

# Notitie

Aan : Provinciale Vergaderingen en Verenigingsraad  
Van : Bestuur en directie  
**Betreft** : **Toekomstbestendige huurdersorganisaties**  
Datum : 14 mei 2009  
Kenmerk : V09.0732

---

## Klaar voor de toekomst

### De Woonbond en toekomstbestendige huurdersorganisaties

Steeds meer huurderorganisaties kampen met vacatures die lastig te vervullen zijn. Zij maken zich zorgen over het voortbestaan wanneer de, vaak kleine, actieve groep bestuursleden er op termijn mee op zal houden. Nieuwe instroom en versterking van huurdersorganisaties is dus van essentieel belang om ook in de toekomst de belangen van huurders te kunnen behartigen.

De Woonbond heeft zich daarom in het Meerjarenbeleidsplan 2008-2012 en in het Werkplan 2009 voorgenomen te werken aan nieuwe instroom, diversiteit ('verjonging en verkleuring') en kwaliteit van huurdersorganisaties. Bovendien heeft het ministerie van WWI nadrukkelijk aangedrongen op meer diversiteit van huurdersorganisaties en de verenigingsorganen van de Woonbond.

Het doel van deze notitie is de urgentie van toekomstbestendige huurdersorganisaties te verhelderen en de gezamenlijke inzet van de Woonbond en de aangesloten leden te bepalen.

Bij de bespreking in de Provinciale Vergaderingen zal nadrukkelijk aandacht besteed worden aan de uitwisseling van ervaringen. In elke Provinciale Vergadering zal bovendien een concreet voorbeeld uit de eigen provincie worden toegelicht.

### Inleiding

Regelmatig horen we het geluid dat veel huurdersorganisaties bestaan uit ouderen en weinig multicultureel van samenstelling zijn. Het gegeven dat veel huurdersorganisaties bestaan uit ouderen heeft veel te maken met de bevolkingsopbouw. Nederland kent een steeds groter wordende groep ouderen. Deze mensen beschikken over tijd vanwege hun (pré-)pensioen en zijn bovendien bereid zich in te zetten voor maatschappelijke doelen, zoals het wonen. Daarnaast zijn ouderen ruim vertegenwoordigd in de huursector.

Het is echter van belang om te streven naar een samenstelling van huurdersorganisaties die een afspiegeling vormt van de totale groep huurders. Dat betekent dat er een grote uitdaging ligt om groepen die nu ondervertegenwoordigd zijn (met name jongeren en allochtonen) meer bij het huurderswerk te betrekken.

Over het vraagstuk van het bevorderen van actief burgerschap worden vele discussies gevoerd. In alle geledingen van de samenleving blijkt het steeds moeilijker actieve vrijwilligers te vinden. Maatschappelijke organisaties zoals politieke partijen, vakbonden, sportverenigingen en ook de Woonbond zoeken naarstig naar mogelijkheden om de diversiteit te vergroten.

De inzet van de Woonbond is dat het streven naar meer diversiteit niet een extra belasting voor de huurdersorganisaties en bewonerscommissies wordt, maar dat het hen juist helpt om het probleem van het tekort aan actieve (bestuurs)leden op te lossen. De actieve leden van huurdersorganisaties en bewonerscommissies verrichten maatschappelijk gezien zeer waardevolle taken en verdienen verdere ondersteuning en versterking.

## **Trends**

In de samenleving zien we dat vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers veranderen. Verenigingen hebben te maken met teruglopende ledenaantallen. Het aantal vrijwilligers in Nederland blijft gelijk of stijgt zelfs licht, maar het aantal vrijwilligersuren daalt licht. Er is een afnemend animo voor bestuurlijke taken. Veel mensen hebben het druk, met het werk, gezin, kinderen, cursussen, hobby's, sociale contacten. Dat betekent dat er niet veel tijd overblijft om vrijwilligerswerk te doen.

Er wordt echter steeds meer beroep gedaan op vrijwilligers en er worden hogere eisen gesteld. De vernieuwde Overlegwet heeft huurdersorganisaties en bewonerscommissies meer bevoegdheden en daarmee ook meer verantwoordelijkheden gegeven. De thema's waar huurdersorganisaties mee te maken hebben zijn de afgelopen tien jaar aanmerkelijk uitgebreid, met bijvoorbeeld maatschappelijke prestaties van corporaties, fusies en schaalvergroting, woonruimteverdeling, leefbaarheid en energiebesparing.

De toenemende complexiteit van het lokale huurderswerk vraagt om (verdere) professionalisering en deskundigheidsbevordering. Huurdersorganisaties moeten bovendien meer samenwerken dan voorheen; met andere belanghouders van een corporatie, met eigenaar-bewoners bij de wijkaanpak en in gemengde complexen, met ouderenorganisaties, cliëntenraden en Wmo-raden op het terrein van wonen en zorg en met andere huurders- c.q. (bewoners-) organisaties waar het gaat om de lokale woonvisie. Dat vraagt bredere vaardigheden.

Een andere trend betreft de technologische ontwikkelingen. Internet maakt nieuwe vormen van vrijwilligerswerk mogelijk. Informatie kan snel en efficiënt verspreid worden en het geeft mensen de mogelijkheid om op een zelf gekozen tijdstip actief te zijn. Zeker de jongere generaties benutten de mogelijkheden steeds meer.

Door de vergrijzing zijn er in ons land meer senioren. Vitale senioren die zich willen inzetten voor sociale of maatschappelijke doelen kunnen aangesproken worden om actief te worden. De vraag is wel of zij zich willen binden aan langdurige verplichtingen of toch vooral willen genieten van hun vrije tijd.

## **De nieuwe vrijwilliger**

Het is lastig om nieuwe mensen actief te krijgen in een huurdersorganisatie. Veelgehoorde reacties zijn: geen tijd, zie het nut er niet van in, geen zin in talloze vergaderingen met een onduidelijk resultaat. Soms is taal en het lezen van vergaderstukken een probleem.

Om toch nieuwe instroom in de organisatie te krijgen moeten we op zoek naar 'de nieuwe vrijwilliger' die misschien beperkte tijd heeft en niet veel wil vergaderen, maar wel bereid is om taken op zich te nemen.

Hoewel dé nieuwe vrijwilliger niet bestaat, is er wel iets te zeggen over algemene motieven om vrijwilligerswerk te (blijven) doen. Zo kan je tegenwoordig niet meer uit gaan van eeuwigdurende trouw. Vrijwilligers vragen zich vaker af: "Wat levert het me op?". Zij zijn veeleisend en kritisch, op zoek naar uitdaging, vernieuwing en ontwikkeling. Daarom zullen ook huurdersorganisaties zich moeten afvragen: "Wat maakt onze organisatie bijzonder dat men actief wil worden?". En "Hoe kunnen wij het aantrekkelijker maken om nieuwe mensen aan ons te binden?".

Wanneer je als huurdersorganisatie kan aangeven wat het vrijwilligerswerk aantrekkelijk maakt, is het vervolgens zaak om potentiële nieuwe vrijwilligers actief en persoonlijk te benaderen. In een gesprek kan je achterhalen over welke onderwerpen iemand mee zou willen praten. De interesse van de persoon en zijn of haar beschikbare tijd zijn leidend. Vrijwilligers moeten dus op een onderwerp ook kortdurend actief kunnen zijn. Om dat mogelijk te maken kan een huurdersorganisatie gaan werken met werkgroepen op een aantal thema's, zoals energiebesparing, wijkaanpak of financiën. Huurders kunnen dan afhankelijk van hun wensen en beschikbare tijd voor kortere of langere tijd deel nemen aan zo'n werkgroep.

Het is verder belangrijk om aandacht te besteden aan concrete (deel)resultaten en de opbrengst van de inspanningen. Vrijwilligerswerk moet leuk zijn en iets opleveren, bijvoorbeeld kennis, ervaring, nieuwe contacten en waardering. Bedenk dat veel mensen ook wijzer willen worden van vrijwilligerswerk en deze ervaring en eventueel gevolgde cursussen gebruiken voor hun CV.

#### **Voorbeeld A. Huurderorganisatie met werkgroepen**

Omdat het bestuur zelf niet alles kan voorbereiden en uitvoeren werken steeds meer huurdersorganisaties met werkgroepen. Werkgroepen kunnen worden opgezet voor een thema of activiteit, bijvoorbeeld communicatie, leefbaarheid, energiebesparing, herstructurering of woonruimteverdeling. De gevraagde tijd en energie van werkgroepleden is beperkt, zodat ook diegenen die niet veel tijd hebben, maar zich wel op een onderwerp of activiteit willen inzetten, actief betrokken kunnen worden. De huurdersorganisatie benut op deze wijze de kennis en ervaring van de huurders. Werkgroepleden kunnen een cursus of training aangeboden krijgen om hun kennis en vaardigheden uit te breiden.

In de speurtocht naar nieuw talent is het verstandig om niet alleen te zoeken naar duizendpoten, maar ook naar mensen met specifieke kwaliteiten. Is iemand bijvoorbeeld goed in het kritisch beoordelen van beleidsstukken, heeft iemand financiële deskundigheid, redactionele vaardigheden, organisatorische talenten of ervaring met het opzetten en onderhouden van een website?

#### **Stelling 1.**

*Het is aan te bevelen dat huurdersorganisaties een vrijwilligersbeleid ontwikkelen. Zonder vrijwilligersbeleid zal het niet lukken om 'nieuwe' vrijwilligers te betrekken bij het huurderswerk.*

#### **Verkleuring**

Bij het zoeken naar nieuwe instroom is het goed om juist ook groepen die minder goed vertegenwoordigd zijn meer te betrekken bij het huurderswerk. Een diverse en representatieve huurdersorganisatie is herkenbaar en geloofwaardig, zowel voor de huurders als voor de verhuurder. Ook het is een mogelijkheid om meer mensen met andere kennis en vaardigheden binnen te halen. Hiervoor is het soms nodig om de eigen, jarenlang opgebouwde cultuur en de eigen vanzelfsprekendheden te durven loslaten.

Vooraf in de steden in het westen van land zijn veel Nederlanders van allochtone afkomst gevestigd. Zij wonen relatief vaak in een huurwoning. Toch zijn zij nog nauwelijks terug te vinden in huurdersorganisaties. Nederlanders van Surinaamse afkomst zijn wel meer actief, maar huurders met een Turkse of Marokkaanse achtergrond zijn vrijwel niet betrokken.

Veel huurdersorganisaties ervaren het ontbreken of het maar in geringe mate aanwezig zijn van actieve allochtone bewoners als een gemis. Zij willen graag ook allochtone huurders betrekken, maar stuiten daarbij op problemen. Ze komen immers niet op informatieavonden of op ledenvergaderingen en ze reageren niet op oproepen om actief te worden. Aan de andere kant kunnen allochtonen de huurdersorganisatie als hoogdrempelig ervaren en terugschrikken voor de formele 'overlegcultuur'.

Toch voelen veel allochtone huurders zich betrokken bij hun woonsituatie en woonomgeving. Vanuit deze betrokkenheid liggen er kansen voor participatie in de eigen woonomgeving, door hen te stimuleren om medeverantwoordelijkheid te nemen bijvoorbeeld. Er zijn de afgelopen jaren diverse publicaties verschenen met tips en voorbeelden om nieuwe Nederlanders te betrekken. Helaas bestaat er op dit gebied geen ei van Columbus. Je moet telkens kijken naar de mogelijkheden en de geschikte aanpak voor de eigen situatie. Persoonlijke benadering is echter wel een constante succesfactor gebleken. Voor het bereiken van allochtonen is een persoonlijke, mondelinge benadering effectiever dan een schriftelijke benadering met vragenlijsten en uitnodigingen. Verder kan het handig zijn allochtone organisaties en intermediairs (sleutelfiguren) te benutten om buurtbewoners met diverse achtergronden te betrekken.

### **Voorbeeld B. Huis-aan-huis-bezoek**

Om huurders met een allochtone achtergrond te bereiken kan een persoonlijke benadering in de vorm van huis-aan-huis-bezoeken succesvol zijn. Het Woonbond Kennis- en Adviescentrum heeft op deze manier allochtonen in nieuwbouwcomplex in Geuzenveld (Amsterdam) betrokken. In de huisbezoeken en een bijeenkomst werden samen met de bewoners knelpunten geïnventariseerd én oplossingen aangedragen.

### **Stelling 2.**

*Het is van groot belang dat de Woonbond en de aangesloten huurdersorganisaties de komende jaren actief veelkleurige bewonersparticipatie stimuleren. Een persoonlijke en mondelinge benadering staat daarbij voorop.*

### **Jongeren**

Voor de toekomst van de huurdersorganisaties in Nederland, maar ook voor de Woonbond als vereniging, is het van essentieel belang om jongeren te betrekken bij het huurderswerk. Daarom is het zaak om nu te zaaien zodat in de toekomst kan worden geoogst. Wanneer jongeren bekend raken met huurdersparticipatie op het moment dat ze zelf gaan huren, is dit een sterke basis voor participatie in de toekomst. De Woonbond kan hierin het voortouw nemen.

Met een actieve jongere achterban is het bovendien mogelijk om de belangenbehartiging voor deze groep te verbeteren, omdat meer dan nu duidelijk wordt wat er onder deze groep leeft.

Het betrekken van jongeren vergt andere dan de traditionele vormen. Het vergadercircuit spreekt jongeren niet aan. Zij zijn meer geïnteresseerd in (digitale) netwerken en concrete, kortdurende activiteiten. Deze activiteiten moeten aansluiten bij voor hen belangrijke thema's en bij door hen gebruikte communicatiemiddelen.

In een bijeenkomst oktober 2007 zijn de knelpunten die jongeren ervaren bij het zoeken en huren van een kamer benoemd, namelijk ondermijning van het huurrecht en onvoldoende aanbod van betaalbare woonruimte voor jongeren. Voorlichting over huurrecht is voor jongeren belangrijk, omdat zij vaak teveel betalen voor een kamer. In twee steden (Groningen en Nijmegen) zijn studentenhuurteams actief die kamers opmeten en jongeren informeren over hun rechten. De kracht is dat studenten zelf in de huurteams participeren. De ervaringen van deze studentenhuurteams kunnen gebruikt worden om in andere steden een soortgelijk initiatief op te zetten.

Het tweede onderwerp dat jongeren belangrijk vinden is voldoende betaalbare huisvesting. Het tekort aan huisvesting voor jongeren kan worden teruggedrongen middels het ombouwen van leegstaande kantoorpanden en het creëren van woningen boven winkels. In afstemming met de LSVB zoekt de Woonbond naar mogelijkheden voor lokale initiatieven, waarbij verbinding gelegd wordt met de lokale huurderorganisaties.

Internet is voor jongeren een zeer veel gebruikt communicatiemiddel. De publicatie 'Op Kamers' zal daarom met ingang van juli 2009 via de website beschikbaar zijn. De Woonbond wordt daarmee de plek voor jongeren om betrouwbare en praktische informatie te vinden. Deze website kan de Woonbond uitbouwen en breder gebruiken voor diverse initiatieven, contact en uitwisseling.

De Woonbond kan zichzelf met dergelijk activiteiten meer zichtbaar maken met onderwerpen die onder jongeren leven. In samenwerking met studenten-/jongerenorganisaties en in contact met lokale huurdersorganisaties werkt de Woonbond aan een kweekvijver voor toekomstig kader.

### **Stelling 3.**

*De Woonbond en de huurdersorganisaties kunnen stimuleren dat jongeren meer betrokken worden bij het huurderswerk. Dat kan op basis van korte, concrete activiteiten die aansluiten bij onderwerpen die onder jongeren leven, zoals voldoende betaalbare jongerenhuisvesting en voorlichting over hun rechtspositie. Internet is hierbij het logische communicatiemiddel.*

### **Nieuwe instroom in realistische stappen**

Naast de specifieke aandacht voor verkleuring in huurdersorganisaties en voor jongeren, is het goed om ook breed te kijken naar kansrijke mogelijkheden voor nieuwe instroom. Een representatieve huurdersorganisatie heeft een samenstelling die een afspiegeling is van de huurders. Oud, jong, man, vrouw, autochtoon, allochtoon, alleenstaanden, huurders met gezinnen. Afhankelijk van de samenstelling van de achterban kunnen huurdersorganisaties gericht pogingen doen om hun eigen representativiteit te versterken.

Huurdersorganisaties die vooral uit oudere bestuursleden bestaan, kunnen als eerste stap bijvoorbeeld 40-ers en 50-ers interesseren om ook actief te worden. Als dat lukt, betekent dat een verbreding en verjonging van de organisaties. Huurdersorganisaties die alleen uit mannen bestaan, kunnen gericht vrouwen uitnodigen om mee te doen. Zo kunnen kleinere, realistische stappen gezet worden naar een meer toekomstbestendige huurdersorganisatie.

### **Voorbeeld C. Netwerk van contactpersonen**

Contactpersonen zijn actief voor een huurdersorganisatie, maar hebben (en willen) meestal geen bestuursfunctie. De contactpersonen zijn het directe aanspreekpunt voor de huurders in hun buurt of complex. Zij geven actief signalen door aan het bestuur van de huurdersorganisatie en wonen regelmatig een deel van de bestuursvergadering bij. Verder komen de contactpersonen af en toe bij elkaar om ervaringen uit te wisselen.

### **Nieuwe werkvormen**

Om nieuwe groepen actief te betrekken bij het huurderswerk of om het contact met de huurders nieuw leven in te blazen zijn nieuwe werkvormen nuttig. Bij de nieuwe vrijwilliger horen andere werkvormen, waarbij huurders ook flexibel en kortdurend actief zijn voor de huurdersorganisatie

Enkele voorbeelden van werkvormen die huurdersorganisaties (kunnen) inzetten: een enquête waarin de mening van de huurders over de woning en de woonomgeving wordt gepeild, een themabijeenkomst over een onderwerp dat veel mensen bezighoudt eventueel gekoppeld aan een buurtfeestje, een Lagerhuisdebat over een 'hot issue', bewonersateliers waarbij (allochtone) bewoners hun wensen vertalen in concrete ontwerpen, instellen van werkgroepen, klankbordgroepen, huis-aan-huisbezoeken, een bewonerspanel, non-verbale middelen (foto's, film, e.d). Een huurdersorganisatie of bewonerscommissie kan extern advies en begeleiding inhuren nieuwe werkvormen op te zetten.

### **Voorbeeld D. Huurderspanel**

De meningen van de huurders kunnen gepeild worden via een huurderspanel. Het panel moet bestaan uit een doorsnede van de huurders. De panelleden krijgen bijvoorbeeld twee keer per jaar enkele vragen en stellingen voorgelegd, per email of schriftelijk. Eventueel kan er een bijeenkomst gehouden worden, waarbij de deelnemers hun mening en wensen toelichten. De uitkomsten van de panelraadpleging zijn de basis voor een advies aan de verhuurder.

De huurdersorganisatie kan zelf een huurderspanel instellen en zelf de peilingen houden, maar het is ook mogelijk om het in samenwerking met de verhuurder te doen. In dat geval richt de huurdersorganisatie de aandacht vooral op de vraagstelling en de uitkomsten. De verhuurder zorgt voor de daadwerkelijke uitvoering.

Goede bewonersparticipatie is niet alleen een zaak van de huurders. Een verhuurder heeft evenzeer de verantwoordelijkheid om te komen tot een goed functionerend overleg met zijn huurders.

Veel verhuurders hebben de afgelopen jaren een professionaliseringsslag gemaakt. Veel corporaties nemen initiatieven om het contact met hun huurders en de participatie op een andere manier vorm te geven, zoals het opzetten van (digitale)panels, organiseren van themabijeenkomsten, huiskamerbijeenkomsten, buurtfeesten.

Verhuurders en huurdersorganisaties kunnen uitstekend samenwerken bij het toepassen van nieuwe vormen om de participatie te verbeteren. Ieder vanuit de eigen rol. Zodat nieuwe werkvormen de inzet van de huurdersorganisatie aanvullen en versterken.

Naast de nieuwe werkvormen is de wisselwerking tussen huurdersorganisatie (verhuurdersniveau), bewonerscommissie (op buurt-/complexniveau) en de huurders essentieel.

Uit het directe contact met de huurders weten de bewonerscommissies wat knelpunten, wensen en meningen van de huurders zijn. De bewonerscommissies vormen daarmee een waardevolle informatiebron voor de huurdersorganisatie.

#### **Voorbeeld E. Woonatelier**

In een 'woonatelier' praten de deelnemers in maximaal tien bijeenkomsten over knelpunten in hun persoonlijke wooncarrières en hun wensen op het gebied van wonen en woonomgeving. Samen met een aantal deskundigen (onder andere een trainer en een architect) werken ze in een woonatelier hun inzichten uit aan de hand van foto's, schetsen en tekeningen, die uiteindelijk resulteren in concrete voorstellen aan gemeente en woningcorporatie. Het woonatelier is oorspronkelijk bedoeld voor wijken waarvoor ingrijpende plannen bestaan, zoals sloop en nieuwbouw of grootschalige renovatie. Het woonatelier levert in dat geval een actieve bijdrage aan de planontwikkeling. Tegenwoordig komen in woonateliers ook tal van andere thema's aan de orde, zoals wonen en zorg, veiligheid en leefbaarheid.

#### **Stelling 4.**

*Huurdersorganisaties hebben nieuwe participatievormen nodig om de achterban op een goede manier te kunnen vertegenwoordigen. Als huurdersorganisaties onvoldoende kennis hebben van de mening van de huurders, is hun rol uitgespeeld.*

#### **Bouwstenen en handreikingen**

De Woonbond vindt het van groot belang dat de huurdersorganisaties zich opmaken voor de toekomst. Maar wanneer is een huurdersorganisatie klaar voor de toekomst? En wat zijn hiervoor de bouwstenen?

Een toekomstbestendige huurdersorganisatie zou je kunnen omschrijven als een huurdersorganisatie die een goed contact onderhoudt met de achterban, in het overleg met de verhuurder successen voor de huurders kan behalen, inbreng heeft op het gemeentelijk niveau, kritisch kijkt naar het eigen functioneren en actief werkt aan een evenwichtige, representatieve samenstelling van de eigen organisatie.

De beschrijving van de toekomstbestendige huurdersorganisatie is een ideaal beeld waar op dit moment lang niet alle huurderorganisaties aan kunnen voldoen. Dit heeft veelal te maken met gebrek aan menskracht. Een ideaal beeld kan als voorbeeld dienen, maar mag niet demotiverend werken wanneer het als onhaalbaar wordt gezien.

Huurdersorganisaties kunnen met tussentijdse streefdoelen stap voor stap werken aan de toekomst. Zij kunnen bouwstenen gebruiken om te werken aan versterking en effectiviteit van de eigen organisatie. Bouwstenen voor een succesvolle huurdersorganisatie zijn:

1. Vereisten uit Overlegwet
2. Evenwichtige samenstelling
3. Gestructureerde manier van werken
4. Contact met achterban
5. Samenwerking en overleg met de verhuurder
6. Invloed en resultaat (successen)

De bouwstenen zijn ontleend aan het Meetinstrument Kwaliteit Huurdersorganisaties. Het doel van dit meetinstrument is dat het huurdersorganisaties een beeld geeft van hun eigen functioneren in de ogen van de achterban en de andere samenwerkingspartners en dat het instrument voor huurdersorganisaties een houvast biedt om het functioneren en de positie te verbeteren.

Huurdersorganisaties kunnen de bouwstenen behalve als meetpunten juist ook als verbeterpunten inzetten om het eigen functioneren te versterken. De Woonbond wil huurdersorganisaties hierbij actief

ondersteunen. Op dit moment zijn al diverse praktische brochures beschikbaar, zoals "Naar een slagvaardige huurdersorganisatie" en kan men bij het Woonbond Kennis en Adviescentrum (WKA) terecht voor scholing, onderzoek en advies, specifieke producten zoals 'No cure, no pay' (werving nieuwe bestuursleden) en het eerder genoemde Meetinstrument Kwaliteit Huurdersorganisaties. Verder organiseert de Woonbond op 12 juni het symposium "Samen naar de toekomst" over vernieuwing en kwaliteitsverbetering, worden dit jaar in samenwerking met Aedes vier pilots "Nieuwe overlegvormen huurders verhuurders" uitgevoerd, zullen Best practices (Voorbeelden van nieuwe participatievormen) gepubliceerd worden. Ook verschijnt dit jaar het Handboek Huurdersorganisaties met een deel over nieuwe werkvormen.

#### **Stelling 5.**

*De urgentie om gezamenlijk aan toekomstbestendige huurdersorganisaties te werken is groot. In de praktijk is het echter vaak lastig om vorm te geven. De Woonbond dient daarom de lidorganisaties actief te ondersteunen met bouwstenen, voorbeelden en handreikingen die houvast bieden aan huurdersorganisaties en bewonerscommissies om hun kwaliteit, representativiteit en diversiteit te versterken.*

#### **Aan de slag**

Het belang van opvolging en continuïteit in de belangenbehartiging van huurders is helder. Huurdersorganisaties en de Woonbond zullen daarom voortdurend actief werken aan de toekomst. De Woonbond geeft dit onderwerp de komende jaren in het eigen werkplan een substantiële plek. Een concrete aanbeveling aan iedere huurdersorganisatie is om in het werkplan voor 2010 de eigen plannen voor 'toekomstbestendigheid' op te nemen, en in de begroting geld te reserveren voor concrete activiteiten en eventueel externe ondersteuning.

Volgend jaar zullen we gezamenlijk in de Provinciale Vergaderingen en Verenigingsraad de vorderingen bespreken en de balans opmaken.

#### **Tot slot een oproep**

Weet u een inspirerend voorbeeld van een toekomstbestendige huurdersorganisatie? Heeft u zelf een nieuwe werkwijze toegepast? Laat het ons weten! De Woonbond verzamelt voorbeelden van diverse werkvormen en initiatieven van huurdersorganisaties om hun eigen organisatie te versterken en te verbreden. Deze voorbeelden stellen we onder andere via de website, Woonbondig en brochures ter beschikking, zodat anderen hiermee ook hun voordeel kunnen doen.