϕ_c = 0.15	χ^2 (1, N = 232) = 3.20, p = 0.74, ϕ_c = 0.117	χ^2 (5, N = 187) = 7.80, p = 0.17, ϕ_c = 0.20
Burgelijke Status	χ^2 (1, N = 231) = 14.01, p < 0.001, w = 0.246	χ^2 (1, N = 231) = 54.25, p < 0.001, ϕ_c = 0.485.	χ^2 (1, N = 231) = 0.00, p = 0.986, ϕ_c = 0.001	χ^2 (1, N = 231) = 42.92, p < 0.001, ϕ_c = 0.480.
Woonplaats	χ^2 (1, N = 233) = 52.88, p < 0.001, w = 0.476.	χ^2 (5, N = 233) = 29.92, p <0.001, ϕ_c = 0.358	χ^2 (1, N = 233) = 0.087, p = 0.768, ϕ_c = 0.19	χ^2 (5, N = 188) = 27.33, p < 0.001, ϕ_c = 0.381.
Reis naar Shed	χ^2 (1, N = 227) = 4.23, p = 0.04, w = 0.138.	χ^2 (5, N = 227) = 54.71, p < 0.001, ϕ_c = 0.491.	χ^2 (1, N = 227) = 1.03, p = 0.310, ϕ_c = 0.067.	χ^2 (5, N = 183) = 54.13, p < 0.001, ϕ_c = 0.529.

Uit tabel 5 blijkt dat de demografische gegevens niet verschillen tussen de Leiders en de Leden, maar dat er vaak wel verschillen te zien zijn tussen de locaties van de *Sheds*. Aanzienlijk meer *Shedder*s in het hele project meldden dat ze mannelijk waren, getrouwd, in stedelijke locaties (zoals steden of dorpen) woonden en met persoonlijk of openbaar vervoer naar de *Shed* reisden (zoals rijden, treinen, bussen, taxi's, scootmobielen of autodelen).

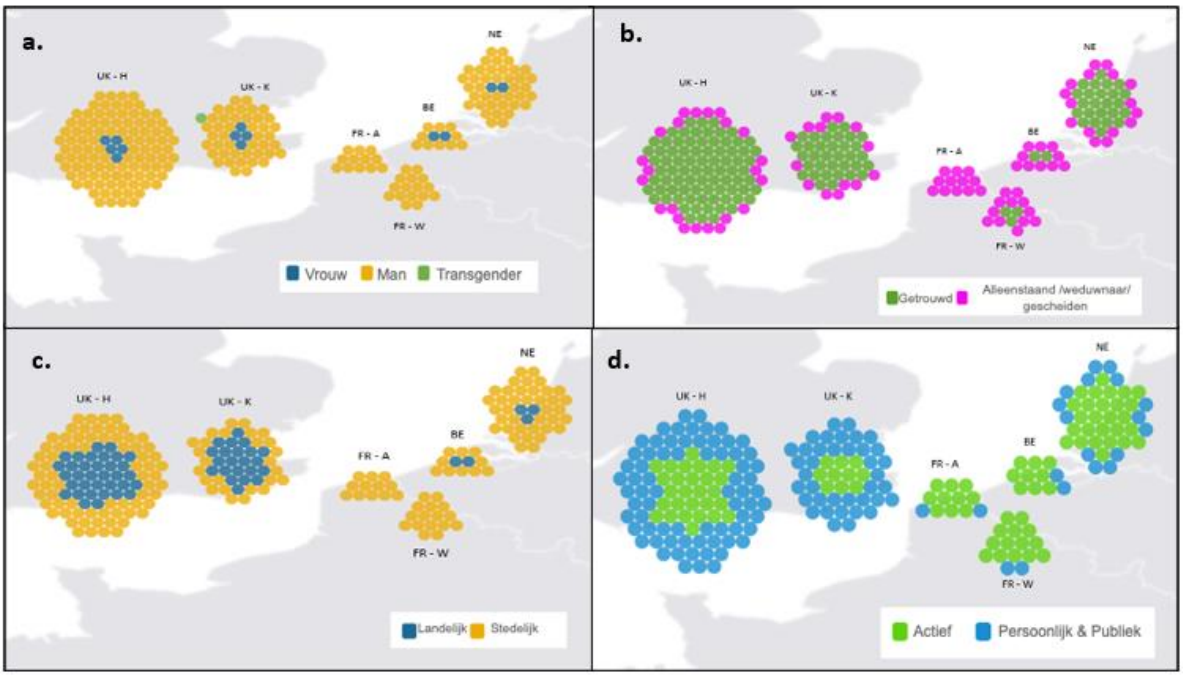
Aanzienlijk meer *Shedders* uit het Verenigd Koninkrijk meldden gehuwd te zijn, en aanzienlijk meer uit België en Frankrijk meldden ongehuwd te zijn (met inbegrip van de weduwen en gescheiden personen). Dit werd herhaald bij het verwijderen van Leiders uit de analyse. Bij het vergelijken van de functies binnen de *Sheds*, werd zowel de Leiders als de Leden precies dezelfde verhouding van gehuwde (62%) tot ongehuwde (38) gerapporteerd. Om te bepalen of het verschil in burgerlijke staat te wijten was aan de gemiddelde leeftijd van de *Shed* locaties, werd een hiërarchische logistieke regressie uitgevoerd, waarbij de *Shed* locaties gecodeerd werden als het Verenigd Koninkrijk en Europa. Leeftijd werd opgenomen in de eerste stap van de regressie, en landen in de tweede stap. Leeftijd voorspelde significant de huwelijksstatus in blok één, maar het toevoegen in land heeft het voorspellingsmodel niet significant verbeterd, wat suggereert dat er geen significant landelijk effect is op de huwelijkse staat van *Shedders*, en de gevonden variantie van de chi-kwadraat analyses kan worden verklaard door de verschillen in leeftijd in deze locaties.

Aanzienlijk meer *Shedders* uit beide locaties in het Verenigd Koninkrijk, evenals Leden die alleen uit Kent komen, kwamen uit landelijke locaties, terwijl *Shedders* uit zowel Franse als Nederlandse locaties uit stedelijke gebieden kwamen (adj es > 1,96). Dit was ook het geval bij het vergelijken van de gegevens van de Leden alleen.

Aanzienlijk meer *Shedders* in het hele project maakten gebruik van persoonlijk/openbaar vervoer om de *Sheds* te bezoeken, terwijl aanzienlijk meer in België, Frankrijk en Nederland gebruik maakten van actieve verplaatsingen (adj es > 1,96). Dit was ook het geval bij de beoordeling van de gegevens van de leden alleen op deze locaties. De cijfers 8a-d tonen de spreiding van de demografische gegevens voor alle *Shedders* over het project.

DRAFT

Kortom, er werden geen verschillen gevonden tussen de demografie van Shed-Leider en die van de leden, maar er bestonden wel verschillen tussen de locaties voor alle variabelen, behalve voor het geslacht.



Figuur 8. Verspreiding van demografische gegevens over het project, met inbegrip van geslacht (a), burgerlijke staat (b), woonplaats (c) en wijze van vervoer naar de *Shed* (d).

Gezondheidsgegevens

De *Shedders* hebben aangeven dat ze vaker naar de huisarts gaan dan naar het ziekenhuis voor medische afspraken. In Wattrelos meldde *Shedders* een groter aantal medische afspraken dan andere locaties, terwijl *Shedders* in België het minst regelmatig het ziekenhuis bezocht, maar de huisarts regelmatiger dan andere locaties. Over het geheel genomen zijn er weinig verschillen tussen de medische afspraken van de Leiders (huisarts 3.16, ziekenhuis 1.88) en die van de Leden (huisarts 3.01, ziekenhuis 2.02), wat wordt ondersteund door de bevindingen van de BCa bootstrapped t-test, die geen significante verschillen aan het licht hebben gebracht.

Vergelijkingen tussen de gezondheidsgegevens van *Shedders* over het hele project, en tussen de functies van *Shedders*, de locaties en de functies binnen de locaties, worden samengevat in tabel 6. Op dezelfde manier zijn de in het grijs gemarkeerde vergelijkingen een vergelijking waarbij een significant verschil tussen variabelen werd gevonden, en zijn er geen vergelijkingen gemaakt tussen de Leider-gegevens en de locaties van de *Shed,* omdat het aantal Leider-locaties te laag was om een analyse uit te voeren.

Tabel 6: Chi-kwadraatvergelijkingen van de gezondheidsgegevens van de *Shedder*

	Alle Deelnemers	*Vs. Shed-Locatie*	*Vs. Shed-Functiel*	*Vs. Leden in Locatie*
BMI	χ^2 (3, N = 226) = 4.84, p = 0.089, w = 0.15	χ^2 (10, N = 225) = 26.42, p = 0.003, ϕ_c = 0.24	χ^2 (2, N = 226) = 1.49, p = 0.48, ϕ_c = 0.08	χ^2 (10, N = 181) = 27.152, p = 0.002, ϕ_c = 0.27
Voldoen aan de WHO-richtlijnen voor lichaamsbeweging	χ2 (1, N = 195) = 17.85, p < 0.001, w = 0.303	χ^2 (5, N = 195) = 7.71, p = 0.173, ϕ_c = 0.199	χ^2(1, N =195) = 0.12, p = 0.729, ϕ_c = 0.25	χ^2 (5, N = 158) = 8.54, p = 0.129, ϕ_c = 0.233
Mentale Gezondheid (WEMWBS)	χ^2 (2, N =216) = 112.69, p < 0.001, w = 0.722	χ^2 (10, N = 216) = 8.37, p = 0.059, ϕ_c = 0.139	χ^2 (2, N = 216) = 4.24, p = 0.120, ϕ_c = 0.140	χ^2 (10, N = 173) = 9.70, p = 0.467, ϕ_c = 0.167

Uit tabel 6 blijkt dat uit vergelijkingen van de gezondheidsgegevens van de deelnemers weinig significante interacties zijn gevonden. Net als bij de demografische gegevens verschilden de gezondheidsgegevens niet tussen de Leiders en de Leden.

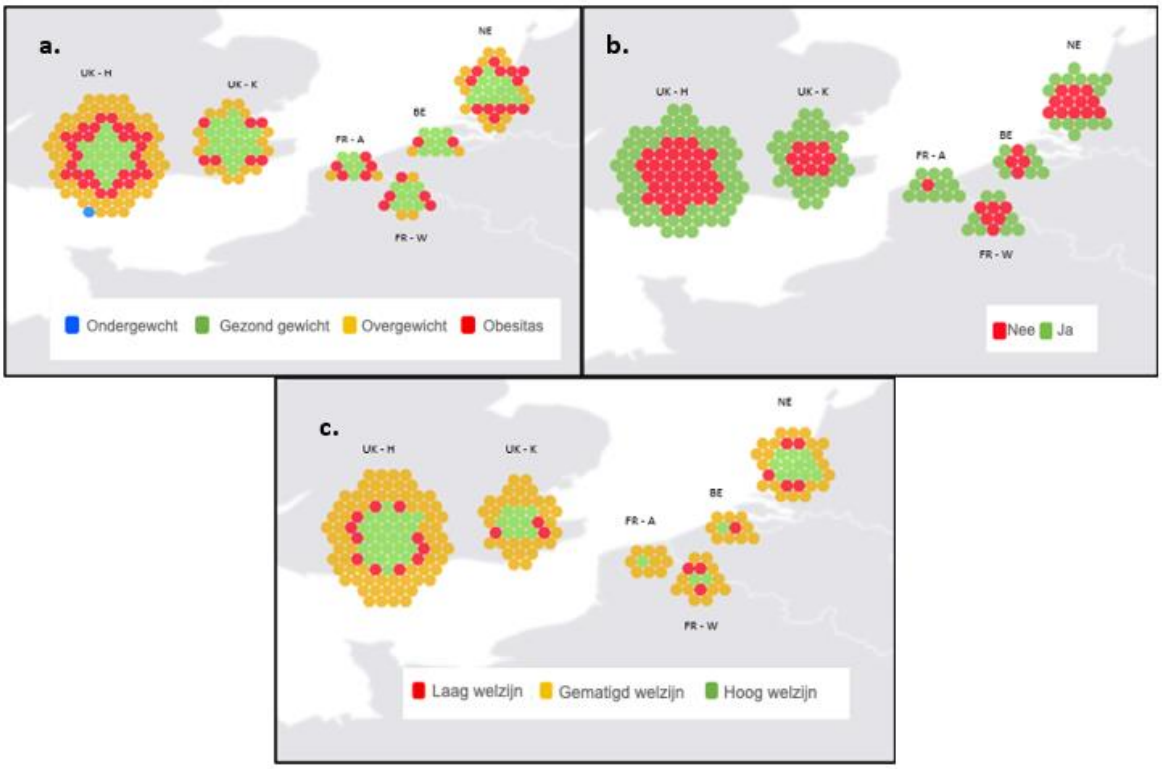
Hoewel er geen significante verschillen waren bij het vergelijken van de BMI-categorieën van alle deelnemers, werd er wel een significante interactie gevonden tussen de locaties van de *Shed*. Aanzienlijk meer *Shedders* in België en Kent hadden een gezond gewicht en *Shedders* in Hampshire hadden overgewicht. In Wattrelos bleken *Shedders* een gezond gewicht te hebben, terwijl in Arques meer *Shedders* dan verwacht zwaarlijvig waren (bijna statistisch significant). Deze zelfde interacties werden gevonden bij het verkennen van de reacties van de Leden alleen, evenals een aanzienlijk hoger aantal Hampshire-Leden die worden geclassificeerd als

zwaarlijvig. Om te zien of leeftijd een mogelijke verklaring was voor deze interacties, werd een tweezijdige ANOVA uitgevoerd (met behulp van BCa bootstrap op 2000 resamples), waarbij geen interactie tussen BMI en leeftijd werd aangetoond, $F(10, 196) = 1.32$, $p = 0.22$. Figuur 9a toont de spreiding van de BMI-data over het project voor alle *Shedders.* De resultaten van de BCa bootstrapped t-tests lieten echter een significant verschil zien tussen de BMI-scores ($p = 0{,}044$), waarbij de Leiders een 1,5 punt lagere BMI hadden dan de Leden. Dit zou de bevindingen in figuur 5 ondersteunen, dat Leiders typisch gezonder zijn dan de Leden.

Een significant hoger aantal *Shedders* meldde dat ze voldeden aan de WHO-richtlijnen voor lichaamsbeweging dan niet, maar er waren geen significante interacties tussen de locaties of functies in de *Shed*. De gegevens over lichaamsbeweging werden ook vergeleken met de nationale gemiddelden van degenen die aan de richtlijnen voor lichaamsbeweging voldeden. Uit deze vergelijkingen bleek dat alleen de *Shedders* van Wattrelos (9,5% lager dan het Franse gemiddelde) en België (137% hoger dan het Belgische gemiddelde) significant verschilden van hun nationale gemiddelden. De spreiding van *Shedders* die voldoen aan de richtlijnen voor lichaamsbeweging over het project is te zien in figuur 9b.

Aanzienlijk meer *Shedders* meldden gematigd geestelijk welbevinden bij het vergelijken van alle deelnemers, zoals gemeten door de WEMWBS, maar er werden geen interacties gezien tussen de locaties van de *Shed* of de functies in de *Shed*. Echter, bij het vergelijken van de WEMWBS-totaalscores werd een significant verschil gevonden tussen *Shed*-functies ($p = 0{,}049$) met Leiders die 2,6 lager (omgekeerd) scoorden in vergelijking met de Leden, wat duidt op een betere mentale welzijnsstatus voor Leiders. Figuur 9c toont de categorieën van gegevens over geestelijk welbevinden in het hele project.

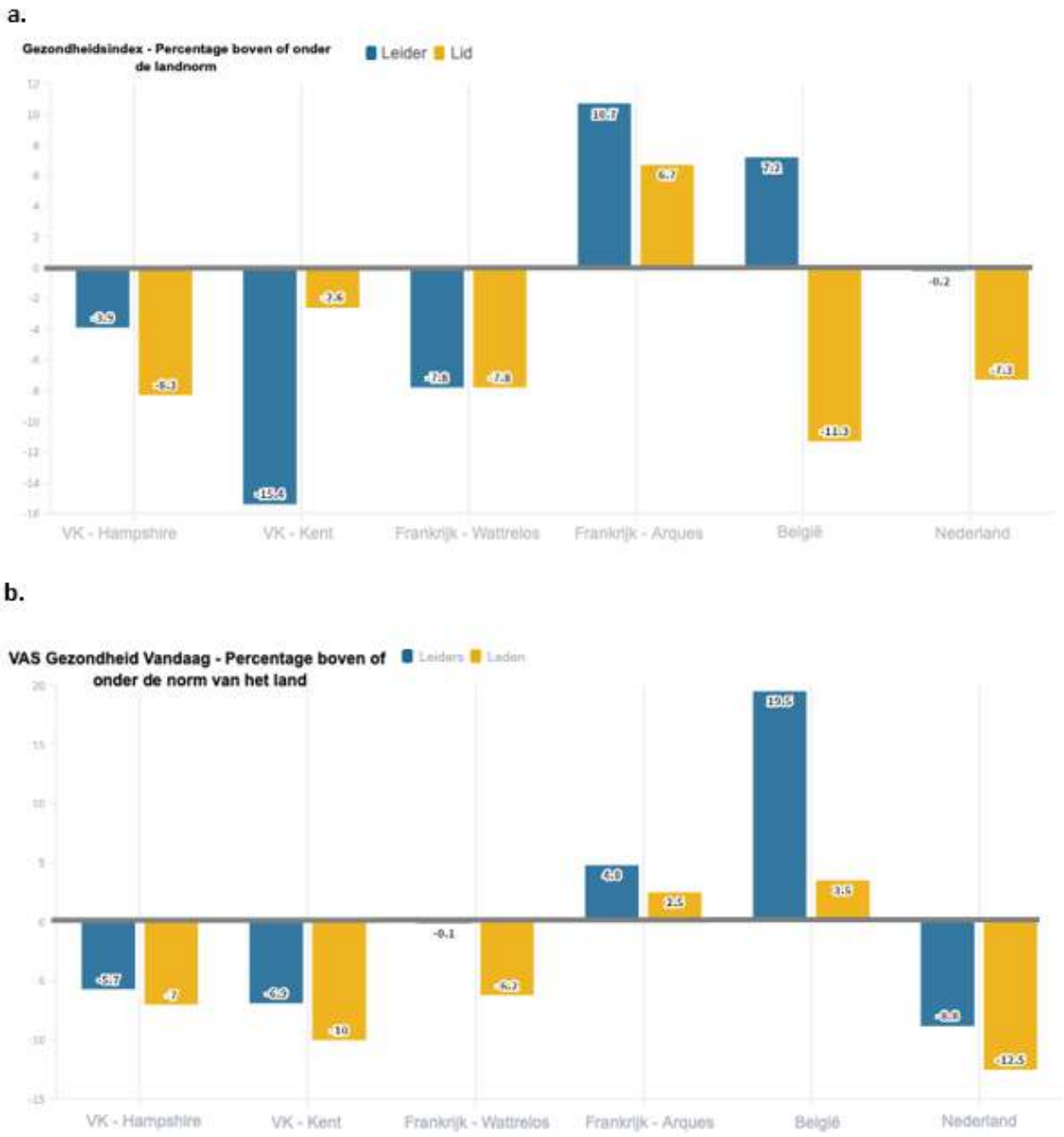
DRAFT



Figuur 9. Verspreiding van gezondheidsgegevens over het project, met inbegrip van de BMI (a), het voldoen aan de WHO-richtlijnen voor lichaamsbeweging (b), en geestelijk welzijn, ontleend aan de WEMWBS-scores (c).

In vergelijking met de nationale normwaarden scoorden *alle SBS-Shedders*, met uitzondering van twee regio's (Arques *Shedders* en Belgische Leiders), een lagere gezondheidsindex dan de nationale normwaarden. Ook bij de beoordeling van de huidige gezondheidsscores van VAS scoorden alleen Arques en Belgische *Shedders* hoger dan de nationale normwaarden. Het grootste verschil tussen *Shedder* en nationale normen was in Kent, waar Leiders gemiddeld 15,4% lager scoorden, en in België, waar Leiders gemiddeld 19,5% hoger scoorden dan de nationale normgezondheidsindex en VAS-scores. Er waren kleine verschillen tussen Leiders en Leden in de regio's voor zowel de index als de gezondheidsscore van vandaag de dag, waarbij Leiders slechts marginaal hoger scoorden dan Leden (Leiders 0,818, 77,76; Leden 0,811, 75,39). Echter, de BCa bootstrapped t-test bleek dit verschil niet significant bereikt te zijn. Het grootste Leider-Lid verschil was in België, waar Leiders 7,2% boven de nationale

normindex scoorden, terwijl de leden 11,3% lager scoorden. De cijfers 10a en 10b geven de verschillen weer tussen de Leiders en de Leden in elke *Shed*-locatie en de nationale normen, 10a geeft de index weer en 10b geeft de huidige VAS-scores weer. In het algemeen, de meerderheid van de *Shedders* zelfrapportage lagere functionele gezondheid dan de nationale gemiddelden, met die scoren hoger de neiging om Leiders te zijn. De BMI is de enige gezondheidsvariabele waar verschillen tussen locaties werden gevonden.



Figuur 10. Vergelijking van de gegevens van de Leider- en ledengezondheidsindex (a) en het VAS-gezondheidsbestand van vandaag (b) met de nationale normwaarden.

Inzetbaarheidsgegevens

Vergelijkingen tussen *Shedders*' tewerkstellingsgegevens over het hele project, en tussen *Shedders'* functies, locaties en functies binnen locaties, zijn samengevat in tabel 7. De in het grijs geaccentueerde gegevens vertegenwoordigen vergelijkingen waarbij een significante interactie tussen variabelen werd gevonden, en er werden geen vergelijkingen uitgevoerd tussen de gegevens van Leider en de locaties van de *Shed* omdat het aantal Leiders te laag was om de analyse uit te voeren.

Tabel 7: Chi-kwadraatvergelijkingen van Shedder inzetbaarheidsgegevens

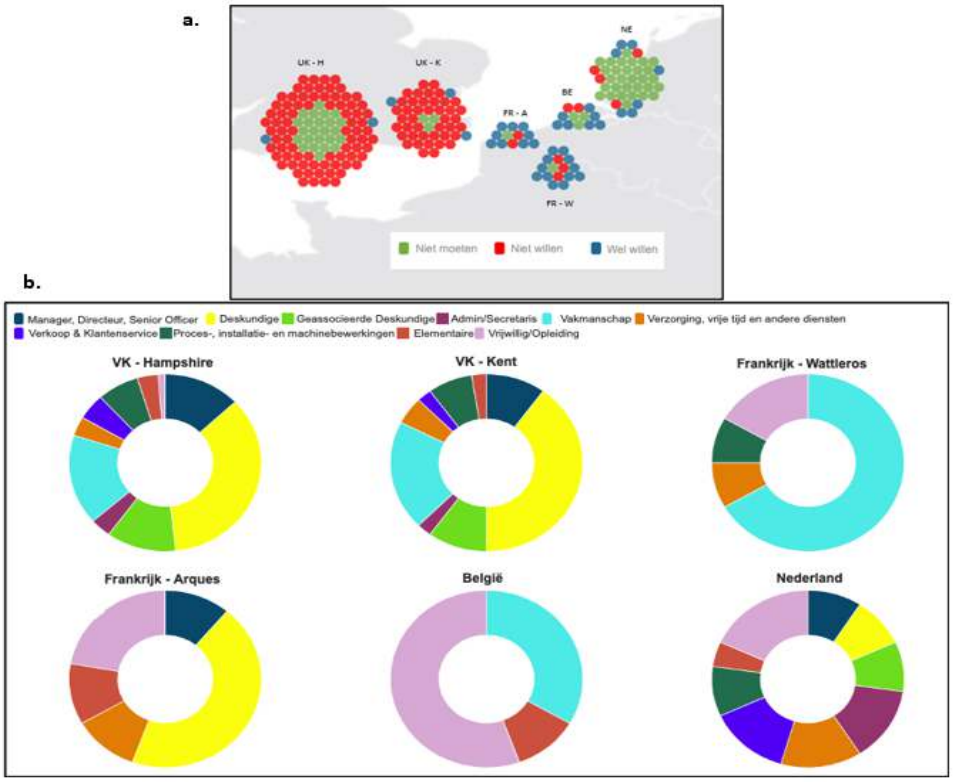
	Alle Deelnemers	*Vs. Shed Locatie*	*Vs. Shed Rol*	*Vs. Leden in Locatie*
Werk Zoeken	χ^2 (2, N = 233) = 58.05, p < 0.001, w = 0.499	χ^2 (10, N = 233) = 170.48, p <0.001, ϕ_c = 0.605	χ^2 (2, N = 233) = 4.92, p = 0.085, ϕ_c = 0.145	χ^2 (10, N = 233) = 146.82, p < 0.001, ϕ_c = 0.624
Meest recente beroepscategorie	χ^2 (9, N = 177) = 104.07, p < 0.001, w = 0.767	χ^2 (45, N = 177) = 102.28, p < 0.001, ϕ_c = 0.340.	χ^2 (9, N = 177) = 7.66, p = 0.569, ϕ_c = 0.208	χ^2 (45, N = 143) = 81.196, p = 0.001, ϕ_c = 0.337.

Net als bij de demografische en gezondheidsgegevens waren er geen interacties tussen de functie binnen de *Shed* en de meest categorie van recent werkzoekenden. In het hele project meldden significant meer *Shedders* dat ze niet naar werk wilden zoeken (wat betekent dat ze gepensioneerd zijn, of werkloos zijn maar niet op zoek naar werk), terwijl significant meer *Shedders* meldden dat ze niet naar werk hoefden te zoeken in Nederland (d.w.z. momenteel in dienst zijn). Significant meer *Shedders* in het Verenigd Koninkrijk willen niet naar werk zoeken op beide locaties. Daarentegen waren degenen die wel werk willen vinden afkomstig uit de Belgische, Arque- en Wattrelos-Sheds (adj es ±1,96). Dit patroon werd nagebootst toen Leiders uit de analyse werden gehaald. Meer Leiders meldden dat ze geen werk hoefden te vinden, terwijl meer Leden meldden dat ze dat wel wilden, maar geen van beide was

DRAFT

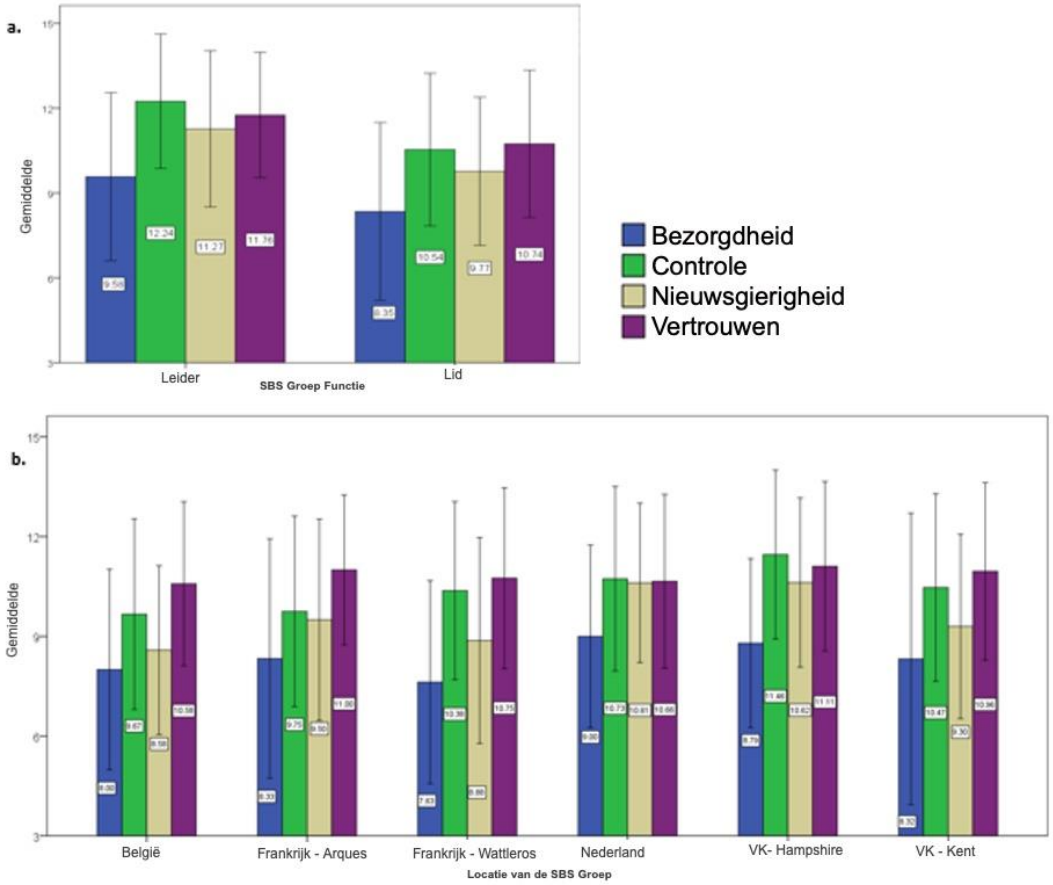
significant. Figuur 11a geeft de spreiding van de werkzoekenden van *SBS-Shedders* over de projectregio's weer.

Aanzienlijk meer *Shedders* gaven Professioneel (N=52) of Vakmanschap (N=33) aan als hun meest recente functie binnen het project, met aanzienlijk meer Vakmanschapsfuncties in Wattrelos, Sales & Customer Service en Administratie/Secretariaatsfuncties in Nederland, en Vrijwilligers-/Trainingsfuncties in België (adj es > 1,96). Meer *Shedders* rapporteerden professionele functies in de UK-locaties, Kamperen/Ontspanning/Ondersteunende diensten in Nederland, en Vrijwilligers/Training posities in Arques, en Nederland, maar deze waren niet significant. Vergelijkbare trends werden gevonden bij het verwijderen van Leiders uit de analyse. In dit stadium is het zoeken naar werk niet van primair belang voor degenen die zich bij *SBS-Sheds* aansluiten, met uitzondering van Frankrijk en België, die een jongere bevolkingsgroep hebben. Figuur 11b geeft de gegevens van de functiecategorieën weer voor alle projectregio's.



Figuur 11. Spreiding van de gegevens over het zoeken naar werk (a) en de functiecategorie (b) in het project

Uit de CAAS-gegevens, BCa bootstrapped t-tests bleek dat *Shed*-Leiders significant hoger scoorden (p = 0,002) dan de leden CAAS-totaalscores (5,5 punten). De individuele items (Concern, Controle, Nieuwsgierigheid en Vertrouwen) werden getest op significante effecten via Mann-Whitney U-tests, vanwege de ordinale aard van de gegevens. Leiders scoorden significant hoger in alle items op 0,05, maar als controle voor de verhoogde type I-foutmarge (α = 0,013) dan bereikten drie van de sub-schalen betekenis (alle ps < 0,003) met uitzondering van Vertrouwen (p = 0,020). Over de locaties van de *Sheds* heen bleek Nieuwsgierigheid het enige item te zijn waar een significant verschil werd gevonden, dat het hoogst scoorde in Nederland en Hampshire. Over het geheel genomen lijkt het erop dat *SBS-Shedders* zich minder zorgen maken over de werkgelegenheid, maar vertrouwen hebben in hun vaardigheden en capaciteiten. Figuur 12 visualiseert de CAAS-scores tussen de *Shed*-functies (a) en *Shed*-locaties (b).



Figuur 12. Gemiddelde CAAS-scores tussen *Shed*-functies (a) en *Shed*-locaties (b)

Sociale Isolatie

De Leden van *Shed* hebben hun persoonlijke sociale netwerken (‘*Personal Social Network*’) gevisualiseerd om het aantal en het type sociale connecties dat ze in hun leven hebben te illustreren. Tabel 8 bevat netwerkmaatregelen die de relatieve eenvoud of complexiteit van deze netwerken beschrijven, Figuur 13 bevat 6 persoonlijke netwerkdiagrammen die verschillende netwerkfuncties illustreren.

Gemiddeld werden 15 (M = 14,69 + 10,39) persoonlijke contacten gerapporteerd door de Leden in hun persoonlijke netwerken (figuur 13b en 13c). Sommige Leden noemden er aanzienlijk meer dan 15, zoals te zien is in figuur 13d en 13f, terwijl figuur 13a een van de kleinste gerapporteerde netwerken vertegenwoordigt. Aan de Leden werd ook gevraagd om te visualiseren, hoe hun benoemde verbindingen met elkaar verbonden zijn. Het aantal componenten, ook wel kliekjes genoemd, geeft de scheiding weer van de sociale connecties in verschillende groepen waartoe de persoon behoort. Het aantal componenten was relatief laag (M = 2,67 ± 2,19), wat suggereert dat de Leden hun netwerken over het algemeen niet als afwijkend beschouwden, omdat de meeste netwerken van de Leden direct aan elkaar bekend waren of met elkaar verbonden waren via een overbruggingsverbinding of ’tussenpersoon'. Deze tussenpersoon was typisch een zeer nauwe verbinding zoals een echtgenoot. Een dichtheidsscore van 1 zou aangeven dat alle door het Lid genoemde personen elkaar kennen, terwijl 0 staat voor een netwerk waar geen genoemde personen iemand anders in het netwerk kennen. Van de ondervraagde Leden waren er voorbeelden van zowel zeer dichte als zeer schaarse netwerken, maar een gemiddelde van 0,4 (+0,21) of 40% van de personen in het netwerk zijn met elkaar verbonden, wat suggereert dat de persoonlijke netwerken van de Leden minder met elkaar verbonden zijn. Figuur 12e toont duidelijk een netwerk van individuele verbindingen met weinig onderlinge verbindingen en heeft ter

DRAFT

vergelijking de laagste gemiddelde graadscore, Figuur 13f netwerk heeft dezelfde dichtheidsscore maar een veel hogere gemiddelde graadscore van 11.4.

Efficiëntie geeft een indicatie van de hoeveelheid controle of invloed die het Lid binnen zijn netwerk heeft, hoe hoger de waarde voor efficiëntie, hoe minder invloed of invloed het Lid op zijn netwerk heeft, zoals getypeerd in figuur 13e. De efficiëntie was positief-gerelateerd aan de omvang van het netwerk (r_s = .266, p=.034) en de componenten (r_s = .507, p< .001), wat aangeeft dat grotere netwerken en netwerken met meer componenten minder efficiënt waren. De dichtheid (r_s = -.909, p< .001) en de gemiddelde graad (r_s = -.538, p< .001) waren daarentegen negatief gecorreleerd met de efficiëntie (d.w.z. de netwerken waren efficiënter als de mensen in het netwerk meer mensen kenden), zodat het Lid minder moeite moet doen om invloed uit te oefenen en zich gesteund te voelen. Er waren geen significante verschillen in de structurele maatregelen van het netwerk tussen de Leden in elk land of een vergelijking van deze maatregelen in termen van relatiestatus. Bij het vergelijken van de netwerken van de Leden op basis van hun locatie, hebben de Leden uit stedelijke locaties aanzienlijk dichtere netwerken (gemeten naar gemiddelde graad) dan de Leden uit landelijke locaties (U(41) 80, p = .044), er was een trend naar minder efficiëntie van de landelijke netwerken, maar dit was niet-significant.

Er was geen verschil in de maatregelen van het netwerk tussen de Leden op basis van hun arbeidsstatus. Dit geeft aan dat degenen die met pensioen zijn (d.w.z. figuur 13c) of die niet werken en geen werk zoeken (d.w.z. figuur 13f) netwerken hebben die even groot en gestructureerd zijn als degenen die werken of onderwijs en opleiding volgen (d.w.z. figuur 13b). Ten slotte bleek uit een onderzoek van de in het netwerk genoemde personen, dat de Leden de neiging hadden om een groter deel van de mannen dan vrouwen in hun netwerk op te nemen. Toen vrouwen werden genoemd, waren dit meestal echtgenoten en familieleden.

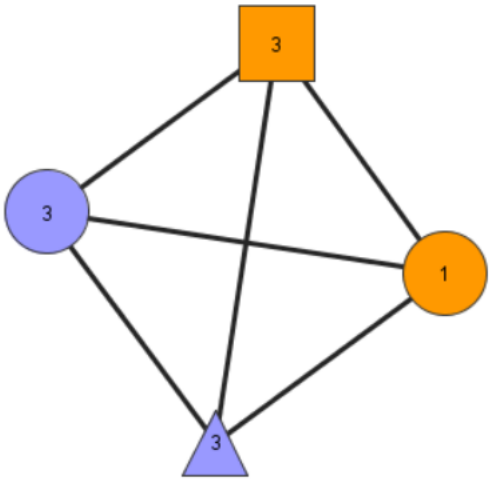
De gemiddelde leeftijd van het netwerk was positief gecorreleerd (r = .697, p< .001) met de eigen leeftijd van de Leden, wat suggereert dat de Leden de neiging hebben om te socialiseren en steun te vinden bij mensen van hun eigen leeftijd.

Samenvattend kan worden gesteld dat de maatstaven die zijn genomen om het relatieve sociale isolement of omgekeerd de mate van gemak van de Leden te beoordelen, erop wijzen dat de meerderheid van de ondervraagde Leden over kleine en bescheiden netwerken beschikt. Hun netwerken zijn over het algemeen van hetzelfde geslacht, met vergelijkbare oude contacten. Door de efficiëntie van de netwerken te meten, kan worden vastgesteld dat de leden die omringd waren door grote netwerken, minder macht en controle hadden, in vergelijking met Leden die netwerken van bescheiden omvang hadden. Deze minder efficiënte netwerken vereisen een grotere inspanning van het individu om relaties te onderhouden en kunnen een oorzaak zijn van extra stress. Een klein aantal Leden maakte melding van zeer kleine netwerken met weinig contacten die niet bijzonder dicht bij elkaar liggen, wat wijst op een groter risico op isolement.

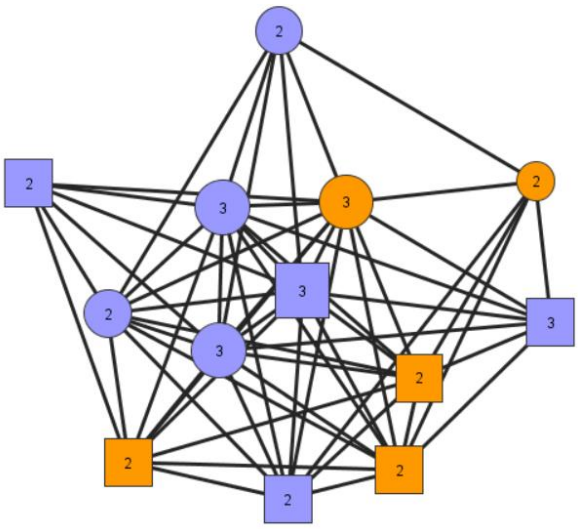
Tabel 8: Netwerkmetingen voor de *Shedders* Persoonlijke Netwerken (N=64) en de gelijkaardige Netwerksmetingen (N=39)

	Netwerkmetingen					**Gelijkaardige Netwerksmetingen**	
	Netwerk Grootte	*Aantal Componenten*	*Netwerk-dichtheid*	*Gemiddelde Mat*	*Efficiëntie*	*Average Network Age*	*Proportion of Men in Network*
Gemiddelde	14.69	2.67	0.40	5.01	0.62	46.99	0.59
Standaard Deviatie	10.39	2.19	0.21	3.48	0.19	12.34	0.20
Minimum	4.00	1.00	0.06	0.55	0.08	21.57	0.14
Maximum	69.00	12.00	1.00	19.54	0.95	70.50	1.00

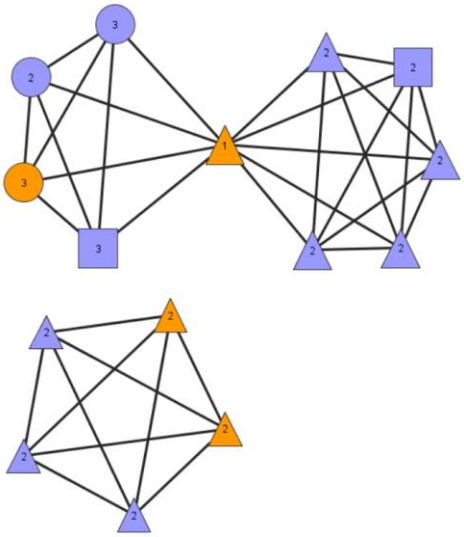
DRAFT



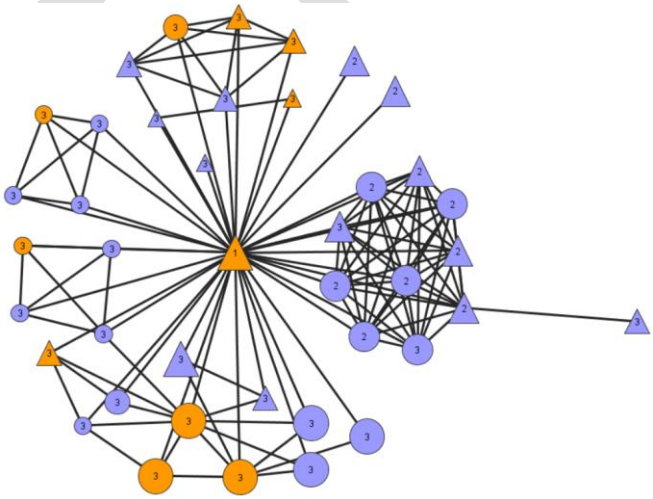
(a) Netwerkgrootte = 4; Dichtheid = 1; Gemiddelde graad = 3; Aantal componenten = 1; Efficiëntie = 0,3



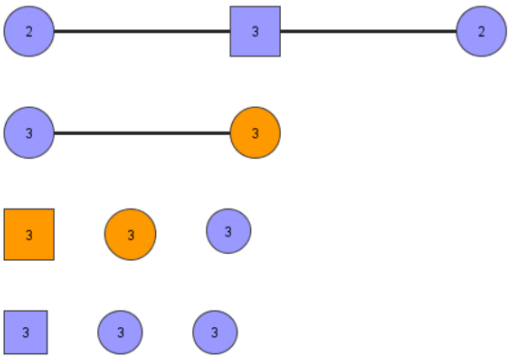
(b) Netwerkgrootte = 13; Dichtheid = 0,8; Gemiddelde graad = 9,1; Aantal componenten = 1; Efficiëntie = 0,3.



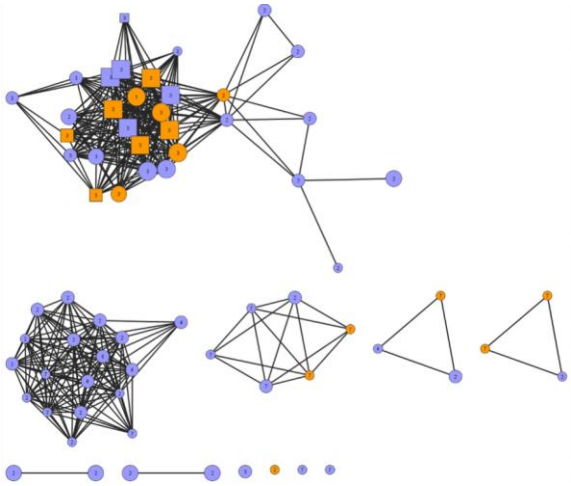
(c) Netwerkgrootte = 15; Dichtheid = 0,3; Gemiddelde graad = 4,7; Aantal componenten = 2; Efficiëntie = 0,7.



(d) Netwerkgrootte = 41; Dichtheid = 0,2; Gemiddelde graad = 6,4; Aantal componenten = 1; Efficiëntie = 0,8.



(e) Netwerkgrootte = 11; Dichtheid = 0,2; Gemiddelde graad = 0,5; Aantal componenten = 8; Efficiëntie = 1.



(f) Netwerkgrootte = 69; Dichtheid = 0,2; Gemiddelde graad = 11,4; Aantal componenten = 12; Efficiëntie = 0,8.

Figuur 13. Persoonlijke netwerkdiagrammen die de verschillende netwerkfuncties illustreren.

Shed Aanwezigheid

Uit interviews met *Shed*-Leiders is gebleken dat *Sheds* op een eigen basis doorgaans 1 tot 4 dagen per week open zijn, terwijl de *Sheds* de sociale centra dagelijks open zijn. Het aantal aanwezige Leden varieerde ook tussen de *Sheds*, waarbij sommige 3 tot 4 Leden per sessie trokken en andere 10 tot 15 leden. In Nederland zijn er meestal tussen de 30 en 40 *Shedders* in de *Shed*.

Uit de enquêtegegevens blijkt dat er bij de onafhankelijke t-tests geen significante verschillen zijn tussen de *Shed*-functies voor de *Shed*, maar de eenrichtings-ANOVA laat een significant verschil zien tussen de *Shed*-locatie en de *Shed*-aanwezigheid (zowel dagen per week als uren per sessie ps < 0,001). Belgische en Nederlandse *Shedders* komen gemiddeld vaker dan andere locaties in de week naar hun *Shed*. Leiders van deze *Sheds* wonen respectievelijk 4,5 en 4,0 dagen per week bij, waarbij de leden ook 2,4 en 3,1 dagen per week aanwezig zijn. In het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk zijn *Shedders* doorgaans ongeveer twee dagen per week aanwezig, waarbij de Britse Leiders vaker aanwezig zijn dan de Britse Leden. In Frankrijk is dit omgekeerd, waar de Leden 1,8 (Wattrelos) en 2,1 (Arques) dagen per week aanwezig zijn, terwijl de Leiders 1 (Wattrelos) en 2 (Arques) dagen per week aanwezig zijn. Wattrelos en Belgium Leiders brengen de langste tijd per sessie door in hun *Sheds* (gemiddeld 5 uur). De Belgische Leden zijn het langst aanwezig per sessie (gemiddeld 6 uur en 12 minuten), terwijl de leden van Arques het kortst aanwezig zijn (gemiddeld 2 uur en 7 minuten).

De afgelegde afstand tot de *Sheds* varieerde tussen de locaties, en tussen de functie in de *Shed.* Uit de resultaten van de t-test bleek dat noch de afstand, noch de reistijd significant verschilde tussen de Leiders en de Leden (beide ps > 0,05). *Shedders* in Wattrelos leggen doorgaans de kortste afstand af om de *Shed* bij te wonen (gemiddeld 0,88 mijl) en *Shedders* in Nederland reizen het verst (gemiddeld 6,24 mijl). Dit komt omdat de Nederlandse Leiders

gemiddeld 15,13 mijl afleggen om de *Shed* te bezoeken, de verste afstand van alle *SBS-Shedders*. *Shedders* uit het Verenigd Koninkrijk reizen gemiddeld tussen 3,92 mijl (Hampshire) en 5 mijl (Kent), terwijl Franse *Shedders* veel kortere gemiddelde afstanden afleggen (1,52 mijl, Arques; 0,88 mijl, Wattrelos). In Hampshire en België, reisen Leiders en leden een vergelijkbare afstand tot elkaar om de *Sheds* bij te wonen, terwijl in Kent en Arques, Leiders reisde twee keer de afstand bij te wonen dan leden.

Waarom zou je bij een Shed gaan? Enquête en interviewresultaten

De cijfers 14a (Leiders) en 14b (Leden) geven de door *SBS-Shedders* aangehaalde redenen weer waarom zij zich oorspronkelijk bij de *Sheds* hebben aangesloten, verzameld uit enquêtegegevens. De redenen die vaker worden genoemd, worden als grotere tekst weergegeven.

Figuur 14a. Woordwolk die de redenen voor toetreding tot een *Shed* aantoont, zoals gerapporteerd door SBS-Leiders

Figuur 14b. Woordwolk die de redenen voor toetreding tot een *Shed* aantoont zoals gerapporteerd door SBS-leden

Zowel de Leiders als de Leden meldden dat zij door iemand anders werden aangemoedigd om aanwezig te zijn, en zij meldden vooral sociale redenen om dat te doen. Deze waren meestal het streven naar sociale interactie, het opbouwen van banden en connecties met anderen, en het helpen van andere mensen. De Leden werden met name aangetrokken door de beschikbare activiteiten en de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te leren.

Uit de interviewgegevens blijkt dat de Leiders ofwel deel uitmaken van de eerste *Shed* opzet, ofwel zich later aansluiten bij de *Shed*. Degenen die betrokken waren bij de oprichting van de *Shed* zagen een lokale behoefte aan een mannelijk-gecentreerde groep, of begonnen met de *Shed* om hun eigen gezondheidsreis te ondersteunen. Een Leider onthulde dat hij niet langer in staat was om te werken als gevolg van een slechte gezondheid en werd uitgenodigd om deel uit te maken van de opzet, terwijl een ander werd getriggerd door een belangrijk levensgebeurtenis dat hem aanmoedigde om fitter te worden, wat leidde tot het opstarten van de groep. Eén *Shed* werd speciaal opgericht om jongeren in de omgeving te ondersteunen vanwege de achtergrond van de Leider in het beheer van het jeugdcentrum, terwijl andere Leiders rapporteerden dat ze een *Shed* begonnen op basis van hun eigen interesses en hobby's. Enkele Leiders namen contact op met de UK Men's Shed Association (UKMSA) om te bespreken of zij betrokken waren bij een *Shed* en werden vervolgens met elkaar in contact gebracht; andere Leiders meldden dat zij werden uitgenodigd om deel te nemen aan lokale comitévergaderingen en de rol op zich te nemen. Sommige Leiders meldden dat zij reeds groepen uit de gemeenschap beheren en werden daarom een *Shed*-Leider toen hun groep een *SBS-Shed* werd. Andere Leiders traden oorspronkelijk als lid toe tot de *Shed* en namen later de rol van leider op zich. Aldus kwamen de Leiders uit een verscheidenheid van paden naar voren, inclusief zelfgekozen, uitgenodigde, en als onderdeel van de ontwikkeling van een bestaande rol.

Naast de suggestie om zich aan te sluiten bij geliefden, meldden zowel de Leiders als de Leden dat ze geadviseerd werden om zich aan te sluiten bij een gezondheidsprofessional (waaronder een mentale gezondheidscoördinator, psychiater en huisarts), terwijl sommige Leden doorverwezen werden naar de *Shed* door een sociale hulpverlener als onderdeel van een re-integratie-programma of een taakstraf (strafrecht).

"Ik moest komen vanwege mijn gerechtelijk verleden, werd door de rechtbank gestuurd, en na een tijdje vond ik het werk hier goed, niet al te stressvol en heb ik goede contacten met de anderen en dus wilde ik blijven. Ik kom nu uit eigen beweging." (JPV2204)

De Leden bespraken ook de angst om sinds hun pensionering geïsoleerd te raken, en zo zochten ze specifiek een *Shed* op om nieuwe mensen te ontmoeten. Zij werden aangetrokken tot de *Shed* omdat de beschikbare activiteiten in overeenstemming waren met hun interesses (zoals houtbewerking en algemene doe-het-zelf), de specifieke projecten overeenkomsten vertoonden met hun werkachtergrond en de *Shed* dicht bij huis was gelegen. Deze angst werd meestal aangewakkerd door veel tijd alleen door te brengen.

"Ik nam deel omdat ik te veel tijd alleen doorbracht, ik heb een workshop thuis, dus behalve het zien van de vrouw zou ik overdag voornamelijk in de werkplaats zijn, dus ik bracht te veel tijd alleen door." (PAJ1904)

Tabel 3 geeft informatie over hoe *Sheds* nieuwe leden aantrekken, met inbegrip van reclame op sociale media, lokale media, het verspreiden van folders en het bijwonen van lokale evenementen. De Leden zelf rapporteerden dat ze uit deze bronnen over de *Sheds* leerden, dat ze de *Sheds* op televisieprogramma's zagen en dat ze lokaal in de gemeenschap opereerden.

Waarom blijven aansluiten met een Shed? Enquête en interviewresultaten

De motivaties van de Leiders en de Leden voor hun blijvende betrokkenheid bij de *Shed*, zoals die via de enquête worden gerapporteerd, worden via woordwolken weergegeven in de figuren 15a (Leiders) en 15b (Leden). De gegevens zijn gerangschikt in categorieën, waarbij de redenen vaker als grotere tekst worden vermeld.

Figuur 15. SBS-Leiders" (a) en “Leden" (b) motivaties voor voortgezette aanwezigheid in hun Sheds

De motivatie van de Leiders was gevarieerd, maar voor de Leden binnen elke categorie waren er meer specifieke motivaties. Zo noemde de meerderheid van de leden 'Sociale Interactie' als motivatie om aanwezig te blijven, terwijl de antwoorden van de Leiders meer diverse waren. Zowel de Leiders als de Leden noemden het plezier in de activiteiten als motiverende factoren voor blijvende betrokkenheid, terwijl de Leden ook werden aangemoedigd om terug te keren door de beschikbare leermogelijkheden en de vriendelijke sfeer in de *Shed*.

Tijdens de interviews gaven de Leiders aan dat de persoonlijke investering in de oprichting van de *Shed* een motivator was en het verlangen om zich te concentreren op de structuur en de routine van de *Shed* behield hun betrokkenheid. Andere Leiders uitten een gevoel van doelgerichtheid, zelfbewustzijn en algemene voordelen voor de gezondheid, wat hun voortdurende betrokkenheid versterkte. De Leiders voelden dat de *Shed* wederzijds waardevol was en benadrukten de toegenomen sociale interactie en de ontwikkeling van vriendschappen als belangrijke resultaten van de betrokkenheid, evenals het verkrijgen van persoonlijke bevrediging door de ontwikkeling van het *Shed* en de connecties binnen de gemeenschap.

De Leden waren gemotiveerd om bezig te blijven en spraken de wens uit om betrokken te blijven bij het voltooien van gestarte projecten. De Leden gaven ook aan dat hun betrokkenheid een gewoonte was geworden en dat hun oorspronkelijke redenen om toe te treden in vervulling gingen; terwijl een Lid verklaarde dat hij de *Shed* als zijn werkplek beschouwde en dat hij terug moest komen om zijn 'baan' voort te zetten. De locatie van de *Shed* was ook een motiverende factor, omdat sommige Leden blij waren dat de *Shed* voor hen lokaal was, wat betekende dat het gemakkelijk toegankelijk was en hen aanmoedigde om terug te keren. Dit, in combinatie met het aanbieden van een plaats waar de Leden het huis kunnen verlaten, werd als een belangrijke motiverende factor gerapporteerd.

DRAFT

"Ik vind het leuk dat het heel dicht bij mijn huis is, maar het voelt als een heel andere wereld." (DT0710)

De Shed-Ervaring - Interview, persoonlijke en gemeenschapsnetwerkbevindingen

De ervaringen van de Leiders en de Leden werden tijdens het interview verder uitgediept. Thematische analyse leverde een reeks sub-thema's op, gecategoriseerd onder de bredere thema's 'Gemeenschap & Sociaal', 'Activiteiten & Vaardigheden', 'Gezondheid' en 'Persoonlijke *Shed* Ervaring'. Deze zijn weergegeven in tabel 9.

Verschillende elementen kwamen naar voren als wederzijds aanvaardbaar voor zowel de Leiders als de Leden, terwijl andere elementen uniek waren voor elke functie. De algemene onderdelen van de *SBS-Heren-Shed* ervaring zijn samengevat binnen elk thema, om de belangrijkste elementen van de *Shed* te benadrukken.

Tabel 9: Thema's en subthema's van *Shed*-Leider en Leden interviews

Gemeenschap & Social	Activiteiten & Vaardigheden
Wederzijds	*Mutual*
Socialiseren met anderen	Praktische activiteiten
Shed-zichtbaarheid in de omgeving	Het leren van vaardigheden
Betrokkenheid bij de gemeenschap	Het delen van vaardigheden
Leiders	Gemeenschapsprojecten & sociaal engagement
Faciliteiten & Omgeving	Plezier van de activiteit
Leden	*Leiders*
Familie & Vrienden Reacties	*Shed*-organisatie
Gezondheid	**Persoonlijke Shed Ervaring**
Wederzijds	*Leiders*
Geestelijke gezondheid	De functie van de *Shed*-Leider
Fysieke activiteit	Eerdere ervaringen
Voordelen van *Shedding*	Uitdagingen van leiderschap
Gezondheidscgesprekken	*Leden*
Levensstijlveranderingen	Eerste indrukken
Leiders	Wat is een *Shed?*
Gezondheidsfocus van *Shed*	Negatieven van *Shedding*
Leden	
Collegiale ondersteuning	

Gemeenschap & Sociaal

Vijf sub-thema's creëren het thema Gemeenschap & Sociaal, die zijn: Socialiseren met anderen, *Shed*-zichtbaarheid in de omgeving, *Gemeenschapsbetrokkenheid, Faciliteiten & Omgeving, en Familie & Vriendenreacties*. Dit thema omvat de sociale interactiemogelijkheden en -verbanden van de *Shedders* die in de *Shed* zijn ontwikkeld, evenals hun perceptie van de impact van de *Shed* op de omgeving en de zichtbaarheid van de *Shed* binnen de gemeenschap. Ook wordt de visie van de Leiders, op succesvolle samenwerkingsverbanden met andere organisaties en de manier waarop een op de gemeenschap gerichte *Shed*-filosofie de acceptatie door de Leden ondersteunt, verkend. Tot slot wordt in dit thema de reacties van de vrienden en familie van de Leden met betrekking tot hun betrokkenheid bij de *Shed* geschetst.

Socialiseren met andere

Shedders beschrijven hoe de betrokkenheid bij *SBS-Sheds* mogelijkheden bood voor sociale interactie en discussie, iets wat een belangrijke factor was voor zowel de Leiders als de Leden toen zij zich bij hun *Sheds* aansloten. Sociale interactie was typisch een bijproduct van de aangeboden groepsactiviteiten en het gelijkgestemde karakter van de mede-*Shedders.* In andere *Sheds* werd sociale interactie de kernactiviteit, hetzij door een gebrek aan werkplaats, hetzij door het feit dat Leiders hun groepen classificeerden als 'Sociale *Sheds*'. Deze *Sheds* houden zich alleen bezig met sociale activiteiten, via bordspellen, darts/pool, of gewoon door middel van gesprekken bij een kopje thee. Weg van de *Shed* werden enkele sociale uitjes georganiseerd; het bezoeken van musea, barbecues, het organiseren van maaltijden en bijeenkomsten in cafés, en het samenkomen voor een kerstdiner. De Leden spraken over het belang van de aangeboden sociale activiteit en hoe de interactie op deze manier hen hielp.

"...het houdt mensen sociaal in contact. Het is een goede zaak, je krijgt gepensioneerde mensen en ze gaan naar huis en kijken naar de televisie in een stoel en dat gaat voor sommigen van hen de rest van hun leven zijn." (EPP0108)

De sociale interactie werd vaak vergemakkelijkt door het gastvrije karakter van de *Sheds*. *Shedders* merkten op dat er geen verplichting was om actief betrokken te zijn bij een van de gestructureerde activiteiten, waarbij de *Shed* werd omschreven als een "veilige omgeving". Dit hielp Leiders en Leden om zich sociaal verbonden te voelen met gelijkgestemde mannen, waardoor de groepsidentiteit werd gestimuleerd door vriendschappen en gevoelens van kameraadschap. Een aantal gepensioneerde Leden verklaarde dat kameraadschap met andere mannen iets was wat ze hadden ervaren tijdens hun werkzame leven, dat vervolgens was afgenomen sinds hun pensionering. De *Shed* bood hen de mogelijkheid om dat gevoel van kameraadschap met anderen weer op te wekken.

"Het gaat om het vormen van een nieuw netwerk van vrienden of kennissen of contacten. Er was een groot ding op de radio over mannen op leeftijd en ze hebben heel weinig vrienden, want we gaan allemaal van het werk, en dan stop je met werken, je netwerk verandert. Dus, ik heb niets dan lof voor wat ze hier doen." (CM0905)

Deze vriendschap onder *Shedders* was vaak een van de redenen waarom mannen ervoor kozen om hun *Shed* betrokkenheid voort te zetten, met connecties die typisch verbonden zijn door middel van mannelijke humor of 'grappenmakerij', wat de mannen als een belangrijk element van hun *Shed* ervaring beschouwden. Dit was met name duidelijk in de Britse *Sheds*, waar goed gemoedelijk plezier en grapjes vaak de norm waren.

"Er heerst een heel, heel goede sfeer. Een heleboel grapjes, een heleboel kerelpraatjes en, weet je, dat is geweldig, daar hou ik van! Het is het hebben van een beetje geplaag,

gewoon, leuke kerels echt. Ze hebben allemaal een andere achtergrond, het is een goede, zeer goede plek" (TJ0908)

De *Shedders* ervaren een gevoel van samenhorigheid binnen de *Sheds*, beschreven als een "gemeenschap" en een "kern". In sommige *Sheds* kregen de aanwezigen een poloshirt of jasje met het logo van *Shed*, dat de identiteit van de groep en het erbij horen versterkt. Dit werd samengevat door een Leider die geloofde dat de eenheid van *Shed* een gevoel van familie opwekte.

"Ik denk dat we een soort familierelatie hebben, weet je, als de Shed zijn we een familie, en de een zorgt voor de ander. Dus, ik denk dat het het gevoel is dat we erbij horen, we behoren tot de Shed." (AL1706)

Het hoogtepunt van inclusiviteit en een gevoel van samenhorigheid vergemakkelijkte het ontstaan van peer-naar-peer steun, zoals de Leiders de wederzijdse steun beschreven wanneer *Shedders* samenwerkte aan projecten. De Leden pleitten hiervoor door aan te geven dat zij vaak aanmoediging kregen van hun collega's, terwijl zij zelf praktische tips en hulp gaven aan andere *Shedders* in nood. Een lid verklaarde dat de *Shedders* een mogelijkheid boden voor emotionele steun "als je problemen hebt", terwijl Leden met fysieke gezondheidsbeperkingen werden ondersteund in hun vervoer naar de *Shed*, waar ze anders niet aanwezig zouden zijn geweest.

"Ik neem [naam] op deze reis omdat hij vervoer nodig heeft... het is leuk om het voor iemand te doen zonder op te dringen. Omdat ik weet dat hij van zijn onafhankelijkheid houdt, maar ik zie hem niet graag worstelen, weet je, en dat zal ik voor jou doen." (SW2001)

Het socialiseren met anderen, en het op deze manier verbinden, hielp *Shedders* om kwesties als isolement en eenzaamheid te overwinnen. Volgens de Leiders stelden de *SBS-Sheds* mannen in staat om "van hun bank af te komen, weg van de dagtelevisie, en betrokken te zijn bij [lokale] gebeurtenissen", terwijl andere *Sheds* specifiek gericht waren op het ondersteunen van geïsoleerde mannen. De Leiders geloofden dit om geïsoleerde individuen te helpen de verveling te verminderen, zich beter te voelen over zichzelf en hun mentale gezondheid te ondersteunen. *Sheds* zouden de lokale bevolking de mogelijkheid bieden om actief te zijn, te socialiseren en te leren als Leden van de *Sheds*. Men geloofde dat dit de gemeenschap samenbracht en de lokale mensen hielp om hun leven te veranderen.

> *"[De Shed] is goed voor de gemeenschap. Veel mensen komen hier met een stressvol leven. Ze kunnen hier in een veilige omgeving komen en ze kunnen zich ontspannen en socialiseren. Tijd voor de mannen, we kunnen samen koffiedrinken."* (AB0101)

Shed-Zichtbaarheid in de omgeving

Leiders en Leden bespraken de positieve effecten van de zichtbaarheid van de *Shed* binnen hun lokale gemeenschappen, hoe dit de toegankelijkheid naar/van de *Shed* beïnvloedde en de methoden die werden gebruikt om reclame te maken voor de *Shed* naar toekomstige Leden en lokale diensten.

Elke *Shed* ondernam een aantal verschillende benaderingen om de activiteiten van *Shed* te promoten, zoals eerder vermeld in tabel 3, door gebruik te maken van de connecties met de media, de bestaande connecties met organisaties of gewoon hun kennis van sociale media. De meeste *Sheds* hadden een website waarop zij hun werk en de voordelen van de aanwezigheid voor de Leden openbaar maakten. De Leiders suggereerden dat mond-tot-mondreclame een succesvolle strategie was om nieuwe Leden te werven, terwijl anderen

DRAFT

rechtstreeks reclame maakten via lokale kranten/tijdschriftartikelen, folders, posters en het tentoonstellen van werk op lokale maatschappelijke evenementen. De *Sheds* brandmerkten hun werk ook met hun logo, om te promoten dat er artikelen voor de gemeenschap werden gemaakt in de *Shed*. Een lid, met een achtergrond in stoffering, legde zijn plannen uit om de *Shed* te promoten via het aanbieden van gemeenschapswerk binnen zijn lokale ziekenhuis.

> *"Ik nam een vriend mee naar het ziekenhuis, en toen we naar de gesprekskamer gingen, alle stoelen, nou je zou het niet geloven, ze waren allemaal in stukjes, ze waren vreselijk, ja walgelijk. Misschien kan ik in contact komen met de NHS en wat werk doen omdat ze zeggen dat ze geen geld hebben"* (HW2604)

Sheds die een sterkere relatie met de gemeenschapsorganisaties hadden ontwikkeld, waren, zoals verwacht, ook degene die al langer bestonden. Deze *Sheds* houden zich vaak bezig met verwijzingen naar/van bepaalde diensten, waaronder lokale gezondheidsdiensten of gemeenschapsprofessionals. Leiders gaven aan dat ze lokale links hadden ontwikkeld om Leden te betrekken, als dat nodig was.

> *"Ik bedoel, dat is wat ik het afgelopen jaar heb gedaan, het verbinden met geestelijke gezondheidsorganisaties, zodat als ik mensen naar hen ga begeleiden, ik dat met vertrouwen wil kunnen doen."* (GF0711)

Sommige Leden werden ofwel doorverwezen of naar *Sheds* gestuurd, van diensten zoals lokale rechtbanken, reïntegratieprogramma's, huisartsenpraktijken (of andere gezondheidsdiensten), bevriende diensten, liefdadigheidsinstellingen voor kwetsbare personen, ondersteuningsgroepen, scholen en hogescholen. Een van de Leiders is van plan de lokale gezondheidsdiensten aan te moedigen om hun groepssessies rechtstreeks te laten volgen door een mannelijk-specifieke gezondheidscontrole. Andere Leiders waren

DRAFT

daarentegen van mening dat zij geen diensten hoefden te benaderen die op zoek waren naar bewegwijzeringsregelingen; deze Leiders vonden eerder dat de *Shed* voldoende zichtbaar was bij de lokale organisaties.

> *"We hebben geen enkele regeling waarbij we hebben gezegd "als er mensen geïnteresseerd zijn, stuur ze dan alstublieft mee", het is gewoon iets dat ze weten dat we doen en ze hebben hun klanten voorgesteld, omdat het misschien een goed idee is."* (AA2404)

Op de vraag naar de kracht van de zichtbaarheid van de *Sheds* in de omgeving gaven zowel de Leiders als de Leden een gemengd antwoord, waarbij sommigen geloofden dat de *Shed* in de gemeenschap erkenning had gekregen als iets wat de moeite waard was, waarbij ze de Leden van veraf trokken en gestaag groeiden in reputatie. Sommige Leden werden vaak aangemoedigd door de manier waarop zij zelf over de *Shed* leerden, terwijl anderen geloofden dat de zichtbaarheid van hun *Shed* kon worden verbeterd, waarbij de plaatselijke gemeenschap zich bewust was van de locatie waarin de *Shed* zich bevindt, maar niet van de *Shed* zelf.

De perceptie van de Leden over de plaatselijke gemeenschap over de *Shed* weerspiegelde vaak de gevoelens van de Leden ten aanzien van de zichtbaarheid van de *Shed*. Als de zichtbaarheid als sterk werd beschouwd, dan werd de perceptie van de *Shed* door het publiek vaak als positief beschouwd. In deze omstandigheden schreven de Leden dit perspectief toe aan de positieve feedback van projecten, het bewustzijn van het gemeenschapswerk en het feit dat nieuwe Leden van veraf werden aangetrokken. Ook wanneer men dacht dat de zichtbaarheid moest worden verbeterd, vonden de Leden dat de gemeenschap negatief reageerde op de *Shed* vanwege een gebrek aan begrip. Een Lid legde uit dat de buren hadden

DRAFT

geklaagd over lawaai van de Shed en een ander beschreef zijn ervaringen toen hij probeerde de *Shed* te promoten in een plaatselijke dokterspraktijk.

> *"...vroeg om een bericht op te hangen bij de dokter, en de dokter zei "nee, dat wil ik hier niet". En ik kan absoluut niet begrijpen hoe hij die commentaar kan doorgeven gegeven, terwijl in theorie, het iemands leven zou kunnen redden."* (RA1105)

Negatieve indrukken van de zichtbaarheid van de *Shed* werden vaak beschouwd als een product van de gemeenschap misverstand over het concept van de *Heren-Shed*. De Leden meldden dat ze hoorden dat de *Shed* specifiek bedoeld was voor "mannen met mentale problemen", terwijl anderen aangaven dat de gemeenschap van de *Shed* had gehoord, maar niet wist wat het te bieden had. Daarentegen gaven sommige Leiders aan voorzichtig te zijn met de groei van de zichtbaarheid van de *Shed*, uit vrees dat een overijverige aanpak de *Shed* zou kunnen uitbreiden tot buiten haar capaciteit.

> *"Als we veel meer uitbreiden zouden we open moeten zijn op een derde en vierde dag [een week], en voor de meesten van ons is dat onpraktisch."* (AS0610)

Betrokkenheid bij de gemeenschap

Leiders becommentariëren de connecties die hun *Shed* binnen de gemeenschap onderhoudt, hoe zij zich met deze organisaties verbinden, wat zij aan de lokale omgeving bieden en wat hun plaats in de gemeenschap hen (zowel intrinsiek als extrinsiek) te bieden heeft. Bij het bespreken van de kwaliteiten die essentieel zijn voor het creëren van een succesvol partnerschap met deze organisaties, richtten Leiders zich regelmatig op hun eigen interpersoonlijke vaardigheden en de manier waarop zij en de organisatie met elkaar omgaan. Leiders geloofden dat communicatie de belangrijkste factor was, evenals een

DRAFT

vriendschappelijke houding, die vaak werd verworven tijdens de vorige functies van Leiders en hun management in de *Shed.*

> *"Communicatie, 100%, dat is het belangrijkste, iedereen moet weten of ze op dezelfde pagina staan. Als ze niet op dezelfde pagina staan, gaat het niet werken."* (JVE2102)

Andere Leiders meldden dat succesvolle partnerschappen gebaseerd waren op wederzijdse voordelen voor beide partijen ("*we doen dingen voor hen, zij doen dingen voor ons, dus het is een soort van win-win situatie*"), professionaliteit ("*we hebben de neiging om dingen naar een standaard te maken*"), en een bereidheid om te helpen ("*iedereen die een probleem heeft zullen we doen wat we kunnen voor hen*").

Sommige *Sheds* zijn oorspronkelijk opgericht om de lokale gemeenschap te helpen, met een centrale filosofie van 'teruggeven aan de gemeenschap'. De gemeenschapsconnecties werden ontwikkeld via verbindingen met lokale diensten (zoals scholen, werkgelegenheidsgroepen en de politie), verenigingen (zoals bewoners en woningcorporaties), gemeenschapscentra, handelsaanbieders en lokale liefdadigheidsinstellingen. De *Sheds* werden ook verbonden met andere lokale *Sheds* om ideeën te delen, ondersteuning te bieden bij de oprichting en advies in te winnen. Leiders werden vaak door lokale overheidsmedewerkers in contact gebracht met lokale organisaties, of gebruikten hun persoonlijke kennis van de omgeving om in contact te komen met andere diensten. Sommige samenwerkingsverbanden resulteerden in het geven van gesprekken met *Shedders* (over onderwerpen als gezondheid en eerste hulp), het aanbieden van faciliteiten voor *Shed*-sessies en het inzamelen van geld om de *Sheds* te helpen ondersteunen. In ruil daarvoor hebben *Sheds* faciliteiten gedeeld met andere groepen, sessies gegeven, lokale evenementen ondersteund en, in één geval, de *Shed* geholpen met een wereldrecordpoging.

DRAFT

Het belangrijkste doel van de verbinding van een *Shed* met de lokale gemeenschap was meestal om een of andere vorm van werk te doen, terwijl er tegelijkertijd voor gezorgd moest worden dat het werk niet van de lokale bedrijven weggenomen werd. In de *Sheds* werden regelmatig lokale gemeenschapsprojecten uitgevoerd, zoals restauratie, renovatie, reparatie, decoratie of bouwwerkzaamheden, maar ook het maken van gevraagde artikelen (zoals meubilair, tuinplantenbakken en houten speelgoed). De diensten die op deze manier werden ondersteund waren onder andere lokale scholen, parken, liefdadigheidsinstellingen, supermarkten, toneelgroepen, treinstations, ziekenhuizen, militaire cadetten, vrouweninstituten, gemeenten, bootclubs en volkstuinen.

> *"[Naam] is bekend door de airconditioning van [de school] te repareren nadat ze het hadden laten doen door aannemers van de gemeenteraad, en daartoe niet in staat waren!"* (MB0308)

De *Sheds* hebben voor het individuele publiek vergelijkbaar werk verricht, waarbij vaak gebroken artefacten werden gerestaureerd of artikelen op bestelling werden gebouwd. Sommige *Sheds* verkochten producten aan de gemeenschap bij kraampjes of evenementen, terwijl andere *Sheds* rechtstreeks werden gecontacteerd door individuen met een verzoek.

In ruil voor het voltooide werk hielpen organisaties vaak met het adverteren van de *Sheds,* terwijl zowel organisaties als individuen doorgaans donaties aanboden voor het werk dat ze hadden ontvangen. *Shedders* gaven aan dat ze geen 'kosten' in rekening brengen voor gemeenschapswerk, maar dat ze in plaats daarvan vragen om de kosten van het materiaal te dekken.

Intrinsiek gezien, rapporteerde *Shedders* een belonende voldoening van het ondersteunen van hun lokale gemeenschap, vaak beschreven als een "kick" en een "tevredenheid in het

helpen van mijn medemens". Het werk op deze manier bood *Shedders* de mogelijkheid om deel te nemen aan groepswerk, wat de sociale interactie en verbinding vergemakkelijkte. Voor sommigen is dit de reden waarom zij hun betrokkenheid bij de *Shed* voort te zetten, wat een voordeel oplevert voor het individu en de standaard van het eindproduct verbetert.

> *"...het is een beetje zoals die tombola, je weet dat we er collectief aan werken, ideeën delen en brainstormen, bijna de beste manier om het gewenste beeld te bereiken."* (TJT1208)

Ook deze versterkte groepseenheid onder de *Shedders*, die het gevoel hadden dat ze teruggaven aan de gemeenschap. De Leden geloofden dat de betrokkenheid van *Shed* had bijgedragen aan de ontwikkeling van een gemeenschapsgevoel, wat suggereerde dat *Sheds* in elke gemeenschap zou moeten bestaan, omdat ze de lokale bevolking bij elkaar brengen.

> *"Ik kan het alleen maar omschrijven als positief. Ik ben blij dat we dingen hebben kunnen doen voor de gemeenschap... en het helpen van individuen, ja, het geeft me een kick."* (IS1407)

Op de vraag naar de impact van de *Shed* op de lokale gemeenschappen, hadden *Shedders* het gevoel dat ze, door zich bezig te houden met gemeenschapswerk, hielpen om het lokale erfgoed te behouden en trots te zijn op het gebied. *Shedders* rapporteerde dit als een positieve invloed, die hen hielp zich een deel van de gemeenschap te voelen, en bij een gelegenheid werd de *Shed* erkend door het ontvangen van onderscheidingen voor gemeenschapswerk.

> *"...we kunnen zien dat er een link is met de buurt, een link met de mensen die het centrum bezoeken. Deze banden, als we niet naar het centrum zouden komen, zouden we ze nooit hebben."* (JL0906)

DRAFT

In *Sheds* met verschillende filosofieën (zoals die gericht zijn op sport, werkgelegenheid of sociale activiteit), werd het bereiken van de gemeenschap niet buiten de inclusiviteit van de *Shed* gerapporteerd. Ook de vertraging bij het opzetten van een fysieke werkplaats betekende dat gemeenschapsprojecten en groepsactiviteiten moeilijker te organiseren waren, wat bij de Leden de indruk wekte dat ze beperkt waren in hun impact op de gemeenschap. In deze gevallen erkenden de Leden het potentieel voor een grotere betrokkenheid bij de gemeenschap wanneer de werkplaats klaar was, en geloofden ze dat hun *Sheds* "*fantastisch zouden kunnen zijn voor de gemeenschap*" en "*echt goed voor de mensen*".

Facilities & Environment

De Leiders bespraken hoe gemeenschap-gebaseerde *Shed*-ruimtes hielpen om een gastvrije omgeving en een ontspannen sfeer te bieden aan nieuwe Leden, zodat zij zich comfortabel kunnen voelen in de *Shed*. Ook werd gemeld dat de gemeenschapsinstellingen, in tegenstelling tot de klinische of formele ruimtes, een katalysator zijn voor de betrokkenheid van de Leden bij de activiteiten en diensten die worden aangeboden

> *"het is makkelijker voor een toekomstig Lid om hier te komen dan bij het arbeidsbureau, hier kan hij praten, het is een soort van vertrouwenscontract. We werken ook op basis van een voornaam."* (DF1402)

De Leiders waren van mening dat de beschikbare faciliteiten Leden aantrokken om deel te nemen, omdat ze daardoor in staat werden gesteld om activiteiten te ondernemen die ze anders zonder de *Shed* niet zouden kunnen uitvoeren. In *Sheds* met een focus op houtbewerking, erkenden de Leiders dat veel Leden hun eigen werkplaats thuis hebben, maar deze ruimtes waren niet zo goed uitgerust als de *Shed,* en bieden veel minder sociaal engagement.

Evenzo zagen de Leiders de mannelijke component van Heren-*Sheds*, waarin *Shedders* samen met andere mannen werken, als een belangrijke factor van aantrekkingskracht. Dit type omgeving werd als bijzonder belangrijk gerapporteerd, omdat het mannen de mogelijkheid bood om sociaal met andere mannen om te gaan en wederzijdse ervaringen en interesses te delen. Men geloofde dat vrouwelijke aanwezigheid, mannelijke gesprekken zou kunnen ontmoedigen, wat de *Shedders* wilden vergemakkelijken. Andere Leiders waren daarentegen graag bereid om de mannen en vrouwen te mengen en vrouwelijke Leden te laten deelnemen, wat tot uiteenlopende reacties van de Leden leidde. Sommige Leiders suggereerden dat een werkomgeving zonder vrouwelijk gezelschap hen vreemd was, en dat vrouwelijke Leden dezelfde voordelen hadden als het bijwonen van de gesprekken als mannelijke leden.

Reacties van Familie & Vrienden

De Leden bespraken gesprekken die ze met anderen hadden over hun betrokkenheid bij de *Shed* en welke reacties deze gesprekken opleverden. De gesprekken in de *Shed* vonden meestal plaats met familie en vrienden, waarbij de Leden vaak opschepten over de projecten waar ze bij betrokken waren geweest en wat ze hadden bereikt.

> *"Ja, ik zeg meestal tegen mijn vrouw, dat we laatst langsreden, ik zei 'daar is mijn balustrade' en dat soort dingen. Ja, ze is er helemaal voor."* (BM0805)

De Leden verklaarden dat geliefden vaak verbaasd reageerden toen ze voltooide projecten zagen, waarbij ze af en toe aanmoedigden om bestellingen te plaatsen voor individuele items. Familieleden geloofden meestal dat de *Shed* een positieve activiteit was, omdat deze voorzag in gezelschap en het Lid minder alleen thuis zou zitten. De Leden voelden zich geïnspireerd door het bespreken van de activiteiten van de *Shed* en door te laten zien wat zij door hun betrokkenheid hadden bereikt.

DRAFT

> *"Ik heb mijn 39-jarige zoon meegenomen en hij zei: "Wow, nu kan ik zien waarom je gaat, het is zo makkelijk."* (PAJ1904)

De betrokkenheid bij de *Shed* bood ook een vorm van gezinsrust, omdat het de angst van de familieleden wegnam dat het Lid thuisbleef, geïsoleerd en eenzaam werd, waardoor ze zich niet meer gedwongen voelden om zich zorgen te maken over hun geliefde.

> *"...mijn dochter denkt zeker dat het een goed idee is omdat het betekent dat ik niet in het huis zit omdat ze zich daar zorgen over maakt. Toen ik haar vertelde over de vriendschap, zei ze: "Papa, [je hebt] twee jaar lang thuis met je duimen geknoeid, ik ben blij dat je een plekje hebt gevonden om naartoe te gaan".* (RM0112)

Daarentegen verklaarden sommige Leden dat de reacties die zij ontvingen van familie en vrienden enigszins gemengd waren, die vaak werden gerapporteerd als misopvattingen over wat de *Shed* te bieden had. Sommige leden meldden dat ze *"bespot"* werden omdat ze aanwezig waren, terwijl anderen zeiden dat hun vrienden dachten dat het *"gek was dat ik met boren en zagen kwam werken"*. Anderen verklaarden dat hun geliefden vonden dat het te lang duurde voordat de *Shed* klaar was, terwijl de Leden in de werkende leeftijd door hun familie en vrienden werd verteld dat ze moesten overwegen *"een echte baan te vinden".* Bij het vertellen van deze reacties geloofden de Leden echter dat hun dierbaren de *Shed* nog steeds als een *"goed idee"* beschouwden, terwijl ze ook hun bedenkingen bij hadden. De Leden probeerden meer duidelijkheid te scheppen voor hun dierbaren, wier overtuigingen niet overeenkwamen met de ware *Shed*-filosofie, of met hun eigen ervaringen.

Gemeenschap & Sociaal - Samenvatting van de Belangrijkste Boodschappen

Uit de reacties van de *Shedders* bleek dat sociaal contact en connectiviteit, evenals de samenhang in de gemeenschap, belangrijke onderdelen zijn van het concept van de *Heren-*

Shed. Vanuit dit thema leverden de reacties van de deelnemers essentiële elementen op over wat *SBS-Sheds* hun deelnemers te bieden hebben op het gebied van gemeenschaps- en sociale ervaringen. *Shedders* krijgen de mogelijkheid tot interactie met anderen, wat hen vervolgens helpt om isolement en eenzaamheid te voorkomen en/of te overwinnen. De *Sheds* bieden de mogelijkheid om vriendschappen te sluiten, door middel van een mannelijke vriendelijkheid en kameraadschap, waarvan *Shedder*s geloven dat het de sleutel is tot hun ervaring en dat het een gevoel van familie en saamhorigheid bevordert. Peer-naar-peer ondersteuning, het helpen van Collega-*Shedders* wanneer dat nodig is en het teruggeven aan de gemeenschap waren ook vitale ervaringen van *Shedders*, waardoor ze een gevoel van gemeenschapssamenhang konden creëren en een lonende sensatie konden opwekken.

Activiteiten & Vaardigheden

Dit thema schetst informatie over de specifieke activiteiten die in elke *Shed* beschikbaar zijn, en de bijbehorende leermogelijkheden die *Shedders* tegenkwamen. Dit leverde de volgende sub-thema's op: *Praktische activiteiten, het leren van vaardigheden, het delen van vaardigheden, gemeenschapsprojecten en sociale activiteiten, het plezier van de activiteit en de organisatie van de Shed*. De deelnemers bespraken de individuele en gemeenschapsprojecten waarmee ze zich bezighielden, wat ze graag deden in de *Shed* en de voordelen die ze ervaarden van deelname. Ervaringen van Leiders met specifieke managementtaken worden ook verkend.

Praktische Activiteiten

Zoals te zien is in tabel 3, boden de meer praktijkgerichte *Sheds* doe-het-zelf activiteiten aan zoals houtbewerking, metaalbewerking en loodgieterij, waarbij sommige ook de dagelijkse activiteiten zoals koken en tuinieren omvatten. Deze *Sheds* houden zich

doorgaans bezig met bouw-, renovatie- en reparatiewerkzaamheden voor persoonlijk of gemeenschapsgebruik. Andere *Sheds* hadden een aparte focus, zoals gezondheid en fitness (het aanbieden van gezonde wandelingen, hardlopen en circuittraining), competitieve sporten (waaronder cricket, tafeltennis, voetbal en kick-rugby), en sociale interactie (het aanbieden van een sociale ruimte, of sociale bijeenkomsten). Minder vaak beschikbare activiteiten waren onder meer IT-vaardigheden, muziek, zelfzorg/hygiëne, ambachten, formele leersessies (zoals Nederlandse taal en EHBO-training), en ondersteuning van de werkgelegenheid. Het vooruitzicht om deze activiteiten te ondernemen, en de overeenkomsten met individuele interesses, werd vaak aangehaald als een reden voor *Shedders* om zich in eerste instantie bij een *Shed* aan te sluiten, met name het delen van deze ervaringen met gelijkgestemden.

> *"Als het gewoon een groep oude mannen was die een kopje koffie aan het praten waren, zou ik waarschijnlijk niet zijn gegaan. Maar omdat het iets is waar we een wederzijds belang bij hebben, is het houtwerk van groot belang"* (AA2404)

De Leden wezen op aanvullende activiteiten die zij in de *Sheds* beschikbaar zouden willen stellen, waaronder de activiteiten die aan de Leiders en/of collega's zijn voorgesteld, en de activiteiten die pas in eerste instantie in overweging zijn genomen bij de beantwoording van het interview. Er werden vooral aanvullende doe-het-zelf activiteiten voorgesteld, waaronder metaalbewerking (in die gevallen waarbij het nog niet werd aangeboden) en elektrotechniek. Ook werden sport- en fitness-gerelateerde activiteiten gesuggereerd, hetzij als iets extra's voor *Sheds* die al sport aanbieden, hetzij als een volledig aparte vorm van activiteit in andere *Sheds*. De Leden raadden voetbal, badminton, basketbal, fietsen en georganiseerde wandelingen aan, terwijl één *Shedder* voorstelde een zwembad te bouwen. Een lid verklaarde dat hij andere *SBS-Sheds* in verschillende landen zou willen bezoeken "*om te zien wat er daar*

gebeurt, om te zien hoe hun projecten in relatie tot ons werken, [en] om ideeën te geven en te inspireren".

Het Leren van Vaardigheden

De toepassing van deze activiteiten bood de mogelijkheid om vaardigheden te leren. In de meeste gevallen leerden *Shedders* informeel van elkaar, maar sommige *Sheds* boden formele leersessies aan die door externe deskundigen werden gefaciliteerd. Leiders meldden dat in doe-het-zelf-*Sheds* praktisch ervaren *Shedders* hun vaardigheden konden gebruiken, nieuwe technieken konden ontwikkelen en deze met anderen konden delen. De Leiders geloofden dat potentiële Leden aangetrokken zouden worden door de overvloed aan ervaring en vaardigheden die in de S*hed* beschikbaar zijn om van te leren

> *"Als je een nieuwe praktische vaardigheid wilt leren, dan zijn er hier mensen die je dat kunnen leren. [Naam] kan je leren over loodgieterij, hij doet ook elektra, eh, en is ook een goede algemene doe-het-zelver, dus je kunt ook leren houtdraaien als je dat wilt."* (JM0704)

De Leden steunden dit idee en meldden verschillende manieren waarop de betrokkenheid van *Shed* de mogelijkheden bood om te leren van hun collega's, vaak aangeduid als *"professionals"*. Ervaren Leden citeerden het ontwikkelen van nieuwe technieken, het werken met nieuwe instrumenten en het verbeteren van hun algemene vaardigheden. Beginnende Leden meldden dat ze nieuwe vaardigheden leerden met betrekking tot activiteiten die ze nog nooit eerder hadden uitgevoerd, waardoor ze zelfstandig konden deelnemen aan projecten van de *Shed* en tips en advies kregen van de meer ervaren Leden.

DRAFT

"Ik kon geen vogeltafel maken toen ik hier voor het eerst kwam, en nu maak ik ze gewoon. En ik let er meer op, ik denk bij mezelf 'dat is niet goed, doe het uit, doe het nog eens'. Ik ben verbeterd." (TJ0908)

Op dezelfde manier leerden de Leden in sport- en fitnessspecifieke-Sheds oefentechnieken om hun conditie te verbeteren, specifieke sportvaardigheden, het gebruik van sportuitrusting, de juiste kleding voor fitnesssessies, informatie over gezond eten en betaalbare kooktips. Een Leider leerde ook over zichzelf en de fysieke grenzen van zijn lichaam bij het sporten.

"Ik heb geleerd dat je lichaam zo'n beetje alles zal doen wat je vraagt om te doen, het is allemaal hier [wijst naar zijn hoofd]! Weet je, als je wilt dat het 5K loopt, dan kan je 5K lopen." (SJ2903)

Bij de focus op de werkgelegenheid bespraken de Leden het aanleren van IT-vaardigheden en tips voor het zoeken naar een baan. Een *Shed* meldde dat hij naast een lokale arbeidsbemiddelingsdienst werkte, die hun expertise binnen de *Sheds*-ruimte aanbood, terwijl hij ook enkele vrijwilligersbanen binnen het *Sheds*-gebouw aanbood. De Leden meldden ook dat ze interpersoonlijke vaardigheden leerden die werden overgedragen naar het dagelijks leven en die hielpen bij het zoeken naar een baan en het algemene welzijn. De verbetering van sociale vaardigheden, zoals communicatie, luisteren en omgaan met anderen, werd beschouwd als een belangrijk resultaat voor de Leden, terwijl de Leiders meldden dat anderen hun eigenwaarde, gevoel van eigenwaarde en vertrouwen verbeterden. De Leiders rapporteerden dat anderen hun gevoel van eigenwaarde, eigenwaarde en zelfvertrouwen verbeterden. Binnen *Sheds* die een grotere diversiteit aan achtergronden hadden, hielp het leren over cultuur en erfgoed de leden om sociaal te interageren.

DRAFT

Sommige Leiders hadden hun rol zonder leiderschapsachtergrond op zich genomen, maar hadden geleerd over mensen en projectmanagement 'tijdens de baan' (‘*on the job’*), met inbegrip van vaardigheden zoals delegatie, organisatie en het omgaan met problemen. Kenmerkend is dat Leiders uit vorige functies projectmanagementervaring hadden ontwikkeld, maar deze vaardigheden vervolgens hadden verbeterd en geleerd om ze toe te passen binnen een *Shed* omgeving.

> *"Ik leer ontzettend veel over hoe ik mensen moet leiden, ik heb het grootste deel van mijn leven mensen geleid, maar op een of andere manier. En ik heb geleed, dat volgens mij, geduld het centrale woord is. Um, ik leer wat ze doen veel positiever te maken, in plaats van ze alleen maar te negeren."* (CDCOM70)

Delen van Vaardigheden

De *Sheds* bieden de Leiders en de Leden de mogelijkheid om regelmatig activiteiten te beoefenen waarbij gebruik wordt gemaakt van de vaardigheden die zij tijdens hun loopbaan hebben verworven of die sinds het verlaten van de school inactief zijn geweest. Leiders gaven aan dat het delen van informele vaardigheden een belangrijk element is in de filosofie van *Shed*, terwijl de mogelijkheid om praktische kennis door te geven aan anderen vaak een belangrijke motiverende factor is voor zowel de Leiders als de Leden om zich aan te sluiten. Binnen de projecten van *Shed* gaven de Leden specifieke tips aan anderen, ondersteunde ze met projecten die meer op hun expertise waren afgestemd en zorgde ze voor meer formeel onderwijs door middel van lessen. Dit genereerde een wederzijds voordeel, zowel voor de leerling als voor de leraar, waarbij *Shedders* een gevoel van voldoening, plezier en eenheid in het onderwijs kregen.

DRAFT

"Ik bedoel, een ding over Heren-Sheds dat ik heb geleerd is, dat er zoveel mensen zijn met geweldige vaardigheden, en als ze eenmaal met pensioen gaan, hebben ze het gevoel dat ze hun vaardigheden niet meer kunnen gebruiken. Terwijl bij zoiets als dit, kunnen ze de kans krijgen om hun vaardigheden door te geven aan andere mensen, wat geweldig is en het is goed voor de mensen die nieuwe vaardigheden leren". (IL0103)

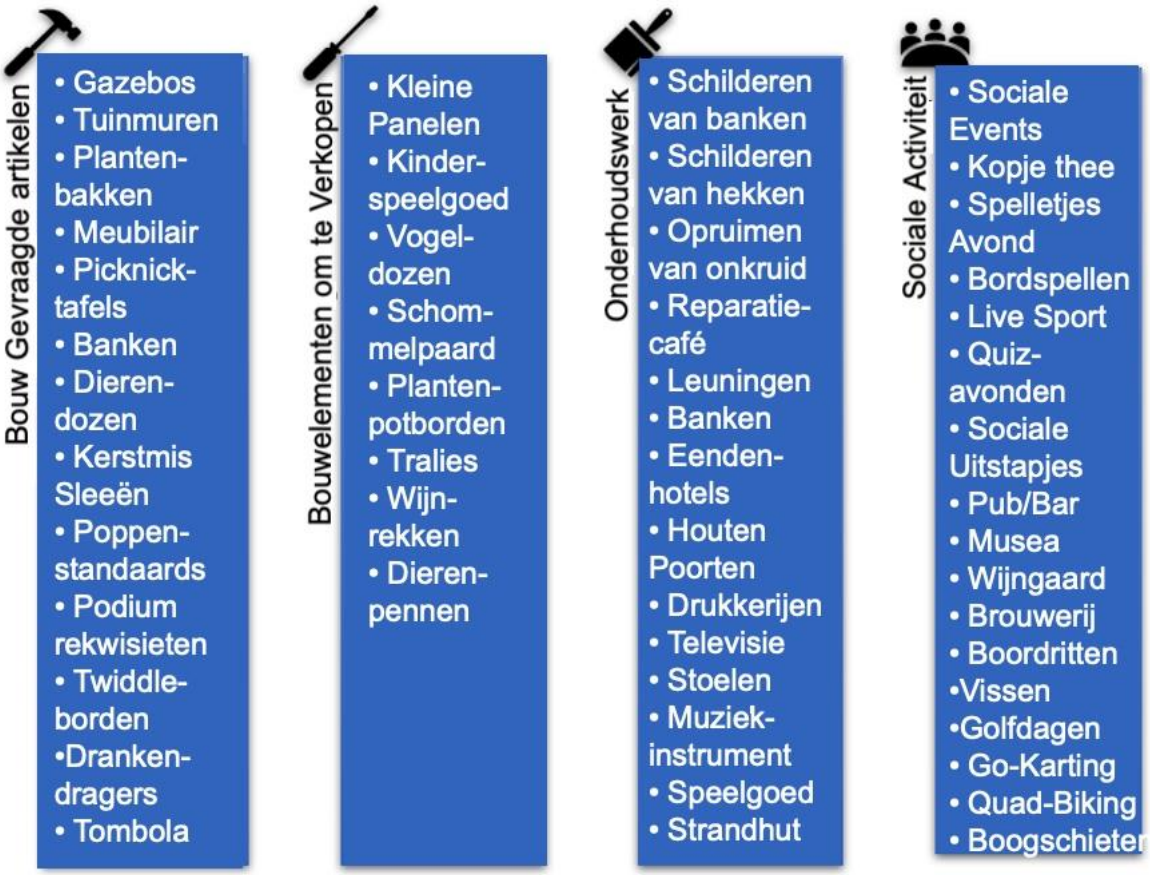
Nieuwe *Sheds* die hun werkplaats nog aan het voorbereiden waren, hadden plannen om het aanleren van vaardigheden onder hun Leden te stimuleren. Als onderdeel van hun bijeenkomsten ter voorbereiding van de werkplaats, leerden de Leiders over de achtergronden en ervaringen van de Leden en over wat ze graag zouden willen leren in de *Shed*, zodat er informeel onderwijs kon ontstaan. Andere *Sheds* gebruikten hun bijeenkomsten als momenten voor de lessen, waarbij *Shedders* een vaardigheid of techniek aan de groep demonstreerden.

Afgezien van de activiteiten van *Shed*, rapporteerden de Leden dat ze hun collega's helpen door het delen van vaardigheden met betrekking tot thuisprojecten, IT-gerelateerde kwesties en tips om te helpen bij het beheren van individuele gezondheid en welzijn. Eén van de Leden hielp een ander met het gebruik van Microsoft PowerPoint, een ander assisteerde zijn collega's bij het maken van video's op de computer, terwijl een ander een vergelijkbare techniek voor stressmanagement als Mindfulness gebruikte.

Gemeenschapsprojecten & Sociaal Engagement

Zoals eerder gezegd houden *Shedders* zich regelmatig bezig met gemeenschapswerk voor lokale personen en organisaties, waaronder onderhoud, reparatiewerkzaamheden en

het maken van aangevraagde producten. Figuur 16 toont voorbeelden van de soorten gemeenschapsprojecten en sociale activiteiten die binnen de *Sheds* aanwezig zijn.



Figuur 16. Voorbeelden van ondernomen gemeenschapswerk en sociale activiteiten, zoals gerapporteerd door *SBS-Shedders*

Plezier van de Activiteit

De *Shedders* bespraken meestal hoe de *Shed*-groep plezier beleefde aan de beschikbare activiteiten, wat hen aanspoorde om hun betrokkenheid voort te zetten. De activiteiten in de *Shed* genereerden een collectief gevoel van plezier, vaak afgeschilderd als een "kick". De Leden vonden dat dit te maken had met het realiseren van eerdere belangen door middel van de activiteiten, terwijl de Leiders dit toeschreven aan de managementtaken, waardoor er een nieuw gevoel van doelgerichtheid ontstond.

"Ik help deze plek te laten werken, weet je, en daar krijg ik plezier van. Niet van het verdienen van geld. Het gaf me een doel om hier te zijn, dus zo heeft het me geholpen." (JM0704)

Leiders vonden een gevoel van voldoening uit hun functie in de *Shed*, maar ook een gevoel van prestatie wanneer hun Leden iets nieuws leren of zich beginnen te uiten. Leiders voelden het enthousiasme van het leiden van de *Shed*, vaak voortkomend uit het helpen van andere mannen, en het zien van verandering in anderen. Op dezelfde manier beleefden de Leden een gevoel van voldoening door het succesvol afronden van taken en projecten die voorheen buiten bereik bleken te zijn. Sommigen waren geschokt dat ze iets tastbaars hadden kunnen maken, terwijl anderen reacties van geliefden ontvingen bij het tonen van hun eindproduct. De grootste beloning voor sommige leden kwam voort uit het feit dat ze hun producten zagen verkopen, omdat het een gevoel van persoonlijke trots genereerde, maar ook de *Shed* ten goede kwam.

"Ik denk dat ik waarschijnlijk de grootste kick krijg van het maken van iets en dan het verkopen. Als het verkoopt is het als 'Yeah! Iemand heeft iets gekocht wat ik heb gemaakt! Het geeft je een echt gevoel van prestatie, en je weet ook dat het geld terugkomt in de Shed om nieuwe schroeven te kopen of wat dan ook." (MF2103)

De Leden meldden een aantal andere persoonlijke voordelen van het ondernemen van activiteiten in *Shed,* waaronder verbeteringen in de geestelijke gezondheid, het ontwikkelen van een gevoel van enthousiasme en het vergroten van het zelfvertrouwen binnen bepaalde vaardigheden.

Aangezien veel *Shedders* gepensioneerde ambachtslieden waren, gaf de *Shed* hen vaak een ervaring die vergelijkbaar is met hun beroepsleven, een ervaring die sinds hun pensionering

verloren is gegaan. Het was vaak deze gelijkenis die hielp om Leiders en Leden naar de *Shed* te trekken, omdat de aangeboden activiteiten en de manlijke omgeving hen herinnerden aan positieve ervaringen uit hun beroepsleven. De *Shed* bood een omgeving die vrij was van de stress en druk van de werkplek en gaf *Shedders* de mogelijkheid om in hun eigen tijd te werken.

> *"...de Leden een plek geven waar ze de dingen kunnen blijven doen waar ze vroeger van hielden... als wat je als werk deed, leiderschap was, dan geeft dat je de kans om dat te blijven doen, zonder dat een baas in je nek hoeft te ademen."* (MB0308)

Shed Organisatie

Een van de belangrijkste activiteiten waarover de Leiders spraken, was hun betrokkenheid bij het beheer van de Shed, met onder meer de organisatie van Shed activiteiten, promotiecampagnes om nieuwe Leden aan te trekken, en de plannen die zij hadden voor de toekomst van hun *Shed*.

De Leiders meldden dat zij luisterden naar de suggesties van de Leden voor bestaande en toekomstige activiteiten, evenementen of projecten in de *Shed* en dat zij de belangen van de groep in de *Shed* structureerden. Meestal werden er verschillende activiteiten aangeboden, zonder dat er druk werd uitgeoefend naar de Leden om zich bij iets specifieks te betrekken. Daardoor kwam een gevoel van autonomie tot uiting in de keuze van de Leden om zich in te zetten voor groepsprojecten, gemeenschapsprojecten of persoonlijke projecten.

> *"Je hoeft geen dingen te maken om te verkopen, je kunt je eigen project doen als je dat wilt."* (AL1706)

In de nieuwe *Sheds,* die wachten op de bouw van de werkplaats, ontstonden problemen bij de pogingen om Leden aan te trekken, omdat er weinig praktische activiteiten te bieden

waren. Om alternatieven te bieden, organiseerden de *Sheds* specifieke evenementen (zoals zittende oefenlessen, informele en formele drop-ins en concerten in de *Shed*), of, zoals eerder vermeld, begonnen ze in de tussentijd met gemeenschapswerk en sociale bijeenkomsten.

> *"Dus, ik probeer zoveel mogelijk dingen te organiseren terwijl we van plan zijn om de Shed te bouwen, om mensen te betrekken, en we doen een beetje gemeenschapswerk, zo veel als we kunnen en omdat we op die manier mensen kunnen betrekken."* (CDCOM70)

De Leiders bespraken de plannen die ze hadden voor toekomstige activiteiten om de betrokkenheid bij de *Sheds* te garanderen. Dit omvatte nieuwe openingstijden 's avonds, op fysieke activiteit gerichte sessies en de introductie van formele EHBO-training. Eén *Shed* was nog in ontwikkeling, met een plan om een '*Shed* in een bus' te worden, ontworpen om naar gebieden van het land te reizen zonder toegankelijke *Shed*, en om de behoefte aan een *Shed* in dat gebied te benadrukken.

> *"Het idee is om het mee te nemen naar andere gemeenschappen, want het is geweldig als je binnen 5 mijl van deze, of van de andere 500 Sheds in het land woont, maar als je dat niet doet is het veel moeilijker, echt. Dus, het idee is dat het 6 maanden zal lopen, en zal de noodzaak voor een Shed in dat gebied zal bewijzen."* (MB0308)

Activietien & Vaardigheden – Overzicht van de Belangrijkste Boodschappen

Een aantal verschillende elementen van de activiteiten van de *Sheds* werden door zowel de Leiders als de Leden als belangrijk beschouwd, waardoor de lijst met essentiële elementen werd uitgebreid tot wat een *SBS-Shed* is. *Sheds* bieden een variëteit van activiteiten aan, waardoor *Shedders* zelf kunnen kiezen welke activiteit zij willen uitvoeren en welke activiteiten anders niet beschikbaar zouden zijn zonder de *Shed*. *Shedders* geloven dat

de mogelijkheid om dingen te maken voor zichzelf, anderen, of om te verkopen, een belangrijk onderdeel is van de *Shed* ervaring, evenals gemeenschappelijke projecten en groepswerk. Sociale activiteit via interactie met anderen, ondersteuning van collega's bij projecten of specifiek georganiseerde bijeenkomsten is ook een belangrijke mogelijkheid die *Shedders* aangeboden krijgen, wat *Shedders* stimuleert om terug te keren en het sociale contact bevordert.

Gezondheid

Dit thema omvat de geestelijke gezondheid, lichamelijke activiteit en persoonlijke voordelen van de Leiders en de Leden die de SBS-*Sheds* bijwonen. Verder worden ook de mogelijkheden onderzocht om gezondheids-gerelateerde gesprekken te voeren, om levensstijlgedrag te veranderen en om Leden te laten ervaren hoe ze met elkaar kunnen omgaan. Bovendien komt een overzicht van de aandacht die *Sheds* besteden aan gezondheid als onderdeel van hun filosofieën vanuit het perspectief van de *Shed*-Leiders. Zeven sub-thema's kwamen voort uit de gegevens, waaronder *Geestelijke Gezondheid, Lichamelijke Activiteit, Voordelen van Shedding, Gezondheidsgesprekken, Levensstijlveranderingen, Gezondheidsfocus van Shed,* en *Collegiale ondersteuning.*

Geestelijke Gezondheid

De voordelen voor de geestelijke gezondheid waren een gemeenschappelijk resultaat dat zowel voor de Leiders als de Leden van *Shed* door hun betrokkenheid ervaren, of het nu gaat om een algemene verbetering van de stemming en het welzijn, of om een vermindering van de symptomen van specifieke geestelijke gezondheidsproblemen. Verbeteringen van bepaalde geestelijke gezondheidsproblemen werden meer typisch gemeld door de Leden, terwijl de Leiders over het algemeen verbeteringen van het algemeen welzijn noemden, terwijl ze ook veranderingen in de geestelijke gezondheid van hun Leden opmerkten. De

verbeteringen van de geestelijke gezondheid van de Leiders zelf werden toegeschreven aan een positief gevoel van het helpen van andere mensen, het zien van de *Shed* in de gemeenschap, en de functie die een toewijding en een gevoel van doelgerichtheid biedt.

> *"Ik weet zeker dat het me heeft geholpen met mijn depressie. Waarschijnlijk heb ik ooit, als ik ergens naartoe zou gaan en ik me bijzonder depressief zou voelen, gedacht: "Ik voel me niet goed genoeg om andere mensen onder ogen te komen". Maar [in de schuur] ik ben gegaan, dus het heeft me doen beseffen dat ik een betrokkenheid bij hen heb".* (AA2404)

De Leiders bespraken Leden die ofwel door de geestelijke gezondheidsinstanties waren aangeduid, ofwel onderliggende geestelijke gezondheidskwesties aan het licht hadden gebracht. De Leden hebben sociale vaardigheden te ontwikkeld die hielpen bij angststoornissen, zich beziggehouden met activiteiten die ze eerder hadden geweigerd, het algemene geluk verbeterd, een sterkere kijk op het leven ontwikkeld en bouwen vertrouwen op om veranderingen in hun eigen leven door te voeren. Bovendien hebben twee Leden aan de leider van hun *Shed* "dat ze hier vandaag niet zouden zijn als het niet voor de *Shed* was", wat suggereert dat de betrokkenheid van de Shed hun leven heeft gered. Op dezelfde manier moedigde maanden van betrokkenheid bij een *Shed* een Lid aan om een parttimebaan te krijgen, waar zijn depressie hem eerder had tegengehouden.

> *"...hij had veel psychische problemen, meestal depressies, maar vrij ernstig. Na 3 tot 4 maanden nadat hij bij ons had gewerkt, was hij weg geweest en kreeg hij een parttimebaan. Hij was verbeterd, zijn vooruitzichten waren een stuk beter geworden!"* (IS1407)

De Leden bespraken openlijk de lopende geestelijke gezondheidsproblemen, waarbij ze vaak werden aangemoedigd om toegang tot een *Shed* te krijgen in eerste instantie als een middel tot ondersteuning. Hun betrokkenheid had hen geholpen om deze problemen te overwinnen, of om hun herstel te beginnen, wat resulteerde in een vermindering van de voorgeschreven psychiatrische medicatie en een vermindering van de zelfmoordgedachten

> *"Ik was suïcidaal om eerlijk te zijn... en ik kijk nu terug en ik weet dat ik oud ben en met pensioen, niet meer zo fit als vroeger, maar het werk is er nog steeds en ik moet dat doen om een black-out of afsluiting te voorkomen. Ik zou zeggen dat ik een aanzienelijk deel uit de Shed krijg, weet je."* (SW2001)

Betrokkenheid bij een *Shed* werd aangegeven om Leden te helpen die lijden aan stress en angstsymptomen. Dit werd ofwel verwoord als een stressvermindering, welzijnsverbetering, verhoogde ontspanning, of de *Shed* zelf werd beschreven als *"therapeutisch".* De Leden meldden verbeteringen in de sociale angst, waardoor zij zich meer in staat voelden om met anderen om te gaan en zich meer op hun gemak voelden binnen de *Shed*-omgeving. De Leden leerden over de wederzijdse ervaringen en moeilijkheden van hun collega's en ontwikkelden stressmanagementtechnieken die hielpen om hun symptomen te verminderen of zich meer op hun gemak te voelen. Daarnaast meldden de Leden een verbeterde stemming, levenstevredenheid en geluk, en het overwinnen van problemen als gevolg van het overlijden. Door de betrokkenheid bij een *Shed*, konden de Leden het gevoel hebben dat ze waren gegroeid als een persoon met een nieuw gevoel van positiviteit, iets wat voor een Lid al lange tijd afwezig was.

> *"Laten we het positieve in het leven zien en niet alle negatieve. Niemand is zo slecht geweest als ik om het negatieve te zien. De Shed verandert me een beetje in het denken*

'het is geen probleem'... ga niet op zoek naar de fout, zoek naar het plezier erin." (SW2001)

Sommige Leden beschreven daarentegen dat ze door hun betrokkenheid bij de *Shed* meer stress ondervonden, wat een negatieve invloed had op hun algemene welzijn. Deze Leden bezochten dezelfde *Shed* en schreven deze ervaring toe aan de problemen die zij als *Shed* hadden ondervonden bij de planning van de bouw van hun werkplaats en de vertragingen die deze problemen hadden veroorzaakt. Een Lid meldde onlangs dat hij een meer leidinggevende rol op zich nam, wat volgens hem leidde tot een toename van zijn stressniveau als gevolg van de toegenomen inzet en betrokkenheid bij de vooruitgang van de *Shed.*

"Ik zal eerlijk zijn, ik liep bijna weg op een gegeven moment, maar ik dacht 'nee, ik blijf bij dit', dus, ja, het is nog niet zo positief, maar hopelijk wel wanneer de dingen eenmaal op gang zijn." (IL0103)

Zoals gezegd, had een aantal *Sheds* voor lokale geestelijke gezondheidszorginstanties geregeld om cliënten/patiënten naar hun *Shed* te verwijzen, als een middel om hun herstel te ondersteunen, maar ook om verbinding te maken met lokale gezondheidsinstanties om hun Leden te begeleiden, als dat nodig is. Sommige Leden bezochten de *Sheds* oorspronkelijk met een medewerker van de geestelijke gezondheidszorg, voor ondersteuning bij het verlaten van hun huis, en zagen vervolgens de aanwezigheid van de *Shed* als onderdeel van hun herstelplan. Dit werd toegeschreven aan een persoonsgerichte sfeer binnen de *Sheds,* in vergelijking met meer klinische omgevingen.

"Je kunt naar de dokter gaan en je behoeften medisch laten behandelen, [maar] ze zullen er niet echt bij betrokken zijn omdat ze miljoenen mensen te zien hebben. Maar, hier, kun je echt een persoon zijn." (JH1912)

Fysieke Activiteit

De *Sheds* met een sport- en fitnessfocus, bieden soms georganiseerde wedstrijdsporten aan of verzorgen fitnesstrainingen. Daarom werden deze *Sheds* meestal bezocht door de Leiders en de Leden met een gemeenschappelijk doel voor ogen, namelijk het verbeteren van hun fysieke fitheid, gezondheid en lichaamsbeweging. Leiders van de meer traditionele doe-het-zelf-gebaseerde *Sheds* herkenden vergelijkbare verbeteringen in fysieke activiteit, zonder dit noodzakelijkerwijs als een *Shed* resultaat te bestempelen. De fysiek veeleisende activiteiten binnen de *Sheds* hielpen om *Shedders* actief en mobiel te houden, waarbij sommige Leden opmerkten dat ze zich actiever voelden door gewoonweg urenlang op hun voeten te staan.

> *"We hebben mannen in de 80 en ze komen binnen en ze bochelen en dumpen en ze, weet je, komen vast te zitten, nietwaar. De activiteiten houden me actief."* (AS0610)

Dit hielp *Shedders* om een actievere levensstijl te ontwikkelen, die sommige Leiders in hun dagelijks leven voortzetten, weg van de *Shed*, door te sporten, evenementen te organiseren en actief te reizen. Door op deze manier door te gaan met de activiteiten, werden de fysieke capaciteiten van de *Shedders* sinds het begin van hun aanwezigheid versterkt en werd hun vermogen om zich bezig te houden met de fysieke uitoefening van taken vergroot. De Leden wijten een verhoogde conditie, een verbeterd uithoudingsvermogen en een verminderde frequentie van hoofdpijn aan het aanleren van fitnessmanagementtechnieken in de *Shed,* terwijl anderen geloven dat betrokkenheid bij activiteiten heeft geleid tot een groter gewichtsverlies.

DRAFT

"Ik voel me veel beter omdat ik 6kg kwijt ben en ik niet enkel op de bank naar de televisie lig te kijken in de middag, ik doe wat activiteit in de tuin, omdat ik me veel beter voel, ik wil eruit en iets doen." (TJ0908)

Een aantal *Shedders* onthulde ook een verscheidenheid aan ziekten en verwondingen waaraan zij lijden, waaronder de ziekte van Parkinson, Diabetes, Dementie, plus verschillende soorten kanker. Anderen beschreven problemen zoals aanhoudende hartproblemen, fysieke handicaps en neurologische problemen. De gevolgen voor de betrokkenheid van *Shed* werden ook besproken; sommigen konden slechts beperkte activiteiten ondernemen, anderen konden niet zo regelmatig bezoeken als ze zouden willen, en anderen hielden zich vooral bezig met sociale activiteiten in plaats van met praktische projecten. In veel gevallen had de activiteit van *Shed* echter bijgedragen aan de verbetering van de ziekte/letsel, waardoor de *Shedder* lichamelijk actiever kon worden en, in één geval, kon herstellen van een operatie.

"Het is cruciaal voor mij, omdat ik heb een neuropathie in de benen, om hier de hele dag twee keer per week te kunnen staan. Je ziet me vaak op een bankje zitten of wat dan ook omdat ik dat nodig heb, maar, weet je, het houdt me in beweging. Het is de beste oefening die ik krijg, zonder de Shed zou ik waarschijnlijk worstelen." (AS0610)

Voordelen van Shedding

Shedders meldden dat ze een aantal andere persoonlijke voordelen ervaren van hun betrokkenheid bij *Shed*, voornamelijk uitgedrukt als een gevoel van plezier en een *"feel good factor"*, opgedaan door activiteiten, interactie, en het behoren tot een groep. De Leden beschrijven de *Shed* regelmatig als een *"uitstekende groep",* als iets wat ze *"liefhebben",* en als *"mijn gelukkige plaats",* wat vaak blijkt uit de voortdurende regelmatige aanwezigheid. Voor velen was het plezier, een gevoel van enthousiasme en trots in de *Shed*, waarbij ze

gepassioneerd spraken over hun betrokkenheid, de opwinding toen ze zich voor het eerst bij de *Shed* aansloten en zich vervolgens verheugden op hun komst.

> *"Ik vind het zo spannend, mensen zeggen tegen me dat je altijd een glimlach op je gezicht hebt als je over de Shed praat" en ik heb alle reden om een glimlach op mijn gezicht te hebben. Het houdt me gelukkig."* (DE1105)

Naast de eerdergenoemde persoonlijke voordelen, vonden *Shedders* dat ze als persoon beter waren geworden en ervaarden ze vervolgens een verhoogde motivatie en interesse in het dagelijkse leven. Dit werd beschreven als het gevoel *"veel meer mezelf te zijn",* terwijl anderen meldden dat ze een gevoel van doel en betekenis ontwikkelden, een reden om 's morgens op te staan, en zich verfrist en nieuw leven ingeblazen voelden.

> *"Het geeft me een kans om mijn leven een beetje te veranderen, want het is leuk om thuis te zitten en het spelen van de console, maar dat is niet het leven, het leven staat op in de ochtend. Het is verjongend, het haalt al het slechte in mij eruit."* (OD2212)

Cognitief gezien bood de *Shed* de aanwezigen de mogelijkheid om hun hersenen gestimuleerd te houden door middel van actieve betrokkenheid en het verlichten van de angst om "*mentaal inactief*" te worden. Een Leider suggereerde dat de processen binnen de activiteiten van de *Shed* hielpen bij de geheugentraining, omdat *Shedders* regelmatig projecten moesten onthouden, dimensies moesten onthouden en metingen moesten berekenen.

Op dezelfde manier bood de betrokkenheid van *Shed* de mogelijkheid om anderen te helpen, of het nu gaat om collega's van *Shedders* of Leden van de gemeenschap, door een lonende sensatie te ontwikkelen van *"het creëren van iets tastbaars voor anderen"* en van het helpen van mensen die minder bevoorrecht zijn of die in nood verkeren. Dit stelde de Leden in staat zich betrokken te voelen, gevalideerd en onderdeel van iets zinnigs.

"...het is leuk, je voelt je de moeite waard, je voelt je alsof je iets voor anderen produceert." (TR2310)

Gezondheidsgesprekken

Leiders geloofden dat de houding van mannen ten opzichte van het praten over hun gezondheid, met name geestelijke gezondheid, binnen hun *Sheds* verbeterde. De Leiders bespraken hoe het openstellen van hun eigen geestelijke gezondheidskwesties hen niet alleen had geholpen, maar ook hun Leden had aangemoedigd om hetzelfde te doen. Dit zette de leden ertoe aan om ofwel privé met de Leiders te spreken, ofwel openlijker met anderen te discussiëren.

"Een van de mannen begon zich open te stellen over zijn situatie, sommigen weten van mijn persoonlijke omstandigheden dat ze me vragen stelden, dus het heeft een domino-effect." (IH0106)

Op dezelfde manier voelden *Shedders* zich aangemoedigd om kwesties met betrekking tot hun fysieke gezondheid te bespreken, waaronder algemeen ongemak, ernstigere zorgen of aanhoudende gediagnosticeerde aandoeningen. De Leden leerden dat andere *Shedders* soortgelijke ziekten/letsels hadden als zij, wat een platform biedt om verschillende verwerkingsmechanismen te delen. Voor velen betekende het simpele besef dat ze niet alleen waren met hun gezondheidsproblemen, en dat anderen soortgelijke kwalen hadden ervaren, dat de ziekte gemakkelijker te beheersen was en minder belastend werd ervaren.

"Mannen praten wel over de ziektes onder elkaar. Dus, we kunnen een beetje plagen. Als je kunt zien 'het is niet alleen met mij gebeurd', dan zijn ze er overheen. Vertel de mannen dat het goed komt, 'Ik heb het gedaan, ik ben er geweest, niets om me zorgen over te maken'. (SW2001)

Regelmatige aanwezigheid werd beschouwd als een belangrijke factor in de bereidheid van de Leden om gezondheidskwesties en -verhalen te delen, waardoor een algemeen gevoel van verbondenheid wordt bevorderd en er op natuurlijke wijze een open omgeving wordt ontwikkeld. Op dezelfde manier hielp ook het feit dat de Leden met gelijkgezinde mannen samen waren, waardoor *Shedders* zich comfortabeler voelen bij het bespreken van gezondheidskwesties. Met de meerderheid van de *Shedders* ouder dan 50 jaar waren veel van de gesprekken gericht op de vergrijzing en de zwakke punten en gezondheidsproblemen die daarmee gepaard gaan. Dit manifesteerde zich als algemene pijn, ontbering van fysieke gezondheid in vergelijking met jongere jaren, of ernstigere problemen.

> *"Het is vrij open, ik bedoel mensen lijken zich open te stellen voor wat er met hen aan de hand is...als je regelmatig [bij] komt, wordt het steeds beter, weet je. Soort van, mensen hebben de neiging om meer te onthullen, weet je."*(TW0206)

In het algemeen hebben gesprekken tussen *Shedders* een meer ondersteunende omgeving van wederzijds begrip gecreëerd. Leiders bespraken het bijstaan van Leden die door hun ziekte niet in staat waren om naar de *Sheds* te gaan, het helpen van Leden met geamputeerde ledenmaten met huishoudelijk werk, het assisteren van gehandicapte Leden bij het gebruik van het toilet en het ondersteunen van Leden met medische afspraken.

Levenstijd Veranderingen

Veranderingen in de levensstijl die door zowel de Leiders als de Leden zijn doorgevoerd, werden ook besproken, vaak geleerd uit educatieve lessen of uit de lichaamsbeweging in de *Sheds*. *Shedders* meldden dat ze gezondere gewoontes introduceerden, zoals minder verslavend gedrag en betere voeding, en dat ze beter konden slapen door de activiteit in de Shed

DRAFT

Degenen die de nadruk legden op een vermindering van hun alcoholgebruik, verklaarden dat de betrokkenheid bij een *Shed* een alternatieve activiteit bood voor een bezoek aan de plaatselijke kroeg, een afleiding van alcohol bood en hen leerde over gezond leven en zelfzorg. Deze gedragsverandering ging ook over naar het leven thuis, waar *Shedders* van plan zijn de alcoholvermindering te handhaven door de vaardigheden en activiteiten die ze in de *Shed* werden aangeleerd voort te zetten.

> *"Een van mijn tekortkomingen in het leven is alcohol. Maar, als ik hier kom, geeft dat me motivatie om minder te drinken en, weet je, ... omdat die twee niet samengaan, [alcohol en] scherp gereedschap. Ik heb ook geprobeerd mijn eigen Shed thuis op te zetten, dus als ik dat thuis doe, drink ik thuis geen alcohol."* (DM0206)

Daarentegen suggereerde een Lid dat het bezoek aan de *Shed* zijn alcoholgebruik had verhoogd, omdat de *Shed*-sessies plaatsvonden in een sociale bar in afwachting van de bouw van de werkplaats. Dit Lid suggereerde dat hij gewoonlijk geen café of bar zou bezoeken, zodat de sociale activiteit van de *Shed*, die zijn voornaamste reden was voor het bijwonen van de *Shed,* een alcoholische omgeving aanbood. Het stoppen met roken werd ook toegeschreven aan de betrokkenheid van *Shed*, waarbij enkele leden ofwel de frequentie van het roken verminderden, ofwel volledig stopten.

Verbeteringen in de voeding waren een veelvoorkomende verandering in de levensstijl van *Shedders*, met name voor degenen die deelnemen aan kooklessen en gezonde leefsessies. De Leden meldden dat ze gezondere maaltijden leerden koken met goedkopere ingrediënten, wat ook een voordeel opleverde voor hun familie en degenen voor wie ze kookten. Een verandering van levensstijl op deze manier, in combinatie met een vermindering van alcohol en meer lichaamsbeweging, resulteerde voor *Shedders* in gewichtsverlies, wat hun

mogelijkheden in de *Shed* verbeterde. Een Lid meldde dat door het verlies van zijn "bierbuik" zijn mobiliteit was verbeterd en hij zich meer kon bezighouden met de tuin van de *Shed*. Voor anderen die voorheen te weinig aten, stelde gezonde voedingsinformatie hen in staat om hun voedselinname te verhogen, terwijl ze een nieuwe focus creëerden voor Leden die voorheen niet voor hun gezondheid zorgden.

> *"Het dieet is veranderd, alsof ik ben gestopt met het eten van suiker. Focussen op zoals gezond voedsel en rauwe groenten en fruit en zoals hoe ik mijn calorieën elke dag krijg, hoeveel calorieën ik verbrand"* (SF2805)

Als gevolg daarvan hebben de Leden betere slaappatronen uitgedrukt sinds ze zich in de *Shed* hebben aangesloten, vaak in verband met de veranderingen in hun levensstijl, en vergemakkelijkt door de fysiek veeleisende activiteiten en de nieuw opgerichte structuren.

> *"Ik dronk vroeger veel Coca-Cola en dat maakt het moeilijker om te slapen. Nu drink ik minder dan vroeger, drink meer water en ik denk dat dit me nu beter doet slapen."* (GS0308)

Gezondheidsfocus van de Shed

Leiders reageerden op de filosofie van hun *Shed,* en hoe dit de gezondheid in het algemeen tegemoet kwam. Zoals verwacht, werden *Sheds* met een sport- en fitnessstructuur ontwikkeld met de verbetering van de gezondheid en het welzijn van de deelnemers als centraal doel, terwijl in andere *Sheds* de Leiders geloofden dat hun oorspronkelijke filosofie een meer sociale en gemeenschapsgevoelens had. In het kader van hun redenen om zich aan te sluiten bij een Heren-*Shed*, spraken sommige Leiders zelf de wens uit om andere mannen te helpen, en schreven dit af en toe aan hun eigen gezondheidsvooruitgang, en moedigden vervolgens een gezondheidsfocus aan.

DRAFT

"In vier maanden tijd heb ik het huis niet verlaten, ik was zo depressief. Dus kwam ik hierheen. Ik had geen vrienden, ik had geen geld. Maar ik ben niet langer eenzaam of geïsoleerd, en dat komt omdat ik hier vrienden heb gemaakt, dus ik wil die kans, dat is mijn motivatie, geven wat ik heb gekregen aan andere mensen zoals ik in mijn positie." (JVE2102)

Andere Leiders weerspiegelden dit idee van het helpen van anderen in hun antwoorden, met de wens om de Leden mogelijkheden te bieden om hun gezondheid te verbeteren, terwijl ze er ook voor zorgen dat de *Shed* toegankelijk is voor mensen met een blijvende gezondheidsaandoening. De ene *Shed* is speciaal opgericht om mensen met geestelijke gezondheidsproblemen te ondersteunen, terwijl een andere *Shed* het verbeteren van de gezondheid en het welzijn als hun 'belangrijkste missie' uitsprak. Een manier om die boodschap te promoten was, voor sommige *Sheds,* om specifieke gezondheidsvoorlichtingsgesprekken en -evenementen te organiseren, om ervoor te zorgen dat de Leden van de *Sheds* ook in de toekomst gezond blijven.

"We hebben een hart-start [Spoed EHBO] cursus gedaan een tijdje geleden, we hebben een Alzheimercursus gedaan. Er wordt verondersteld dat we een Prostaatkankerpraatje opzetten, dus af en toe een praatje zoals dat…. het zal meer aandacht brengen en sommige mensen op elkaar afstemmen en op deze dingen letten." (MB0308)

Andere *Sheds* hebben een focus op eerste hulp, gezonde voeding en zelfzorg geïntroduceerd, terwijl alle *SBS-Sheds* zijn uitgenodigd om de SBS-Gezondheidskiosken te gebruiken die een gezondheid 'onderhoud' bieden voor Leiders en Leden, en eenvoudig advies geven voor eventuele opvallende zorgen.

Daarentegen hebben sommige *Sheds* ervoor gekozen om zich niet specifiek op de gezondheid te richten, maar hadden ze ontdekt dat de afwezigheid van een gezondheidsfocus de deelnemers in staat stelde zich te concentreren op de activiteiten die ze uitoefenden, en niet op hun gezondheidszorgen. De *Shedders* vonden het prettig om te worden afgeleid van hun gezondheidskwesties, terwijl één Leider aarzelde om zijn *Shed* te brandmerken met een gezondheidsfocus, omdat hij geloofde dat dit mannen zou ontmoedigen om deel te nemen.

> *"...als we zeiden dat het om de geestelijke gezondheid en het welzijn van mannen ging, dat deze groep, dat is waar het om gaat, dan zouden mannen niet willen deelnemen. Dus, dat is waarom we gaan 'het is een sociale groep'."* (GF0711)

Collegiale ondersteuning

Zoals besproken, bood betrokkenheid bij de *Sheds* mannen de gelegenheid om nieuwe mensen te ontmoeten, sociaal contact te maken en sociale banden met anderen te creëren. Daarbij meldden de Leden een verbetering van hun gezondheid, aangezien het betrekken van anderen werd gemeld om verbeteringen in het algemene welzijn en gevoelens van inclusiviteit te vergemakkelijken. De Leden bespraken eerdere gevoelens van isolement en eenzaamheid, beschreven dat als "*een verschrikkelijk iets*", en de moeilijkheden die dit gaf voor hun geestelijke gezondheid. De betrokkenheid van *Shed* hielp de Leden om dit gevoel te overwinnen en zich opnieuw sociaal te engageren.

De connecties die binnen de *Shed* werden ontwikkeld, zorgden ervoor dat de Leden zich op hun gemak voelden bij het bespreken van hun gezondheid met anderen en dat ze werden ondersteund bij het verlenen van diensten, het geven van gezondheidsadviezen voor gedeelde klachten of simpelweg het bieden van een luisterend oor. De Leden voelden zich

DRAFT

gesteund door anderen, wat het gevoel van erkenning en acceptatie van hun collega's bevorderde.

> *"Ik word behandeld als een normaal persoon. Ik was buiten aan het schilderen in mijn eentje omdat ik binnen geen rotzooi wilde maken en [naam] kwam naar buiten en zei 'hoe gaat het met je?' weet je, hij wilde me niet in mijn eentje buiten laten staan."* (MF2103)

Gezondheid – Samenvatting van de belangrijke boodschappen

Bij de bespreking van de gezondheidseffecten van de *Sheds* boden de verslagen van de deelnemers verschillende perspectieven op de manier waarop de betrokkenheid en de activiteit van de *Shed* hun gezondheid en die van anderen beïnvloedde. Een belangrijk leerpunt van dit thema was de mogelijkheid om gezondheidskwesties te bespreken in een veilige en gastvrije omgeving. De *Sheds* vergemakkelijkten het voeren van gezondheids-gerelateerde gesprekken, die gezonde leefstijlveranderingen en hulpbehoevend gedrag ondersteunden. Dit had een positieve invloed op de algemene gezondheid van *Shedders* en bood hen de mogelijkheid om zich te laten ondersteunen door hun leeftijdsgenoten en om informele ondersteuning te bieden aan anderen. Over het algemeen genomen lieten deze onderdelen van de *Shed* toe dat de mentale gezondheidsklachten en het algemene welzijn verbeterden en dat er meer lichaamsbeweging kwam, wat leidde tot een verbeterde lichamelijke gezondheid als resultaat van *Shed.*

Persoonlijke Shed Ervaring

Shedder statements binnen dit thema geven meer inzicht in de *Shed* verhalen van de deelnemers, wat leidt tot de volgende sub-thema's vanuit Leider-perspectief: *De functie van de Leider van het Shed, eerdere ervaringen en uitdagingen van het leiderschap;* plus het

volgende uit de verhalen van de Leden: *Eerste indrukken, Wat is een Shed, en Nadelen van Shedding.* Details over de functie van de *Shed*-Leider, de achtergronden die de Leiders hebben aangemoedigd om de rol op zich te nemen, de uitdagingen/negatieven van *Shedding*, de eerste indrukken van de Leden van de *Shed* en hun visie op wat een *Shed* hen te bieden heeft, worden onderzocht.

De functie van de Shed-Leider

De Leiders begonnen hun rol als onderdeel van de eerste opzet, of op een later tijdstip, (vrijwillig of door middel van een stemming). Ze hebben de rol op verschillende manieren beschreven, waarbij ze elk een andere aanpak hebben gekozen om een managementteam op te richten. Een aantal managementstructuren werd door de Leiders beschreven, (1) de Leiders namen de verantwoordelijkheid voor de operatie op zich, (2) een managementgroep die een voorzitter, secretaris en penningmeester was, (3) een gedeelde leiderschapsrol onder een aantal *Shedders*, en (4) een '*Shed*-Voorzitter'-structuur waarbij 'senior' *Shed*-Lid managementtaken kregen. Typisch, in *Sheds* binnen een sociaal centrum, zagen de Leiders zichzelf niet als een leidinggevende hiërarchie, ze zagen zichzelf gewoon als een van de *Shedders*. In een aantal van deze *Sheds* werden de Leiders vaak ondersteund met een deel van de managementtaken door het personeel van het centrum.

De Leiders stelden voor om in deze rol het beheer van de financiën, het faciliteren van workshops, het ondersteunen van het welzijn van de Leden en het delen van hun eigen ervaringen met anderen op te nemen. Dit gaf de Leiders vaak een gevoel van tevredenheid en vervulling, evenals een gevoel van routine. De *Shed* bood een alternatief voor werk voor mensen in de werkende leeftijd, terwijl gepensioneerde Leiders de overeenkomsten erkenden tussen de routines van de *Shed* en hun beroepsleven. Leiders die met pensioen

DRAFT

gingen, ondervonden moeilijkheden bij de overgang naar hun pensioen, maar het Leiderschap van *Shed* gaf hen een vergelijkbare focus en mentaliteit, maar dan in een andere omgeving.

> *"Ik begon met 'dit moet zoveel beter worden', ja en ik was nog niet zo lang met pensioen, ik stopte ongeveer 5, 6 maanden eerder met werken, en ik was nog niet echt in het ding van wat pensioen was."* (NS1312)

Andere Leiders geloofden dat de Shed hen een soortgelijke rol gaf als hun beroepsleven, maar dan zonder de druk van het management. De Leiders beschreven het aannemen van vrijwilligers- of deeltijdrollen na hun pensionering, waarin soortgelijke, onaangename stressoren waren opgenomen als in hun vorige banen. De rol van Leider gaf ook een gevoel van structuur in vergelijking met hun beroepsleven, met name voor degenen die vroeger in het buitenland of buitenshuis werkten, aangezien de *Shed* een enige vaste basis bood. Een Leider, die niet in staat was om te werken vanwege een slechte gezondheid, verklaarde dat de rol zijn vervanger was voor het werk, dat zorgde voor vrijheid en autonomie, die niet beschikbaar was op zijn vorige baan.

> *"Ik ga nog steeds niet naar mijn werk, maar dit is het equivalent. Dus, ik kan dit in mijn tempo doen, het is niet zo fysiek, als ik pijn heb hoef ik niets te doen. Maar, als ik [op] het werk was, zouden ze verwachten dat ik de hele dag van 8 tot 5 zou werken"* (JVE2102)

Vorige Ervaringen

Veel Leiders meldden dat ze afkomstig waren uit een leidinggevende functie in hun vorige functie, wat hun interesse in de rol stimuleerde, of anderen ertoe aanzette om hen voor de functies voor te stellen. Sommigen meldden dat ze ervaring hadden met

DRAFT

projectmanagement en bedrijfseigendom, terwijl anderen ervaring hadden met het leiden van commissies en liefdadigheidsinstellingen.

> *"Ik ben nu min of meer aan het doen wat ik heb gedaan met het runnen van een bedrijf, weet je, ik organiseer mensen met wat ze dan ook aan het maken zijn, ik zorg ervoor dat ze materiaal hebben dat ze nodig hebben en heb me gevraagd om te krijgen. Dus, ik doe eigenlijk mijn hele leven bijna hetzelfde werk!"* (AA2404)

Op dezelfde manier gaven de Leiders vaak blijk van vaardigheden in administratieve taken die bekend waren met de rol van de Leider van de *Shed* (bijv. boekhouding), evenals van praktische vaardigheden die de *Shed* ten goede kwamen (bijv. timmerwerk). Een Leider beschreef hoe zijn computervaardigheden, die hij bij een eerdere dienstbetrekking had opgedaan, de *Shed* te helpen bij de reclame en de veiligheid van de voorzieningen en materialen.

> *"Ik doe allerlei computerdingen, want dat was mijn vak. Um, je weet wel, Facebook, website, err, toegang tot de database, de PAT-test."* (JM0704)

Gelijkaardig, door eerdere ervaring in het management, was er een bekwaamheid in het managen van individuen en groepen, plus het inhuren en opleiden van medewerkers voor passende taken opgedaan, Dit betekende dat de rol van de *Shed*-Leider hen bekend voorkwam, met name het toezicht op de activiteiten en het welzijn van de Leden, omdat zij eerder ontwikkelde interpersoonlijke vaardigheden konden gebruiken.

> *"...kreeg het voordeel dat de dagelijkse gang van zaken door het comité wordt afgehandeld. Ze betalen, zoals ik al zei, alle rekeningen, het is gewoon het omgaan met mensen, en ik ben een mensen persoon. "* (IS1407)

DRAFT

Uitdagingen van het Leiderschap

De Leiders hebben een aantal uitdagingen besproken, die zij hebben ondervonden bij het beheer van de *Shed*, waarbij de nadruk lag op problemen met de organisatie van de *Shed,* de structuur van de *Shed*, problemen met de Leden en de functie zelf. De Leiders van de *Sheds,* die hadden gewacht op de bouw van een werkplaats, waren gefrustreerd door de vertragingen en vonden het moeilijk om voldoende activiteiten voor de Leden te organiseren. Anderen hadden problemen ondervonden bij de onderhandelingen met de gastorganisatie waarin hun *Sheds* is gevestigd, op het gebied van financiën, verzekeringen en het gebruik van sociale media. Dit werd door een van de Leiders beschreven als hun gastorganisatie die "*controle wil*" over de *Shed*.

> *"Zo is het nu eenmaal. We hebben een voortdurend conflict met hen, ze zijn niet, ze zijn niet erg gemakkelijk om mee door te gaan op zijn zachtst gezegd."* (AA2404)

Hoewel de problemen met de Leden zeldzaam waren, vertelden de Leiders verhalen van individuele Leden die zij zich moesten afkeren vanwege hun gedrag. De ene Leider beschreef hoe een Lid, een kleine hoeveelheden contant geld uit het geldblikje had gehaald, terwijl een andere Leider een *Shedder* meldde die dingen zei om anderen van hun stuk te brengen. Deze werden beschreven als *"kleine"* gevallen die waren afgehandeld, wat een *Shed* ertoe aanzette om een proefsysteem voor potentiële Leden te implementeren om "*onruststokers*" te verwijderen. Zoals gezegd, meldden veel Leiders eerdere ervaringen in de omgang met mensen, maar anderen vonden dit meer een uitdaging, vooral wanneer ze de *Shed* alleen leidden. Andere uitdagingen waarbij de Leden betrokken waren, waren het verkrijgen van betrokkenheid bij de gebeurtenissen, het invoeren van veranderingen binnen de *Shed*, het omgaan met onwelgevallige leden die een 'aanval' hadden en het toegankelijk maken van de

DRAFT

Shed voor mensen met een handicap. Leidinggeven aan de *Shed* werd beschreven als "*een leercurve*", met name bij het scheiden van de problemen van anderen.

> *"...weer praten met een paar mensen met psychische problemen, dat is uitdagend, je moet, soort van, niet te veel aannemen van wat ze je vertellen. Dus, je moet dat scheiden."* (BC1910)

Daarnaast hebben enkele Leiders hun aanvankelijke terughoudendheid om de functie van Leider van de *Shed* op zich te nemen duidelijk gemaakt, waarbij sommigen de rol nog steeds als ietwat ongewenst beschouwen. De ene Leider geloofde dat hij was "*opgezadeld*" met de rol, terwijl een andere zich gedwongen voelde om zich als vrijwilliger op te geven, omdat niemand anders dat had gedaan, wat suggereert dat hij was "*meegesleept*".

> *"Omdat de twee mannen... ze zijn vertrokken. Nou, [de Leiderschapsrol] moest worden ingevuld, maar voor de rest was er niemand om het te runnen. Ik zei dat ik het zou doen, maar niet onder dwang, maar ik zou het liever niet doen."* (AA2404)

Eerste Indrukken

De Leden bespraken de indrukken die zij voelden toen zij voor het eerst naar de *Shed* gingen, waarbij sommigen suggereerden dat zij zich aanvankelijk nerveus en ongerust voelden, en anderen dat zij er vanaf het begin van genoten. Veel Leden werden aangemoedigd om aanwezig te zijn door anderen en voelden zich zo ontmoedigd door het vooruitzicht van hun eerste bezoek, waarbij een van hen verklaarde dat hij *"sceptisch*" was over het idee. Tijdens die eerste indrukken beschreven een aantal Leden de *Shed* als "*chaotisch"*, *"niet mijn ding"* en *"intimiderend"*. De eerste indrukken werden echter steeds groter en sommigen schreven dit toe aan de inspanningen van de Leider van het *Shed* en raakten betrokken bij de activiteiten.

"Nou ik dacht 'wat voor een plek is dit?" Ik dacht dat het niet mijn ding was en wilde tegen de lunch weggaan, er was veel houtvijlen en schuren aan de gang. Maar dat is nu mijn favoriete bezigheid, het is nu goed." (JPV2204)

Sommige Leden waren van mening dat hun eerste indruk hun oorspronkelijke scepticisme over hoe de *Shed* eruit zou zien overtrof, terwijl anderen blij waren met de beschikbare activiteiten en projecten op gemeenschapsniveau. Voor velen waren de eerste indrukken van de *Shed* echter positief en sindsdien zijn ze hetzelfde gebleven. De Leden meldden dat zij het potentieel van de *Shed* zagen en beschreven het als *"ontspannen"*, "*gelukkig"* en *"een fijne plek om te zijn",* en werden aangetrokken door de autonomie en de drukvrije omgeving.

"Ik vond het eigenlijk geweldig, omdat we op de andere site op [plaatsnaam] waren, het feit dat er faciliteiten beschikbaar waren, je kon gewoon gaan zitten en praten en ontspannen en een koffie, lunchen." (RR2203)

Wat is een Shed?

De Leden gaven een overzicht van wat ze zouden zeggen tegen iemand die informeerde naar hun toetreding tot de *Shed*, wat een overzicht gaf van wat ze geloofden dat de *Sheds* aanboden en hen ertoe aanzette om hun perceptie van de beste eigenschappen van de *Shed* te bespreken. In de eerste plaats kwamen deze reacties voort uit de notie van de mogelijkheid. De Leden geloofden dat de *Shed* mogelijkheden bood voor mensen om met anderen om te gaan, actief te zijn en zelfstandig of in teamverband te werken. De *Shed* werd vaak beschreven als *"iets om te doen",* waardoor mensen de kans kregen om het huis uit te gaan en hun geest te bezetten. Een belangrijke factor, zo leek het, was de warme en gastvrije omgeving die de *Shed* kenmerkte, met de beschikbaarheid om te werken in een drukvrije, ruime omgeving.

DRAFT

Voor een aantal leden was de *Shed* een werkomgeving die vergelijkbaar was met hun vorige baan, hetzij door de beschikbare activiteiten, hetzij door de structuur en de routine die de *Shed* bood. Voor sommige *Sheds* lag de focus op het ondersteunen van de inzetbaarheid van de Leden door hen te helpen bij de terugkeer naar het werk of door hen deeltijdfuncties aan te bieden die het management van de *Sheds* ondersteunden. De Leden van deze *Sheds* geloofden dat hun betrokkenheid hen hielp om zich fysiek en mentaal voor te bereiden op een terugkeer naar een voltijdse baan, om opnieuw te wennen aan een werkpatroon, om op tijd bij de *Sheds* aan te komen en om een hele dag te werken. Anderen benadrukten specifieke workshops ter ondersteuning van de werkgelegenheid waar leden de lokale taal konden leren of hulp konden krijgen bij het zoeken naar een baan.

> *"...er is ook een consultatieruimte voor soortgelijk werk en wat je nodig hebt, zoals je je CV kunt laten nakijken en zien wat je daar moet veranderen of opzetten."* (TR2310)

De *Shed* werd ook beschreven als "*belangrijk*" voor veel mannen, met name voor degenen die met pensioen waren gegaan. Zoals gezegd hebben sommige Leden moeilijkheden bij de overgang naar het pensioen onthuld, waarbij inactiviteit leidt tot isolatie, eenzaamheid en, in sommige gevallen, geestelijke gezondheidsproblemen. In dit verband waren de Leden van mening dat de *Shed* vooral voor mannen belangrijk was, omdat vrouwen van oudsher comfortabeler met anderen konden omgaan, meer mogelijkheden hadden om dat te doen en doorgaans "*het huis runnen*", wat betekent dat hun dagen bezig waren met een of andere vorm van activiteit. Anderen suggereerden dat de *Shed* goed was voor iedereen en voor iedereen beschikbaar was om mee te doen.

DRAFT

"Ik kan geen reden bedenken waarom niet. Je zou een man kunnen zijn die thuis zit, zijn partner is kwijtgeraakt en de wil om te leven is kwijtgeraakt, terwijl hij naar de TV kijkt. Absoluut iedereen kan zijn eigen plekje hebben." (BM0805)

Daarbij hebben sommige Leden uitgelegd hoe hun betrokkenheid bij de *Shed* voordelen opleverde voor hun gezin, met name een wederzijds adempauze voor het Lid en zijn of haar echtgenoot. Regelmatig werd gemeld dat ofwel pensionering ofwel een slechte gezondheid had betekend dat de Leden en hun echtgenoten elke dag veel tijd samen doorbrachten, wat een pauze voor beide partijen betekende, evenals een andere activiteit om mee bezig te zijn, werd belangrijk geacht. De *Shed* gaf partners hun eigen tijd als Leden konden "*uitstappen onder de voeten van hun vrouw*", plus zorgde voor een conversatieloop zodra de Leden waren teruggekeerd. Ook meldden de Leden een onderbreking van andere familieleden, zoals kinderen en kleinkinderen, op voorwaarde dat ze een gelijkaardig adempauze kregen. Dit gaf sommige familieleden ook frisse ideeën voor verjaardags- en kerstcadeaus.

"Het heeft mijn familie aangemoedigd om me gereedschap te kopen in plaats van een trui of een stropdas of een hemd. Voor mij is een doos met boren nu geweldig, of een set schroefsleutels of wat dan ook. Ik bedoel, ze kochten me een hele mooie set beitels voor Kerstmis en ik gebruik ze." (TJ0908)

Bovendien was een belangrijk element met betrekking tot de betrokkenheid van *Shed* een gevoel van vrijheid en autonomie. Zoals besproken, was een essentieel element van de activiteit van *Shed* de vrijheid om te kiezen tussen praktische projecten, buurtwerk, sociale conversatie of een andere van de verschillende aangeboden activiteiten. De Leden hebben echter ook hun tevredenheid geuit over de autonomie om naar believen aanwezig te zijn, in plaats van regelmatig aanwezig te moeten zijn, wat betekent dat er geen druk is om terug te

keren als ze niet willen, of om aanwezig te zijn op dagen dat ze niet in staat zijn om aanwezig te zijn.

> *"Ik ben een vrij man, ik ben vrij om te komen en te gaan, je kunt met mensen praten, er is geen druk."* (JPV2204)

Nadelen van Shedding

Naast de verschillende voordelen die de leden van de *SBS-Sheds* genieten, werden ook minder positieve elementen van de ervaring in de *Sheds* besproken. De problemen die door de Leden van de *Sheds* werden gemeld, hadden vooral betrekking op het feit dat hun werkplaats nog niet beschikbaar was. Zoals gezegd, waren sommige van deze *Sheds* betrokken bij gemeenschapsactiviteiten, sociale ontmoetingen en regelmatige bijeenkomsten als alternatief, maar sommige Leden voelden zich gefrustreerd door het gebrek aan vooruitgang en "teleurgesteld" dat de werkplaats nog niet beschikbaar was.

> *"Ik denk dat we sinds de groep loopt, we nog nergens zijn gekomen. We hebben nogal wat mensen die zijn verdwijnen. Ik denk dat zelfs sommigen van ons het een beetje zat worden, we zien niet echt vooruitgang."* (LB0511)

Op dezelfde manier hebben sommige Leden kwesties met betrekking tot de *Shed* aan de orde gesteld, waaronder de bezorgdheid over het veranderen van locatie, de locatie van de *Shed* en de moeilijkheden om naar de *Shed* te reizen, plus de koude temperaturen in de *Shed* tijdens de winter. Een van de Leden was van mening dat de *Shed* een groter aantal mensen nodig had om het werk in de *Shed* bij te houden, terwijl een ander Lid suggereerde dat de *Shed* niet voldeed aan de normen van de *Sheds* die hij elders had gezien.

DRAFT

"Mijn zoon stuurde me foto's van prachtige Sheds in Nieuw-Zeeland en Australië en deze plek is wat minder glamoureus, maar je moet ergens beginnen en we komen er langzaamaan." (CM0905)

Tot slot werden door enkele leden kleine problemen met de hiërarchie van de *Sheds* beschreven, die vervolgens zijn opgelost. Volgens deze Leden had een "vorige voorzitter" moeilijkheden veroorzaakt door zijn autoritaire wijze van leidinggeven aan de *Shed* en door een gebrek aan communicatie met de Leden. Dit leidde tot een verandering van voorzitter, via de *Shed*-commissie, waar de Leden blij mee waren. Een van de Leden gaf aan dat deze uitdagingen hem bijna aanmoedigden om de *Shed* te verlaten.

"We hebben onze ups en downs gehad met persoonlijkheden, weet je, wat, het gebeurt en mensen zijn het niet altijd met elkaar eens, maar ze zijn niet onoverkomelijk. Dus, het heeft me niet doen weglopen, hoewel ik me af en toe wel eens zo gevoeld heb!" (IL0103)

Persoonlijke Shed Ervaring – Samenvatting van de Belangrijke Boodschappen

De reacties van zowel de Leiders als de Leden als onderdeel van dit thema gaven meer inzicht in en besef van wat de *SBS-Shed* Ervaring inhoudt. *Shedders* meldden het belang van routinematige overeenkomsten in het werk, met name voor gepensioneerden, maar zonder werk-gerelateerde spanningen. Ook de ondersteuning van het werk voor mensen in de werkende leeftijd werd belangrijk geacht, ondersteund door de mogelijkheden om vaardigheden te leren. *Sheds* bieden een adempauze weg van de gezinsleden (en omgekeerd), evenals keuzevrijheid met betrekking tot de regelmatigheid van de betrokkenheid van de *Sheds*. Belangrijke leerpunten van dit thema benadrukten dat *Sheds* niet altijd perfect

DRAFT

beheerd of opgeleverd worden en dat er uitdagingen en moeilijkheden kunnen ontstaan. *Sheds* bieden dus *"kansen"* en zijn "*belangrijk*" voor zowel individuen als gemeenschappen.

DRAFT

Referenties

Addis, M. E. (2011). *Invisible men: Men's inner lives and the consequences of silence*. New York: Holt

Anstiss, D. (2016). *(re)constructing selves: Emplaced socio-material practice at the men's shed north shore*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Massey University Albany, New Zealand.

Ayres, L., Patrick, R., & Capetola, T. (2018). Health and environmental impacts of a regional Australian men's shed program. *Australian Journal of Rural Health, 26(1),* 65-67. doi.org/10.1111/ajr.12373

Bendelow G. (2008). Pain perceptions, emotions and gender. *Sociology of Health & Illness, 15(3),* 273–94.

Bidart, C., & Charbonneau J. (2011). How to generate personal networks: issues and tools for a sociological perspective. *Field Methods, 23*, 266-286.

Braun, V., & Clarke, V. (2002). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3(2)*, 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Carragher, L., & Golding, B. (2016). Men's sheds - sharing knowledge and learning in the company of men. *Adult Learner 65(2)* 152-168. doi.org/10.1177/0741713615570894

Cole, B. P. & Meghan Davidson, M. (2018). Exploring men's perceptions about male depression. *Psychology of Men & Masculinity.* Advance online publication. http://dx.doi.org/10.1037/men0000176

Cosgrove, C. (2018). *Sense of purpose and belonging in men's sheds in Ireland*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Dublin Business School, Dublin.

Crabtree, L., Tinker, A., & Glaser, K. (2018). Men's sheds: The perceived health and wellbeing benefits. Working with Older People: *Community Care Policy & Practice, 22(2), 101-110.* doi.org/10.1108/WWOP-09-2017-0026

Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjostrom, M., Bauman, A., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., Pratt, M., Ekelund, U., Yngve, A., Sallis, J. F., Oja, P. (2003). International Physical Activity Questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine and Science in Sports and Exercise, 35*, 1381-1395. doi: 10.1249/01.MSS.0000078924.61453.FB.

Culph, J. S., Wilson, N. J., Cordier, R., & Stancliffe, R. J. (2015). Men's sheds and the experience of depression in older Australian men. *Australian Occupational Therapy Journal, 62(5),* 306-315. doi.org/10.1111/1440-1630.12190

Daly-Butz, J. (2015). *An evaluation of the experiences of the participants of a men's shed in County Cork*. Unpublished manuscript, University College Cork, Ireland.

Department of Health and Social Care (2019, September, 7). Physical activity guidelines. Retrieved May 15, 2020, from: https://www.gov.uk/government/collections/physical-activity-guidelines

European Commission (2018, July, 16). Just over 56 000 persons in the EU committed

suicide. Retrieved July 18, 2019, from: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180716-1?inheritRedirect=true

European Commission (2020). *European Skills/Competences, qualifications and Occupations Occupations.* Retrieved June 30, 2020, from https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation

Fisher, J., Lawthom, R., Hartley, S., Koivunen, E., & Yeowell, G. (2018). *Evaluation of men in sheds for Age UK Cheshire final report July 2018.* Unpublished manuscript, Health, Psychology & Social Care Research Centres, Manchester Metropolitan University, UK.

Ford, S., Scholz, B., & Lu, V. N. (2015). Social shedding: Identification and health of men's sheds users. *Health Psychology, 34(7),* 775-778. doi.org/10.1037/hea0000171

Foster, E. J., Munoz, S. A., & Leslie, S. J. (2018). The personal and community impact of a Scottish men's shed. *Health and Social Care in the Community, 26(4)*, 527-537. doi.org/10.1111/hsc.12560

Hansji, N. L., Wilson, N. J., & Cordier, R. (2015). Men's sheds: Enabling environments for Australian men living with and without long-term disabilities. *Health and Social Care in the Community, 23(3)*, 272-281. doi.org/10.1111/hsc.12140

Herdman, M., Gudex, C., Lloyd, A., Janssen, M. F., Kind, P., Parkin, D., Bonsel, G., & Badia, X. (2011). Development and preliminary testing of the new five-level version of EQ-5D (EQ-5D-5L). *Quality of Life Research, 20(10)*, 1727-1736.

Hlambelo, L. (2015). Impact of men's sheds on the health and wellbeing of the men involved: A biopsychosocial study. Unpublished manuscript, Western Sydney University, Australia.

Hogan, B., Carrasco, J. A., & Wellman, B. (2007). Visualizing personal networks: Working with participant-aided sociograms. *Field Methods, 19*(2), 116-144.

IMSA (n.d.). *Our history, mission and values.* Retrieved August 20th, 2020, from https://menssheds.ie/who-we-are/our-history-mission-values/.

International Physical Activity Questionnaire (IPAQ). (2005). *Guidelines for data processing and analysis of the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ): Short and long forms.* Retrieved October 1, 2018, from https://sites.google.com/site/theipaq/scoring-protocol.

Janssen, B. & Szende, A. (2014). Population norms for the EQ-5D. In A. Szende, B. Janssen, & J. Cabases (Eds.), *Self-reported population health: An international perspective based on EQ-5D* (pp: 19-30). Dordrecht: Springer

Lefkowich, M., & Richardson, N. (2018). Men's health in alternative spaces: Exploring men's sheds in Ireland. *Health Promotion International, 33(3)*, 525-535. doi.org/10.1093/heapro/daw091

Little, R. J. A. (1988). A test of missing completely at random for multivariate data with missing values. *Journal of the American Statistical Association, 83(404)*, 1198-1202.

DRAFT

Maggiori, C., Rossier, J., Savickas, M. L. (2015). Career adapt-abilities scale – short form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment, 25(2)*, 312-325.

Marshall, V. W., Clarke, P. J., & Ballantyne, P. J. (2001). Instability in the retirement transition: Effects on health and well-being in a Canadian study. *Research on Aging, 23 (4),* 379-409. doi.org/10.1177/0164027501234001

Maruish, M. E. (2011). *The use of psychological testing for treatment planning and outcomes assessment (2nd Edition).* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

McKenna, B., Zacher, H., Sattari Ardabili, F., & Mohebbi, H. (2016). Career adapt-abilities Scale – Iran form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behaviour, 93(1)*, 81-91. doi:10.1016/j.jvb.2016.01.004.

Milligan, C., Neary, D., Payne, S., Hanratty, B., Irwin, P., & Dowrick, C. (2016). Older men and social activity: A scoping review of men's sheds and other gendered interventions. *Ageing & Society, 36(5),* 895-923. doi.org/10.1017/S0144686X14001524

Misan, G., & Hopkins, P. (2017). Social marketing: A conceptual framework to explain the success of men's sheds for older rural men? *New Male Studies, 6(1)*, 90-117.

Misan, G., Ellis, B., Hutchings, O., Beech, A., Moyle, C., & Thiele, N. (2018). Teaching old dogs new tricks: Observations on health promotion through intergenerational learning in a regional men's shed. *Australian and International Journal of Rural Education, 28(1)*, 3-16.

Mishra, B.K. (2016). *Psychology: The study of human behaviour (2nd Edition).* Delhi: PHI

Moffatt, S., & Heaven, B. (2017). Planning for uncertainty: Narratives on retirement transition experiences. *Ageing & Society, 37*, 879-898. doi:10.1017/S0144686X15001476

NHS (2019). *What is the body mass index (BMI)?*. Retrieved May 15, 2020, from: https://www.nhs.uk/common-health-questions/lifestyle/what-is-the-body-mass-index-bmi/

O'Brien, R., Hunt, K., & Hart, G. (2005). 'It's caveman stuff, but that is to a certain extent how guys still operate': Men's accounts of masculinity and help seeking. *Social Science and Medicine, 61,* 503–516.

Rahja, M., Scanlan, J. N., Wilson, N. J., & Cordier, R. (2016). Fostering transition to adulthood for young Australian males: An exploratory study of men's sheds' intergenerational mentoring programmes. *Australian Occupational Therapy Journal, 63(3)*, 175-185. doi.org/10.1111/1440-1630.12259

Rankin, J. (2002). *Effects of antenatal exercise on psychological well-being, pregnancy and birth outcome.* London: Whurr.

Real, T. (1999). *I don't want to talk about it: Overcoming the secret legacy of male depression.* New York: Scribner.

Reynolds, K. A., Mackenzie, C. S., Medved, M., & Roger, K. (2015). The experiences of older

DRAFT

male adults throughout their involvement in a community programme for men. *Ageing & Society, 35,* 531-551. doi: 10.1017/S0144686X13000858

Schafer, J. L., & Graham., J. W. (2002). Missing data: Our view of the state of the art. *Psychological Methods, 7(2)*, 147-177.

Smith, J. A. (1995) Semi-structured interviewing and qualitative analysis. In J. A Smith, R. Harre & L. Van Langenhove (Eds.) *Rethinking Methods in Psychology.* (pp: 9-27). London: Sage

South J., Raine G. & White J. (2010). *Community health champions: Evidence review*. Leeds Metropolitan University, Leeds Centre for Health Promotion Research, Leeds.

Southcombe, A., Cavanagh, J., & Bartram, T. (2015). Retired men and men's sheds in Australia. *Leadership & Organization Development Journal, 36(8)*, 972-989. doi.org/10.1108/LODJ-03-2014-0065

Stewart-Brown, S. & Janmohamed, K. (2008). Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS) user guide version 1, NHS Health Scotland, Edinburgh.

Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker, J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of Life Outcomes, 5(63)*. https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63

van Hout, B., Janssen, M. F., Feng, Y. S., Kohlmann, T., Busschbach, J., Golicki, D., Lloyd, A., Scalone., L., Pickard, A. S. (2012). Interim scoring for the EQ-5D-5L: mapping the EQ-5D-5L to EQ-5D-3L value sets. *Value in Health, 15(5)*, 708-715. doi: 10.1016/j.jval.2012.02.008

Waling, A., & Fildes, D. (2017). 'Don't fix what ain't broke': Evaluating the effectiveness of a men's shed in inner-regional Australia. *Health & Social Care in the Community, 25(2)*, 758-768. doi.org/10.1111/hsc.12365

Wang, Y., Hunt, K., Nazareth, I., Freemantle, N., & Petersen, I. (2013). Do men consult less than women? An analysis of routinely collected UK general practice data. *British Medical Journal, 3,* 1-7.

Wendt, D., & Shafer, K. (2016). Gender and Attitudes about Mental Health Help Seeking: Results from National Data. *Health & Social Work, 41(1)*, e20–e28. https://doi.org/10.1093/hsw/hlv089

Wilson, N. J., Cordier, R., Ciccarelli, M., MacCallum, J., Milbourn, B., Vaz, S., & Stancliffe, R. J. (2017). Intergenerational mentoring at men's sheds: A feasibility study. *Journal of Applied Research of Intellectual Disabilities, 31(1)*, e105-e117. doi.org/10.1111/jar.12338

Woodall, J., White, J., & South, J. (2013). Improving health and well-being through community health champions: a thematic evaluation of a programme in Yorkshire and Humber. *Perspectives in public health, 133*(2). 96-103.

World Health Organisation (2019). Suicide data. Retrieved from: https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/suicideprevent/en/

DRAFT

Appendix

Appendix A: Online Survey – Papieren Versie

Hoe beïnvloedt deelname aan een SBS Groep de gezondheid?

*Required

Deelnemer informatie

Uitgevoerd door het Chichester Institute of Sport, University of Chichester

Step By Step Project Evaluation

Gelieve even de tijd te nemen om de hierna volgende informatie, omtrent de evaluatie, door te nemen. Wat zal dit voor u inhouden indien u wenst deel te nemen.

Wat is het doel van dit onderzoek en hoe wordt het uitgevoerd?

Een deel van de subsidiëring voor het Step By Step (SBS) project van het EU's Interreg fonds, is toegewezen om de doeltreffendheid van het project te evalueren. Dit maakt het mogelijk om het effect op de deelnemers en hun omgeving, waar te nemen.

Wat wordt van u verwacht?

Deelnemers worden verzocht de vragenlijst in te vullen.
Duur tijd is ongeveer 20 min.

Inhoudt vragenlijst:

- Demografische informatie(leeftijd,beroep,locatie)
- Zelfbeoordeling omtrent uw lichamelijke en geestelijke gezondheid.
- Opvattingen omtrent uw werkvermogen en vaardigheden.

Na ongeveer een jaar zal u weer verzocht worden deze vragenlijst in te vullen. Dit is wel volledig vrijblijvend en zonder verplichting .

Wat zijn de verwachte voordelen indien u wenst deel te nemen?

Wij hopen dat de ervaring van het invullen van de vragenlijst, u een goed inzicht bied omtrent uw fysieke en geestelijke gezondheid, sociale contacten, beroeps vaardigheden en de motivaties voor deelname in het project.

Zijn er risico's verbonden aan het project?

Er worden geen risico's verwacht bij deelname aan het SBS evaluatie project.

Bent u verplicht om deel te nemen?

Nee. Deelname is volledig vrijblijvend.

Niet deelnemen of het evaluatie project verlaten, beïnvloed uw deelname aan de SBS werkplaats niet en deze informatie wordt ook niet gedeeld met de medewerkers.

Wie kan u contacteren indien u vragen hebt?

Contactadres voor het SBS projectteam **sbsproject@chi.ac.uk**

De hoofdonderzoeker is Dr Ruth Lowry: **r.lowry@chi.ac.uk**

Wat moet u doen als u van mening verandert en het evaluatie project wenst te verlaten?

U kan op elk moment, zonder reden te geven, beslissen het project te verlaten.

U kunt tot max **4 maanden na data collectie,** uw informatie laten verwijderen.

Wat wordt er met de project ingezamelde informatie gedaan?

Anonimiteit.

Om uw betrokkenheid op te kunnen volgen wordt elke deelnemer een identificatie nummer toegewezen.

Naam en andere gegevens die eventueel uw identiteit kunnen vrijgeven, worden apart gehouden van de vragenlijst informatie.

Gebruik en circulatie van informatie.

Uw informatie wordt enkel met de bevoegde organisaties gedeeld.

Verslaggeving

De Universiteit van Chichester zal op het einde van het project de anonieme gegevens en bevindingen samenvatten en delen met de relevante organisaties en financiers.
Dit report zal ook gepubliceerd worden in wetenschappelijke tijdschriften en worden gepresenteerd op een research conferentie.

Wenst u een overzicht van deze bevindingen, contacteer dan;
sbsproject@chi.ac.uk

Bewaring van persoonlijke gegevens

Alle persoonsgegevens worden veilig opgeslagen voor **maximum 4 jaar** na voltooiing van het onderzoeksproject.(tot 2025).

Alle gegevens worden opgeslagen in overeenstemming met de wetgeving van de Chichester Universiteit inzake privacy en gegevensbescherming.

Rechten omtrent persoonsgegevens?

Voor vragen over hoe uw gegevens worden bewaard kunt u contact opnemen met de Data Protection Officer via email;
DPOfficer@chi.ac.uk

Wie kan u contacteren indien u vragen of klachten wil indienen over de evaluatie van het SBS onderzoek?

Voor klachten kan u contact opnemen via email, met het Hoofd van de afdeling Onderzoek, Dr Rosana Pacella; r.pacella@chi.ac.uk

U hebt het recht een klacht in te dienen als u ontevreden bent met de verwerkingvan uw persoonsgegevens door de Universiteit. Contacteer dan de Information Comissioner's Office.

Dit project heeft de goedkeuring en is in overeenstemming met het Ethische Onderzoeksprotocol van de Universiteit van Chichester.

Wij danken u van harte voor uw tijd en aandacht.

Ref:1718_58

Goedgekeurd:03/08/18

1. **Ik heb de voorwaarden gelezen en begrepen en heb de mogelijkheid gehad om desomtrente vragen te stellen en heb een bevredigend antwoord gekregen.** *
   Mark only one oval.
   - Ja
   - Nee

2. **Ik begrijp dat mijn deelname op vrijwillige basis is en dat ik mij ten alle tijden zonder reden, indien ik wens, het onderzoek kan verlaten.** *
   Mark only one oval.
   - Ja
   - Nee

3. **Ik ben op de hoogte van de tijdslimiet waarin ik mijn gegevens kan laten verwijderen(zie informatie** *
   Mark only one oval.
   - Ja
   - Nee

4. **Ik begrijp dat alle publicaties anoniem zijn en mijn persoonlijke gegevens niet aan derden word vrijgegeven.** *
   Mark only one oval.
   - Ja
   - Nee

5. **Ik geef mijn instemming met deelname in dit onderzoek.** *
   Mark only one oval.
   - Ja
   - Nee

Wij danken u voor het uw toestemming tot deelname in het evaluatie onderzoek en het lezen van de informatie

Gelieve nu de volgende secties in te vullen

Deelnemer Nummer

Dankzij deze informatie kunnen we op verschillende tijdspunten, individuele antwoorden op vragen, met elkaar vergelijken.

6. **Gelieve uw Participant Nummer in te vullen door de eerste letter van je naam en achternaam in te voeren gevolgd bij de dag en maand van je geboorte datum (bijv. Jan Bol, Geb 1 september =JB0109).**

Persoonlijke gegevens

7. **Wat omschrijft uw deelname in de SBS Groep**

Mark only one oval.

- Groep leider
- Lid/deelnemer

8. **Leeftijd**

9. **Geslacht**
Mark only one oval.

- Man
- Vrouw
- Transgender
- Geen keuze aangeven
- Other: _____

10. **Burgerlijke staat**
Mark only one oval.

- Vrijgezel
- Gehuwd
- Gescheiden
- Weduwnaar

11. **Arbeidssituatie**
Mark only one oval.

- Voltijds werk
- Parttime werk
- Werkloos en Werkzoekende
- Werkloos en NIET werkzoekende
- Gepensioneerd
- In opleiding

12. **Huidige of meest recente tewerkstelling**

_____

13. **Wat beschrijft het best waar u woont?**
Mark only one oval.

- Grootstad
- Stad
- Dorp
- Boerderij/landelijk gebied

14. **Naam van de SBS Groep waar u deelneemt**

_____

15. **Locatie van de SBS Groep**
Mark only one oval.

- ◯ België
- ◯ Frankrijk - Arques
- ◯ Frankrijk - Roubaix
- ◯ Frankrijk - Watterlos
- ◯ Nederland
- ◯ UK - Hampshire
- ◯ UK - Kent

16. **Hoe verplaatst u zich naar de SBS Groep?**
Mark only one oval.

- ◯ Te voet
- ◯ Fiets
- ◯ Personenauto
- ◯ CAR share
- ◯ Openbaar vervoer
- ◯ Taxi
- ◯ Trein
- ◯ Scootmobiel
- ◯ Other: _____

17. **Gemiddelde reisafstand naar de SBS Groep (in Kilometers)**

_____

18. **Gemiddelde reistijd naar de SBS Groep.**

_____

Lichamelijke gezondheid

19. **Lichaamslengte (in cm)**

_____

20. **Lichaamsgewicht (in kg)**

_____

21. **Hoe veel ziekenhuis afspraken had gedurende de laatste 12 maanden?**
Mark only one oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10+

22. **Hoe vaak bent u naar de Arts geweest gedurende de laatste 12 maanden?**
Mark only one oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10+

23. **Aantal dagen ziekteverlof genomen gedurende laatste 12 maanden.**
Mark only one oval.

- Niet van toepassing - werkloos/op pensioen
- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10+

Gezondheid en Mobiliteit

© 2009 EuroQol Research Foundation. EQ-5D™ is a trade mark of the EuroQol Research Foundation. UK (English) v1.1

Selecteer 1 keuze die het best uw gezondheid vandaag omschrijft.

24. MOBILITEIT

Mark only one oval.

- ◯ Geen enkel probleem tijdens het wandelen
- ◯ Licht gehinderd tijdens het wandelen
- ◯ Gemiddelde hinder tijdens het wandelen
- ◯ Grote hinder tijdens het wandelen
- ◯ Kan zich niet zelf verplaatsen.

25. ZELFZORG

Mark only one oval.

- ◯ Probleemloos zichzelf wassen en aankleden.
- ◯ Lichte hinder tijdens wassen en aankleden.
- ◯ Gemiddeld hinder tijdens wassen en aankleden.
- ◯ Grote hinder tijdens wassen en aankleden
- ◯ Kan zich niet zelf wassen of aankleden

26. DAGDAGELIJKSE ACTIVITEITEN (bijv. werk, studeren, huishouden, familie en vrijetijd activiteiten)

Mark only one oval.

- ◯ Kan probleemloos mijn activiteiten vervullen.
- ◯ Heb minimale problemen tijdens sommige activiteiten.
- ◯ Problemen tijdens sommige activiteiten.
- ◯ Zware problemen om mijn activiteiten te vervullen.
- ◯ Onmogelijk om mijn activiteiten te vervullen.

27. PIJN/ONGEMAK

Mark only one oval.

- ◯ Geen pijn/ongemak
- ◯ Minimale pijn/ongemak
- ◯ Gemiddelde pijn/ongemak
- ◯ Zware pijn/ongemak
- ◯ Extreme pijn/ongemak

28. **ANGST/ DEPRESSIE**

Mark only one oval.

- ◯ Ik ervaar geen angst/depressie
- ◯ Ik ervaar minimale angst/depressie
- ◯ Ik ervaar gemiddelde angst/depressie
- ◯ Ik ervaar grote angst/depressie
- ◯ Ik ervaar extreem grote angst/depressie

Gezondheid en Mobiliteit vervolg

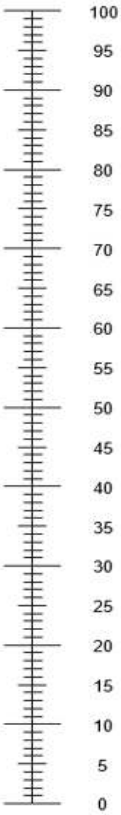
Welke score geeft u VANDDAG aan uw gezondheid.

Van 0 tot 100 waar 100 de allerbeste gezondheid scoort en meest slechte gezondheid is 0.

29. **Schrijf het nummer dat het beste uw gezondheid VANDAAG, omschrijft.**

_____

de beste gezondheid



de slechtse gezondheid

DRAFT

Hoe intensief actief bent u?

Wij willen graag meer weten over de dagdagelijkse activiteiten van de deelnemers.
Gelieve elke vraag te beantwoorden zelfs als u denkt dat u niet erg actief bent.
Denk na over alle mogelijke dagdagelijkse activiteiten zoals werk, sport, vrije tijd, tuinieren

Denk na over welke intensieve activiteiten u hebt gedaan gedurende de voorbije 7 dagen. Met intensieve activiteit wordt bedoeld wanneer je ademhaling versneld en dieper is (bijv. rennen, snel fietsen, zware lasten tillen)

30. Gedurende de voorbije 7 dagen, hoe vaak bent u langer dan 10 Minuten INTENSIEF actief geweest?

Mark only one oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

31. Gemiddeld hoeveel minuten bent u op een van deze dagen INTENSIEF actief geweest? (schrijf 0 als u niet INTENSIEF actief was)

_____

Hoe gematigd actief bent u?

Denk na over welke gematigde activiteiten u hebt gedaan tijdens de laatste 7 dagen. Deze activiteiten geven een matige versnelling van de ademhaling (bijv. huishoudelijke taken, fietsen, snel wandelen)

32. Gedurende de voorbije 7 dagen, hoe vaak bent u langer dan 10 Minuten GEMATIGD actief bezig geweest?

Mark only one oval.

- ◯ 0
- ◯ 1
- ◯ 2
- ◯ 3
- ◯ 4
- ◯ 5
- ◯ 6
- ◯ 7

33. Gemiddeld hoelang bent u GEMATIGD actief geweest tijdens een van deze dagen? (0 als u niet GEMATIGD act was).

_____

Hoe vaak en hoe lang wandeld u?

Denk na over alle situaties. Dat u tijdens de laatste 7 dagen hebt gewandeld. Dit geldt ook voor wandelen naar het werk, vrije tijd, winkelen

34. **Hoe vaak hebt u tijdens de voorbije 7 dagen, minstens 10 minuten GEWANDELD?**
Mark only one oval.

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

35. **Gemiddeld hoeveel minuten per dag WANDELT u? (Antwoord 0 als u niet wandel)**

Hoe lang brengt u zittend door?

Hoe vaak bracht u al zittend door gedurende de laatste 7 dagen (tijdens het werk, thuis, vrije tijd)

36. Gemiddeld hoeveel tijd, in minuten, brengt u zittend door in de voorbije 7 dagen?

Uw Welzijn

Gelieve 1 keuze te maken die uw ervaring, gedurende de voorbije 2 weken, omschrijft.

37. *Mark only one oval per row.*

	Nooit	Zelden	Soms	Dikwijls	Altijd
Ik voelde me optimistisch over de toekomst					
Ik voelde me nuttig					
Ik voelde me ontspannen					
Ik had belangstelling in andere mensen					
Ik had energie over					
Ik kon zelf goed met mijn problemen omgaan.					
Ik kon helder denken					
Ik voel me goed over mezelf					
Ik heb een goede band met andere mensen.					
Ik voelde me zelfverzekerd.					
Ik kon zelf beslissingen nemen					
Ik voelde me geliefd					
Ik had interesse voor nieuwe dingen					
Ik voelde me vrolijk.					

Sterke kanten en mogelijkheden

(Maggiori, Rossier & Savickas, 2015 – Journal of Career Assessment)

Elke persoon heeft verschillende sterke kanten en niemand is goed in alles. Sommige personen kunnen bepaalde vaardigheden aantonen als een sterkte en anderen zullen dit elders vinden.

Hoe heeft uw sterke kant zich ontwikkeld tijdens deze vaardigheden?

Geef aan hoe deze zich hebben ontwikkeld gedurende uw carriere.

38. *Mark only one oval per row.*

	Niet sterk	Redelijk sterk	Sterk	Heel sterk	Sterkst
Mijn toekomst overwegen.					
Mijn toekomst voorbereiden.					
Bewust geworden van mijn educatieve en beroepsmatige keuzes.					
Zelf beslissingen nemen.					
Verantwoordelijk zijn voor eigen daden					
Op mezelf rekenen.					
Ik zoek voor mogelijkheden om te groeien als persoon.					
Alle mogelijke opties bekijken alvorens te beslissen.					
Verschillende invalshoeken bekijken.					
Taken zorgvuldig afhandelen.					
Nieuwe vaardigheden leren.					
Me volledig inzetten.					

Betrokkenheid bij de SBS groep.

39. Omschrijf de motivatie voor uw deelname in de SBS groep. Wat was uw reden om deel te nemen?(aangeboden activiteiten, sociaal aspect enz.) heeft iemand uw keuze beïnvloedt? (Plaats voor antwoord past zich aan naargelang de lengte van uw antrwoord).

40. Omschrijf uw motivatie voor het VOOORTZETTEN VAN UW DEELNAME in de SBS Groep. Overweeg je favoriete activiteiten, wat vond u heel bruikbaar en waarom u blijft deelnemen? (Plaats voor antwoord past zich aan naargelang de lengte van uw antrwoord)..

41. Hoe vaak bezoekt u de SBS groep gedurende een week (minder dan 1 per week maak dan ANDERE keuze).

Mark only one oval.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- Other: _____

42. Hoe lang blijft u gemiddeld tijdens een SBS sessie?

Gelieve de nabespreking te lezen alvorens te klikken op indienen.

Nogmaals bedankt voor uw tijd!

Nabespreking voor de deelnemer

Wij danken u voor uw deelname in de Step By Step deelnemer vragenlijst en appreciëren de tijd die u hebt genomen om deel te nemen.

Evaluatiedoeleinden.

Wij hopen dat het verzamelde bewijsmateriaal nuttig is voor de betrokkene organisaties en groep deelnemers en een vooruitzicht geeft op de toekomst na het einde van het project.

We hopen dat uw deelname een positieve inslag heeft op uw lichamelijke en geestelijke gezondheid, sociaal leven, uw beroepsmogelijkheden en motivatie voor uw deelname.

Wat nu?

Deelnemer interviews

U wordt als SBS deelnemer, vriendelijk uitgenodigd om deel te nemen aan onze interviews. Om dit te kunnen bespreken zal het SBS team u contacteren in de komende weken.

Het doeleinde van deze interviews is om een gedetailleerder beeld te vormen van al de aspecten die uw leven beïnvloeden en veranderen vanwege uw deelname in het project.

Interviews gebeuren individueel of in groepsverband en bestaan uit 2 delen waarvan een activiteit inhoud Interviews duren ongeveer 1 uur en men zal het tijd stip en de locatie met u bespreken .

deze interviews onderzoeken;

- U standpunt omtrent de reden van uw eerste en uw verdere betrokkenheid.
- Welke vaardigheden hebt u verworven en wat waren daar de voordelen van?
- Welke activiteiten vond u al dan niet succesvol en waarom.
- Hoe is uw gedrag omtrent uw persoonlijke gezondheid veranderd?
- Welke veranderingen hebt u waar genomen in uw familiaal en sociaal leven?

U wordt niet verplicht deel te nemen in het interview en kan zonder reden te vernoemen, weigeren om deel te nemen.

[Nederlands]

Ondersteuning.

Indien het doornemen van de vragenlijst moeilijke emotionele gevoelens teweegbracht of u bent bezorgd om uw algemene gezondheid kan u een van de volgende organisaties contacteren voor steun.

GGZ Nederland	GGD Nederland
Mentale gezondheid info@ggznederland.nl Tel.: (033) 460 89 00 Fax: (033) 460 89 99	**Fysieke gezondheid** info@ggdhaaglanden.nl (088) 355 01 00

[Belgie]

Ondersteuning.

Indien het doornemen van de vragenlijst moeilijke emotionele gevoelens teweegbracht of u bent bezorgd om uw algemene gezondheid kan u een van de volgende organisaties contacteren voor steun.

OCMW Kortrijk	Sociaal Huis Kortrijk
OCMW Kortrijk Budastraat 27 8500 Kortrijk 056 24 48 00 OCMW.info@kortrijk.be	**Sociaal Huis Kortrijk** Budastraat 35 8500 Kortrijk 056 24 42 22 socialhuis@kortrijk.be http://www.sociaalhuiskortrijk.be

Wat gebeurt er als ik van gedachten verander en mijn deelname wil intrekken?

Retrospectieve intrekking van uw data is mogelijk tot **4 maanden** na collectie.

Wie te contacteren bij vragen of klachten over het SBS evaluatie project?

Voor **klachten** kan u Dr Rosana Pacella , Research leider, mailen naar; **r.pacella@chi.ac.uk**

Voor **vragen** omtrent de verzamelde gegevens kan u

mailen naar; **dpofficer@chi.ac.uk**

Dit project heeft de goedkeuring en is in overeenstemming met het Ethische Onderzoeksprotocol van de Universiteit van Chichester.

Ref: 1718_58

Date of approval: 03/08/18

43. **Ik heb de Nabespreking gelezen en begrepen en geef mijn antwoorden als deel van het SBS evaluatie project.** *

Mark only one oval.

- Ja
- Nee

Appendix B: Shed-Leider Interview Informatie Formulier

Deelnemer Informatie - Leider Interview.

Uitgevoerd door Chichester Institute of Sport, University of Chichester
Step By Step Project Evaluation

Gelieve even de tijd te nemen om de hierna volgende informatie, omtrent het interview, door te nemen. Wat zal dit voor u inhouden indien u wenst deel te nemen.

Wat is het doel van het project en hoe word het uitgevoerd?

De interviews hebben als doel, gedetailleerde informatie te verzamelen omtrent de ervaringen en werking van de groep door zijn deelname in het SBS project. Met de interviews hopen de onderzoekers een beter beeld te vormen omtrent de doeltreffendheid van het SBS project en welke invloed het op de mensen heeft

Wij hopen dit te bereiken door een aantal individuele interviews te doen.

Wat word van u verwacht?

Indien u wenst deel te nemen in het interview, bespreken we

- Hoe nieuwe deelnemers betrekken en behouden.
- Waren er successen in de groep
- Minder succesvolle activiteiten.
- Veranderingen in verband met de fysieke en mentale gezondheid van de deelnemers. Veranderingen in sociale contacten, werkvaardigheden en arbeidsgeschiktheid.
- Hoe de groep word geleid en gemanaged.

Het interview zal plaats vinden gedurende de eerste 6 maanden na opstarten van de groep en dan nogmaals 1 jaar later. Interviews duren ongeveer anderhalf uur. Met uw toestemming word het gesprek opgenomen zodat we een precieze weergave hebben van het gesprek.

Plaats en tijd worden met u afgesproken.

Wat zijn de verwachte voordelen wanneer men deelneemt aan het leider interview

We hopen dat door deel te nemen in het interview, u terugblikt en reflecteert over de werking van de groep en de connecties tussen deelnemers en de samenleving.

Zoals reeds boven vermeld, is het doel van deze interviews, een beter beeld te vormen van de doeltreffendheid van het project. Deze informatie kan dan doorgegeven worden aan Overheidsinstanties, Financiers en andere Communautaire organisaties, die waar voor hun geld willen in verband met de voordelen van de projecten.

Zijn er risico's verbonden aan het Leider interview?

Er worden geen risico's verwacht bij deelname aan het SBS evaluatie project .U kiest zelf hoeveel en welke informatie u wenst te delen tijdens het interview.

Bent u verplicht om deel te nemen in het Leider interview?

Nee. Deelname in de evaluatie is volledig vrijblijvend.

Niet deelnemen of stoppen met deelname in de evaluatie, beïnvloed niet uw deelname in het SBS project en project partners worden NIET ingelicht van uw beslissing.

Wie kan u contacteren met vragen omtrent het project?

Contactadres voor het SBS projectteam **sbsproject@chi.ac.uk**

The lead researcher is Dr Ruth Lowry: **r.lowry@chi.ac.uk**

Wat moet u doen als u van mening veranderd en evaluatie het project wil verlaten?

Besliste u om deel te nemen in het interview dan kan u op elk ogenblik beslissen uw deelname te stoppen zonder dat er een reden voor moet gegeven worden.

U kan tot **4 maanden na data collectie**, uw informatie laten verwijderen.

Wat wordt er met de project ingezamelde informatie gedaan?

Geheimhouding. – Er wordt gebruik gemaakt van een identificatie nummer om deelname te kunnen volgen. Antwoorden worden apart bewaard van uw persoonlijke gegevens. Uw naam word niet vastgelegd in geen enkel van de rapporten of notities tijdens interviews. Er kunnen wel directe citaten gebruikt worden maar GEEN namen.

Indien u zich toch zorgen maakt tijdens een interview dat uw informatie eventueel voor u of een ander gevaar zou kunnen brengen, dan wordt eerst met u overlegd alvorens de nodige instanties te verwittigen.

Informatie, gebruik en circulatie. – Informatie wordt enkel gedeeld met de bevoegde organisaties en SBS financiers.

Uw persoonlijke gegevens worden enkel gebruikt om contact te maken omtrent het project en worden nooit gedeeld met derden buiten het SBS project.

Verslaggeving– De Universiteit van Chichester zal op het einde van het project de anonieme gegevens en bevindingen samenvatten en delen met de relevante organisaties en financiers.

Dit report zal ook gepubliceerd worden in wetenschappelijke tijdschriften en worden gepresenteerd op een research conferentie.

Wenst u een overzicht van deze bevindingen, contacteer dan; **sbsproject@chi.ac.uk**

Bewaring van persoonlijke gegevens – Alle persoonsgegevens worden veilig opgeslagen voor **maximum 4 jaar** na voltooiing van het onderzoeksproject.(tot 2025).

Alle gegevens worden opgeslagen in overeenstemming met de wetgeving van de Chichester Universiteit inzake privacy en gegevensbescherming .

Rechten omtrent persoonsgegevens – U hebt het recht op een copy van al uw persoonlijke gegevens die in ons bezit zijn en kan ook onnauwkeurigheden laten corrigeren. Voor verdere informatie omtrent uw rechten als betrokkene en hoe de Universiteit voldoet aan de wetgeving hieromtrent, bezoek: **https://www.chi.ac.uk/about-us/policies-and-statements/data-protection**. Voor verdere vragen rond data protectie, contacteer dan : Data Protection Officer via email: **DPOfficer@chi.ac.uk**.

Wie kan u contacteren indien u vragen of klachten wil indienen over de evaluatie van het SBS onderzoek?

Voor klachten kan u contact opnemen via email, met het Hoofd van de afdeling Onderzoek, Dr Rosana Pacella; **r.pacella@chi.ac.uk**

U hebt het recht een klacht in te dienen als u ontevreden bent met de verwerking van uw persoonsgegevens door de Universiteit. Contacteer dan de Information Comissioner's Office.

Dit project heeft de goedkeuring en is in overeenstemming met het Ethische Onderzoeksprotocol van de Universiteit van Chichester.

Wij danken u van harte voor uw tijd en aandacht.

Ref:1718_58

Goedgekeurd:03/08/18

Indien u nu wenst deel te nemen aan het Leider interview, gelieve dan het toestemmings formulier in te vullen in aanwezigheid van de onderzoeker. Dit geeft uw toestemming tot medewerking.

Appendix C: Shed-Leider Interview Toestemmingsformulier

Interreg 2 Seas Mers Zeeën SBS

University of Chichester

Toestemmingsverklaring - Werkplaats Leider Interview

Uitgevoerd door Chichester Institute of Sport, University of Chichester

Step By Step Project Evaluation

Gelieve de volgende verklaringen aandachtig door te nemen.

Ik heb het informatieformulier (versie 26Nov 2018) omtrent de projectevaluatie, gelezen en begrepen. Er werd mij de mogelijkheid gegeven om de informatie te overwegen en vragen te stellen	Ja	Nee
Ik begrijp dat mijn participatie vrijwillig is en dat ik deze, op elk ogenblik zonder reden, kan intrekken	Ja	Nee
Ik ben me bewust van de termijn voor de verwijdering van mijn gegevens(zoals aangeduid op het informatieformulier).	Ja	Nee
Ik begrijp dat alle gepubliceerde informatie anoniem is en dat mijn persoonlijke gegevens niet worden vrijgegeven aan derden.	Ja	Nee
Ik ga akkoord met deelname in dit onderzoek.	Ja	Nee

Naam (drukletters)	
Ondertekend	
Datum	
Naam onderzoeker (drukletters)	
Ondertekend	
Datum	

Volgende stap.

Indien u akkoord gaat met verdere deelname in het evaluatie project, gelieve dan het formulier hieronder in te vullen om dit te bevestigen.

Ik ga akkoord dat men mij mag contacteren voor het follow up onderzoek	Ja	Nee
Ik ga akkoord dat men mij mag contacteren voor het follow up interview	Ja	Nee

Email			
Tel.			
Contact voorkeur	Email	Tel.	Beide
Getekend deelnemer		Datum	
Getekend Onderzoeker		Datum	

Uw contactgegevens worden alleen gebruikt om contact met u op te nemen over de volgende fase van de evaluatie.

Gemeenschap Middelen Inventarisatie van de Werkplaats

Fase 1 - Naam generator vanaf Oprichting Werkplaats

- Gebruik de voorziene tabs, schijf de namen van bedrijven, diensten, organisaties of individuen met wie u als werkplaats in contact bent geweest tijdens de **oprichting van de werkplaats** en plaats in de tabel. Dit kunnen individuen, bedrijven etc…zijn, waar u of andere werkplaats gebruikers voor advies of diensten vroeg, personen naar verwees, banden mee maakte of diensten verleende.

Opmerking, er is geen juist of verkeerd aantal personen of partners te benoemen.

- Doorloop de vragenlijst met de Werkplaats Leider voor elke verbonden organisatie.
- Bespreek wat elke connectie of verband voor hen betekend . Wat is het doel van de connectie? Voordelen voor hen/organisatie? Waarom maakt u contact? Onverwachte resultaten?

Fase 2 - Naam generator voor Huidig Werkplaats Netwerk.

- Nu verwachten we dat u een lijst maakt met de namen van alle bedrijven, organisaties, diensten of individuen waar u actueel nog regelmatig met in contact bent. Namen die u voordien al hebt genoemd, mag u naast de naam aantikken( ).Voeg toe aan de lijst, gebruikmakend van een andere tab kleur.

Opmerking, er is geen juist of verkeerd aantal personen of partners te benoemen.

- Er wordt dan een foto genomen van de tabel alvorens de tabs over te brengen naar een groot flipchart papier waarop een getekende werkplaats als focus punt dient. Dit geeft dan een voorstelling van de verbondenheid tussen werkplaats en organisaties.

Fase 3 - Connecties tussen organisaties, diensten en individuen.

- Welke connecties bestaan er tussen de organisaties, bedrijven, diensten en individuen voorheen genoteerd. Gelieve een lijn te trekken tussen beide organisaties, bedrijven, diensten en individuen om de connectie aan te tonen. Deze kunnen diensten zijn van dezelfde overheidsstructuur. Andere connecties bestaan misschien tussen individuen die werken/communiceren met organisaties in de plaatselijke gemeenschap.
- De richting van de pijl geeft een voorstelling van de levering/steun, bijvoorbeeld A naar B stelt voor dat A iets biedt aan B.

DRAFT

- Schrijf ook de contact frequentie op de pijl.
- Maak ook de pijl **groter** om het belang van de connectie aan te duiden.
- Nu wordt een foto genomen van dit netwerk.

Fase 4 - Bespreking Werkplaats Netwerk.

Nu proberen we een beeld te vormen van de manier waarop deze organisaties of individuen ondersteuning geven, niet een lange lijst van elke interactie. Is er gelijkaardige ondersteuning van meer dan 1 organisatie, bedrijf of individu, noteer dit dan. Deze vragen geven dan een beeld van het Netwerk en de interactie met de Werkplaats.

- Hebt u advies aan bedrijven, organisaties of individuen gevraagd dat specifiek was voor de werking van de Werkplaats of de gebruikers ervan?
    - Indien ja, wat was de vraag voor advies en het resultaat, hoe vaak contact?
- Waren er nog andere vormen van vraag naar ondersteuning naar hetzelfde bedrijf/organisatie/individu, omtrent de werking van de Werkplaats/gebruiker?
    - Indien ja, wat was de vraag en het resultaat, hoe vaak contact?
- Hebt u dit bedrijf/organisatie/individu, benut voor het verwijzen van Werkplaats gebruikers.
    - Indien ja, waarvoor was de verwijzing, wat was de uitkomst en frequentie van het contact?

- Wat is de invloed van de Werkplaats op de plaatselijke omgeving/gemeenschap?
    - Geef voorbeelden van projecten en activiteiten?
    - Zichtbaarheid van de Werkplaats in de omgeving.
- Hoe verbind u zich met deze andere organisaties en diensten?
- Wat maakt de relatie/verband met deze organisaties en diensten succesvol?
    - Wat versterkt deze relaties?

- Bespreek het belang van de voorgenoemde relaties en het doel ervan als ze nog niet eerder aan bod zijn geweest in fase 1 tot 3.

DRAFT

Participant ID: ..... Shed Name: ..... Date: .....

Number	Wie kent u		Hoe maakte u contact		Communicatie		Reden/Doel
	Bedrijf/organisatie, en afdeling	*Naam individu (indien gekend)*	*Wie maakte het eerste contact? (u/andere persoon)*	*Hoe hebt u dit contact verkregen?*	*Hoe vaak bent/ was u in contact?*	*Hoe was het contact? (email, telefonisch of persoon)*	*Reden/ doel van de connectie?*
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

Appendix E: Shed-Leider Interview Vragen

Werkplaats leider , interviewvragen.

De werkplaats

Activiteiten & leerdoelstellingen

- Hoe is de werkplaats begonnen /geëvolueerd?
- Wat zijn de openingsuren tijden de week?
- In de loop van een week, hoeveel werkplaats gebruikers komen er doorgaans?
    - Meest populaire activiteiten?
    - Zijn er Externe activiteiten zoals bijvoorbeeld sociale uitstappen?
- Zijn er leermogelijkheden? (formeel of informeel)
- Hebt u nieuwe vaardigheden geleerd?
    - Leidershap?

Structuur

- Wat is het voornaamste doel van de werkplaats?
    - Aanleren van arbeidsgeschiktheid/overdraagbare vaardigheden.
    - Gezondheidsondersteuning.
    - Sociale interactie
    - Gericht op bepaalde bevolkingsgroep?
- Hoe verwerft u nieuwe leden en behoud u bestaande leden?
    - Marketing?(krant, lokale tijdschriften, radio, web adv?)
    - Folders/brochures
    - Mond-tot-mondreclame
    - Hebt u een Website?
        - Hoe succesvol zijn deze?
- Hoe wordt de werkplaats gefinancierd?
    - Hoe wordt het duurzaam gehouden?

De personen

Werkplaatsleider

- Hoe bent u werkplaatsleider geworden. Welke weg hebt u afgelegd?
- Wat zijn uw ervaringen als leider/ manager van de werkplaats?
- Wat was uw aanvankelijke motivatie voor aansluiting?
    - Wat was de aanleiding?
    - Was een bepaald persoon betrokken?
    - Wat trok u aan?
- Hoe vernam u voor het eerst over de werkplaats?
- Wat waren uw eerste impressies?
    - Wat was het dat u aanmoedigde om terug te komen?
- Hoe verschillend is uw indruk nu over we werkplaats?
- Ondervond u moeilijkheden met het leiden van de werkplaats?
    - Voorbeelden
    - Conflicten /resoluties

DRAFT

Gezondheid

- Hebt u gesprekken opgemerkt tussen gebruikers, omtrent gezondheid?
    - Voorbeelden
    - Waar gingen de gesprekken over?
    - Sinds het begin, is er nu verandering?
- Hebt u veranderingen opgemerkt in het gezondheid gerelateerde gedrag van de gebruikers?
    - Voorbeelden
- Veranderingen in uw eigen fysieke of algemene gezondheid?

Afsluiting

- Wat voor relatie hebt u met de SBS partner?
    - Welke voorzieningen zijn wel /minder effectief?
- In het geval dat iemand u vroeg over het lid worden van de werkplaats, wat zou u dan zeggen?
    - Hoe zou u de werkplaats promoten?
- Hoe zou u de invloed van de werkplaats samenvatten?

DRAFT

Appendix F: Shed-Leider Interview Debriefing Informatieblad

Interreg 2 Seas Mers Zeeën SBS

University of Chichester

Deelnemer Nabespreking. Werkplaats Leiders

Uitgevoerd door de Chichester Institute of Sport, University of Chichester

Step By Step Project Evaluation

Onze dank voor uw deelname als werkplaats leider in onze SBS interviews. Wij apprecieren de tijd die u hebt genomen. Gelieve de hieropvolgende informatie aandachtig door te nemen. Het omvat extra informatie over de evaluatie en volgende stappen.

Evaluatie doeleinden

Wij hopen dat het verzamelde bewijsmateriaal nuttig is voor de betrokkene organisaties en groep deelnemers en een vooruitzicht geeft op de toekomst nadat het project is geëindigd.

We hopen dat uw deelname een positieve inslag heeft op uw lichamelijke en geestelijke gezondheid, sociaal leven, uw beroepsmogelijkheden en motivatie voor uw deelname.

[Nederlands]

Ondersteuning

Indien het doornemen van de vragenlijst moeilijke emotionele gevoelens teweegbracht of u bent bezorgd om uw algemene gezondheid kan u een van de volgende organisaties contacteren voor steun.

GGZ Nederland	GGD Nederland
Mentale gezondheid	Fysieke gezondheid
info@ggznederland.nl	info@ggdhaaglanden.nl
Tel.: (033) 460 89 00	(088) 355 01 00
Fax: (033) 460 89 99	

[Belgie]

Ondersteuning

Indien het doornemen van de vragenlijst moeilijke emotionele gevoelens teweegbracht of u bent bezorgd om uw algemene gezondheid kan u een van de volgende organisaties contacteren voor steun.

OCMW Kortrijk	Sociaal Huis Kortrijk
OCMW Kortrijk Budastraat 27 8500 Kortrijk 056 24 48 00 OCMW.info@kortrijk.be	Sociaal Huis Kortrijk Budastraat 35 8500 Kortrijk 056 24 42 22 socialhuis@kortrijk.be http://www.sociaalhuiskortrijk.be

Wat gebeurt er als ik van gedachten verander en mijn deelname wil intrekken?

Retrospectieve intrekking van uw data is mogelijk tot **4 maanden** na collectie.

Wie te contacteren bij vragen of klachten over het SBS evaluatie project?

Voor klachten kan u contact opnemen via email, met het Hoofd van de afdeling Onderzoek, Dr Rosana Pacella; r.pacella@chi.ac.uk

U hebt het recht een klacht in te dienen als u ontevreden bent met de verwerkingvan uw persoonsgegevens door de Universiteit. Contacteer dan de Information Comissioner's Office.

Volgende stap.

Binnen ongeveer **1 jaar** zullen we u vragen nogmaals het interview te voltooien. Men zal u dan contacteren om te vragen of u nog verder in het project wil blijven en deelnemen.

Gelieve de 'Volgende stap' sectie. voor de deelnemer toestemming, te voltooien. Het geeft uw toestemming om gecontacteerd te worden.

Toestemming verplicht te antwoorden.

Ik heb de nabespreking gelezen en begrepen en geef mijn toestemming om mijn gegevens in te dienen aan het SBS evaluatie Project.	Ja	Nee

Dit project heeft de goedkeuring en is in overeenstemming met het Ethische Onderzoeksprotocol van de Universiteit van Chichester.

Wij danken u van harte voor uw tijd en aandacht

Ref: 1718_58
Date of approval: 03/08/18

Appendix G: Shed-Lid Interview Information Formulier

Interreg 2 Seas Mers Zeeën SBS

University of Chichester

Informatie voor de deelnemer – Deelnemer Interview

Uitgevoerd door het Chichester Institute of Sport, University of Chichester
Step By Step Project Evaluation

Onze dank voor het uitvoeren van de online enquête. Gelieve even de tijd te nemen om de hierna volgende informatie omtrent de deelnemer interviews door te nemen. Reden van dit interview/enquête en wat zal dit voor u inhouden indien u wenst deel te nemen.

Wat is het doel van dit Interview?

De interviews hebben als doel, gedetailleerde informatie te verzamelen omtrent de ervaringen en werking van de groep door zijn deelname in het SBS project. Met de interviews hopen de onderzoekers een beter beeld te vormen omtrent de doeltreffendheid van het SBS project en welke invloed het op de mensen heeft.

Wij hopen dit te bereiken door een aantal individuele interviews te doen.

Wat word van u verwacht??

Indien u wenst deel te nemen in het interview, bespreken we

- Motivatie voor uw eerste contact en continue deelname
- Welke activiteiten waren al dan niet succesvol en wat was de redden?
- Nieuwe vaardigheden verworven en wat was het voordeel voor u?
- Zijn er veranderingen omtrent uw fysieke en mentale gezondheid?
- Veranderingen omtrent uw familiaal en sociaal leven ?

Het interview duurt ongeveer 1 uur en bestaat uit 2 delen; eerst een pen en papier activiteit om alle connecties en activiteiten op te stellen en ten 2de het beantwoorden van een vragenlijst gesteld door de onderzoeker. Met uw toestemming wordt er van dit gesprek een stemopname gedaan zodat de onderzoeker de informatie accuraat kan verwerken. Plaats en tijd voor dit interview wordt door u bepaald.

Na voltooiing van dit interview, wordt u nogmaals uitgenodigd voor een 2de interview 1 jaar later. U bent niet verplicht ook deel te nemen aan dit 2de interview..

Wat zijn de verwachte voordelen wanneer men deelneemt in het interview?

Wij hopen dat het interview u een beter inzicht biedt omtrent uw eigen gezondheid, welzijn, relaties met anderen, inzetbaarheid in de werkplaats en uw motivaties om deel te nemen in project.

Zoals reeds boven vermeld, is het doel van deze interviews, een beter beeld te vormen van de doeltreffendheid van het project. Deze informatie kan dan doorgegeven worden aan Overheidsinstanties, Financiers en andere Communautaire organisaties, die waar voor hun geld willen in verband met de voordelen van de projecten.

Zijn er risico's verbonden met deelname aan het Deelnemer interview?

Er worden geen risico's verwacht bij deelname aan het SBS evaluatie project .U kiest zelf hoeveel en welke informatie u wenst te delen tijdens het interview.

Indien u tijdens het interview moeilijkheden ondervindt met het bespreken van bepaalde onderwerpen, dan mag u het interview ten alle tijden onderbreken en stoppen. U hoeft daar geen redden voor te geven.

Bent u verplicht om deel te nemen in het Deelnemer interview?

Nee. Deelname in de evaluatie is volledig vrijblijvend.

Niet deelnemen of stoppen met deelname in de evaluatie, beïnvloed niet uw deelname in het SBS project en project partners worden NIET ingelicht van uw beslissing.

Wie kan u contacteren met vragen omtrent het project?

Contactadres voor het SBS project team sbsproject@chi.ac.uk

De lead researcher is Dr Ruth Lowry: r.lowry@chi.ac.uk

Wat moet u doen als u van mening veranderd en het evaluatie project wil verlaten?

Besliste u om deel te nemen in het interview dan kan u op elk ogenblik beslissen uw deelname te stoppen zonder reden voor te geven.

U kan tot 4 maanden na data collectie, uw informatie laten verwijderen.

Wat wordt er met de project ingezamelde informatie gedaan?

Geheimhouding – Er wordt gebruik gemaakt van een identificatie nummer om deelname te kunnen volgen. Antwoorden worden apart bewaard van uw persoonlijke gegevens. Uw naam word niet vastgelegd in geen enkel van de rapporten of notities tijdens interviews. Er kunnen wel directe citaten gebruikt worden maar GEEN namen.

Indien u zich toch zorgen maakt tijdens een interview dat uw informatie eventueel voor u of een ander gevaar zou kunnen brengen, dan wordt eerst met u overlegd alvorens de nodige instanties te verwittigen.

Informatie, gebruik en circulatie – Informatie wordt enkel gedeeld met de bevoegde organisaties en SBS financiers. Uw persoonlijke gegevens worden enkel gebruikt om u te contacteren omtrent het project en uw gegevens worden nooit gedeeld met derden buiten het SBS project.

Verslaggeving – De Universiteit van Chichester zal op het einde van het project de anonieme gegevens en bevindingen samenvatten en delen met de relevante organisaties en financiers.

Dit report zal ook gepubliceerd worden in wetenschappelijke tijdschriften en worden gepresenteerd op een research conferentie.Wenst u een overzicht van deze bevindingen, contacteer dan; **sbsproject@chi.ac.uk**

Bewaring van persoonlijke gegevens – Alle persoonsgegevens worden veilig opgeslagen voor **maximum 4 jaar** na voltooiing van het onderzoeksproject. (tot 2025). Alle gegevens worden opgeslagen in overeenstemming met de wetgeving van de Chichester Universiteit inzake privacy en gegevensbescherming .

Rechten omtrent persoonsgegevens? – U hebt het recht op een copy van al uw persoonlijke gegevens die in ons bezit zijn en kan ook onnauwkeurigheden laten corrigeren. Voor verdere informatie omtrent uw rechten als betrokkene en hoe de Universiteit voldoet aan de wetgeving hieromtrent, bezoek: **https://www.chi.ac.uk/about-us/policies-and-statements/data-protection**. Voor verdere vragen rond data protectie, contacteer dan: Data Protection Officer via email: **DPOfficer@chi.ac.uk**.

Wie kan u contacteren indien u vragen of klachten wil indienen over de evaluatie van het SBS onderzoek?

Voor klachten kan u contact opnemen via email, met het Hoofd van de afdeling Onderzoek, **Dr Rosana Pacella; r.pacella@chi.ac.uk**

U hebt het recht een klacht in te dienen als u ontevreden bent met de verwerking van uw persoonsgegevens door de Universiteit. Contacteer dan de Information Comissioner's Office.

Dit project heeft de goedkeuring en is in overeenstemming met het Ethische Onderzoeksprotocol van de Universiteit van Chichester.

Wij danken u van harte voor uw tijd en aandacht.

Ref:1718_58
Goedgekeurd:03/08/18

Indien u nu wenst deel te nemen aan he Deelnemer interview, gelieve dan het toestemming formulier in te vullen in aanwezigheid van de onderzoeker. Dit geeft uw toestemming tot medewerking.

Appendix H: Shed-Lid Interview Toestemmingsforumulier

Interreg 2 Seas Mers Zeeën SBS

University of Chichester

Toestemmingsverklaring - Deelnemer Interview

Uitgevoerd door Chichester Institute of Sport, University of Chichester

Step By Step Project Evaluation

Gelieve de volgende verklaringen aandachtig door te nemen.

Ik heb het informatieformulier (versie 26Nov 2018) omtrent de projectevaluatie, gelezen en begrepen. Er werd mij de mogelijkheid gegeven om de informatie te overwegen en vragen te stellen	Ja	Nee
Ik begrijp dat mijn participatie vrijwillig is en dat ik deze, op elk ogenblik zonder reden, kan intrekken	Ja	Nee
Ik ben me bewust van de termijn voor de verwijdering van mijn gegevens(zoals aangeduid op het informatieformulier).	Ja	Nee
Ik begrijp dat alle gepubliceerde informatie anoniem is en dat mijn persoonlijke gegevens niet worden vrijgegeven aan derden.	Ja	Nee
Ik ga akkoord met deelname in dit onderzoek.	Ja	Nee

Naam (drukletters)	
Ondertekend	
Datum	
Naam onderzoeker (drukletters)	
Ondertekend	
Datum	

Volgende stap.

Indien u akkoord gaat met verdere deelname in het evaluatie project, gelieve dan het formulier hieronder in te vullen om dit te bevestigen.

Ik ga akkoord dat men mij mag contacteren voor het follow up onderzoek	Ja	Nee
Ik ga akkoord dat men mij mag contacteren voor het follow up interview	Ja	Nee

Email			
Tel.			
Contact voorkeur	Email	Tel.	Beide
Getekend deelnemer		Datum	
Getekend Onderzoeker		Datum	

Uw contactgegevens worden alleen gebruikt om contact met u op te nemen over de volgende fase van de evaluatie.

Appendix I: Shed-lied Interview Persoonlijk Network Papierwerk

SBS PERSOONLIJK NETWERK WERKWIJZE

Stap 1.

Zorg dat Participant/Deelnemer ID (identificatie nr.), Naam werkplaats en datum op elk formulier wordt geregistreerd.

De deelnemers krijgen 2 verschillend gekleurde Tabs of mini post-its(100 stuks, maat 1cm x 3cm)

Hen wordt gevraagd de namen op te schrijven van personen die zij kennen en in te delen in 2 categorieën

- **Hechte relatie/band** - Personen met wie u belangrijke kwesties bepraat en met wie u regelmatig met in contact blijft of die er voor u zijn wanneer u hup nodig hebt.

- Minder hechte relatie /band - Personen die meer dan informele kennissen zijn maat waar je niet een hechte relatie met hebt.

Elke categorie wordt voorgesteld met een eigen kleur tab die men in de juiste categorie plaatst op het A3 papier.

- Is er nog iemand die belangrijk was, u steunde of van invloed was omtrent uw deelname aan de werkplaats ?
- Is er iemand die u hinderede omtrent uw deelname aan de werkplaats?
- Om te eindigen, vraagt u aan de deelnemer of ze hun telefoon contacten kunnen nakijken zodat niemand wordt vergeten.

Stap 2.

Deelnemers schrijven dan het Nr op de Tab/ post-it (zie bovenaan de Nr rij). De onderzoeker kan dit dan als referentie gebruiken later in het proces. Deelnemers moeten dan de volgende informatie op het papier schrijven:

- leeftijd
- geslacht
- beroep
- Rol van hun relatie in het netwerk met de deelnemer.

DRAFT

Daarna wordt dan een foto genomen van elk papier met de Tabs en informatie erop.

Stap 3.

Deelnemers krijgen dan een A2 papier waarop 4 kolommen staan die het onderscheid maken tussen de verschillende soorten relaties in uw sociaal netwerk (Dichte familie, Heel hechte band ,Hechte band, Geen hechte band). Men wordt dan gevraagd de post-its te verplaatsen van het eerste papier naar de correcte posities op het nieuwe papier met de 4 kolommen.. De post-its worden geplaatst naargelang de hechtheid van hun band met deze persoon. De post-its moeten ook dichter bij elkaar worden gezet als de personen elkaar kennen.

Stap 4.

Deelnemers worden dan gevraagd bestaande relaties aan te tonen door:

- Lijnen te tekenen rond groepen van 3 of meer tabs om klieken aan te tonen in uw netwerk.
- De relatie tussen 2 personen wordt aangeduid door een lijn te trekken tussen de 2 tabs.
- Het wordt ook aangeraden aan de deelnemer om een ander kleur pen te gebruiken zodat controversiële of zwakkere relaties opgemerkt worden.

Deelnemers worden aangemoedigd de tabs/post-its op hun netwerk te verplaatsen tot ze volledig tevreden zijn. Het maken van dit Sociogram duurt ongeveer 20 a 30 min.

Als laatste wordt er terug een foto genomen van het voltooide Sociogram.

DRAFT

Participant ID _____ Naam werkplaats _____ Date _____

Heel Dichtbij

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Sticker																		
Leeftijd																		
Geslacht																		
Beroep																		
Relatie																		

No.	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Sticker																		
Leeftijd																		
Geslacht																		
Beroep																		
Relatie																		

No.	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54
Sticker																		
Leeftijd																		
Geslacht																		
Beroep																		
Relatie																		

Participant ID _____ Naam werkplaats _____ Date _____

Geen heel hechte Band

No.	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
Sticker																		
Leeftijd																		
Geslacht																		
Beroep																		
Relatie																		

No.	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
Sticker																		
Leeftijd																		
Geslacht																		
Beroep																		
Relatie																		

No.	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108
Sticker																		
Leeftijd																		
Geslacht																		
Beroep																		
Relatie																		

Participant ID _ _ _ _ _ _ _ Werkplaats/Centrum _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _. datum _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _.

	Uzelf	Uzelf	
Naaste familie			Naaste familie
Heel hechte band			Heel hechte band
Hechte band			Hechte band
Geen hechte band			Geen hechte band

Appendix J: Shed-Lid Interview Vragen

Werkplaats gebruiker, interviewvragen.

Openingsvragen

- Wat was uw aanvankelijke motivatie om deel te nemen?
    - Wat was de aanleiding?
        - Was een bepaald persoon betrokken
        - Waren het de activiteiten die u aantrokken?
- Hoe vernam u voor het eerst over de werkplaats?
- Wat waren uw eerste impressies?
    - Wat was het dat u aanmoedigde om terug te komen?
- Hoe verschillend is uw indruk nu over we werkplaats?

- Wat moedigt u aan te blijven deelnemen?
    - AAnwijzingen…Zin het……
        - De betrokken mensen?
        - Activiteiten?
        - De omgeving?
        - Hebt u iemand meegebracht?

Activiteiten & leerdoelstellingen

- Aan welke activiteiten neemt u deel?
    - Aanwijzing…
        - Zonder de werkplaats waren deze activiteiten dan ook mogelijk geweest?
- Welke activiteiten wil u graag doen die nu nog niet zijn voorzien?
    - Aanwijzing…
        - Hebt u er met andere gebruikers over gesproken?
        - Hoe worden ideeën/veranderingen van u of andere gebruikers aangebracht?
- Wat vindt u het leukst?
    - Aanwijzing…
        - Wat werkt heel goed?
- Welke nieuwe vaardigheden hebt u geleerd?
- Welke reeds bestaande vaardigheden hebt u kunnen toepassen?
- Hebt u deze kennis met andere gebruikers gedeeld?
    - Aanwijzing…
        - Hoe voelde u zich daarbij?
        - Wat waren de voordelen?

DRAFT

Gezondheid

- Hebt u veranderingen opgemerkt in uw fysieke of algemene gezondheid, sinds uw deelname?
- Hebt u veranderingen aangebracht in uw levensstijl?
    - Aanwijzingen...
    - Beweging.
    - Roken
    - Alcohol
    - Dieet
    - Slaap
- Heeft uw deelname in de werkplaats nieuwe vormgegeven aan deze levensstijl veranderingen, hoe u uzelf en de wereld ervaart?
    - Aanwijzingen…
        - Hebben de activiteiten dit beïnvloed?
        - Invloed van anderen op uw gedrag of vice-versa?
        - Had de werkplaats omgeving/plaats, invloed op u?

Sociaal & samenleving

- Met wie praat u over uw werkplaats ervaringen?
    - Aanwijzingen…
        - Wat is hun reactie?
        - Wat is hun indruk?
- Welke invloed denkt u dat de werkplaats heeft op de omgeving/plaatselijke gemeenschap
    - Aanwijzingen…
        - Voorbeelden van activiteiten/projecten?
        - Hoe zichtbaar is de werkplaats
- In het geval dat iemand u vroeg over het lid worden van de werkplaats, wat zou u dan zeggen?
    - Hoe zou u de werkplaats promoten?

DRAFT

Appendix K: Shed-Lid Interview Debriefing Informatieblad

Interreg 2 Seas Mers Zeeën SBS

University of Chichester

Deelnemer Nabespreking. Deelnemers Werkplaats.

Uitgevoerd door de Chichester Institute of Sport, University of Chichester
Step By Step Project Evaluation

Onze dank voor uw deelname als werkplaats leider in onze SBS interviews. Wij appreciëren de tijd die u hebt genomen. Gelieve de volgende informatie aandachtig door te nemen. Het omvat extra informatie over de evaluatie en volgende stappen.

Evaluatie doeleinden

Wij hopen dat het verzamelde bewijsmateriaal nuttig is voor de betrokkene organisaties en groep deelnemers en een vooruitzicht geeft op de toekomst nadat het project is geëindigd.

We hopen dat uw deelname een positieve inslag heeft op uw lichamelijke en geestelijke gezondheid, sociaal leven, uw beroepsmogelijkheden en motivatie voor uw deelname.

[Nederlands]

Ondersteuning

Indien het doornemen van de vragenlijst moeilijke emotionele gevoelens teweegbracht of u bent bezorgd om uw algemene gezondheid kan u een van de volgende organisaties contacteren voor steun.

GGZ Nederland	GGD Nederland
Mentale gezondheid	Fysieke gezondheid
info@ggznederland.nl	info@ggdhaaglanden.nl
Tel.: (033) 460 89 00	(088) 355 01 00
Fax: (033) 460 89 99	

[België]

Ondersteuning

Indien het doornemen van de vragenlijst moeilijke emotionele gevoelens teweegbracht of u bent bezorgd om uw algemene gezondheid kan u een van de volgende organisaties contacteren voor steun.

OCMW Kortrijk	Sociaal Huis Kortrijk
OCMW Kortrijk	Sociaal Huis Kortrijk
Budastraat 27	Budastraat 35
8500 Kortrijk	8500 Kortrijk
056 24 48 00	056 24 42 22
OCMW.info@kortrijk.be	socialhuis@kortrijk.be
	http://www.sociaalhuiskortrijk.be

Wat gebeurt er als ik van gedachten verander en mijn deelname wil intrekken?

Retrospectieve intrekking van uw data is mogelijk tot 4 maanden na collectie.

Wie te contacteren bij vragen of klachten over het SBS evaluatie project?

Voor klachten kan u Dr Rosa Pacella , Research leider, mailen naar; **r.pacella@chi.ac.uk**

Voor vragen omtrent de verzamelde gegevens kan u mailen naar; **dpofficer@chi.ac.uk**

Volgende stap.

Vermits u het Interview hebt volbracht hebt u ook de Online enquête reeds gedaan.

Binnen ongeveer 1 jaar zullen we u vragen nogmaals het interview te voltooien. Men zal u dan contacteren om te vragen of u nog verder in het project wil blijven en deelnemen.

Gelieve de 'Volgende stap' sectie. voor de deelnemer toestemming, te voltooien. Het geeft uw toestemming om gecontacteerd te worden.

Toestemming verplicht te antwoorden.

Ik heb de nabespreking gelezen en begrepen en geef mijn toestemming om mijn gegevens in te dienen aan het SBS evaluatie Project.	Ja	Nee

Dit project heeft de goedkeuring en is in overeenstemming met het Ethische Onderzoeksprotocol van de Universiteit van Chichester.

Ref: 1718_58

Datum goedkeuring: 03/08/18

Appendix L: Redenen waarom SBS-Schedders zich aansluiten bij een Shed

Leiders		*Leden*	
Gemeenschap & Sociaal	**25**	**Gemeenschap & Sociaal**	**92**
Sociale Interactie	8	Sociale Interactie	54
Meng je met gelijkgestemden	1	Vriendschap/verbindingen	9
Overwin Isolatie/Eenzaamheid	5	Mengen met gelijkgestemden	3
Anderen helpen	7	Overwinnen isolatie/ongelijkmatigheid	6
Maak contact met/help de gemeenschap	4	Anderen helpen	7
		Maak contact met/help de gemeenschap	8
		Werken met anderen	5
Activiteiten & Vaardigheden	**9**	**Activiteiten & Vaardigheden**	**66**
Belangstelling voor de aangeboden activiteiten	2	Belangstelling voor de aangeboden activiteiten	27
Leer nieuwe vaardigheden	4	Leer nieuwe vaardigheden	18
Eigen vaardigheden delen/andere leren	1	Eigen vaardigheden delen/andere delen	3
Ontwikkelen van bestaande vaardigheden	1	Ontwikkelen van bestaande vaardigheden	5
Educatieve Workshops	1	Betrokkenheid bij individuele/gemeenschappelijke projecten	3
		Faciliteiten/toegangshulpmiddelen	5
		Bouw Kwalificaties/Help vinden een baan	4
		Creatieve ervaringen	1
Gezondheid	**7**	**Gezondheid**	**27**
Ondersteuning van de eigen geestelijke gezondheid	2	Ondersteuning van de eigen geestelijke gezondheid	5
Ondersteuning van de geestelijke gezondheid van anderen	2	Ondersteuning van de gezondheid van anderen in het algemeen	5
Overwin de rouwproblemen	1	Algemene gezondheidsverbetering	3
Sporten	1	Actiever worden	4
Het vertrouwen verbeteren	1	Sporten	2
		Blijf actief	1
		Fit blijven	1
		Overwin de rouwproblemen	2
		Verbeteren van de mentaliteit	1
		Nuttig voelen	1
		Laten ondersteunen door anderen	2
Aangemoedigd door andere	**5**	**Aangemoedigd door andere**	**22**
Gevraagd/gevraagd om mee te doen	2	Gevraagd/gevraagd om mee te doen	3
Begeleider stelde voor om toe te treden	1	Echtgenote stelde voor om toe te treden	8
Werkgever stelde voor om toe te treden	1	Broer stelde voor om toe te treden	1
Een andere *Shed*-Leider stelde voor aan te sluiten	1	Dochter stelde voor om toe te treden	1
		Vriend stelde voor om mee te doen	5
		Werkgever stelde voor om toe te treden	3
		Buurman stelde voor om toe te treden	1
		Anderen stelden voor om toe te treden	1
		Verzonden via sociale dienst/arbeidsovereenkomst	2
Andere persoonlijke redenen	**9**	**Andere persoonlijke redenen**	**18**
Opzetten *Shed*	3	Tijdinvullen/bezig blijven/uit het huis.	7
Ondersteuning *Shed*-beheer	2	Nieuwsgierigheid	2
Familie-respijt	1	Structuur toevoegen	2
Zag er een goed idee uit	1	Ontspannen/vriendelijke sfeer	2
Aangetrokken door een advertentie	1	Starten en bijdragen aan de *Shed*	2
Zelfverbetering	1	Vorige *Shed*-ervaring	1
		Aangetrokken door een advertentie	1
		Zelfverbetering	1
		Ondersteuning *Shed*-beheer	1
		Zoeken gevoel voor waarde	1

DRAFT

Appendix M: Frequenties van Motivaties voor SBS-Shedders voor Voortgezette Betrokkenheid bij een Shed.

Leiders		*Leden*	
Gemeenschap & Sociaal	**14**	**Gemeenschap & Sociaal**	**29**
Sociale Interactie	5	Sociale interactie	15
Meng je met gelijkgestemden	2	Vriendschap/verbindingen	5
Overwin Isolatie/Eenzaamheid	2	Het mengen met gelijkgezinde mensen	1
Anderen helpen	4	Anderen helpen	2
Maak contact met/help de gemeenschap	1	Samenwerken met anderen	5
		Diversiteit	1
Activiteiten & Vaardigheden	**13**	**Activiteiten & Vaardigheden**	**33**
Plezier in activiteiten	7	Plezier in activiteiten	15
Nieuwe vaardigheden leren	1	Nieuwe vaardigheden leren	10
Het delen van eigen vaardigheden/het aanleren van anderen	2	Ontwikkelen van vaardigheden	5
Toepassen van kennis	1	Kennis toepassen	1
Het aangaan van individuele/gemeenschappelijke projecten	1	Faciliteiten/toegang tot hulpmiddelen	1
Faciliteiten/Toegang tot gereedschap	1	Ondersteuning bij terug aan het werk gaan	1
Gezondheid	**11**	**Gezondheid**	**22**
De gezondheid van anderen helpen	2	Ondersteuning van de eigen geestelijke gezondheid	2
Kwetsbare mensen helpen	1	Algemene gezondheidsverbetering	1
Algemene gezondheidsverbetering	2	Plezier/plezier	4
Goed voelen	1	Actief worden	1
Actief houden	1	Sporten	5
Sporten	1	Verhoogde conditie	2
Tevredenheid	2	Ontspannend	1
Gevoel van voldoening	1	Gevoel van samenhorigheid	1
		Over problemen praten	2
		Ondersteuning van de gezondheid van anderen	3
Andere persoonlijke redenen	**11**	**Andere persoonlijke redenen**	**20**
Ondersteuning *Shed*-vooruitgang	3	Ondersteuning *Shed*-vooruitgang	2
Genieten van leidinggevende taken	1	Verworven managementfunctie	1
Shed-functie	1	Geloof in de *Shed*	1
Geloof in *Shed*	1	Tijdinvullen/bezig blijven/uit het huis.	4
Een verschil maken	1	Een verschil maken	1
Aangenaam gezelschap/milieu	2	Aangenaam gezelschap/omgeving	7
Erkenning	1	Zonder druk	1
Zelfverbetering	1	Zelfverbetering	1
		Geïnteresseerd in de resultaten van het onderzoek	1
		Leren over zichzelf	1

DRAFT

Universiteit van Chichester

Over ons

De Universiteit van Chichester is een lang gevestigde, ambitieuze instelling met een erfgoed aan ondersteunende lokale/regionale vaardigheden, vanaf de oprichting (1839) tot de lancering van haar Tech Park (2018). Chichester wordt erkend voor het leveren van hoogwaardig, studentgericht voortgezet onderwijs binnen een ondersteunende gemeenschap, waarbij mensen met barrières voor het voortgezet onderwijs actief worden aangemoedigd om deel te nemen, te slagen en bij te dragen aan de economie van West Sussex als afgestudeerden.

Onze universiteitsstrategie beschrijft onze visie om 'een uitstekende universiteit te zijn met een sterke externe focus', met inbegrip van het doel om 'de externe academische betrokkenheid te vergroten en aan de regionale behoeften te voldoen'. Onze visie stelt dat we, 'als enige universiteit in West Sussex, het economische, sociale en culturele belang van 'plaats' erkennen en de noodzaak om zowel lokale als mondiale uitdagingen aan te gaan'.

De universiteit zet zich in om onderzoek van wereldklasse te doen op alle gebieden waarmee zij zich bezighoudt als integraal onderdeel van haar missie om zowel kennis te creëren die van maatschappelijk en/of economisch belang is - als om haar leer- en onderwijspedagogiek te informeren en te leiden. Als enige universiteit in West Sussex zijn we vastbesloten om onze volledige rol te spelen als regionaal centrum voor economische ontwikkeling, in samenwerking met het lokale bedrijfspartnerschap (Kust tot Kapitaal), lokale en nationale bedrijven van KMO's tot wereldwijde bedrijven - en in overeenstemming met de industriële strategie van de regering om zo onze volledige bijdrage aan de nationale economie te leveren. Deze missie omvat de opleiding van afgestudeerden, activiteiten op het gebied van kennisoverdracht en andere activiteiten van derden ten behoeve van onze studenten, afgestudeerden, alumni, werkgevers in de regio, ondernemers en het bedrijfsleven in het algemeen, ten behoeve van alle belanghebbenden die op één lijn liggen met de universiteit.

UNIVERSITY OF CHICHESTER

Institute of Sport

DRAFT

Contributies tot SBS

Professor Mike Lauder	Universiteit van Chichester	Projectmanagement van het onderzoeksteam en de financiën
Mevr. Alison Davies	Universiteit van Chichester	Project support en administratie.
Katherine Bellinger	Universiteit van Chichester	Project support en administratie.
Dhr. Andy Wood	Universiteit van Chichester	Dagelijks beheer van het aanleveren van de evaluatie; verzamelen, vergelijken, transcriberen en data-analyse; verslaglegging
Dr. Ruth Lowry	Universiteit van Essex	Management van de evaluatie als hoofdonderzoeker; data-analyse; verslaglegging.
Dr. Henriette Hogh	Universiteit van Chichester	Data-analyse; verslaglegging.
Dr. Matthew Sitch	Universiteit van Gloucestershire	Data-analyse; verslaglegging.
Dr. Melissa Day	Universiteit van Chichester	Data-analyse; verslaglegging.
Dhr. Christopher Heaney	Universiteit van Highlands & Islands	Data-collectie.
Dhr. Carl Bescoby	Universiteit van Bath	Data-collectie en transcriptie.
Mej. Agathe Isbled	Universiteit van Chichester	Data-collectie, vertalen en transcriptie; vertalen van documentatie.
Mej. Josien van der Kooij	Universiteit van Chichester	Data-collectie, vertalen en transcriptie; vertalen van documentatie.
Mevr. Saskia Commerman	Universiteit van Chichester	Data-collectie, vertalen en transcriptie; vertalen van documentatie.
Mej. Kesewa John	Universiteit van Chichester	Vertalen van documentatie.

DRAFT