
Cooplinc | Kennisdeelsessie Aannamebeleid

Woensdag 17 september 2025

81 aanmeldingen

Inactieve bewoners? Hoe voorkom je dat? Hoe toets je of mensen geschikt zijn om in een wooncollectief te wonen, en of ze bij jouw woongemeenschap passen? De afweging 'Is het een gezellige buur?' is niet afdoende; er is ook werk aan de winkel. De nieuwe bewoner moet tijd investeren, zich inzetten voor het reilen en zeilen van de gemeenschap. We delen ervaringen: succesverhalen én struikelblokken. Leer tips van experts en ervaringsdeskundigen deze kennisdeelsessie.

Highlights

- **Selectie gaat verder dan 'klik':** Gezellig koffiedrinken is niet genoeg: nieuwe bewoners moeten ook bereid zijn te investeren in de gemeenschap.
- **Inzet in de praktijk wisselt sterk:** In de praktijk zijn er grote verschillen: de één doet veel, de ander weinig – zonder vergoeding.
- **Zelfevaluatie en signaleren van frictie:** Het bespreken van (in)activiteit is lastig, maar essentieel.

Marijke van Zoelen | Cooplinc

Marijke van Zoelen opent de kennisdeelsessie over het aannamebeleid binnen wooncoöperaties, een thema dat veel betrokkenen bezighoudt. Ze heet alle deelnemers welkom en benadrukt het belang van kennisdeling binnen dit onderwerp. Daarbij kondigt ze de sprekers aan van deze avond:

- **Danielle Duyvestijn** van **Woonkollektief Purmerend** in Purmerend
- **Patricia Keijzer** van het Centraal Wonen-project **Het Aardrijk** in Breda
- **Désirée Willigers** van het Centraal Wonen-project **De Wandelmeent** in Hilversum

Danielle Duyvestijn | Woonkollektief Purmerend

Woonkollektief Purmerend bestaat al 40 jaar en telt ongeveer 125 bewoners, verdeeld over 80 woningen en 11 woongroepen. Het wooncomplex is hoefijzervormig gebouwd rond een groene binnentuin en heeft woningen op de begane grond, eerste verdieping en op het dak. Het collectief huisvest mensen van drie generaties: van jong tot oud. De bewoners huren van een vereniging, die op haar beurt weer huur afdraagt aan de eigenaren van het pand.

Selectieproces van nieuwe bewoners

Daniëlle schetst een zorgvuldig opgebouwd selectieproces, dat begint lang voordat er daadwerkelijk een woning beschikbaar is:

1. Kennismaking via rondleidingen

Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven voor een rondleiding. Tijdens die rondleiding worden de woningen getoond, wordt het collectief toegelicht en krijgen bezoekers een volledig beeld: zowel de leuke kanten als de verplichtingen die bij het wonen in een collectief horen.

2. Motivatiebrief

Mensen die na de rondleiding enthousiast zijn, kunnen een motivatiebrief schrijven waarin zij aangeven waarom ze in het collectief willen wonen.

3. Voorselectie door de woongroep

Zodra er een woning vrijkomt, selecteert de betreffende woongroep twee of drie kandidaten op basis van de motivatiebrieven. Zij worden vervolgens uitgenodigd voor een gesprek of tweede kennismaking.

4. Keuze door de woongroep

De woongroep kiest gezamenlijk wie de nieuwe bewoner wordt. In de praktijk wordt er dus niet gewerkt met een centrale toelatingscommissie; elke woongroep beslist zelf.

5. Veto-mogelijkheid bewoners

Tot slot wordt de voorgestelde nieuwe bewoner gepresenteerd aan de rest van het collectief. In theorie heeft iedereen het recht om bezwaar te maken, maar in de afgelopen veertig jaar is dat slechts een of twee keer gebeurd. In vrijwel alle gevallen wordt de keuze gerespecteerd.

Knelpunten en zorgen

Daniëlle benoemt verschillende uitdagingen waar het wooncollectief mee kampt:

▪ Teruglopende betrokkenheid

Er is een groeiend aantal inactieve leden, vooral op bestuurlijk vlak. Veel bewoners die zich in het verleden intensief hebben ingezet, zijn nu ouder en/of hebben gezondheidsproblemen. Hierdoor rust de verantwoordelijkheid op een steeds kleinere, overbelaste groep actieve bewoners, wat leidt tot motivatieverlies.

▪ Inactieven kiezen inactieven

Een zorgwekkend patroon: woongroepen die zelf minder actief zijn, selecteren vaker kandidaten die óók minder betrokken blijken. Hierdoor wordt het probleem van passiviteit onbedoeld in stand gehouden.

▪ Lage doorstroming

De huurprijzen van woningen buiten het collectief zijn sterk gestegen, wat leidt tot weinig uitstroom. Sommige bewoners blijven zitten, ook al dragen ze niet (meer) actief bij aan het gemeenschapsleven.

▪ Mismatch tussen verwachtingen en motivatie

Er zijn steeds meer belangstellenden die deelnemen aan rondleidingen, niet omdat ze bewust kiezen voor gemeenschappelijk wonen, maar simpelweg omdat ze een woning

zoeken. Hoewel deze kandidaten er vaak wel uit worden gefilterd, blijft het lastig om de ware motivatie goed te toetsen.

- **Gebrek aan collectieve blik bij woongroepen**

Omdat woongroepen zelf selecteren, wordt er niet altijd gekeken naar kandidaten die zich ook willen inzetten voor het overkoepelende collectief. Er is te weinig aandacht voor bewoners die niet alleen iets willen betekenen voor hun directe woongroep, maar ook voor het geheel.

Slotopmerking

Het Woonkollektief Purmerend is duidelijk op zoek naar manieren om nieuw elan te brengen en het aannameproces toekomstbestendig te maken.

Vragen aan WoonKollektief Purmerend

Wat zijn de verplichtingen die jullie stellen aan bewoners?

We hebben een aantal afspraken, zoals het stimuleren van deelname aan een commissie of werkgroep. Dat is niet verplicht, maar we proberen het wel aan te moedigen. Daarnaast is er een verplichting tot twee keer zes uur zelfwerkzaamheid per jaar. Ook vragen we een motivatiebrief van aspirant-leden; daaruit kun je vaak al veel informatie halen.

Hoe beslissen jullie of iemand wordt toegelaten, en hoe gaan jullie om met bezwaren?

Elke woongroep binnen het collectief heeft een eigen werkwijze. In onze groep geldt dat iedereen het eens moet zijn met een nieuwe kandidaat. We blijven net zo lang in gesprek totdat er een kandidaat is waar we vertrouwen in hebben. Die consensusaanpak werkt voor ons goed. Andere groepen, met meer doorstroom, hebben soms een andere aanpak. Wat betreft bezwaren: ook dat wordt per woongroep zelf beoordeeld. Daar zit meteen ook een lastig punt — het gebrek aan uniformiteit kan een probleem zijn.

Is het selectieproces sociocratisch ingericht binnen de woongroepen en het collectief als geheel?

Niet per se. Elke woongroep bepaalt dat zelf. We hebben dus geen centrale, sociocratische structuur voor het gehele collectief.

Zien jullie nieuwe kandidaten echt maar twee keer voor jullie een besluit nemen?

Dat verschilt per woongroep. In onze groep gaan we net zolang door tot er overeenstemming is, dus dat zijn vaak meerdere gesprekken. Die zorgvuldigheid zorgt er ook voor dat onze groep goed functioneert.

Hebben jullie een wachtlijst en vragen jullie contributie?

Ja, er is een wachtlijst. Of en hoeveel contributie gevraagd wordt, wordt per woongroep bepaald.

Patricia Keijzer | CW Het Aardrijk

Patricia vertelt hoe Het Aardrijk omgaat met instroom en participatie van nieuwe bewoners. Hun aanpak is anders dan die van Woonkollektief Purmerend, maar kent vergelijkbare uitdagingen. Het Aardrijk is een intergenerationeel woonproject in Breda, met bewoners van 3 tot 88 jaar oud. De woningen verschillen in grootte: van 2-kamerappartementen (meeste) tot appartementen met vijf kamers. De bewonersgroep is divers: jonge gezinnen, alleenstaande ouders, ouderen en alleenwonenden. Wat hen bindt is de wens om in Het Aardrijk te wonen.

Structuur en participatie

Het project werkt met diverse werkgroepen, voor uiteenlopende taken – zelfs voor de kippen. Ze hebben twee sleutelwerkgroepen in het kader van instroom:

- *Werving & Informatie*: organiseert infoavonden voor geïnteresseerden, waarin het project, de leefregels en de verwachtingen worden uitgelegd.
- *Sollicitatie & Integratie*: behandelt motivatiebrieven en voert selectiegesprekken met potentiële bewoners.

Nieuwe bewoners krijgen ruim de tijd om een passende werkgroep te vinden. Deelname aan een werkgroep is verplicht.

Verwachtingen en verplichtingen

- Iedereen (behalve kleine kinderen en hoogbejaarden) wordt geacht minimaal 1 ochtend per maand mee te werken in of rond het gebouw (tuin, schoonmaak, onderhoud).
- Nieuwe bewoners krijgen een contactpersoon toegewezen, die hen helpt de weg te vinden binnen de gemeenschap (bijvoorbeeld: wegwijs maken in afvalregeling, internet, maar ook uitnodigen voor baravond of barbecue).
- Er wordt actief in de gaten gehouden of bewoners voldoende bijdragen. Bij langdurige afwezigheid wordt er contact gezocht.

Selectie van nieuwe bewoners

- Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven op een wachtlijst, waarbij ze hun gezinssamenstelling en gewenste type woning opgeven.
- Bij een vrijgekomen woning:
 - Alleen passende kandidaten worden benaderd (bijvoorbeeld: geen grote gezinnen voor een 2-kamerwoning).
 - Zij schrijven een motivatiebrief.
 - De werkgroep Sollicitatie & Integratie selecteert een aantal kandidaten voor een gesprek.
 - Aan het gesprek nemen deel: twee leden van de werkgroep en drie bewoners (waaronder burens van het vrijgekomen appartement).
- Als er meerdere geschikte kandidaten zijn, kijkt men naar:

- Evenwichtige bewonerssamenstelling qua leeftijd en gender.
- Beschikbare capaciteiten en bereidheid om bij te dragen (bijvoorbeeld klusvaardigheid of interesse in tuinwerk).
- Besluitvorming gebeurt op basis van meerderheid (geen unanimiteit vereist).

Patricia sluit af met de oproep om te blijven investeren in contact en betrokkenheid. “Sommige mensen trekken zich na hun komst toch een beetje terug,” zegt ze. Door actief te blijven vragen, ondersteunen en begeleiden probeert Het Aardrijk dit te voorkomen. Uiteindelijk draait het volgens Patricia vooral om het samen leuk houden en blijven bouwen aan de gemeenschap.

Vragen aan Het Aardrijk

Zit de contactpersoon voor nieuwe bewoners ook in de sollicitatie- en integratiecommissie?

Nee, dat hoeft niet per se. Dat kunnen ook verschillende mensen zijn.

Doen jullie ook iets met buddy's om nieuwe bewoners actief te houden?

Nee, wij werken niet met buddy's, maar het klinkt goed dat anderen dat doen. Zelf merk ik ook dat mensen zich soms terugtrekken, en dat je ze actief moet blijven betrekken.

Is het project volledig sociale huur?

Ja, alle woningen zijn sociale huurwoningen.

Moeten bewoners minimaal twee uur per maand actief zijn? Wordt dat ook gehaald?

Over het algemeen wel. Er zijn altijd enkelen die zich onttrekken aan taken, maar dat is een kleine groep. De meeste mensen laten hun gezicht zien. Meedoen aan de koffie-ochtenden helpt: zo leer je elkaar kennen, worden lijntjes korter en weet je waar je terecht kunt.

Heeft het effect als mensen worden aangesproken op inactiviteit?

Niet altijd. Soms ligt er een persoonlijke reden aan ten grondslag. We proberen wel altijd om mensen opnieuw te betrekken. Als iemand fysiek beperkt is, zoeken we naar een bijdrage die wél haalbaar is, zoals koffiezetten op zaterdagochtend.

Wat doen jullie met geschikte kandidaten die niet zijn gekozen?

Die blijven gewoon op de wachtlijst staan. Ik ben daar zelf een voorbeeld van: ik werd bij mijn eerste poging niet gekozen, maar men moedigde me aan om opnieuw te reageren. In een volgende ronde werd ik alsnog toegelaten.

Hoeveel tijd hebben jullie om een nieuwe bewoner te kiezen nadat er een woning vrijkomt?

Dat is spannend. We huren allemaal via woningcorporatie Alwel, en zij willen natuurlijk zo snel mogelijk verhuren. Maar we hebben wel een aantal weken de tijd om ons proces te doorlopen. Dat is een afspraak met de verhuurder. Het hangt ook af van de opzegtermijn van degene die moet verhuizen.

Betaal je in die tijd al huur voor de vrijgekomen woning?

Dat is afhankelijk van de afspraak met de verhuurder, maar meestal is er wel ruimte voordat de huur ingaat.

Op basis waarvan wordt iemand gekozen? Wat zijn de criteria?

Er zijn meerdere criteria, zoals betrokkenheid, klik met de groep en of iemand past in de huidige samenstelling. Het draait niet om perfecte klik of vriendschap, maar om bereidheid tot samenwerken en meedoen.

Is het lastiger omdat er meerdere generaties samenwonen?

Het vergt aandacht, maar het wordt ook als verrijkend ervaren. Diversiteit is belangrijk voor de groep.

Hebben kandidaten recht op interne doorstroming naar een 'leukere' woning?

Nee, dat is niet automatisch zo. Iedereen moet opnieuw solliciteren als een woning vrijkomt, ongeacht of je al in het project woont.

Désirée Willigers | CW De Wandelmeent

CW De Wandelmeent bestaat sinds 1977 en telt vijftig sociale huurwoningen met een tuin. De woningen variëren in grootte. De straat is onderverdeeld in clusters, die je kunt vergelijken met woongroepen. Elk cluster heeft een gemeenschappelijke keuken waar bewoners samen kunnen eten. Daarnaast zijn er vier zelfstandige woningen zonder clusterkoppeling en twee kamerhuizen voor jongeren.

Het motto van de Wandelmeent is: "*Samen doen wat samen kan.*"

Selectie van nieuwe bewoners

Wanneer er een woning vrijkomt:

- Kijkt men eerst of er binnen het project behoefte is aan interne verhuizing.
- Daarna raadpleegt men de kandidatenlijst (de Wandelmeent noemt het geen wachtlijst; want de duur van de inschrijving speelt geen rol).
- Geïnteresseerden worden op de lijst geplaatst na een rondleiding en het indienen van een motivatie.

Elke cluster bepaalt zelf wie er in hun cluster komt wonen. Het keuzeproces:

- Wordt begeleid door een keuzeprocesbewaarder, die erop toeziet dat het zorgvuldig verloopt.
- Gebeurt op basis van een *profiel*, afhankelijk van o.a. grootte van de woning en levensfase (bijvoorbeeld voorkeur voor iemand met kleine kinderen of juist iemand op leeftijd).
- Gebeurt meestal op basis van unanimititeit: iedereen moet akkoord zijn.

Een belangrijk criterium is of bewoners zich kunnen voorstellen met de kandidaat te willen eten. In sommige clusters wordt namelijk drie keer per week gezamenlijk gegeten.

Praktisch en formeel

- Er geldt een opzegtermijn van twee maanden, zodat het selectieproces voldoende tijd krijgt. Officieel mag dat niet, maar het wordt wel zo gehanteerd.
- De woningcorporatie toetst het inkomen van kandidaten. Als bewoners zelf al zien dat een inkomen niet toereikend is, laten ze de kandidaat niet verder meedoen in het proces.
- Uitzonderingen op inkomenseisen worden soms gemaakt door de corporatie bij een te hoog inkomen.
- De gekozen kandidaat wordt voorgesteld aan de bewonersvergadering. Daar kan bezwaar worden gemaakt (bijvoorbeeld als iemand negatieve ervaringen heeft met de kandidaat). Dat is echter zelden voorgekomen.
- De kandidaat moet ook lid worden van de bewonersvereniging, anders kan hij/zij geen woning huren.

Inzet en betrokkenheid

- Er is geen verplichting tot een bepaald aantal uur inzet.
- Wel geldt dat je eens in de tien weken “cluster van de week” bent, wat inhoudt:
 - 2 à 3 koffiediensten verzorgen
 - Schoonmaken van de gemeenschappelijke ruimte.

Slotopmerking

Désirée sluit af met de observatie dat De Wandelmeent tegen vergelijkbare uitdagingen aanloopt als de voorgaande twee projecten. Sommige bewoners blijven lang zitten, ook als hun woonbehoefte verandert en een deel van de bewoners is minder actief betrokken bij de gemeenschap.

Vragen aan Het Aardrijk

Wat is een keuzeprocesbewaarder en waarom hebben jullie die rol ingevoerd?

Soms worden bewoners gekozen puur omdat het ‘gezellig koffiedrinken’ is met hen, zonder te kijken naar hun inzet voor het project. Om dit tegen te gaan, heeft De Wandelmeent een stappenplan ontwikkeld voor het selectieproces. Een keuzeprocesbewaarder wordt aangewezen om erop toe te zien dat iedereen aan bod komt in het gesprek, dat het proces zorgvuldig verloopt, en dat er een onafhankelijke persoon is bij wie afgewezen kandidaten terecht kunnen met vragen of zorgen.

Is er een draaiboek voor het keuzeproces?

Ja, er is een uitgebreid draaiboek waarin alle stappen van het keuzeproces staan. Het begint met een inventarisatie in ‘de straat’ (het project zelf) of er belangstelling is voor de vrijgekomen woning. Vervolgens wordt een profiel opgesteld en een keuzeprocesbewaarder aangewezen. Alle stappen staan hierin duidelijk beschreven.

Krijgen bewoners die veel werk verrichten een vergoeding?

Nee, bewoners krijgen geen vergoeding. De ene persoon steekt meer tijd in het project dan de andere, maar dat gebeurt vrijwillig.

Wat zijn jullie criteria om iemand af te wijzen?

Een kandidaat wordt afgewezen als duidelijk is dat iemand zich onvoldoende zal inzetten of vooral geïnteresseerd is in een woning, en niet in het gezamenlijke project. Ook moet de woning passend zijn bij inkomen en huishoudgrootte. Tot slot is het belangrijk dat er een klik is met de mensen in de cluster waarin iemand komt wonen.

Hoe werkt het keuzeproces bij losse woningen?

Naast clusters heeft De Wandelmeent ook vier losse woningen. Daar geldt hetzelfde keuzeproces, maar dan wordt iemand uit het bestuur en een directe buur bij het proces betrokken.

Uit de onderlinge uitwisseling

Wachlijsten en contributie

Verschillende groepen hanteren wachtlijsten, vaak met een kleine jaarlijkse bijdrage. Bij *De Wandelmeent* betalen mensen €25 voor twee jaar. Daarna wordt gevraagd of ze erop willen blijven. *Het Aardrijk* hanteert een bijdrage van €10, met een maximumduur van vijf jaar, waarna mensen opnieuw een informatiebijeenkomst moeten bijwonen. *Wooncollectief Purmerend* vraagt eveneens €10 en belt jaarlijks rond om te checken of mensen nog interesse hebben.

Interne doorstroming

Bij *Het Aardrijk* kunnen bewoners pas na twee jaar op een interne lijst komen. Als er dan een woning vrijkomt, mogen zij reageren. Vaak willen mensen doorgroeien naar een grotere woning, maar als dat niet mogelijk is, gaan woningen weer naar nieuwe kandidaten.

Werving van nieuwe bewoners

De meeste groepen werven via via. Sommigen adverteren op platforms zoals *woongroep.net* of via *Anders Wonen*. Een aantal projecten gebruikt hun eigen website, sociale media of lokale kranten. *Woonkollektief Purmerend* geeft aan actief contact te houden met mensen op de lijst. Sommige groepen organiseren kennismakingsavonden of relationele activiteiten.

Selectieprocedures

Veel groepen vragen een motivatiebrief en letten daarbij vooral op het profiel en de motivatie van kandidaten. Selectie gebeurt vaak door bewoners zelf, maar er is groeiende interesse in het instellen van vaste commissies om de subjectiviteit of vriendjespolitiek te beperken. *Het Aardrijk* heeft bijvoorbeeld een sollicitatie- en integratiecommissie. *Akropolistoren Amsterdam* heeft een entreecommissie die intakegesprekken voert en bewoners niet op etageniveau laat meebeslissen. *CW Bonvivant* laat nieuwe bewoners eerst aspirant-lid zijn: ze worden uitgenodigd voor activiteiten en geobserveerd voordat definitieve toelating volgt.

Diversiteit en inclusie

CW Klopvaart benoemt expliciet het streven naar meer diversiteit en vraagt om tips. Cooplinc verwijst naar een eerdere [kennisdeelsessie](#) over dit onderwerp. Het probleem wordt herkend door meerdere groepen, onder andere vanwege werving 'via via', die leidt tot relatief homogene bewonersgroepen. Oplossingen variëren van andere advertentiekkanalen tot bewust beleid.

Actieve betrokkenheid stimuleren

Verschillende initiatieven worstelen met inactieve bewoners. *Woonkollektief Purmerend* werkt met een papieren bestuur wegens gebrek aan actieve bestuursleden. Ze hebben een werkgroep opgericht die bewoners aanspreekt op hun inzet. *Het Aardrijk* verdeelt taken over meerdere mensen om betrokkenheid te bevorderen. *Zelfbeheer Teilingerstraat Rotterdam* vraagt nieuwe bewoners expliciet wat ze willen bijdragen en laat dat opnemen in het huurcontract. Pogingen tot boetes of huurkortingen voor inzet blijken lastig uitvoerbaar of onhaalbaar in de ledenvergadering.

Inspirerende aanpakken

- *Woonanders* vertelt dat zij kernwaarden hanteren als filter voor nieuwe leden. Selectie is wederzijds, op basis van motivatie, kwaliteiten en inzet.
- *De Oase* hanteert een tweefasenbenadering met een voorselectiecommissie, groepsactiviteiten en een rondetafelgesprek.
- *CW Bonvivant* vraagt nieuwe leden een poster te maken waarop zij zichzelf presenteren en nodigt hen als aspirant-lid uit voor activiteiten gedurende een jaar.
- *Stroom* en *Akropolis IJburg*, beide in opbouw, hanteren gespreksrondes en vragen expliciet naar inzet, capaciteiten en motivatie. *Akropolis IJburg* baseert dit op humanistische waarden.

Uitdagingen in opstartfase

Voor startende initiatieven, zoals *Stroom*, is woningtoewijzing extra complex. De vraag is hoe je woningen eerlijk toewijst als meerdere huishoudens op dezelfde plek mikken. Ideeën die voorbijkomen waren loting, voorkeurinventarisatie en indeling op basis van bijdrage of duur van betrokkenheid — hoewel dat laatste ook weer problemen kan opleveren.

Afsluiting

Marijke (Cooplink) vat het mooi samen: er zijn geen kant-en-klare oplossingen, maar wel veel waardevolle ervaringen en ideeën. Het komt vooral aan op transparante afspraken, goed onderbouwde selectiecriteria en open communicatie — zowel tijdens de aannameprocedure als in het wonen zelf. Marijke bedankt namens Cooplink alle sprekers en deelnemers voor hun bijdragen.

Hartelijk dank aan de sprekers en deelnemers voor hun bijdragen!

Dit verslag is met hulp van AI opgesteld. Mis je informatie? Heb je vragen?

Mail dan naar info@cooplink.nl.

Tot slot... mogen we je iets vragen?

Ben je blij met de informatie die je in dit verslag vindt? Wil je Cooplink 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 Cooplink!

www.cooplink.nl/word_lid

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