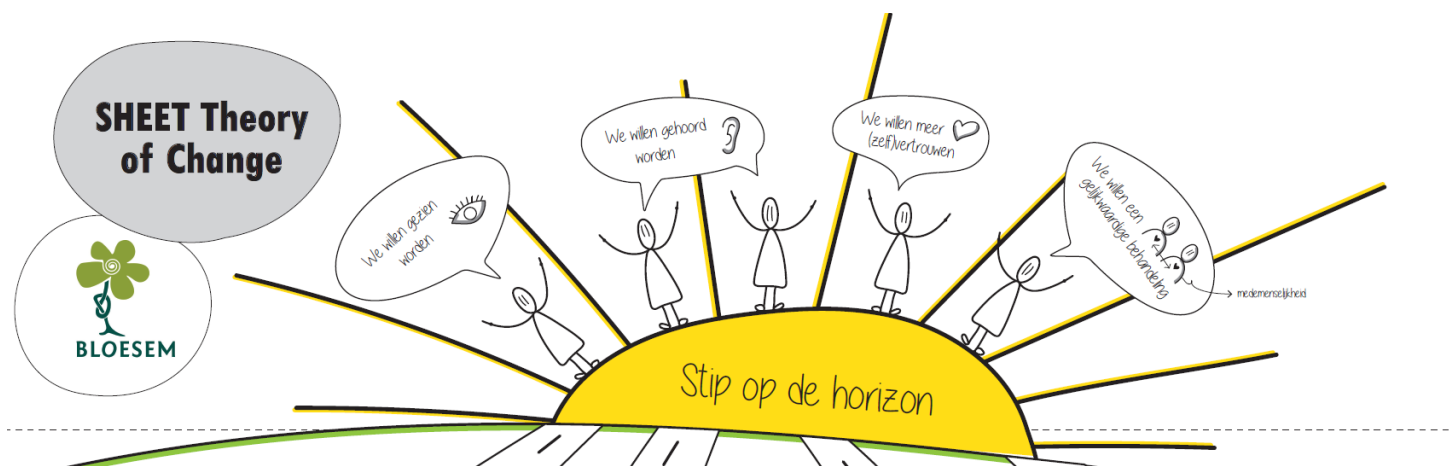


BLOESEM onderzoeksrapport:

Relationeel en responsief community-up samenwerken in een geladen veld

December 2025

Sam Schrevel, PhD. & Marieke Breed, MSc.



Onderzoeksteam Moerwijk:

De wijkonderzoekers: Pieter, Chantal, Niluka, Safae, Latifa, Tuna, Renate, Jacky

Onderzoekers: Marieke Breed, Sam Schrevel, Nienke Slagboom

Projectteam:

Prof. Dr. Jet Bussemaker

Prof. Dr. Matty Crone

Dr. Nienke Slagboom

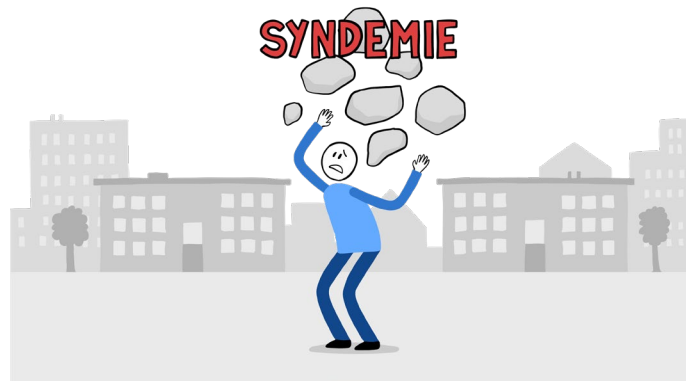
Dr. Suzan van der Pas

Drs. Marieke Breed

Dr. Sam Schrevel

1. Aanleiding: van gestapelde (gezondheids)problemen naar een warm welkom en een warm systeem

Het Bloesem-project (2022-2026) is gestart met een participatief actieonderzoek naar gestapelde problemen van alleenstaande ouders in Moerwijk. Samen met co-onderzoekers hebben we in kaart gebracht hoe problemen zich in de tijd stapelen. Daaruit kwam naar voren dat veel alleenstaande ouders kampen met een combinatie van chronische stress, chronische (met name musculoskeletale) pijn, slaapproblemen en signalen van depressie.¹



Deze klachten staan niet los van de context, maar zijn nauw verweven met sociale ongelijkheid, eerdere trauma's en geweld, financiële instabiliteit, instabiele woon- en werksituaties en een wijk waarin veel gebeurt en veranderd. Moerwijk is bovendien een plek waar eerdere negatieve ervaringen met instanties en hulpverlening, soms al beginnend in de eigen jeugd, diepe sporen achterlaten. Veel (alleenstaande) ouders vertellen dat hulp niet altijd verlichting bracht, maar soms problemen juist vergrootte. Dat heeft geleid tot veel wantrouwen richting overheid, de instituties en de mensen die er werken. Het wantrouwen naar de instituties en hulpverleners en de angst voor vergaande gevolgen van het accepteren van hulp leiden ertoe dat alleenstaande ouders hun problemen bij zich houden, hun echte problemen niet snel laten zien en ondersteuning en hulp afslaan waar zij recht op hebben en die *daadwerkelijk* kan helpen met hun

¹ Zie ons animatiefilmpje voor de eerste resultaten: <https://youtu.be/H1gm3iKeW24>

problemen. Zo duren problemen voort en kunnen zij zelfs steeds erger worden over de tijd.

In het Bloesem onderzoek gaven alleenstaande ouders zelf aan dat ze, ondanks het wantrouwen richting instanties, wél graag ondersteuning willen – bij voorkeur van bewoners voor bewoners. Vanuit die wens is het initiatief *Warm Welkom* ontstaan: een laagdrempelige, warme manier om nieuwe alleenstaande ouders in de wijk welkom te heten en de weg te wijzen. Met het doel van laagdrempelig contact en laagdrempelige ondersteuning op plekken en initiatieven die er al zijn in de wijk. Het *warm welkom* initiatief is een missende schakel van de nieuwe bewoner naar de bestaande (bewoners)initiatieven en hulp in Moerwijk.

Warm Systeem

Warm Welkom kan echter niet los bestaan van de rest van het systeem. Om echt te kunnen bloeien heeft het initiatief ruimte en erkenning nodig vanuit beleid en organisaties, stabiele partnerschappen met professionals en ambtenaren, en duidelijke lijnen met bijvoorbeeld welzijn, gemeente, scholen en zorg.

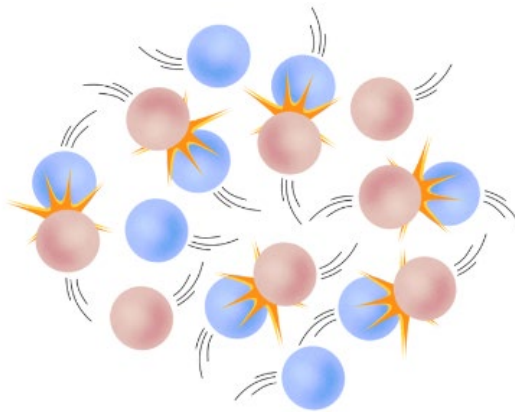
Moerwijk is een levendige en sociale wijk, waar bewoners veel voor elkaar doen, en waar bewoners, professionals en ambtenaren al langere tijd samenwerken in veel verschillende initiatieven. Er zijn veel nieuwe initiatieven, pilots en samenwerkingen: bewoners zetten ontmoetingsplekken op, professionals zoeken nieuwe vormen van *outreaching* werken en de gemeente experimenteert met andere manieren van ondersteunen. Toch zien we dat die samenwerkingen en initiatieven fragiel blijven, snel stil komen te staan of eenzijdig beëindigd worden en door onbewuste en ogenschijnlijk kleine ongelukkige handelingen vastlopen in frictie, frustratie en conflict. De politieke realiteit van verkiezingen en coalitievorming samen met de institutionele logica's van efficiëntie, doelmatigheid, professionalisme en projectmatig werken helpen hier niet bij: personele wisselingen, tijdelijke budgetten, politieke belangen en professionele omgangsnormen en ritmes maken belangrijke initiatieven voor bewoners onvoorspelbaar en onbetrouwbaar. Juist deze, vanuit bureaucratisch oogpunt bekeken, vanzelfsprekendheden kunnen bij bewoners het wantrouwen activeren en zorgen voor oplopende emoties en het terugtrekken of staken van de samenwerking.

Het is belangrijk te realiseren dat er vele voorbeelden zijn van samenwerkingen die goed gaan en veel betekenen voor bewoners. Maar naast deze successen blijft er ook een voelbare laag van wantrouwen en kwetsuur: mensen beginnen niet *from scratch*, maar nemen eerdere teleurstellingen, breuken en conflicten mee. Dat gegeven maakt ook succesvolle initiatieven en samenwerkingen kwetsbaar, omdat de geschiedenis en het wantrouwen snel over kan springen naar zaken die eerst ‘goed’ waren.

Daarmee richtten we onze focus van een *Warm Welkom* voor alleenstaande ouders naar de bredere vraag: wat is er nodig voor een *Warm Systeem* dat community-up initiatieven zoals Warm Welkom duurzaam ondersteunt?

2. Samenwerken in een geladen veld

Samenwerken in Moerwijk gebeurt in wat wij gedurende het onderzoek een *geladen veld* zijn gaan noemen. In dat veld speelt meer mee dan alleen de inhoud van een project of de formele rollen van partijen. In het geladen veld hebben eerdere projecten, pilots, conflicten en samenwerkingen hun sporen nagelaten – zowel de positieve ervaringen als de breuken. Er zijn verhalen over mislukte initiatieven, afgeblazen plannen en plots gestopte financiering. Niet alleen mensen en initiatieven, maar ook plekken en gebouwen dragen een geschiedenis met zich mee: “Weet je nog wat hier eerder is gebeurd?”. Al deze momenten ‘laden’ het veld, en zorgen dat nieuwe personen en initiatieven terechtkomen in een situatie waar het verleden, hoe niet-gerelateerd ook, invloed op hen uitoefent. Zo ontstaan samenwerkingen die geconfronteerd worden met “*Daar-gaan-we-weer*”-momenten: zodra iets in de samenwerking herinnert aan eerdere teleurstellingen, zowel bij bewoners als bij professionals en ambtenaren, verzucht met “*daar gáán we weer*” en dreigt wrijving, conflict of terugtrekken.



Een visualisatie van de wijk als geladen veld. ²

De metafoor van het geladen veld werkt als volgt. Alle bewegingen, botsingen, wrijvingen en breuken van en tussen geladen deeltjes (personen, initiatieven, gebouwen) hebben het veld geladen. Zodra een geladen deeltje het veld binnenkomt wordt het direct beïnvloedt door het veld, en de bewegingen van andere geladen deeltjes. Dit werkt wederkerig: de bewegingen van het nieuwe deeltje beïnvloedt de bewegingen van de

² [Samenvatting Reactiesnelheid - School24](#)

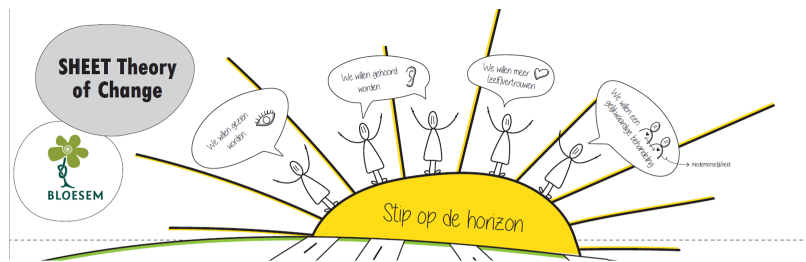
andere deeltjes en de lading van het veld. Het nieuwe deeltje wordt dus beïnvloedt door vroegere en huidige bewegingen van de deeltjes in het veld, en beïnvloedt die van alle huidige en toekomstige deeltjes, onafhankelijk of er direct contact is met andere deeltjes. Met andere woorden, zowel de geschiedenis als de huidige bewegingen van geladen deeltjes bepalen de huidige en toekomstige bewegingen van alle deeltjes in het veld.

Nieuwe mensen en nieuwe initiatieven komen niet neutraal dit veld binnen. Ook wie zelf geen deel uitmaakte van eerdere conflicten, wordt toch gelezen tegen de achtergrond van oude ervaringen.³ In Moerwijk zien we dat aan reflexen van voorzorg (“dit gaat toch weer mis”), aan terughoudendheid om toezeggingen te doen uit angst ze niet te kunnen waarmaken, en aan de neiging om risico’s op beschadiging van vertrouwen te vermijden door contacten op afstand te houden in plaats van ze aan te gaan. Deze dynamieken ontstaan ook zonder direct contact, wat aan de ene kant van de wijk gebeurt beïnvloedt de houding, opvatting en het gedrag aan de andere kant. Dit geldt niet alleen voor bewoners, maar ook voor professionals en ambtenaren.

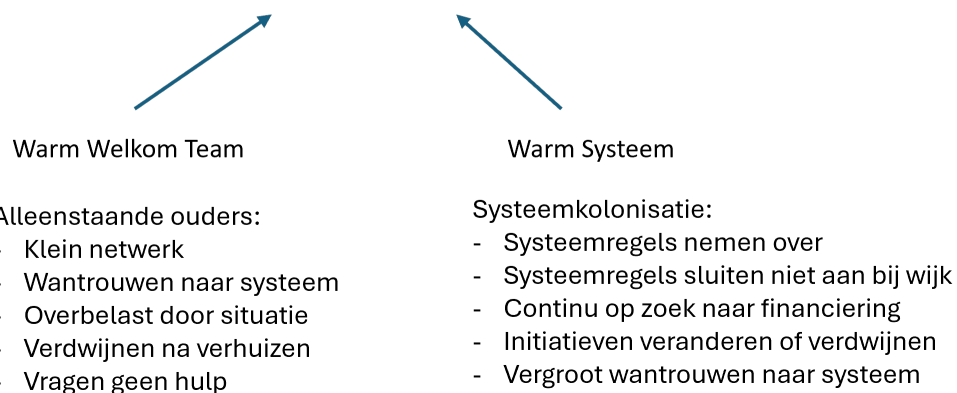
³ In termen van Tess Lea (2020), sluiten we hier aan bij het idee van *hauntology*: oud beleid, oude conflicten en vroegere beslissingen zijn niet echt voorbij wanneer ze formeel zijn afgesloten; ze blijven “spoken” in verwachtingen, reflexen en interpretaties van het heden.

3. Theory of Change: horizonvraag en focus

Vanuit het Bloesem project hebben we een Theory of Change ontwikkeld die we verbeelden met een horizonplaatje. In deze ToC staan twee pijlers: het *warm welkom* en het *warm systeem*. Het Warm Welkom is de interventie die hoopt bij te dragen aan het verminderen van de problematiek van alleenstaande ouders in Moerwijk. Om te zorgen dat het WW kan bloeien, is er een Warm Systeem nodig. Voor het warm systeem staat centraal de vraag hoe we, vanuit de ervaringen van alleenstaande ouders met gestapelde problemen, kunnen bouwen aan een warm systeem in Moerwijk dat community-up initiatieven duurzaam ondersteunt en daarmee bijdraagt aan het verminderen van ongelijkheid en gezondheidsverschillen.



Alleenstaande ouders worden ondersteund met hun wensen en problemen als uitgangspunt om sociale- en gezondheidsproblemen terug te dringen.



Deze horizonvraag verbindt drie lagen: individueel (het verminderen van chronische stress, pijn, slaapproblemen en depressieve klachten bij alleenstaande ouders), gemeenschapsniveau (het versterken van gemeenschapsveerkracht door duurzame bewonersinitiatieven als Warm Welkom), en systeemniveau (het ontwikkelen van een

warm systeem, waarin beleid, organisaties en professionals relationeel en responsief samenwerken met bewoners).

Om initiatieven en gemeenschapsveerkracht goed te ondersteunen, kijken we dus niet alleen kijken naar financiering of organisatievormen, maar ook de manier waarop transdisciplinair en participatief wordt samengewerkt. We richten ons daarom vooral op relaties: op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze reageren als het spannend wordt en hoe verantwoordelijkheid, erkenning en macht worden gedeeld. We spreken daarom over *relationeel en responsief community-up werken*.

4. De Policy Labs: wat hebben we gedaan?

4.1 Policy Lab 1 – Waarden-volle samenwerking en leervragen

In het eerste policy lab brachten we bewoners, professionals, ambtenaren en bestuurders samen en deelden we *magic stories* vanuit elke groep -die eerder in Moerwijk zijn verzameld. De sprookjes maakten de morele spanning en de hoop in samenwerking tastbaar: verhalen over miskennen en “*daar gaan we weer*”, maar ook over steun, wijsheid en nieuwe verbindingen.

Vanuit die verhalen hebben deelnemers eerst persoonlijke waarden verkend, daarna gezamenlijk groepswaarden benoemd. In de plenaire afsluiting kwamen vijf kernwaarden als gedeelde belofte naar voren: *vertrouwen, erkenning (met oog voor geschiedenis van oude pijn en personen), gelijkwaardigheid (posities zijn anders, maar evenveel waard), betrouwbaarheid en daadkracht (lef)*.

Deze vijf kernwaarden vormen het vertrekpunt deze dynamische leeragenda. Aan tafels hebben deelnemers deze waarden vervolgens vertaald in Hoe... terwijl...-leervragen: vragen die zowel verlangen als obstakels benoemen (zie pagina..).

4.2 Policy Lab 2 – Gedeelde verantwoordelijkheid en de verbintenis

In het tweede policy lab zijn we verder gegaan waar policy lab 1 eindigde. We hebben teruggekoppeld welke waarden en leervragen in lab 1 zijn ontstaan en verkend wat gedeelde verantwoordelijkheid vraagt in concrete situaties. We vertrokken vanuit een opgesteld reflectie document waarin bewoners van de wijk opgetekend hebben wat van belang is in relationeel samenwerken in de wijk. De verbintenis is *geen* contract en *geen* toetsingskader, maar een uitnodiging om samen te reflecteren op het relationele en responsieve in de samenwerking: welke kleine keuzes brengen mensen dichterbij elkaar, en welke zetten de relatie op afstand? Hoe reageer je op elkaar en hoe koppel je informatie aan elkaar terug? De verbintenis is als bijlage opgenomen bij deze dynamische leeragenda.

4.3 Policy Lab 3 – Relatieveel community-up werken en de stap naar de leergemeenschap

In het derde policy lab hebben we een eerste stap gezet naar een leergemeenschap rond relationeel en responsief community-up werken. We gebruikten de verbintenis als reflectiedocument en werkten met casussen over samenwerking in Moerwijk.

Belangrijke inzichten uit dit derde policy lab zijn dat we aanvankelijk met fictieve casussen werkten, maar merkten dat die onvoldoende raken aan wat er daadwerkelijk tussen mensen gebeurt. De kern zit juist in de relatie, in geschiedenis en in kleine, concrete keuzes. Fictieve casussen blijven te abstract. We zagen scherper hoe een context van wantrouwen maakt dat de deur vaak al op een kier of zelfs dicht staat voordat een gesprek begint.

Iedereen wil het goede doen, maar uit angst het vertrouwen verder te beschadigen worden risico's gemeden, toezeggingen uitgesteld en beslissingen "naar boven" geschoven. De verbintenis bleek helpend als handvat om conflict in verbinding te houden: niet om te bepalen wie "gelijk" heeft, maar om te onderzoeken wat er relationeel gebeurt als de deur dichtgaat, en hoe je die opnieuw open zou kunnen zetten. In deze derde bijeenkomst werd duidelijk dat we voor echt leren echte casussen nodig hebben, ingebracht door mensen die zelf in het geladen veld bewegen.

5. Lessen uit de eerdere Policy Labs

Uit de eerste drie policy labs nemen we een aantal belangrijke lessen mee in de leergemeenschap en de dynamische leeragenda:

Ten eerste: relationeel samenwerken is essentieel. Samenwerking in Moerwijk stukt niet alleen op structuren, regels of geld, maar vooral op wat er tussen mensen gebeurt.

Vertrouwen, erkenning, gelijkwaardigheid, betrouwbaarheid en daadkracht zijn geen abstracte waarden, maar concrete relationele praktijken: hoe je binnenkomt, hoe je luistert, hoe je reageert als iets schuurt.

Ten tweede: het *geladen veld* vraagt om historisch bewustzijn. Eerdere samenwerkingen, beleidskeuzes en plekken laten sporen na. Gebouwen, vergaderruimtes of projectnamen dragen herinneringen mee. Wie hier wil samenwerken, moet die geschiedenis niet wegdrücken, maar erkennen en bespreekbaar maken.

Ten derde: fictieve casussen werken niet goed in dit veld. Juist omdat het om relaties, macht en erkenning gaat, bleken fictieve casussen te afstandelijk. Ze bieden te weinig houvast voor morele reflectie. Echte casussen – met echte mensen, gevoelens en geschiedenis – helpen wél. Ze maken het mogelijk om samen te onderzoeken wat er is gebeurd, wat dat met mensen doet en wat er nodig is om het anders te doen. In die gezamenlijke reflectie kan sprake zijn van moral repair⁴: een begin van herstel van vertrouwen en erkenning.

Ten vierde: de verbintenis ondersteunt relationeel en responsief community-up werken. De verbintenis lijkt een bruikbaar instrument om, juist in een context van wantrouwen, in gesprek te blijven over hoe we samenwerken. Het is geen checklist, maar een gedeeld referentiepunt: een taal om te praten over “deur open/deur dicht”, over kleine handelingen die relaties beschadigen of juist versterken, en over hoe we in verbinding kunnen blijven met elkaar.

⁴ Walker, 2006

6. Wat is een Dynamische Leeragenda?

Een Dynamische Leeragenda (DLA) is een manier van samen leren die meebeweegt met wat er in de praktijk gebeurt. Het is nadrukkelijk géén projectplanning met vaste stappen die we kunnen afvinken. In plaats daarvan vertrekt een DLA vanuit een beperkt aantal kernvragen die steeds opnieuw worden opgepakt, aangescherpt en verdiept op basis van wat er in de wijk en in de samenwerking gebeurt.

Een DLA past in situaties waar situaties veranderen, en waar leren niet in één rechte lijn gaat, maar via omwegen, terugvallen en nieuwe inzichten. In zo'n context is het niet realistisch om van A naar B te willen gaan in een rechte lijn. Een DLA nodigt uit om telkens opnieuw te vragen: Wat gebeurt er nu? Wat begrijpen we hiervan? Wat moeten we samen nog leren om relationeel en responsief goed te blijven samen werken?

In Moerwijk zien we dat veel dingen niet vastlopen op inhoud, maar op relationele dynamieken. Een DLA ondersteunt om daar niet in vast te lopen, maar er met mildheid en nieuwsgierigheid naar te kijken. De vragen in de leeragenda zijn door bewoners, professionals en ambtenaren zelf geformuleerd. Deze helpen om gezamenlijke ervaringen te duiden en bepalen welke volgende stap in leren en handelen zinvol is.

Hoe werken we met een DLA?

De dynamische leeragenda is een levend document. We gebruiken haar in de leergemeenschap en in verdere policy labs op de volgende manier:

Bij elke bijeenkomst kijken we eerst kort terug naar de leervragen: welke spelen in de casus of situatie die we bespreken? Welke vragen resoneerden bij deelnemers sinds de vorige keer? Tijdens de casusbespreking gebruiken we de leervragen als lens: we vragen ons af wat er in de casus zichtbaar wordt over vertrouwen, erkenning, gelijkwaardigheid, betrouwbaarheid en daadkracht.

Aan het eind van de bijeenkomst nemen we tijd om samen te kijken wat we geleerd hebben. We vragen: welke leervraag hebben we vandaag verder verkend? Welke is juist scherper of urgenter geworden? Zijn er nieuwe vragen bijgekomen? Indien nodig schrijven we de leeragenda bij: soms wordt een vraag concreter, soms verschuift het

accent, soms komt er een nieuwe vraag bij. Altijd gebeurt dit in gesprek met de groep, zodat de agenda eigendom blijft van de mensen die in het geladen veld werken en leven.

Zo blijft de dynamische leeragenda niet iets dat “op papier” bestaat, maar een gedeeld hulpmiddel om relationeel en responsief community-up samen te werken in een geladen veld.

7. Dynamische leeragenda Bloesem: leervragen en thema's

Hoe kunnen we relationeel en responsief community up samenwerken in de wijk?

De onderstaande leervragen zijn in Policy Lab 1 geformuleerd door deelnemers.

Code	Thema	Leervraag	Opmerking
A1	Vertrouwen in een divers en historisch veld	Hoe kunnen we vertrouwen in elkaar Terwijl je verschillende perspectieven hebt? Terwijl het gezicht steeds veranderd?	
A2	Vertrouwen in een divers en historisch veld	Hoe kunnen we elkaar vertrouwen Terwijl we een geschiedenis hebben?	
B1	Betrouwbaarheid en tegenstrijdige belangen	Hoe kan je betrouwbaar samenwerken Terwijl er geen vertrouwen is Zonder dat vertrouwen een randvoorwaarde is?	
B2	Betrouwbaarheid en tegenstrijdige belangen	Hoe kunnen we betrouwbaar zijn Terwijl we tegenstrijdige belangen hebben?	
C1	Erkenning, gelijkwaardigheid en positie	Hoe kunnen we erkenning geven aan (oude) pijn Terwijl je het niet van de ander ziet?	
C2	Erkenning, gelijkwaardigheid en positie	Hoe kunnen we elkaar gelijkwaardig behandelen Terwijl we verschillende rollen en machtsposities hebben?	
C3	Erkenning, gelijkwaardigheid en positie	Hoe kunnen we positie op een juiste manier gebruiken Terwijl we de gelijkwaardigheid behouden?	
D1	Leren, fouten en daadkracht onder druk	Hoe kunnen we elkaar vertrouwen Terwijl we ook fouten mogen maken	

Code	Thema	Leervraag	Opmerking
D2	Leren, fouten en daadkracht onder druk	Hoe kunnen we reflectie of terugkoppeling doen? Terwijl er weinig tijd voor is Terwijl we niet vaak bij elkaar zijn	
D3	Leren, fouten en daadkracht onder druk	Hoe kunnen we ons daadkrachtig inzetten Terwijl er ook beperkingen zijn (geld, wet, regelingen)?	
D4	Leren, fouten en daadkracht onder druk	Hoe kunnen we daadkrachtig zijn Terwijl er zoveel blokkades zijn (regels, wet, procedures)?	

Bijlage 1: Leergemeenschap Bloesem

Verbintenis Community up Samenwerken

Samen zetten we ons in voor goede samenwerking in de wijk. Dat vraagt om duidelijke afspraken en gedeelde waarden. Hieronder een uitwerking van hoe bewoners/ community leaders graag willen samenwerken, op basis van vijf kernwaarden vanuit de belofte op 27 mei 2025.

** Gebaseerd op gesprekken en input van 15 community leaders (werkzaam in wijkinitiatieven en/ of co-onderzoekers in project Bloesem)*

** Aangevuld door professionals, ambtenaren en bestuurders op 16 juni 2025*

Samen werken met de verbintenis

In wijken en wijkinitiatieven werken bewoners, professionals, organisaties en gemeente samen. Dat levert mooie kansen op, maar soms ook contact dat stroef loopt of situaties waarin we elkaar niet begrijpen.

Om dit beter te snappen, gebruiken we de metafoor van deur open en deur dicht. Een deur open betekent in relatie zijn: er is contact, ruimte en bereidheid om samen verder te gaan. Een deur dicht betekent dat de relatie onderbroken of verstoord raakt. Vaak gebeurt dat ongemerkt: een kleine opmerking of handeling kan voor de ander voelen als een gesloten deur, terwijl dat niet altijd zo bedoeld was.

De verbintenis helpt om te reflecteren op het samenwerken en samen te onderzoeken hoe het anders kan. Niet om te oordelen, maar om met openheid en mildheid te kijken naar hoe we handelen, wat dat oproept bij de ander, en hoe we opnieuw ruimte kunnen scheppen. Zo nodigt de verbintenis uit om te blijven leren en oefenen met deur-open handelen, zodat samenwerkingen niet vastlopen maar juist groeien.

1. Vertrouwen

- Organisaties of gemeente neemt geen initiatieven over zonder toestemming van de initiatiefnemers.
- Als er zorgen of wijzigingen zijn, overleggen we altijd met de initiatiefnemers.
 - Hoe laten we elkaar weten als er iets veranderd?
- We nemen geen stappen buiten de groep om zonder overleg en toestemming van alle betrokkenen en de initiatiefnemers⁵
 - Bij wijzigingen stellen we de subsidieverstrekkers ook op de hoogte.
 - We schrijven ons gemeenschappelijke doel op.
- We reageren altijd op een appje, mailtje of telefoontje. Ook als iets niet kan. Er is altijd contact.
 - Als het vergeten wordt, dan vragen we het nog een keer.
- Afspraken worden op papier, mail of app gezet.
 - We spreken vooraf af welk communicatiemiddel we gebruiken en hoe we met elkaar communiceren
 - We bespreken hoe we afspraken vastleggen van te voren.
- Als een afspraak niet nagekomen wordt, voeren we daar een gesprek over.
- We zullen altijd tijd maken voor extra uitleg.
- In een context van elkaar niet vertrouwen zijn goede afspraken nodig
- We maken afspraken over tussentijds evalueren

2. Erkenning van geschiedenis en personen/ Respect

- We hebben respect voor elkaar en voor ervaringskennis en deskundigheid van de initiatiefnemers en bewoners door ze onvoorwaardelijk te ondersteunen waar nodig.
 - Bewoners spreken vaak vanuit hun achterban. We vragen door als een bewoner tegengas geeft en gaan niet uit van 'maar' 1 bewoner.
 - De ondersteuning is onvoorwaardelijk ongeacht of je tegengas geeft of meebeweegt.
- De rol van bewoners kan niet door een professional ambtenaar worden overgenomen worden.
 - We maken een goede rolbeschrijving en taakbeschrijving.
- De initiatiefnemers en bewoners krijgen geen eindverantwoordelijkheid voor taken die niet passen bij hun bedoeling (stakeholder management en boekhouding bijvoorbeeld).

⁵ Initiatiefnemers zijn de bewoners die een initiatief bedacht hebben /gestart zijn. Deze rol kan ook doorgegeven worden aan een volgende bewoner. Maar het initiatief kan niet verder gaan zonder een initiatiefnemers rol

- Een onafhankelijke ondersteuner van PEP kan meedenken vanaf het begin en bij het indienen
- Emotie hoort erbij, iedereen kan een keer boos worden, of handelen uit angst of frustratie. We erkennen dat deze emoties niet de persoon zijn, en beloven altijd de stap te zetten naar verzoening, ook al vinden wij dat de ander de oorzaak is.
 - Als professional of ambtenaar zetten we de eerste stap
 - En accepteren als het echt niet werkt. Verzoening is niet altijd mogelijk
 - We letten op hoe we communiceren naar elkaar.
- We geven elkaar ruimte om andere doelen of ideeën te hebben. We praten hier over.

3. Gelijkwaardigheid/ Rechtvaardigheid

- We erkennen dat onze posities ongelijk zijn, en dat de gevolgen van eenzijdig staken van samenwerkingen niet gelijkwaardig verdeeld zijn.
- Contact is laagdrempelig, vriendelijk en informeel: zoals een kennis/ vriend.
 - We spreken af hoe en wanneer we contact hebben.
- Elk initiatief is waardevol. We kunnen niet een initiatief aan de kant schuiven voor iets anders.
 - We erkennen en bespreken de waarde van een initiatief
 - Maar als het niet mogelijk meer is, dan leggen we het goed uit
 - We vormen een groep die meedenkt wat er wel kan.
 - Kijken naar mogelijkheden die er wel zijn om een bewoners initiatief wel te laten slagen
- Als wij serieuze problemen hebben met ideeën of wensen zullen wij de tijd nemen om dit uit te leggen. We laten elkaar niet zomaar los.
- Wij beschermen bewonersinitiatieven tegen de eisen van organisaties.
 - We bespreken voorwaarden vooraf met elkaar

4. Betrouwbaarheid

- We doen geen valse beloftes. Als dat niet is gelukt of niet mogelijk is, dan laten wij dat eerlijk weten en zoeken desgewenst naar alternatieve afspraken.
- Wij zijn proactief in het contact, nieuwe informatie delen wij zo snel mogelijk, ook als het een 'nee' is.
- We praten/ klagen niet over elkaar bij andere mensen.
 - We bevragen elkaar om te begrijpen wat de ander zegt
 - We bespreken wanneer wordt praten, roddelen?
- Als je tijdelijk niet bereikbaar bent (bijvoorbeeld vanwege vakantie), geef je het nummer van een ander teamlid door.

- We geven altijd onze fouten toe, ongeacht hoe groot die zijn. Alleen als wij eerlijk zijn over onze fouten kunnen wij verwachten dat anderen dat ook zijn.
- Als er een nieuw teamlid/ professional aansluit dan zorgen we voor een warme overdracht. Dat betekent dat het nieuwe teamlid minstens 1x samen met een vorig teamlid komt.
 - Een warme overdracht is ook in ieder geval een email naar bewoners bij vertrek of opvolging
- We maken afspraken hoe vaak we elkaar ‘live’ zien.
- Op die momenten bespreken we laagdrempelig hoe het gaat en houden we geen informatie achter voor elkaar.
 - Wees transparant over het proces en wat wel/ niet kan
 - Kom terug met informatie
 - Het is een tweestrijd wat we wel en niet kunnen delen. Hier praten we over.

5. Daadkracht en Lef

- We erkennen dat regels en protocollen niet altijd passen bij de doelen, invulling en vorm van bewonersinitiatieven. Om toch bewonersinitiatieven te ondersteunen zullen wij onze discretionaire bevoegdheid om hiervan af te wijken maximaal benutten.
 - Als het niet lukt, denken we in ieder geval mee in de mogelijkheden die er wel zijn.
- We durven elkaar te bevragen en we nemen tijd om te luisteren.
- We zijn altijd eerlijk en respectvol tegen elkaar.
- We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen.
- We spreken verwachtingen duidelijke naar elkaar uit.