

'Er moet een **Integraal SamenlevingsAkkoord** komen'

20

Simon Godecharle:  
**ethiek** in sociaal werk

24

Dagboek van een  
**ervaringsdeskundige**

34

Relatieblad voor het sociaal domein

editie 2024

# MOVISIES



**Taboes onder Turkse Nederlanders bespreekbaar maken**



**Wat werkt bij komst opvang asielzoekers?**



**Hanny Heuvelink en Ralf Embrechts: 'Door vertrouwen kan iemand groeien'**





kennis en aanpak van  
sociale vraagstukken

## Colofon

© Movisie, Utrecht 2024

Jaargang 18, maart 2024

Hoofdredactie: Henk van den Einden

Kernredactie: Maud Schuit, Dianne van der Velden

Redactie: Communicatie Movisie

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & Illusie

Overname van (delen van) artikelen is toegestaan met bronvermelding. Overname van foto's en afbeeldingen is niet toegestaan. De afgebeelde personen op de foto's hebben niet altijd een relatie met de tekst.

ISSN: 1876-0422

Movisie

Postbus 19129, 3501 DC Utrecht

Churchillaan 11, 3527 BG Utrecht

T 030 789 20 00 · F 030 789 21 11

Volg Movisie op LinkedIn, Facebook,  
X en Instagram

Inhoudelijke vragen: [info@movisie.nl](mailto:info@movisie.nl)

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.

Movisie werkt met een kwaliteitssysteem dat sinds 2011 voldoet aan de ISO9001-normering. Sinds 2016 staat onze handtekening onder de Charter Diversiteit waarmee we vrijwillig toezeggen om diversiteit op de werkvloer te bevorderen.

We werken zonder winstoogmerk.

Meer informatie: [movisie.nl](http://movisie.nl)

Gratis abonnement op Movisies  
aanvragen of beëindigen?  
Ga naar [movisie.nl/movisies](http://movisie.nl/movisies)

Nieuwsbrief-aanmelding:  
ga naar [movisie.nl/nieuwsbrieven](http://movisie.nl/nieuwsbrieven)

# Voorwoord



## Mensen met een naam

Het is alweer ruim twee jaar geleden dat ik benaderd werd door Rina Arendse. Door complicaties na een volleybalongeluk is Rina al meer dan veertig jaar afhankelijk van hulp van anderen. Hoewel haar situatie nauwelijks wijzigt, moet ze elk jaar keuringen ondergaan en ellenlange vragenlijsten invullen om voor de zoveelste keer uit te leggen waarom ze de gevraagde hulp nodig heeft.

Rina voelde zich in haar strijd om aanspraak op zorg te kunnen blijven maken steeds meer gereduceerd tot haar zorgvraag. In een pamflet, dat op 14 september 2022 aangeboden werd aan de Tweede Kamercommissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport, maakte Rina heel scherp duidelijk waarom dit niet meer menswaardig te noemen is. Rina is namelijk veel meer dan een zorgvrager. Zij is een mens met een naam. Een getalenteerd mens vooral, die er – net als ieder ander mens – naar verlangt om van betekenis te zijn voor anderen.

Movisie zet zich met samenwerkingspartners op diverse niveaus in voor passende ondersteuning, een sterke sociale basis, bestaanszekerheid en waardevol werk, sociale veiligheid, domein-overstijgend samenwerken, versterking van zeggenschap van burgers en erkenning van de professionaliteit en het vakmanschap van mensen die met hen in relatie staan. We maken daarbij gebruik van drie kennisbronnen: wetenschappelijke kennis, praktijkkennis en ervaringskennis. Het zijn begrippen die op diverse manieren ook in dit magazine aan de orde komen. Ik vind het belangrijk dat we ons steeds blijven realiseren voor wie we dit doen!

Na bijna twee jaar inzet voor haar missie om de toegang tot zorg en ondersteuning menswaardiger te maken, lijkt er sinds kort voor Rina zelf nu licht aan het eind van de tunnel te komen. Maar er zijn nog zoveel meer mensen als Rina. Krachtige mensen, in kwetsbare omstandigheden. Mensen met een naam. Mensen die onze collectieve inzet en steun verdienen.

Janny Bakker-Klein, bestuurder Movisie

Foto: Fred Tigelaar

# In dit nummer



**Ethicus Simon Godecharle over dilemma's van sociaal professionals. 'Zorah is onbehandelbaar, begin er maar niet aan...'**



**Hanny Heuvelink en Ralf Embrechts van Quiet: 'Hopelijk zegt nieuw kabinet: wij zekeren mensen hun bestaan.'**



**Er moet een Integraal Samenlevings-Akkoord komen, schrijven vertegenwoordigers van diverse partijen die zijn verenigd in Ouder worden 2040.**



**Wat werkt bij de komst van een opvanglocatie voor asielzoekers? Gemeenten aan zet: samenwerken met inwoners.**



**Op pad met ervaringsdeskundige Jeroen de Haan-Rissmann: ervaringsdeskundigheid wordt vaak geframed als simpel en tamelijk enkelvoudig werk.**



**Opbouwwerkers helpen elkaar en gemeenten bij de sociale kant van de klimaatcrisis en verduurzaming van kwetsbare buurten.**

## En verder

- 8** Sportverenigingen en dementie: meedoen is belangrijker dan winnen. Drie adviezen.
- 10** Wijkteams en sociale basis verbinden: collectief en preventief werken.
- 13** Visie: de overheid kan niet goed beleid maken zonder ervaringskennis.
- 18** Experiment met gerichte woningtoewijzing: bewoners huisvesten die de buurt iets extra's brengen.
- 23** Visie: het monitoren van de regenbooggemeenschap in Nederland is cruciaal.
- 28** Taboes onder Turkse Nederlanders bespreekbaar maken.
- 34** Movisie in vogelvlucht: een greep uit de activiteiten van het kennisinstituut.
- 40** Visie: polarisatie op de werkvloer: hoe ga je daarmee om als werkgever?



Ethicus Simon Godecharle over dilemma's

# 'Zorah is onbehandelbaar, begin er maar niet aan...'

Tekst: Peter Goris | Foto's: ID/Rhode Van Elsen

**Sociaal professionals botsen op lastige vragen. Geef ik een suïcidale jongere een mesje om een appel te schillen? Moet ik mijn schaarse tijd investeren in reddeloze mensen? Volgens zorgethicus Simon Godecharle wijst één vraag de weg: 'Waarom koos jij voor deze job?'**

Simon Godecharle (1989) was in België verscheidene jaren verantwoordelijk voor het ethisch beleid binnen Emmaüs vzw, met 24 voorzieningen en zeventuizend medewerkers de grootste zorggroep in Vlaanderen. Hij zag er de sterke en zwakkere kanten van sociaal professionals binnen de jeugdhulp, gezondheidszorg, psychiatrie, ouderenzorg en zorg voor personen met een beperking.

Om zijn actieradius te verruimen, trekt hij op zelfstandige basis verder in het landschap van zorg en welzijn. Hij deelt zijn visie en ervaring op teambesprekingen, studiedagen of sociale media. Hij is ook senior adviseur bij Qualicor Europe en adjunct-directeur van het Woonzorgcentrum OLV van de Kempen in Ravels nabij Turnhout.



Ik ondersteun sociaal professionals bij de beslissingen die ze moeten nemen, alleen of in team

## Op je website stel je jezelf voor als een hands-on ethicus.

'Ethiek valt vaak samen met de grote vraagstukken over leven en dood. Denk aan euthanasie, zwangerschapsafbreking of het al dan niet verplicht stellen van een covid-vaccinatie. Multidisciplinaire commissies proberen met omstandige richtlijnen antwoorden te geven.

Zorg- en hulpverleners hebben daar niet veel aan. Zij kunnen in hun dagelijkse praktijk geen noodlijn bellen of lijvige documenten doornemen. Als zorgethicus probeer ik hen op de werkvloer te ondersteunen bij de beslissingen die ze hier en nu moeten nemen, dag en nacht, alleen of in team.'

## Kan je daar enkele voorbeelden van geven?

'In een woonzorgcentrum verblijft een koppel, de vrouw is dementerend. Haar partner heeft een relatie met een andere bewoner. Medewerkers weten niet goed hoe ze hiermee moeten omgaan. Kunnen ze dit aanvaarden? Moeten ze tussenbeide komen?

In een jeugdhulpvoorziening verblijft Myriam, een adolescent die als kind seksueel misbruikt werd en nu in een kluwen van pooiers zit. Begeleiders zijn waakzaam voor scherpe voorwerpen omdat Myriam zichzelf

daarmee vaak kwetst. 's Nachts klopt Myriam aan bij begeleider Yassin. Ze vraagt hem een mesje om haar appel te snijden. Yassin kiest ervoor om Myriam te vertrouwen en geeft haar het mesje, al twijfelt hij of dat de juiste beslissing was.'

## Speelt Yassin niet beter op veilig door het mesje niet te geven?

'Dat is het spanningsveld waarin hij zit. Het mesje niet geven, botst met wie Yassin wil zijn als jeugdhulpverlener: voor kwetsbare jonge mensen het verschil maken door hen te vertrouwen. Beslist Yassin om het mesje niet te geven, dan moet hij daar goed over nagedacht hebben. Want het botst met zijn drijfveer en keuze voor deze job.'

Nog een voorbeeld. Jef is een vijftiger die door een degeneratieve spierziekte zorgafhankelijk werd. Overdag verblijft hij in een dagcentrum voor mensen met een beperking. Jef is een fervent wandelaar. Maar is dat wandelen nog verantwoord, gezien het toenemend valrisico? Samen met Jef en zijn familie kiezen de begeleiders ervoor om Jef te laten wandelen, eventueel met de nodige bescherming. Die beslissing strookt met de wil en keuze van begeleiders om Jef gelukkig te maken en hem maximale levenskwaliteit te bieden.'

>>

### Maar wat als het misloopt?

'Als je in moeilijke omstandigheden mensen maximale autonomie geeft, dan kan je prachtige dingen realiseren. Maar het kan ook vreselijk mislopen. Werk je in een psychiatrisch ziekenhuis met mensen die suïcidaal zijn, dan wil je hen niet permanent observeren, laat staan fixeren. Daardoor neem je meteen ook een risico.'



## Angst en controledrang botsen met de drijfveren van sociaal professionals

In een samenleving die kiest voor controle en zekerheid, is dat niet evident meer. Vertrouwen moet plaats ruimen voor wantrouwen. Als er in één kindercrèche iets grondig fout loopt, krijgt het voorstel om in alle crèches een webcam te hangen meteen alle wind in de zeilen. Er volgt ook weinig weerstand van de kinderbegeleiders, want dankzij dat permanent toezicht kunnen ze niet ten onrechte aansprakelijk gesteld worden.'

### Wat is dan het probleem?

'Angst en controledrang botsen onvermijdelijk met de drijfveren van sociaal professionals. Ze stellen vast dat Myriam haar appel niet zelf kan schillen en Jef niet langer kan gaan wandelen. En Swa is gevaarlijk, dus pas op. Zorah is onbehandelbaar, dus begin er maar niet aan. En Fatih is agressief en verslaafd, dus niet bestemd voor onze afdeling. Geëngageerde medewerkers vragen zich dan terecht af: waarom doe ik dit nog?'

### Ligt daar een reden waarom hulpverleners uitvallen?

'Personeelsuitval is een complex fenomeen met verschillende oorzaken. Ik maak me vooral zorgen over de groep ervaren en gemotiveerde medewerkers die afhaakt. Zij klagen niet over slechte arbeidsvoorwaarden. Ze gaan door de knieën omdat ze tijdens de coronapandemie aan kleinkinderen moesten vertellen dat ze niet bij hun stervende opa konden zijn.

Deze geëngageerde mensen zijn teleurgesteld over hoe ze in de praktijk hun stiel moeten uitoefenen. Ze voelen zich steeds meer radertjes in bedrijfsprocessen die kiezen voor veiligheid, controle, meetbaarheid. Dat knaagt aan hun engagement om betekenisvol te zijn voor kwetsbare mensen.

### Hoe kunnen organisaties dat tij keren?

'Heel wat organisaties hopen medewerkers aan boord te houden door in te zetten op fietsvergoedingen, toffe personeelsfeestjes of hightech revalidatietoestellen. Terecht en fijn, maar zo ga je het verschil niet maken. Martin Luther King zwaaide niet met een sterk beleidsplan of indrukwekkende spreadsheet. Hij zei: 'Ik heb een droom en stap met me mee.' Organisaties kunnen het verschil maken door te kiezen voor een markante identiteit waarbij zingeving centraal staat. Sociaal professionals willen niet inwisselbaar zijn, ze willen op een unieke manier het verschil maken voor anderen. Dat is niet altijd de makkelijkste weg.'

### Kan je dat meer concreet maken?

'In een organisatie met een duidelijke identiteit weten medewerkers wat van hen verwacht wordt. Ze hebben duidelijke ankerpunten om op de werkvloer de juiste beslissingen te nemen. Een heldere identiteit heeft consequenties. Als je in een woonzorgcentrum vindt dat privacy belangrijk is, dan moeten bewoners hun deur op slot kunnen doen. Kan dat niet, zeg dan ook niet dat je privacy belangrijk vindt. Een psychiatrisch ziekenhuis dat gelijkwaardigheid hoog in het vaandel voert, nodigt patiënten uit om deel te nemen aan het overleg dat over hen gaat. Kies je voor gelijkwaardigheid, dan engageer je je om die ook te realiseren en je patiënt aan het stuur te zetten van zijn zorgtraject.'

### Dat blijft een revolutie in een zorglandschap van deskundigen en experts.

'De keuze voor gelijkwaardigheid impliceert inderdaad dat je de lange traditie van een hiërarchisch expertmodel verlaat. Niet iedereen zal dat fijn vinden. Stel dat de psychiatrische patiënt of bewoner met dementie mee aan tafel komt zitten. Dat verandert de snelheid van het gesprek, wat er wel of niet gezegd wordt.

Toch zal die vaak vervelende combinatie van traagheid en weerstand patiënten, familieleden en hulpverleners helpen bij wat we vandaag meer dan ooit moeten doen: keuzen maken. Kan Myriam zelf haar appel schillen? Kan Jef gaan wandelen? Is er in onze zorg nog plaats voor Swa, Zorah of Fatih?'

### Tussen de regels door hoor ik je zeggen: de zorg zal niet langer voor iedereen inzetbaar zijn.

'Die selectie is al volop aan de gang. Afdelingen sluiten wegens personeelstekort

en moeten kiezen voor wie de deur nog open blijft. Aan de vele mensen die op wachtlijsten staan, zeggen we nu al: 'Op dit moment kunnen we niet voor je zorgen.' Op het hoogtepunt van de coronapandemie lagen in de ziekenhuizen procedures en protocollen klaar om te kiezen voor wiens leven we nog vechten.

Bij schaarste vallen er altijd mensen buiten de boot. Wachtlijsten tonen aan dat zo'n schaarste in het DNA van de zorg zit: de vraag is groot, het aanbod beperkt. Alle studies zeggen dat die spanning alleen maar groter zal worden. Dus stelt zich onvermijdelijk de vraag: voor wie kunnen we nog zorgen? Die vraag zal de komende jaren centraal staan.'

### Wie zal buiten de boot vallen?

'Ik stel het scherp met een voorbeeld. Op een herstelafdeling voor mensen met chronische depressies, staan twee mensen op de wachtlijst: Jan heeft een eigen huis, stabiele relatie, een goed diploma en een toffe job. Daarnaast staat William: dakloos, drugverslaafd en zonder enig netwerk. Jan zal vooraan in de rij staan. Bij hem is de kans op succes het grootst. Maar wat dan met William? Waar kan hij nog terecht? Naast mensen met complexe en chronische problemen, loopt nog een andere groep het risico buiten de boot te vallen. Groeiende wetenschappelijke inzichten tonen overtuigend aan welke levenskeuzen ongezond zijn: veel vlees eten, weinig bewegen, veel roken, geen zonnecrème smeren of fietsen zonder helm. We waarschuwen mensen die deze preventieve adviezen naast zich neerleggen en respecteren hun tegendraadse keuze. Maar als de wachtrij bij het ziekenhuis lang is, zal voor hen het licht op rood springen. Eigen schuld, dikke bult.'



## Waarom zouden we nog kansen geven aan luie, tegendraadse of nutteloze mensen?

### Was het vroeger allemaal beter?

'Het was anders. Mijn grootmoeder noemde mensen die aan de rand van de samenleving overleefden 'mensen die geen chance hebben in het leven'. Vanuit filantropie en geloofsovertuiging vond ze dat ook 'haar' probleem en trok ze die mensen naar zich toe.

Vandaag leven we in een meer liberale, en ook meer competitieve samenleving. Die zit vol korte redeneringen die kwetsbare mensen uit de zorg duwen: 'We geven iedereen gelijke rechten en kansen' of 'Succes, welzijn en geluk zijn maakbaar'. Tegenslag, kwetsbaarheid of mislukking zijn dan vooral jouw probleem. Zo belanden we opnieuw bij de fundamentele vraag: waarom zouden we, via de inzet van sociaal professionals, nog kansen geven aan luie, tegendraadse of nutteloze mensen?'

### **Gelukkig is de realiteit anders en blijven veel sociaal professionals vanuit volle overtuiging en enthousiasme met deze mensen werken.**

'Ik moet je optimisme temperen: diezelfde sociaal professionals zullen je vertellen hoe moeilijk dat vandaag wordt. Veel medewerkers krijgen van leidinggevendenden initieel te horen dat ze alle ruimte krijgen in hun werk met kwetsbare mensen. Toch horen ze in hun functioneringsgesprek dat ze te veel aandacht geven aan de Williams van deze wereld. Door op twee benen te hinken, zaai je twijfel bij medewerkers. Vroeg of laat moeten organisaties kleur bekennen. We hebben ook mensen nodig die voluit willen werken met uitgeschopte mensen: daklozen met een ernstige verslavingsproblematiek, geïnterneerden, mensen met pedofiele neigingen. Dat is in een risicoschuwe samenleving vandaag niet evident. Je loopt het risico dat je zelf uitgespuwd wordt. Ik heb enorme bewondering voor deze organisaties en hun medewerkers. Ze blijven kiezen voor onvoorwaardelijke en complexe zorg voor mensen die in zeer precare omstandigheden leven. Ze kiezen niet voor zorg omdat die leuk of succesvol is, maar omdat iedereen het onvoorwaardelijk recht heeft op een menselijk en waardig leven.'

### **Je bent geen fan van wervingscampagnes met lachende verpleegkundigen die vertellen hoe fijn het is in de zorg.**

'Die verleuking van de zorg duwt wie het meest ondersteuning nodig heeft uit de boot. Als je het personeelstekort denkt op te lossen met zo'n campagnes of extra maaltijdcheques, dan neem je de zorg niet ernstig. Werken in de zorg is heftig. Soms is er ernstig familiaal geweld of staan kinderen erg onder druk.

Omgaan met die druk, heftigheid en complexiteit kan, maar alleen als je als sociaal professional diepgeworteld bent. Enkel organisaties en medewerkers die werken aan hun wortels zullen ook heftige



▲ *'Sociaal werk is een vorm van topsport: door ethische spieren voortdurend te oefenen, leer je samen beter beslissingen nemen.'*

stormen trotseren. Ze maken dagelijks tijd en ruimte voor identiteitsvragen. Wie ben ik? Waarom doe ik dit? Waar wil mijn organisatie naartoe? Wie zijn mijn collega's? Hoe versterken we elkaar?'

### **Sterke teams geven aandacht aan de kwetsbaarheid van hun medewerkers?**

'Misschien geeft Yassin het mesje aan Myriam omdat hij bang is van een confrontatie met haar. Die angst moet je op tafel krijgen. Een teambegeleider die niet kan verdragen dat medewerkers zeggen dat ze bang zijn, zit niet op de juiste plaats. Het lijkt me logisch dat sociaal professionals vaak botsen op gevoelens van onmacht of zich angstig voelen bij bedreigende situaties. In psychiatrische ziekenhuizen lopen isolatie en fixatie wel eens mis, omdat medewerkers niet kunnen praten over de heftige gevoelens die ze daarbij zelf ervaren. Ze spelen op veilig en kiezen voor strakkere veiligheidsprotocollen, meer noodknoppen of betere technieken van agressiebeheersing. Die oplossingen gaan niet alleen voorbij aan het perspectief van de patiënt, maar ook aan het gevoel van de professional.'



Ik wil geen weinig-kunner zijn omdat de overheid me te weinig middelen geeft

Door die dagelijkse twijfel op tafel te leggen, krijgen medewerkers de kans om zichzelf te positioneren binnen de organisatie. Het fantastische aan teams is dat collega's hier van elkaar kunnen leren. Mensen zoeken hun wortels en zien collega's dezelfde oefening maken.'

### **Jouw focus ligt op organisaties. Toch kijken sociaal professionals vaak hoger, naar overheid en politici. Zij bezuinigen de zorg kapot en leggen woonzorgcentra in handen van kapitaalkrachtige aandeelhouders...**

'Ik denk en werk vanuit impact. Op politieke beslissingen heb ik weinig invloed. Voor mij is dat geen reden om in de slachtofferrol te kruipen. Ik wil geen weinig-kunner zijn omdat de overheid me te weinig middelen geeft. Cliënten hebben daar geen boodschap aan. Ze kloppen bij jou aan en willen weten wat jij voor hen kan doen. Door te veel naar de overheid te kijken, ontsla je jezelf van de verantwoordelijkheid om goede zorg mee mogelijk te maken. Als hands-on ethicus doe ik dat binnen en vanuit organisaties. In een complexe samenleving die flippert van hard naar zacht, zie ik sociaal professionals twijfelen, zwijgen, afhaken, moedig doorzetten en fantastische dingen doen. Deze veel-kunners hebben we meer dan ooit nodig.'

---

Dit interview is in een licht gewijzigde vorm eerder verschenen op de Vlaamse website sociaal.net.

Sportverenigingen en dementie

# Meedoen belangrijker dan winnen

Tekst: Hans Alderliesten

**Onderzoeken tonen aan dat bewegen en sporten een positieve invloed op dementie hebben. Wat kunnen sportverenigingen hierin betekenen? En wat houdt dat in voor vrijwilligers en mantelzorgers, maar ook voor beleidsmakers bij gemeenten? Drie adviezen op basis van Movisie-ervaringen.**

Sinds een aantal jaren zijn steeds meer sportverenigingen dementievriendelijk geworden. De Weesper Tennisclub mocht zich in 2018 de eerste dementievriendelijke tennisclub noemen. Bij dementievriendelijke sportclubs worden mensen met dementie

op allerlei manieren betrokken: bijvoorbeeld door een activiteit op een luw moment in de week, of juist door mogelijk te maken dat mensen met dementie onderdeel kunnen blijven van de reguliere competitie. Dementie kan allerlei uitdagingen met zich

meebrengen ten aanzien van sporten, of dit nu om teamsporten gaat (zoals voetbal) of meer individuele sporten (zoals biljart). Executieve functies komen bij dementie onder druk te staan. Dit kan deelname aan een spel bemoeilijken, terwijl door deelname deze functies (vermogen tot initiatief nemen, zaken plannen, impulsen beheersen en zelfregulatie) juist ook weer kunnen verbeteren. Deelname aan het spel kan lastig worden – het onthouden van de puntentelling of spelregels, maar dat niet alleen: het kan een uitdaging worden om de sportclub te vinden of weer thuis te komen.





## Wat kan nog wel?

De vraag is echter niet: wat kan je niet meer, maar: wat kan je nog wel? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat je kunt blijven meedoen? Misschien is het draaien van bardienst ingewikkeld, maar zijn er wel andere vrijwilligerstaken die iemand met dementie al dan niet zelfstandig uit kan voeren. Uit Movisie-onderzoek in 2023 bleek dat bij de opgave om zinvolle daginvulling voor mensen met dementie te realiseren, nog maar mondjesmaat sprake is van het betrekken van sportverenigingen. Veel gemeenten willen het beleid ten aanzien van zinvolle daginvulling versterken en daar graag de sportverenigingen bij betrekken. De vraag is hoe dat gestalte kan krijgen: verbinding leggen, het gesprek aangaan, een training van Alzheimer Nederland initiëren, voorwaarden stellen bij subsidieverlening, maar is dat genoeg?



Tekort aan vrijwilligers: zouden mensen met dementie hier niet in kunnen voorzien?

Voor deze opgave zou de *Strategic Triangle* van Michael Moore nog wel eens behulpzaam kunnen zijn als denkkader. Deze Triangle helpt na te denken over vragen als: hoe zorg ik ervoor dat ik iets zinvol doe? Hoe zorg ik ervoor dat ik tegemoetkom aan de maatschappelijke opgave? En hoe kan ik dat intern organiseren om extern draagvlak te krijgen?

Deze vragen kunnen zowel aan de bestuurstafel van de sportvereniging als in het dementienetwerk of bij de gemeente onderwerp van gesprek zijn. Belangrijk is dat er overeenstemming is over de maatschappelijke opgave (*public value*).

Hierbij is de Nationale Dementiestrategie leidend: daarin is beleid geformuleerd dat erop gericht is dat mensen met dementie blijven meedoen en meetellen in de samenleving. Een doelstelling die breed wordt omarmd; bewustwording ten aanzien van dementie lijkt in positieve zin te stijgen, er is breed draagvlak om te (blijven) werken aan de kwaliteit van leven van mensen met dementie. De vraag is: wie zijn er aan zet als het gaat om deze opgave, is dat de rijksoverheid,

de gemeente, het dementienetwerk, de sportvereniging, de buurvrouw of ben ik (ook) zelf aan zet (*legitimacy and support*)? Je voelt: hier begint het te schuren. Want wie heeft een (of dé) taak om mensen met dementie te blijven zien en betrekken? Wij allen, maar is dat niet te vaag? Hier spelen begrippen als autoriteit, legitimiteit: wie bepaalt, wie steunt, wie ligt dwars?

De derde poot van de Triangle zoomt in op de middelen die je ter beschikking staan (*operational capacity*); allereerst kan gedacht worden aan interne middelen, maar ook aan middelen daarbuiten. Volgens Moore is het de taak van de *public manager* om de driehoek in balans te krijgen en het geheel op een hoger niveau te tillen.

## Drie adviezen

Hoe haak je sportverenigingen aan bij de opgave om mensen met dementie te betrekken dan wel ervoor te zorgen dat ze behouden blijven als vrijwilliger, lid, fan? Drie voorzichtige adviezen aan de hand van het model van Moore.

### 1. Anders kijken

Het groepje mannen dat elke zaterdag de wedstrijd van het eerste elftal bekijkt: beschouw je hen als trouwe fans of zou je hen ook anders kunnen bekijken? Door de loop van de jaren is het een hecht vrienden-groepje geworden dat elkaar ongetwijfeld ook buiten de sportvereniging treft en naar elkaar omziet. De sportvereniging is zo ook een vindplek en meer: een plek waar lichte ondersteuning door *peers* (alledaagse attentheid, lotgenotencontact, mantelzorg-ondersteuning) plaatsvindt.

We kunnen ook anders kijken naar de operationele capaciteit: als de velden bijvoorbeeld 's ochtends niet gebruikt worden, zijn er misschien groepen in de samenleving die gebruik van de faciliteiten willen maken? En het tekort aan vrijwilligers: zouden mensen met dementie hier niet in kunnen voorzien? Zeker in de beginfase van de ziekte is er meer mogelijk dan vaak voor mogelijk wordt gehouden. Ja, dat vraagt inzet en inspanning, maar het plezier en de voldoening die het oplevert, is het meer dan waard.

### 2. Beter kijken

Inzoomen om vervolgens weer uit te zoomen: waarom haken mensen bij onze vereniging af? Hoe komt het dat we hem of haar minder zien? Speelt er misschien dementie? Durf door te vragen: wat zou je

nodig hebben om te blijven meedoen? Een wat rustigere omgeving, meer tijd, minder stress? Zou dat op een of andere manier in te passen zijn?

Een dag(deel) sporten door de persoon met dementie kan de mantelzorgverlichting bieden, juist door mee te gaan (en in de kantine onder het genot van een kop koffie met lotgenoten te spreken) of juist door even vrijaf te hebben en tijd te hebben om op adem te komen of iets voor jezelf te doen.

De vraag 'hóe speelt dementie op onze vereniging' stellen, is al winst. Waar herken je dementie aan? Welke stappen kunnen we zetten – zowel in ruimtelijke als mentale zin – om de vereniging toegankelijker te maken? Het kan het verbeteren van de bewegwijzering betekenen, het wegnemen van obstakels en het aanbrengen of verbeteren van de verlichting. Het betrekken van ervaringsdeskundigen is ook waardevol; panels vanuit de lokale Alzheimer Stichting of de Wmo-adviesraad kunnen hierbij behulpzaam zijn. Zij kunnen van 'binnenuit' het perspectief van de persoon met dementie weergeven en wijzigingen in beleid en aanpak ondersteunen.

### 3. Blijven kijken

Dementie vraagt blijvend om aandacht; niet uitsluitend omdat we in de toekomst méér met dementie te maken krijgen, maar ook omdat dementie een progressieve aandoening is, waarbij maatwerk de crux blijft. In de beginfase van de ziekte kan deelname nog prima mogelijk zijn, terwijl dit verderop in het ziekteproces om meer aandacht vraagt. Sensitiviteit en responsiviteit zijn van belang, dat komt tot uiting in kleine dingen: hoe gaat het thuis? Weet je de weg niet meer, geeft niet, ik breng je wel even thuis. Dementie los je niet op met een paar simpele ingrepen, het is een kwestie van blijven afstemmen en luisteren. Keuzen durven maken, durven loslaten, ruimte bieden aan kwetsbaarheid. Iets vergeten overkomt ons allemaal en meetellen willen we ook allemaal.

## Bronnen

Moore, M.H. (2013). *Recognizing Public Value*. Cambridge, MA: Harvard University Press

Ramaker L., Mateman H. & Alderliesten H. (2023). Een fijne dag voor thuiswonende mensen met dementie. Movisie

Wijkteams en sociale basis verbinden

# Collectief en preventief werken bij veelvoorkomende problemen

Tekst: Hilde van Xanten en Silke van Arum | Illustratie: Geert Gerard

**Sociale wijkteams zoeken steeds vaker naar collectieve oplossingen voor en preventie van veelvoorkomende problemen. Ze werken daarbij samen met andere voorzieningen en bewonersinitiatieven in de wijk. Hoe kunnen gemeenten en maatschappelijke organisaties dit mogelijk maken?**

Uit literatuurstudie, waarbij meerdere onderzoeksresultaten met elkaar zijn vergeleken, weten we dat sociale verbindingen bijdragen aan een langer en gezonder leven. Soms heeft individuele hulp de voorkeur, maar het is zeker niet altijd nodig. En de inwoner is er ook niet altijd beter mee geholpen.

De Hogeschool van Amsterdam deed in 2021 onderzoek naar de waarde van preventie. Daaruit blijkt dat inwoners deelname aan collectief aanbod positief beoordelen; problemen worden niet geïndividualiseerd en tekortkomingen niet geproblematiseerd. Deelname aan collectieve activiteiten biedt structuur in iemands leven, vergroot het sociale netwerk, zorgt voor onderlinge steun – bijvoorbeeld van lotgenoten – en versterkt het omzien naar elkaar. Het geeft mensen het gevoel dat ze onderdeel uitmaken van hun buurt, dat ze meedoen en ertoe doen. En daarnaast stimuleert het de persoonlijke ontwikkeling en competenties.

Zoals bij Najat bijvoorbeeld. Zij is vrijwilliger bij kringloopwinkel en ontmoetingscentrum De Sleutel in Breda. 'Ik ben zelf een persoon die niet veel praat. Sinds ik hier ben, vind ik het makkelijker om een praatje te maken. Dat heb ik hier geleerd. Ik ben een bekend gezicht geworden in de wijk, ik praat met iedereen. Mensen kunnen altijd langskomen en een praatje maken. Zo'n praatje is heel open, het maakt niet uit wie je bent. Daardoor voelt het veilig. Vragen als 'wie ben jij', 'waar werk je' of 'waar kom je vandaan?' stel ik niet. Het is 'goedemiddag' en je gaat samen aan tafel zitten. De rest doet er niet toe.'

In Haarlem is Jan Willem als vrijwilliger actief in het Badhuis, een bruisende ontmoetingsplek van en voor buurtbewoners van de Leidsebuurt. Hij vertelt in het magazine *COLLECTIEF* van Movisie (2023) dat hij door het Badhuis veel mensen heeft leren kennen en nog steeds nieuwe mensen leert kennen. 'Het is zo fijn, want niemand is hier echt de baas. Alles kan. Er zijn veel mogelijkheden om dingen zelf te organiseren'.



## Wat is collectief werken?

Collectief werken houdt in dat gemeenten en maatschappelijke organisaties, waaronder sociale wijkteams, op zoek gaan naar veelvoorkomende vragen en problemen van inwoners in de wijk. Ze zoeken naar collectieve oplossingen voor deze problemen. Daarbij sluiten ze zoveel mogelijk aan op initiatieven die er al zijn in een buurt of wijk. Zo nodig faciliteren en stimuleren ze samen met andere organisaties en/of inwoners wat er ontbreekt.

## Doorontwikkelen

Uit periodieke Movisie-peilingen over sociale (wijk)teams onder gemeenten komt naar voren dat wijkteams onvoldoende toekomen aan het doorontwikkelen van individueel aanbod naar collectieve voorzieningen, preventief werken en vroegsignalering.

Veel gemeenten willen daarom invulling geven aan wat zij noemen 'de beweging naar de voorkant', zodat ondersteuning meer als algemene voorziening en minder als individuele maatwerkvoorziening geboden wordt. En via het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA) groeit bij gemeenten de aandacht voor preventief werken door welzijnsbevordering. Een belangrijke ontwikkeling, want sociaal en gezond zijn met elkaar verbonden.

>>



## Sociale infrastructuur

Om problemen in de wijk vroegtijdig te signaleren en passende en laagdrempelige ondersteuning te bieden, moeten wijkteams onderdeel zijn van de sociale infrastructuur in de wijk. En voldoende tijd en ruimte krijgen om met collectief werken aan de slag te gaan en relevante contacten te leggen in de wijk. Daar ligt een belangrijke taak voor gemeenten, aldus het Sociaal en Cultureel Planbureau in het rapport *Uitdagingen in het sociaal domein* (2022).



In een straat waren wel tien professionele organisaties betrokken. Ieder doet zijn eigen ding

Utrecht is een van de gemeenten die deze taak oppakt en de samenwerking tussen sociale basis en wijkteams stimuleert. Buurteams Utrecht, welzijnsorganisatie DOCK en gemeente Utrecht nemen daarom ook deel aan de landelijke *Leerkring collectief en preventief werken* die Movisie opzette. Zij benoemen dat je elkaar nodig hebt om te weten wat er gebeurt in een wijk.

In het genoemde magazine *COLLECTIEF* geeft sociaal makelaar Rhianne Lops een voorbeeld uit een buurt in de Dichterswijk. 'Hier zijn een paar straten met oude sociale woningbouw met weinig sociale cohesie. Als DOCK merkten we dat het echt niet goed ging in deze buurt. Je kunt niet werken aan sociale cohesie als er veel individuele problemen zijn. Er is geïnventariseerd hoeveel gezinnen hulp hadden. Wat bleek, veertig van de zeventig huishoudens kregen hulpverlening de afgelopen zeven jaar. In een straat waren wel tien professionele organisaties betrokken. Ieder doet zijn eigen ding. Nu zijn we samen met de woningcorporatie, de gemeente, het jongerenwerk en het Buurteam aan het kijken wat we hier kunnen doen.'

### Goed voorbeeld

Linda Timmermans is sociaal werker bij Buurteams Utrecht en vult aan: 'We zien echt dat collectief werken vooral een succes is als we het als collega's op een gelijkwaardige manier oppakken. Dat werkt beter dan wanneer één partij iets heeft ontwikkeld en dat bij de ander neerlegt. We hebben bijvoorbeeld Buurtkoffies in verschillende wijken, waaraan zowel welzijnsorganisatie De Wilg als DOCK en het Buurteam meedoen. Wij zijn zo in de buurt voor snelle doorverwijzing en bieden ook iets voor mensen waarbij individuele hulp is afgerond. Hiermee is gezamenlijk iets gemaakt, waarmee mensen in beeld blijven en elkaar helpen.'

Er zijn meer goede voorbeelden waarop voortgebouwd kan worden. Ook voor mensen voor wie deelname aan collectieve activiteiten niet vanzelfsprekend is. Zoals de aanpak *W in de wijk*, het vervolg op *GGZ in de wijk*. Die werkt aan wijken waar iedereen welkom is, ook mensen met een psychische kwetsbaarheid. Ervaringsdeskundigen, zorg- en welzijnsorganisaties en gemeenten werken samen aan een aanbod met en voor inwoners met een psychische kwetsbaarheid. Coaches uit ggz en welzijn en ervaringsdeskundigen delen hun kennis met vrijwilligers en professionals via de training *Bouwstenen voor een ggz-vriendelijke wijk* of tijdens Q&A-sessies. Ook zorgen zij voor verbindingen tussen inwoners, vrijwilligers, professionals, ondernemers en andere sleutelpersonen in de wijk, voor snelle ondersteuning aan mensen met een kwetsbaarheid. Ervaringsdeskundigen bieden op inloop- en ontmoetingsplekken en via huisbezoek een luisterend oor en proberen situaties bespreekbaar te maken (meer info op [w-indewijk.nl](http://w-indewijk.nl)).

Een voorbeeld is ook het prikkelarme buurthuis De Paraplu in Utrecht, waar ook inwoners met een specifieke ondersteuningsbehoefte vanwege hersenletsel of lichamelijke beperking, aan activiteiten deel kunnen nemen. Waar nodig worden zij daarbij ondersteund door vrijwilligers en professionals. Een aanbod waarvoor inwoners niet eerst een indicatie moeten aanvragen, maar dat voor iedereen beschikbaar is vanuit collectieve middelen.

## Randvoorwaarden voor collectief werken

De deelnemers aan de *Leerkring collectief en preventief werken* benoemden samen wat gemeenten, wijkteams en maatschappelijke organisaties moeten doen om niet incidenteel, maar structureel in te zetten op collectief werken.

1. Zorg voor zicht op veelvoorkomende problematiek en kansen in de wijk.
2. Zorg voor een heldere opdracht vanuit de gedachte 'collectief waar mogelijk, individueel waar nodig' en breng partijen bij elkaar (of geef een van de partijen de ruimte en positie dit te doen).
3. Erken de noodzaak van het inzetten van samenlevingsopbouwers en kwartiermakers en regel dat in.
4. Spreek als partners in de wijk verwachtingen en ambities naar elkaar uit.
5. Benoem met elkaar het gedeeld belang; dat verbindt en activeert.
6. Geef prioriteit aan de opgave in de wijk/het gebied; iedereen maakt tijd vrij.
7. Bouw aan vertrouwen in de samenwerkingsrelatie, dus: investeer, zoek elkaar op, ga samen aan de slag en reflecteer (en blijf dit doen).
8. Waardeer wat jullie met elkaar bereiken, waardeer en steun de kartrekkers.

**Meer info?** Bekijk het digitale magazine *COLLECTIEF* of het artikel *Handvatten voor gemeenten: preventief werken in het sociaal domein* op de Movisie-site. Of benader Silke van Arum ([s.vanarum@movisie.nl](mailto:s.vanarum@movisie.nl)) of Hilde van Xanten ([h.vanxanten@movisie.nl](mailto:h.vanxanten@movisie.nl)).



## De overheid kan niet zonder ervaringskennis

**Als je de mensen die kampen met bestaansonzekerheid niet kent, dan heb je in een democratie een enorm probleem. Dan beslist de meerderheid over mensen die ze niet kennen en die niet mogen meedoen, schrijft Marc Mulder van Movisie.**

Als we het hebben over bestaanszekerheid, dan gaat het erom wat mensen meemaken als zij te maken krijgen met grote onzekerheid in hun bestaan. Wat deze fundamentele onzekerheid betekent voor hun leven en welke invloed bestaansonzekerheid heeft op wie ze zijn en op wie ze kunnen zijn.

Mensen zijn verschillend en niet ieder mens reageert hetzelfde, maar onzekerheid in je bestaan heeft invloed op iedereen die het meemaakt. Als we willen begrijpen wat dit met een mens doet en wat dit met het leven van de mens kan doen, dan zullen we moeten luisteren naar de mensen die dit meemaken of die dit hebben meegemaakt. We zullen moeten weten hoe we beter rekening houden met de gevolgen voor mensen. We zullen moeten leren hoe we dingen anders kunnen organiseren, zodat we de gevolgen van onzekerheid in het bestaan kunnen voorkomen.

### Eigenwaarde en zelfvertrouwen

Door naar hen te luisteren en hun worsteling met het onzekere bestaan te zien, leer je de werkelijkheid van deze mensen kennen. Je ziet de struikelblokken en belemmeringen waar zij mee te maken krijgen. Je ziet de moeite die ze doen, de goede wil, het falen en de veerkracht. Je ziet de hoop en de wanhoop, de kracht en de onderling solidariteit. Je ziet waar uitzichtloosheid ontstaat en waar geloof in de toekomst nog bestaat.

Als je hen kent, dan weet je dat mensen veranderen. Levend onder druk, stress en uitzichtloosheid verdwijnt de eigenwaarde en zelfvertrouwen. Voor hen is het onvoorstelbaar dat de samenleving niet lijkt te weten wat het is om in grote onzekerheid te leven. Nog onvoorstelbaarder is het idee dat men het wel weet, maar dat er gewoon geen aandacht is voor jouw problemen. Het gevoel om erbij te horen en mee te doen in onze samenleving verdwijnt.

Met afstand kijkend naar de problemen van anderen is het makkelijk oordelen. Buitenstaanders zijn een betere arme, een betere werkloze en een betere zieke dan de mensen die het meemaken. Het gaat niet om hoe jij denkt dat je ermee om zou gaan, maar om de volledige realiteit van de mensen die het nu meemaken.

Met het makkelijke oordeel van de buitenstaander ontstaat beeldvorming. Niet langer is de dagelijkse realiteit van mensen bepalend, maar het beeld dat geschetst wordt. Dit beeld wortelt zich in de samenleving naarmate het meer uitgedragen wordt door politiek en wordt nog eens versterkt doordat het de grondslag gaat vormen van beleid.



**Als je mensen leert kennen, leer je dat je dingen op een andere manier moet doen**

### Ervaringsdeskundigen

Dit proces, van beeldvorming op basis van politiek en beleid die niet in overeenstemming is met de realiteit van de mensen waarover het gaat, verergert het gevoel er niet bij te horen. Het versterkt het besef dat je niet meetelt en dat er geen werkelijke aandacht is voor de harde realiteit van leven in bestaansonzekerheid. Als je de mensen die te maken hebben met bestaansonzekerheid niet kent, dan heb je in een democratie een enorm probleem. Dan beslist namelijk de meerderheid over mensen die ze niet kennen en die niet mogen meedoen.

Als je mensen leert kennen, dan kun je leren van wat mensen ervaren en wat dat met hun leven doet. Dan leer je dat je sommige dingen op een andere manier moet doen. Dan weet je wat de meeste aandacht verdient. Dan zie je welke belemmeringen je moet wegnemen. De overheid kan niet zonder de ervaringskennis die je vindt bij ervaringsdeskundigen en mensen die het zelf meegemaakt hebben.

---

**Marc Mulder** is senior ervaringsdeskundige bij Movisie





Dubbelinterview Hanny Heuvelink  
en Ralf Embrechts

# ‘Hopelijk zegt nieuw kabinet: wij zekeren mensen hun bestaan’

Tekst: Paul van Yperen | Foto: MacSiers Imaging

**Quiet Nederland, bekend van de glossy *Quiet 500*, is in veertien gemeenten actief. De Quiet Communities helpen mensen in armoedesituaties van onderop. Een gesprek met medeoprichter Ralf Embrechts en vrijwilliger Hanny Heuvelink over wat deze beweging van nieuwerwetse solidariteit zo succesvol maakt.**

Hanny Heuvelink is vrijwilliger voor de Stichting Quiet en Resto van Harte. Ze werd in 2021 landelijk bekend toen zij op tv vertelde welke vernederingen zij in de bijstand bij de Tilburgse sociale dienst moest ondergaan toen haar stofzuiger kapot ging. Thomas Kampen nam haar verhaal als praktijkvoorbeeld op in zijn Movisie Participatielezing 2021 en het essay *De stofzuiger van Hanny*. Bij Stichting Quiet werkt ze samen met Ralf Embrechts, mede-oprichter en ambassadeur van de stichting. Hij is daarnaast directeur-buurman van de MOM (Maatschappelijke Ontwikkelings Maatschappij). MOM is in 2008 opgericht met als doel om met maatschappelijke organisaties uit Tilburg samen te werken aan vraagstukken in wijken en buurten, zoals het tegengaan van armoede en werkloosheid.

**Hanny, gaat de gemeente sinds de stofzuigeraffaire anders met je om?**

Heuvelink: ‘Onlangs lag weer een aangetekende brief in de bus en moest ik weer van alles insturen. Daar kreeg ik drie dagen de tijd voor en dat was aan het eind van de maand. Als het aan het begin van de maand gebeurt, weet je dat het aan het eind van de maand is opgelost en gaat je uitkering gewoon door. Maar als ze hem aan het eind van de maand bevrozen, dan krijg je je uitkering niet.’

>>

Ik had in juni een ongeluk gehad waarvoor ik een schadevergoeding had gekregen voor mijn elektrische fiets. Dat was 1000 euro. Dat geld is overgemaakt door de verzekering en heb ik meteen bij de fietsenmaker weer betaald. Dus ik had inkomen gehad en dat ook keurig gemeld, maar daar moest ik ook bewijsstukken van laten zien.



## Van vertrouwen word je gezond in je hoofd en kun je beter nadenken

Verder had ik een keer boodschappen gedaan voor Quiet. Die kosten had Quiet teruggestort met de vermelding 'boodschappen'. Dat ging om het bedrag van 19 euro en 11 cent. In de brief van de gemeente stond letterlijk dat ik alle maandafschriften van de laatste drie maanden moest tonen en van elke storting die extra gedaan was door derden moest ik een bonnetje en een briefje hebben plus de reden waarom dat op mijn rekening was gestort. Dat wantrouwen doet echt heel zeer. Ik moet dan met het schaamrood op mijn kaken naar Quiet om een briefje te vragen dat ik inderdaad boodschappen heb gedaan en dat het is teruggestort. Ik ben al niet groot, maar dan word je heel klein.'

▼ *'Ik zie dat hier niet meer alleen mensen met een uitkering komen, maar ook mensen met een baan die armoede is overkomen.'*



Embrechts: 'Dit kwam toevallig zo samen, maar we hadden eerder al een klacht ingediend over die boodschappen. Hanny koopt op weg naar Quiet af en toe wc-papier, schoonmaakmiddel, iets lekkers voor bij de koffie en dat storten we terug op haar rekening. We waarderen dat Hanny dat als vrijwilliger wil doen. Toen zij daar allerlei bewijsmateriaal voor moest aanleveren bij de gemeente, hebben we een klacht ingediend. We hebben een 'repareergesprek' bij de sociale dienst gehad en ze hebben beloofd op een normale manier te gaan communiceren. Ze zouden eerst bellen of een appje sturen. Daardoor was die aangetekende brief ook zo raar. Met een nieuwe consulent hebben we intussen een kennismakingsgesprek gehad en dat lijkt iemand van goede wil.'

### **De V van vertrouwen is één van de kernwaarden van Quiet.**

Heuvelink: 'Door vertrouwen kan iemand groeien. Van vertrouwen word je gezond in je hoofd en kun je beter nadenken. Als ik continu moet bewijzen waarom ik in de bijstand zit en niet werk, waarom ik geen opleiding heb... Dat maakt mij zo klein en dat wil ik niet meer. En ja, ik heb nog steeds die uitkering, geen opleiding en nog steeds geen betaalde baan, maar van wat ik nu doe, word ik zo groot! Dat gun ik iedereen.'

Dat merk ik ook in het belteam van Quiet. Wij bellen *members* (Quiet-leden) op: 'U mag wat op komen halen, u mag uit eten of u mag naar de kapper. En dan merk ik dat mensen, omdat ze mij aan de telefoon krijgen, hun persoonlijke verhalen makkelijker vertellen. Ik kan het probleem niet oplossen, maar ik kan het wel doorgeven, dan pakken we het samen op met de juiste hulpverleners.'

Embrechts: 'Dit is dus de V van verzachten, die geluismomentjes maken voor mensen. We hebben ook de V van vertellen. Dat kunnen we allemaal heel goed. Maar de belangrijkste V is die van Versterken. We merkten dat we een plek nodig hadden in de stad waar mensen konden samenkomen, voor mensen die het goed hebben en mensen die het goed kunnen gebruiken. Toen kregen we van miljonairs wat geld om een pand te huren en om dat warm aan te kleden: een plek van vertrouwen. We begonnen daarmee in Tilburg en in januari 2024 is in Waalwijk de dertiende Quiet Community opgericht. Binnenkort komt Roermond, als veertiende stad.'

### **Hoe gaat dat in zijn werk?**

Embrechts: 'Vaak heeft iemand van een gemeente de Quiet 500 gelezen of een lezing van Hanny of mij gehoord. In Waalwijk waren het een wethouder en een ambtenaar die ons uitnodigden om te komen praten. Ik heb een presentatie gedaan en uitgelegd wat armoede met mensen doet. Een op de vijf mensen weet niet de hulp te vinden die nodig is. Als je het woord toeslag zegt, worden mensen bang vanwege de kindertoeslagaffaire, maar hier helpen mensen elkaar de huurtoeslagen aan te vragen.'

We zijn een verbindende factor tussen de bestaande initiatieven. We zullen nooit een re-integratiebedrijf worden, maar soms vraagt een bedrijf of mensen van Quiet geïnteresseerd zijn in een baan. Of mensen groeien door of helpen elkaar daarin.'

Een mooi voorbeeld is Ringo. Zijn huwelijk met een Poolse liep fout. Een jaar lang heeft hij in het Amsterdamse Bos gewoond en dacht dat zijn leven er niet meer toe deed. Dankzij een mazzeltje kon hij in Tilburg in een kamertje wonen en kwam in contact met Quiet. Hij hielp in dit pand de kabels en dergelijke aan te sluiten. Hij wilde graag buschauffeur worden. We hebben hem in contact met Arriva gebracht en Ringo heeft zelf geregeld dat hij daar stage mocht lopen, en dat hij uiteindelijk zijn busrijbewijs mocht halen. Hij heeft nu een vast contract.'





▲ 'Veel mensen durven ervoor uit te komen dat ze het even minder hebben.'

Heuvelink: 'We hebben trouwens eerst de renovatie van zijn gebit geregeld. Dat zag er niet uit, maar toen hij weer mooie tanden had, zag je hem groeien. Dat herken ik.'

Embrechts: 'Het leuke is dat Ringo nog steeds lid is van onze community, maar nu als sponsor. We kunnen hem bellen als we vervoer nodig hebben.'



Mensen raken verward door de 'Bijstandsbingo', die veelheid aan regelingen en tegelijk die wantrouwende overheid

#### **Wat zien jullie de laatste jaren veranderen onder jullie members?**

Heuvelink: 'Ik zie dat hier niet meer alleen mensen met een uitkering komen, maar ook mensen met een baan die armoede is overkomen. Dat heb ik twee jaar geleden voor het eerst gemerkt toen de energiarmede in beeld kwam. Mensen die werken hebben soms een te hoog inkomen voor allerlei toeslagen. Bij mij in de straat hadden

mensen allebei werk en twee auto's. Zij verloor haar baan en nu hebben ze nog maar één inkomen, maar wel een hypotheek van hier tot Tokio. Ze hebben het ballet en het paardrijden moeten cancelen en gaan nu ook naar de voedselbank.'

Embrechts: 'Ik zie ook dat de schaamte minder is geworden. Veel mensen durven ervoor uit te komen dat ze het even minder hebben. Daarnaast zeggen steeds meer mensen dat ze de overheid niet meer snappen. Twee jaar geleden kregen we energietoeslag. Nu is er weer een energienoodfonds waar mensen aanvragen kunnen doen. Daardoor raken mensen verward. Ik noem dat altijd de 'Bijstandsbingo', die veelheid aan regelingen en tegelijk die wantrouwende overheid.'



Ik durf na meer dan 25 jaar in dit werk te wedden dat de meeste mensen deugen

#### **Wat is je advies aan de overheid?**

Embrechts: 'De ministeriële commissie Sociaal minimum adviseert dat de uitkeringen 200 tot 500 euro omhoog moeten, afhankelijk van de grootte van je gezin. Dan moet je die lokale regelingen alleen in nood gebruiken en ook het minimumloon verhogen, zegt die commissie. Werken moet blijven lonen. Den Haag geeft nu maar een stukje bestaanszekerheid en dat is te weinig. Daardoor moet iedere gemeente bijplussen. Tilburg is nu nog effe een rijke sociale gemeente en heeft het opgetrokken tot 130 procent, maar er zijn buurgemeenten die maar tot 110 procent kunnen gaan omdat ze niet meer hebben.'

Maar het mag toch niet uitmaken waar jouw wieg heeft gestaan? Ik hoop dat een nieuw kabinet zegt: 'Wij zekeren mensen hun bestaan, punt.' Want als je de hele maand bezig bent met vragen als 'heb ik nog wel geld als mijn kinderen een schooltje hebben of iets moeten kopen voor school? Kan ik nog wel de huur of de zorgverzekering betalen?', dan belemmert die stress mensen in hun herstel. Ik hoop dat een nieuw kabinet zegt: we bouwen een nieuw systeem vanuit vertrouwen zonder die malle toeslagen. Ik durf na meer dan 25 jaar in dit werk te wedden dat dan hooguit 5 procent van de mensen iets doet wat niet mag, maar de meeste mensen deugen, echt waar.' Lachend: 'Ik ben een optimist tot in de kist.'

Voor Movisie is bestaanszekerheid een kernkwestie. Één op de vijf Nederlanders voert dagelijks strijd om het bestaan. Een miljoen mensen heeft geen toegang tot de arbeidsmarkt en de verschillen tussen arm en rijk nemen toe. Wat is nodig voor duurzame bestaanszekerheid? Lees het nieuwe dossier *Bestaanszekerheid, meer dan geld* op [movisie.nl](https://www.movisie.nl).

De laatste uitgave van de Quiet 500 is nog steeds te koop via [quiet.nl](https://www.quiet.nl); daar vind je ook meer info over de Quiet Communities, inspiratielezingen en het starten van een Quiet Community, harder nodig dan ooit!



Gerichte woningtoewijzing in Zeist

# Naar een balans van vragende en dragende bewoners

Tekst: Olaf Stomp | Foto: Robert Lagendijk

**Gemotiveerde bewoners huisvesten die iets extra's kunnen brengen voor buurt en wijk. En daarmee een bijdrage leveren aan een betere sociale samenhang. De gemeente Zeist en woningcorporatie Woongroen experimenteren ermee. Movisie onderzoekt het experiment en sprak betrokken bewoners en professionals.**

De aandacht ervoor is een tijd verslapt geweest, maar het streven naar meer gemengde wijken staat weer scherper op het netvlies van beleidsmakers en bestuurders. Daar is ook alle aanleiding toe: in veel wijken met veel sociale huurwoningen zijn bewoners in een kwetsbare positie veelal oververtegenwoordigd. En dat heeft vaak negatieve gevolgen voor het leefklimaat in deze buurten. Minder betrokkenheid met het woongebouw en burensamenleving, minder zelfredzaamheid en meer vereenzaming.

## Opmerkelijk experiment

Om een bijdrage te leveren aan de oplossing van dit probleem, startte de gemeente Zeist samen met woningcorporatie Woongroen en welzijnsorganisatie MeanderOmnium in 2021 met een opmerkelijk experiment: gerichte woningtoewijzing. Woningzoekenden die zich bereid tonen om vrijwilligerswerk te verrichten dat ten goede komt aan bewoners van de L-flat in Vollenhove en de buurt, krijgen voorrang. Dit geldt voor een deel van de woningen die vrijkomen.

'Het zijn eigenlijk dertien straten boven op elkaar', typeert Hans Goorhuis de L-flat die bewoners herbergt van ongeveer zeventig nationaliteiten. Goorhuis is Programmamanager Vollenhove Vooruit. 'Het is een klein dorp op zich met 728 woningen in één gebouw, waar veel mensen in anonimiteit kunnen wonen en aan het overleven zijn. Het zijn sociale huurwoningen met een relatief lage huur. De doorlooptijd van woningwisselingen was best hoog. Het is een complex woongebouw, maar ook wel een heel bijzondere omgeving om te zijn.'

Zeist begon in december 2021 met het experiment gerichte toewijzing voor de L-flat (zie kader). Tot en met het derde kwartaal van 2023 zijn er 35 woningen gericht toegewezen. Najaar 2023 is gestart met de evaluatie van dit experiment.

◀ *Bewoner Stefanie de Cuba levert een actieve bijdrage aan het verbeteren van de leefbaarheid in de L-flat in Zeist.*

### Slecht imago

Het leefklimaat in De L-flat had een slecht imago. Maar dat klopt niet meer met hoe het nu is, constateren de opstellers van de woonadvertentie voor het gerichte toewijzen van woningen. Er zijn mooie initiatieven en er gebeuren veel positieve dingen. Bewoners zetten zich gevraagd en ongevraagd in voor hun burens en de buurt. Deze burens en de buurt reageren hier positief op en doen mee aan de opgezette activiteiten. De leefbaarheid in de buurt wordt op een positieve manier vormgegeven.

Een van de bewoners die een actieve bijdrage levert aan het verbeteren van die leefbaarheid is Stefanie de Cuba. Ze woont nu drie jaar in de L-flat. Eerst woonde ze er samen met haar vriend in een appartement, maar toen de relatie strandde, moest ze na anderhalf jaar op zoek naar andere woonruimte. Ze heeft het naar haar zin in de L-flat. Ze hoorde van bewoners de negatieve verhalen, maar is er volgens haar komen wonen toen de situatie begon te verbeteren. Ze is blij met de ruimte en het wonen met veel groen eromheen. 'En de diversiteit vind ik ook een kracht. Hoeveel verschillende soorten werelden hier samenkomen, vind ik bijzonder, boeiend en leuk.'



Leuk idee om je op die manier nog meer thuis te voelen in je wijk

De Cuba meldde zich aan voor gerichte toewijzing en kon, nadat ze door de ballotage kwam, daarna alsnog blijven. Met zingevingsactiviteiten voor medebewoners en andere activiteiten zet ze zich volop als vrijwilliger in. 'Natuurlijk, ik was allereerst vooral op zoek naar een woning', stelt De Cuba eerlijk. 'Ik denk dat ik anders minder snel geneigd was om hier vrijwilligerswerk op te pakken. Maar ik vond het tegelijkertijd een heel leuk idee om op die manier je nog wat meer thuis te voelen in je eigen wijk. Door mensen te kennen, door contact te maken. Dus dat effect van vrijwilligerswerk vond ik wel aantrekkelijk.'

### Vallen en opstaan

Brenda Emmen is sociaal werker Maatschappelijke Ondersteuning bij de welzijnsstichting MeanderOmnium. Ze is behalve lid van de toewijzingscommissie (zie kader) ook voor betrokken actieve bewoners beschikbaar voor advies en hulp bij het opzetten van bewonersactiviteiten. Als aanspreekpunt koppelt ze mensen bijvoorbeeld aan het sociaal netwerk in de wijk, zoals medebewoners, ondernemers, beroepskrachten en sociale partners.



Mensen weten te bereiken is een vak

Het is vooral faciliteren wat Emmen doet voor de actieve bewoners. 'We schrijven geen activiteiten dwingend voor.' Anderzijds is het ook niet zo dat je in een gespreid bedje terecht komt en je in de snoepwinkel kunt kiezen wat je zelf leuk vindt. Het gaat om de wijk.'

De Cuba beaamt dat. Bovendien is 'mensen weten te bereiken' een vak, zegt de L-flat-bewoner. 'Een expertise die wij ook niet per se allemaal al hebben. Er zijn activiteiten die nog niet lopen. 'We hadden op een gegeven moment een voorleesuurkje voor kleine kinderen. Nou, daar kwam niemand op af. Soms is dat een beetje demotiverend voor vrijwilligers, dat ze

dingen opzetten en er niemand komt.' Volgens Goorhuis is het niet erg dat het een proces is met vallen en opstaan. 'Laatst hadden de vrijwilligers bij de Burendag actieve vrijwilligersorganisaties in de buurt niet uitgenodigd. Die zeiden: 'We weten van niets.' Laat ze het met elkaar ontdekken. Uiteindelijk gaat het om de bewoners. Recent organiseerden ze een voetbaltoernooi en er kwam niemand. Als ze de jongerenwerker erbij hadden betrokken, dan was het druk geweest.'

### Betekenisvol contact

De hamvraag is natuurlijk of betekenisvol contact in en om de L-flat is toegenomen sinds het experiment. De Cuba vindt de sfeer in ieder geval heel erg verbeterd. Er is meer betrokkenheid met en tussen de overige bewoners door al die activiteiten. En het contact met alle actievelingen vindt ze ook erg leuk. 'Maar ik vind het moeilijk om te zeggen of de verbeterde sfeer in de flat alleen met gericht toewijzen samenhangt. Er zijn ook renovaties geweest en die hebben ook een positief effect gehad.' Twee jaar is nog te kort om te zeggen of dit een succes is of niet, stelt Emmen. Ze hoopt in elk geval dat het experiment een vervolg krijgt. En zelfs breder in Vollenhove en in Zeist wordt ingezet. 'Dan krijg je een rimpeleffect.'

### Meer lezen?

Kijk op [movisie.nl](https://www.movisie.nl) voor het rapport dat Movisie uitbracht over gericht toewijzen in Zeist.

## Hoe werkt gericht toewijzen in Zeist?

Geïnteresseerde kandidaten melden zich aan via Woningnet. Daar kunnen ze een motivatieformulier invullen en na briefselectie worden zij mogelijk uitgenodigd voor een intakegesprek. Het inkomen van de kandidaten moet passend zijn bij de hoogte van de huur. Het gaat om sociale huurwoningen.

De selectie van de kandidaat gebeurt door een toewijzingscommissie, bestaande uit medewerkers van Woongoed Zeist, een medewerker van MeanderOmnium en een bewoner uit het Huurdersplatform, de huurderorganisatie van Woongoed Zeist/Woongroen.

De volgorde van toewijzing:

1. Woningzoekenden die gemotiveerd invulling geven aan 'het goede buur' zijn. Uit de motivatie van de woningzoekende moet blijken welke bijdrage hij/zij wil leveren aan versterking van de buurt en de huidige bewoners.
2. Bij gelijkwaardige motivatie en geschiktheid hebben woningzoekenden met een economische of maatschappelijke binding aan Zeist voorrang.

In het huurcontract wordt opgenomen dat de woning is toegewezen op basis van motivatie om bij te dragen aan de buurt en haar bewoners en dat de huurder hier gemiddeld tien uur per maand tijd aan besteedt.

## Integraal SamenlevingsAkkoord

# Betrek burgers bij keuzen voor een vergrijzende samenleving

**Vergrijzing gaat iedereen aan. Daarom moet er een Integraal SamenlevingsAkkoord (ISA) komen, dat verder kijkt dan alleen naar de ouderenzorg en de betaalbaarheid daarvan. Dit bepleiten vertegenwoordigers van diverse partijen die verenigd zijn in Ouder Worden 2040.**

Tekst: Janny Bakker-Klein, Erwin Bleumink, Lea Bouwmeester, Pieter Hilhorst, Philip Idenburg, Michel van Schaik, Anneke Westerlaken

De vergrijzing komt niet als een verrassing. Demografische ontwikkelingen laten zich vrij goed voorspellen. Zo is de verwachting dat in 2040 het aantal 80-plussers is verdubbeld ten opzichte van 2019. Het gaat om 1,7 miljoen 80-plussers. De vergrijzing en de daaraan gekoppelde druk op de samenleving, ondersteuning en zorg dwingen tot fundamentele keuzen.

### Samenleving moet het doen

In navolging van eerder verschenen rapporten van onder andere de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) stelde het in 2023 verschenen IBO-rapport met de veelzeggende titel *Niets doen is geen optie*, dat de keuze is om óf de aanspraken op zorg te verminderen óf de eigen bijdrage voor de zorg te verhogen en dat het heel waarschijnlijk allebei moet. Omdat politici hierin niet het voortouw blijken te willen nemen, moet de samenleving het zelf doen. Tenslotte is de vergrijzing bij uitstek een samenlevingsvraagstuk.

Daarom pleiten wij voor een Integraal SamenlevingsAkkoord (ISA). Zo'n akkoord gaat over veel meer dan alleen de ouderenzorg en de betaalbaarheid daarvan. De vergrijzing gaat namelijk iedereen aan.



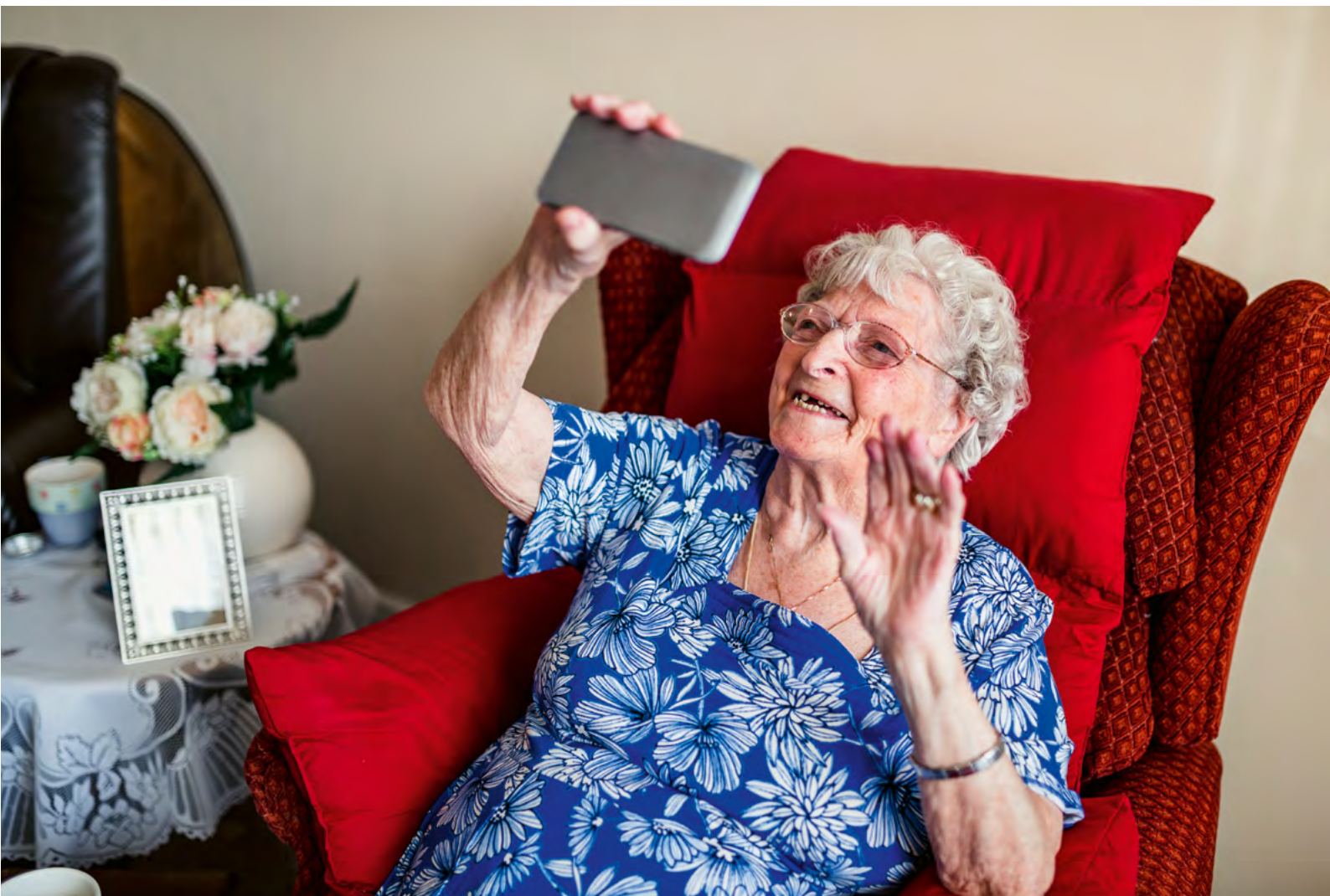
Een vergrijzende samenleving vergt minstens zo'n grote transformatie als de energietransitie

In een vergrijzende samenleving hebben werkgevers te maken met een relatief krimpende beroepsbevolking en door de bank genomen oudere werknemers, die ook vaker mantelzorg verrichten. Steeds meer ouderen zullen meerdere chronische aandoeningen

hebben, wat vraagt om een ander type zorg. Veel ouderen zullen alleenstaand zijn en de eenzaamheid zal toenemen. Dat vraagt om een andere visie op welzijn en gemeenschapsvorming. Een vergrijzende samenleving vergt minstens zo'n grote transformatie als de energietransitie. Het vereist dat we opnieuw nadenken over hoe we willen wonen, werken, participeren, recreëren en vooral... hoe we willen (samen)leven.

### Vitale gemeenschappen

Een Integraal SamenlevingsAkkoord moet zich richten op een alternatief voor de automatische en ongebreidelde groei van de ouderenzorg. Dat alternatief is niet dat ouderen dan maar een groter beroep moeten doen op hun familie en burens. Tenslotte zijn heel veel mantelzorgers nu al overbelast. De opgave voor de ondersteuning van ouderen moet veel breder worden gedeeld en kan ook veel innovatiever worden vormgegeven. Dat vergt vitale gemeenschappen. Het betekent bijvoorbeeld



dat er veel meer geclusterde woonvormen moeten komen waarbij bewoners voorzieningen delen en bereid zijn om naar elkaar om te zien.

Een belangrijk inzicht voor een Integraal SamenlevingsAkkoord is dat de problemen van de zorg niet alleen binnen de zorg kunnen worden opgelost. Het gaat bijvoorbeeld om flexibele arbeidstijden voor mantelzorgers. Of het beschikbaar maken van vermogen in pensioenen om woningen levensloopbestendig te maken.

Ook kan individualisering van de AOW (waarbij het niet uitmaakt of je alleen of samen woont) een bijdrage leveren aan de vermindering van de woningnood en aan de vermindering van de eenzaamheid.

#### Samenhangende voorstellen

Een Integraal SamenlevingsAkkoord is geen akkoord zoals IZA (Integraal ZorgAkkoord) of het GALA (Gezond en Actief Leven Akkoord). Het is geen bestuurlijke overeenkomst tussen gevestigde organisaties.

Het is juist nodig dat burgers, jong en oud, met elkaar spreken over de gevolgen van de vergrijzende samenleving. Dat betekent dat er landelijk en in gemeenten en buurten een maatschappelijke dialoog moet worden gevoerd over zo'n Integraal Samenlevings-Akkoord. Deze maatschappelijke dialoog leidt niet tot bestuurlijke besluiten. Wel tot samenhangende voorstellen waar het bestuur dan besluiten over kan nemen. De basis voor een dergelijk akkoord is inmiddels in de afgelopen drie jaar gecreëerd binnen het Ouder Worden 2040-programma en -beweging. Een beweging die met een breed palet aan partijen een agenda opstelt voor de ouder wordende samenleving. Het is een beweging van burgers en ministeries, publieke en private partijen, wetenschappelijke experts en maatschappelijke initiatiefnemers.

De meerwaarde van zo'n maatschappelijke dialoog en gedragen transformatie-agenda is dat in samenwerking met alle partijen burgers oplossingen kunnen worden >>

## Ouder Worden 2040

Ouder Worden 2040 is een landelijke beweging waarin diverse partijen samenwerken om een maatschappelijk gedragen visie te realiseren voor de toekomst van het ouder worden in Nederland. Veel strategische beslissingen en innovaties, bijvoorbeeld op het gebied van wonen en zorg, maar ook op het gebied van werk, leefomgeving of technologie, vragen een langetermijnhorizon. Voor de brede maatschappelijke dialoog maakt Ouder Worden 2040 gebruik van toekomstscenario's, om het voorstellingsvermogen te verruimen en te kunnen verkennen welke nieuwe antwoorden mogelijk en wenselijk zijn.

aangedragen die dwars door verschillende beleidsdomeinen gaan en passend zijn voor die regio/stad/dorp/wijk.

### Doe-coalities

Zo kan het op lokaal niveau gaan over voorrang bij de verdeling van bouwlocaties aan geclusterde woonvormen, omdat dit zowel een bijdrage levert aan een vitale gemeenschap, maar ook omdat zo voor starters de kansen op een woning groter worden. Elke oudere die verhuist, leidt gemiddeld tot 3,5 verhuisbewegingen. Het kan gaan over afspraken waarbij gestimuleerd wordt om woningaanpassingen die nodig zijn voor de energietransitie te koppelen aan woonoplossingen die passen bij de levensloop. Het kan ook gaan om andere invulling van aanbestedingen in de thuiszorg, omdat een wildgroei van aanbieders een goede samenwerking belemmert tussen instanties die betrokken zijn bij kwetsbare thuiswonende ouderen. Het kan gaan over afspraken met winkeliers en horecaondernemers om meer ontmoetingsmogelijkheden te organiseren. En het mooie is dat er al een eindeloze hoeveelheid aan inspirerende voorbeelden is. Binnen Ouder Worden 2040 worden dit zogenaamde 'Doe-coalities' genoemd, die soms door burgers zelf en soms door samenwerking van maatschappelijke en

private partijen met betrokkenheid van burgers zijn opgezet.

### Landelijk niveau

De maatschappelijke dialoog op landelijk niveau kan onder andere gaan over vereenvoudiging van de stelsels, waardoor mensen beter weten waar ze aan toe zijn. En waardoor het makkelijker wordt om samen te werken over de grenzen van domeinen: bijvoorbeeld het medische en sociale domein. Het kan gaan over wenselijke afspraken in CAO's over een betere werk-zorgbalans voor werknemers met afhankelijke naasten. Het kan gaan over het veranderen van de regels voor pensioen zodat mensen makkelijker af en aan kunnen werken na hun pensionering. Het kan gaan over een sociale dienstplicht, maar dan niet voor jongeren, maar voor gepensioneerden.



Er valt best wat te zeggen voor verhoging van de eigen zorgbijdrage in de laatste levensfase

In de maatschappelijke dialoog komen ook de moeilijke keuzen aan bod die, zoals de WRR in haar rapport *Kiezen voor houdbare zorg. Mensen, middelen en maatschappelijk draagvlak* (rapport nr. 104, 2021) benoemde, direct verbonden zijn aan een ouder wordende samenleving. Zo valt er best wat te zeggen voor het verhogen van de eigen bijdrage voor de zorg in de laatste levensfase. De bijdrage kan worden geïnd na overlijden, zodat die in mindering wordt gebracht op de erfenis. Alleen worden die onderwerpen niet besproken met een louter financieel doel (betaalbaarheid van de zorg), maar zijn ze een onderdeel van een grotere vraag: hoe maken we van een vergrijzende samenleving een leefbare samenleving?

### Zoveel mogelijk partijen

Juist omdat moeilijke keuzen onvermijdelijk zijn, is het van belang om veel organisaties (niet alleen uit de zorg, maar ook woningcorporaties, werkgevers, banken en bewonersorganisaties) daarover te laten meepraten en meebeslissen. Zo wordt voorkomen dat de transitie naar een leefbare vergrijzende samenleving uit angst voor pijnlijke maatregelen wordt uitgesteld tot het te laat is. Het is daarom zaak dat gemeenten en Rijk verdergaan waar Ouder Worden 2040 mee is begonnen, zodat we ons niet laten verrassen door wat zo goed te voorspellen is. Daar maken wij ons sterk voor, omdat het uiteindelijk ook voor ieder van ons onze eigen toekomst betreft!

## Doe-coalities

De uitdagingen in een ouder wordende samenleving vragen om regionale samenwerking van alle betrokken partijen. Doe-coalities en burgerinitiatieven kunnen elkaar versterken. Doe-coalities zijn regionale of lokale samenwerkingsverbanden van mensen en organisaties die domeinoverstijgend bezig zijn met het transformeren van zorg en ondersteuning naar een vitale gemeenschap.

Een voorbeeld van een Doe-coalitie is De Friese Preventieaanpak. Daarin hebben alle achttien Friese gemeenten, GGD Fryslân, verzekeraar De Friesland en diverse (kennis)organisaties elkaar gevonden. Bij Doe-coalitie Vitaal Twente werken zorgpartijen, bedrijven, onderwijsinstellingen, overheid en zorgverzekeraar aan technische vernieuwing. Met als doel om op een slimmere manier te werken aan een gezonder Twente. Een van de andere voorbeelden vind je in Den Haag. De doe-coalitie Gezond & gelukkig Den Haag verbindt er het medisch en sociaal domein met elkaar. Diverse organisaties en burgerinitiatieven hebben zich aangesloten om te streven naar het bieden van duurzame medische en sociale zorg, het voorkomen van gezondheidsproblemen door vroege signalering, het beheersen van de kosten én zorgen voor voldoende en gemotiveerde zorg- en welzijnsmedewerkers.

Meer informatie vind je op de website [ouderworden2040.nl](http://ouderworden2040.nl)

---

Namens Ouder Worden 2040: Janny Bakker-Klein (Movisie), Erwin Bleumink (Vilans) Lea Bouwmeester (Federatie voor Gezondheid), Pieter Hilhorst (Raad voor Volksgezondheid & Samenleving/Ben Sajet Centrum), Philip Idenburg (Be Bright), Michel van Schaik (Rabobank), Anneke Westerlaken (Actiz).



## Bredere lhbtqiqa+ monitor noodzakelijk

**Periodiek monitoren hoe het ervoor staat met de emancipatie en acceptatie van de regenbooggemeenschap in Nederland. Dat is cruciaal, onder meer om te weten welke inclusiemaatregelen nodig zijn. Vanaf 2024 verzorgt Movisie de periodieke monitor van de brede lhbtqiqa+ groep.**

Regenboogvlaggen die worden vernield, fysiek en verbaal geweld tegen lhbtqiqa+ inwoners, agressieve bejegening van dragqueens. Geregeld wordt Nederland opgeschrikt door incidenten waarbij lhbtqiqa+ inwoners slachtoffer zijn van discriminatie. Maar hoe staat het er werkelijk voor met de acceptatie en emancipatie van de regenbooggemeenschap in ons land? Welke onderliggende trends tekenen zich in de loop der jaren af?

Dankzij periodiek onderzoek is daar behoorlijk goed zicht op. Zo leren eerdere metingen van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) dat inwoners van Nederland de afgelopen vijftien jaar positiever zijn gaan denken over homoseksuele en biseksuele personen. Tegelijkertijd blijkt dat de acceptatie de laatste jaren stagneert en sinds 2017 iets afneemt. Belangrijk inzicht dat grond is voor beleidsmaatregelen van landelijke en gemeentelijke overheden. Bevordering van inclusie en maatregelen tegen discriminatie zijn nog steeds hard nodig.

### Bredere groep monitoren

In de eerdere LHBT Monitor 2022 van het SCP stond vooral de positie van homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuele personen centraal. Er is echter meer nodig, want de positie van transgender personen, interseks personen, non-binaire personen, asexuele personen, bi+ personen, lhbtqiqa+ personen van kleur en lhbtqiqa+'ers met een beperking bleef onderbelicht. Terwijl de inclusie van juist deze groepen nog veel te wensen overlaat.

Movisie organiseert vanaf 2024 de monitor samen met onderzoeksbureau Panteia en Ipsos I&O en zal de monitor doorontwikkelen en verbreden. Dat moet een specifiek beeld opleveren van de positie van de diverse groepen binnen de brede regenbooggemeenschap. De monitor kan zo handvatten bieden voor gericht beleid en zal meer recht doen aan de uiteenlopende ervaringen van lhbtqiqa+ personen zelf.



**Bevordering van inclusie en maatregelen tegen discriminatie zijn nog steeds hard nodig**

### Expertise Movisie

Dat Movisie de periodieke lhbtqiqa+ monitor organiseert, is een logische stap. De afgelopen vijftien jaar ontwikkelde de organisatie zich tot hét kennisinstituut op het gebied van lhbtqiqa+ vraagstukken. Movisie deed talrijke onderzoeken naar wat werkt bij de inclusie van lhbtqiqa+ personen, publiceerde handreikingen over een breed scala aan onderwerpen, van bi+ tot regenboogouderschap en bijvoorbeeld discriminatie in de sport.

In het kader van het regenboogbeleid faciliteert Movisie de regenboogsteden met kennis en stimuleert het hun samenwerking met maatschappelijke organisaties zoals belangenverenigingen om de positie van lhbtqiqa+ personen te versterken.

---

**Karijn van den Berg** is senior onderzoeker bij het team Leefbaarheid bij Movisie







Wat werkt bij de komst van een opvanglocatie voor asielzoekers?

# Gemeenten aan zet: samenwerken met inwoners

Tekst: Romy Santpoort

**Het realiseren van opvangplekken voor asielzoekers is voor veel gemeenten een uitdaging. Hoe kun je inwoners goed informeren en betrekken bij de komst van een opvanglocatie? Lessen uit Oss en Het Hogeland: 'Vrijwilligers zien we als ambassadeurs in hun buurt.'**

In Oss werkt de gemeente samen met burgerinitiatief Stichting Thuis in Oss aan de opvang van asielzoekers. MOVISIES sprak met Angelo Schuurmans, oprichter van de stichting, en met Hanny van de Moosdijk, projectleider bij de gemeente over de waarde van nauwe samenwerking met inwoners bij het organiseren van opvang voor asielzoekers.

## Duizenden likes

Stichting Thuis in Oss begon in 2016 als burgerinitiatief en was een positieve reactie op de weerstand tegen de komst van een opvanglocatie voor asielzoekers in de gemeente. Angelo Schuurmans startte de Facebook-pagina 'Oss verwelkomt vluchtelingen' en verzamelde binnen een paar dagen duizenden likes. Al snel ontstond de stichting en binnen een jaar was er een groep van zo'n 130 vrijwilligers aan de stichting verbonden.



Omdat het een burgerinitiatief is, kwam de energie ook echt uit inwoners zélf

In de eerste jaren organiseerde de stichting ontmoetingen tussen vluchtelingen en inwoners van de gemeente. Toen er in maart 2023 op stel en sprong opvang nodig was voor Oekraïense vluchtelingen, kwam de gemeente al snel bij Stichting Thuis in Oss uit om de opvang te organiseren. >>

◀ In Het Hoge Land regelde de gemeente kinderopvang en onderwijs. Daarnaast zijn er groepen inwoners geweest die spullen en activiteiten hebben georganiseerd.



## Wat werkt bij het informeren en betrekken van inwoners?

In 2023 sprak Movisie met communicatiemedewerkers en projectleiders van zes gemeenten (Amsterdam, Arnhem, Deventer, Harderwijk, het Hogeland en Oss) over het informeren en betrekken van inwoners bij de komst van een opvanglocatie voor asielzoekers. Op basis van de ervaringen van deze gemeenten kwam Movisie tot vijf handvatten voor de toekomst.

1. Tijdige en duidelijke informatie helpt om keuzen rondom de opvang van asielzoekers uit te leggen.
2. Eerlijkheid en transparantie dragen bij aan meer vertrouwen en begrip bij inwoners.
3. Luisteren naar inwoners en samen met hen zoeken naar oplossingen is belangrijk om opvang goed te laten verlopen.
4. Humanitaire framing en taalgebruik waarin hulp aan mensen in een kwetsbare positie centraal staat, helpen om draagvlak bij inwoners te vergroten.
5. Samenwerken met inwoners, lokale organisaties en vrijwilligers zorgt voor een goede verbinding tussen de gemeente, omwonenden en bewoners van de opvanglocatie.

Van de Moosdijk: 'Inmiddels had Thuis in Oss wel bewezen om samen met inwoners dingen voor elkaar te kunnen krijgen. Omdat het een burgerinitiatief is, kwam de energie ook echt uit inwoners zélf. Dat zorgde voor veel vertrouwen in de stichting.' Gemakkelijk was het organiseren van de opvang niet. Schuurmans: 'Tot die tijd had de stichting alleen nog activiteiten voor asielzoekers en statushouders georganiseerd. We hebben meteen ja gezegd en op zondagavond een plan geschreven.'

Samen met de gemeente werd een geschikt pand, een voormalig belastingkantoor, gevonden en ingericht. Met de inzet van vrijwilligers van de stichting en donaties van inwoners lukte het om in korte tijd genoeg slaapplekken te realiseren.

### Positieve verhalen

Samen communiceerden de gemeente en Stichting Thuis in Oss met omwonenden van de opvanglocatie. De gemeente stelde een communicatieteam samen dat regelmatig nieuwsbrieven uitbrengt. Voor informatie over de opvang werd een website gemaakt en inwoners konden met vragen over de opvanglocatie bellen naar een speciaal en goed bereikbaar telefoonnummer. De lijn in de communicatie draaide om duidelijkheid en richtte zich op de feiten. Dat was vooral belangrijk toen er vanuit het COA (Centraal Orgaan opvang asielzoekers) de vraag kwam of er ook een bredere groep asielzoekers kon worden opgevangen, die inmiddels al onderweg was per bus. 'De boodschap was toen: die bus is hier

aangekomen en we moeten daar gewoon iets mee', zegt Van de Moosdijk. Dat werd goed ontvangen door omwonenden.



Het verhaal van vrijwilligers werkt veel beter dan wanneer de gemeente dat verhaal vertelt

De groep vrijwilligers, verbonden aan Thuis in Oss, hebben een belangrijke rol in de communicatie over de opvang. Schuurmans: 'Die vrijwilligers zien we als ambassadeurs voor de opvang in hun eigen buurt. Zij vertellen positieve verhalen en hebben een goed beeld van hoe de opvang eruitziet. Dat werkt veel beter dan wanneer de gemeente dat verhaal vertelt.'

### Van actiecomité tot klankbordgroep

De noodopvanglocatie in het oude belastingkantoor sluit per oktober 2024. Daarna verhuist de groep mensen, voornamelijk gezinnen, naar een nieuwe locatie die wordt gebouwd en opvang zal bieden aan vijfhonderd mensen. Van de Moosdijk: 'Toen de nieuwe locatie bekend werd, merkten we dat omwonenden van die locatie minder enthousiast waren. Ze hadden zorgen over de komst van zo'n grote locatie. Er werd een actiecomité opgericht door omwonenden en protest gevoerd.' De gemeente organiseerde bewonersavonden waar uitvoerders en bestuurders in gesprek gingen met inwoners over hun zorgen. Daar bleek dat de meeste inwoners niet tegen de komst van asielzoekers waren, maar zich zorgen maakten over bijvoorbeeld de waarde van hun huis en de verkeersveiligheid in de buurt. Tijdens die avonden bleek ook dat inwoners mee wilden denken en veel ideeën hadden over de nieuwe locatie. Er werd een klankbordgroep ingericht waar elke inwoner zich bij kon aansluiten. Ook leden van de actiegroep sloten zich aan. De klankbordgroep bestaat uit ongeveer dertig omwonenden die meedenken over aanpassingen aan het nieuwe gebouw. Er is gesproken over beveiliging en verkeersveiligheid. Maar de groep denkt ook mee over hoe de toekomstige bewoners van de opvang zo snel mogelijk deel van de buurt kunnen worden.

De klankbordgroep heeft volgens Van de Moosdijk en Schuurmans bijgedragen aan draagvlak bij inwoners. Tijdens bijeenkomsten kregen zij de kans hun zorgen te delen. Er werd naar hun zorgen geluisterd en echt iets met hun ideeën gedaan. Schuurmans: 'We hebben de klankbordgroep ook uitgenodigd op de oude locatie, om kennis te maken met de bewoners. Dat zie ik als een belangrijk omslagpunt: mensen zagen dat het allemaal gaat over gewone gezinnen die een goede plek nodig hebben.' Uiteindelijk heeft de klankbordgroep zelfs nieuwe vrijwilligers voor Thuis in Oss opgeleverd.

### Evacuaties uit Afghanistan

Toen in augustus 2021 een grote groep evacués uit Afghanistan naar Nederland vluchtte, stelde het ministerie van Defensie vijf locaties beschikbaar om hen op te vangen. Één daarvan was de Willem Lodewijk van Nassaukazerne in Zoutkamp, in de Groningse gemeente Het Hogeland. Dat was voor de gemeente het begin van het bieden van opvang aan verschillende groepen asielzoekers.

De opvang van de groep Afghaanse evacués is nooit een probleem geweest in de gemeente, vertelt Marianne Waterman. Zij is projectleider namens de gemeente. 'Iedereen zag de beelden van de evacuaties in Afghanistan. Mensen die in een vliegtuig probeerden te springen. We gingen ervanuit dat ze allemaal een status zouden krijgen als ze eenmaal in Nederland zouden komen wonen. Ik heb toen geen enkele wanklank gehoord.'

Ook de locatie speelde een rol: er waren maar weinig directe omwonenden. Voor de mensen uit Afghanistan was het eerst wel wennen en was de ligging zo ver buiten het dorp niet ideaal. De gemeente heeft kinderopvang en onderwijs geregeld. Daarnaast zijn er groepen inwoners geweest die spullen en activiteiten hebben georganiseerd.

### Kazerne weer nodig

Na een jaar had Defensie de kazerne weer nodig en heeft de gemeente twee locaties met tijdelijke containerwoningen geopend in het nabijgelegen Winsum en Uithuizen. De gemeente koos bewust voor twee locaties die elk 250 mensen konden huisvesten. Zo stond de schaal van de opvanglocaties beter in verhouding met de omvang van de dorpen. De gemeente organiseerde een bewonersavond en stuurde aan omwonenden een uitnodigingsbrief. Waterman: 'Daar

was de opkomst heel laag, misschien vond iedereen het wel prima. Dat kwam omdat het een groep mensen was die al in onze gemeente woonde. De kinderen gingen hier al naar school.'

Na een aantal maanden bleek dat de Afghaanse groep al vrij snel een verblijfsstatus én een woning toegewezen kreeg in Nederland. Zo kwam er woonruimte vrij in beide tijdelijke opvanglocaties. Tegelijkertijd was er landelijk een groot tekort aan opvangplekken voor asielzoekers. Na gesprekken tussen het COA en de gemeente besloten beide partijen ook gezinnen met een verblijfsstatus uit andere landen op te vangen in de twee opvanglocaties.



### Waarom wist ik hier maar zo kort van tevoren van?

'We wilden ons blijven richten op gezinnen, omdat we ruim plek hadden voor kinderen op onze scholen en zoveel activiteiten hadden voor gezinnen. Dat hadden we nu net zo goed geregeld samen', zegt Waterman.

Later werd er ook besloten een kleine groep alleengaande asielzoekers op te vangen.

### Onvrede over de aanpak

Het besluit om ook andere groepen asielzoekers op te gaan vangen, deelde de gemeente steeds per brief en tijdens bewonersavonden. Tijdens deze avonden merkte Waterman dat inwoners vooral last hebben van gemaakte fouten of niet-nagekomen afspraken uit het verleden. Zo bleek al snel dat het niet altijd gelukt was de juiste groep omwonenden uit te nodigen.

In de eerste instantie, bij de komst van de twee locaties, was een kleine groep omwonenden uitgenodigd om de bewonersavonden kleinschalig te houden. Daarover ontstond onvrede: waarom ben ik toen wel uitgenodigd en mijn buurman niet? Waarom wist ik hier maar zo kort van tevoren van? In Uithuizen speelde nog mee dat op vrijwel dezelfde locatie eerder een asielzoekerscentrum (azc) had gestaan. De toenmalige burgemeester beloofde dat daar geen azc meer zou komen. Daar moest de gemeente nu op terugkomen. Verder speelt in Het Hogeland ook de aardbevingsproblematiek en het versterken van woningen een

belangrijke rol, waardoor veel inwoners het vertrouwen in de overheid zijn verloren.



### Mijn naam, e-mailadres en telefoonnummer zijn bij iedereen bekend

Waterman: 'Die onvrede ging vooral over hoe wij het als gemeente hadden aangepakt. Sommigen vonden de aantallen te groot. Of mensen gaven aan dat eerder gemaakte beloften van andere gemeenten of afdelingen niet zijn nagekomen. Daar houden mensen negatieve gevoelens aan over. Over de inhoudelijke kant, het verbreden van de doelgroep, daar had niemand echt problemen mee.'

### Geen schermen of presentaties

De gemeente nodigd nu stevast een brede groep inwoners uit voor bewonersavonden, waar activiteiten met bewoners van de opvanglocaties én zorgen van omwonenden worden besproken. Tijdens de avonden is altijd iemand van het COA en de burgemeester of verantwoordelijke wethouder aanwezig om keuzen uit te leggen en zorgen weg te nemen. De bewonersavonden en het contact met omwonenden is zo laagdrempelig mogelijk.

Waterman: 'We werken dan niet met schermen of presentaties. We geven informatie, luisteren naar omwonenden en gaan met elkaar in gesprek. Mijn naam, e-mailadres en telefoonnummer zijn bij iedereen bekend. Ik probeer het zo gemakkelijk mogelijk te maken voor inwoners om met een vraag of zorg naar me toe te komen.'

---

**Meer lezen?** Kijk op [movisie.nl/inwoners-betrekken-asielopvang-wat-werkt](https://www.movisie.nl/inwoners-betrekken-asielopvang-wat-werkt)

Alliantie Verandering van Binnenuit

# Samen tegen eengerelateerd geweld en voor lhbtqia+ acceptatie

Tekst: Paul van Yperen | Foto: Mladen Pikulić

**Met de succesvolle Alliantie Verandering van Binnenuit maken Mustafa Ayranci en Fatma Özgümüs taboes als lhbtqia+ acceptatie en eengerelateerd geweld bespreekbaar. En ze bieden tegenwicht tegen de conservatieve propaganda van de Turkse president Erdoğan. Wat motiveert hen en wat zien zij veranderen?**

Sinds 2018 werkt de Alliantie Verandering van Binnenuit aan gelijkheid, veiligheid en acceptatie van vrouwen en lhbtqia+ personen. Ze richt zich op gesloten gemeenschappen in onze samenleving. De alliantie is een samenwerking tussen het Consortium Zelfbeschikking van organisaties voor en door mensen met een migranten- of vluchtelingenachtergrond, Movisie en LCC+ (voor lhbt christenen). Mustafa Ayranci van de Turkse Arbeidersvereniging in Nederland (HTIB) en Fatma Özgümüs van Vluchtelingen Organisaties Nederland (VON) zetten zich al veertig jaar samen in voor de emancipatie van migranten en vluchtelingen in Nederland.

## Wat motiveert jullie bij dit werk?

Ayranci: 'Als ik weer in *De Telegraaf* lees dat een Turks meisje is omgekomen door eengerelateerd geweld, denk ik: hoe kunnen wij die emancipatie in onze maatschappij bevorderen, hoe kunnen we elkaar respecteren en accepteren? Dat is altijd ons doel geweest en nog steeds. Nederland is ons land, Amsterdam is onze stad. Ik vergeet nooit burgemeester Eberhard van der Laan,

die bij een bijeenkomst zei: 'Ik ben de rijkste man van de wereld. Jullie denken dan meteen aan geld, maar ik praat niet over geld. Ik praat over mijn stad. Ik heb in Amsterdam 180 nationaliteiten. Als ik op straat loop, ruik ik de geuren uit alle keukens ter wereld, hoor ik muziek van over de hele wereld. Daarom ben ik rijk.'

## Hoe is de Alliantie Verandering van Binnenuit ontstaan?

Özgümüs: 'Die is hier aan deze tafel bij HTIB ontstaan. Onze organisaties binnen het Consortium Zelfbeschikking waren zonder structurele subsidie qua capaciteit kleiner geworden. We zeiden tegen Hilde Bakker van Movisie: 'Jullie hebben dat enorme apparaat en wij hebben de expertise en het bereik.'

We stelden voor om een model te ontwikkelen waarbij wij de uitvoerders werden en Movisie de facilitator en iedereen de eer deelde. En eerlijk gezegd ben ik nog steeds heel blij met dat model. Af en toe mopperen we tegen elkaar, maar dat blijft heel erg binnen de marge.'



Hier mag iemand zelf over zijn lichaam beslissen. Daar ga ik niet over en jij ook niet

Ayranci: 'We moesten elkaar ook leren kennen. Je hebt aan de ene kant een professionele organisatie en aan de andere kant de zelforganisaties die voornamelijk uit vrijwilligers bestaan. Die hebben verschil-

lende belangen.'

Özgümüs: 'Na dat eerste gesprek kwam al snel een mogelijkheid voor een groot project (het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wilde allianties van organisaties voor vijf jaar financieren als zij met een goed, wetenschappelijk onderbouwd plan kwamen om de emancipatie te bevorderen, PvY). Hanneke Felten van Movisie kwam erbij. Omdat onze organisaties jarenlang projecten hadden gedraaid, lag de basis voor de alliantie al klaar.'

## Wat is de meerwaarde van de alliantie?

Özgümüs: 'Voor VON heeft de alliantie ten eerste een grote meerwaarde op organisatorisch vlak. Veel administratieve en organisatorische dingen worden nu door Movisie geregeld. Dat geeft ons de tijd en ruimte om de inhoudelijke taken uit te voeren en echt met de mensen zelf bezig te zijn. Dat geeft zoveel rust.

Ten tweede is de constante inhoudelijke samenwerking in het Consortium Zelfbeschikking heel belangrijk. Die wordt steeds beter. Daarnaast is Movisie voor grote en kleine zaken bereikbaar om ons te faciliteren of bij de communicatie te helpen. Alleen kan VON dat niet doen, dus we zijn heel erg tevreden met de samenwerking.'

Ayranci: 'We hebben al ruim 750 bijeenkomsten georganiseerd. Alleen al als HTIB hebben we zo 5500 mensen bereikt om taboedonderwerpen bespreekbaar te maken. Dat is voor ons de enorme winst van de alliantie en dat was het doel van alle organisaties in het consortium.'

Özgümüs: 'Een ander aspect waar we het niet vaak over hebben, is dat je bij cultuurverandering een golfbeweging nodig hebt. We moeten met de alliantie veel mensen bereiken. Migrant en vluchtelingen leven



▲ Mustafa Ayranci: 'Je probeert kleinschalig met nieuwkomers in gesprek te gaan en hen te emanciperen in deze samenleving. Dat is ons doel.'

tegenwoordig door elkaar heen. Afrikanen gaan naar Marokkaanse moskeeën et cetera. Het is dus belangrijk dat we dit gezamenlijk oppakken. Het interesseert me geen moer dat de ene bijeenkomst inhoudelijk beter is dan de andere, als we de mensen maar voortdurend kunnen 'aanraken' – door HTIB, door VON, door de andere groepen. Zo krijg je een cultuurverandering.'

### Welke problemen willen jullie nu aanpakken?

Özgümüs: 'Eergerelateerd geweld komt nu vaak voor onder Syriërs. Twee jaar geleden hebben Kennisplatform Inclusief Samenleven en VON onderzoek daarnaar gedaan. Het is belangrijk dat we waar mogelijk onze kennis overdragen aan gemeenten, want die worden met deze problemen geconfronteerd.'

Ayranci: We organiseren vanuit VON en HTIB kleine gespreksbijeenkomsten, in Deventer, Almelo, Nijmegen.... Een grote bijeenkomst lukt niet, maar wel een met tien of vijftien mensen. Dan zeggen we: 'Je komt uit Syrië, maar nu woon je in Nederland en hier heb je een totaal ander leven met andere regels en waarden. Je hebt homo's en lesbische vrouwen en hier mag iemand zelf over zijn lichaam beslissen. Daar ga ik niet over en jij ook niet. Dus we hebben contacten met Syrische groepen, maar ook met vluchtelingen uit Iran, Irak en Turks Koerdistan. Dat is een andere wereld.'

Turkije heeft al sinds 1920 veel contacten met de westerse wereld, maar de contacten in Irak en Iran met het westen waren minimaal. Dus je probeert kleinschalig met nieuwkomers in gesprek te gaan en hen te emanciperen in deze samenleving. Dat is ons doel.'

Özgümüs: 'Als je het over het geweld tegen vrouwen en homoseksuelen hebt, dan gaat het vaak om eergerelateerd geweld. Alles draait om dat middeleeuwse idee van eer. Daarin vinden mensen de legitimatie om anderen uit te sluiten, te discrimineren en met geweld te lijf te gaan. Zelfs vrouwenbesnijdenis is een vorm van eergerelateerd geweld. Dat komt niet alleen in Afrikaanse landen voor, maar ook in het Midden-Oosten. Daar zit de kern van de ellende waar wij ons op richten – en ook de generaties na Mustafa en Fatma.'

### Wat vinden jullie van het aansluiten van LCC+ bij de alliantie?

Ayranci: 'Een probleem als huiselijk geweld speelt natuurlijk overal. Dan moet je ook met alle groepen samenwerken.'

Özgümüs: 'In algemene zin ben ik het met Mustafa eens, maar als je te veel veralgemeniseert, raak je niemand meer aan. Afgelopen jaar hebben we meegedaan aan een breed onderzoek van de Universiteit van Maastricht over gedwongen huwelijken. Dat heb je bij joden, christenen, maar ook bij moslims.'

Maar als ik naar de heftigheid kijk, naar de bron, zie ik wel verschillen. De enorme afkeer van homoseksualiteit bij onze groepen lijkt op die bij katholieken en protestanten, maar de uiting kan enorm verschillend zijn. We hebben vaak te maken met geweld. Wekelijks kloppen slachtoffers bij ons aan. Daarnaast heb je groepsvorming omdat vluchtelingen en migranten een minderheid zijn. Dus ik zie verschillen. Niet iedereen is even gelijk. Dat wil niet zeggen dat we niet samen kunnen werken of geen expertise kunnen uitwisselen.'

Ayranci: 'Ik wil dat de Nederlandse overheid zich tegen het Turkse kabinet uitspreekt. Meneer Erdoğan roept elke dag op de nationale televisie tegen de Turkse gemeenschap over de hele wereld dat de westerse wereld bezig is hun cultuur te veranderen en homoseksualiteit te promoten: 'De westerse landen proberen jullie schone gemeenschap smerig te maken!''



Niet iedereen is even gelijk. Dat wil niet zeggen dat we niet samen kunnen werken'

Özgümüs: 'Dat zegt hij echt iedere dag.' Ayranci: 'Elke week stuurt de Turkse religieuze autoriteit een brief naar Diyanet (netwerk van Turkse moskeeën in Nederland, PvY), die in alle 148 moskeeën wordt voorgelezen. Dat veroorzaakt gigantische problemen. Aan de ene kant probeer je emancipatie te bevorderen, maar zo wordt die tegengehouden. Huiselijk geweld bestaat volgens de Turkse overheid, maar afgelopen jaar zijn in Turkije 493 vrouwen vermoord. Elke week worden twee vrouwen door hun echtgenoot of zijn familie vermoord.'

Özgümüs: 'Die propaganda is ook via sociale media zo goed georganiseerd. Veel vluchtelingen, ook uit Afrika, kijken naar Erdoğan alsof hij een wereldleider is die voor moslims over de hele wereld opkomt. Ik deel Mustafas frustratie daarover. Eigenlijk moet Nederland veel harder ingrijpen. Anders gaan we hier heel veel last van ondervinden. Het is echt ondermijning van de rechtsstaat.'

**Verder lezen:** [movisie.nl/verandering-binnenuit](http://movisie.nl/verandering-binnenuit) en [alliantiezelfbeschikking.nl](http://alliantiezelfbeschikking.nl)

Dagboek van een senior ervaringsdeskundige

# Aan het werk vanuit ervaringsperspectief

Tekst en foto's: Jeroen de Haan-Rissmann

**Ervaringskennis is een van de drie kennisbronnen die Movisie gebruikt bij onderzoek. Maar wat doet een senior ervaringsdeskundige in dienst van Movisie? Op pad met Jeroen de Haan-Rissmann, oud-jeugdzorg- en ggz-cliënt, trainer, inspirator en vooral pleitbezorger van het inzetten van ervaringskennis.**

Ik ben Jeroen de Haan-Rissmann. Sinds 2010 werk ik als ervaringsdeskundige. Ik doe onderzoek, help organisaties en leg uit wat de rol en de betekenis kan zijn van het inzetten van ervaringsdeskundigheid. Mijn ervaringskennis komt uit de tijd dat ik jeugdzorg- en ggz-cliënt was. Ik neem je mee in twee werkweken.



We willen duidelijk de betekenis van Wesley als ervaringsdeskundige neerzetten: hij vertegenwoordigt de leefwereld

**16 JANUARI:** Wesley, ervaringsdeskundige bij het Haags Steunsysteem (HSS)

In Den Haag slaan verschillende soorten professionals binnen het Haagse Steun Systeem (HSS) de handen ineen voor stadgenoten die een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Vandaag sluit ik met mijn Movisie-collega's Esra van Koolwijk en Roos Pijpers aan bij het HSS, dat zich als lerende praktijk verder wil ontwikkelen om maatwerk te leveren voor de mensen van Den Haag.

In de voorbereiding op deze bijeenkomst ben ik vanuit mijn ervaringsdeskundige rol sparringpartner geweest voor aankomend ervaringsdeskundige Wesley Waldschmidt. Ik heb met hem gespard over zijn bijdrage aan het programma vandaag, en hoe hij daarbij zijn ervaringsperspectief goed kan inzetten.

Wesley vertelt aan het HSS over de community waar hij deel van uitmaakt: een groep inwoners die elkaar regelmatig digitaal

ontmoet om elkaar te ondersteunen of praktisch van dienst te zijn. De community is een succes, het levert de deelnemers veel op, en intussen komen de leden elkaar ook steeds vaker in het echt tegen.

Het verhaal van de community slaat aan, maar om te voorkomen dat het blijft bij een mooi verhaal in de kantlijn, gaan Wesley en ik voor de volgende keer voorbereiden dat het HSS stilstaat bij welke elementen nu het succes bepalen van de community, en wat je als HSS daaraan kunt bijdragen. En scherp te krijgen wat nodig is om meer van zulke community's te laten ontstaan. We willen ook duidelijk de betekenis van Wesley als ervaringsdeskundige neerzetten: hij vertegenwoordigt de leefwereld, de rest van de mensen neemt een ander perspectief mee.



▲ Esra van Koolwijk, Roos Pijpers en Jeroen de Haan-Rissmann na afloop van hun bezoek aan het Haags Steun Systeem.

We zetten met onze podcast graag een zonnetje op waardevolle initiatieven. ▶

## 17 JANUARI: lancering van een nieuwe podcast-aflevering

Met mijn Movisie-collega Daphne van Eden-Jabr heb ik vijf podcast-afleveringen opgenomen. Ze gaan over domein-overstijgende initiatieven waarbij het sociaal domein en de ggz de handen ineenslaan om zo optimaal mogelijk aan te sluiten bij wat mensen in de leefwereld werkelijk nodig hebben. Veel zorg voor of ondersteuning aan mensen speelt zich af in een gespecialiseerde bubbel: de behandeling van iemands angstklachten binnen de ggz, en diens schuldsanering binnen het sociaal domein. Maar voor de mens om wie het gaat, hangt die angst wellicht volledig samen met zorgen over de schulden. Dat vraagt om samenhangende ondersteuning, niet om het apart optuigen van trajecten die geen verbinding met elkaar maken.

Ikzelf heb in mijn tijd als ggz-cliënt verschillende keren behandelaars gehad die uitsluitend op mijn angstklachten focusten, maar niet ingingen op wat ik verder had aangegeven bij de intake. Zoals dat ik graag met een vrouw wilde spreken, en niet met een man. Kleur de plaatjes, dacht ik bij mezelf, maar ik kreeg keer op keer een mannelijke behandelaar. En dan blokkeerde ik, en liep de behandeling op niets uit. Totdat ik in Deventer na bijna vijftien jaar eindelijk werd gehoord en gezien als mens met meerdere facetten, en niet alleen sec iemand met angst- en panieklachten. 'Je hebt gevraagd met een vrouw te mogen spreken. Hier ben ik.' Titia, mijn nieuwe behandelaar, zei daarbij ook nog dat in haar team bij nieuwe aanmeldingen niet bepalend was wie ruimte in de *caseload* had, maar: wie zich aangesproken voelde door het verhaal van de mens in het dossier dat ze toegestuurd kregen. 'Ik voel mij aangesproken door jouw verhaal.'

Daarmee haalde ze, zo kan ik er nu op terugkijken, het eerste steentje uit de muur bij mij. Ze zag en benaderde mij als mens,



met alles wat daarbij hoorde, en ging in op wat ik aanreikte. Een even helend als allesbepalend moment in mijn herstelproces. Daphne en ik zetten met onze podcast graag een zonnetje op waardevolle initiatieven. Zoals dit keer de Stadskamer in de Achterhoek. Daar mogen mensen zijn zoals ze zijn, zonder dat er een doel móet worden gesteld. Maar wel met de uitnodiging, ook van betekenis te willen zijn voor andere bezoekers (luister vooral de podcastreeks *Ggz en sociaal domein* op [movisie.nl](https://www.movisie.nl)).



We kunnen elkaar veel geven: herkenning, erkenning, bevestiging of een mooi idee

## 18 JANUARI: themabijeenkomst over acceptatie

Naast Movisie heb ik nog een andere werkgever, Ixta Noa, een organisatie met ervaringsdeskundigen die onder meer gespecialiseerd is in het faciliteren van peer-support. Op de Drutense locatie vindt vanochtend een themabijeenkomst plaats over acceptatie. Mijn rol bestaat eruit om de gezamenlijke uitwisseling over dit thema enerzijds te faciliteren, maar tegelijkertijd ook actief mee te doen aan de uitwisseling.

Doordat ik zelf meedoe, toon ik dat ook voor mij nog altijd dingen moeilijk kunnen zijn, hoe ik daarmee omga en welke dilemma's ik ervaar. Ik vertel vandaag dat ik al enkele jaren in een proces zit waarin ik mijzelf steeds meer toe ben gaan staan en probeer te accepteren dat ik bevestiging van andere mensen nodig heb. Dat ik het goed doe, dat mijn ideeën welkom zijn, dat ik erbij hoor.

Jarenlang heb ik te horen gekregen dat het niet oké was, dat ik zo afhankelijk was van bevestiging van anderen: 'Die bevestiging moet je uit jezelf halen, niet bij anderen.' Hoe hard ik dat ook probeerde: het lukte me maar niet. Maar nu ik mijzelf gaandeweg steeds meer gun, bevestiging te mogen ontvangen en ik daardoor gerustgesteld raak, zit ik veel beter in mijn vel. Door dit te delen, laat ik mezelf zien, zoals ook de deelnemers zichzelf laten zien. Onze ervaringen, zoektocht en de pijn die daarbij kan horen, delen we met elkaar. En we kunnen elkaar veel geven: herkenning, erkenning, bevestiging of een mooi idee om ook eens uit te proberen in hoe je het met iets om kunt gaan. Deze manier van uitwisselen is een treffend voorbeeld van *peer-support* (lees op [movisie.nl](https://www.movisie.nl) het artikel *Peer-support: doen door te laten*) en wederkerigheid: we komen samen en mogen iets komen halen én brengen.

>>



◀ Melvin Kolf (rechts), tijdens de conferentie *Geen brug te ver in Arnhem*.

### 1 FEBRUARI: conferentie *Geen brug te ver in Arnhem*

In het stadhuis van Arnhem ontvangt Movisie vandaag bijna tweehonderd gasten die vanuit verschillende perspectieven werken met ervaringskennis en/of ervaringsdeskundigheid: beleidsmakers, onderzoekers, sociaal werkers, medewerkers van gemeenten, en natuurlijk: ervaringsdeskundigen.

Ik ben onder de indruk van het verhaal van Melvin Kolf, die vertelt dat hij als kind opgroeide in armoede: 'Rijst en ei. Als je dat zei, dan snaptten anderen in dezelfde situatie direct wat je bedoelde. Rijst en ei, dat is goedkoop eten.'



Met een skills-paspoort kun je als ervaringsdeskundige aantonen wat je in huis hebt

Melvin zet zijn ervaringskennis tegenwoordig in bij de Presikhaaf University waar kinderen en jongeren met al hun talenten gekoesterd

worden, en wordt gewerkt aan gelijke kansen. Ik ken Melvin nog als voetballer van mijn club TOP Oss en vraag om een selfie met hem te maken. Aansluitend vraagt Melvin of hij met mij een selfie mag maken: 'Zodat ik aan mijn kinderen kan laten zien dat papa nog wel eens herkend wordt uit zijn tijd als voetballer.' Een spontaan gevalletje wederkerigheid, een belangrijke waarde in het ervaringsdeskundige vak. In het middagedeelte ben ik side-kick bij een workshop van Marc Räkera, die een lans breekt voor het skills-paspoort: een alter-

natief voor een klassiek diploma. Daarmee kun je aantonen wat je allemaal in huis hebt om goed werk te kunnen leveren als ervaringsdeskundige. De afgelopen jaren leidt de professionalisering van het ervaringsdeskundige vak steeds vaker tot de standaardisatie van organisaties aan ervaringsdeskundige professionals dat zij een 'echt' diploma kunnen overleggen. Ervaringsdeskundige opleidingen zijn er steeds meer, van mbo- tot masterniveau. Dat kan verrijkend zijn voor de ervaringsdeskundige die zulke scholing of verdieping zoekt.

### Drie kennisbronnen

Movisie staat bij al haar projecten voor samenwerking van de drie kennisbronnen van wetenschappelijke kennis, vakpraktijkkennis en ervaringskennis. Zoveel mogelijk wordt daarbij samen opgetrokken gedurende het volledige proces: vanaf het bepalen wat wordt onderzocht, in beeld gebracht of ontwikkeld, tot en met de uitwerking en verwezenlijking hiervan.

Voor vertegenwoordigers van de bron van ervaringskennis betekent dit een evenwaardige positie ten opzichte van de andere kennisbronnen, waarbij het perspectief vanuit de leefwereld dus even zwaar meeweegt en bepaalt als de andere perspectieven aan tafel.

**Meer lezen?** Kijk op [movisie.nl/ervaringsdeskundigheid](https://www.movisie.nl/ervaringsdeskundigheid)



Maar als alle organisaties in Nederland zulke diploma's verplicht gaan stellen, worden veel uitstekende maar ongediplomeerde ervaringsdeskundigen buitengesloten. In een levendige uitwisseling met de deelnemers van de workshop blijkt dat er volop draagvlak bestaat voor diploma-alternatieven zoals het skills-paspoort of een ervaringsdeskundige vorming via het meester-gezel-principe (lees ook het slotgedeelte van het artikel *Aan de slag met ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid* op [mavisie.nl](http://mavisie.nl)).

In het verlengde van de kwestie skills-paspoort versus klassiek diploma komt ook de beloning van ervaringsdeskundigen aan de orde. Mijn mede-sidekick Christina Visrabian, ervaringsdeskundig op het gebied van de toeslagenaffaire en werkzaam in een Amsterdams buurtteam, schetst hoe hard ze heeft moeten knokken voor minstens gelijke beloning van haar werk ten opzichte van andere buurtteammedewerkers. Ze doet hetzelfde werk, met daarbij als belangrijk extra dat zij van binnenuit eenzelfde beleving en ervaring meeneemt van wat cliënten meemaken, waar alle betrokkenen profijt van hebben.

Zo kan zij naar de professionele wereld overbrengen of vertalen wat mensen doormaken. En hoe je hier beter bij aan kunt sluiten. Andersom kan zij vaak heel makkelijk en snel in verbinding komen met cliënten, omdat

mensen vlug duidelijk wordt dat Christina zelf ook uit omstandigheden komt waar zij nu zelf in zitten. Toch, al brengt Christina dit perspectief als waardevol extra mee, een minstens gelijke beloning zoals de 'reguliere' collega's die krijgen, was bepaald geen vanzelfsprekendheid.



Ervaringsdeskundigheid wordt in het werkveld vaak geframed als simpel en tamelijk enkelvoudig werk

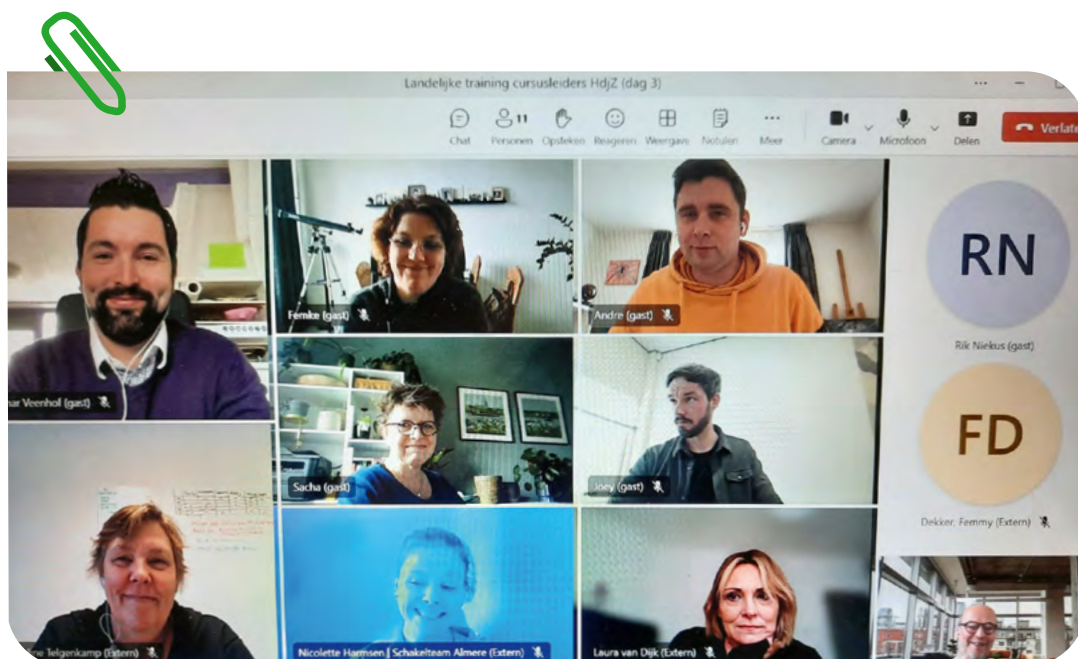
Ik herken dat uit de talloze verhalen van ervaringsdeskundigen die ik door de jaren heen hoorde. Naar mijn idee speelt hierbij, naast een te belangrijk accent op 'echte' diploma's als maatstaf, ook mee dat ervaringsdeskundigheid in het werkveld vaak onterecht wordt geframed als simpel en tamelijk enkelvoudig werk: je vertelt je verhaal over wat je heb meegemaakt, hoe je daardoor in de kreukels raakte en hoe je daar weer uit bent gekomen. Daarmee inspireer je mensen die nog in het soort penarie zitten waar jij ook inzat, en klaar is Kees.

Dit vooroordeel, deze instrumentele kijk en daarmee de onderschatting van wat ervaringsdeskundigheid allemaal vermag, heb ik in mijn jaren als ggz-ervaringsdeskundige zelf ook regelmatig ervaren.

## 2 FEBRUARI: digitale training voor cursusleiders *Herstellen doe je Zelf* (HdjZ)

Binnen de wereld van zelfhulp en ervaringsdeskundigheid is de cursus *Herstellen doe je zelf* (HdjZ) van kenniscentrum Phrenos al lange tijd een vaste waarde. Ik geef vandaag samen met vakgenote Sacha van Geel een training voor cursusleiders van HdjZ, onder de vlag van Phrenos.

We werken en oefenen met vijf ijkpunten, waarvan 'laten zijn wat er is' voor veel vakgenoten, maar ook voor mijzelf, wellicht de moeilijkste is. Niet overal verantwoordelijkheid voor willen nemen, ook als dat ongemakkelijk voelt, of als je merkt dat een groep vindt dat jij het als cursusleider op moet lossen als er ongemak in een groep ontstaat – dat valt niet altijd mee. Maar als je merkt dat mensen of een hele groep verantwoordelijkheid oppakken, mede omdat jij ze het gras van verantwoordelijkheid niet voor de voeten wegmaait, dan heb je door iets te 'laten zijn' daarvoor ruimte geboden. Of je nu ervaringsdeskundige bent, of een ander vak of perspectief hebt: met deze inzichten kunnen we allemaal mooie stappen zetten!



◀ Digitale training voor cursusleiders.

# MOVISIE IN VOGELVLUCHT

Movisie is op heel veel terreinen in het sociaal domein actief, alles in het teken van het ondersteunen van mensen in een kwetsbare positie. Een kleine greep uit de activiteiten van het kennisinstituut, ter inspiratie en om niet zelf het wiel nogmaals uit te hoeven vinden.

Tekst: Maud Schuit | Illustratie: Suggestie & Illusie

## Wat werkt bij-dossiers

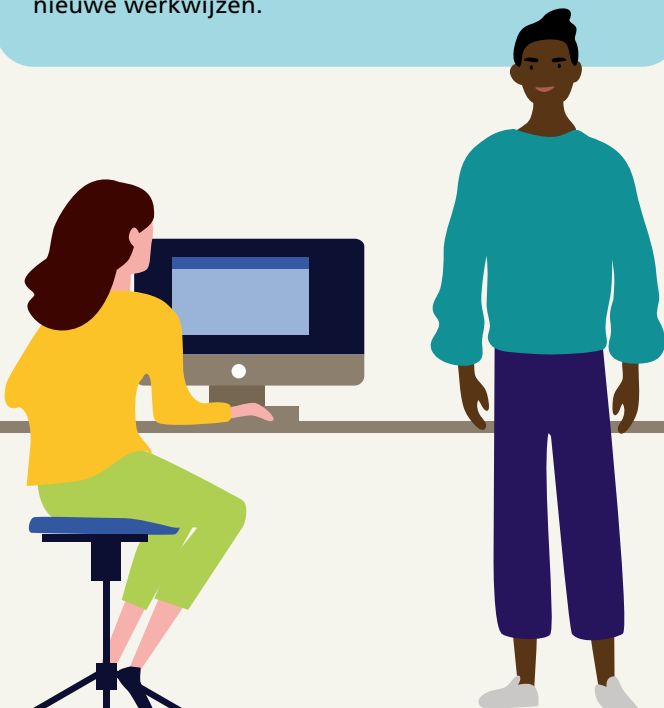
Wat werkt bij de aanpak van eenzaamheid? Hoe geef je het lhbtqia+ beleid zo vorm, dat dit vooroordelen tegen en discriminatie van lhbtqia+ personen tegengaat? En hoe kunnen we jonge mantelzorgers het beste ondersteunen? Als professional in de sociale sector herken je dit soort vragen vast. Speciaal voor jou heeft Movisie de zogeheten 'Wat werkt bij-dossiers' gemaakt. Deze dossiers geven informatie over werkzame factoren bij de aanpak van sociale vraagstukken, gebaseerd op actuele beschikbare wetenschappelijke, praktijk- en ervaringskennis. Ze bieden hulp bij de reflectie op bestaande aanpakken en de ontwikkeling van nieuwe werkwijzen.

## Mensgerichte maandag

Het is niet makkelijk om dingen als responsieve aanpak, menselijke maat en regie bij de inwoner direct écht goed neer te zetten. Maar als we de kern klein en toepasbaar maken, dan is een zetje in de juiste richting soms het enige dat je nodig hebt. Met deze mailreeks krijg je deze kleine zetjes. De mails zijn kort en krachtig, lezen kost je een paar minuten. Soms zit er een link naar een artikel of filmpje in voor verdere verdieping. Je bepaalt zelf hoeveel tijd je daar nog mee bezig wilt zijn. Aanmelden is gratis.

## Databank Effectieve sociale interventies

Waarom zou je zelf opnieuw het wiel uitvinden als je gebruik kunt maken van de ervaring en kennis van collega's? In de sociale sector zijn veel methoden ontwikkeld om vraagstukken slagvaardig aan te pakken. In de *Effectieve sociale interventies* vind je alle beschikbare informatie over interventies bij elkaar. Je kunt gericht op zoek gaan naar een interventie die bij jouw vraagstuk past, bijvoorbeeld op het gebied van bestaanszekerheid, eenzaamheid of huiselijk geweld. Laat je inspireren door interventies of doe kennis op over werkzame elementen bij de aanpak van een bepaald vraagstuk.



## Op de kaart

Op de landkaart *Samenwerkingsprojecten met Nederlandse gemeenten* zie je waar in het land Movisie actief is. Benieuwd op welke terreinen Movisie samenwerkt met jouw gemeente? Klik op de interactieve kaart en bekijk welke projecten er in jouw (buur)gemeente lopen. Vervolgens kun je dan kijken of je gezamenlijk vraagstukken aan kunt pakken. Of kunt leren van de ervaringen van een andere gemeente. De gemeentekaart is ook handig voor samenwerkingspartners.

## KIS – Kennisplatform Inclusief Samenleven

In Nederland wonen veel mensen die verschillen in etniciteit, cultuur en religie. Dat biedt kansen, maar brengt soms ook spanningen met zich mee. Hoe vormen we met elkaar een stabiele gemeenschap waarin ruimte is voor verschillen? Kennisplatform Inclusief Samenleven, een samenwerkingsproject van Movisie en het Verwey-Jonker Instituut, doet onderzoek, adviseert en biedt praktische tips en instrumenten over vraagstukken rond integratie, migratie en diversiteit. En deelt deze informatie actief met beleidsmakers bij gemeenten en andere overheden, politici, professionals bij maatschappelijke organisaties, migrantenorganisaties en in het bedrijfsleven.

## Expertisepunt Basisvaardigheden

Nederland heeft 2,5 miljoen laaggeletterden, van wie 2,1 miljoen mensen ook laaggecijferd zijn. Vaak hebben zij daarnaast moeite met digitale vaardigheden. In het Expertisepunt Basisvaardigheden, een samenwerking tussen Movisie en Stichting Lezen en Schrijven, komen kennis, kunde en netwerk op het gebied van basisvaardigheden samen. Het Expertisepunt is er voor iedereen die mensen helpt bij het verbeteren van hun basisvaardigheden. Om samen eraan te werken dat iedereen kan meedoen in de samenleving.



## Blijf op de hoogte

De kennis van Movisie kun je online vinden. Wil je graag als eerste op de hoogte zijn van nieuwe kennisproducten? Meld je dan aan voor onze wekelijkse Movisiemail en de nieuwsbrief van Sociale Vraagstukken. Volg ons op LinkedIn en Instagram. En neem eens een kijkje in onze digitale kiosk, waar je onder andere de digitale edities van ons magazine MOVISIES gratis kunt lezen.

## Movisie Academie

Movisie biedt actuele kennis aan voor leerprocessen van professionals in beleid en uitvoering in het sociaal domein. Je vindt een divers aanbod aan online trainingen via de Movisie Academie. Meedoen is simpel. Wil jij een online cursus volgen? Bijvoorbeeld om jouw kennis over polarisatie te vergroten, meer te leren over het ondersteunen van lhbtq+ personen of om tips te verkrijgen om het gesprek over huiselijk geweld aan te gaan met jouw cliënten? Registreer je eenmalig, daarna krijg je toegang tot alle gratis cursussen.





Opbouwwerk

Netwerk biedt kijkje in elkaars keuken

# Opbouwwerkers en de dilemma's van de energietransitie

Tekst: Karijn van den Berg

**Een informeel netwerk helpt opbouwwerkers minder eenzaam te zijn als ze aan klimaatrechtvaardigheid werken. En het helpt ook gemeenten minder technisch te laten kijken.**

De groep Opbouwwerkers Energietransitie kan het best omschreven worden als een informele community van ruim honderd opbouwwerkers die zich inzet voor het belang de sociale kant van de klimaatcrisis. En: voor de inzet van opbouwwerk bij de verduurzaming van kwetsbare buurten, wijken en dorpen.

Het startpunt was het jaarlijkse Krachtproef-festival in 2017, het kennisnetwerk van inmiddels meer dan duizend opbouwwerkers. Paul Vlaar, toen net gepensioneerd als Movisie-adviseur, hield daar een presentatie over de kansen voor opbouwwerkers om zich in te zetten voor duurzame wijken. Hieruit ontstond een groepje opbouwwerkers, dat elkaar regelmatig ontmoette en daarna bij elkaar kwam over de urgentie van de klimaatcrisis en hun mogelijke rol als opbouwwerkers.



Veel opbouwwerkers zien het belang van energietransitie, maar hebben het gevoel er alleen voor te staan

Inmiddels nemen zo'n honderd leden deel aan een WhatsApp-groep onder de naam 'Opbouwwerk Duurzaamheid'. Daar worden ervaringen gedeeld uit verschillende wijken, buurten en dorpen, maar ook beleidsontwikkelingen, praktische kennis of tips voor het betrekken van bewoners. In 2018 organiseerde deze groep een conferentie met negentig deelnemers in Hilversum, met Marian Minnesma – boegbeeld van de energietransitie – als key note-spreker en met diverse voorbeelden van initiatieven in het land.

## Werkbezoeken

Het netwerk is mede door Paul Vlaar en Sylvia de Goede opgezet. Vlaar is adviseur op het gebied van duurzaamheid en opbouwwerk en actieve bewoner in zijn eigen wijk, De Goede is opbouwwerker en praktijkontwikkelaar op het gebied van duurzaamheid. Zij hebben een belangrijke rol bij het uitdragen van het belang van opbouwwerk bij verduurzaming van buurten en zij organiseren elk half jaar werkbezoeken door het hele land.

De werkbezoeken zijn gestart vanuit het idee om niet alleen maar te vergaderen, maar ook een kijkje bij elkaar in de keuken te nemen. Hierbij wordt er verdieping gezocht, komt lokale casuïstiek aan de orde en wordt

ingegaan op de rol van opbouwwerkers. De werkbezoeken hebben daarmee volgens De Goede als doel om 'mensen die hier op lokaal niveau mee bezig zijn te ondersteunen, inspireren, versterken en hun geluid te laten horen'. En daarnaast om de collega's die er minder mee bezig zijn ook te prikkelen en te inspireren.

De werkbezoeken trekken niet alleen opbouwwerkers, vaak sluiten ook ambtenaren uit het sociaal domein of uit de hoek van de energietransitie aan. Volgens De Goede helpt dat ook om bij hen de rol van opbouwwerkers onder de aandacht te brengen: 'Dat bewustzijn mag volgens mij ook nog wel groter bij de opdrachtgevers van sociaal werkers, buurtwerkers, opbouwwerkers. Dat juist zij van grote betekenis kunnen zijn op dit vraagstuk. Van welzijnsorganisaties horen we vaak 'maar die opdracht hebben we niet', maar dan moet je die opdracht gaan oprekken, of een beetje stout zijn, of het gesprek aangaan.'

## Agenderende rol

Het netwerk is ontstaan vanuit een behoefte om bij elkaar te komen, maar het heeft dus ook een agenderende rol. Veel opbouwwerkers zien het belang van de klimaatthematiek en de energietransitie wel, maar hebben vaak het gevoel er alleen voor te staan. >>

## ‘Harder gaan lopen’

Uit de groep Opbouwwerkers Energietransitie is een netwerk van opbouwwerkers en anderen ontstaan dat elkaar inspireert en ondersteunt. Daarmee voelen opbouwwerkers zich volgens Sylvia de Goede gesteund. Dit wordt bevestigd door Mireille Peletier, projectleider duurzaamheid bij Tinten, die in 2023 een werkbezoek in Assen mede-organiseerde.

Volgens Peletier heeft het werkbezoek een positieve werking gehad: de aanwezigen vanuit haar organisatie zijn ‘allemaal harder gaan lopen en aan de slag gegaan’ sinds de bijeenkomst. Omdat de verhalen rondgingen hoe waardevol het was, is er ook meer interesse en animo gekomen voor toekomstige werkbezoeken. ‘Collega’s zoeken elkaar sneller op en wisselen uit met elkaar.’ Het netwerk en de werkbezoeken hebben een meerwaarde voor opbouwwerkers om te kunnen delen en anderen te ontmoeten die hiermee in een vergelijkbare context bezig zijn.

Ze zijn terughoudend en hebben soms ook wat frustratie om het thema aan te kaarten binnen hun organisatie of gemeente.

Velen van hen werken bijvoorbeeld vanuit een tijdelijke of kleine opdracht rond energiearmoede en zijn soms de enige binnen hun organisatie die daarmee bezig is. Als ze proberen om duurzaamheid en klimaatvraagstukken te delen met collega’s worden ze daarin niet altijd gehoord of serieus genomen.

Veel opbouwwerkers krijgen te horen dat het vooral een vraagstuk is voor de technische afdeling. Dit komt voort uit een simpel of kortzichtig perspectief op energiearmoede en de energietransitie, vindt Vlaar: ‘Als je de energietransitie alleen maar technisch benadert, dan gaat het gewoon niet lukken, dan krijg



je de mensen in de wijken van ze lang zal ze leven niet mee, want die hebben een andere agenda, ze zitten in de overlevingsstand.'



## Het gesprek voeren en een beetje burgerlijk ongehoorzaam durven zijn

Er is dus een belangrijke rol voor opbouwwerkers in de energietransitie en in bredere klimaatvraagstukken, met name omdat zij deze altijd verbinden met sociale vraagstukken en rechtvaardigheid. Dit leidt ook tot

mooie 'koppelkansen', volgens De Goede. 'Denk bijvoorbeeld aan een kans als: is er naast die isolatie misschien nog iets anders met elkaar te regelen en te doen in de buurt?'

Bovendien kunnen opbouwwerkers ook de vele bewonersinitiatieven ondersteunen die proberen iets te doen met collectieve verduurzaming. Zij kunnen deze bewoners ook betrekken bij de plannen van de gemeente. Vlaar: 'Een opbouwwerker zorgt dat bewoners daar daadwerkelijk zeggenschap in hebben en daar ook van het begin af aan in betrokken worden.'

### Omggaan met barrières

Opbouwwerkers die actief zijn binnen de energietransitie gaan vaak politiserend te werk: door te agenderen en door groepen bewoners te faciliteren en ondersteunen. Voor hen geldt, maar evenzeer voor anderen die het voortouw nemen, dat een organisatie na een paar jaar weerstand er toch heel blij mee kan zijn als er iets is bereikt. Vlaar: 'Door middel van praktijkresultaten kunnen we dus ook overtuigen dat het zinvol is.' Het netwerk en de werkbezoeken hebben dus een ondersteunde rol, zorgen voor inspiratie en onderlinge steun. Het zorgt ook voor zichtbaarheid, van het thema en van de rol van opbouwwerkers in het bijzonder.

Het is voor het netwerk, en veel opbouwwerkers die zich daarbij hebben aangesloten, echt doorzetten geweest om dit vraagstuk te agenderen, maar Vlaar en De Goede zien bij steeds meer gemeenten dat het leeft. De werkbezoeken zijn dus een plek geworden om mensen te ontmoeten en inspiratie op te doen. Vlaar: 'Met de werkbezoeken zie je hoe op lokaal niveau mensen zich inwerken of invechten op het thema, en dan nog dingen voor elkaar krijgen ook.'

### Wat is het resultaat?

Vlaar en De Goede hebben het gevoel dat ze door dit netwerk de krachten kunnen bundelen en zo kunnen zorgen voor meer aandacht en zichtbaarheid voor duurzaamheidsvraagstukken bij gemeenten en andere partijen. De Goede: 'Door op verschillende plekken aan tafels te zitten, kun je samen sterk staan.' Dat kan er ook voor zorgen dat opbouwwerkers en sociaal werkers zich gesteund en serieus genomen voelen: 'Dus het gesprek voeren en een beetje burgerlijk ongehoorzaam durven zijn en elkaar steunen in het veld.'

*Dit artikel is in een licht gewijzigde vorm ook verschenen in de bundel Eco-sociale praktijken: tien portretten, te downloaden op [movisie.nl](https://www.movisie.nl).*



## Enquête: sociaal werkers zien het belang van ecosociaal werk

Hoe dit past of vorm kan krijgen in hun werk weten ze nog niet altijd, maar sociaal werkers zien het belang van ecosociaal werk. Dat blijkt uit een enquête onder 188 sociaal werkers. De meesten zien de gevolgen van de klimaatcrisis in het directe dagelijks leven. Denk hierbij aan kostenstijging van bijvoorbeeld energie, met gevolgen op financieel, materieel, mentaal en emotioneel niveau. Er wordt verbinding gelegd met hittestress, gebrek aan goede huisvesting en een (groene) leefomgeving. Ook duurzaamheidsmaatregelen worden genoemd en hoe mensen hier goed over geïnformeerd zijn en in staat zijn om andere keuzen te maken.

Sociaal werkers houden zich bezig met ecosociaal werk omdat zij het integraal onderdeel van hun vak vinden of omdat zij het een goed middel vinden om sociale vraagstukken als armoede of sociale ongelijkheid aan te pakken. Wat zij precies als hun rol zien en hoe ze dat invullen, verdiept Movisie in 2024 verder in focusgroepen met sociaal werkers.

*De vragenlijst is tot stand gekomen vanuit een gezamenlijk initiatief van Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW), Movisie, Sociaal Werk Nederland en lectoraten van de HAN University of Applied Sciences, Fontys Hogeschool, Zuyd Hogeschool en Hogeschool Inholland. (Karijn van den Berg en Barbara Panhuijzen)*

**Meer informatie?** Lees op [movisie.nl](https://www.movisie.nl) het artikel 'Koude huizen of weinig groen in de wijk: wat doe jij aan ecosociaal werk?'



## Polarisatie op de werkvloer: hoe ga je daarmee om?

**Onderwerpen als oorlog, crisis, duurzaamheid en diversiteit kunnen op de werkvloer leiden tot discussies of spanningen. Annemarie van Hinsberg van Movisie heeft voor werkgevers tips en richtlijnen voor het omgaan met deze onderwerpen.**

In 2023 zagen we hoe de verkiezingsuitslag en de situatie in Palestina en Israël ook op de werkvloer leidden tot uiteenlopende meningen en emoties. Dit stelde werkgevers soms voor dilemma's: hoeveel ruimte geef je aan discussies hierover? Waar trek je de grens? Grijp je in wanneer werknemers op sociale media uitspraken doen die als ongepast worden beschouwd of die tegen de visie van de organisatie ingaan?



Bij een ministerie leidde een artikel op intranet over de ramadanperiode tot negatieve reacties

Dergelijke dilemma's zijn er ook in andere contexten. Veel werkgevers vinden het belangrijk om hun verantwoordelijkheid te nemen en te investeren in een duurzame en inclusieve samenleving. Initiatieven die zij nemen, leiden soms tot commotie onder werknemers. Bij een Nederlandse bank ontstond er bijvoorbeeld ophef toen de traditionele kroket op vrijdag werd vervangen door een vegetarisch alternatief. Bij een ministerie leidde een artikel op intranet over de ramadanperiode tot negatieve reacties. En het introduceren van gender-inclusieve toiletten bij een gemeente zorgde voor veel discussies op de werkvloer.

### Drie tips

Hoe ga je als werkgever hiermee om?

1. Stel beleid op om met heldere kaders, waaronder een gedragscode. Als dit al bestaat, check dan of iedereen hiervan op de hoogte is en of deze nog actueel is. Zorg eventueel voor een update, bijvoorbeeld voor online gedragsregels. Voor draagvlak is het belangrijk om medewerkers te betrekken bij het opstellen of updaten. Leidinggevendenden moeten vervolgens het goede voorbeeld geven en de normen en gedragsregels actief uitdragen. Zorg dat dit beleid ook maatregelen omvat om medewerkers te ondersteunen die zich ongemakkelijk of benadeeld voelen door polariserende situaties op de werkplek. Dit kan variëren van vertrouwenspersonen tot mediatieprocedures.
2. Moedig een open en respectvolle discussiecultuur aan. Dit betekent niet dat elk onderwerp altijd en overall besproken moet worden, maar wel dat er ruimte is voor een gelijkwaardige dialoog over zaken die medewerkers bezighouden. Zonder dat dit uitmondt in een discussie over meningen of persoonlijke aanvallen of discriminatie. Ook is het belangrijk dat er écht geluisterd wordt naar elkaar. *Deep democracy* of Geweldloze communicatie zijn goede methoden hiervoor.
3. Bied medewerkers mogelijkheden om te leren hoe zij zelf kunnen bijdragen aan een sociaal veilige en inclusieve werkvloer. Bijvoorbeeld door (vrijwillige) trainingen of het delen van ervaringsverhalen die maken dat medewerkers zich kunnen inleven in elkaar en elkaars perspectief. Dit zorgt voor onderling begrip en draagt bij aan het verminderen van vooroordelen en spanningen.

---

**Annemarie van Hinsberg** is programmaleider Sociale stabiliteit bij Movisie. Bovenstaande tips zijn gebaseerd op onderbouwde kennis over onder andere polarisatie, normstelling, grensoverschrijdend gedrag en discriminatie. Meer info vind je op [movisie.nl](https://www.movisie.nl). Of stuur een mail naar [a.vanhinsberg@movisie.nl](mailto:a.vanhinsberg@movisie.nl).