



7 leidende principes voor samenwerken tussen wonen, welzijn en zorgpartners



Goed wonen is in sommige wijken niet altijd vanzelfsprekend. Bewoners hebben soms een complexe hulpvraag, denk aan armoede, mentale gezondheid, overlast en verloedering. Dat vraagt om een samenhangende aanpak op het gebied van wonen, zorg en welzijn. Zo'n aanpak leidt tot gelukkiger mensen die minder vaak afhankelijk zijn van een uitkering of zorg. En de samenleving als geheel - en daar gaat het uiteindelijk om - wordt er beter van. Meer gezondheid, meer cohesie en meer meedoen.

Een coalitie van landelijke partners ziet 7 leidende principes voor samenwerken tussen wonen, welzijn en zorg.



Benieuwd naar voorbeelden waarin deze principes zijn toegepast? Bekijk dan [hier het magazine Zo doen we dat!](#) Zo doen we dat! hoort bij het programma Samenwerken aan leefbare en vitale wijken van de Actieagenda Wonen.

De zeven leidende principes op een rij:

1. De bewoners in de wijk centraal
2. Gedeelde urgentie en lange adem
3. Gezamenlijke visie en verantwoordelijkheid
4. Elkaar begrijpen en vertrouwen
5. Uitvoering bepaalt, bestuur faciliteert
6. Leren op alle niveaus
7. Klein beginnen, groot denken

1. De bewoners centraal op basis van gelijkwaardigheid

In leefbare wijken staat de bewoner werkelijk centraal. Dat betekent dat de bewoners de oplossingen bedenken en dat zij zelf een actieve bijdrage hebben in de uitvoering. Er zijn ontmoetingsplekken in de wijk, die gerund worden door wijkbewoners: echte zelfregie.

Bij hulpvragen hebben bewoners een belangrijke naaste bij zich en verder zitten alle professionals die betrokken moeten zijn aan tafel. Wat wil je, wat kun je zelf bijdragen, wat heb je daarvoor nodig? Deze vragen worden op basis van gelijkwaardigheid en wederkerigheid beantwoord.

Voorbeeld: Wijkbedrijf Selwerd - Groningen

Het Wijkbedrijf Selwerd – van en voor bewoners – is ‘uitzendbureau voor de wijk’. Het wijkbedrijf activeert bewoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo ontstaat meer verbondenheid met de omgeving én de eigen kwaliteiten.

2. Gedeelde urgentie en lange adem

Buurten met complexe problematiek vergen op veel vlakken verandering. Dat begint bij een gedeelde urgentie bij politiek, bestuur en maatschappelijke partners. En het wordt alleen realiteit met een lange adem.

Nodig zijn leiders die staan voor langjarige samenwerking in de buurt. Zo'n samenwerking creëert een soort politieke resistentie: de aanpak gaat door, ook al wisselt de politieke coalitie. Naast gemeente, wonen, welzijn en zorgpartners is het belangrijk ook de bewoners, scholen, politie en thuiszorg te betrekken.

Voorbeeld: Proeftuin Ruwaard - Oss

Wat in 2016 begon als experiment in één wijk groeide uit tot een voorbeeldaanpak voor complexe maatschappelijke vraagstukken. Gebiedsgerichte financiering is een belangrijk element in de Ruwaard. En de lange adem ging gepaard met de tijd nemen om elkaar te begrijpen en te vertrouwen.

3. Gezamenlijke visie en verantwoordelijkheid

Als maatschappelijke partners een gezamenlijke visie hebben, dan zijn zij een krachtige bondgenoot voor de politiek. Door samen maatschappelijke doelen vast te stellen, ontstaat een gerichte beweging, bijvoorbeeld naar betere gezondheid, een leefbare wijk en meer inclusie of lagere maatschappelijke kosten. Een wijkfoto, de verzamelde data/kennis van de wijk, helpt om te zien wat er speelt en om doelen af te spreken.

Minstens zo belangrijk als het *wat* is het *hoe*: hoe ga je die doelen samen bereiken? Dat kan bijvoorbeeld door een gebiedsgerichte, integrale samenwerking, tussen wonen, welzijn, zorg én de actieve betrokkenheid van inwoners. Bij dat laatste is het van belang om ervoor te zorgen dat je juist die mensen betreft die onderwerp van gesprek zijn.

4. Elkaar begrijpen en vertrouwen

Vanuit de gedeelde visie kan er een gemeenschappelijke taal ontstaan. Dat is belangrijk voor het onderlinge begrip en het vertrouwen tussen de samenwerkende organisaties. Dat vraagt tijd én het gesprek blijven voeren, ook als het moeilijk wordt. Begrip en vertrouwen zorgen ervoor dat de samenwerkingspartners niet tegenover elkaar komen te staan doordat ze een eigen cultuur en eigen doelen hebben.

Voorbeeld: Welkome wijk

Elkaar begrijpen en vertrouwen speelt ook tussen bewoners.

Een voorbeeld hoe je dit aanpakt is de Welkome wijk aanpak.

Deze methodiek leert wijkbewoners meer over psychische kwetsbaarheid, vergroot de bewustwording en laat ze stilstaan bij (hun) vooroordelen. Het is de rol van de ggz of welzijn om een bewoner met psychische kwetsbaarheid te helpen om een goede buur te zijn.

[Bezoek hier de projectwebsite](#)

5. Uitvoering bepaalt, bestuur faciliteert

Voor een succesvolle aanpak hebben uitvoerende professionals ruimte nodig om buiten bestaande kaders te werken en te experimenteren. Daar hoort ook mandaat bij om met ander-soortige oplossingen te komen. Wijkprofessionals vormen met elkaar een organisatieonafhankelijk wijknetwerk dat in onderlinge afstemming doet wat nodig is voor de wijk.

Op verschillende niveaus (bestuur, managers en praktijk) en vanuit alle betrokken partijen zijn mensen nodig die hun nek durven uitsteken, het verschil willen maken en zich daarvoor inzetten.

6. Leren op alle niveaus

Goede praktijken zorgen voor een leerhuis waar nieuwe medewerkers in het gedachtegoed worden opgeleid en andere medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen.

Dit leren vindt plaats op alle niveaus: uitvoerder, manager, bestuurder. Bij effectief leren hoort ook dat iedereen negatieve ervaringen deelt, om op lange termijn de samenwerking zeker te stellen. Net als regelmatige terugkoppeling naar de visie en de gestelde doelen.

Verhalen delen en data presenteren helpen om buitenstaanders mee te nemen in de behaalde successen. Dit leidt tot een breder algemeen draagvlak. Bovendien kan het delen van deze kennis ertoe leiden dat de aanpak een bredere toepassing in andere gebieden krijgt.

7. Klein beginnen, groot denken

Tot slot: kleine successen kunnen steeds groter worden. Beginnen met één casus in de wijk en vanuit de behaalde successen verder werken naar een gebiedsaanpak is daarvoor dé manier. Een ontwikkelde aanpak kan worden verspreid en gedeeld. Maar het echte 'eigen maken' en op een andere manier gaan werken is overall een nieuw proces. Spreek daarom niet van uitrollen maar van 'inrollen'.

