

Onderzoek waardering bewonersbetrokkenheid bij Nationaal Programma Samen Nieuw-West (NPSNW)

Richtlijn voor ondersteuning, vergoedingen en andere vormen van waardering van de inzet van bewoners.

Bart van den Bergh

Inhoudsopgave

ONDERZOEK WAARDERING BEWONERSBETROKKENHEID BIJ NATIONAAL PROGRAMMA SAMEN NIEUW-WEST (NPSNW)	1
AANLEIDING EN CONTEXT.....	3
DOEL VAN ONDERZOEK	4
GESTELDE VRAGEN	4
AANPAK	4
RESULTATEN	4
HERKENNEN.....	5
ERKENNEN.....	6
WAARDEREN	7
BELONEN.....	8
ALS DE KLUS IS GEKLAARD.....	9
AANDACHTSPUNTEN	10
CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN.....	11
CONCLUSIES	11
RANDOM WAARDEREN DRAAG NIET BIJ AAN GELIJKWAARDIGHEID	11
NPSNW ONTOEGANKELIJK VOOR BEWONERS	11
SAMEN GELIJK WAARDEREN	12
DE ROL VAN HET NPSNW EN DE ALLIANTIE	13
AANBEVELINGEN	13
BRONNENLIJST.....	15
BIJLAGE: TABEL SOORTEN VERGOEDING	16

Aanleiding en context

Het Nationaal Programma Samen Nieuw-West (NPSNW) wil de grote diversiteit aan bewoners en bewonersorganisaties in Nieuw-West (NW) verbinden en door middel van de alliantie NPSNW versterken en ondersteunen, met als doel: volwaardig en gelijkwaardig met de overheid en gemeente samen aan de ontwikkeling van de leefgebieden veiligheid, wonen, werk, jeugd en democratisering kan werken. Om deze samenwerking te faciliteren wordt er door het NPSNW gewerkt aan innovatieve manieren die de aanwezigheid van bewoners in de alliantie en governance mogelijk maken. Een *sense of belonging*, het onderdeel zijn van een groter geheel, is voor veel bewoners belangrijk en nodig om een sterke betrokkenheid bij een gemeenschap te krijgen (Kaulingfreks, 2025). Actieve bewoners willen actief onderdeel zijn van een gemeenschap om in betrokkenheid en door gedeelde verantwoordelijkheid voor het welzijn en de samenhang van de diverse gemeenschap bij te dragen aan de groei van hun omgeving (Kaulingfreks 2025).

Dit onderzoek is onderdeel van de doelstelling van het NPSNW om het programmateam en alle alliantiepartners (bewoners, professionals, organisaties en overheden) handvatten te bieden om anders te werken dan tot nu toe gebruikelijk was. Het zouden 'doorbraak-methoden' kunnen worden genoemd. Feitelijk is het een concretisering van wat 'de vuistregels'¹ van het NPSNW inhouden:

"Als we blijven doen wat we deden, blijven we krijgen wat we kregen."

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1. Verandering is een doel op zich | 6. Wij organiseren het organisch |
| 2. Wij organiseren 'de regel', niet de uitzondering | 7. De leefwereld |
| 3. Het kan alleen samen | 8. Ongelijk investeren |
| 4. Wij weigeren (te) wantrouwen | 9. Wij omarmen het niet weten |
| 5. Compassie | 10. Zwaartekracht door lichtheid |

Het eerlijk waarderen van bewonersbetrokkenheid is binnen het NPSNW een belangrijk opgave. Als bewoners als gelijkwaardige samenwerkingspartner worden gezien, is het niet meer dan logisch dat voor de geleverde inspanningen gewaardeerd worden. Het convenant (p. 15) zegt hier het volgende over:

"Bewoners moeten niet alleen regie hebben over de essentiële bestaansvoorwaarden, maar ook zeggenschap, eigenaarschap en verantwoordelijkheid (kunnen) hebben en ervaren voor en over de manier waarop hun behoeften, dromen en mogelijkheden worden gerealiseerd. In alles wat wij organiseren en doen moeten bewoners dus een (gelijkwaardige) stem, regie en daarmee ook verantwoordelijkheid hebben. Daarnaast moeten alle lagen van besluitvorming zo representatief en inclusief mogelijk zijn in termen van cultuur, nationale of etnische afkomst, religie, leeftijd, sekse/gender, beperking, opleidingsniveau en geaardheid.

Dat vraagt dat wij de ondersteuningsstructuren en voorzieningen versterken die eigenaarschap van bewoners vergroten. Op die manier kunnen bewonerscollectieven, wijkcoöperaties en buurtplatforms een grotere rol spelen en partner zijn van overheden en maatschappelijke organisaties bij het maken en uitvoeren van plannen. Naast ondersteuning, ontwikkelen we passende manieren om inzet van bewoners te vergoeden."

¹ <https://www.samennieuw-west.nl/wp-content/uploads/2024/06/Uitvoeringsprogramma-samen-nieuw-west-verdieping.pdf>

Doel van onderzoek

Het doel van dit onderzoek is: inzicht krijgen in welke ervaring bewoners en organisaties die met bewoners werken hebben met het waarderen van bewonersbetrokkenheid binnen Nieuw-West en het Nationaal Programma Samen Nieuw-West. Het onderzoeksverslag dient als input voor de werkgroep *Bewonersvergoedingen*, die een advies over de waardering van bewonersbetrokkenheid aan de alliantiepartners formuleren.

Gestelde vragen

Het doel is vertaald naar een hoofdvraag en vier deelvragen. Samen geven ze inzicht in wat mensen onder waardering verstaan en hoe welke inspanningen volgens bewoners kunnen worden gewaardeerd. Ook kijkt dit onderzoek naar of er breder beleid moet komen, misschien zelfs alliantie-breed en welke rol het NPSNW hierin moet spelen.

Hoe kunnen inspanningen van bewoners worden gewaardeerd om als gelijkwaardige samenwerkingspartner bij te kunnen dragen aan de alliantie van het NPSNW en de gemeenschapsontwikkeling in NW en welke rol kan het NPSNW hierin spelen?

1. Welke vormen van waardering zijn er en voor wie?
2. Hoe wordt er nu gewaardeerd en draagt dit bij aan gelijkwaardigheid?
3. Is het van belang om (gezamenlijk) beleid te ontwikkelen dat de manier waarop er gewaardeerd wordt in zich draagt?
4. Wat kan er beter en wat is hierbij de rol van het NPSNW?

Aanpak

Voor dit onderzoek zijn veertien semigestructureerde interviews gehouden met zeven alliantiepartners en zeven bewoners. De alliantiepartners zijn kleine tot middelgrote organisaties uit Nieuw-West, die met vrijwilligers werken. Ze dragen allemaal bij aan de ontwikkeling van gemeenschappen door op eigenaarschap, inclusiviteit en democratisering in te zetten.

De geïnterviewde bewoners hebben allemaal ruime ervaring met vrijwilligerswerk en zetten zich samen met andere bewoners in om NW op een of meerdere leefgebieden (veiligheid, wonen, werk, jeugd en democratisering) te verbeteren. Er is met een diverse groep mensen (M/V, 21 t/m 75 jaar, diverse culturele achtergronden) uit NW gesproken. Op verzoek van de geïnterviewden is ervoor gekozen om deelnemers te anonimiseren.

Daarnaast is voor dit onderzoek een literatuurstudie gedaan, waarin relevante Nederlandse studies zijn meegenomen.

Resultaten

Bewoners zeggen meerdere redenen te hebben om betrokkenheid te tonen bij hun buurt. Sommige bewoners willen bijdragen aan de ontwikkeling van hun gemeenschap en zetten zich daarvoor in. De een is actiever dan de ander. Bewoners investeren tijd, geld en kennis, bijvoorbeeld in de voetbalvereniging. Bewoners zetten zich ook in voor maatschappelijke vraagstukken als: veiligheid, jeugd, kansengelijkheid en inclusiviteit. Tegelijkertijd geldt voor veel bewoners die actief zijn dat ze gewoon samen met andere buurtgenoten een gezellige dag willen hebben en willen samenwerken tijdens een activiteit.

De geïnterviewde bewoners zijn betrokken, maar hoe creëer je als programmateam, alliantie(partner) of organisatie de juiste voorwaarden en zet je de deur open? Onderzoeksinstituut Movisie heeft een 'waarderingsladder' gemaakt die helpt om het begrip waardering beter te snappen.

Deze ladder begint met ‘herkennen’, gaat naar ‘erkennen’, vervolgens naar ‘waarderen’ en tot slot naar ‘belonen’.

Herkennen

Onder ‘herkennen’ verstaan we dat uw organisatie weet wat vrijwilligerswerk inhoudt en welke ‘offers’ vrijwilligers brengen door het vrijwilligerswerk te doen. Maar ‘herkennen’ betekent ook dat vrijwilligers zich herkennen in wat de organisatie doet en welke bijdrage zij daaraan leveren. Vrijwilligers die zich herkennen in de organisatie voelen zich betrokken bij ‘hun club’.²

NW is een stadsdeel met een grote diversiteit aan leeftijden, achtergronden en culturen. Iedere betrokken bewoner is daarom dan ook anders en heeft een eigen motivatie om mee te doen. Het is de kunst om iedere vorm van betrokkenheid te herkennen en te erkennen. De een zal meer tijd hebben dan de ander en dit zegt niets over de welwillendheid en motivatie van beide bewoners. Daarnaast is het ook belangrijk om een brede groep bewoners aan te spreken en te betrekken. Door te herkennen welke bewoners nog geen onderdeel van de gemeenschap uitmaken, bijvoorbeeld jongeren en je als professional voor te bereiden op samenwerking door kennis van de samenwerkingspartner te nemen³. En door actief naar deze bewoners te zoeken en ze te leren herkennen, kunnen ze worden erkend, betrokken en gezien. Ook komt zo niet alles telkens weer bij dezelfde bewoners terecht die toch al betrokken waren. Door te leren herkennen beginnen processen bij te dragen aan de eigen gevoeligheid voor diversiteit en inclusie. Hier is het NPSNW en de alliantie, waarvan veel professionals buiten NW wonen en de geschiedenis en cultuur van het stadsdeel niet doorleven, volgens geïnterviewden ook zeker bij gebaat. Het vrijwilligerskwadrant maakt een onderscheid in vier soorten van betrokkenheid en dit helpt bij het samenwerken met bewoners.⁴

Soorten vrijwilligers

- *Ondernemers* blijven gemotiveerd als zij doorgroeimogelijkheden en bewegingsruimte hebben binnen de organisatie om te kunnen handelen. Een vrijwilligersbeleid met uitgebreid opleidingsaanbod en een niet te dichtgetimmerd functiegebouw is voor hen een blijk van erkenning. Een door de organisatie betaalde opleiding is voor ondernemers een goede vorm van beloning.
- *Stimulators* raken en blijven gemotiveerd door doorgroeimogelijkheden, overleg met andere organisatieleden en sociale contacten. Een compliment over hun inzet, één-op-één of tijdens een publieke gelegenheid, is voor hen een goede vorm van waardering. Activiteiten die dienen om te *socializen*, zoals een feest, diner of ander uitje doen het ook altijd goed.
- *Dienstverleners* raken gemotiveerd door een herkenbare en gewaardeerde functie. Functieomschrijvingen zijn voor hen belangrijk, net als heldere en haalbare doelen. Goede begeleiding en regelmatig een schouderklopje zijn een belangrijke vorm van waardering. Dienstverleners houden ook van een jaarlijks terugkerend ritueel: het jaarlijkse uitje naar het theater of het traditionele kerstpakket.
- *Regelaars* gedijen goed in een herkenbare en gewaardeerde functie. Ze voelen zich graag onmisbaar en hechten aan status. Zij nemen veel taken op zich en willen informatie over en inspraak in het beleid van de organisatie. Vrijwilligersbeleid dat hierop inspeelt is een goede vorm van erkenning. Een schouderklopje van de directeur, burgemeester of een bekende Nederlander of plaatsgenoot is een goede vorm van waardering.

² *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers*. Movisie, verenigingen/stichtingen. 2011.

³ https://www.verwey-jonker.nl/wp-content/uploads/2025/09/224090_Kerngroep-jongeren-Amsterdam-Nieuw-west.pdf

⁴ *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers*. Movisie, verenigingen/stichtingen. 2011.

Erkennen

Erkennen houdt in dat je het belang van vrijwilligerswerk inziet en dat de organisatie ernaar handelt. Vrijwilligers krijgen de ruimte in de organisatie, hun inbreng wordt serieus genomen en er is duidelijkheid over rechten, plichten en positie. Aandacht voor erkenning is niet alleen stimulerend voor vrijwilligers, maar ook voor de organisatie. Binnen een cultuur van erkenning ontstaat meer aandacht en ruimte voor kwaliteiten en competenties van een vrijwilliger. Als je daar oog voor krijgt, bent u ook beter in staat vrijwilligers te werven op persoonlijke kwaliteiten en te werken aan competentieprofielen. Het mes snijdt daarmee aan twee kanten: kwaliteitsverbetering voor de vrijwilliger en voor de organisatie.⁵

Naar bewoners luisteren, zonder op machtspositie terug te vallen (van Beek et al., 2025) is voor veel bewoners belangrijk, maar geïnterviewden geven aan dat dit niet vanzelfsprekend is. Uit interviews komt naar voren dat organisaties in NW vaak de focus hebben op hun eigen belang en niet op het belang van het stadsdeel en de mensen die er wonen. Geïnterviewden ervaren over het algemeen een lage betrokkenheid. Een geïnterviewde vertelt dat echte betrokkenheid in bewoners het verschil maakt. Door in de ontwikkeling van bewoners te investeren, investeer je in relaties, veiligheid en draag je bij aan de ontwikkeling van NW. Door een veilig platform te creëren waar bewoners leren om hun stem te laten horen en invloed kunnen uitoefenen, versterk je volgens geïnterviewden de buurt.

Uit de gesprekken met de alliantiepartners blijkt dat ze het belangrijk vinden om erkend te worden als betrouwbare samenwerkingspartner. Ze denken dat het programmateam van het NPSNW een brugfunctie zou kunnen vervullen om gelijkwaardige samenwerking tussen bewoners, organisaties en overheid tot stand te brengen. Momenteel zien bewoners dat er in NW vooral gesloten en naar binnen gerichte organisaties zijn die het moeilijk vinden om samen te werken met andere organisaties. Er wordt veel geklaagd en de eigen belangen staan voorop, waardoor organisaties elkaar niet versterken.

De geïnterviewden vragen meer aandacht voor gelijkwaardigheid en verbinding tussen organisaties, professionals en bewoners. Ze vinden dat bewoners actief moeten worden gepositioneerd als experts in hun eigen leefomgeving en moeten worden betrokken bij governance en projecten. Ze vragen zich af waarom er regelmatig experts van buiten NW worden gevraagd, terwijl er al veel expertise binnen het stadsdeel aanwezig is. Ze vinden dat zonde, omdat hierdoor kapitaal wegvloeit uit NW, terwijl ze dat juist graag versterkt zouden zien.

Binnen de alliantie was het voornemen om bewoners aan tafel te zetten bij de opgaveteams (OT's). Dit is niet bij alle OT's gebeurd. Bij de geïnterviewden roept dit vragen op en versterkt dit het beeld dat ze niet erkend worden. Het idee dat het "weer hetzelfde liedje als altijd is" en dat er wéér dóór professionals, organisaties en overheden keuzes worden gemaakt vóór bewoners in plaats van mét, is sterk aanwezig.

Er is volgens de geïnterviewden sprake van echte erkenning van bewoners als zij als volwaardig worden gezien en actief worden betrokken bij processen binnen organisaties. Ook vinden geïnterviewden het belangrijk dat hun werk wordt erkend door het NPSNW. Dit doe je door bewoners in het voetlicht te zetten. Als organisatie is het belangrijk om bescheiden te zijn en niet met de veren van een ander te pronken, iets wat volgens de geïnterviewden nu nog te veel gebeurt. Er is behoefte aan dat organisaties een stap naar bewoners maken en echt naar bewoners gaan luisteren. Door bewoners serieus te betrekken bij besluitvorming en in co-creatie (gezamenlijke en gelijkwaardige maakprocessen) leren samenwerken, draagt dit positief bij aan het vertrouwen van bewoners in het NPSNW.

Voor een goed co-creatieproces is het belangrijk dat behoeftes van bewoners worden geïnventariseerd en dat er rekening wordt gehouden met de mogelijkheden van bewoners (Van Beek et al., 2025). Het betekent bijvoorbeeld dat co-creatie (activiteiten en overleg) niet tijdens kantooruren worden gepland, zodat werkende bewoners aanwezig kunnen zijn. Samen leren, luisteren en toegang hebben tot dezelfde informatie is cruciaal voor het organiseren van verandering (Van Beek et al., 2025). Toezien op gelijkwaardigheid gebeurt door dit continu te agenderen, te toetsen en door gezamenlijke reflectie met alle betrokkenen.

⁵ *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers. Movisie, verenigingen/stichtingen. 2011.*

Waarderen

“Erkenning gaat over in waardering zodra de erkenning wordt geuit. Er zijn veel manieren waarop je vrijwilligers kunt waarderen. Van een simpel compliment in de wandelgangen tot lovende artikelen, een vrijwilligersfeest of een koninklijke onderscheiding.”⁶

Voorbeelden van waarderen:

- (Publiekelijk) een compliment geven, schouderklopje, aandacht, een attentie als er iets in het persoonlijke leven gaande is, bijvoorbeeld verjaardag, overlijden, afstuderen kinderen, etc.
- Training: persoonlijke ontwikkeling zoals cursussen en trainingen volgen, waar ook een certificaat voor gegeven wordt. Hiermee investeer je in persoonlijke groei van bewoners en dat wordt door deelnemers als belangrijk aangekaart. Nu is een stadsdeel waar bij veel bewoners een laag zelfbeeld heerst. Door kennis en ervaring aan te bieden en te investeren in ontwikkeling investeer je in een sterke buurt (Van Beek et al., 2025).
- (Als er goed werk is geleverd) communiceren in media wat bewoners doen.
- Bedankbijeenkomst organiseren.
- Uitje voor vrijwilligers. Dit is ook goed voor de sfeer en teambuilding.

Bewoners vinden het belangrijk om betrokken te worden bij processen. Ze zien het als een blijk van waardering als ze goed op de hoogte worden gehouden van ontwikkelingen. Helemaal als ze input hebben geleverd willen ze weten wat er met hun input gebeurt. Bewoners vinden dat de transparantie en communicatie vanuit het programmteam en de opgaveteams naar bewoners beter kan.

Voor de geïnterviewden lijkt het nu alsof het NPSNW alleen naar ze toe komt als ze kennis of vrijwilligers voor een activiteit nodig hebben. Wederkerigheid, het idee dat organisaties niet alleen maar komen ‘halen’, is voor bewoners erg belangrijk. Dat kan volgens hen worden bereikt door in de persoonlijke en professionele groei van bewoners of lokale gemeenschappen en initiatieven te faciliteren. Dit kan door bijvoorbeeld trainingen, ontmoeting en kennisdeling aan te bieden, wel of niet verzorgd door opgaveteams, alliantiepartners of het programmteam. Het doel hierbij is om elkaar te leren verstaan en een gezamenlijk discours te ontwikkelen, waarbij iedere stem en ieder perspectief even waardevol is. Dit begint bij transparantie en communicatie in een voor iedereen begrijpelijke taal.

Uit de interviews en literatuur komt naar voren dat zowel bewoners en professionals elkaar kunnen leren ontmoeten door beide een stap naar elkaar toe zetten. Een respondent oppert het idee om professionals en bewoners tijdens het uitvoeren van werkzaamheden aan elkaar te koppelen, zodat ze een probleem vanuit twee perspectieven leren aanvliegen en spelenderwijs leren om inclusiever te denken. Dit verplaatsen in de ander levert wederzijdse erkenning en waardering op (Freire, 1973). Om deze stap te kunnen maken is het noodzakelijk dat professionals de wil hebben om te leren hoe zij de rol van bondgenoot kunnen leren aannemen (Finn, 1998). Vanuit deze rol kunnen professionals bewoners professionele vaardigheden aanleren die nodig zijn in de professionele context van het NPSNW. Bewoners kunnen professionals helpen om een beter en gedetailleerder idee van de context van bewoners begrip te krijgen. Het kennen van het DNA, de geschiedenis, van een buurt en de bewoners krijg je een feeling met de buurt en voelen mensen zich erkend en gewaardeerd (Van Dongen et al, 2021). Bewoners vinden het moeilijk als er een organisatie de buurt binnenkomt en ‘blind’—dus door niet aan te sluiten bij wat er is—van alles begint te doen, wat vaak duur en niet op de bewoners en de cultuur afgestemd is. Een geïnterviewde zegt dat het belangrijk is om onderzoek te doen naar de geschiedenis van een buurt, als je erin gaat werken. Behalve dat je de cultuur leert begrijpen—met alle codes en manier van communiceren, versterkt het ook de band met de aanwezige bewoners. Door te erkennen dat je elkaar niet herkent, leer je erkennen. Door elkaar te leren erkennen kan de waardering voor de ander groeien en wordt de samenwerking sterker (Finn, 1998).

⁶ *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers*. Movisie, verenigingen/stichtingen. 2011.

Waarderen van organisaties en professionals

De geïnterviewde alliantiepartners vinden onderling kennisdelen met de overheid, organisaties en andere professionals van grote meerwaarde. Ook transparantie en zichtbaarheid vinden zij van belang. Deze transparantie werkt motiverend en inspirerend, maar versterkt ook de legitimiteit van beleid—want het is inzichtelijk hoe het beleid tot stand komt en wie eraan mee hebben gewerkt—en het vertrouwen in beleid, vanwege meer en zichtbare gelijkwaardigheid.

Belonen

Waarderen gaat over in belonen, zodra het vergezeld gaat van een stoffelijk bewijs van waardering, in de vorm van een kerstpakket of cadeaubon, maar ook symbolisch in de vorm van een getuigschrift of certificaat.⁷

Voorbeelden van belonen:

- Cadeau voor kerst of verjaardag.
- Privileges: gebruik maken van ruimte, materiaal, etc. voor eigen activiteiten. Hiervoor goede en duidelijke regels afspreken.
- Korting op lokale producten, accommodaties, cursussen of diensten.
- Tegoebon voor bijvoorbeeld supermarkt of Bol.com
- Bewoners faciliteren in het realiseren van eigen ideeën en projecten door te investeren met middelen, geld, ervaring en kennis. Denk hierbij aan het verbinden met relevante alliantiepartners. Maar ook door bijvoorbeeld logistiek te ondersteunen.
- Onderbouwde keuzes maken die aan hoge kwaliteit van beleid bijdragen. Mensen verantwoording af laten leggen en niet iedereen te vriend willen houden. De beloning zit hem dan in resultaten van beleid die beter zijn afgestemd op de behoeftes van de gemeenschappen in NW.

De geïnterviewden vinden over het algemeen immateriële beloning waardevoller dan materiële. De waarde van immateriële beloning is echter erg persoonlijk en vraagt maatwerk. Het zal per persoon verschillen welke erkenning, waardering of beloning wordt gewaardeerd. De een zal een vergoeding willen, terwijl de ander ideeën gerealiseerd wil zien worden. Belangrijk is, volgens de geïnterviewden, dat er een gelijke en redelijke maat is. Met een gelijke maat bedoelen geïnterviewden dat de ene alliantiepartner niet voor hetzelfde type bijdrage een andere beloning biedt dan de andere alliantiepartner. Ook vinden de geïnterviewden het soms onterecht dat experts of ZZP'ers van buitenaf een hogere beloning krijgen dan bewoners. Onder redelijk verstaan de geïnterviewden dat de beloning in verhouding staat tot de inspanning.

Tot slot ervaren de geïnterviewden op dit moment dat er geen eenduidig waarderingsbeleid binnen de alliantie is, en als een alliantiepartner wel een waarderingsbeleid heeft, dan wordt het vaak niet consequent doorgevoerd. Bewoners moeten regelmatig lang wachten op de afgesproken waardering of horen er nooit meer iets over. Zo hebben de bewoner-bestuurders in het alliantiebestuur na een jaar nog steeds geen vergoeding gekregen. Dat leidt tot wantrouwen, ook bij andere bewoners die daarover horen. Het tast voor sommigen de motivatie aan en bewoners haken vanwege dit probleem steeds vaker af, verliezen het vertrouwen en willen niet meer meedoen aan het NPSNW. Hierbij gaat een hoop kennis en ervaring verloren die essentieel zijn voor de gemeenschapsvorming (Zeldin, 2005).

Dit probleem wordt veroorzaakt doordat dat de gemeentelijke financieringsstromen niet zijn ingericht op het waarderen van burgers/bewoners en de huidige processen en systemen een vlotte manier van waarderen in de weg staan. Om dit op te lossen is een systeemverandering nodig. Het is onduidelijk of hier al aan wordt gewerkt. Voor de geïnterviewden is het niet altijd duidelijk dat dit achterliggende probleem de reden is waarom zij lang op hun beloning moeten wachten.

⁷ *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers*. Movisie, verenigingen/stichtingen. 2011.

Een gezamenlijk waarderingsbeleid binnen de alliantie kan uitkomst bieden, omdat middelen als tijd en geld kunnen worden gereserveerd en processen hierdoor aangepast kunnen worden op wat de context vraagt. Hoe dit beleid er precies uit moet komen te zien, is iets waar de werkgroep zich over kan buigen. Waarderingsbeleid kan bijvoorbeeld in de vorm van een praktische en werkbaar routekaart naar de praktijk worden vertaald. Deze routekaart kan door het programmateam van het NPSNW, bewoners en een aantal andere alliantiepartners worden ontworpen.

Voorbeeld routekaart: Hart voor de K-Buurt uit Zuid-Oost:

Deze regeling is niet om rijk te worden, wel om het mogelijk te maken dat mensen zich inzetten voor de buurt, die dat anders niet zouden doen of kunnen doen, naast sowieso een set passie uren inzet

Staffel voor buurtgerichte werkzaamheden (prijzen ex BTW)

1. Ontwikkeling, strategie & advies, innovatie Euro 80* /uur (96,80 inc)
2. Projectleiding uitvoerend Euro 57* /uur (68,97 inc)
3. Community en ondersteunende bijdragen Euro 29* /uur (35,09 inc)
4. Participatie ondersteunende bijdrage Euro 10 /uur**
5. Vrijwilligers bijdrage Euro 5,50 /uur***

Afhankelijk van de project en individuele omstandigheden kan en zal van deelnemers ook een hoeveelheid “passie-uren” verwacht worden

Het bedrag per maand per persoon van alle inzet voor alle projecten in een buurt samen is gemaximeerd op modaal ~ 3.333,- euro (Dus een persoon kan niet “stapelen” van allerlei projecten)

NB:

*Zie laatste pagina hoe deze bedragen per 1 jan 2023 verhoogd werden tov de oorspronkelijke 2019 bedragen

** Deze vergoeding 4 voor participatie is (nog) niet mogelijk van overheidswege gefinancierde trajecten

*** zie https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/werk_en_inkomen/werken/werken-als-vrijwilliger/vrijwilligersvergoedingen/vrijwilligersvergoedingen

Bron: <http://www.bit.ly/buurstaffel>

Vergoeden van onkosten

Betrokkenheid moet bewoners iets opleveren en mag bewoners niks kosten, vinden de geïnterviewden. Het vergoeden van onkosten is volgens hen het minimale wat een organisatie betrokken bewoners kan bieden. Er kan gedacht worden aan het vaststellen van een vaste onkostenvergoeding, omdat er geen tijd is om alle declaraties per persoon te behandelen.

Belonen in natura

Bewonersbetrokkenheid kan ook beloond worden door bijvoorbeeld goederen, activiteiten of diensten aan te bieden. Je kunt bij goederen denken aan een groentepakket van *Stadsboerderij Osdorp*. Samen uiteten gaan bij een lokale ondernemer is een voorbeeld van een activiteit. En een training of een workshop aanbieden, is een voorbeeld van een dienst. Vaak verschilt het beleid per organisatie en wordt betrokkenheid op andere plekken anders gewaardeerd. Dat vinden de geïnterviewden niet prettig. Het zorgt voor scheve ogen. Je loopt erdoor het risico dat bewoners afhaken. Het is voor de alliantie daarom het overwegen waard om hier gezamenlijk beleid op te ontwikkelen.⁸

Als de klus is geklaard

Het bouwen van een warm netwerk van betrokken bewoners en deze gemeenschap onderhouden en ontwikkelen kan erg waardevol zijn voor het NPSNW. Door een gezamenlijkheid rondom gemeenschappelijke thema's, normen en waarden te creëren, investeer je in een team van aanpakkers. Bovendien investeer je in NW zelf. Vaak betekent het einde van een klus dat je elkaar niet meer ziet of spreekt, maar er valt extra wint te behalen door samenwerkingen als een duurzaam en doorlopend proces te zien. Maar hoe doe je dat? Hoe betrek je bewoners en hoe houd je ze binnen de boot? Het lijkt een open deur, maar goede communicatie is de sleutel. Door oprecht begaan te zijn met je

⁸ *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers*. Movisie, verenigingen/stichtingen. 2011.

gemeenschap spreek je elkaar regelmatig, laagdrempelig of tijdens een evaluatie, en blijf je op de hoogte van wat er speelt. Op deze manier kun je tot actie overgaan als er binnen de organisatie of op persoonlijk vlak dingen beter kunnen. Bewoners zullen altijd komen en gaan, maar hoe kun je de kans benutten om bewoners betrokken te houden bij de gemeenschap? Movisie noemt vier manieren⁹:

1. *Het exitgesprek*

Dit is een terug- en vooruitblik. Hiermee laat je zien dat je de bewoner serieus neemt, betrokken bent en het belangrijk en leuk vindt dat de bewoner erbij hoort. Je hebt het over de ervaringen van de bewoner, hoe de bewoner verder nog geholpen is en hoe de bewoner betrokken wil blijven. Het samen leren en maken is hierbij erg belangrijk.

2. *Ambassadeurs*

Als een bewoner goed is erkend en gewaardeerd en trots is op het gepresteerde werk, is de kans groot dat ze met enthousiasme terugdenken aan de ervaring en andere bewoners zullen aanraden om ook aan te haken.

3. *De opstap*

Hierbij help je een bewoner verder om ergens anders aan de slag te gaan. Je kunt hierbij denken om het netwerk in te zetten om een stageplek in een ander stadsdeel te vinden. Je laat zien dat je de persoonlijke ontwikkeling van iemand serieus neemt en belangrijk vindt.

4. *De draaideurbewoner*

Dit zijn bewoners die incidenteel meedoen. Je hebt dus geen garantie dat deze mensen nog een keer komen helpen of nog een keer meedoen. Ook hierbij is het belangrijk dat je jezelf als organisatie of professional van de beste kant laat zien en deze bewoners herkent, erkent, waardeert en beloont.

Aandachtspunten

In de praktijk van NW en het NPSNW blijkt dat het waarderen van bewonersbetrokkenheid een uitdaging. Uit dit onderzoek komen vier belangrijke aspecten naar voren, die een negatieve invloed op de waardering hebben. Ze vormen een risico voor de gelijkwaardige samenwerking tussen professionals en bewoners vormen.

- 1 Het nakomen van (financiële) afspraken
Als (financiële) afspraken meerdere malen niet worden nagekomen, voelen bewoners zich niet serieus genomen en verliezen ze het vertrouwen. Dit geldt voor het NPSNW, de alliantiepartners, organisaties en professionals.
- 2 Werkstructuur
Vanwege het tijdstip waarop overleg vaak wordt gepland, kunnen veel bewoners vaak niet aanwezig zijn. Ze hebben verplichtingen op werk of in het gezin rond de tijdstippen waarop professionals samenkomen. Daardoor is er geen diverse groep bewoners onderdeel van de dialoog. Dit gaat ten koste van inclusiviteit en heeft als gevolg dat er beperkte perspectieven worden meegenomen. Bij veel bewoners ontstaat het gevoel dat ze erbuiten worden gehouden, wat wantrouwen oplevert.
- 3 Communicatie en transparantie
Bewoners zeggen geen idee te hebben wat er met hun input wordt gedaan, omdat ze nooit meer iets terug horen van vervolgstappen, ontwikkelingen of veranderingen. Bewoners geven aan dat

⁹ *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers*. Movisie, verenigingen/stichtingen. 2011.

ze niet worden meegenomen in communicatie over besluitvoering. Daarover zijn ze teleurgesteld.

4 Een te groot 'wij-zij' gevoel

Bewoners vinden dat ze weinig worden betrokken bij voor hun buurt belangrijke activiteiten en beslismomenten en zien nog te weinig bewoners aanwezig in de opgaveteams of andere plekken binnen het NPSNW. Er ontbreekt een gemeenschappelijk gevoel.

Conclusies en aanbevelingen

Conclusies

Random waarderen draag niet bij aan gelijkwaardigheid

De alliantie NPSNW onderzoekt momenteel hoe bewoners moeten worden gewaardeerd. Structurele en eenduidige waardering is binnen de alliantie nog niet ingebed. Op verschillende plekken wordt verschillend gewaardeerd. Tegelijkertijd gebeurt dit niet overal consequent en bewoners moeten erg lang op waardering wachten zonder iets te horen. Dit draagt bij aan een weerstand om bij te dragen en mee te doen.

Bewoners worden doorgaans via tegoedbonnen, vrijwilligersvergoedingen of symbolisch (een bedankje, een lunch, een vermelding) gewaardeerd. Specialisten (mensen met specifieke kennis en ervaring zoals ZZP'ers en professionals) worden vaak goed betaald. Dit draagt bij aan erkenning, maar niet altijd aan gelijkwaardigheid, omdat bewoners vaak minder beslissingsmacht hebben dan professionals. Als professionals/specialisten van buiten NW beter worden betaald voor hetzelfde werk dan betrokken bewoners en de bewoners levert dit scheve gezichten op. Het roept de vraag op waarom alles van buiten moet worden gehaald, terwijl er een schatkist aan ervaring, kennis en professionalisme binnen NW voorhanden is. Bewoners vinden het van groot belang dat het eigen kapitaal wordt versterkt. Een investering in extern kapitaal vloeit het stadsdeel weer uit en wordt gezien als anderen voortrekken en vriendjespolitiek. Het feit dat er binnen de meeste OT'S geen bewoners aan tafel zitten versterkt dit beeld en roept bij bewoners veel vragen en irritatie op.

Een ander probleem is dat financiële afspraken vanwege bureaucratische processen niet worden nagekomen. Zo hebben de bewoner-bestuurders in het alliantiebestuur na een jaar nog steeds geen vergoeding gekregen. Het probleem is dat de gemeentelijke financieringsstromen niet zijn ingericht op het waarderen van bewoners. Om daadwerkelijk te kunnen waarderen is daarom een systemische verandering nodig. Dit is voor veel bewoners niet duidelijk omdat dit proces achter gesloten deuren plaatsvindt en er geen inzage is, waardoor men niet weet waar ze aan toe zijn. Bewoners moeten in veel gevallen erg lang wachten op hun waardering en dit begint zijn tol te eisen. Bewoners haken vanwege dit probleem steeds vaker af, verliezen het vertrouwen en willen niet meer meedoen aan het NPSNW. Hierbij gaat een hoop kennis en ervaring verloren die essentieel zijn voor de gemeenschapsvorming (Zeldin, 2005).

NPSNW toegankelijk voor bewoners

Bewoners geven aan dat de werkstructuur van het NPSNW over het algemeen discriminerend voor bewoners is, omdat de structuur vooral op professionals is ingericht. Overleggen en OT's vinden tijdens kantooruren plaats, waardoor werkende bewoners uitgesloten worden. Als bewoners erbij willen zijn, moeten ze een oppas regelen of vrij nemen van werk. Het kost bewoners in deze gevallen dus geld om aanwezig te kunnen zijn en dit wordt als exclusief ervaren. Daarnaast zijn overleggen en vergaderingen voor veel bewoners niet de geschikte vorm om mee te doen, omdat ze daarvoor de nodig motivatie, competenties en vaardigheden niet bezitten. Het NPSNW wordt hierdoor gezien als een voelen bewoners zich niet erkend. Dit heeft als gevolg dat er te weinig bewoners binnen het NPSNW aanwezig zijn en dat het bewonersperspectief beperkt vertegenwoordigd is binnen besluitvorming. Bewoners

voelen zich hierdoor niet erkend en de bereidwilligheid en motivatie om mee te doen aan het NPSNW neemt hierdoor af.

Hier komt bovenop dat bewoners in veel gevallen niet op de hoogte worden gehouden van wat er met de gegeven input wordt gedaan. Slechte communicatie en weinig transparantie maakt de afstand tussen bewoners en het NPSNW groter, waardoor het idee ontstaat dat er niets gebeurt met de gegeven output en het geen zin heeft om te participeren. Ze steken hun tijd en energie liever in andere dingen. Vanwege verschillende geschiedenissen, houdingen, talen en culturen is samenwerking tussen bewoners, professionals, organisaties en overheden in NW een zoektocht. Om te kunnen samenwerken is het van belang dat stakeholders elkaar leren verstaan en begrijpen. Als bewoners geen toegang hebben tot de relevante informatie die nodig is om mee te praten en te beslissen, wordt de afstand groter en groeit het wantrouwen (Camino, 2005).

Daarnaast zien we dat processen zijn ingericht op professionals en plekken waar besluitvorming plaatsvindt en niet kunnen deelnemen aan processen die politieke, sociale, economische en culturele verandering als doel hebben (Van Beek et al., 2025). Om samen te kunnen werken, is het noodzakelijk dat deze processen toegankelijk gemaakt worden voor iedereen die mee wil doen, door te investeren in competenties en vaardigheden die gelijkwaardige samenwerking mogelijk maken (Freire, 1973). Alle stakeholders moeten een bijdrage leveren aan de nieuwe manier van samenwerken die een gezamenlijk doel heeft (Camino, 2005).

Samen gelijk waarderen

Het begint met beleid over gelijkwaardigheid. Dit vraagt om een andere houding en rol van de professionals die betrokken zijn. Op het moment dat er binnen de samenwerking actief aan gelijkwaardigheid wordt gewerkt en de stem van bewoners en professionals even zwaar meetelt is dat al een vorm van waardering. Als bewoners structureel mogen aanschuiven tijdens overleg en de stemmen en meningen evenveel meetellen als die van professionals, draagt dat bij aan gelijkwaardigheid. Binnen het NPSNW is dit niet het geval, omdat bewoners niet overal structureel aanwezig zijn.

Er zijn twee manieren om te kijken naar het ontwikkelen van gezamenlijk beleid. Ten eerste kun je het opvatten als beleid wat voor de gehele alliantie geldt en dat iedereen op dezelfde manier met waardering omgaat. Een andere uitleg is dat gezamenlijk beleid betekent dat het samen wordt ontwikkeld. Dat heeft als doel om op een innovatieve manier beleid te maken, waar bewoners en professionals aan bij hebben gedragen. Samen beleid ontwikkelen, wordt door alle deelnemers als erg waardevol gezien. Hiervoor is een nieuwe structuur nodig die het mogelijk maakt dat bewoners, organisaties, professionals en de overheid naar elkaar toe leren bewegen en elkaar leren verstaan en begrijpen en die bewoners toegang geeft tot beslismomenten. Volgens meerdere deelnemers ligt hierin een rol voor het NPSNW, waarin het NPSNW zich opwerpt als verbinder en bemiddelaar die bij kan dragen aan het organiseren van een manier van beslissen waar bewoners toegang tot hebben en echt mee kunnen beslissen. Daarnaast werpt een respondent het idee op dat het NPSNW ook kan nagaan of en hoe alliantiepartners samenwerken met bewoners en daar waar nodig kan ondersteunen of coachen zodat de alliantie kan leren van de experimenten in de praktijk.

Het geven van eigenaarschap aan bewoners betekent niet dat je als overheid of organisatie macht uit handen geeft of bewoners niet voor de voeten mag lopen. De macht en bepaalde verantwoordelijkheden blijven bij de organisaties die ze hebben, maar het eigenaarschap van het bijdragen aan verschillende vraagstukken wordt verdeeld. Professionals moeten leren hoe ze bondgenoot kunnen zijn van bewoners en bewoners moeten bepaalde competenties verwerven waardoor ze onderdeel kunnen zijn en bij kunnen dragen aan besluitvormingsprocessen (Zeldin, 2004). Er is veel talent en sociaal en professioneel kapitaal aanwezig in NW wat aangewend kan worden om moeilijke vraagstukken aan te gaan. Maak het mensen niet te moeilijk, maar maak dingen mogelijk. Bewoners hebben vaak al uitvoerig nagedacht over de dagelijkse problemen.

De rol van het NPSNW en de alliantie

NPSNW moet volgens deelnemers een verbindende rol hebben en vertalen tussen alliantie en bewoners. De juiste partners aan elkaar verbinden, zodat kruisbestuiving mogelijk is. Geïnterviewde organisaties willen eigenheid behouden, maar zien wel een grote meerwaarde in samen leren met andere organisaties en bewoners. Hierbij is het ‘out of the box’ denken erg belangrijk en kan een gezamenlijk experiment helpen om de houding van ambtenaren en bewoners te veranderen, waardoor ze aan kunnen sluiten en met elkaar innovatieve oplossingen kunnen ontwerpen. Het NPSNW kan tussenruimtes creëren waar deze zoektocht plaatsvindt en men perspectief kan uitwisselen, kan debatteren, in dialoog kan zijn, kan brainstormen en met elkaar kan leren door te doen (Ghorashi, 2023; Kaulingfreks, 2025; Camino, 2005). Bewoners en alliantiepartners kunnen met elkaar op zoek gaan naar manieren van werken die hen het beste past.

Aanbevelingen

1. **Een gezamenlijk beleid zorgt voor duidelijkheid, transparantie en gelijkheid in de manier waarop waardering wordt vormgegeven.** Het voorkomt willekeur en benadrukt dat bewoners structureel en niet vrijblijvend betrokken zijn. Het helpt NPSNW om een duurzame en eerlijke samenwerking te bevorderen. Stuur als programmateam aan op alliantie-breed beleid — bijvoorbeeld voor het uitbetalen van bewoners — wat als resultaat heeft dat bewoners, volgens afspraak, kunnen worden uitbetaald en dat er binnen de alliantie in één lijn wordt gewaardeerd. Maak hier concrete afspraken over en leg deze formeel vast in het alliantiebestuur.
2. **Duidelijke rollen, verantwoordelijkheden en richting.** Het is belangrijk om eerlijk en transparant te zijn over participatie en duidelijk en concreet te zijn over wat het inhoudt en hoe er wordt gewaardeerd. Dit helpt bewoners bij het overwegen en het maken van een keuze om wel of niet te participeren. Als bewoners in co-creatie worden betrokken bij het ontwerpen van participatie en beleid komt er een perspectief op tafel wat de samenwerking verrijkt. Omdat bewoners expert zijn op het gebied van bewoners en hun omgeving, draagt de aanwezigheid van bewoners bij aan gevoeligheid voor diversiteit en inclusie buiten de eigen organisatie van professionals (Zeldin, 2004). Zo groeit het begrip van wat er van andere bewoners gevraagd kan worden en hoe je ze betreft.
3. **Realisatiekracht, dingen dóén en samen dingen (waar)maken.** Gezamenlijke actie en reflectie zijn onmisbaar voor innovatie. Samen stapelen, dingen op verschillende manieren uitproberen en met elkaar bepalen wat bruikbaar is en wat niet zorgt voor gedeeld eigenaarschap en plezier. ‘Fouten’ leren ons meer dan iedere van tevoren bepaalde of voorspelde uitkomst. Samen ‘fouten’ maken is essentieel voor samen leren. Blijf actief naar nieuwe bewoners zoeken om fouten mee te maken. Vervolgens deze bewoners betrekken en leren hoe het werkt, zodat ze kunnen groeien en hun gemeenschappen versterken. De wijkallianties kunnen hier een uitkomst bieden. Maar, niet alle wijken van NW krijgen een wijkalliantie, dus is het belangrijk om na te denken hoe de andere gebieden in NW ook betrokken kunnen worden. De grenzen van verschillende gemeenschappen zijn minder hard dan de getekende grenzen op de kaart van NW.
4. **Vraag bewoners om mee te denken, ook—of juist—over complexe vraagstukken.** Er is veel kapitaal aanwezig in NW, wat verspild wordt als het ongemoeid wordt gelaten. Ontwerp samen met bewoners een manier en een plan voor waardering en een passende werkstructuur om uitsluiting te voorkomen. Koppel bijvoorbeeld een bewoner aan een professional, waardoor dagelijkse zaken vanuit twee perspectieven worden aangevlogen. Het is belangrijk om een dialoog aan te gaan waarbij ieder gesprek de opmaat is naar het volgende. Houd er rekening mee dat verschillende bewoners op andere tijden beschikbaar zijn. Moeders in een gezin kunnen overwegend beter overdag, terwijl werkende bewoners vaak pas na vijf uur beschikbaar

zijn. Denk na over hoe je de juiste mensen aan tafel krijgt. In een ideale situatie wordt hier genoeg tijd voor vrijgemaakt, dit levert later tijd op.

5. **Inzetten op wederkerigheid, gelijkwaardigheid en duurzaamheid.** Biedt structurele vergoedingen voor bewoners-initiatieven en ondersteun en faciliteren om dingen voor elkaar te krijgen. Investeren in lokale initiatieven en de alliantie inzetten om bewoners actief om startende initiatieven te faciliteren, financieren en laten groeien. Zorgen dat middelen (makkelijk) beschikbaar zijn, door bureaucratische rompslomp te voorkomen. Bewoners niet alleen laten adviseren, maar ook laten meebeslissen. Korte lijnen met de juiste professionals tot stand brengen en zorgen dat er knopen kunnen worden doorgehakt.
6. **Wees transparant en communiceer, regelmatig en duidelijk.** Bewoners willen op de hoogte gehouden worden. Zet hierbij in op meerdere kanalen in en doe dat in begrijpelijke taal. Nieuwsbrief (digitaal en fysiek), houdt de website bij, deel ontwikkelingen met alliantiepartners zodat zij het kunnen verspreiden in hun netwerken. Als mensen toegang hebben tot kennis, nieuws en informatie, kunnen ze goed op de hoogte blijven. Onbekend maakt onbemind. En beter zichtbaar maken van resultaten van samenwerking, waarbij de betrokken bewoners op het podium worden gehesen. Wees bescheiden als organisatie, dat siert een organisatie.
7. **Investeer in community.** Denk vooruit en duurzaam. Bewoners wonen al jaren in NW en zullen er nog heel lang blijven wonen. Door een gemeenschap te creëren waar bewoners altijd terechtkunnen en welkom zijn versterk je de alliantie van het NPSNW. Dit vraagt om organisatie van het programmateam. Het is raadzaam om te onderzoeken hoe het NPSNW deze gemeenschap kan helpen vormen of versterken. Het zou de alliantie kunnen zijn die vanuit verbinding en samenwerking gemeenschap creëert en het NPSNW de wind in de zeilen geeft. Bewoners hameren er telkens weer op dat er al zoveel aanwezig wat sterker kan worden als het aan elkaar wordt gekoppeld. Denk aan de wijkallianties en een eventuele steungroep van de bewoner-bestuurders, die een mooie rol kunnen spelen. De buurten van NW zijn een goudmijn aan potentieel, talent, kennis en ervaring en het is raadzaam om te kijken of dit kapitaal betrokken kan worden door te versterken en te faciliteren van al het mooie wat er al is.

Een tip van een geïnterviewde is om een of meerdere bewoner(s) uit NW aan te stellen als community manager. Dit houdt in dat iemand zich NW-breed focust op dingen als doorlopend en warm contact, communicatie en verbindingen tussen bewoners en organisaties.

Bronnenlijst

- Van Beek, J., Pouw, N., & Verrest H. (2025). *Co-creation to measure what matters: The case of Venserpolder, Amsterdam*. Journal of Urban Affairs, DOI: 10.1080/07352166.2025.2480806
- Camino, L. (2005). *Pitfalls and promising practices of youth-adult partnerships: an evaluator's reflections*. Journal of community psychology, Vol. 33, No. 1, 75–85.
- Van Dongen, T., Hermens, N., Jonkman, H., De Meere, F. (2021). *Handreiking voor actieonderzoek naar leefbaarheid en veiligheid in wijken*. Verweij-Jonker instituut
- Finn, L., Checkoway, B. (1998). *Young people as competent community builders: a challenge to social work*. Social Work | Volume. 43, Number 4 /July 1998
- Freire, P. (1975). *Pedagogiek van de onderdrukten*. Anthos.
- Ghorashi, H., Boersma, K., & Azarhoosh, F. (2023). *Tussen denken en inclusief besturen rond armoede*. Boom
- De Jonge, E. (2015). *Beelden van de professional: inspiratiebronnen voor professionalisering*. Eburon.
- Kaulingfreks, F., & Matthijsen, K. (2024). *Gemene delers: Theoretische verkenning van community development*. Hogeschool Inholland.
- Movisie. (2011). *Vrijwilligers, vinden en binden van betrokken medewerkers*. Movisie, verenigingen/stichtingen.
- Nationaal Programma samen Nieuw-West. (2023). *Convenant Wij zijn Samen Nieuw-West: Ongelijk investeren in gelijke kansen voor en met bewoners*. Nationaal Programma Samen Nieuw-West
- Zeldin, S. (2004). *Youth as agents of adult and community development: mapping the processes and outcomes of youth engaged in organizational governance*. Applied developmental science 2004, vol. 8, no 2, 75-90
- Zeldin, S., Camino, L., Mook, C. (2005). *THE ADOPTION OF INNOVATION IN YOUTH ORGANIZATIONS: CREATING THE CONDITIONS FOR YOUTH-ADULT PARTNERSHIPS*. Journal of community psychology, Vol. 33, No. 1, 121–135

Bijlage: tabel soorten vergoeding

Waardering in	Wat	Voor wie	Wat levert het op?	Wat is een uitdaging?
Geld	Een geldbedrag voor geleverde diensten.	Bijvoorbeeld gezinnen die geld naar familie in ander land willen sturen.		- Wordt verrekend met evt uitkering. - Een inspanning wordt gezien als werk en dan gaan mensen kritischer kijken. - Het sociale aspect wordt minder.
Investeren in buurt ontwikkeling buurt	- Faciliteren door middelen beschikbaar te stellen en regels te versoepelen. - Verbinden wat er al aanwezig is in een buurt. - Moeilijkheden/uitdagingen aangaan en niet onder het kleed vegen. A1: "Zonder drama en het lastige is er geen menselijke waarde, bij problemen probleem proberen op te lossen".	- Bewoners en professionals	- A1: "waar gemeenschappen worden gebouwd gebeurt er heel veel en kost het niks." - Samen leren in de praktijk. - Wederzijds vertrouwen.	- Bewoners en professionals moeten leren om naar elkaar toe te bewegen. Daarnaast moeten ze ook echt bereid zijn om dit te doen. - Elkaar leren te vertrouwen.
Tegoedbonnen	Bewoners kunnen een tegoedbon voor een winkel naar keuze kiezen.	Bewoners die niet gekort willen worden op een uitkering en geholpen zijn met boodschappen.	Je waardeert bewoners door iets te geven waar ze echt iets aan hebben.	

Investeren in lokaal initiatief	- Help initiatieven door middelen makkelijker toegankelijk te maken.	Lokale ondernemers en bewoners	- Zichtbaar resultaat, dat motiveert bewoners en geeft vertrouwen. - Initiatieven vinden elkaar en versterken elkaar. Dit kan van grote waarde zijn voor NPSNW.	
Investeren in persoonlijke ontwikkeling	Netwerken en versterken sociaal kapitaal); aan een CV; aan ontwikkeling van hun competenties (scholing, training, cursussen).	Bewoners div.	-	