

**“Het kan wél.
Laten we gewoon
wél die grote broek
aantrekken!”**

THEMASESSIES

- * **BUITEN EN BINNEN
WERKEN AAN GELOPBOUW**
Anita Keita / Versa Wetsyn
- * **WAT MERKEN BUURTMAKERS
VAN GER. GERICHT LEIDERSCHAP?**
Milja Kruijt / Delfshavencoöperatie
- * **VAN PAPIER NAAR
PRAKTIJK**
Willeke Jansen & Corda van Borg / Hoban
- * **GER. GERICHT LEIDERSCHAP
SAREN MET STAKEHOLDERS**
Peter Boerhof / Hoban
- * **MINDER MACHT BIJ AMBTE-
NAREN EN INSTITUTIES
EN MEER BIJ DE WIK ZELF**
Marken ten Vepert / gemeente R'dam
- * **ECHT RUIMTE MAKEN
VOOR BEW. INITIATIEVEN
EN COMMUNITIES**
Thijs v. Nierlo / LSA bewoner
- * **INRICHTEN VAN EEN
LEEROMGEVING**
*Tina Vroop & Tamska v. Cutsen
Philadelphia Zorg*



.....

Het is sfeervol en gezellig druk in de Liv inn, een bijzondere locatie in Hilversum die Habion samen met bewoners heeft ontwikkeld. Bewoner Ben, ook DJ van de dag test de microfoons, waarna hij de bijeenkomst opent. Ruim 60 bewoners en beroepskrachten gaan met elkaar uitwisselen en van elkaar leren over Gemeenschapsgericht leiderschap en bestuur. Ze zijn door Thijs van Mierlo van LSA bewoners en Birgit Oelkers voor deze bijeenkomst uitgenodigd. Directe aanleiding daarvoor was het boek “Een lonkend perspectief zo sterk als een vuurtoren”. Birgit Oelkers schreef het op basis van twaalf gesprekken die ze had met leiders van maatschappelijke organisaties.

“Een sterke community kun je niet bestellen, daar moet je aan werken”

Thijs en Birgit delen het idee achter het boek, en feitelijk achter deze middag. Dat is om samen te verkennen hoe gemeenschapsgericht leiderschap er in de praktijk uit ziet en hoe je het kunt versterken. Een podcast van Marije van den Berg bleek een trigger voor Birgit om de interviews in boekvorm uit te geven en te voorzien van theoretisch kader. Thijs benoemt een andere trigger. “Ik krijg wel eens telefoontjes of ik een buurtbedrijf of een sterke community kan leveren. Maar die kun je niet bestellen, daar moet je aan werken.” Birgit wordt vaak gevraagd naar stappenplannen. Haar antwoord is dan: ga het ‘gewoon doen’, via trial and error. Maar dat is niet het antwoord dat ze zoeken.

Het is een gedoe en geworstel, we leven in een dicht georganiseerd landje. Met zoveel organisaties, met eigen beleidsplannen, financiering en rollen is het lastig om ruimte te pakken én te krijgen. We hebben nieuwe visies en ambachten nodig. Birgit komt vaak bij organisaties die zich afvragen wat zij voor communities kunnen betekenen. Cormac Russell, internationaal auteur en spreker over Asset Based Community Development (ABCD) zegt dan: maak ruimte voor communities zodat zij erachter kunnen komen wat voor hén van waarde is. Instanties maken er een project van, gevat in een functie en daar branden steeds meer mensen op af. Welke leiders doen het anders? Maken ruimte en vieze handen? Houden daarbij hun rug recht? En hoe doen ze dat dan? De verhalen van twaalf van deze leiders staan in het boek. De constatering vandaag is dat dit thema breder leeft. Zoveel maakt de deelnemerslijst wel duidelijk. Vandaag staat in het teken van uitwisselen over en laden van de begrippen gemeenschapsgericht leiderschap en -bestuur.

Wat doe je zelf om gemeenschapsgericht te kunnen werken?

De deelnemers gaan met hun buur aan de slag met een vraag: wat doe jij als leider om gemeenschapsgericht te werken en de kracht van gemeenschappen te bevorderen? Buiten, in de wijk, en binnen (als poetswerk in je organisatie)?

Deze quotes kwamen uit de gesprekken:

.....

“We staan aan het begin. Een aantal sociaal werkers is voorloper, zelf moet ik nog aanhaken en dat geldt voor meer mensen binnen de organisatie. Maar we doen het wel sámen, ook met de staf. Samen zoeken we naar wat er nog nodig is. Ik voel het wel, maar heb nog veel woorden nodig om het uit te leggen. Mijn elevatorpitch moet nu nog in dat hoogste gebouw van de wereld, in Dubai. Ik heb nog van alles te leren.”

“We hadden net een Amsterdams-Rotterdams onderonsje. In Rotterdam is er in Delfshaven een budget losgeweekt van het ambtelijk budget. Nu wordt het werk van ambtenaren door bewoners gedaan. Bewoners die betaalde opdrachten hebben en het bijna altijd beter doen dan wat de projectleider gewend was vanuit de ambtelijke organisatie. Samen zien we de Nationale Programma's en Masterplannen als dé kansen om ruimte te maken voor buurtgemeenschappen. Om te laten zien wat er kan! In drie minuten is deze Amsterdammer geïnspireerd geraakt door een Rotterdammer.”

“Het voelt als het integreren van puzzelstukjes om gemeenschapsgericht werken te versterken met verschillende organisaties samen. Hoe vind je met elkaar de juiste snelheid en maak je de juiste afspraken?”

“We hebben het gehad over waarom we hier zitten. Mijn motivatie is dat er vanuit arbeidsmarktperspectief een uitdaging is om iedereen de zorg te bieden die nodig is. Versterkte gemeenschappen helpen daarbij. Ik ben geïnteresseerd in hoe dat werkt. Ik ervaar wat helpend is, maar zie ook de worstelingen tussen mensen en systeemwereld die elkaar niet snappen of vinden.”

“Ik werk voor het Masterplan Amsterdam-Zuidoost. Wij zijn van de systeemwereld heel bewust naar de leefwereld gegaan. Als communities zich meer bewust worden van hun assets kan heel veel op gang komen. Een concreet voorbeeld: een basisschool in Amsterdam Zuidoost telt 80% witte docenten, de leerlingen hebben tientallen verschillende culturele achtergronden. Er zijn vaak conflicten. Dan kun je als ouders klagen, maar je kunt ook zelf invloed uitoefenen, vanuit de eigen waarden die zij vertegenwoordigen. Daarvoor ruimte pakken en ruimte krijgen van de scholen. Wij helpen ouders om zich meer bewust te worden van wat zij kunnen betekenen en bijdragen. Nu gaan de ouders de scholen in, met de waarden die zij vertegenwoordigen. Om elkaar te versterken in het opvoeden van de kinderen.”

Dwars door het boek

De aanleiding voor de interviews die het boek zouden gaan vormen, zijn praktijkervaringen van Birgit. Ze ziet dat gemeenschapsgericht werken moeizaam van de grond komt, terwijl er veel mensen mee bezig zijn en ervoor pleiten. Het interne veranderwerk blijft vaak beperkt tot mensen in de praktijk en participatieprojecten met specifieke functies. En gemeenschapsgericht werken begint weliswaar buiten, maar het betekent ook veel werk binnen. In de meeste organisaties is de rol van directeuren en bestuurders minimaal na het vaststellen van visie, missie en strategie. Welke leiders doen het anders? En hoe doen ze dat dan? Dit is wat Birgit raakte in de twaalf gesprekken:

- Een belangrijke vraag die ik stelde in de interviews was: erken je de autonomie van communities? Hun intrinsieke waarde, niet hun waarde als middel om organisatiedoelstellingen te realiseren? Want dan werk je aanvullend aan elkaar. Vormt community based werken de rode draad in alles wat er bij jullie organisaties gebeurt? Dat bleek het geval.
- Wat verder indruk heeft gemaakt, ervan uitgaande dat je ruimte wilt maken voor communities, is dat alle leiders er zelf stevig mee aan de slag zijn gegaan. Ruimte maken hebben opgevat als een werkwoord. Gemeenschapsgericht werken hebben gekozen als noorden van het interne waardenkompas. Deze leiders zijn er iedere dag mee aan de slag.
- Gemeenschapsgericht werken vraagt om omkeringen. Bijvoorbeeld dat de praktijk zich niet meer aan beleid zou moeten verantwoorden, maar dat beleid dienstbaar is aan de praktijk.
- De leiders werken vanuit allerlei verschillende rollen. De een noemt zichzelf 'seismograaf': waar staan we nu, waar moet ik bijspijkeren, waar moeten we iets anders gaan doen? Een ander is 'gapper': als overbrugger van kloven, buiten en binnen de organisatie. Juist dat binnenwerk is zo belangrijk!
- Bijdragen aan gemeenschapsversterking gaat om het kleine en het grote: om een sleutel geven aan een bewonersgroep, zodat ze zelf een ruimte in kan, maar ook om durven afwijken van gemeentelijk beleid als het om de financiering van bijvoorbeeld een wooncoöperatie gaat.
- De kunst is om groot werken, klein te maken. Met iedere dag een stap verander je het werk.
- De leiders gaan er persoonlijk voor! Vanuit grensoverschrijdend leiderschap; niet denken in functies, maar in wat nodig is. Met 'skin in the game'; als je niks te verliezen hebt, moet je niet meedoen. Of zoals Milja Kruijt het verwoordde: "Je deelt macht, maar op het moment dat het een zootje wordt, word jij erop aangesproken." Dat ongemak moet je kunnen verduren.

Birgit deelt in vogelvlucht de zeven rode draden die ze uit de gesprekken haalde:

- Doe niks zonder bewoners.
- Laat de praktijk en context leidend zijn en rol niks uit. Het is niet voor, maar met en door.
- Maak minder plannen, ga op beleidsdieet, kies een responsieve aanpak.
- Durf gewoon te doen. Geen spreadsheet-management.
- Exit van het expertmodel; beroepskrachten zijn aanvullend op de experts in de wijk.
- Zoek naar energie in je eigen organisatie, naar interne gidsen. Om van daaruit stappen te zetten. Anders blijft het bij 'een experiment'.
- Richt een leeromgeving in. Niet als evaluatie ter verantwoording, maar om binnen en buiten duurzaam te verbinden.

Ze sluit af met een disclaimer. Er is veel te doen om ont-bureaucratiseren. Maar dit gaat een stap verder. Dit gaat om de gemeenschap centraal stellen én in the lead brengen en macht en zeggenschap willen delen. Dat is een paradigma-shift en niet het verbeteren van de bestaande dienstverlening. Het is dienstbaar willen zijn aan de gemeenschap, aan bewonerscollectieven. "Laten we met z'n allen laten zien welke stappen we zetten. We moeten dit optekenen, duiden en verder vertellen."

De 7 themasessies

Milja Kruijt (Delfshaven Coöperatie/Rotterdam): blijf ook op weerbarstige momenten in contact

Wat merken actieve bewoners van gemeenschapsgericht leiderschap? En hoe kun je als bewoner, als ‘kanarie in de kolenmijn’, een rol spelen in het versterken van gemeenschapsgericht leiderschap? Daarvoor is het belangrijk om als leiders én kanaries ook op weerbarstige momenten in contact te willen blijven. Milja haar rol als bewoner is vooral die van buitenbordmotor in Bospolder-Tussendijken (Rotterdam) voor organisaties, actieve buurtmakers, professionals, managers. Zij helpt dingen los te trekken bij taaie vraagstukken, maar ook om af en toe te vertragen, om samen te reflecteren. Buurtmakers, beroepskrachten en managers komen vaak bij haar met vraagstukken die ze bezighouden. Als er ergens energie op zit, werkt zij eraan mee. “Het begint met naar voren stappen als bewoner, om ruimte te pakken. In plaats van te wachten totdat deze gegeven wordt. Als je dat doet,

nodig je ook mensen in organisaties uit om verder achteruit te stappen.” Het moet wel passen bij de situatie. Want gemeenschapsgericht leiderschap is soms ook gewoon doorpakken. Vraag bij alles is ‘Hoe kunnen we dat samen doen?’. En belangrijk is dat je daarbij als bewonersgroep niet onteigend wordt door de gemeente, wat vaak onbewust en met de beste bedoelingen gebeurt. “We worden steeds beter in het herkennen van waar het misgaat.” Daarvoor moet je samen ook schijnbare vanzelfsprekendheden bespreekbaar maken. “Er is een onuitgesproken sociaal contract tussen bewoners en instanties over wie welke macht, zeggenschap en rol heeft. In de buurt én in de samenwerking. Meestal ingegeven door de veronderstelling ‘wie betaalt die bepaalt’.” Iedereen in de groep was het erover eens dat dit eens doorbroken moet worden.

Peter Boerenfijn (wooncoöperatie Habion): Huisvesting en zorg zijn geen Siamese tweeling meer voor Habion

Voorst 2010. Appartementen in het verzorgingshuis kwamen leeg te staan. Mensen vonden de huur voor die te kleine appartementen veel te hoog. Habion nodigde bewoners dus uit met de vraag: ‘Hoe wil je oud worden in het dorp?’ Niemand kwam opdagen. Vervolgens plaatste Habion een groot bord bij het huis met de tekst: ‘Wegens gebrek aan belangstelling wordt dit huis binnenkort afgebroken.’ Meteen zat de zaal vol met 400 verontruste dorpsbewoners. Zij wilden ‘hun’ huis houden en hingen zo’n 1.100 ideeën aan een waslijn over hoe ze oud wilden worden in het dorp, wat ze nodig hadden én wat ze zelf wilden doen. En toen stond er aan het eind van die avond toch een zeventiger op die zei: ‘Mooi hoor zo’n avond, briljant. Maar ik vertrouw jullie niet!’ Dit betekende twee slapeloze nachten voor Peter en een mindshift: ‘Wij doen het

niet vóór de mensen, maar samen.’ Cocreating, developing en community building. Geen medezeggenschap, maar zeggenschap. Wonen en zorg werden losgekoppeld en daardoor bleek het onvermijdelijk de huur met de zorgaanbieder – die de kanteling van nursing home naar ‘gemeenschapshuis’ niet mee kon maken – op te zeggen. In Voorst nodigen de bewoners van ‘De Benring’ verschillende generaties inmiddels andere partners uit in het huis. Denk aan een tweedehandswinkel en een pizzabakker. Er zijn nu vier zorgorganisaties actief in het gebouw. En de woonruimte wordt verdeeld door de bakker, die tenslotte alle bewoners kent... De zorgvraag is er met 30% gedaald. Peter tipt om niet via de officiële gremia te werken maar in samenwerking met intrinsiek gemotiveerde betrokkenen aan de slag te gaan.

.....

Anita Keita (Versa Welzijn): Intern moet kloppen met wat je buiten van medewerkers vraagt

Continuïteit, het vergroten van de olievlek en uitrolbaarheid waren thema's in deze sessie: krijg je de kans klein te beginnen en hoe vergroot je de olievlek dan? Aan de ene kant wil je als welzijnsorganisatie begrip van en waardering voor de kleine successen. Dat lukte door gemeentelijke vertegenwoordigers (van wijkwethouder tot beleidsambtenaar) naar de wijk te halen en te laten zien wat er gebeurt. Dat heeft het begrip voor community building, ruimte maken voor bewoners, enorm verhoogd. Daarnaast ook het voeren van Pas-op-de-plaats-gesprekken met medewerkers en inwoners. Aan de andere kant is het ook belangrijk

samen te werken met anderen als je wilt vergroten en werken aan continuïteit. Je redt het niet alleen bij gemeenten waar steeds nieuwe bestuurlijk verantwoordelijken zijn. Dat vraagt horizontaal samenwerken met alle partijen die de gemeenschap versterken en een beetje om de gemeente heen werken. Naast 'builden' is dus ook politiseren van belang. Boven alles moet het intern kloppen met wat je medewerkers vraagt buiten te doen. Transparantie helpt hierbij. Deel bijvoorbeeld alle informatie met medewerkers, werk gebiedsgericht in teams met eigen begrotingen per team en geef ze zeggenschap.

.....

Thijs van Mierlo (LSA bewoners): Gemeenschapsgericht werken is een echte balanceeract

Hoe maak je echt ruimte voor bewonersinitiatieven? Bij LSA, de landelijke vereniging van actieve bewoners, werken we continu aan echte ruimte voor bewonersinitiatieven. Om een rol te spelen naar eigen inzicht, inclusief en verbonden met hun omgeving, vanuit eigen drijfveren en met de middelen die bewonersinitiatieven kunnen vinden en gebruiken. En dat betekent ook dat je geen oordeel hebt over de manier waarop bewonersinitiatieven zich organiseren en hoe ze hun doelen nastreven. Er ontspon zich een gesprek rondom twee spannende thema's: concurrentie en regie. Waarom zou je bewonersinitiatieven als con-

currentie voor professioneel aanbod of overheids-handelen zien? En wat staat je te doen als je dat in jouw omgeving ontdekt? De behoefte aan samenhang, overzicht en misschien stiekem ook wel regie over wat bewonersinitiatieven en gemeenschappen doen en betekenen, lijkt logisch, maar niet in de logica van deze initiatieven zelf. Echte gemeenschapsleiders oefenen iedere dag in het ruimte maken voor en het autonomie geven aan bewonersinitiatieven. En tegelijkertijd in het samenwerken en eigen werkwijzen en procedures hierop aanpassen. Het is een echte balanceeract.

.....

Irma Vroegop (community builder) en Mariska van Cutsem (Philadelphia Zorg): creëer een leeromgeving om samen verder te komen

Philadelphia Zorg heeft een leeromgeving ontwikkeld waaraan iedereen kan deelnemen: leden uit de eigen organisatie, stakeholders, verwanten van bewoners, burens en uiteraard ook bewoners zelf. Aan de hand van een praatposter laat Irma zien wat er in de afgelopen drie jaar gebeurd en veranderd is. De deelnemers onderschrijven de waarde van het neerzetten van leeractiviteiten voor een brede groep (van de Raad van Toezicht tot de schoonmakers). Goed ook dat deze

activiteiten meerdere jaren gaan lopen en dat er fakkeldragers worden gezocht. Aan Mariska werd gevraagd welke winst ze ziet voor bewoners. Ze moest direct denken aan bewoonster Jennifer. Alleen al de deelname aan een workshop, samen met professionals, zorgde voor gelijkwaardigheid. Het gaf haar ook moed om actief te worden in haar buurt en nu is ze regelmatig co-trainer bij kennismakingsworkshops ABCD.

Willeke Janssen en Carola van den Berg (wooncoöperatie Habion): Habion is een systeemverandering

Habion heeft een beweging doorgemaakt van gebouwenontwikkelaar voor de zorg naar een organisatie die zorg als een dienst ziet die niet leidend moet zijn op een plek waar mensen wonen. Een uitspraak van een collega, bij de verhuizing naar een nieuw pand, is exemplarisch voor de weg die Habion heeft afgelegd: “Jeetje, nou hebben we geen trap meer. Dan kunnen die ouderen zo bij ons binnen lopen!” Gedurende deze beweging ontstond de Roring methodiek, waarbij huidige en toekomstige bewoners aan het roer staan in de planvorming. Het is een manier om eigenaarschap van de woonomgeving bij bewoners te krijgen en laten. In het gesprek gaat het over hoe je de organisatie meeneemt. Door gesprekken te blijven voeren, iedereen te voeden en succesverhalen te delen. En door een rechte rug te houden. Extern, maar zeker ook intern. Door de

succesverhalen die er nu zijn is er ruimte gekomen. Zorg- en welzijnsorganisaties, maar ook gemeenten, gaan er wat anders in staan. Habion heeft er tien jaar voor gestreden en is hartstikke trots op waar het nu staat. Binnen de verantwoordelijkheid die Habion heeft, ligt nu zoveel mogelijk zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij de ouderen zelf. Hoe kwam het van papier naar praktijk? Door een enorme drive ‘om te doen’: van kant te gaan en te experimenteren. Door een klein team met verschillende type mensen: van kant-duwers én mensen die structuur aanbrengen. Door wat onder water is, boven water te brengen. En door het klein te houden. Habion Thuismaken is nu geladen en uitgewerkt in échte labels waar je trots op kunt zijn! Habion is een systeemverandering.

Marleen ter Vergert (gemeente Rotterdam): Het gaat erom dat bewoners zeggenschap krijgen

Veerkrachtig BoTu (Bospolder-Tussendijken) startte als programma met de focus op veiligheid. Al snel veranderde dat en draaide het om sociaal investeren en veerkracht: hoe gaat de wijk om met ‘shocks and stresses’? Een vraag is of je daarbij zowel voorloper als verbinder kunt zijn. Je kan niet alles beïnvloeden, maar wel aan de kant van de wijk blijven staan. En ruimte creëren waar je minder afhankelijk bent van gemeente en politiek. Marleen onderhoudt het contact met de gemeente en geeft bewoners een stem in de procedure voor de aanneming van het wijkwerk. Verder draait het om haakjes vinden om de 300 communities in de wijk te verbinden. Hoe dichter het sociaal web des te groter de veerkracht. Elke kans wordt aangegrepen om bewoners een rol te geven. Hoe doe je dat? Door binnen

je eigen organisatie, en extern, mensen te vinden die het snappen. Het 10 jaren programma ‘Veerkrachtig BoTu’ was mooi, maar werd uiteindelijk toch gemeentelijk gestuurd. Bewoners er alleen bij betrekken is niet voldoende, het gaat erom dat ze ook zeggenschap krijgen. De consequenties? De regiegroep werd opgeheven en vervangen door een bewonersgroep. En de ambtelijke beroepskrachten maakten plaats voor (betaalde) bewoners, met een opdracht van de gemeente. Het mandaat over het totale plan wordt nu gedeeld met de wijk; ze doen ook de verantwoording zelf. Alles wat de wijk zelf kan, wordt door de wijk gedaan. Zo houd je geld en expertise in de wijk en groeit de collectieve kracht.

Terugkoppeling themasessies in quotes

“Morgen ga ik mijn collega bellen. De dag die wij voor de buurt organiseren laten we niet doorgaan omdat de buurt dan zelf ook een dag organiseert. Wij gaan een andere dag zoeken.”

“Mijn eerste eyeopener is dat je eerst binnen een community moet zijn, voordat je buiten samen een deuk in een plakje boter kan slaan. Tweede eyeopener is tijd. Alles is erop gericht resultaten binnen een bepaalde tijd te zien. Dat verhoudt zich niet tot het eigen tempo en de eigen dynamiek van communities en community building.”

“Walk your talk. En doe wat je zelf kunt bijdragen aan de olievlek intern, binnen de eigen burelen. ‘Hoe gaat het eigenlijk?’ Soms zit het in de eenvoud van de vraag.”

“Koester de bezieling. Laat de energie niet weglekken in mitsen en maren.”

“Ik ben geïnspireerd geraakt door het Rotterdam-verhaal. Want het kan dus wél in die zogenaamde moeilijke, arme wijken. Laten we gewoon wél die grote broek aantrekken.”

“De worsteling met het verschil tussen beroepskracht en bewoner. Mensen werken vanuit verschillende posities aan hetzelfde. Het is een zoektocht om naar het leven te kijken, en die zoektocht gaat over oefenen. Ik zie geen beroepsmatige of bewonersvragen, maar levensvragen. Community building staat in dienst van mensen en is overal.”

“Mijn beeld is: yoga. Dat is niet iets wat je doet of kunt; je beoefent het. En de ene dag gaat het beter dan de andere. Net als bij community building. Het gaat erom dat je het blijft beoefenen. Het besef dat je dat samen met anderen doet, is wezenlijk.”

“Niet alleen naar buiten, maar ook binnen doen. Mag je voor de troepen uit blijven lopen of ben je verplicht anderen mee te nemen? Met het risico dat je juist daarop leegloopt? En een andere stap is: bewoners zelf laten bepalen welke drie van tien wensen ze van een lijstje verwezenlijkt willen zien.”

“Als ik mij met gemeenschapsgericht leiderschap verbind, mag ik veel meer buiten spelen als Raad van Toezicht.”

“Ik geef onder andere inhoud aan trainingen ABCD en ergens op mijn eerste Powerpoint-sheets staat ‘the need to belong’; een uitspraak van Baumeister. Ik realiseerde me deze middag dat dit ook voor ons geldt. Soms voelt het werk wat we doen als ‘tegen de stroom op’. Dan heb je elkaar hard nodig. Zo’n samenzijn geeft moed. Dank daarvoor!”

Birgit en Thijs sluiten af. Met de opmerking dat deze beweging verder gaat in alle werkpraktijken. Til elkaar af en toe op. Neem elkaar mee in worstelsessies of soortgelijke bijeenkomsten. Heb je ruimte, koffie en zin om anderen te ontmoeten, nodig elkaar uit. Het is enorm mooi dat deze zaal vol zit met mensen die zich hiermee bezighouden. Dank gaat uit naar het bewonersteam van de Liv inn voor de gastvrijheid en al het werk dat achter de schermen is verzet!





“Een lonkend perspectief zo sterk als een vuurtoren”

Birgit Oelkers interviewde 12 leiders van maatschappelijke organisaties over gemeenschapsgericht leiderschap en bestuur. Ze delen hun visie, vertellen hoe het ruimte maken voor communities en bewonerscollectieven er in de praktijk uitziet, over het geworstel bij het veranderen van de organisatie en vooral welke rollen zij, als leiders, pakken om de beweging verder te brengen. “Misschien begint radicale vernieuwing wel gewoon bij doen waarvan we diep in ons hart weten dat het goed is. De weg kiezen die er allang ligt, maar die opnieuw geplaveid moet worden.”

De publicatie ‘Een lonkend perspectief zo sterk als een vuurtoren’, 12 praktijkverhalen over gemeenschapsgericht leiderschap en bestuur, bestel je via deze QR-code:



Altijd Nieuw Gedoe!

Thijs van Mierlo is directeur van LSA bewoners, dé landelijke vereniging van bewonersinitiatieven in Nederland. LSA bewoners gaf opdracht voor ‘Altijd Nieuw Gedoe!’, een 130 pagina’s tellend boek over Asset Based Community Development. Het verkent ABCD als radicale veranderstrategie in de volle breedte. De eindconclusie? Werken aan en in een buurt is per definitie gedoe. Weet je dat gedoe samen te verduren en doorleven, dan ga je collectieve kracht en trots ervaren. En ontstaat er nieuwe democratische kracht.

Altijd Nieuw Gedoe! is in elke boekhandel te bestellen.