

Cooplinc | Kennisdeelsessie Diversiteit in je woongroep

8 maart 2023 | de 32^{ste} sessie met 32 aanmeldingen

Bernard Smits | Cooplinc

Diversiteit wordt vaak genoemd als waarde in de visie van een groep. De praktijk wijst uit dat dit niet altijd lukt. Een initiatiefgroep komt meestal uit dezelfde bubbel en vergroting van de groep gaat via mond-op-mondreclame en dan komt er in het algemeen niet veel terecht van diversiteit. En daarmee bestaat de groep dan toch veelal uit witte hoogopgeleide vaardige mensen.

Vanavond gaan we kennis delen over diversiteit in de woongemeenschap. Waar hebben we het dan over? Wat is de meerwaarde? Welke valkuilen zijn er? Hoe pak je het aan?

Bernard Smits heet de sprekers een hartelijk welkom. De sprekers zijn:

- [Mosgan Tofighi](#) is projectmanager Wonen en de drijvende kracht achter het project [Vreeswijkpad in Amsterdam Zuid Oost](#), waar woningcorporatie Rochdale een beheercoöperatie tot stand brengt door vijf verschillende bewonersgroepen van diverse achtergronden samen te brengen.
- [Laura Cleofa-van der Zwet](#) is adviseur diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid en ook één van de initiatiefnemers van [CPO Liv'n Colors](#) in Den Haag. 'De nieuwe generatie multiculturele gezinnen' noemen ze zichzelf, het zijn vrienden die innovatief, kleurrijk en duurzaam willen wonen.
- [Harsono Sokromo](#) is community-bouwer van [de Nieuwe Meent](#) in Amsterdam, een wooncoöperatie die diversiteit en inclusie als kernwaarde heeft omarmd en daarin begeleid wordt door experts.

AhaSlides





Toevoeging in chat:

- Het is een van onze pilaren en visie



Toelichting in chat op het woord Marktprijs: 'veroorzaakt koudwatervrees voor mensen in koopwoningen om niet meer te kunnen profiteren van de waardestijging van de eigen woning.'

Toevoegingen in chat:

- Wetgeving, kaders van de gemeente
- Kliekjesvorming
- Bereiken van verschillende groepen



Toevoeging in chat:

- Ouder worden op een gezonde wijze en er voor elkaar zijn.

Mosgan Tofighi | woningcorporatie Rochdale, project Vreeswijkpad

Mosgan is projectmanager wonen bij woningcorporatie Rochdale en projectleider beheercoöperatie Vreeswijkpad. Vragen stellen mag: mtofighi@rochdale.nl

Vreeswijkpad

- Wat: Een ontwikkeling van tenminste 80 sociale huurwoningen in zelfbeheer (beheercoöperatie) voor multi-generatieel wonen
 Uniek: grond zoekt bewoners i.p.v. bewoners zoeken grond
- Waarom: Sterke buurten creëren: hoge mate van autonomie/zelfbeschikking over hoe je met elkaar wilt wonen, sterk sociaal netwerk en sociale cohesie.
- Hoe: In co-creatie met vijf geselecteerde groepen - over ontwerp, organisatie en beheer

Er worden ca. 103 woningen gerealiseerd, waarvan minimaal 80 sociale huurwoningen.

Vreeswijkpad bestaat uit 4 blokken:

- Blok 1&2 zijn betaalbare koopwoningen
- Blok 3 is vnl. sociale huurwoningen in een beheercoöperatie
- IKC Knotwilg is een school

Kaders

- Beheercoöperatie: het eigendom van het gebouw blijft bij woningcorporatie Rochdale, het beheer ligt zoveel als mogelijk bij de beheercoöperatie, rekening houdend met de wet- en regelgeving
- Looptijd tot 1 september 2023 om de beheercoöperatie te vormen
- De beheercoöperatie is een op te richten vereniging met een bestuur, dat het aanspreekpunt is voor Rochdale.
- Selectiecriteria voor de deelnemers zijn:
 - Ze voelen een band met Zuidoost (ze hebben er bijvoorbeeld familie)
 - Ze zijn bereid om met meerdere generaties in een collectief te wonen en daarmee dienstbaar aan elkaar te zijn. Rochdale is dus niet op zoek naar mensen die een individuele woonruimte zoeken.
 - Ze zijn bereid om vorm te geven aan de wijze van samenwonen en hebben daar een duidelijke visie over.

- Ze voldoen aan de geldende wet- en regelgeving voor het verkrijgen van een sociale huurwoning (o.a. inkomensgrens: eenpersoonshuishouden €44.035 en meerpersoonshuishouden €48.625, peildatum 1 januari 2023).

Stappenplan komende zes maanden

1. De vijf groepen volgen een leergang van vier maanden, waarin de volgende thema's aan de orde komen: visievorming, programma van eisen, besluitvorming & organisatiestructuur en financiën.
2. Parallel hieraan zijn er drie ateliersessies ten behoeve van het ontwerpproces.
3. Daarna wordt een besluit genomen op basis van financiële haalbaarheid en het al dan niet slagen van de te vormen groepen.

Obstakels in het project

Er zijn geen obstakels in diversiteit, mensen zijn heel welkom, het voelt heel warm. Obstakels zijn er vanwege:

- Stapeling van ambities vanuit de gemeente Amsterdam. Dat beperkt de vrijheid in ontwerp.
- Gemeente wil dat het niet te lang een bouwput is. Het bouwtempo van blok 1 & 2 is goed, maar het vormen van de beheer coöperatie (blok 3) heeft tijd nodig. Dat is een ingewikkelde.
- Besef van vrijwilligheid, maar niet vrijblijvendheid bij de groep. Ze moeten zich echt gaan inzetten, het project duurt vier jaar en dat kost bloed, zweet en tranen. Het vraagt commitment.
- Bereidheid van de vijf groepen om '1 familie' te worden, met behoud van eigen identiteit.
- Wat gebeurt er als mensen straks niet meer voldoen aan de Wet- en regelgeving sociale huur.

Tips van Mosgan

- Openheid richting alle stakeholders (ook de gemeente)
Er is geen dubbele agenda, we maken iedereen deelgenoot.
- Spelregels afspreken (maar je moet wel flexibel zijn)
- Wees flexibel en geduldig

Laura Cleofa | Liv'nColors

Initiatiefneemster Liv'nColors kiezen voor culturele diversiteit.

Onze droom

- In ons CPO zijn dat ruimtes die door alle bewoners gebruikt kunnen worden. Een soort van hoofdhuis met keuken waar genoeg ruimte is om een grotere groep gasten uit te nodigen. Een sportstudie, een speelplek voor kinderen. En er is gezamenlijk grond. Stel dat het CPO uiteindelijk uit 20 huishoudens bestaat. Dan hebben die 20 huishoudens hun eigen woonplek met privacy, maar ook één 20e deel van de gezamenlijke grond en ruimtes.
- Het hebben van gezamenlijk ruimtes is voor ons niet alleen vanuit duurzaam oogpunt. Het zijn de plekken om de band met de burens sterker te maken maar ook een plek waar je familie kunt uitnodigen voor een feest.
- In een CPO ontstaat de magie van een dorpje binnen een stad. Dus een vertrouwde veilige omgeving ook voor je kinderen. Maar dan beter want op deze woonplek zijn alle bewoners het eens over belangrijke waarden en ken je de burens door het hele voortraject heel goed voor je er gaat wonen. Maar op deze manier samen gaan wonen betekent ook dat er goed afgestemd moet worden over huisregels. Want iedereen moet zich comfortabel voelen.
- Dat betekent dat er statuten en leefregels opgesteld worden en dat met enige regelmaat (in de opstartfase meer dan later) overleg is over ieders wensen.

Innovatief, kleurrijk en duurzaam

CPO Liv'n Colors heeft drie uitgangspunten; innovatief, kleurrijk en duurzaam.

- Voor wat betreft **innovatief en duurzaam** denken wij aan slim ontwerpen/bouwen, het lange termijnperspectief meenemen bij beslissingen en doorlopend evalueren of we nog steeds klaar zijn voor de toekomst. Denk daarbij aan met de juiste materialen bouwen, nul op de meter, regenwater opvangen maar ook vooral aan ruimte maken om creatieve nieuwe ideeën uit te proberen. We

houden van buiten de box denken! Innovatie en duurzaam is tegenwoordig een steeds normaler uitgangspunt.

- Wat ons onderscheid, ook van andere CPO's, is de wens om **kleurrijk** te wonen. Met kleurrijk bedoelen wij cultureel divers. Die term roept allerlei emoties bij mensen op. Als het gaat over cultuur en culturele verschillen hebben we in Nederland best een uitdaging. Toch kiezen wij ervoor. Persoonlijk vind ik het een belangrijk thema. Ik ben geadopteerd, kom uit Colombia en ben in Nederland opgegroeid. Het Zuid-Amerikaanse zit in mij. Mijn man is van Curaçao, we zijn al 18 jaar samen. In ons dagelijks leven komen die cultuurverschillen terug. In andere CPO's valt op dat er weinig culturele diversiteit is wij zien juist de mix van culturen als iets dat onze woonplek kan verrijken. Meer denkkraft, meer wijsheid, meer plezier. Bovendien past dit ook bij gemeente Den Haag waar het grootste deel van de bewoners een andere culturele achtergrond heeft dan de Nederlandse. Daarmee is dit ons belangrijkste uitgangspunt.
- Met de juiste mensen bij elkaar zijn grootste dingen mogelijk.

Hoe trekken we een groep diverse mensen aan?

We hebben er experts over gesproken, maar het staat in Nederland nog in de kinderschoenen. Er zijn geen kant-en-klare antwoorden.

- Als je cultureel divers wilt wonen, moet je jezelf goed kennen. Wat is jouw normaal? Als jij iets vreemd vindt, vindt de ander dat ook vreemd aan jou. Hoe kunnen we daarvandaan terug redeneren? We moeten onze medebewoners misschien zoeken op plekken waar we normaal niet zouden gaan staan.
- Nederland heeft een ik-cultuur (individuele keuzes en 1 op 1 relaties); andere landen kennen veel meer een wij-cultuur (gericht op familie). Wat marketing betreft gaat het bij de wij-cultuur om elkaar kennen, verhalen vertellen, delen. Als je iets van je oom hoort, wil jij daar ook naar kijken. Wij hebben ambassadeurs gezocht, mensen met status die ons verhaal kunnen delen.
- We maken gebruik van de momenten waarop we mensen treffen die anders denken dan wij. Mensen die het niet met ons elkaar eens lijken te zijn. Dat zijn de momenten waarop we gebruik maken van de wijsheid van de ander. Waar komt de ander vandaan, wat kunnen we daarvan leren?
- Zo gebruiken we de methodiek Deep Democracy voor onze besluitvorming. Nieuwsgierigheid en openheid zijn essentieel, je gaat op zoek naar de wijsheid van de minderheid. Wat heeft degene die het niet eens met het besluit nog in te brengen, hoe kunnen we tot een compromis komen?

Vragen:

- Bernice - Eureka vraagt: "Wat is je ideale samenstelling?"
Laura antwoordt: Onze ideale samenstelling is een afspiegeling van Den Haag d.w.z. 80% bi-cultureel en 20% Nederlands.
- Leon - Rotterdam vraagt: "Waarom geen huurwoningen, maar een CPO?"
Laura antwoordt: "Er zijn veel aannames bij CPO, denk aan: bi-culturele mensen kunnen zich geen woning van vier ton veroorloven. Dat idee bestrijden we."

Harsono Sokromo | de Nieuwe Meent

Harsono is community-bouwer bij wooncoöperatie de Nieuwe Meent. Cooplink gaf vooraf gedachtenrichtingen mee, waar Harsono in zijn eerste slide van zijn presentatie aandacht aan besteedt:

1. Waarom zou je het willen: diversiteit?
Diversiteit, inclusie & gelijkwaardigheid zijn geen keuzes. Het is iets wat je voelt, uitdraagt en beleeft. Iemand welkom heten betekent soms ruimte maken.
2. Hoe bereik je mensen buiten je eigen bubbel?
Onze bubbel is superdivers. Is dit niet zo, dan zijn er experts en maak je ruimte.
3. Wat zijn de obstakels en hoe ga je daarmee om?
Geenszins anders dan andere samenstellingen.

De Nieuwe Meent

Harsono laat een foto zien van de groep. Van de originele initiatiefnemers zijn er maar weinig over. De Nieuwe Meent gaat bouwen in Amsterdam Oost, aan het Archimedesplantsoen 100.

- 32 leden/bewoners (worden er 50) + plus vrijwilligers
- Dat betekent 40 betaalbare huurwoningen verdeeld over
 - 15 sociale huurwoningen
 - 5 woongroepen, met 4/6 kamers

Wie investeerden in de Nieuwe Meent?

- Ongeveer 250 investeerders dankzij ons netwerk.
- 11 verschillende landen (waaronder Duitsland, Turkije, Israël, Zwitserland, Verenigde Staten)
- Verschillende bestaande coöperatieve gemeenschappen
- Vanuit solidariteitsprincipe na 30 jaar surplus herinvesteren in coöperatieve vormen

Kernwaarden van de Nieuwe Meent:

- Commoning (delen van)
- Zorg
- Duurzaamheid
- Diversiteit

Harsono is 33 jaar, komt uit Korea, woonde in Amersfoort, wilde terug naar Amsterdam en de *core values* spraken hem aan.

Diversiteit en inclusie

Harsono toont een slide met de definitie van diversiteit en inclusie, zoals die door de Nieuwe Meent bij aanvang is geformuleerd. Hij geeft aan dat je daaraan toe zou moeten voegen dat je nooit klaar bent met leren. Er zijn allerlei mensen ingestapt vanuit de wetenschap, de activistische hoek en de politiek. Dat is ook een soort bubbel.

Een gemeenschap bevorderen die diversiteit koestert. We willen een diverse, inclusieve en democratisch gestructureerde gemeenschap creëren en behouden. Ons idee van diversiteit houdt niet op bij nationaliteit en inkomen. Het breidt zich uit naar etniciteit, genderidentiteit, seksuele geaardheid, religie, leeftijd, opleiding, validiteiten, burgerlijke staat en ouderlijke status.

Tools voor inclusie

Harsono laat hun instrumenten zien voor inclusie. Ze hebben een community werkgroep, daar is Harsono zelf lid van.

- Safespace/Accessibilty
Niet iedereen vond het even veilig om te spreken, daarom is er een ruimte gecreëerd om te praten over verschillen.
- (un)Learning
Je wil van elkaar leren, maar je wil ook niet steeds alles vragen. We zijn op pad gegaan door de stad om te laten zien welke omgevingen onveilig voelen (bijvoorbeeld door het koloniale verleden).
- Diversity & Inclusion-werkgroep
Deze werkgroep bestaat uit adviseurs, experts en vertrouwenspersonen.

Admissies

Er kwamen 5 sociale huurwoningen vrij. Daarvoor kreeg de Nieuwe Meent maar liefst 94 aanvragen waarvan slechts 26 indienen. De hele selectie nam 180 uur in beslag van de commissie. Er zijn 5 individuen en 3 groepen geselecteerd. Daarbij hanteerden ze een 50% BIPOC-quotum (BIPOC = Black, Indigenous and People of Color). Deze super diverse groep wijkt af van de buurt.

Harsono besluit met de opmerking dat je alles mag vragen: “Reik uit voor van alles. We doen het allemaal samen. Er zijn geen foute vragen. Maar... we willen geen werk overnemen. Neem verantwoordelijkheid door zelf aan de slag gaan. We kunnen je richtlijnen geven, maar zijn niet bereid emotioneel werk te verrichten.” Daarmee bedoelt hij dat je zelf moet onderzoeken wat jouw ‘normaal’ is, wat diversiteit voor jou betekent, hoe je dat wilt invullen.

Uitwisseling

- Bernice - Eureka: “Eureka bouwt 80 à 100 woningen in Amsterdam Nieuw-West. We hebben nu 45 leden, qua leeftijd divers (van 2 tot 78 jaar), maar niet qua cultuur/kleur. Eureka worstelt met het feit dat ze zo’n witte groep blijven. Eureka zet daarom lokale media in, flyert en zoekt actief contact met de buurt. De tip van ambassadeurs zoeken vindt ze heel goed, daar zijn ze ook mee bezig, ze zoeken sleutelfiguren in de wijk.
- Lianne - Eureka: “Hoe ben je representatief voor de buurt?”
- Laura – Liv’n Colors tipt: “Veel mensen willen zich gerepresenteerd zien. Gebruik in je marketing andere (bi-culturele) beelden als je een meer cultuurdivers publiek wilt bereiken.”
- Regi - Eureka vraagt: “Wat zijn de ervaringen met quota? Reserveer je woningen voor mensen met een migratieachtergrond? Komt dat financieel uit?
Harsono - de Nieuwe Meent: “Wat divers is, is multi-interpretabel. Je moet zelf afwegen wat het belangrijkste is, daarom heeft de Nieuwe Meent daarvoor een commissie aangesteld.
Op de website van Eureka staat ‘wees welkom’, misschien moet je het omdraaien: “We willen dit maar we zijn er nog niet, we hebben jou nodig. We willen van je leren, wil je je bij ons aansluiten?”. Hij adviseert ook om buurtverbinders te zoeken. Hij noemt Tafin Balcik als voorbeeld, een verbinder in de buurt, iemand die weet hoe het is om 30 jaar op een wachtlijst te staan.
- Leon – Rotterdam vraagt: “Wat is de commissie? Zijn dat allemaal experts?”
Harsono antwoordt: “Nee, er zijn vier leden en twee experts.”

Bernard - Cooplinc besluit: “Dank aan alle sprekers. Het was een hoopvolle, leerzame avond.

- Mosgan heeft een ambitieus plan en is ook na vanavond nog enthousiast.
- Livin’Colors laat ons met een andere bril naar diversiteit kijken en zet daarbij marketing in.
- De Nieuwe Meent doorleeft diversiteit.

Stuk voor stuk zijn ze inspirerend.”

Tot slot... mogen we je iets vragen?

Ben je blij met de informatie die je in dit verslag vindt? Wil je Cooplinc steunen in haar missie om nog veel meer kennis met jullie te delen, de weg voor jullie te plaveien bij overheid, financiers en andere partijen en blokkades op te heffen in regelgeving en financiering? Draag dan bij. Ieder beetje is welkom. Klik op ‘Doneer’ of ga naar www.cooplink.nl/doneer

DONEER

Word ook lid van Cooplinc!

www.cooplink.nl/word_lid

Meer leden geven ons meer stem naar politiek, financiers en andere partijen!