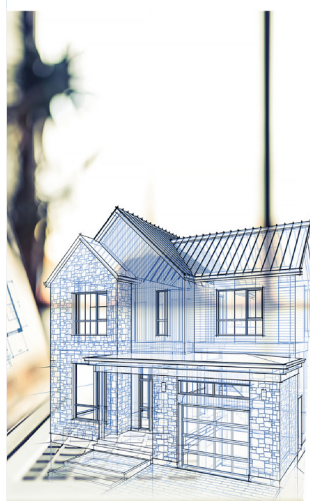


HOE ORGANISEER JE PARTICIPATIE?

Handreiking voor woningcorporaties voor een visie op participatie op organisatieniveau

Augustus 2026



vereniging van
woningcorporaties



INHOUD

	LEESWIJZER	<u>3</u>
1	INLEIDING	<u>4</u>
2	VISIE OP PARTICIPATIE EN PROJECTPLAN	<u>5</u>
	2.1 Visie op participatie - organisatieniveau	<u>5</u>
	2.2 Participatieplan - projectniveau	<u>5</u>
	2.3 Samendoen vanaf het begin	<u>6</u>
3	STAPPENPLAN	<u>7</u>
	3.1 Positionering en vertrekpunt	<u>7</u>
	3.2 Analyse huidige en gewenste situatie	<u>8</u>
	3.3 Kaders en randvoorwaarden	<u>9</u>
	3.4 Borging en doorontwikkeling	<u>9</u>
4	LESSEN UIT DE PRAKTIJK SAMENGEVAT	<u>11</u>
	BIJLAGEN	
1	Voorbeelden van opzet visie	<u>12</u>
2	Modellen als hulpmiddel	<u>14</u>

LEESWIJZER

Deze handreiking helpt je om participatie binnen je corporatie op een samenhangende en strategische manier vorm te geven. Een visie geeft niet alleen antwoord op wat je doet, maar vooral waarom, wanneer, hoe ver en wat dat dan betekent voor keuzes en gedrag. Om je hierbij te helpen, staan we eerst stil bij het waarom van participatie en maken we een onderscheid tussen participatie op 2 niveaus: het organisatieniveau (participatievisie) en het projectniveau (participatieplan). Het organisatieniveau gaat over: zo doen wij dat als corporatie. Het beschrijft waarom je participatie belangrijk vindt, welke plek het krijgt binnen de corporatie en welke houding en cultuur daarbij belangrijk zijn. Het projectniveau gaat over: zo doen wij dat in dit project. Hier vertaal je de visie naar concrete keuzes, stappen en werkvormen voor een specifiek project.

In deze handreiking ligt de focus op het organisatieniveau. In hoofdstuk 3 worden de stappen beschreven die helpen om tot een duidelijke en toepasbare visie te komen. Per stap wordt er een toelichting gegeven, gevolgd door een korte checklist met vragen om scherp te krijgen wat je als corporatie belangrijk vindt en waarom. Deze handreiking richt zich daarmee nadrukkelijk op de vraag: zo doen wij dat als corporatie. De nadruk ligt daarbij vooral op participatie van huurders en bewoners. Het biedt handvatten om participatie organisatiebreed op te pakken en te verankeren in beleid, houding en cultuur.

Het is geen vast format, maar een hulpmiddel. Er is geen blauwdruk voor een plan of visie. Elke corporatie werkt in een eigen lokale context, met eigen accenten en met eigen huurders. Dit document is bedoeld als ondersteuning voor corporaties met duidelijke stappen, voorbeelden en checkvragen.

Bij het opstellen van deze handreiking is samengewerkt met een aantal woningcorporaties, die hun ervaringen hebben gedeeld met het maken van een participatie visie (organiseren van participatie). In de gesprekken hebben zij inzicht gegeven waar zij in de praktijk tegenaan lopen en wat helpend is. Deze praktijkervaringen zijn verwerkt in stappen, voorbeelden en checkvragen.

'HUURDERSBETROKKENHEID IS GEEN DOEL OP ZICH, MAAR HET IS EEN MIDDEL VOOR MEERDERE DOELEN. HET HEEFT ALS DOEL ERVOOR TE ZORGEN DAT WIJ, VERSTERKT MET KENNIS EN STEUN VAN DE HUURDERS, IN GESPREK GAAN MET PARTNERS IN DE SAMENLEVING. DIT VEREIST EEN DAADWERKELIJKE GRONDHOUDING WAARIN WE OOK ECHT LUISTEREN EN HOREN WAT MENSEN TE VERTELLEN HEBBEN. HUURDERSBETROKKENHEID ZORGT DAARMEE OOK VOOR DE DIALOOG TUSSEN HUURDERS(ORGANISATIES), CORPORATIE EN GEMEENTEN.'

1 INLEIDING

Corporaties zoeken vaker manieren om huurders, woningzoekenden en omwonenden meer te betrekken. Participatie geeft huurders een stem, omdat zij de belangrijkste partners zijn en weten wat goed gaat en beter kan.

Deze trend past bij een bredere sectorbeweging, waarbij de focus verschuift van stenen naar mensen. Corporaties willen dichter bij huurders staan en beter aansluiten bij hun wensen. Participatie verbetert plannen en besluiten en versterkt het eigenaarschap en de leefbaarheid in buurten.

Participatie kent formele en informele vormen. Formeel is wat wettelijk verplicht is, zoals overleg met huurdersorganisaties volgens de Wet op het Overleg Huurders Verhuurder (WOHV, ook wel Overlegwet genoemd). Informeel zijn extra, laagdrempelige activiteiten zoals bewonersavonden. Beide versterken elkaar in de praktijk. Maar wat betekent dit concreet voor de manier waarop je participatie als corporatie organiseert? In het volgende hoofdstuk kijken we daarom eerst naar het onderscheid tussen participatie op organisatieniveau en een plan op projectniveau.

'PARTICIPATIE BETEKENT VOOR ONS: SAMENDOEN IN PLAATS VAN EENZIJDIG OPLEGGEN. HET IS GEEN MIDDEL OF DOEL OP ZICH, MAAR HET FUNDAMENT VAN ONZE RELATIE MET HUURDERS. WE ZIEN HUURDERS ALS ONZE BELANGRIJKSTE PARTNERS.'

2 PARTICIPATIEVISIE EN PROJECTPLAN

Participatie van bewoners wordt in de corporatiesector steeds belangrijker. Corporaties willen huurders, woningzoekenden en omwonenden meer en beter betrekken, maar in de praktijk is dit nog niet altijd vanzelfsprekend. Participatie hangt nog vaak af van een paar medewerkers of afdelingen, bijvoorbeeld sociaal beheer of participatieadviseurs, of is nog niet of onvoldoende ingebed in de organisatie. Er is geen samenhangende aanpak om de betrokkenheid van bewoners te versterken. Veel corporaties spreken de behoefte uit aan zowel een **visie op participatie** (op organisatieniveau) als ook **concrete participatieplannen** (per project). Deze twee horen bij elkaar en versterken elkaar als ze goed op elkaar aansluiten.

2.1 PARTICIPATIEVISIE - OP ORGANISATIELEVEL

Een participatievisie helpt een corporatie om organisatie breed te bepalen waarom participatie belangrijk is, wat je ermee wil bereiken en hoe je als corporatie met welke bewoners wil samenwerken. Dit sluit ook aan bij de sectorbrede beweging van stenen naar mensen die naar voren komt in de langetermijnvisie van de sector *Samen wonen, Samen leven*.

Een visie op participatie:

- Geeft kaders, richting en duidelijkheid voor de hele organisatie en voor huurders.
- Laat zien welke waarden en uitgangspunten belangrijk zijn bij de corporatie.
- Zorgt dat participatie onderdeel wordt van een manier van werken en niet alleen iets is van een aantal medewerkers.
- Geeft zichtbaarheid en positie aan participatie in de organisatie en daarbuiten.
- Helpt om verwachtingen richting medewerkers en huurders goed te managen.

Voorbeelden van een opzet voor een visie vind je in [bijlage 1](#).

2.2 PARTICIPATIEPLAN - OP PROJECTLEVEL

Waar de participatievisie vooral richting geeft, zorgt een participatieplan op projectniveau voor het concreet maken en invullen van participatie. Elke wijk, doelgroep en opgave is anders en vraagt om participatie en specifieke keuzes per project.

Een participatieplan helpt vooraf goed na te denken over:

- Wat er vaststaat.
- Waar nog ruimte is voor invloed.
- Hoeveel ruimte er is om mee te denken of te beslissen.
- Wie wanneer wordt betrokken.
- Wat participatie moet opleveren bij een specifiek project.
- Wat er met de inbreng gedaan wordt.

HET ONDERSCHIED TUSSEN PARTICIPATIEVISIE EN PARTICIPATIEPLAN

Participatievisie	Participatieplan per project
Organisatieniveau	Projectniveau
Strategisch	Tactisch/operationeel
Richting, waarden, kaders	Uitwerking, planning, werkvormen
Cultuur en houding (DNA)	Instrument, aanpak
Vastgesteld door bestuur	Uitgewerkt door projectteam
Langjarig geldig	Tijdelijk, projectgebonden, flexibel
'Zo doen wij dat als corporatie'	'Zo doen we dat in dit project'
De bedoeling	Doel project
Breed verankerd	Persoonsgebonden, afdeling

2.3 SAMENDOEN - VANAF HET BEGIN

Of het nu om een visie of een plan gaat; participatie werkt alleen wanneer je het vanaf de start samendoet. Concreet houdt dit in dat je in de beginfase al gesprekken plant met relevante betrokkenen, zoals:

- bestuur en directie
- collega's (bijvoorbeeld van gebiedsbeheer, vastgoed)
- communicatie
- huurders
- huurdersorganisatie
- bewonerscommissies
- overige belanghebbenden.

Participatie kan op verschillende manieren en niveaus. Samendoen betekent niet automatisch dat bewoners overal over kunnen meebeslissen. Wel vraagt het om bewust keuzes maken en duidelijkheid geven over hoeveel invloed bewoners hebben, op welke onderwerpen dit kan en wat dit betekent voor de rol van de corporatie. Zodat de verwachtingen vooraf voor alle betrokkenen duidelijk zijn.

Om dit gesprek goed te kunnen voeren werken veel corporaties met een model, bijvoorbeeld de participatieladder of een variant daarop (zie [bijlage 2](#)). De participatieladder maakt inzichtelijk wat de niveaus van participatie zijn en hoeveel ruimte er is voor participatie van de huurder: van informeren tot meebeslissen. Waar mogen bewoners echt iets van vinden of over meebeslissen, en waar niet? Het verduidelijkt wat al vaststaat, waar ruimte is voor inbreng en hoe het samendoen in de praktijk vorm krijgt.

NIVEAUS VAN PARTICIPATIE (ZIE OOK BIJLAGE 2)

Niveau	Wat betekent dit?
Meebeslissen	Bewoners beslissen (mee) binnen vooraf vastgestelde kaders
Coproduceren	Bewoners en corporatie werken samen aan oplossingen of plannen
Adviseren	Bewoners geven advies, de corporatie neemt het besluit en motiveert dit
Raadplegen	Bewoners geven hun mening, ervaringen of ideeën
Informeren	Bewoners worden geïnformeerd over plannen en besluiten

3 STAPPENPLAN: HOE KOM JE TOT EEN VISIE OP PARTICIPATIE

Een visie op participatie vormt de basis van hoe je als corporatie met bewoners wil samenwerken. Het maakt duidelijk waarom je participatie belangrijk vindt en welke houding je belangrijk vindt als corporatie. Een visie kan helpen om een gezamenlijk beeld tussen corporatiemedewerkers, huurdersorganisatie en huurders te creëren van waar je naartoe wil en hoe je dat samendoet. Door samen een visie op participatie te formuleren wordt het onderdeel van de corporatie, en niet iets wat van een paar enthousiaste werknemers afhangt.

Bij het opstellen van een participatievisie is het helpend om eerst stil te staan bij de vraag wat je belangrijk vindt als vertrekpunt en positionering bij participatie. Welke rol neem je aan en wat betekent dit voor de samenwerking met bewoners en andere belanghebbenden?

In dit hoofdstuk beschrijven we welke stappen helpen om tot een gedragen participatievisie te komen en waarmee je tijdens het formuleren van een visie rekening moet houden. Dit helpt om je visie scherp, concreet en toepasbaar te maken.

3.1 POSITIONERING EN VERTREKPUNT

Een visie op participatie begint met een duidelijk vertrekpunt. Dat betekent dat je als corporatie eerst scherp moet formuleren waarom je participatie belangrijk vindt en wat het voor de corporatie betekent. Deze basis is nodig voordat er keuzes gemaakt kunnen worden over hoe participatie in de praktijk wordt vormgegeven. Door vooraf te beschrijven wat participatie betekent (zowel formele als informele participatie) ontstaat een gedeeld begrip van waar je naartoe wil als organisatie. Die richting is vaak al op hoofdlijnen verwoord in de strategische visie van de organisatie, bijvoorbeeld een ondernemingsplan of koersplan. Het helpt om dan te kijken hoe participatie hierop aansluit en welke uitgangspunten dit biedt.

Ook is het belangrijk om af te bakenen wat wel of niet onder de participatievisie valt (scope). Wanneer dit helder is weten medewerkers en huurders beter waar en welke ruimte er is voor participatie. Dat voorkomt onduidelijkheid en verkeerde verwachtingen.

Daarnaast helpt het als het vertrekpunt wordt vastgesteld door bestuur of directie. Daarmee laat je zien dat participatie een onderdeel is hoe je als organisatie wil werken en niet iets wat afhankelijk is van losse projecten of medewerkers. Het geeft een duidelijk signaal naar de medewerkers van de corporatie en naar de huurders: dit vindt de corporatie belangrijk, hier sluiten we bij aan in ons beleid en onze koers en dit mogen jullie van ons verwachten.

CHECKLIST 3.1 : POSITIONERING EN VERTREKPUNT

- Waarom vinden wij participatie van bewoners belangrijk?
- Wat verstaan wij onder participatie (formeel en informeel)?
- Welke waarden en uitgangspunten hanteren we als organisatie?
- Hoe verhoudt participatie zich tot onze strategische doelen?
- Welke rol willen we nemen als corporatie?
- Wat mogen bewoners van ons verwachten?
- Waar moet de visie zich wel op richten en waar niet?
- Wat moet participatie ons en de huurders opleveren?

3.2 ANALYSE HUIDIGE EN GEWENSTE SITUATIE

Elke corporatie heeft een eigen cultuur, geschiedenis en manier van werken. Het is belangrijk om inzicht te krijgen in die context, zeker wanneer je participatie wil versterken. Om iets te kunnen verbeteren, moet je eerst begrijpen hoe participatie nu wordt vormgegeven en welke werkwijzen daarbij horen.

Begin daarom met het in kaart brengen van wat er binnen de eigen organisatie al gebeurt op het gebied van participatie. Wie houdt zich ermee bezig? Ligt het vooral bij een paar enthousiaste collega's, een specifieke afdeling of is participatie al breder belegd bij afdelingen of teams? Welke rol speelt de huurdersorganisatie en eventuele bewonerscommissies (formele participatie)? En hoe verhouden verschillende vormen van participatie zich tot elkaar? Door dit scherp te hebben, krijg je zicht op waar de energie zit én waar nog stappen te zetten zijn.

Kijk ook naar de mogelijke knelpunten. Waar wringt het, of gaat het onvoldoende goed in de organisatie? Er kan bijvoorbeeld te weinig tijd of capaciteit zijn, waardoor participatie er 'bij' wordt gedaan. Soms is het onduidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is, of wordt het alleen gezien als extra werk. Ook cultuur in de organisatie en houding en gedrag van medewerkers spelen een belangrijke rol. Zijn de medewerkers gewend om het perspectief en de inbreng van huurders mee te nemen in hun werk? En hoe vindt de samenwerking met huurders, huurdersorganisatie of bewonersorganisaties nu plaats?

Daarnaast helpt het om te kijken wat de houding van medewerkers is tegenover de huurders. Worden huurders gezien als een waardevolle gesprekspartner over wat er speelt en nodig is? Is er vertrouwen tussen de corporatie en de huurdersorganisatie? Voelen huurders zich serieus genomen en gehoord? Hoe wordt gezorgd voor een terugkoppeling richting huurders over hun inbreng?

Door deze vragen te beantwoorden, ontstaat een duidelijk beeld van de huidige situatie. Dat zorgt er vervolgens voor dat er gericht actie kan worden ondernomen. Wanneer je weet waar de knelpunten liggen en welke houding er is tegenover participatie, kun je gericht verbeteren. Dit biedt ook de basis om de gewenste situatie vast te stellen; wat vinden wij als organisatie belangrijk en waar willen we naartoe?

CHECKLIST 3.2.1: ANALYSE HUIDIGE SITUATIE - WAAR STAAN WE NU

- Hoe wordt participatie op dit moment binnen de corporatie opgepakt?
- Hoe verhouden formele en informele participatie zich tot elkaar?
- Welke (formele en informele) vormen van participatie kennen we?
- Wat moet, wat mag en wat kiezen we zelf als corporatie?
- Wie zijn betrokken bij participatie, en hoe is ieders rol en verantwoordelijkheid georganiseerd?
- Hoe wordt samengewerkt met de huurdersorganisatie en bewonerscommissies?
- Wat gaat nu goed, en wat willen we behouden of versterken?
- Wat zijn de grootste knelpunten op dit moment?
- Hoe vindt de terugkoppeling en opvolging richting huurders plaats?

CHECKLIST 3.2.2: KADER GEWENSTE SITUATIE - WAAR WILLEN WE NAARTOE

- Wat willen we met participatie bereiken voor onze (toekomstige) huurders?
- Welke invloed willen we huurders geven, en op welke onderwerpen?
- Welke (groepen) bewoners willen we beter bereiken en betrekken?
- Welk ambitieniveau streven we na?
- Wat vraagt dit van onze houding, organisatie en besluitvorming?
- Aan welke principes of uitgangspunten toetsen wij ons beleid?
- Hoe maken we de invloed van huurders zichtbaar en aantoonbaar?
- Wanneer vinden wij participatie geslaagd?

3.3 KADERS EN RANDVOORWAARDEN

Met het opstellen van een visie op participatie is het belangrijk dat er gekeken wordt binnen welke kaders en randvoorwaarden participatie kan plaatsvinden. En daarbij ook een onderscheid te maken tussen formele en informele vormen van participatie. Sommige dingen staan namelijk al vast door wet- en regelgeving, door bestuurlijke afspraken of budget. Het helpt om dit vooraf duidelijk te hebben, zodat medewerkers weten welke ruimte er wel en niet is voor participatie. Dit voorkomt teleurstelling achteraf en zorgt voor een heldere verwachting bij bewoners en andere betrokkenen.

Vanuit de Overlegwet en in de samenwerking met de huurdersorganisatie zijn er kaders die altijd gelden. Denk bijvoorbeeld aan de wettelijke verplichtingen bij groot onderhoud, de 70%-regeling bij renovatie of het maken van prestatieafspraken. Door dit soort vaste kaders ook mee te nemen in de visie, ontstaat ook hiervan meer kennis en een gedeeld beeld in de organisatie.

Naast wettelijk en formele kaders spelen er ook nog andere zaken een rol. Dit zijn beleidsmatige keuzes van de corporatie. Bijvoorbeeld: hoeveel tijd en capaciteit is er om participatie vorm te geven? Hoe zorgen we dat participatie geen extra last wordt, iets 'wat moet' maar een vanzelfsprekend onderdeel van iemands werk? Door hierover vooraf na te denken, wordt helder wat binnen de corporatie haalbaar is en welke randvoorwaarden helpen om participatie goed vorm te geven.

CHECKLIST 3.3: KADERS EN RANDVOORWAARDEN

- Welke kaders en eisen gelden vanuit de wet- en regelgeving?
- Welke ruimte is er aanvullend op wettelijke en andere kaders?
- Welke keuzes liggen al vast door bestuur, beleid of budget?
- Waar is ruimte voor invloed van huurders, en waar niet?
- Welke randvoorwaarden zijn nodig om participatie goed te organiseren (tijd, capaciteit, kennis)?
- Wat betekent dit voor de verwachting richting medewerkers en bewoners?

3.4 BORGING EN DOORONTWIKKELING

Een visie heeft pas waarde als deze ook zichtbaar en levend wordt. Daarom is het belangrijk om de visie niet alleen te ontwikkelen en schrijven, maar ook na te denken over hoe je deze daarna echt gebruikt. De laatste stap van het opstellen van een visie op participatie bestaat dan ook uit implementatie en borging. Dat is het verankeren van de visie in werkprocessen en de manier waarop collega's samenwerken. Participatie wordt pas echt onderdeel van de organisatie als het zichtbaar wordt in houding en gedrag: in hoe medewerkers luisteren, keuzes maken en terugkoppelen wat er met inbreng gebeurt.

Dit houdt onder meer in dat medewerkers weten hoe de visie zich vertaalt in hun dagelijkse werk en wat hun rol in participatie is of kan zijn. Het helpt daarbij om ook momenten van toetsen en reflectie in te plannen over de ervaringen en uitwerking in de praktijk. Dit kan bijvoorbeeld tijdens team overleggen of in gesprekken met huurders(organisaties).

Door regelmatig stil te staan bij wat goed en wat beter kan, blijft de visie actueel en sluit die aan op wat de ontwikkelingen bij de corporatie en huurders vragen. Zo blijft participatie levend en zichtbaar in de manier van werken.

CHECKLIST 3.4: BORGING EN DOORONTWIKKELING

- Hoe borgen we participatie in processen en besluiten?
- Hoe zorgen we dat de visie landt in de dagelijkse praktijk?
- Welke ondersteuning is nodig voor medewerkers?
- Hoe maken we rollen en verantwoordelijkheden helder?
- Wie is eigenaar van de visie en verdere borging?
- Hoe leren we van elkaar en casuïstiek?
- Hoe houden we de visie levend?
- Hoe en wanneer evalueren we de visie?

TEN SLOTTE, WANNEER IS DE VISIE GESLAAGD?

Een participatievisie is geslaagd wanneer deze helpt om in de praktijk betere gesprekken, duidelijker keuzes en meer wederzijds vertrouwen te organiseren. Huurders weten waarop zij invloed hebben, medewerkers weten hoe zij participatie moeten toepassen en de corporatie kan laten zien hoe bewonersinbreng bijdraagt aan betere plannen, besluiten en buurten. Een participatievisie krijgt uiteindelijk pas betekenis, wanneer ze merkbaar is voor de huurders.

.....

'WIJ GELOVEN DAT DE KWALITEIT VAN WONEN EN LEVEN BETER WORDT WANNEER BEWONERS INVLOED HEBBEN, KUNNEN MEEDENKEN EN MEEDOEN. PARTICIPATIE HELPT ONS BETER TE BEGRIJPEN WAT ER LEEFT EN OM SAMEN KEUZES TE MAKEN DIE AANSLUITEN BIJ DE BEHOEFTE IN WIJKEN.'

.....

4 LESSEN UIT DE PRAKTIJK

SAMENGEVAT

Tot slot geven we een samenvatting van de belangrijkste lessen uit de praktijk. Deze lessen zijn tot stand gekomen op basis van gesprekken met corporaties die hun ervaringen met het opstellen van een participatievisie deelden.

De gemene deler in deze gesprekken is duidelijk: er is geen blauwdruk. Het opstellen van een participatievisie is een uitdagend proces dat vaak stap voor stap verloopt, lerend van de praktijk en aangepast aan de eigen context van de corporatie. Daarbij raakt het aan de manier van werken en het DNA van de organisatie. Op basis van de gesprekken met corporaties komen de onderstaande 5 lessen het meest nadrukkelijk terug.

1. Begin met een duidelijke opdracht en positionering

Corporaties benadrukken het belang om vooraf goed na te denken over waarom een participatievisie wordt opgesteld en wat deze moet opleveren. Waar dit ontbreekt, ontstaat later in het proces vaak onduidelijkheid over doelen, verwachtingen en keuzes. Het helpt om vanaf het begin expliciet te maken wat de opdracht is, wat de reikwijdte is en welke prioriteit deze heeft binnen de organisatie. Daarbij helpt het als directie of bestuur de opdracht zichtbaar steunen en uitdragen.

2. Organiseer het proces organisatiebreed

Succesvolle trajecten kenmerken zich door een brede aanpak bij het opstellen van een participatievisie. Organiseer interviews, werkgroepen en sessies met medewerkers uit verschillende afdelingen en functies. Dit helpt om meer perspectieven op te halen en het bewustzijn rond participatie te vergroten. Deze aanpak vraagt vaak veel tijd en capaciteit, maar helpt op de langere termijn om het draagvlak te vergroten.

3. Betrek huurders en andere belanghebbenden vanaf de start

Corporaties benadrukken het belang van het vroegtijdig betrekken van huurders, huurdersorganisaties en andere belanghebbenden. Dit helpt om vertrouwen op te bouwen, verwachtingen goed te laten aansluiten en een visie te maken die beter gedragen wordt. Het betrekken van een brede groep huurders draagt bij aan meer draagvlak en perspectieven. Door aan te sluiten bij hun leefwereld ontstaat een aanpak die beter past bij de praktijk.

4. Wees scherp in het scheppen van verwachtingen

Participatie is in de praktijk vaak een breed begrip. Daardoor kan onduidelijkheid ontstaan over wat er onder valt en waar bewoners wel of niet invloed op hebben. Corporaties geven aan dat het helpt om hierover vooraf helder te zijn. Wanneer duidelijk is wat al vaststaat, waar nog ruimte is voor invloed en hoe besluiten worden genomen, ontstaat meer duidelijkheid voor bewoners én medewerkers. Dit voorkomt misverstanden en problemen later in het proces.

5. Maak het praktisch en toepasbaar

Corporaties benadrukken het belang van een participatievisie die aansluit op de praktijk en werkwijze van de organisatie (DNA). Vertaal de visie naar praktische vormen die passen bij de corporatie, bijvoorbeeld een visueel overzicht of beleidsdocument. Belangrijk is dat de visie niet alleen op papier blijft, maar medewerkers er echt mee uit de voeten kunnen. Praktische ondersteuning, heldere verantwoordelijkheden en goede voorbeelden helpen om participatie verder te borgen in de organisatie.

'PARTICIPATIE, HET GEVEN VAN INVLOED EN ZEGGENSCHAP GAAT VOORAL OVER ONSZELF: HET BETREFT ONZE HOUDING, DENK- EN WERKWIJZEN. ALS WIJ WERKELIJK VINDEN DAT HUURDERS INVLOED EN ZEGGENSCHAP MOETEN KRIJGEN, LUKT HET OM HUURDERS DIT OOK TE GEVEN. HIERVOOR IS EEN VERANDERING VAN DENKEN EN WERKEN NODIG.'

BIJLAGE 1 VOORBEELDEN VAN OPZET VISIE

Hieronder vind je 4 voorbeelden van een opzet uit de corporatiepraktijk¹. Corporaties kiezen verschillende accenten in hun participatievisie of beleid, afhankelijk van hun opgave, ontwikkelfase en organisatiecultuur. De visies variëren van een meer compact beleidskader tot een bredere visiegedreven benadering. Samen laten de voorbeelden zien dat er meerdere routes en invalshoeken zijn, terwijl de kern vergelijkbaar is.

KORTE CHECK: IS DE PARTICIPATIEVISIE COMPLEET?

Een sterke participatievisie maakt in elk geval duidelijk **waarom** participatie belangrijk is, **wat** de corporatie onder goede participatie verstaat, **welke kaders en afspraken** gelden, **hoe** huurders formeel én informeel worden betrokken, **waar** participatie terugkomt in beleid, projecten, buurten, leefbaarheid en dienstverlening, en **hoe** dit wordt georganiseerd, teruggekoppeld, geleerd en geborgd. Gebruik de voorbeelden dus vooral als inspiratie om een eigen, passende koers te kiezen.

VOORBEELD 1

- Inleiding
 - Definitie participatiebeleid
 - Reikwijdte participatiebeleid
 - Doel van het participatiebeleid
- Wettelijke kaders
 - Wet op het Overleg Huurders Verhuurder
 - Beleidskaders corporatie
- Visie en uitgangspunten participatie
 - Visie op participatie
 - Uitgangspunten en principes
- Participatiemodel
 - Formele huurdersparticipatie
 - Beïnvloedingsniveaus/participatieladder
 - Informele huurdersparticipatie

VOORBEELD 2

- Huurders betrekken, waarom willen wij dat?
 - Motieven voor huurdersbetrokkenheid
 - Huurdersbetrokkenheid en wettelijke/maatschappelijke ontwikkelingen
- Wat verstaan we onder huurdersbetrokkenheid?
 - Participatieprofielen en vormen van participatie
 - Participatieladder en invloed van huurders
- Analyse van de huidige en gewenste situatie
 - Huidige praktijk van huurdersbetrokkenheid
 - Gewenste situatie en stip op de horizon
- Het advies
 - Combinatie van formele en informele vormen
 - Thematisch betrekken van huurders
 - Gewenste situatie en stip op de horizon

¹ De voorbeelden zijn zoveel mogelijk gebaseerd op de letterlijke tekst uit de visies. Voor de vergelijkbaarheid is soms gekozen voor een meer vrije bewerking.

- Het implementatieplan
- Bronvermelding externe documentatie
- Bijlagen

VOORBEELD 3

- Onze definitie van participatie
 - Niveaus van participatie/ladder
 - Formele participatie
- Onze visie op participatie
 - Participatie voor ons
 - Participatie en de strategische koers
- Uitwerking in de praktijk
 - Formele participatie
 - Leefbaarheid en buurten
 - Vastgoedprojecten
- Participatie als organisatiebrede verantwoordelijkheid
- Bijlage: 9 basisafspraken voor participatie
 - Formele huurdersparticipatie
 - Beïnvloedingsniveaus/participatieladder

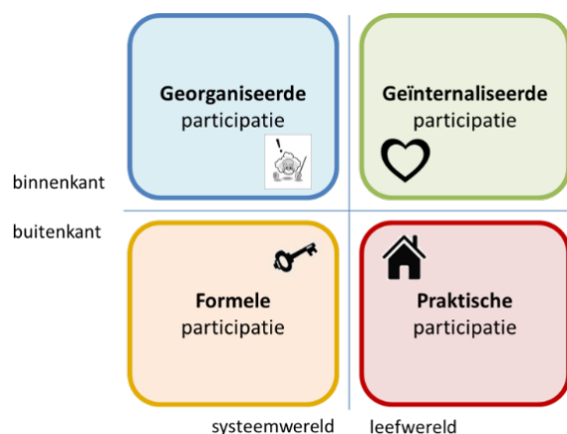
VOORBEELD 4

- Inleiding
 - Aanleiding
 - Doel van de visie/het plan
 - Totstandkoming
- Externe analyse; de wereld om ons heen
 - Ontwikkeling van huurdersparticipatie
 - Maatschappelijke context
 - Veranderende vormen van meedoen
- Interne analyse; stand van zaken corporatie
 - Huidige stand van zaken
 - Sterktes en knelpunten
 - Conclusies uit interviews en werksessie
- Onze visie op participatie
 - Visie
 - Toelichting
 - Leidende principes; hoe we willen werken
- Hoe willen we dat bereiken; aanbevelingen voor organisatie en uitvoering
 - Versterken
 - Verbreden en verfrissen
 - Verankeren en vertrouwen
- Afsluiting
- Bijlagen

BIJLAGE 2 MODELLEN ALS HULPMIDDEL

De modellen in deze bijlage zijn bedoeld als hulpmiddel om het gesprek over participatie te voeren en te verdiepen. Ze geven geen vaste route of ideaalplaatje, maar helpen om vanuit verschillende invalshoeken scherper te kijken naar de vraag: welke mate en vorm van betrokkenheid past bij ons, onze bewoners en de opgave waar we samen voor staan?

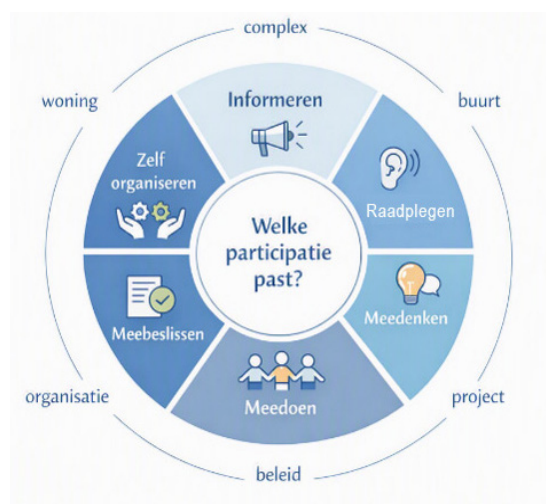
PARTICIPATIEPROFIELEN



Bron: Aedes 2016, Handleiding versterken huurdersorganisaties

Participatie krijgt vorm op verschillende niveaus: praktisch, formeel, georganiseerd en geïnternaliseerd. Dit model laat zien dat huurdersparticipatie vraagt om samenhang tussen wettelijke kaders, georganiseerde invloed, dagelijkse praktijk en een cultuur en houding bij corporatie en huurders.

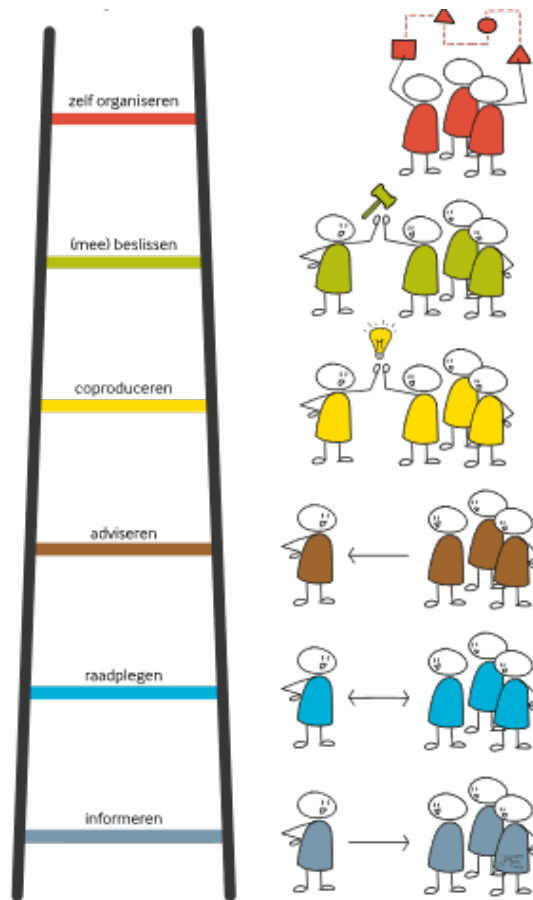
PARTICIPATIECIRKEL



Bron: Aedes 2026

De participatiecirkel benadrukt dat er niet één hoogste of beste vorm van participatie is. De cirkel helpt corporaties om breder te kijken naar doel, vorm, schaalniveau en de verbinding tussen formele en informele participatie. En om bewuste keuzes te maken over welke participatie passend is.

PARTICIPATIELADDER



Bron: Platform31

De participatieladder maakt vooral de mate van invloed zichtbaar. Het laat zien dat participatie verschillende niveaus van invloed kent: van informeren en raadplegen tot meedenken, meebeslissen en zelf organiseren. Het model helpt om vooraf helder te maken welke rol bewoners hebben en hoeveel ruimte er is voor hun inbreng.

COLOFON

© 2026, Aedes vereniging van woningcorporaties Den Haag

De gids is tot stand gekomen in samenwerking met een aantal corporaties die hun visies en ervaringen met Aedes vereniging van woningcorporaties hebben gedeeld

Tekst: Eva van der Plas en Simone Boeren (Aedes)

Redactie en vormgeving: Aedes

Fotografie omslag: iStock, Ronny Benjamins en Sandra Peerenboom

Contact en meer informatie:

Simone Boeren, adviseur Sectorontwikkeling Aedes
(s.boeren@aedes.nl)

Disclaimer: De inhoud van deze uitgave is met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. Desondanks zijn hieraan geen rechten te ontleen en is Aedes niet aansprakelijk voor mogelijk inhoudelijke onjuistheden die voortkomen uit gewijzigde wet- en regelgeving. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgevers of auteurs.

vereniging van
woningcorporaties

