



## **Verslag Leerbijeenkomst Buurt voor Iedereen**

Datum: 14 februari 2019

Locatie: Social Impact Factory, Utrecht

Aanwezig: 40 deelnemers

### **Praktijkvoorbeeld: GGZ-vriendelijke wijken in Amsterdam Zuid**

Moni Hanasbei (Dynamo), Doppy den Ouden (GGZ, InGeest/Actenz), Tiziana Nespoli (Team ED)

*Interventie GGZ in de Wijk*

GGZ in de Wijk is een wijkgerichte brede aanpak met als doel verbetering van de sociale inclusie van bewoners met een psychische of psychiatrische kwetsbaarheid. Gemeente, zorg- en welzijnsinstellingen en ervaringsdeskundigen werken samen om ervoor te zorgen dat bewoners met een psychische of psychiatrische beperking zich welkom voelen in hun buurt. Coaches en ervaringsdeskundigen vormen de verbinding tussen zorg en welzijn. Er zijn coaches welzijn en zorg. Zij ondersteunen de mensen met een psychische of psychiatrische kwetsbaarheid om zich thuis te gaan voelen in de wijk.

Gezamenlijk richten zij zich op:

- Kwartiermaken
- Stigmabestrijding voor ggz doelgroep
- Deskundighedsbevordering voor vrijwilligers en professionals in de wijk
- EDplaatsen waar mensen met elkaar kunnen werken aan hun herstel, laagdrempelige ontmoetingsplekken

#### *Kwartiermaken*

Film met illustraties over kwartiermaken: <https://www.youtube.com/watch?v=RMskmwWnP8Y>

Iedereen is anders, alleen bij sommige mensen leidt anders zijn tot belemmeringen om deel te nemen aan de samenleving. Het kan gaan om mensen met psychiatrische problematiek, mensen meteen verstandelijke beperking, andere culturele achtergrond of vluchtelingen.

Kwartiermaken – verwelkomen van verschil. Het bevorderen van gastvrijheid voor en door mensen die zich niet zo vaak thuis voelen in de samenleving. Kwartiermakers werken aan een inclusieve samenleving, waarin mensen met een beperking of handicap erbij horen en mee kunnen doen naar eigen wens en mogelijkheden

Het is een werkwoord: doen! Het creëren van mogelijkheden, in de straat, buurt, dorp, stad, om mensen elkaar te laten ontmoeten. Het liefst op een natuurlijke wijze, zoals op een koffie ochtend in het buurtcentrum, groente kweken in de wijktuin, samen een kunstwerk maken.

#### Drie uitgangspunten

1. Erkenning: dat niet iedereen op gelijke voet mee kan doen.
2. Gastvrijheid: gevoel welkom te zijn.
3. Opschorting: Wat moet in de gewone gang van zaken worden opgeschort om ruimte te bieden aan anders zijn. De gewone gang van zaken staat soms participatie in de weg. Wat moet buiten het gewone gedaan worden voor de buitengewone ander?

Gastvrijheid: kunnen we van de vreemdeling verwachten dat hij de taal spreekt en zich gedraagt als de andere voordat hij verwelkomd wordt? Met het verlenen van gastvrijheid, begeeft een gastheer/vrouw zich op vreemd terrein. Kortom, er wordt van je gevraagd buiten gewenste kaders te treden.

Kwartiermakers: kijken naar wat mensen wel kunnen. Bevorderen van een samenleving waarin kracht en kwetsbaarheid samen gedacht en geleefd kunnen worden.

Werken aan niches: niches is een woord voor plekken in de samenleving waar mensen die anders zijn de veiligheid voelen om te zijn wie ze zijn, bijvoorbeeld een wijkcentrum. Waar een kwetsbaarheid niet wordt afgekeurd door de omgeving. Een empowerende omgeving.

#### *Een dag van Doppy den Ouden, coach vanuit de GGZ*

- Casuïstiekbespreking van mijn team
- Verbindingen leggen met de cliënt en de hulp die nodig is
- Op bezoek bij cliënten thuis
- Lotgenoten met elkaar verbinden
- In gesprek gaan met bijv. wijkcentra

#### *Een dag van Moni Hanasbei, welzijnscoach*

- Het ondersteunen van professionals en vrijwilligers die actief zijn in het welzijnsdomein in Amsterdam-Zuid
- Houding: luisteren, vragen stellen, geen oordeel hebben, meedenken over oplossingen/aanpak, naast iemand te staan, samen kijken naar waar het om gaat.
- Altijd in verbinding staan met de ggz-coaches en de coördinator van team ED. Solistisch werken werkt niet, het is van belang om altijd in samenwerking te werken. Het is goed om iemand te hebben die met een ander perspectief met jou mee kijkt.

#### *Deskundigheidbevordering voor vrijwilligers en professionals in de wijk*

- Professionals en vrijwilligers worden samen getraind. Op deze manier leren ze van elkaar en waar ze tegen aan lopen. Het is van belang dat er samen wordt verder geleerd ná de training.
- Essentieel: Datgene wat je leert in training moet naadloos aansluiten op de praktijkervaringen die hebt. De praktijk is het startpunt en vanuit daar kijk je welke informatievaardigheden je daaraan kan vastkoppelen.
- Vorm van de training: Twee trainers, een vanuit de ggz en een ervaringsdeskundige. Het is belangrijk om beide perspectieven in de training te verwerken.

#### *Tiziana Nespoli, coordinator team ED*

- Team ED werkt vanuit een groot aantal locaties verspreid over de hele stad.
- Ervaringsdeskundigen willen een plek waar ze elkaar kunnen ontmoeten, verhalen kunnen delen, de zorgen en het plezier. Zo zijn de EDplaatsen ontstaan, de herstelwerkplaatsen. De EDplaats is een plek waar bewoners ondersteund kunnen worden door ervaringsdeskundigen. Er zijn nu vier EDplaatsen in het stadsdeel Amsterdam-Zuid.

Naast een formeel netwerk waar we naartoe kunnen signaleren, ontstaat er ook een informeel netwerk van vriendschappen tussen bezoekers, die elkaar ook opzoeken als wij gesloten zijn.

#### *Wat zijn de resultaten?*

- Trainingen: tien trainingen gegeven (gemiddeld 90 mensen trainen)
- Vier EDplaatsen verspreid over de verschillende buurten: mensen zoeken heel lokaal iets. 270 mensen per maand die deze plaatsen opzoeken.
- Coaches ggz-kant zijn verbonden aan FACT-teams (5)
- Communicatie plekken gecreëerd door het gebruik van social media en bijvoorbeeld informatie weergegeven op de beeldschermen in wachtkamers.
- 160 mensen begeleid naar participatie in de wijk.

#### *Waar zijn wij nou tegen aan gelopen de afgelopen drie jaar? Wat zijn aandachtspunten?*

- Iedere wijk is anders, elke organisatie is anders én elk probleem is anders. Probeer niet van tevoren vast te leggen wat je wilt gaan doen en bereiken. Het belangrijkste is een gezamenlijke missie/visie. Het doel van de GGZ in de Wijk is dat mensen zich fijn voelen buiten de muren van de ggz. Op welke manier dat gebeurt zien we gaandeweg. We lopen telkens opnieuw tegen vraagstukken en problemen aan. Vanuit de signalen kijken we naar oplossingen.
- Duurzame financiering is van groot belang. Het proces en vertrouwen winnen van de bewoners en de samenwerkingspartners kost veel tijd.
- Continuïteit van medewerkers, ervaringsdeskundigen, vrijwilligers, professionals is heel belangrijk.
- Actief de wijkbewoners, werkgevers of andere personen betrekken nadat er een incident is geweest.
- Zichtbaarheid in de wijk vergroten.

- Actief betrekken van professionals en actieve bewoners/vrijwilligers. Sommige bewoners kunnen heel makkelijk vanuit het netwerk dat zij hebben goed omgaan met mensen die anders zijn. Het is van belang om deze mensen goed te ondersteunen, omdat zij heel waardevol zijn. Een voorbeeld is een Doe-dag: daarbij worden alle mensen waar contact mee is allemaal uitgenodigd en staat samen leren en elkaar inspireren centraal.
- Inzetten op positieve beeldvorming: waardering en kansen. De stappen die gezet moeten worden. Kracht van de kwetsbare bewoners laten zien.
- Goed luisteren naar waar de weerstand vandaan komt en daar begrip voor tonen.

### Wereldcafé

*In drie rondes (30, 20, 15 min.) worden vijf thema's besproken in groepen van circa 8 deelnemers.*

*Tijdens deze rondes worden ervaringen, knelpunten en tips besproken rondom het vraagstuk.*

*Zie voor de uitwerking van de flappen bijlage 1.*



## Bijlage 1.

### *Uitwerking flappen leerbijeenkomst*

#### 1. Hoe maak je bestaande groepen en bv. buurtcentra echt toegankelijk?

Vaak hoor je dat bestaande groepen niet zo zitten te wachten op nieuwkomers, zeker niet op nieuwkomers met een gebruiksaanwijzing. Datzelfde zie je ook wel op buurtcentra: zowel de vrijwilligers, de medewerkers als de vaste deelnemers kijken een nieuweling eerder de tent uit dan dat ze hem of haar welkom heten en betrekken. Daardoor haken mensen vaak al na één bezoek af, ook als het eigenlijk wel een groep of activiteit is waar ze graag aan mee willen doen. Hoe kun je dit beïnvloeden? En is het altijd wel nodig dat iedereen overal terecht kan?

##### *Belemmeringen*

- Veel organisaties zijn erg beschermend naar hun cliënten, zij denken dat deze alleen met hun deskundigheid en in hun beschermde omgeving kunnen functioneren.
- Er is sprake van stigma en zelfstigma, dus zowel vooroordelen en negatieve stereotypen bij de bestaande groepen als dat iemand zelf al verwacht dat men hem 'niet zal moeten'.
- Ook speelt handelingsverlegenheid: mensen weten niet goed hoe ze moeten handelen als iemand zich anders gedraagt dan ze gewend zijn en dan houden ze liever afstand.
- Bestaande groepen hebben soms ook het gevoel dat de professional iemand 'over de schutting gooit'. Ze voelen zich dan onveilig.

##### *Tips*

- Realiseer je dat het heel gewoon is dat een groep niet 'zo maar' open staat voor iedereen. Zelf wil je ook niet bij iedere groep horen of dat 'iedereen' zo maar kan aansluiten bij een groep waar je zelf deel van uitmaakt. Het moet wel een beetje op elkaar aansluiten.
- Als je zelf (ontmoetings)activiteiten aanbiedt: streef naar het mixen van doelgroepen, sluit de cliënt niet op in de organisatie.
- Zorg daarbij voor lage drempels en een 'huiskamergevoel', dat maakt dat iemand gemakkelijk binnenkomt en zich gezien en welkom voelt – en ook dat hij meer vanzelfsprekend rekening houdt met andere aanwezigen.
- Als je als beroepskracht iemand ergens wil laten landen, ga dan zelf in eerste instantie ook mee.
- Zorg voor zorgvuldige matching: past het over en weer.
- Stimuleer dat iemand kennis maakt met zijn bureaus, als hij ergens nieuw gaat wonen.
- Sluit altijd aan op iemands eigen wensen en voorkeuren (eigen regie), ook bijvoorbeeld over wat wel en niet over hem/haar te vertellen aan anderen.
- Moedig iemand aan te praten over de eigen kwetsbaarheden als dat kan, oefen dit zo nodig met hem. Openheid maakt het gemakkelijker om elkaars begrip en steun te vragen, maar ook om af te spreken hoe iemand aan te spreken als je je zorgen maakt of als diegene iets doet of niet doet wat voor de ander onplezierig is.
- Ben als beroepskracht bereikbaar, als er vragen zijn (bij voorkeur ook buiten kantooruren); geef desgewenst uitleg, zodat mensen weten hoe te handelen bij bepaald gedrag.
- (Onafhankelijke) ervaringsdeskundigen kunnen een goede verbindingsrol vervullen, door met iemand te kijken wat hij graag wil, vervolgens mee te gaan en te zorgen dat de kennismaking tot stand komt in een veilige sfeer.
- Bedenk vooraf zelf en moedig de betrokkene aan hierover na te denken: wat wil je wel en niet communiceren en wanneer?

##### *Goede voorbeelden*

- De vliegende brigades van TeamED als voorbeeld van ervaringsdeskundigen die heel laagdrempelig contact leggen en met iemand optrekken
- De kerken bieden op veel plekken heel plezierige laagdrempelige ontmoetingsmogelijkheden
- Een buurtapp kan belangrijk zijn als hulpmiddel voor laagdrempelige communicatie/doorgeven signalen en vragen.

## 2. Hoe ondersteun je eigen initiatieven van mensen zelf?

Mensen/ buurtbewoners/ ervaringsdeskundigen/ lotgenoten hebben vaak zelf wel ideeën wat ze zouden willen doen, willen daar ook zelf in mee-organiseren, maar toch lukt het lang niet altijd om vanuit een idee echt tot een activiteit of actie te komen zoals je dat in gedachten had. Soms heb je even hulp nodig, iemand die met je meedenkt, of faciliteert in ruimte, budget (aanvragen), reclame maken, mensen erbij zoeken etcetera. Hoe doe je dat als professional zonder het initiatief helemaal weg te halen bij degene die het idee heeft?

Er is in eerste instantie onduidelijkheid over de termen “eigen initiatieven” en “mensen zelf”. Mensen zelf hebben we gedefinieerd als mensen met een makke, maar ook buurtbewoners.

### *Belemmeringen*

Ondersteunen van zulke initiatieven lopen tegen een paar hobbels aan:

- Ondersteuners zijn niet altijd op de hoogte van het bestaan van zulke initiatieven. En de mensen die er gebruik van zouden kunnen maken ook niet.
- Vanuit die laatste: hoe kom je in contact met mensen zelf?
- Hoe start je een initiatief als ondersteuner?
- En: hoe activeer je iets bestaands?

### *Tips*

- Eigenaarschap bij de groep laten. Dat kan ook betekenen dat in stand houden van het initiatief niet het doel is. Er is een natuurlijke dynamiek. Dus als de groep niet meer wil, dan kan het zijn dat het initiatief stopt. Door het eigenaarschap bij de groep te laten, ligt de zorg voor continuïteit ook bij de groep. En dat motiveert vaak wel.
- Een ondersteuner kan ook een rol spelen bij het proces in een initiatief. Zeker als de energie uit de groep lijkt te zijn. Dan kan de ondersteuner een rol spelen bij het te kiezen traject. Beëindigen van het initiatief hoeft niet de enige optie te zijn. Hij/zij kan het gesprek aangaan over de situatie – achterhalen waardoor de groep het initiatief wil beëindigen. In de groep spreken over de veranderde situatie. Wellicht kan de ondersteuner actief bijdragen of zorgen dat de deelnemers leren het initiatief zelf samen te blijven uitvoeren.
- Het vraagt andere vaardigheden als de groep alleen functioneert dan als de groep ondersteunt wordt door een professional. Ondersteuning moet er dan ook uit bestaan dat de deelnemers leren eigenaar te zijn van het initiatief. Ze leren dan ook wat ervoor nodig is om een initiatief te dragen. Dat vraagt om een outreachende houding van de professional. De professional is beschikbaar als de groep er behoefte aan heeft. Dat is een voorwaarde waaraan voldaan dient te zijn. En anderzijds is het van belang dat de deelnemers weten dat ze vragen kwijt kunnen. En ook dat ze weten wie ze kunnen vragen en waar die te vinden is; dat ze het vertrouwen hebben in die professional.
- Aansluiten bij de behoefte van het initiatief of van de bewoner. De professional moet een stap terug doen om de deelnemers/ de bewoner de kans te geven de eigen behoefte(n) te benoemen. Daarvoor moet de professional het eigen oordeel niet mee laten spelen.
- Bieden van faciliteiten voor buurtbewoners-initiatief gericht op deelname aan kwetsbare mensen door gemeenten of professionals. Mensen moeten de ruimte krijgen om van betekenis te kunnen zijn.
- Koesteren van de sleutelfiguren in de buurt. Zij weten de weg.
- Ruchtbaarheid geven aan initiatieven door professionals en betrokkenen.
- Bieden van een uitgestoken hand; dat moet zorgen voor veiligheid en weerstand voorkomen. Daar moet aandacht voor zijn.

### *Goede voorbeelden*

- Buurtbijeenkomst organiseren met de vraag: wat houdt je hier? Wat zou ervoor zorgen dat je weg wilt uit de buurt? En dan met elkaar het gesprek aangaan wat ervoor nodig is om mogelijk te maken dat je op een prettige manier kan blijven. En iedereen uitnodigen om aan te geven wat hij of zij daaraan kan en wil doen. Dat levert wel buurt gedragen initiatieven op.



- Een vervelende situatie als aanleiding gebruiken om zo'n gesprek als hiervoor genoemd aan te gaan. Bijvoorbeeld overlast op een plein. De bewoners hierbij betrekken kan door bijvoorbeeld de wethouder de bewoners uit te laten nodigen. Samen het gesprek aangaan en komen tot een oplossing. De bewoners voeren de oplossing uit, de gemeente financiert. Deze werkwijze kan ook leiden tot andere initiatieven.
- Oproepen tot het indienen van initiatieven die vervolgens bij uitverkiezing gefinancierd worden. De initiatieven moeten leiden tot een bedrijf. Dit is een voorbeeld van de Bries in Groningen. Zij vertellen volgende bijeenkomst meer over deze manier van werken.
- Buurtcirkel concept: mensen die meedoen in een buurtcirkel starten zelf soms een initiatief. Vanuit de ondersteuning van de buurtcirkel is er oog voor of er ondersteuning nodig is. De hele ondersteuning in de buurtcirkel gaat uit van herstel ondersteunende zorg. We oefenen hoe je het contact aangaat en hoe samen te werken. Die ondersteuning is gericht op het leren je zelf te ontplooiën. Ook met anderen! Daarbij kijken we samen wat er in de wijk is en waar je kan aansluiten.

### 3. Hoe pak je het kwartiermaken aan? (Ook bv bij werkgevers?)

Vaak is het als professional/ervaringsdeskundige nodig om actief contact te leggen met een potentieel geschikte persoon of geschikte plek voor en met degene die op zoek is. Doel van dat contact is om daar ruimte, bereidheid en geschiktheid te bevorderen, zodat iemand met een verhoogde kwetsbaarheid daar echt terecht kan. De ontvangende partij heeft vaak koudwatervrees, vindt het eng, weet niet wat te verwachten. Hoe pak je het aan om hen toch zo ver te krijgen dat ze het wel willen proberen (en ervoor te zorgen dat het dan ook een goede kans op succes heeft).

#### *Belemmeringen*

- Woonvoorzieningen: nieuwbouw en doorstroom
- Stigma (bij de burgers)
- Hoe communiceer je hierover? Luisteren naar de zorgen van de buurt
- Buurthuizen worden minder interessant voor anderen, door te veel 'cliënten'

#### *Tips*

- Prestatieafspraken in convenant met de wooncorporatie
- Betrek de wethouder
- Spreek zoveel mogelijk partijen, investeer in goede relaties
- Informele plekken niet door professionals begeleidt
- Laat goede ervaringen en voorbeelden zien: voordelen
- Maatwerk per wijk
- Buurtapp groepen: investeer!
- Maakt het niet te groot, begin gewoon
- Zichtbaarheid 'presentiebenadering'
- Faciliteer dat mensen zelf het gesprek kunnen voeren
- Wijkanalyse, data én gesprekken
- Bind en betrek de sleutelpersonen in de wijk
- Luisteren!

#### *Goede voorbeelden*

- Amersfoort: Jongeren in de wijk
- Dalfsen: Iedereen geïnterviewd
- Werkgevers --> PSO, Eindhoven, Den Bosch, Tilburg. Werk centraal: gesprekken met de werkgever en de cliënt
- Haarlem: interviews doorgeven
- G1000 bijeenkomsten

#### 4. Wat is nodig aan deskundigheidsbevordering en hoe pak je dat aan?

Een veel gehoorde opmerking is: ik/we/onze vrijwilligers weten daar niets van, ze kunnen niet omgaan met 'deze mensen'. Een vorm van deskundigheidsbevordering kan hen dan over de drempel helpen. Wat is er inhoudelijk nodig dat ontvangende partijen in een buurt moeten weten en kunnen. En wat zijn geschikte manieren om dit aan te bieden?

##### *Tips en goede voorbeelden*

- Potentiële doelgroep van de deskundigheidsbevordering
  - werkgevers (bijv. ondernemers in een winkelstraat)
  - betaalde medewerkers en vrijwilligers
  - sociale wijkteam medewerkers
  - wijkbewoners
- Belangrijk onderdeel van deskundigheidsbevordering is de houding en het gedrag: het herkennen van gedrag (vragen naar de gebruiksaanwijzing). Focus op het gedrag en niet op de diagnose
- Klantreizen inzetten tijdens de training: de verschillende perspectieven en bijbehorende reizen naar voren laten komen.
- Het is belangrijk om ervaringsdeskundigen aan het woord te laten 'Praat niet over ons, maar met ons'.
- Belangrijk onderdeel: motiverende gespreksvaardigheden.
- Hou de training praktisch, maak het niet te theoretisch
- Zorg voor borging van kennis: het gaat niet alleen om training, maar dat je daarna ook nog beschikbaar bent voor vragen. Borg de kennis in de vorm van bijvoorbeeld terugkom bijeenkomsten.
- Het kan werkzaam zijn om de training deskundigheidsbevordering te geven in een groepsverband. Op deze manier kunnen de deelnemers leren van elkaar ervaringen, kunnen zij elkaar makkelijker bereiken, en is er meer begrip voor elkaars taken en verantwoordelijkheden. Hierbij is het belangrijk dat er wordt gezorgd voor een veilige en vertrouwde sfeer om zoals deelnemer ervaringsverhalen te kunnen delen.

#### 5. Hoe organiseer je laagdrempelige aanwezigheid van professionals in de wijk?

Zowel voor de veiligheid van iedereen, om op vragen en signalen in te kunnen gaan en om processen van inclusie te ondersteunen, is het van belang dat ook gespecialiseerde professionals laagdrempelig en toegankelijk dichtbij aanwezig zijn 'in de wijk'. Beschikbaar voor zowel de buurtwerkers en vrijwilligers als voor inwoners en cliënten. Hoe kun je dit organiseren, wat is hierin haalbaar, wat zijn voorbeelden en ideeën daarover?

##### *Tips*

- *Geld tijd (betaalde uren)*, je kunt dit er niet even tussendoor bijdoen. Dus financiële borging. Gemeente kan een rol in spelen. Je hebt er betaalde uren voor nodig en tijd om dat te organiseren in de wijk. Als professional kan je erg druk zijn, dit kan er niet even tussendoor tijdens werk. Als je het even tussendoor doet, dan wordt het een solistische aangelegenheid. Dan heb je te weinig tijd om de samenwerking op te zoeken met anderen in de wijk. Wil je echt tijd hebben om met mensen te overleggen, dan moet je dat kunnen plannen en daar moet budget voor zijn. Dit heeft ook te maken met financiële continuïteit. De gemeente in Amsterdam heeft daar de regie in gepakt, dat geeft veel rust en duidelijkheid. Daarnaast hebben ze ons veel vrijheid gegeven in hoe we gingen organiseren, en het was fijn dat we ons niet druk hoefde te maken over 'waar haal ik het geld vandaan'? Dat kun je je focussen op wat echt belangrijk is.
- Een *goede fysieke plek/ruimte* in de wijk waar men elkaar kan ontmoeten is belangrijk. Een voorbeeld van een plek is een buurtkamer of huis in de wijk. Deze plek is belangrijk om als professional laagdrempelig aanwezig te kunnen zijn en gezien te worden door de mensen in de wijk. De voorwaarde van zo'n plek is dat mensen zich welkom voelen en gezien voelen, vanuit de presentiebenadering.



- *Het organiseren van laagdrempelige ontmoetingen* van professionals, vrijwilligers en buurtbewoners. Bijvoorbeeld ontmoetingslunches in buurtcentra, “broodje netwerk” enz. In Amsterdam-Zuid werven de welzijnsorganisaties de mensen voor dit soort activiteiten. Als professional kan je ook aansluiten bij dit soort activiteiten, op deze manier ben je gewoon ook een van de mensen aan tafel. Dit helpt om in contact te komen met mensen. Sluit aan bij de behoeften van verschillende groepen, bijv. houtbewerking voor mannen.
- *Aansluiten bij initiatieven/ of organiseren van activiteiten in de wijk* zoals buurt BBQ, feest enz. Professionals sluiten hier samen bij aan met hun cliënten. Professionals nemen zelf het initiatief om iets te organiseren, zoals een buurtfeest. Samendoen staat centraal, de cliënten worden actief betrokken bij de organisatie. Dit is een laagdrempelige manier om vragen op te halen.
- *Aansluiten bij overleggen in de wijk, stad.* Denk aan sociale wijkteams, wijkzorgnetwerken voor professionals en vrijwilligers, studiemiddagen, conferenties, op uitnodiging bij teamvergaderingen van ketenpartners.
- *Letterlijk zichtbaar zijn* in de wijk, door overal binnen te lopen en in gesprek te gaan. Welzijnscentrum, buurtkamer. “Eropaf”, beschikbaar zijn. (Telefoonnummer en email bekend in de wijk).
- Belangrijke *rol van professionals* in de wijk is: die van meedenker en verbinder (niet overnemen, op je handen zitten).

#### *Goede voorbeelden*

- *Buurtsafari* voor (nieuwe) GGZ-collega’s door de wijk. GGZ-collega’s uitnodigen om een keer mee te gaan.
- Aansluiten bij de *buurtapp*. Om op de hoogte te zijn wat er in de buurt en bij buurtbewoners leeft.



