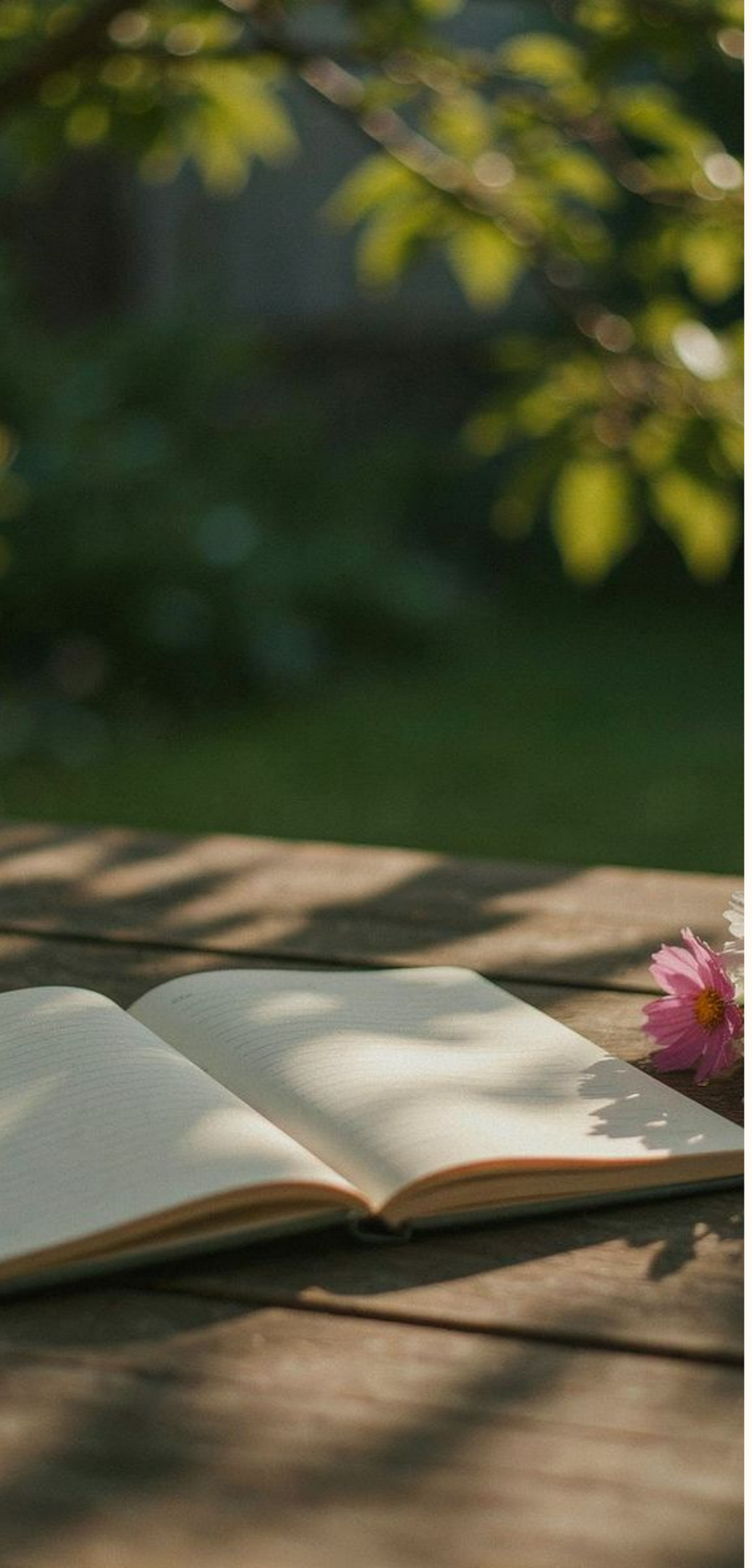
De groepsverbinder

Hoe groepsverbinders de kracht van de groep mogelijk maken

Onderzoeksrapportage in opdracht van Stichting Delen Geeft Meer · Meetellen · september 2026



Aanleiding & onderzoeksvragen

Stichting Delen Geeft Meer wil groepsgewijs werken laten groeien als menswaardig en holistisch alternatief voor individugerichte aanpakken van bestaansonzekerheid. De groepsverbinder speelt daarin een sleutelrol. Over die rol is veel praktijkkennis aanwezig, maar weinig opgeschreven. Meetellen onderzocht dit bij acht partnerorganisaties.

01

Wie zijn de groepsverbinders?

Achtergrond, instroomroute, positie en context

02

Hoe geven zij vorm aan hun rol?

Starten, begeleiden en loslaten van groepen

03

Welke houding, waarden en competenties?

Wat ligt onder dit werk en hoe leren verbinders?

04

Welke randvoorwaarden?

Wat is nodig om de rol goed te vervullen?

Methode

Het onderzoek liep van februari tot juni 2026 en bestond uit drie stappen die op elkaar voortbouwen. Elke stap voedde de volgende.

📄 Documentenanalyse

30 brondocumenten van 8 partnerorganisaties: handreikingen, interventiebeschrijvingen, trainingsprogramma's, begeleidersgidsen en impactrapportages.

🎙️ Individuele interviews

Zeven semigestructureerde interviews (april–mei 2026) met coördinatoren en directeuren, gericht op afwegingen en impliciete kennis.

👥 Groepsinterview

Online groepsinterview op 2 juni 2026 met zeven groepsverbinders. Toetste de voorlopige analyse én leverde nieuw materiaal vanuit de uitvoering.

De drie bronnen zijn op elkaar betrokken. Waar bronnen elkaar tegenspraken, is dat als bevinding opgenomen en niet weggemiddeld. Vier beperkingen: alle organisaties zijn partners van dezelfde beweging · documenten beschrijven de bedoeling, niet altijd de praktijk · deelnemers groepsinterview meldden zichzelf aan · deelnemers aan groepen zijn niet gesproken.

Wie zijn de groepsverbinders?

Functietitels lopen uiteen: spaarkringbegeleider, coördinator sociale coöperatie, trainer, groepsondersteuner, (co-)begeleider. Het onderscheid vrijwilliger/professional/bronexpert is in de praktijk minder scherp dan op papier.

Bij selectie tellen geen diploma's, maar **oprechte interesse, coachbaarheid en zelfreflectie**. Veel verbinders komen uit de eigen kweekvijver van oud-deelnemers — een uiting van de kracht van de groep zelf.

Opbouw bijeenkomsten

Van vast en stapsgewijs (CenteringZorg, Luistergroepen) tot meebewegen met wat er in de groep opkomt (Lansco, de NUNN)

Positie van de verbinder

Van mede-deelnemer in de kring (Luistergroepen, CenteringZorg) tot professional die kaders stelt op gepaste afstand (Grote Broer Grote Zus)

Duur van het traject

Van cyclisch 9 maanden (spaarkring) tot zestig weken (Gouden Mannen) tot doorlopend zonder vast eindpunt (wonen in zelfbeheer)

Hoe geven zij vorm aan hun rol?

De grond voorbereiden, niet trekken aan het gras

De verbinder dwingt geen groei af maar schept de condities. Eigenaarschap wordt vanaf dag één bij de groep gelegd. Vragen worden teruggekaatst: *wat vinden jullie ervan?*

Gedoe als brandstof

Spanningen worden benut, niet vermeden. De groep corrigeert zelf — dat heeft *tienduizend keer meer impact* dan wanneer de begeleider ingrijpt. Veiligheid is niet onderhandelbaar: zacht op de persoon, hard op gedrag.

Het informele als werkplaats

De verbinding ontstaat in de inloop, de pauze, het samen eten. De verbinder organiseert die informele ruimte bewust — daar gebeurt de groepswijsheid.

Loslaten als kwetsbaarste moment

Loslaten is geen eindfase maar een voortdurende oefening. Begint bij kleine dingen: iemand anders de appgroep laten beheren. Het onderwerp waarover brondocumenten niet veel schrijven.

Houding, waarden en visie

Onder alle praktijken ligt hetzelfde fundament: het geloof dat de wijsheid bij de mensen zelf ligt. Organisaties letten daar bij selectie zwaarder op dan op opleiding.

Geloof in de groep

Wie wil redden in plaats van zelfredzaamheid activeren, past niet. 'Do no harm, ook al bedoel je het goed.'

Gepaste bescheidenheid

Het mooiste moment is als de groep elkaar heeft gevonden en de verbinder uit beeld kan.

Wederkerigheid

De verbinder is geen afstandelijke expert maar doet mee, deelt eigen kwetsbaarheid en haalt er zelf ook iets uit.

> "Er zijn geen kwaliteitseisen behalve liefde voor de medemens en een oprechte nieuwsgierigheid naar de medemens."
>
> *— uit het groepsinterview*

De groep zelf is de graadmeter: de energie van een bijeenkomst, eerlijke antwoorden bij de afsluiting, zichtbare stappen in zelfvertrouwen. Een wezenlijk andere kwaliteitslogica dan uitstroomcijfers en rapportages.

> "Dat krijg je terug van de mensen zelf. Dat wordt je thermometer."
>
> *— uit het groepsinterview*

Competenties & hoe verbinders leren

Faciliterend leiderschap

Het proces modereren zonder de inhoud te dicteren; luisteraar in plaats van docent

Luisteren & doorvragen

De vraag achter de vraag boven tafel krijgen

Expliciteren

Benoemen wat er in de groep speelt, ook als het schuurt

Vertragen

Bij complexiteit rust bewaren en overzicht creëren

Zelfreflectie

Het werk als les in nederigheid; de oorzaak niet altijd buiten zichzelf zoeken

Incasseren & geduld

De relatie en ontwikkelruimte open houden, ook als je weet dat het verhaal niet klopt

Dit werk laat zich beter een ambacht noemen dan een vak. Leren gaat door **doen met reflectie eromheen**: intervisie, coaching en samen optrekken met een ervaren duo-partner. Voor beroepskrachten moet soms eerst iets worden *ontleerd*: de reflex om te helpen, adviseren en overnemen.

Randvoorwaarden

De praktijken houden alleen stand onder condities die grotendeels **buiten de groep** liggen. Ze vragen iets van de coördinator en de organisatie eromheen. Valt één ervan weg, dan komt de werking onder druk — hoe goed de verbinder ook is.

🛡️ Bescherming tegen de druk van buiten

Coördinatoren vangen op wat anders in de groep terechtkomt: rapportageverplichtingen, eisen om snel resultaat te laten zien, vragen van financiers. De scherpste spanning: zeggenschap (wie bepaalt wie er in de groep komt?) en tempo (groepsvorming laat zich niet versnellen).

🔓 Autonomie & mandaat

Verbinders hebben handelingsvrijheid nodig om eigen keuzes te maken en de methode eigen te maken. In het groepsinterview werd dit expliciet als voorwaarde benoemd.

🤝 Steun eromheen

Intervisie, coaching, werken met een duo of team per groep zodat verbinders elkaar kunnen afwisselen en opvangen. En erkenning dat dit werk tijd kost, ook voor beroepskrachten.

Conclusie: vier elementen die overal terugkomen

Groepsverbinders dragen bij aan de kracht van de groep door haar niet te maken, maar mogelijk te maken. Vier elementen komen in alle onderzochte praktijken terug, ongeacht doelgroep, methodiek of type verbinder:

1

Geloof in de groep

De wijsheid en de oplossingen liggen bij de mensen zelf

2

Eigenaarschap bij de groep

Vanaf de eerste bijeenkomst, niet als einddoel

3

De groep als graadmeter

Naast en soms boven de doelstelling van de organisatie

4

Bescherming

Voor de zeggenschap van de groep én de tijd die groepsvorming vraagt

Wat mag verschillen: de mate van methodiek, de positie van de verbinder, de achtergrond, de duur van een traject. Gedeeld is de kern, niet het recept. De kern is contextonafhankelijk: dezelfde elementen werken bij zwangeren, jongeren, dakloze mensen, spaarders en ondernemers. Het model brengt zichzelf voort: verbinders groeien door uit de eigen deelnemers.

TOT SLOT

8

partnerorganisaties

30

brondocumenten

7

interviews

4

gedeelde elementen

Groepsverbinders dragen bij aan de kracht van de groep door haar niet te maken, maar mogelijk te maken. Vier elementen komen overal terug — ongeacht doelgroep, methodiek of type verbinder. Gedeeld is de kern, niet het recept.

Wat neem jij mee? Herken je de vier elementen in jullie praktijk? Wat vraagt dit van jullie organisatie?

Meetellen / Stichting De Omslag ·
info@meetellen.nl ·
www.meetellen.nl