
Cooplink | Kennisdeelsessie Samen (blijven) doen, samen denken

24 januari 2024

45 aanmeldingen, 28 deelnemers

Deze avond delen we kennis over hoe je energie in de groep krijgt en houdt. Veel groepen, of ze nu aan het begin van het traject staan of al heel wat jaartjes samen doorbrengen, lopen op een gegeven moment tegen 'samen' aan. Ondanks alle prachtige plannen en goede voornemens, krabbelen ze zich over hun hoofd en vragen ze zich af:

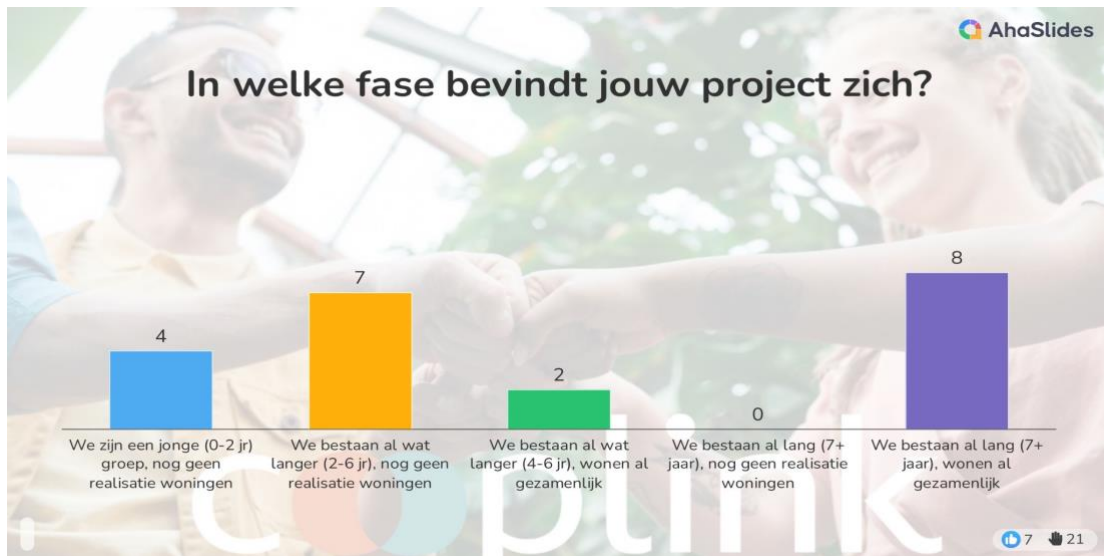
- Hoe houd je de energie in de groep, en in jezelf?
- Hoe krijg je mensen actief, hoe laat je ze meer verantwoordelijkheid nemen en weer meedoen met gemeenschappelijke activiteiten?
- Wat doe je als het vuur en het enthousiasme wegebben?

Marijke van Zoelen, bestuurslid van Cooplink, heet de deelnemers welkom en introduceert de sprekers. Dat zijn:

- **Kitty de Vries**, bestuurslid van bewonersvereniging [De Witte Wolf](#). De Witte Wolf wil woningen realiseren in de voormalige gevangenis Wolvenplein in Utrecht. Al jarenlang werken ze aan het plan. Kitty deelt haar ervaringen van de afgelopen acht jaar.
- **Mare Nynke Zijlstra**, van [Bureau Viertel](#), het bureau dat bewonersgroepen begeleidt (en initiatieven daartoe). Mare Nynke woont zelf in IEWAN nabij Nijmegen. Ze deelt haar ervaringen en geeft praktische tips over hoe je de energie in de groep kunt behouden én stimuleren.

AhaSlides

Marijke trapt af met een aantal vragen aan de deelnemers om een beter beeld te krijgen van wie ze zijn en waar ze tegenaan lopen in hun groepen. De vragen en antwoorden vind je op de volgende pagina.



Kitty de Vries | De Witte Wolf



Geschiedenis

Kitty start haar [presentatie](#) en vertelt wat meer over de geschiedenis van haar groep Bewonersvereniging De Witte Wolf. De naam verwijst naar het beeld van een geblinddoekte witte wolf op het terrein van de voormalige gevangenis op het Wolvenplein in Utrecht. De wolf is een variant van de welbekende Vrouwe Justitia. DWW bestaat nu 9 jaar, maar woont nog niet in de voormalige gevangenis. Ze hebben nog wel een weg te gaan. De gevangenis was vanaf 1850 in gebruik. In 2014 kwam de gevangenis leeg te staan. Sommige gebouwen op het terrein zijn Rijksmonumenten. Het ligt centraal, binnen de singels van Utrecht.

DWW is in 2015 opgericht, ze wilden woningen ontwikkelen op het voormalige gevangensterrein. Al snel werd duidelijk dat de koop en het beheer van het hele terrein met monumentale status een te groot project was. Daarom zochten ze in 2018 samenwerking met partners: AM, woningcorporatie Mitros, Starlodge Hotel en een bedrijfsverzamelgebouw.

Samen hebben de partners van 2018 tot 2021 hard gewerkt aan een visie en een projectplan. In 2021 dongen ze mee met de tender die aan AM* werd toegewezen vanwege de kwaliteit van het plan en de hoogte van het bod (*inmiddels in samenwerking met Levenslang).



Sinds 2021 zit het project in de ontwerp- en bouwfase die tot zeker 2026 zal duren, misschien nog wel langer. Veel bijgebouwen worden gesloopt, daar zal nieuwbouw voor in de plaats komen. DWW heeft flink gelobbyd voor sociale huurwoningen naast koopwoningen in het visiedocument van eigenaar Rijksvastgoedbedrijf samen met gemeente Utrecht, dat is ook gelukt. Ook komt er horeca op het terrein, dat zal voor wat reuring zorgen.

De vereniging

De Witte Wolf telt op dit moment 25 leden. Tien daarvan zijn er vanaf het begin bij. Er zijn ook mensen vertrokken, het duurde hen te lang of ze kregen een mooie aanbieding om ergens anders te gaan wonen.

De vereniging bestaat uit het bestuur en cirkels, en binnen de cirkels functioneren ook werkgroepen. Het bestuur is overigens niet compleet, ze hebben wat moeite om bestuursleden te vinden. Het is de bedoeling dat ieder lid deelneemt aan een cirkel en zich op die manier betrokken voelt.

Het manifest uit 2015 was leidend voor de tenderfase. Begin 2022 is samen met de leden een nieuw motto ontwikkeld, gericht ook op gezamenlijk wonen:

“Samen bouwen aan een duurzame leefgemeenschap
voor vernieuwend wonen, werken en ontmoeten
op Bolwerk Wolvenburg.”

Gebrek aan energie

Tien jaar onderweg | De energie in de vereniging houdt niet echt over. Ze zijn al bijna 10 jaar bezig en weten nog steeds niet zeker of ze er kunnen gaan wonen. Dit heeft te maken met de toewijzing door de woningcorporatie en de verdubbeling van de onroerendgoedprijs in deze jaren, daarom denken sommigen dat ze het niet meer zullen kunnen betalen. Dit geeft veel onzekerheid.

Groep is gefragmenteerd | Daarnaast is de groep een mix van nieuwe leden en leden die er al (veel) langer bij zijn. Sommige ‘oudere’ leden hebben het gevoel dat ze veel moeten herhalen en dat nieuwe leden moeite hebben om actief te worden. De leden die de tenderfase hebben meegemaakt zijn moe en hebben niet altijd zin om nieuwe leden bij de hand te nemen. Dat komt de sfeer soms niet ten goede. Op dit moment spant het bestuur zich samen met de coördinatoren van de cirkels in om iedereen weer meer samen te laten werken: met elkaar (cirkels onderling) en met het bestuur.

Informatiekloof | Een deel van de vereniging is gesprekspartner van de andere samenwerkende partners. Een groot deel is dat niet. Zo ontstaat er een informatiekloof. Dit is natuurlijk praktisch, informatie wordt wel gedeeld maar voor een aantal leden die niet bij de gesprekken betrokken waren blijkt het lastig om alles goed te volgen. Daardoor weten sommige mensen meer dan anderen,

Wat doet DWW daaraan?

- Uitgebreide kennismaking
DWW wil de juiste mensen aantrekken. Er is een werkgroep kennismaking (binnen de cirkel communicatie) van 4 mensen die hierop toeziet. Zij houden gesprekken, geven rondleidingen, verschaffen schriftelijke informatie. Aspirant-leden moeten minstens twee Algemene Ledenvergaderingen (ALV) bijwonen, dan pas valt het besluit of het aspirant lid wordt aangenomen of niet.
- Buddysysteem
Het nieuwe lid krijgt in het eerste jaar een buddy toegewezen die hem/haar/die wegwijs maakt in de vereniging.
- ALV
De ALV die 4 à 5 keer per jaar plaatsvindt, is niet alleen bedoeld om te ‘zenden’, maar ook om met elkaar uit te wisselen. DWW stuurt altijd een informatieve nieuwsbrief over de ALV.
- Themabijeenkomsten
DWW organiseert themabijeenkomsten voor beeldvorming en informele kennismaking. Deze zijn goed voor de binding. Hier spreken ze verwachtingen uit voor de toekomst, zoals: hoeveel energie steken we in de tuin, hoe ziet je dag eruit als je er eenmaal woont? Zo toetsen ze of alle

neuzen nog in dezelfde richting staan.

- Borrels, etentjes en andere sociale bijeenkomsten.
- Andere activiteiten
DWW organiseert diverse activiteiten op het terrein om een community te vormen met de groep, maar ook met de buurt. Voorbeelden zijn de buurtmarkt en een repair café. Het vergroot de binding en zo worden verschillende talenten van mensen benut.

Tips

Vervolgens geeft Kitty nog wat tips mee uit haar eigen jarenlange ervaring:

- Organiseer motiverende activiteiten, zoals excursies, borrels en communityvorming. Nodig af en toe externe sprekers uit om te komen vertellen over groepsdynamiek en andere relevante onderwerpen.
- Zie om naar elkaar, houdt rekening met elkaar. Je hebt elkaar niet als vrienden uitgekozen, je bent een diverse groep leden en je deelt een gezamenlijk (woon)doel. Neem de moeite om elkaar beter te leren kennen en naar elkaar te luisteren.
- Benut verschillen tussen mensen. Je hebt altijd kartrekkers (denkwerk) en mensen die liever een taart bakken (doeners). Je moet de verschillen in mensen accepteren.

Tot slot

Kitty eindigt haar presentatie met de opmerking dat ook zij geen sluitende antwoorden heeft. Elke groep is anders, er komen en gaan mensen, en het belangrijkste is dat je met elkaar in gesprek blijft. Ook laat ze vallen dat haar groep nog op zoek is naar nieuwe leden. Als je interesse hebt om op het Wolvenplein te komen wonen in de toekomst, meld je dan vooral aan. Ga naar wittewolf.org.

Vragen aan Kitty

Ben jij er vanaf het begin bij en waardoor ben jij gemotiveerd?

Kitty: “Ik ben er een half jaar na de oprichting bijgekomen. Het lijkt mij geweldig om op een plek te wonen waar niet alleen gewoond, maar ook gewerkt wordt. Ook de mengeling van koop en sociale huur lijkt mij heel mooi. En dat allemaal op zo’n mooie plek (al woon ik momenteel ook al tegenover de gevangenis).”

Wat houdt een cirkel in, is dat iets anders dan een werkgroep?

Kitty: “Ja, een cirkel is op een thema gericht en kan verschillende werkgroepen omvatten. We hebben cirkels voor ‘wonen’, ‘communicatie’, ‘community’ en een ‘groen-natuur’-cirkel. Marijke van Zoelen, die ook lid is van DWW, vult aan: “We hebben bestuur en cirkels gescheiden en benoemd dat niet alles altijd langs het bestuur hoeft te gaan. Zodat verantwoordelijkheden verspreid en taken gedeeld worden en elk bestuurslid is verbonden aan 1 cirkel.”

Verschillen tussen mensen benutten, hoe doe je dat?

Kitty: “Je komt er al doende achter waar mensen (niet) goed in zijn en waar ze (geen) energie van krijgen. Soms ligt dit voor de hand, bijvoorbeeld door hun beroepsachtergrond, een journalist is bij uitstek geschikt om de communicatie te doen. Soms zie je dat iemand ergens talent voor

heeft, maar een bepaalde taak/functie nog nooit uitgeoefend heeft, die kan je dan een duwtje in de rug geven.”

Kan het project bezocht worden?

Kitty: “Ja hoor, dat kan geregeld worden. Wij hebben dit zelf de afgelopen jaren ook gedaan en hebben dat als heel verrijkend ervaren.”

Mare Nynke Zijlstra | Bureau Viertel

Mare Nynke is één van de initiatiefnemers van IEWAN en samen met Hanneke Beld medeoprichter van Bureau Viertel. Dit bureau organiseert trainingen en workshops voor woongroepen waarin zij leren hoe zij zich sterker kunnen maken, helpt hen een duidelijke visie te schrijven, besluiten te nemen, efficiënt te vergaderen en met de algemene organisatie (waar energie in de groep houden onder valt). Mare Nynke woont al 9 jaar bij IEWAN en daarvoor bij een ander initiatief.

Betrokkenheid

Energie in de groep houden draait om hoe je mensen enthousiast en betrokken houdt. Mare Nynke begint haar [presentatie](#) met het onderwerp betrokkenheid. Betrokkenheid heeft twee verschillende kernelementen: ‘wie doet wat’ en sociale betrokkenheid. Wat is daarvoor nodig?

Je thuis voelen bij de groep

- Tijd investeren: als je geen tijd investeert, zal je er ook niet thuis voelen
- Gelijkgestemden: graag met elkaar willen wonen, een visie delen met de groep
- Samen dingen ondernemen: door samen dingen te doen, ga je je meer thuis voelen
- Persoonlijk contact, niet alleen over praktische zaken, maar ook sociaal

Je verantwoordelijk voelen

- Inzicht in taken: het is voor iedereen duidelijk wat er te doen is en op welke manier.
- Delegeren: in elke groep zitten wel ‘kartrekkers’ die weten wat er gedaan moet worden. Het is belangrijk dat zij deze taken ook kunnen delegeren en los durven te laten.
- Dingen op je eigen manier kunnen doen: niet alleen maar op de manier van de initiatiefnemer of ‘hoe het altijd wordt gedaan’.
- Mogelijkheid hebben om taken terug of door te geven: een cultuur creëren waarin mensen zich comfortabel voelen om aan te geven dat het niet lukt, ze niet weten hoe ze iets moeten doen of geen tijd (meer) hebben.

In actie willen komen voor het project

- Tijd en energie: als je niet bereid bent om tijd en energie in de groep te steken, zal je je ook niet betrokken voelen.
- Je gewaardeerd voelen: niet voor iedereen even belangrijk, maar een ‘hey, goed gedaan’ of ‘fijn als jij dat wilt doen’ werkt altijd motiverend.
- Overzichtelijke taken: duidelijkheid over wie wat doet en wat het eindresultaat moet zijn.

- Einddoel inzichtelijk maken: waar doe je het voor? Soms duurt het traject erg lang en kan het einddoel uit zicht raken, dan is het goed om met zijn allen even pas op de plaats te maken en te bespreken waarom je dit ook alweer allemaal doet.

Tips

Vervolgens geeft Mare Nynke een aantal tips om de betrokkenheid te behouden en te vergroten. Als eerste een algemene tip: zie het als een hobby of vrijwilligerswerk. Meestal is het leuk, maar soms ook niet, maar het heeft een doel. Ga ervanuit dat het niet iets is dat snel klaar is. Het is een marathon, geen sprint.

Tips voor groepen die nog in de **oprichtingsfase** zitten.

- Contributie heffen: het is aangetoond dat als mensen ergens voor moeten betalen, zij ook automatisch meer betrokken zijn dan wanneer iets gratis is. Bovendien bouw je wat vermogen op waar je weer iets mee kunt doen.
- Woningverdeling: doe dit zo gauw als het mogelijk is. Het motiveert, dan weet je waar je zo hard voor werkt; “omdat ik actief ben, ga ik een woning krijgen”. Het maakt het einddoel concreter.
- Selecteer op actieve leden en vaardigheden: wees kritisch op wie je aanneemt, zorg dat ze actief zullen zijn en kijk wat ze meebrengen qua vaardigheden, je hebt niks aan een groep met alleen maar handige klussers als vervolgens niemand de administratie kan doen.
- Duidelijkheid naar nieuwe leden: zorg dat nieuwe leden precies weten wat er van ze verwacht wordt, hoe en hoe vaak er gecommuniceerd wordt en hoeveel tijd het zal kosten.
- Delegeren/verdelen: benoem een coördinator, zorg ervoor dat niet al het werk op de schouders van een paar mensen terechtkomt. Deze coördinator moet dan *niet* zelf ook taken uitvoeren, zo houdt diegene het als kartrekker veel langer vol. De coördinator houdt de groep bij elkaar en zorgt ervoor dat het proces voortgang heeft.
- Samenwerken: zorg ervoor dat leden elkaar niet alleen spreken bij vergaderingen en verder hun taken alleen uitvoeren. Met zijn tweeën werk je vaak sneller of kom je tot betere ideeën. Ga af en toe eens met 2 of 3 mensen bij elkaar zitten, los van de geplande bijeenkomsten.
- Mogelijkheid tot leren en ontwikkeling: woon trainingen bij, ga op bezoek bij andere projecten, etc.

Tips voor groepen in de **bewoningsfase**:

- Selectie op basis van bewonersprofiel: zorg dat je goede bewoners hebt, weet wat je van de mensen verwacht.
- Creëer ook gezellige momenten: juist als je er woont, is het meeste werk gedaan. Je gaat met mensen wonen omdat je dat samen wilt doen, dus organiseer ook leuke momenten om de verbinding te behouden (bijvoorbeeld samen eten, een feestje, een uitje).
- Bespreek regelmatig de pijlers van het project: maak af en toe pas op de plaats en bespreek met zijn allen ‘waarom wilden we dit, wat is onze visie en hoe komt dit tot uiting, is het nog relevant?’.
- Maak werkgroepen en -taken openbaar: zorg ervoor dat mensen altijd kunnen aanhaken (geen eilandjes, geen gesloten werkgroepen. Maak rouleren mogelijk om af en toe frisse wind in een werkgroep te krijgen en maak notulen openbaar. Zorg dat je van elkaar kunt zien waar een andere werkgroep mee bezig is.

- Klusedagen, tuindagen voor alle bewoners: het is leuk om met een grotere groep mensen samen iets te doen en meteen resultaat te zien.
- Open communicatie: geef het aan als je een tijd niets kunt doen. Soms zit je even niet lekker in je vel of ben je druk met een nieuwe baan of project. Geef dan aan dat je weinig/niks kunt doen, wees er open over. Zo voorkom je geroddel en frustratie. Geef ook aan (als het kan) wanneer je wel weer mee kunt doen.

Enthousiasme

Het tweede element van energie in de groep houden is enthousiasme. Idealiter werken mensen in de groep niet alleen mee omdat ze het belangrijk vinden en een einddoel voor ogen hebben, maar ook omdat ze het gewoon leuk vinden. Hoe zorg je dat het enthousiasme blijft?

Zelf vormgeven woonomgeving/invloed hebben

Je hebt de kans om je woonomgeving zo in te richten als je wilt, iets wat in een anonieme nieuwbouwwijk niet kan.

- Doe waar je goed in bent en wat je leuk vindt: maak gebruik van de talenten die mensen hebben
- Geef kansen voor ontwikkeling: leren, rouleren, netwerken (ook bij andere projecten)
- Creëer een ja-cultuur: zeg in principe tegen voorstellen 'ja'. Voorstellen meteen bekritisieren of afschieten werkt demotiverend. Een bestuur heeft niet het mandaat om altijd maar superkritisch te zijn, maar juist te onderzoeken of iets mogelijk is.

Bereiken van ideologische doelstellingen

Samen kan je meer voor elkaar krijgen dan in je eentje, denk aan duurzame woningen realiseren, zorg gezamenlijk inkopen, vluchtelingen opvangen.

- Themabijeenkomsten voor de onderdelen van de visie: wat willen we met ons project, wat betekent dat voor iedereen, waar worden we enthousiast van?
- Cultuur bespreekbaar maken: Mare Nynke geeft een voorbeeld van haar vorige woongroep, die toen al een aantal decennia bestond. Zij was onderdeel van de onderhoudswerkgroep en het viel haar op dat simpele taken vooral gingen naar de vrouwen en homo's, ingewikkelde taken werden toegewezen aan de heteromannen. Toen Mare Nynke daar iets van zei, maakte dat de onderliggende cultuur zichtbaar, de heteromannen waren meteen gepikeerd. Cultuur ontstaat, daar kan je niks aan doen, maar zorg dat het altijd bespreekbaar blijft. Ga er bewust mee om en sta open voor verandering.
- Principes ter discussie stellen: horen ze bij de gemeenschappelijke visie of zijn ze persoonlijk? Als voorbeeld geeft Mare Nynke het idee bij IEWAN om in de logeerkamers vluchtelingen op te vangen. Dat was geen onderdeel van de vastgelegde visie, daar hebben de bewoners niet op ingetekend, dus is het meer een persoonlijke wens. Dat hoeft niet automatisch te betekenen dat het voorstel dan niet goedgekeurd wordt, maar zorg wel dat het goed besproken wordt onderling.

Sociale binding/samenwonen

Met elkaar wonen, binding hebben en een gemeenschap vormen werkt enthousiasmerend.

- Uitjes Commissie: zorg ervoor dat er regelmatig sociale dingen georganiseerd worden.
- Buddysysteem: neem nieuwe bewoners mee op sleeptouw en begeleidt ze naar een werkgroep. Laat mensen niet zwemmen.
- Delen van informatie: iedereen gebruikt dezelfde manier van informatie delen (bijvoorbeeld Google Docs, Dropbox), notulen worden volgens een vast stramien geschreven, zet alle informatie op één plek die voor iedereen beschikbaar is.
- Omgaan met sociale verwachtingen: je hoeft niet met iedereen beste vrienden te worden, zie elkaar ergens tussen vrienden/buren/goede collega's in. Trek dit ook door naar hoe je mensen en (conflict) situaties benadert. Op werk zou je bijvoorbeeld niet heel emotioneel reageren, doe dit dan ook niet in de woongroep.

Vragen en uitwisseling

Hoe creëer je een 'ja-cultuur'?

Mare Nynke: "Door het erover te hebben. Ik zat in een werkgroep met een mooi idee voor een dakterras. Mensen gingen meteen over details zeuren en het enthousiasme was onmiddellijk weg. Blijkbaar denken mensen 'dit is mijn taak, kritisch zijn'. Tijdens de volgende ALV hebben wij uitgelegd wat het met de groep heeft gedaan en een voorstel gedaan om het voortaan anders te doen. Puur door het te benoemen, gaan mensen er al anders over nadenken. Je hoeft heus niet alles aan te nemen, maar je moet ideeën niet meteen afschieten."

Welke documenten deel je met alle leden, om bijvoorbeeld inzicht te hebben?

Mare Nynke: "Wij delen alles via een speciale werkgroepen site, daar staat ook een forum op waar gediscussieerd kan worden. Alles is openbaar binnen de groep."

Kitty vult aan: "Wij hebben een drive waar alle documenten op staan, alle jaarverslagen, bestuursverslagen, etc. Niet iedereen maakt er gebruik van, maar het kán wel."

Hoe ga je om met bewoners die niet functioneren, niet (meer) deelnemen aan gezamenlijke acties/werkzaamheden?

Kitty: "Wij hebben vorig jaar een lid weggestuurd, want die kwam nooit op vergaderingen en deed aan niets mee, maar wij wonen er nog niet dus dan is dat makkelijker."

Mare Nynke: "Dit moet je zoveel mogelijk bij de bron (bij de aannameprocedure) aanpakken. Zorg dat je een goed bewonersprofiel hebt en goede aannamesprekken voert. Cultuur maakt veel verschil: is een gesprek mogelijk, staan de leden er open voor? Je moet ermee rekening houden dat een-derde heel actief is, een-derde braaf meedoet, een-derde niet meedoet. Het project kan dan nog steeds werken. Je gaat minder focussen op de minderheid die echt niet wil, want dat is zonde van je energie. "

Marijke: "Het hangt ook wel af hoe groot de groep is. Je moet het goed bespreekbaar maken. In mijn huidige groep was er in het verleden wel eens een burenruzie waarbij een aantal mensen uit het project optrad als bemiddelaar, dit heeft wel geholpen. Die rol moet je dan wel liggen."

We zijn allemaal idealistisch. En idealistische mensen botsen. Hoe gaan jullie daarmee om?

Els (Wooncoöperatie Eureka): “In Amsterdam willen wij gaan samenwerken met andere wooncoöperaties. Als er echt ruzies zijn, kan iemand van een andere wooncoöperatie bemiddelen. Dit is iemand van buitenaf die bekend is met het systeem en de problemen en neutraal staat in het conflict.”

Paul (Eikpunt): “Wij hebben met vier verschillende woongroepen een intervisiebijeenkomst gehad om uiteenlopende kwesties met elkaar te bespreken: hoe is de toelating, hoe is de visie. Het is goed om met mensen uit andere groepen te delen (dus net zoets als Els). Twee van elk project, zodat die ook weer onderling met elkaar kunnen sparren. We kwamen met veel energie uit deze bijeenkomst en willen dit zeker vaker gaan doen.”

Hoe kan je vanuit een klein clubje, waarmee je ideeën bedenkt en een visie vormt, overgaan naar een grotere groep met meer expertise. Hoe houd je betrokkenheid bij een steeds groter wordende groep?

Mare Nynke: “Bureau Viertel biedt hiervoor een workshop aan. Wij zijn momenteel bezig met De Bundel in Amsterdam: die gaat van een klein clubje (5 mensen) naar ± 300 mensen. Belangrijk is om het goed gestructureerd te doen en vanaf het begin duidelijkheid te scheppen over het bewonersprofiel: wie neem je aan, hoe gaat die selectieprocedure, etc. Vervolgens moet je nadenken over hoe je die mensen actief gaat krijgen, hoe verdeel je ze in werkgroepen, wat wordt de werkgroepstructuur, hoe gaat de overdracht, hoe gaat de groep als geheel functioneren?”

Kitty: “Platform31 deelt hier ook kennis over, daar kan je algemene informatie vinden.”

Afsluiting door Marijke

Marijke spreekt de hoop uit dat iedereen uit de presentaties en het aansluitende gesprek en vragen genoeg aanknopingspunten heeft om van daaruit verder te werken. Ze geeft aan dat zij er alvast een paar punten uit heeft gehaald, waarvan ze denkt ‘oeh, daar moeten wij ook mee aan de slag!’

Op de site van [Cooplinc](#) vind je andere initiatieven en hun contactgegevens. Maak daar gebruik van, zoals Paul ook zei, het werkt heel motiverend om met andere projecten te bespreken hoe het er bij hen aan toe gaat en van elkaar te leren. Tot slot bedankt Marijke de sprekers en vraagt ze de deelnemers om feedback over deze sessie. Het resultaat daarvan vind je op de volgende pagina.

Wat vond je van deze sessie?



7 52

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!