



Participatie

# Medebeheer: Wat vraagt dit van sociaal werkers en participanten?

Een diepere kijk naar  
medebeheer.



Linka Semeese  
HOGENT- SOCIAAL WERK  
OLOD BACHELORPROJECT

## Inhoud

---

Inleiding	2
Literatuurstudie	3
Medebeheer: wat schuilt er achter dit begrip?	3
Van theorie naar praktijk: good practices van medebeheer	4
Conclusie: van zeggenschap naar eigenaarschap	4
Eigen onderzoek: Corrid'Or en Hotel Zonder Zeezicht	5
Situering	5
Rollen van een sociaal werker binnen medebeheer	6
Sociaal werkers over de rollen van de participanten	8
Conclusie	9
Algemene conclusie	10
Literatuurlijst	11
Geïnformeerde toestemming praktijkwerker 1 (Corrid'Or)	12
Geïnformeerde toestemming praktijkwerker 2 (Hotel Zonder Zeezicht)	13

## Inleiding

---

Mijn onderzoek naar de nodige rollen voor medebeheer vindt zijn oorsprong in mijn stage bij het leerecosysteem Corrid'Or en de praktische uitdagingen die ik daar observeer bij het opzetten van het project 'Corridor - Urban Hub' onder het viaduct in Gentbrugge. Dit project creëert een ruimte voor spel, sport en ontmoeting, waarbij participatie het centrale uitgangspunt is: samen met en voor de buurtbewoners, van idee tot realisatie.

De ultieme doelstelling is dat de buurtbewoners en gebruikers uiteindelijk zélf de touwtjes in handen nemen. In de praktijk blijkt deze transitie naar volwaardig medebeheer echter een complexe uitdaging. Een belangrijke valkuil is het zoeken naar een nieuwe, werkbare dynamiek. Hoe kan een sociaal werker verschuiven van sturende expert naar een ondersteunende rol die ruimte laat voor eigenaarschap? En welke rollen zijn er nodig vanuit de participanten om collectief verantwoordelijkheid te dragen? Waar men vaak op vastloopt, is dat deze benodigde rollen onduidelijk zijn, niet worden erkend of moeizaam worden ingevuld binnen de specifieke context en ambities van een project.

Precies om deze praktijkknelpunten te begrijpen, richt dit onderzoek zich niet enkel op individuele competenties, maar op de bredere, contextgebonden rollen die nodig zijn. De focus op rollen maakt het mogelijk om te kijken naar de samenhang tussen taken, verantwoordelijkheden, gedrag en de onderliggende houding, en hoe deze kunnen verschuiven naargelang de fase van het project. Dit biedt een realistischer handvat voor samenwerking dan een vaste lijst van competenties. Dit onderzoek hanteert een kwalitatieve onderzoeksopzet. De basis wordt gevormd door een literatuurstudie naar de kernbegrippen 'medebeheer', 'participatie' en 'rolontwikkeling'. Deze theoretische basis wordt vervolgens getoetst aan de praktijk via semigestructureerde interviews met een sociaal werker en praktijkwerker van twee verschillende praktijken: Corrid'Or (Gent) en Hotel Zonder Zeezicht (Oostende). Deze methodologische keuze maakt het mogelijk om in kaart te brengen welke rollen in uiteenlopende contexten worden ingenomen, hoe ze evolueren en welke condities daarvoor nodig zijn. Om de anonimiteit te garanderen wordt de geïnterviewde van de praktijk Corrid'Or 'praktijkwerker 1' genoemd. De geïnterviewde van Hotel Zonder Zeezicht wordt 'praktijkwerker 2' genoemd.

# Literatuurstudie

## Participatie

Mee mogen, willen en kunnen doen aan activiteiten in de samenleving is participatie. Dit kan als deelnemen maar ook als deelhebben. Deelnemen is het mee doen van activiteiten of gebruik maken van een dienst. Deelhebben gaat over mee vormgeven aan beslissings-of realisatieprocessen (*Opgroeien*, 2023).

Er zijn verschillende niveaus van participatie die in een ladder kunnen weergegeven worden. Hoe lager op de ladder, hoe minder invloed burgers hebben.

Medebeheer behoort tot de trede (mee)beslissen. Hierin bepalen burgers zelf (mee) het beleid (*De Participatieladder | Over Participatie*, 2025).



Stel je een levendig, kloppend netwerk voor waarin continu wordt geleerd en kennis wordt gedeeld. Dit is geen klaslokaal, maar een leerecosysteem: een dynamische omgeving waar individuen, groepen en organisaties met elkaar verbonden zijn om gezamenlijke ontwikkeling mogelijk te maken. Volgens Europa WSE (z.d.) vormen leerecosystemen "krachtige netwerken waarin verschillende partners samenwerken aan gedeelde leerdoelen". De kracht van zo'n ecosysteem schuilt in de manier waarop verantwoordelijkheid wordt gedeeld. Het sleutelbegrip? Medebeheer.

### Medebeheer: wat schuilt er achter dit begrip?

Het woord 'medebeheer' klinkt misschien abstract, maar de betekenis is verrassend concreet. Een snelle ontleding maakt veel duidelijk:

- Mede- duidt op "samen, gezamenlijk, met iemand anders" (*Mede - 10 Definities - Encyclo*, z.d.). Het gaat dus over verbinding en gedeeld eigenaarschap.
- Beheer betekent "de zorg en verantwoording voor het eigendom van derden" (*Beheer - 14 Definities - Encyclo*, z.d.). Het is de dagelijkse zorg voor iets waardevols.

Medebeheer is in deze context dus: het gezamenlijk dragen van de verantwoordelijkheid voor een gemeenschappelijke ruimte, resource of doelstelling. Het is het organisatorische equivalent van een gemeenschapstuin. Iedereen draagt bij aan het zaaien, onderhouden en oogsten, en iedereen geniet van de rijke opbrengst. Het is een flexibel principe dat op oneindig veel manieren ingevuld kan worden.

## Van theorie naar praktijk: good practices van medebeheer

Hoe vertaal je dit principe naar de dagelijkse praktijk in organisaties en communities? Deze voorbeelden tonen de veelzijdigheid van medebeheer:

**1. De community als co-ontwerper:** Waarom zou een ontwikkelingsteam altijd alleen bepalen wat een gebruiker nodig heeft? Medebeheer begint bij het betrekken van je community of klanten bij het ontwikkelproces. Laat hen meedenken over nieuwe features, diensten of inhoud. Zij zijn de ervaringsdeskundigen en kunnen zo samen waarde creëren (*Participatory Design*, z.d.).

**2. De gebruiker als expert:** Binnen een community of organisatie beschikt iedereen over unieke kennis. Medebeheer betekent deze talentpool aanboren. Een open source softwareproject draait bijvoorbeeld op bijdragen van developers wereldwijd. Iedereen kan, binnen bepaalde kaders, meebouwen aan de code. Zo wordt collectieve intelligentie de motor voor innovatie (Raymond, 2001).

**3. Samen beheer van een gemeenschappelijke ruimte:** Of het nu een digitale wiki, een fysieke werkplaats of een buurttuin is, geef deelnemers een actieve rol in het beheer. Laat een groep vrijwilligers verantwoordelijk zijn voor de huisregels, het onderhoud of de contentmoderatie. Dit kweekt eigenaarschap en verantwoordelijkheidsgevoel (Benkler et al., 2006).

**4. Partnerschappen in een ecosysteem:** Een leerecosysteem strekt zich uit buiten de grenzen van één organisatie. Zo benadrukt Europa WSE (z.d.) het belang van "samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven, overheidsinstanties en sociale partners" om een krachtig leernetwerk te vormen.

## Conclusie: van zeggenschap naar eigenaarschap

Medebeheer is niet het afstaan van controle, maar het creëren van gedeeld eigenaarschap. De rol van een leider of organisatie evolueert van centraal stuurder naar facilitator en verbinder. Door de verantwoordelijkheid te delen, creëer je een veerkrachtig ecosysteem dat kan meebewegen, innoveren en groeien. Het is de sleutel tot een levendige community of organisatie waar niet *over* mensen, maar *met* mensen wordt gewerkt. Een omgeving waar iedereen van en met elkaar groeit. Deze rollen komen uit de literatuur naar voor.

# Eigen onderzoek: Corrid'Or en Hotel Zonder Zeezicht

---

## Situering

De data voor dit onderzoek is verzameld door middel van interviews met een sociaal werker en een praktijkwerker uit twee verschillende praktijken die streven naar medebeheer.

De twee geselecteerde praktijken Corrid'Or en Hotel Zonder Zeezicht vormen een doelgerichte steekproef van 'good practices'. Door hen uit deze verschillende settings te interviewen, kunnen zowel unieke verschillen als gemeenschappelijke patronen geïdentificeerd worden.

Corrid'Or bevindt zich in het Oost-Vlaamse Gent(brugge). Het is een publieke ruimte waar medebeheer het doel is. Buurtbewoners en jongeren nemen samen met sociaal werkers beslissingen over deze plek. De sociaal werkers fungeren hier als facilitators, niet als leiders. Dit proces moet leiden tot collectief eigenaarschap en dagelijks beheer door de gemeenschap (*Corridor - Urban Hub Onder het Viaduct van Gentbrugge, z.d.*).

Hotel Zonder Zeezicht bevond zich in het West-Vlaamse Oostende. Het was een tijdelijk burgerinitiatief dat een voormalige zwembadsite omvormde tot een groene, publieke ontmoetingsplek door middel van actief medebeheer. Het project nodigde buurtbewoners, verenigingen en andere geïnteresseerden expliciet uit om zelf een 'kamer' of functie op het terrein te scheppen, van moestuinen tot podia. Deze aanpak stelde collectieve besluitvorming en gedeelde verantwoordelijkheid voor de invulling centraal. Het project is inmiddels ten einde gelopen, wat het een afgebakende en waardevolle casus maakt voor het bestuderen van medebeheer binnen een duidelijk tijdsbestek. Dit project werd door twee sociaal werkorganisaties nl. KAAP en kleinVerhaal ondersteund (*Grasperkjes in Openlucht | Hotel Zonder Zeezicht, z.d.*).

Beide praktijken zijn ontstaan vanuit sociaal werkers, maar het medium verschilt. In Gent is sport het medium, in Oostende kunst, allebei om tijdelijke invulling vorm te geven.

De semigestructureerde interviews zijn opgebouwd rond zes centrale thema's, ontworpen om de rollen, processen en voorwaarden voor medebeheer in kaart te brengen.

### 1. Context en persoonlijke definitie

De vragen peilden naar de achtergrond van het project en de persoonlijke interpretatie van het begrip 'medebeheer' door de sociaal werker, om het kader van het gesprek vast te stellen.

### 2. De rol en houding van de sociaal werker

Dit thema onderzocht de noodzakelijke professionele verschuiving, met focus op de vereiste mindset (zoals loslaten en expertrol vermijden) en de onderliggende vaardigheden om dit te realiseren, waaronder conflicthantering, vertrouwen opbouwen en omgaan met macht.

### 3. Procesbegeleiding en groepsdynamiek

De vragen gingen in op de praktijk van het faciliteren: hoe de sociaal werker het groepsproces ondersteunt, balans zoekt tussen sturing en autonomie, en leert van succes en weerstand.

#### 4. De rol en ontwikkeling van participanten

Een belangrijk thema betrof de andere kant van de medaille: de motivatie, het eigenaarschap en de vaardigheden die participanten ontwikkelen, en hun rol in de groepsdynamiek.

#### 5. Randvoorwaarden en samenwerking

Hier werd onderzocht welke ondersteuning essentieel is, zowel intern (van de organisatie) als extern (van partners), om medebeheer mogelijk te maken.

#### 6. Synthese en reflectie

De afronding bood ruimte voor persoonlijke reflectie op de grootste uitdagingen, kernadviezen en toekomstvisies, om tot een diepgaande synthese te komen.

Om de anonimiteit te garanderen wordt de geïnterviewde van de praktijk Corrid'Or 'praktijkwerker 1' genoemd. De geïnterviewde van Hotel Zonder Zeezicht wordt 'praktijkwerker 2' genoemd.

## Rollen van een sociaal werker binnen medebeheer

### **Van expert naar facilitator: een gedeelde rolopvatting**

Zowel praktijkwerker 1 van Corrid'Or als praktijkwerker 2 benadrukken dat binnen medebeheer afstand wordt genomen van een klassieke expertrol. Bij praktijkwerker 1 wordt deze verschuiving expliciet benoemd als een kernrol van de sociaal werker: hij vertrekt vanuit een open, lerende houding waarin de leefwereld, het tempo en de noden van deelnemers richtinggevend zijn, eerder dan vooraf vastgelegde plannen. Controle loslaten en vertrouwen hebben in het groepsproces vormen daarbij essentiële professionele competenties.

Praktijkwerker 2 beschrijft een gelijkaardige houding, maar situeert deze niet uitsluitend bij de sociaal werker. Het loslaten van controle en het creëren van ruimte voor eigenaarschap worden door hem vooral gezien als voorwaarden voor het slagen van medebeheerprojecten, die opgenomen kunnen worden door een collectief of begeleidende actoren, ook wanneer zij geen sociaal werkers zijn. Het bewust afstand nemen zodra deelnemers initiatief beginnen te nemen, fungeert hier eerder als een positionering binnen het project dan als een afgebakende sociaalwerkrol.

### **Methodieken: doen, maken en samen betekenis geven**

Een duidelijke gelijkenis tussen beide praktijken is de nadruk op actiegerichte en niet-verbale methodieken. Praktijkwerker 1 beschrijft dit expliciet als onderdeel van zijn rol als sociaal werker: samenbouwen, organiseren en aanwezig zijn op de plek zelf vormen de kern van zijn aanpak, aangevuld met cirkelgesprekken en informele gesprekken. Deze methodieken ondersteunen participatie en versterken relaties binnen de groep.

Praktijkwerker 2 verwijst naar kunst, ontwerpen en bouwen als verbindende talen die gedeelde betekenisproductie mogelijk maken. Deze werkwijzen worden echter niet gepositioneerd als sociaalwerkmethodieken, maar als artistieke en collectieve strategieën die drempels verlagen en inclusie bevorderen. Ze maken participatie mogelijk voor mensen met uiteenlopende achtergronden, ook wanneer verbale communicatie tekortschiet, maar hoeven niet noodzakelijk door sociaal werkers te worden uitgevoerd.

### **Gelijkwaardigheid, vertrouwen en omgaan met conflict**

Beide praktijken beschouwen gelijkwaardigheid niet als een vanzelfsprekend vertrekpunt, maar als een proces dat actief opgebouwd moet worden. Praktijkwerker 1 beschrijft dit duidelijk vanuit zijn rol als sociaal werker: hij zet in op consistentie, aanwezigheid, transparantie en het expliciet benoemen van machtsverschillen om ook stille stemmen ruimte te geven. Wanneer spanningen ontstaan, kiest hij voor bemiddeling en het vertragen van gesprekken om tot dialoog en reflectie te komen.

Bij praktijkwerker 2 ontstaat vertrouwen voornamelijk via co-creatie: het gezamenlijk maken van iets tastbaars genereert medezeggenschap en een ervaren vorm van gedeeld beheer. Het omgaan met conflict wordt hier minder expliciet benoemd als taak van een sociaal werker, maar eerder als een effect van de gekozen werkvormen. Door de focus te verleggen naar gezamenlijke creatie worden polariserende thema's omzeild en ontmoeten deelnemers elkaar als medeontwerpers in plaats van als vertegenwoordigers van standpunten.

### **Procesbegeleiding en groepsdynamiek**

Procesbegeleiding vormt bij praktijkwerker 1 een expliciete sociaalwerkrrol. Hij bewaakt de groepsdynamiek, organiseert reflectiemomenten en zoekt voortdurend het evenwicht tussen vrijheid geven en het bewaken van kaders. Ingrijpen gebeurt vooral wanneer het leerproces dreigt vast te lopen.

Praktijkwerker 2 beschrijft processturing eerder als een houding binnen het collectief dan als een professionele taak van de sociaal werker. Het traject wordt continu bijgestuurd op basis van signalen vanuit de deelnemers, waarbij begeleiders zichzelf zien als partijen die door de groep worden gecorrigeerd. Succes wordt bereikt wanneer deelnemers het project autonoom verderzetten en het beheer volledig overnemen, waarna het collectief zich terugtrekt.

### **Samenwerking met organisaties en randvoorwaarden**

Beide respondenten wijzen op het belang van structurele randvoorwaarden voor medebeheer. Praktijkwerker 2 benoemt tijd expliciet als een noodzakelijke voorwaarde: zonder ruimte om te exploreren, af te stemmen en relaties op te bouwen, kan medebeheer niet ontstaan. Ook materiële en ruimtelijke ondersteuning door gemeenten en kunstinstellingen is essentieel voor duurzame verankering. Deze elementen worden door hem duidelijk gepositioneerd als organisatorische en structurele voorwaarden, niet als taken van de sociaal werker.

Bij praktijkwerker 1 speelt organisatorische ondersteuning eveneens een rol, maar wordt deze sterker verbonden aan de dagelijkse praktijk van het sociaal werk en de relationele nabijheid op de plek zelf. Ook hier geldt dat organisaties vooral faciliterend moeten optreden en niet inhoudelijk sturend.

### **Reflectie en toekomstige uitdagingen**

Een gedeelde uitdaging binnen medebeheer is het vinden van een evenwicht tussen begeleiden en loslaten. Praktijkwerker 1 benoemt dit expliciet als spanningsveld binnen zijn professionele rol als sociaal werker. Praktijkwerker 2 wijst vanuit het collectief perspectief op het belang van vertrouwen in het proces en het niet centraliseren van de begeleidende actor.

Beide benadrukken dat de kracht van medebeheer ligt in het potentieel van de groep. Met het oog op de toekomst worden flexibiliteit, creatief en actiegericht werken, open communicatie en het omgaan met onzekerheid steeds belangrijker. Daarnaast blijft de nood aan structuren die zelforganisatie en lokaal eigenaarschap mogelijk maken een cruciaal aandachtspunt binnen het sociaal werk én aanverwante praktijken.

## Sociaal werkers over de rollen van de participanten

### Eigenaarschap als kern van participatie

Zowel praktijkwerker 1 als praktijkwerker 2 beschouwen eigenaarschap als een centrale voorwaarde voor betekenisvolle participatie binnen medebeheer. Participanten ontwikkelen een gevoel van agency wanneer zij ervaren dat hun handelen daadwerkelijk impact heeft op hun leefomgeving. Dit eigenaarschap ontstaat niet vanzelf, maar groeit wanneer projecten worden afgestemd op de wensen van deelnemers en wanneer zij reële beslissingsruimte en verantwoordelijkheid krijgen. Cruciaal hierbij is dat deze verantwoordelijkheid ook op moeilijke momenten behouden blijft; het terugnemen ervan ondermijnt het gevoel van eigenaarschap.

Tegelijk benadrukken beide respondenten dat eigenaarschap enkel duurzaam kan ontstaan wanneer de nodige randvoorwaarden aanwezig zijn. Praktijkwerker 2 wijst op het belang van structurele ondersteuning zoals ruimte, materiaal en financiële middelen, terwijl praktijkwerker 1 het belang benadrukt van inzicht in de bestuurlijke context en de samenwerking met stedelijke partners. In beide praktijken wordt duidelijk dat eigenaarschap niet louter individueel is, maar ingebed ligt in bredere organisatorische en contextuele voorwaarden.

### Engagement en verschillende vormen van betrokkenheid

Beide praktijkwerkers erkennen dat participanten zich op uiteenlopende manieren engageren binnen medebeheerprojecten. Niet iedereen neemt een zichtbare of leidende rol op, en dat hoeft ook niet. Zowel praktijkwerker 1 als praktijkwerker 2 benadrukken het belang van het respecteren van verschillende niveaus van betrokkenheid: van actieve trekkers tot meer op de achtergrond aanwezige verbinders. Deze diversiteit aan engagement wordt gezien als een kracht, zolang er ruimte blijft voor ieders bijdrage.

Een verschil in accent zit in de manier waarop engagement wordt ondersteund. Praktijkwerker 2 legt de nadruk op het creëren van een faciliterende structuur waarin afspraken en werkmethodes flexibel blijven en regelmatig worden herzien. Engagement wordt hier versterkt via toegankelijke artistieke werkvormen die laagdrempelig zijn en bijdragen aan wederzijds respect. Praktijkwerker 1 benadrukt daarentegen sterker het relationele en pedagogische aspect van engagement: trots, verbondenheid en het gevoel ergens bij te horen vormen belangrijke drijfveren voor participanten om verantwoordelijkheid op te nemen.

### Rollen, vaardigheden en leerprocessen

Binnen beide praktijken wordt eigenaarschap gekoppeld aan leren in de praktijk. Participanten ontwikkelen vaardigheden door actief betrokken te zijn bij het organiseren en beheren van activiteiten. Bij praktijkwerker 1 krijgt dit leerproces een expliciet sociaalpedagogisch karakter: plannen, overleggen, luisteren en samenwerken worden geoefend in de dagelijkse interactie en tijdens korte reflectiemomenten. Daarnaast

draagt het meekijken in gesprekken met stedelijke partners bij aan een realistischer beeld van besluitvorming en machtsverhoudingen.

Praktijkwerker 2 benadert dit leerproces eerder impliciet via co-creatie. Door samen te ontwerpen en te bouwen leren participanten verantwoordelijkheid opnemen, samenwerken en zorg dragen voor een gedeelde plek. Leiderschap wordt bewust niet gecentraliseerd, zodat verschillende rollen naast elkaar kunnen bestaan en gedeelde verantwoordelijkheid wordt versterkt.

### **Gedeelde verantwoordelijkheid en groepsdynamiek**

In beide benaderingen ontstaat samenwerking vooral vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid voor de plek. Binnen de groep nemen participanten verschillende rollen op die samen bijdragen aan een sterke groepsdynamiek. Het elkaar kunnen aanspreken—hetzij via zorgzame interactie, hetzij via gezamenlijke creatie—wordt gezien als een teken van volwassen eigenaarschap.

Waar praktijkwerker 2 vooral inzet op horizontale structuren en het vermijden van hiërarchisch leiderschap, benadrukt praktijkwerker 1 het belang van expliciete aanspreekbaarheid en reflectie om samenwerking duurzaam te maken. Deze verschillen tonen aan dat medebeheer uiteenlopende vormen kan aannemen, maar telkens steunt op het vertrouwen in de capaciteiten van participanten om verantwoordelijkheid te dragen.

## **Conclusie**

Deze studie maakt duidelijk dat medebeheer niet kan worden opgevat als een afgebakend project of methode, maar als een open en voortdurend ontwikkelend proces. Zowel in de rollen van sociaal werkers als in die van participanten staat het loslaten van vooraf vastgelegde richting en resultaat centraal. Medebeheer ontstaat in interactie, en vraagt tijd, geduld en het vermogen om met onzekerheid om te gaan.

Voor sociaal werkers betekent dit een faciliterende positie waarin zij voorwaarden creëren en het proces bewaken, zonder het te sturen. Vertrouwen geven en nemen is daarbij cruciaal, net als het erkennen van de participant als richtinggevende actor. Participanten nemen op hun beurt verschillende rollen op en ontwikkelen eigenaarschap wanneer zij reële beslissingsruimte en verantwoordelijkheid ervaren.

Triggers zoals artistieke praktijken, sport of andere gedeelde activiteiten spelen een katalyserende rol binnen dit proces. Ze stimuleren verbeelding, ontmoeting en engagement, maar vormen geen eindpunt. Medebeheer blijft zich ontwikkelen en herdefiniëren in functie van de betrokkenen en de context. Daarmee positioneert het zich als een sociaalwerkpraktijk die inzet op collectief leren en gedeelde verantwoordelijkheid.

## Algemene conclusie

---

Dit onderzoek vertrok vanuit de praktijkvraag hoe medebeheer vorm kan krijgen in publieke en sociale ruimtes, en welke rollen daarbij nodig zijn van zowel sociaal werkers als participanten. Op basis van literatuur en praktijkonderzoek bij Corrid'Or en Hotel Zonder Zeezicht wordt duidelijk dat medebeheer geen vastomlijnd model is, maar een open, procesmatige manier van samenwerken waarin rollen voortdurend verschuiven in functie van context, fase en betrokken actoren.

Voor sociaal werkers betekent dit een duidelijke herpositionering: van sturende expert naar facilitator van een open proces. Hun kernrol ligt niet in het bepalen van richting of resultaat, maar in het creëren van voorwaarden waarin participanten eigenaarschap kunnen opnemen. Dit vraagt tijd, geduld, vertrouwen en het vermogen om met onzekerheid om te gaan. Tegelijk blijkt dat niet alle noodzakelijke posities binnen medebeheer exclusief door sociaal werkers moeten worden ingevuld; ook collectieven en andere actoren kunnen deze opnemen.

Participanten worden binnen medebeheer zichtbaar als actieve mede-vormgevers. Eigenaarschap ontstaat wanneer zij reële beslissingsruimte en verantwoordelijkheid ervaren en wanneer verschillende vormen van engagement worden erkend. Medebeheer ontwikkelt zich zo als een collectief leerproces, waarin samenwerken, zorg dragen en aanspreekbaarheid centraal staan.

Tot slot tonen beide praktijken aan dat triggers zoals sport, kunst of andere gedeelde activiteiten essentieel zijn om participatie en verbeelding op gang te brengen en te onderhouden. Deze functioneren niet als einddoel, maar als katalysatoren binnen een voortdurend evoluerend proces. Medebeheer positioneert zich daarmee als een sociaalwerkpraktijk die inzet op gedeelde verantwoordelijkheid, collectief leren en duurzame betrokkenheid van gemeenschappen.

## Literatuurlijst

---

- *Beheer - 14 definities - Encyclo.* (z.d.). <https://www.encyclo.nl/begrip/beheer>
- Benkler, Y., Lewis Allan, Music Sales Corporation, & Edward B. Marks Music Company. (2006). *The Wealth of Networks*.  
[https://www.benkler.org/Benkler\\_Wealth\\_Of\\_Networks.pdf](https://www.benkler.org/Benkler_Wealth_Of_Networks.pdf)
- *Corridor - Urban Hub onder het Viaduct van Gentbrugge.* (z.d.).  
<https://www.corridor.gent/>
- *De participatieladder | Over participatie.* (2025, 15 september).  
<https://dewakkereburger.be/de-participatieladder/>
- *Grasperkjes in openlucht | Hotel Zonder Zeezicht.* (z.d.). Hotel Zonder Zeezicht.  
<https://www.hotelzonderzeezicht.be/>
- *Mede - 10 definities - Encyclo.* (z.d.). <https://www.encyclo.nl/begrip/mede>
- *Leerecosystemen.* (z.d.). Europa WSE. <https://www.europawse.be/onze-themas/levenslang-leren/leerecosystemen>
- *Opgroeien.* (2023, 24 februari). Opgroeien.  
<https://www.opgroeien.be/kennis/themas/participatie/wat-participatie>
- *Participatory design.* (z.d.). KU Leuven.  
<https://www.kuleuven.be/samenwerking/retina/participatorydesign>
- Raymond, E. S. (2001). *The Cathedral and the Bazaar* (Door Bob Young; T. O'Reilly, Red.). O'Reilly & Associates, Inc.  
[https://monoskop.org/images/e/e0/Raymond\\_Eric\\_S\\_The\\_Cathedral\\_and\\_the\\_Bazaar\\_rev\\_ed.pdf](https://monoskop.org/images/e/e0/Raymond_Eric_S_The_Cathedral_and_the_Bazaar_rev_ed.pdf)

Tijdens de voorbereiding van dit werk heb ik Deepseek gebruikt om mijn eigen tekst te corrigeren en mooi op elkaar te laten inlopen.

Na het gebruik van deze tool/service heb ik de inhoud grondig en kritisch bekeken en waar nodig bewerkt, waarbij ik de volledige verantwoordelijkheid opneem voor het eindresultaat.

Hieronder vind je een beschrijving van de gebruikte prompts/vraagstellingen die ik daartoe heb geformuleerd:

1. Zet deze tekst in een doorlopende tekst met alinea's die aansluiten op elkaar.
2. Verwoord deze tekst beter. Bijlagen

## Geïnformeerde toestemming praktijkwerker 1 (Corrid'Or)

### GEINFORMEERDE TOESTEMMING – INFORMED CONSENT

Ondergetekende, ..... Bert Misplon ..... verklaart hierbij te willen deelnemen aan het onderzoek "De nodige competenties voor medebeheer" en akkoord te gaan met de volgende voorwaarden:

Ik

- (1) Ik heb voldoende informatie gekregen omtrent de aard, het doel en de methode van het onderzoek en heb de kans gekregen om vragen te stellen;
- (2) Ik begrijp de mij verstrekte informatie en neem geheel uit vrije wil deel aan het onderzoek;
- (3) Mijn deelname houdt in dat ik wordt geïnterviewd door Semeese Linka student / onderzoeker van de Hogeschool Gent. Het staat mij vrij om op gelijk welk moment mijn deelname aan het interview stop te zetten en dit zonder opgave van redenen;
- (4) Ik geef toestemming dat tijdens het interview schriftelijke notities worden genomen;
- (5) Alle persoonsgegevens en alle informatie die in het kader van het interview worden meegedeeld, worden strikt vertrouwelijk behandeld en verwerkt, geanonimiseerd en enkel in functie van het hierboven beschreven onderzoek gebruikt;
- (6) Ik heb een exemplaar van dit toestemmingsformulier ontvangen;

Voor akkoord,

Plaats en datum                      Naam + handtekening van de geïnterviewde en met de hand geschreven  
'Gelezen en goedgekeurd'

...Gent 23/12/2025                      gelezen en goedgekeurd

BERT MISPLON



Plaats en datum                      Naam + handtekening van de onderzoeker

Gent 12/12/2025                      Semeese Linka ...



## Geïnformeerde toestemming praktijkwerker 2 (Hotel Zonder Zeezicht)

### GEÏNFORMEERDE TOESTEMMING – INFORMED CONSENT

Ondergetekende, ...Lode Vranken..... verklaart hierbij te willen deelnemen aan het onderzoek "De nodige competenties voor medebeheer" en akkoord te gaan met de volgende voorwaarden:

Ik

- (1) Ik heb voldoende informatie gekregen omtrent de aard, het doel en de methode van het onderzoek en heb de kans gekregen om vragen te stellen;
- (2) Ik begrijp de mij verstrekte informatie en neem geheel uit vrije wil deel aan het onderzoek;
- (3) Mijn deelname houdt in dat ik wordt geïnterviewd door Semeese Linka student / onderzoeker van de Hogeschool Gent. Het staat mij vrij om op gelijk welk moment mijn deelname aan het interview stop te zetten en dit zonder opgave van redenen;
- (4) Ik geef toestemming dat tijdens het interview schriftelijke notities worden genomen;
- (5) Alle persoonsgegevens en alle informatie die in het kader van het interview worden meegedeeld, worden strikt vertrouwelijk behandeld en verwerkt, geanonimiseerd en enkel in functie van het hierboven beschreven onderzoek gebruikt;
- (6) Ik heb een exemplaar van dit toestemmingsformulier ontvangen;

Voor akkoord,

Plaats en datum                      Naam + handtekening van de geïnterviewde en met de hand geschreven  
'Gelezen en goedgekeurd'

Gent, 12/12/25..... Gelezen en goedgekeurd' ...Lode Vranken.....

Plaats en datum                      Naam + handtekening van de onderzoeker

Gent 12/12/2025                      Semeese Linka ...

