

Samen werken aan een rookvrije wijk

Lessen en tips uit de Wijkaanpak
Rookvrij Leven voor Iedereen



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Deelnemende wijken	4
Hoofdstuk 1 - Regisseur wijkaanpak	5
Algemene lessen	6
Aan de slag met het thema roken	7
Hoofdstuk 2 - Team van professionals	8
Algemene lessen	9
Aan de slag met het thema roken	11
Hoofdstuk 3 - Samenwerken met inwoners	12
Algemene lessen	13
Aan de slag met het thema roken	16
Hoofdstuk 4 - Gelijkwaardig samenwerken	17
Algemene lessen	18
Aan de slag met het thema roken	19
Hoofdstuk 5 - Samen leren en doen in de wijk	20
Algemene lessen	21
Aan de slag met het thema roken	22
Voorbeelden uit de praktijk	23
Hoofdstuk 6 - Tips voor gemeenten en opdrachtgevers	26
Algemene tips voor gemeenten en opdrachtgevers	27
Aan de slag met het thema roken	28
<i>Tot slot</i>	29
<i>Bijlage</i>	30

Inleiding

Waarom een wijkaanpak?

Mensen met een laag inkomen leven gemiddeld 21 jaar korter in goede gezondheid dan mensen met een hoog inkomen. Er is een groot verschil tussen de levensverwachting van inwoners van arme wijken en inwoners van rijkere wijken. Roken is daarbij de belangrijkste te voorkomen oorzaak van ziekte en overlijden.

Tussen de wijken in Nederland zijn er grote verschillen in het aantal rokers en in het aantal gevallen van longkanker. Mensen met een laag inkomen in arme wijken roken bijna twee keer zo vaak als mensen met een hoog inkomen in een rijke wijk. Daarnaast hebben zij vaak meerdere problemen die voor stress zorgen. De bestaande stoppen-met-roken-hulp (smr-hulp) biedt geen oplossing voor deze mensen. Zij hebben behoefte aan een persoonlijke aanpak die rekening houdt met hun complexe levenssituatie.

Meer dan de helft van de mensen die rookt wil eigenlijk stoppen. Om de gezondheid te verbeteren en rookvrij leven te stimuleren is het belangrijk dat professionals samenwerken met inwoners in de wijk.

Hiervoor zetten Pharos en GGD GHOR Nederland, met subsidie van VWS, de Wijkaanpak Rookvrij Leven voor Iedereen (RLVI) op. Sinds 2022 startte vanuit dit programma in 38 aandachtswijken en -dorpen in Nederland een wijkaanpak rondom het thema ‘roken’.

In de wijken en dorpen werkte de Regisseur Wijkaanpak, in opdracht van de lokale GGD, samen met een kernteam met inwoners, zorg- en sociaalwerkprofessionals, preventiewerkers van verslavingszorginstellingen, sleutelpersonen, ervaringsdeskundigen en de GGD. Samen bouwen ze aan een breder netwerk in de wijk en werken ze aan een innovatieve, integrale aanpak die de inwoner centraal stelt. Daarbij is er ruimte om de tijd te nemen om relaties te bouwen en te leren wat er echt nodig is in de wijk. Deze tijd en ruimte maakt het mogelijk om écht anders te werken, en zo impact te maken.

De afgelopen jaren leerden we veel over het opzetten van wijkaanpakken. Hoe vorm je een team van inwoners en professionals in de wijk? Hoe werk je gelijkwaardig samen? Hoe houd je grip op een proces dat tegelijkertijd vraagt om vrijheid en continu bijsturen?

In deze handreiking delen we de belangrijkste lessen en tips. Zo kan iedereen die werkt aan een wijkaanpak, leren van de teams uit deze 38 wijken. We onderscheiden in dit document algemene lessen en tips, die gelden voor iedere wijkaanpak, en specifieke lessen en tips die gaan over het thema roken.

Veel leesplezier!



Idris van Koolwijk
Opbouwwerker bij Sociom

Terminologie

Roken / voor de leesbaarheid spreken we in dit document over roken, maar hier kan ook ‘vapen’, ‘snus’ of ‘nicotineverslaving’ worden gelezen. In verschillende wijken is op verschillende vormen van nicotineverslaving gefocust.

Wijken / we spreken in dit document over wijk of wijken, maar het kan ook gaan over dorpen of buurten. De wijk–aanpakken vinden plaats in gebieden van ongeveer 10.000 inwoners. Dat zijn soms (combinaties van) wijken, soms (combinaties van) dorpen, soms (combinaties van) buurten.

Deelnemende wijken



38 wijken • 39 gemeenten • 19 GGD'en

Colofon en onderbouwing

Deze handreiking is geschreven door Pharos in samenwerking met GGD GHOR Nederland.

Ontwerp en opmaak door **Enof creatieve communicatie**
Video en montage door **Cinedoc**

De lessen en tips in dit document zijn gebaseerd op verschillende bronnen:

- *In de wijken gebeurt het.* Eindrapport op basis van de voortgangs- en eindrapportages GGD GHOR Nederland voor het programma Rookvrij Leven voor Iedereen (Margot Leegwater, Kay Hollanders, Willeke van Dijk, Sigrid Troelstra, Gera Nagelhout en Marc Willemsen, 2025)
- *Werkzame mechanismen in de rookvrije wijkaanpak.* Eindrapportage van het realist evaluation framework en twee casestudies over de wijkaanpak Rookvrij Leven Voor Iedereen (Kay Hollanders, Margot Leegwater, Gera Nagelhout, Marc Willemsen, Sigrid Troelstra, Willeke van Dijk, 2025)
- Observaties en analyses van Pharos-adviseurs die maandelijks contact hadden met de verschillende wijkteams en via andere kanalen informatie bij hen hebben opgehaald (groepsgesprekken, vragenlijsten, interviews, bijeenkomsten)

Hoofdstuk 1

Regisseur wijkaanpak

De Regisseur Wijkaanpak begeleidt de wijkaanpak. Dit vraagt in verschillende fases van de aanpak om diverse leiderschapsvaardigheden. Enthousiasmeren, inspireren, verbinden en coachen zijn belangrijk bij de opbouw van een team en het behouden van de energie en motivering. Op andere momenten vraagt deze rol juist om directief leiderschap: richting geven, structuur aanbrengen en besluitvorming faciliteren. Het balanceren met een streven naar gelijkwaardige samenwerking is voor vele regisseurs een grote uitdaging. Het wordt soms zelfs beschreven als een eenzame rol. Hoe geef je deze rol vorm zonder motivatie te verliezen en met oog voor gelijkwaardigheid? In dit hoofdstuk lees je wat voor anderen goed heeft gewerkt.



Beatrijs Janssen
Wijkregisseur Rookvrij
Hoge Vucht Breda



Idris van Koolwijk
Opbouwwerker bij Sociom

Naamgeving 'Regisseur Wijkaanpak'

In de Wijkaanpak Rookvrij Leven voor Iedereen werd de projectleider in de wijk de Wijkregisseur genoemd. In dit document gebruiken we de term 'Regisseur Wijkaanpak'. Zo voorkomen we verwarring met de term 'Wijkregisseur' die in sommige gemeenten een andere rol vervult. De term 'projectleider in de wijk' insinueert dat een wijkaanpak een project is met een kop, een staart en duidelijk afgebakende resultaten. De waarde ligt juist in processen en oplossingen die blijvend aanwezig zijn in de wijk.

Algemene lessen

Tip / Neem de tijd om de juiste persoon te vinden die de wijkaanpak gaat leiden. Het is een rol die vraagt om veel verschillende vaardigheden. De juiste regisseur kan een wijkaanpak maken of breken.

Tip / Kies een regisseur die niet alleen ambtelijke taal spreekt, maar ook goed aansluiting en verbinding kan vinden met inwoners. Een persoon met oog voor iedere situatie en achtergrond en met oprechte en oordeelvrije interesse. Dat is de basis voor gelijkwaardig samenwerken.

Les / De Regisseur Wijkaanpak is, in ieder geval bij de start van het project, het eerste aanspreekpunt. Daarom is het belangrijk dat deze persoon in de startfase op een enthousiaste manier leiding geeft en initiatief neemt. Humor en vaardigheid om een goede sfeer te creëren, helpen daarbij.

Tip / De Regisseur Wijkaanpak bewaakt het proces van de wijkaanpak. Dit vraagt om vaardigheden zoals: overzicht houden, knopen doorhakken, samenwerkingscontracten sluiten en mensen aanspreken op gemaakte afspraken.

De regisseur heeft buiten de contractafspraken met deelnemende partijen geen formele macht of hogere hiërarchische positie binnen het team.

Daarom is het belangrijk dat de regisseur het proces bewaakt vanuit verbinding en samenwerking. Sterke sociale en relationele vaardigheden zijn essentieel om de procesbewaking en gelijkwaardige samenwerking in balans te houden. Denk aan empathie, tactvol sturen, vertrouwen opbouwen en actief luisteren.

Tip / Zorg dat de regisseur de verbinding houdt tussen het proces in de wijk en het beleidsniveau. Bijvoorbeeld door te rapporteren, maar ook door beleidsmakers en bestuurders uit te nodigen en mee te nemen in de wijk.

Tip / Zorg dat de regisseur de verbinding houdt tussen het proces in de wijk en het beleidsniveau. Bijvoorbeeld door te rapporteren over cijfers en verhalen vanuit de wijkaanpak, maar ook door beleidsmakers en bestuurders uit te nodigen en mee te nemen in de wijk. Zo kunnen zij de inzichten uit de wijkaanpak direct meenemen in de ontwikkeling van lokaal beleid.

Aan de slag met het thema roken

Les / In de eerste fase van een wijkaanpak, als het team nog niet compleet is, wordt er vooral naar de regisseur gekeken voor kennis over roken en smr-zorg in de gemeente. Versterk deze kennis door bijscholing, zodat alle partners in de wijkaanpak vanaf het begin de juiste informatie krijgen.

Les / De Regisseur Wijkaanpak Rookvrij moet anderen meekrijgen rond twee onderwerpen: roken en de inwonergerichte manier van werken. Dat lukt beter als de regisseur zelf overtuigd is van het belang van het onderwerp en deze aanpak. Houd daar rekening mee bij het aanstellen van een regisseur.

Tip / Het is belangrijk dat de regisseur kan samenwerken met professionals, en zich zeker voelt bij het voeren van gesprekken met inwoners. Met name over thema's als roken, stress en armoede. Om deze gesprekken goed te kunnen voeren helpt een oordeelvrije houding en meer kennis over het onderwerp. Niemand is zomaar oordeelvrij, je versterkt vaardigheden met (bij)scholing of training.



Kelly de Rooij
Opbouwwerker van
welzijnsorganisatie Surplus

Hoofdstuk 2

Team van professionals

De samenwerking van professionals in de wijkaanpak is een middel om tot goede oplossingen te komen, maar het is ook een doel op zich. De teamvorming en het bouwen aan een breder netwerk vraagt doorlopend om tijd en energie. Wat vraagt het om echt als één team te werken aan verandering in de wijk? In dit hoofdstuk lees je wat werkt en waar het soms schuurt.



Bob Vermeeren - de Groot
Praktijkeigenaar en fysiotherapeut
en rookvrij ambassadeur



Abby Heijne
Rolmodel en stagiaire bij
de Angelslo Academy

Wie zitten er in een team?

In de Wijkaanpak Rookvrij Leven voor Iedereen wordt onderscheid gemaakt tussen een 'kernteam' en een 'bredere schil' van betrokkenen, op basis van beschikbare uren. Het streven is om de volgende rollen in ieder geval een plek te geven:

- Regisseur Wijkaanpak (vaak een GGD Gezondheidsbevorderaar, of externe projectleider vanuit de gemeente, of een zelfstandige)
- Sociaal werker
- Expert rookverslaving (smr-coach of preventiewerker)
- Sleutelpersoon of inwoner (zie volgend hoofdstuk)
- Beleidsadviseur

Daarnaast kan het team en de bredere schil aangevuld worden met formele en informele partners die voor die wijk relevant zijn.

Algemene lessen

Tip / Werf in de teamvormingsfase een netwerker met een bestaand netwerk in de wijk. Zoals een sociaal makelaar, sociaal werker of opbouwwerker uit de buurt. Iemand die het belang van het programma doorleeft en zin heeft om samen met anderen aan de slag te gaan. Samenwerken met deze persoon ondersteunt de teamvorming, helpt bij de opbouw van een breed wijknetwerk en het verbinden van alle betrokkenen rondom de wijkaanpak.

Tip / Het opbouwen van een netwerk kost veel tijd. Neem die tijd en wees realistisch over de resultaten in de looptijd van een wijkaanpak als het netwerk van de grond af opgebouwd moet worden.

Tip / Het bouwen van een netwerk vraagt om sociale vaardigheden, een open houding, het vermogen om de urgentie van het thema van de wijkaanpak goed over te brengen en het goed opvolgen en warmhouden van eerder gemaakte contacten.

Les / In wijken waar al een netwerk van professionals actief is, of waar regelmatig activiteiten en bijeenkomsten plaatsvinden, is het makkelijker om een wijkaanpak te starten. Sluit aan bij bestaande initiatieven en vraag leden om je (warm) voor

te stellen aan andere betrokkenen. Dit vergroot zichtbaarheid en naamsbekendheid van de wijkaanpak en werft gemakkelijker nieuwe partners.

Tip / Benadruk bij het benaderen van nieuwe partners wat meedoen aan de wijkaanpak voor hen oplevert. Zoals een breder netwerk of meer zichtbaarheid in de wijk. Spreek hun [taal](#) en sluit aan bij thema's die voor hen relevant zijn.

Les / Samenwerking met netwerkpartners verloopt gemakkelijker wanneer de manier van werken van de wijkaanpak aansluit bij hun visie. Bijvoorbeeld een gedeelde focus op het inwonersperspectief. Soms ontstaat wrijving, bijvoorbeeld omdat de wijkaanpak rond een specifiek thema wordt opgezet en de netwerkpartner vraaggestuurd werkt. Het is belangrijk om hierover met elkaar in gesprek te gaan en te zoeken naar een gezamenlijke basis.

Zo kan brede en oordeelvrije gespreksvoering helpen om een thema in te bedden op een manier die goed aansluit bij vraaggestuurd werken. Het brede gesprek stuurt niet op een enkel onderwerp, maar ziet dat onderwerp juist als onderdeel van een groter plaatje.

Algemene lessen

Les / Houd doorlopend aandacht voor het netwerk. Het opbouwen en onderhouden van een netwerk is namelijk nooit ‘klaar’. Organiseer bijvoorbeeld in latere fases van de wijkaanpak netwerk-bijeenkomsten voor [professionals in de wijk](#).

Tip / Voorkom dat alle netwerkcontacten bij één teamlid liggen. Een breed gedragen netwerk is minder gevoelig voor uitval. Diverse teamleden brengen diverse contacten met zich mee.

Les / Tip / Mensen maken de wijkaanpak. De samenstelling van het team bepaalt de toegang tot het netwerk, kennis en vaardigheden, en is dus bepalend voor activiteiten en resultaten in een wijkaanpak. Diversiteit in het kernteam, zowel in expertise als professionele achtergrond, zorgt voor een breder gedragen en rijkere wijkaanpak. Kijk daarbij expliciet naar diversiteit in vaardigheden en kennis, buiten functietitels om. Wat de beste samenstelling is, verschilt per wijk en thema. En is afhankelijk van beschikbare professionals en informele partijen in de wijk. Reflecteer gedurende het proces regelmatig of de juiste mensen zijn aangesloten, en of het waardevol is om te verbreden en andere netwerkpartners aan te laten sluiten.

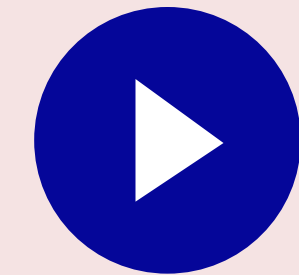
Les / Motivatie en betrokkenheid zijn niet te koop. Het team is sterk afhankelijk van de mensen die tijd vrijmaken om deel te nemen aan de wijkaanpak. Zelfs als uren worden vergoed, betekent dat niet altijd dat organisaties mensen vrij willen of kunnen maken.

Ga daarom alleen samenwerkingen aan met mensen die echt bereid zijn energie te steken in de wijkaanpak.

Tip / Wil iemand deelnemen aan het kernteam? Zorg voor minimaal vier uur per week beschikbaarheid. Minder uren beschikbaar? Dan is een rol in de bredere schil van het project beter. Zo is er tijd om ook te werken aan uitvoering, in plaats van alleen te vergaderen.

Tip / Het netwerk en kernteam is een zeer diverse groep professionals met verschillende achtergronden, vaardigheden, werkzaamheden en opdrachten. Een opbouwwerker, jongerenwerker en maatschappelijk werker hebben allemaal hun eigen kwaliteiten en ervaringen. Ga daarover in gesprek met elkaar, en kijk wat ieder kan toevoegen aan de wijkaanpak.

Tip / Laat een beleidsadviseur van de gemeente regelmatig aansluiten in de wijkaanpak. Zo krijgt deze beter inzicht in de behoeften van de wijk. Dit helpt beleid ontwikkelen waarbij de inwoner centraal staat en borgt werkzame elementen uit de wijkaanpak.



Voorbeeld uit Lemmer: korte lijnen werken

In Lemmer stapte het team bewust de eerstelijns in. De fysiopraktijk werd het vaste aanknopingspunt in de wijk. Bekende gezichten, korte lijntjes. In de behandelkamer startte een kort, [oordeelvrij gesprek](#): “Hoe gaat het met roken? Wil je daar hulp bij?” De verwijzing ging warm en direct: samen bellen of appen met de rookstopcoach, meteen een afspraak plannen. Zo werd de fysio een [zichtbare rookvrij ambassadeur](#).

[Bekijk de video van Lemmer](#)

Aan de slag met het thema roken

Les / In sommige wijken is team- en netwerkvorming gemakkelijker als het thema ‘roken’ in eerste instantie meer los wordt gelaten, en wordt gefocust op verbinding vanuit een breed en gelijkwaardig gesprek.

Tip / Zorg dat er mensen met kennis over nicotineverslaving in het team zitten. Zoals een preventiewerker verslaving, een rookstop-coach of een POH (Praktijkondersteuner Huisarts) met kennis van smr-zorg. Ook (eerstelijns) zorgprofessionals zijn waardevol, omdat zij veel wijkbewoners zien met de gevolgen van nicotineverslaving.

Tip / Les / Veel sociaalwerkorganisaties zijn terughoudend om met het thema ‘roken’ aan de slag te gaan. Daar zijn verschillende redenen voor. Soms ligt de focus binnen sociaal werk niet op gezondheid, of is er geen opdracht voor. In andere gevallen spelen aannames een rol: ‘Als ik daarover praat, schaad ik de vertrouwensband’ of ‘Ik wil ze het roken niet afpakken’. Ga hierover in gesprek in het projectteam en onderzoek of/hoe weerstand kan worden verminderd. Kennisdeling met sociaal werkers is vaak een goede eerste stap. Sluit hierbij aan op hun manier van werken, ga in gesprek over (onjuiste) aannames, en zoek manieren om hier oordeelvrij mee om te gaan.

Les / Teamleden met kennis van nicotineverslaving voelen zich zekerder en gemotiveerder om over het onderwerp te praten. Zij merken dat inwoners vaak positief reageren en dat de gesprekken prettig verlopen. Leid sociaal werkers daarom op met kennis over

nicotineverslaving. Omdat zij gewend zijn om gesprekken te voeren met inwoners, maar nog weinig ervaring hebben met het thema, kan dit het zetje geven om hierover waardevolle gesprekken te voeren.

Les / Preventiewerkers van regionale verslavingszorgorganisaties zijn waardevolle partners. Zij hebben veel kennis over voorlichting aan kinderen en jongeren én kunnen professionals trainen. Voor sommige verslavingspreventiepartijen is ‘roken’ nog geen prioriteit. In dat geval kunnen ze vooral algemene informatie over verslaving en middelengebruik delen.

Tip / Positieve gezondheid kan een ingang zijn voor het gesprek over roken en een eventuele stopwens.

Les / Een professional die gelooft in het belang van een rookvrije wijk of rookvrije generatie en vraaggericht en oordeelvrij werkt, kan [‘Rookvrij Ambassadeur’](#) worden. Vanuit die rol kan de professional anderen motiveren en helpen om rookvrij werken een vanzelfspre-

kend onderdeel te maken van hun dagelijks werk. Bijvoorbeeld door hun kennis over nicotineverslaving te vergroten en beter het gesprek te voeren over roken met cliënten of patiënten. Deze gemotiveerde professional is ook een logische samenwerkingspartner in de wijk bij projecten rond rookvrij leven.

Tip / Laat ‘roken’ als thema opnemen in de algemene opdracht van de gemeente aan de sociaalwerkorganisatie. Dit maakt de kans groter dat succesvolle onderdelen van de wijkaanpak geborgd worden in de reguliere werkzaamheden. Zie ook ‘Wat gemeenten en opdrachtgevers kunnen doen’.

Les / Soms roken professionals zelf. Dat hoeft geen belemmering te zijn om deel te nemen in het team, zolang deze persoon achter de missie van de wijkaanpak staat. Iemand die zelf al vaker heeft geprobeerd te stoppen, weet namelijk als geen ander hoe moeilijk dat is.



Hoofdstuk 3

Samenwerken met inwoners

Een centraal aspect van de Wijkaanpak Rookvrij Leven voor iedereen is de samenwerking met inwoners. Deze samenwerking ziet er in iedere wijk anders uit, maar de waarde van deze samenwerking is overal hetzelfde. Als je wilt aansluiten bij wat er speelt bij inwoners en hun behoeften wilt begrijpen, is samenwerking met inwoners onmisbaar. De kennis van inwoners over de wijk en de relaties die ze hebben, zijn van groot belang. Door goed met inwoners samen te werken in je team, vergroot je de kans op succes van de aanpak. Voor veel professionals was dit een leertraject: hoe werk je goed samen, hoe geef je iedereen een plek en een stem, en hoe zorg je dat ieders rol aansluit bij talenten en vaardigheden? Hieronder lees je wat zij leerden.

Roos Aartsma
Adviseur Gezondheidsbevordering bij
GGD Noord- en Oost-Gelderland

Sylvia Zuur
Opbouwwerker Aandachts-
functionaris Verslaving, Zorgdat

Terminologie

Mensen met ervaring

Mensen met ervaring hebben iets meegemaakt waarover ze hun persoonlijke verhaal delen. Bijvoorbeeld hoe het is om met een ziekte te leven of in een bepaalde wijk te wonen. Deze mensen delen vanuit eigen perspectief hun wensen en behoeftes.

Ervaringsdeskundige

Een ervaringsdeskundige vertegenwoordigt een groep mensen met vergelijkbare ervaringen, op basis van eigen ervaring en breder, onderbouwd inzicht. Voor ervaringsdeskundigheid zijn er verschillende trainingen en opleidingen.

Sleutelfiguren

Een sleutelfiguur is een maatschappelijk betrokken persoon met toegang tot (in) formele netwerken. Dit zijn vaak 'verbinders' in een regio of gemeenschap. Ze hebben contact met groepen mensen die voor organisaties vaak zonder vertrouwensrelatie als moeilijk bereikbaar gezien worden. Sleutelfiguren zijn vaak sociaal werkers, vrijwilligers of religieuze leiders, maar ook betrokken buurtbewoners.

Sleutelpersonen

Sleutelpersonen zijn mensen met een migratie- of vluchtachtergrond die de Sleutelpersonen-training hebben gevolgd. Ze hebben vaak een rol als brugbouwer tussen nieuwkomers en de Nederlandse samenleving. Door hun ervaringen en achtergrond bouwen ze gemakkelijker een vertrouwensband met andere nieuwkomers. Deze ervaringen delen ze ook als ervaringskennis.

Algemene lessen

Tip / In de samenwerking met inwoners is het belangrijk rekening te houden met verschillende aspecten:

- Is iemand inwoner met ervaringskennis, ervaringsdeskundige, sleutelfiguur of sleutelpersoon? Welke rol kan deze persoon vervullen in je team of in de aanpak?
- Spreekt iemand vooral voor zichzelf of vertegenwoordigt deze persoon een grotere groep wijkbewoners?
- Is iemand een 'usual suspect' (betrokken bij veel projecten in de wijk)? Dan is het goed om na te gaan welk imago deze persoon heeft bij andere inwoners. Vertrouwen zij deze persoon, kan deze voor hen spreken en luisteren zij naar hem of haar? In sommige wijken kijken inwoners met argwaan naar personen die aan veel projecten meedoen, omdat het lijkt alsof zij dit doen voor persoonlijk gewin.

Les / In steeds meer gemeenten en wijken krijgen [ervaringsdeskundigen en sleutelpersonen](#) een professionele aanstelling. Dat kan het gemakkelijker maken om hen te vinden, en om afspraken te maken over [samenwerking](#).

Les / Samenwerken met inwoners levert waardevolle kennis op over de wijk. Professionals weten of horen vaak niet alles. Daarnaast zorgt deze

samenwerking ervoor dat je meer gevoel krijgt voor de [gedeelde taal en cultuur](#) van (groepen in) de wijk. Dit helpt om activiteiten goed af te stemmen op de bewoners en [cultuursensitief](#) te werken binnen de aanpak.

Tip / [Culturele sensitiviteit](#) lijkt soms voorbehouden aan het werken met mensen met een migratieachtergrond. Maar ook als je samenwerkt met mensen zonder migratieachtergrond, is cultuursensitiviteit belangrijk. Binnen een wijk bestaan er vaak grote verschillen in hoe mensen naar een bepaald thema kijken en hoe ze graag communiceren. Trek geen algemene conclusies uit één gesprek, maar verken verschillende perspectieven.

Les / Diverse teams herkennen dat bewoners sceptisch staan tegenover instanties en zorgprofessionals in het algemeen. En tegenover communicatie over leefstijl. Een vertrouwde wijkbewoner (sleutelpersoon of sleutelfiguur) maakt hierin het verschil. Zowel in het verbinden met andere inwoners, als in het verspreiden van een uitnodiging of boodschap.

Algemene lessen

Tip / De beste manier om mensen te vinden die willen meedenken en meewerken aan een wijkaanpak, is door aan te sluiten bij bestaande activiteiten in de wijk. Dit zorgt voor laagdrempelige gesprekken en ontmoetingen met veel verschillende mensen. Dat kan op allerlei plekken. Denk aan activiteiten in het buurthuis, moskeeën en kerken, buurtinitiatieven zoals koffietafels en ruilwinkels, sportclubs, de avondvierdaagse of de wekelijkse markt. Zijn er in de wijk weinig activiteiten? Houd er dan rekening mee dat het opzetten van samenwerking met inwoners (veel) langer kan duren.

Tip / Ook via bestaande organisaties in de wijk kun je in contact komen met inwoners. Denk aan sociaalwerkorganisaties of vrijwilligersorganisaties waar inwoners al een actieve rol spelen.

Tip / Kies een vaste, toegankelijke plek in de wijk voor overleggen en activiteiten. Zo ben je gemakkelijk te vinden en te benaderen voor wijkbewoners.

Les / Sleutelpersonen en sleutelfiguren in de wijk met een groot netwerk weten welke ingangen kansrijk zijn om inwoners te bereiken. Zij zijn essentieel om een grotere groep inwoners te bereiken.

Tip / Het belang van een bepaald probleem of onderwerp, zoals roken, wordt niet altijd gevoeld door inwoners in de wijk. Het is logisch dat ze dan niet direct enthousiast zijn om onderdeel te worden van de wijkaanpak. Een open gesprek, elkaar leren kennen en horen wat de ander belangrijk vindt, maakt het mogelijk om aanknopingspunten te vinden voor uitwisseling of samenwerking. Voer een breed gesprek waarin de inwoner en diens ervaringen centraal staan. Focus hierbij eerst op het opbouwen van de relatie, voordat je ingaat op het inhoudelijke thema. Vaak vinden teamleden het gemakkelijker om het brede gesprek te voeren, dan om direct over roken te beginnen.

Tip / In gesprek gaan met inwoners is vaak een kwestie van doen. De eerste keer is dit misschien spannend of onwennig, maar na een paar gesprekken wordt dit steeds gemakkelijker. Hetzelfde geldt voor het gesprek over roken. In veel wijken voelden teamleden in eerste instantie spanning voor gesprekken over dit thema. Maar al snel bleek dat de meeste mensen het geen probleem vinden om erover te praten. Dit maakte het makkelijker om vaker gesprekken te voeren.

Les / Als wijkbewoners mee willen doen aan de wijkaanpak, tast dan samen af welke mate en

vorm van participatie bij hen past. Sommige inwoners willen af en toe feedback geven, of helpen bij activiteiten. Een meer georganiseerde en regelmatigere betrokkenheid kan via een klankbordgroep. Lidmaatschap van het kernteam vraagt het meest van de inwoner. Welke samenwerkingsvorm passend is, is afhankelijk van interesse, vaardigheden en beschikbare tijd. De mate van betrokkenheid kan ook variëren door de tijd heen.

Vergoedingen

Tip / Vanuit het principe gelijkwaardig samenwerken, is het wenselijk om niet alleen professionals, maar ook inwoners te vergoeden voor hun inzet. Een passende vergoeding verschilt per inwoner. Voor een opgeleide ervaringsdeskundige of sleutelpersoon kan een ZZP-opdracht logisch zijn. Voor incidentele bijdragen ligt een cadeaubon of vrijwilligersvergoeding meer voor de hand. Houd hierbij rekening met regels rondom maximale vrijwilligersvergoedingen en giften voor bijstandsgerechtigden. Bespreek met de inwoner wat voor hen passend is. Het helpt om voorafgaand al duidelijkheid te hebben wat de verschillende mogelijkheden zijn.

Tip / Een alternatieve manier van belonen is het aanbieden van een cursus, training of opleiding.



Voorbeeld uit Boxmeer: bewoners helpen bewoners

In Boxmeer draait alles om bewoners zelf. Zij praten met elkaar over stoppen met roken, zonder oordeel en op hun eigen tempo. In het Luchtmoment, een laagdrempelig steunpunt in de wijk, kunnen mensen binnenlopen voor een praatje, advies of gewoon even lucht halen. De kracht zit in herkenning: bewoners die hun eigen ervaringen delen, geven anderen hoop.

Een mooi voorbeeld daarvan is het boek Een frisse start, met succesverhalen van negen inwoners die gestopt zijn. Hun verhalen laten zien dat het wél kan, ook als het even ingewikkeld is. Dat werkt motiverend.

[Bekijk de video van Boxmeer](#)

Algemene lessen

Les / Wijkbewoners die onderdeel willen vormen van het kernteam, zijn erg waardevol. Zij kunnen bijvoorbeeld altijd gevraagd en ongevraagd advies geven over de wijk, het onderwerp van de wijkaanpak (ervaringskennis) of over de cultuur van de doelgroep. De rest van het team moet de manier van overleggen en samenwerken inrichten op [een manier die past](#) bij de wijkbewoner.

Tip / Een klankbordgroep kan een goede manier zijn om inwoners met enige regelmaat te betrekken, zonder dat zij onderdeel zijn van een kernteam. Houd de klankbordgroep actief tussen de bijeenkomsten in en organiseer bijeenkomsten met enige regelmaat om mensen betrokken te houden. Het vraagt tijd en inspanning om dit goed te doen, op een manier die rekening houdt met de (stressvolle) situaties van inwoners.

Tip / De vorm van betrokkenheid die het beste past bij sommige inwoners, is incidenteel meedenken. Dat kan in de verkenningsfase, of in een latere fase van de aanpak om bijvoorbeeld doelen of oplossingen te toetsen. Een nadeel

hiervan is dat er geen hechte band wordt opgebouwd, waardoor de feedback vaak minder diepgaand is.

Les / Duurzame samenwerking met inwoners vraagt om goede ondersteuning vanuit het team. Zowel persoonlijk, relationeel als inhoudelijk gezien en in de manier van werken. Maak één teamlid aanspreekpunt voor de inwoners waarmee wordt samengewerkt. Zo is duidelijk bij wie inwoners terecht kunnen met vragen en zorgen. Dit teamlid houdt zicht op hoe het met de inwoners gaat, of de manier van werken nog goed aansluit en of ze zichzelf niet voorbijlopen. Kies bij voorkeur een teamlid dat gewend is om [cultuur-](#) en [stresssensitief](#) te werken.

Tip / Als de inwoner bepaalde essentiële kennis mist voor het project, zorg dan voor (bij)scholing op een passende manier. Denk aan taalniveau en beeldgebruik.

Aan de slag met het thema roken

Les / Veel mensen die roken voelen geen relevantie om aan het thema mee te werken, door onderliggende problemen of de heersende sociale norm. Als deze urgentie er niet is, is het lastiger om inwoners goed te betrekken.

Les / In samenwerking rondom het thema 'roken' helpt kennis over nicotineverslaving om het gesprek beter en makkelijker te voeren. Kennis over het mechanisme van verslaving en de factoren die het lastig maken om te stoppen, zorgen voor meer begrip en minder oordelen. Ook bij inwoners met ervaringskennis is dit van belang. Als het iemand zelf is gelukt om in één keer te stoppen, leeft die zich niet altijd in in de ervaring van inwoners die hier meer moeite mee hebben.

Les / Duurzaam samenwerken met inwoners met ervaringskennis rondom roken is soms moeilijk door [gezondheidsklachten](#) die zij door het roken hebben opgelopen. Het is erg pijnlijk om dit te zien, en maakt tegelijkertijd de urgentie van een wijkaanpak rondom het thema duidelijk.

Tip / Een manier om inwoners te belonen voor hun rol is een opleiding tot smr-coach. Dit is een waardevolle toevoeging voor de inwoner én voor de wijk, die zo het smr-aanbod vergroot. Een kanttekening: het is wel gebleken dat de ingangseisen voor de opleiding tot smr-coach vaak te hoog zijn voor geïnteresseerde inwoners.

Tip / Inwoners die zich in hun wijk actiever willen inzetten en uitspreken rondom 'roken', kunnen [Rookvrij Ambassadeur](#) worden. Ambassadeurs met kennis over nicotineverslaving, voeren motiverende gesprekken en zetten hun eigen verhaal in om anderen te inspireren en ondersteunen. Zij sluiten goed aan bij andere wijkbewoners en vervullen op die manier een unieke, waardevolle rol.



Hoofdstuk 4

Gelijkwaardig samenwerken

Gelijkwaardige samenwerking binnen het team is belangrijk om samen tot oplossingen te komen die aansluiten bij de behoeftes van inwoners. Dat betekent dat iedereen zich gehoord en serieus genomen voelt. Zo'n samenwerking ontstaat alleen vanuit wederzijds vertrouwen en respect. Er zijn verschillende stappen die teams kunnen zetten om dat vertrouwen op te bouwen, in de basis gaat het om opbouwen van relaties. Er bestaat geen vast stappenplan dat altijd leidt tot gelijkwaardig samenwerken, maar tips en lessen die kunnen helpen lees je hieronder.

Ellen Heijne
Jeugdcultuurwerker
Angelslo Academy

Eyup Yücesan
Projectleider
Angelslo Academy

Algemene lessen

Tip / Richt werkprocessen zo in dat ze bij alle teamleden passen. Als er teamleden zijn die moeite hebben met lezen en schrijven, stel je bijvoorbeeld notulen op in makkelijk taalgebruik en/of met afbeeldingen.

Tip / Een eerste stap in gelijkwaardig samenwerken is elkaar en elkaars uitgangspunten goed leren kennen. Verdiep je in persoonlijke motieven, interesses, talenten en de opdracht vanuit de eigen organisatie. Zorg in deze gesprekken voor een veilige sfeer, waar mensen echt naar elkaar luisteren en niet direct reageren. Zo ontstaat verbinding én inzicht in waar invalshoeken of inzet verschillen. Belangrijk is een gedeelde relevantie: iedereen moet zich betrokken voelen bij het thema of de aanpak. Die gezamenlijke motivatie geeft energie en eigenaarschap. Wanneer de samenwerking stroever verloopt, helpt het om hierop terug te grijpen.

Tip / Verdeel taken en rollen zo, dat iedereen kan doen waar die energie van krijgt. Zijn er taken waar niemand enthousiast van wordt, maar die toch moeten gebeuren? Zoek een manier om ze eerlijk te verdelen. Het is belangrijk dat iedereen van elkaar weet wat ieders taken en rollen zijn, zodat het mogelijk is om elkaar aan te spreken op taken die wel of niet zijn uitgevoerd.

Tip / Gelijkwaardig samenwerken is makkelijker als alle teamleden een vergelijkbare hoeveelheid uren besteden aan de wijkaanpak. Als het zwaar-tepunt qua uren bij één of twee personen ligt, kunnen andere teamleden minder eigenaarschap voelen en een afwachtende houding aannemen. Dat kan dan de belasting op de teamleden met meer uren vergroten. Deze situatie is te vermijden door goed met elkaar in gesprek te blijven over een passende taakverdeling.

Tip / Hoewel het soms tegenstrijdig voelt, is een regisseur die de regie bewaart essentieel voor gelijkwaardige samenwerking. Gelijkwaardige samenwerking ontstaat niet vanzelf. Er is sturing nodig om keuzes te maken en het proces zo in te richten, dat iedereen goed tot zijn recht komt. Ook in het maken van proces- en inspanningsafspraken met teamleden en organisaties is het belangrijk om proactief leiding te nemen. Ook later is het belangrijk dat het duidelijk is wie het overzicht behoudt op randvoorwaardelijke zaken zoals plannings en financiële administratie. Een goede regisseur (zie hoofdstuk 1) heeft zowel ‘zachte capaciteiten’ zoals sensitiviteit, als leidinggevende en coördinerende vaardigheden.

Les / Waar langdurig wordt samengewerkt, is het altijd de moeite waard om tijd en energie te inves-



v.l.n.r.: Sandra van Rijsbergen,
Beatrijs Janssen, Kelly de Rooij,
Jeroen de Klerk

teren in het bouwen aan ‘teamspirit’ of ‘team-cohesie’. Dat kan gestructureerd (bijvoorbeeld motivatie en ervaringen uitwisselen of samen iets leren) of ongestructureerd. Door in ieder overleg tijd te nemen voor informele uitwisseling en af en toe samen te eten of door iets leuks te ondernemen, waar iedereen gratis aan mee kan doen.

Tip / Regelmatig fysiek samenkomen is een voorwaarde voor goede samenwerking. Neem hier de tijd voor, het liefst wekelijks of tweewekelijks. Dan kunnen acties snel worden opgevolgd en ontstaat er sneller een teamgevoel. Is het niet voor

iedereen mogelijk om hier tijd voor vrij te maken? Maak dan onderscheid tussen een kernteam (dat regelmatig samenkomt) en een bredere schil die periodiek meedenkt.

Tip / Gemeenschappelijke kennis en inzichten zorgen ervoor dat iedereen kan meedenken over passende oplossingen, en helpen bij het spreken van gemeenschappelijke taal. Volg samen een voor iedereen begrijpelijke cursus of training over een nieuw onderwerp of laat één van de teamleden de anderen meenemen in zijn expertise.



Voorbeeld uit Breda: één team met bewoners

In Breda vormt een team van vier professionals en vier bewoners de drijvende kracht. Ze zoeken echt contact met de inwoners en luisteren naar wat ze nodig hebben. Bart, ex-roker, laat zien dat stoppen lukt en helpt anderen op weg.

[Bekijk de video van Breda](#)

Tip / Een belangrijk onderdeel van gelijkwaardig samenwerken is gezamenlijk doelen stellen waar iedereen achter staat. De behoefte van wijkbewoners staat centraal in een wijkaanpak. Op basis van deze behoeftes kan het team verschillende doelen formuleren. Door de doelen samen op te stellen, voelen teamleden meer eigenaarschap in de wijkaanpak. Dit versterkt de motivatie om samen aan de slag te gaan en elkaar aan afspraken te houden. Ook maakt dit het makkelijker om regelmatig de koers te evalueren (wat werkt, hoeveel is bereikt?) en bij te stellen.

Tip / Vrijwel iedere samenwerking heeft zijn uitdagingen. Teamleden kunnen uitvallen, van baan wisselen of de motivatie voor het project verliezen. Soms ontstaan er spanningen of conflicten in het team. Het kan uitdagend zijn voor een regisseur om dit op te lossen. Het inschakelen van een externe mediator kan helpen om samen met het team aan de slag te gaan met de teamdynamiek, of om gezamenlijke doelen te herijken.



Aan de slag met het thema roken

Les / Nieuwe dingen kosten tijd. In de wijkaanpak Rookvrij Leven voor Iedereen worden teams gestimuleerd om in een divers team (1) samen met inwoners (2) te werken aan het thema 'roken' (3). In wijken waar deze drie elementen relatief nieuw zijn, kost het meer tijd om een gelijkwaardige samenwerking rond dit thema vorm te geven, dan in wijken waar een aantal elementen al onderdeel zijn van een manier van werken.

Hoofdstuk 5

Samen leren en doen in de wijk

Oplossingen bedenken die echt werken? Dat doe je samen. In de wijk, met mensen die de wijk kennen. En met professionals die hun kennis en ervaring meebrengen. Door samen te leren en te doen, vergroot je de kans op verandering die blijft. Ieder teamlid, inwoner of professional kijkt met een eigen blik. Daardoor ontdek je sneller wat nodig is, los je beter de juiste problemen op en ontwikkel je creatievere oplossingen. En wie samen iets bedenkt, voelt zich er ook verantwoordelijk voor. Dat zorgt voor energie, motivatie en draagvlak. Hoe breng je al die perspectieven bij elkaar en leer je samen in de praktijk? In dit hoofdstuk lees je hoe dat eruitziet in de wijk.



Linda Hamers
Apothekersassistente en
stoppen-met-roken coach

Algemene lessen

Met een divers team van professionals en inwoners werken aan oplossingen, en leren wat werkt, heeft verschillende voordelen:

- Door in elk stadium van het traject alle perspectieven te bekijken – ervaringskennis, kennis uit de praktijk en wetenschappelijke kennis – sluiten oplossingen beter aan bij de mensen die je wilt bereiken en los je eerder de juiste problemen op.
- Vaak zijn de oplossingen creatiever, omdat verschillende invalshoeken worden gecombineerd. Er is simpelweg méér denkkraft aanwezig. Ook kunnen mensen met minder voorkennis gemakkelijker ‘buiten de lijntjes kleuren’.
- Professionals en inwoners die betrokken zijn bij het ontwikkelen van oplossingen, zijn vaak gemotiveerder om die oplossingen naar anderen in de wijk te brengen.
- Samen iets ontwikkelen, zorgt voor meer draagvlak en eigenaarschap in het team en in de wijk.

Noot / De ontwikkelde oplossingen kunnen gericht zijn op professionals of inwoners. Waar we het hebben over ‘inwoners’ kun je ook lezen: ‘de professional die bereikt moet worden met de oplossing’.



Twán Nieuwenstein
Ervaringsdeskundige en bewoner
van de wijk Boxmeer Noord

Les / In de Wijkaanpak Rookvrij Leven voor Iedereen is ‘samen iets maken’ geïntroduceerd onder de noemer ‘co-creatie’. Daaronder wordt verstaan: samen iets maken met de verschillende belanghebbenden, met een creatieve aanpak, en met gedeelde invloed en beslismomenten. Er zijn verschillende methodieken om deze manier van werken vorm te geven. De precieze methodiek is minder bepalend voor het succes van de wijkaanpak, dan de onderliggende houding en kwaliteit van samenwerking tussen de teamleden. De methodiek moet vooral aansluiten bij de mensen die ermee werken. Is dat niet het geval? Dan kan vasthouden aan een specifieke methode juist vertragend of verwarrend werken.

Tip / Een model dat structuur biedt om van het proces samen iets maken, is de ‘dubbele diamant van design’. [Dit model](#) beschrijft het volgende proces;

- Van ontdekken wat er speelt in de wijk,
- naar vaststellen wat het probleem is,
- naar het bedenken van veel verschillende oplossingen,
- en uiteindelijk het uitwerken, ‘opleveren’ en verbeteren van gekozen oplossingen.

We zien dat het volgen van dit proces gemakkelijker is als de regisseur – of een ander teamlid – deze manier van werken goed in de vingers heeft en overtuigd is van de waarde ervan. Ook een

extern social design bureau kan dit proces begeleiden. Let er hierbij op dat diegene inclusieve werkvormen en taal gebruikt.

Les / Soms is het lastig om tijd te nemen om breed naar het probleem en mogelijke oplossingen te kijken, en de inwoner centraal te zetten. Toch zien we dat het volledig loslaten van deze manier van werken vaak leidt tot oplossingen die de plank misslaan. Het is dus erg belangrijk een manier te vinden die bij de team past én ruimte laat voor deze aanpak.

Les / Gelijkwaardig samenwerken en leren heeft de grootste kans van slagen wanneer teamleden overtuigd zijn van het belang om inwoners centraal te stellen, en intrinsiek gemotiveerd zijn om te leren hoe zij dit goed kunnen doen.

Les / In gelijkwaardigheid samen leren en tot een oplossing komen, betekent dat alle perspectieven gehoord worden. Dat begint met open en oprecht luisteren naar elkaar. Teamleden moeten hun eigen aannames bevragen. Veel mensen moeten dit oefenen en het kan ongemakkelijk voelen voor professionals en voor inwoners. Goede procesbegeleiding maakt hier het verschil.

Aan de slag met het thema roken

Het doel van de wijkaanpak Rookvrij Leven voor Iedereen is werken aan drie resultaatgebieden:

1. Het gesprek over roken versterken
2. Meer mensen toeleiden naar smr-hulp
3. Meer inzicht krijgen in wat goede smr-hulp inhoudt

Op deze resultaatgebieden zijn vanuit verkenningen in de wijk verschillende oplossingen ontwikkeld en lessen geleerd. Hieronder geven we een beeld van mogelijke resultaten van samen iets maken en leren.

Les / Teamleden met wetenschappelijke kennis brengen inzichten in die breed vanuit wetenschappelijk onderzoek ondersteund worden. Soms voelen die inzichten niet logisch, vanuit de eigen ervaring van inwoners. Sommige teams willen bijvoorbeeld graag voorlichting geven aan jonge kinderen, terwijl uit onderzoek blijkt dat dit averechts effect kan hebben. In gelijkwaardige samenwerking verbind je deze wetenschappelijke inzichten zo goed mogelijk met de eigen ervaringen van inwoners. Met heldere uitleg, erkenning van de wens om iets te doen met de jonge doelgroep, ga je samen op zoek naar een manier die aansluit bij de wetenschappelijke kennis, ervaringskennis en praktijkkennis.

Tip / Door samen doelen vast te stellen kun je monitoren en evalueren of het lukt om die doelen te behalen. En bijsturen waar nodig. Dat kan laagdrempelig door hier regelmatig op te reflecteren. Of uitgebreider, door een onderzoeker te betrekken uit één van de betrokken organisaties, een lokale kennisinstelling of een extern bureau. Participatief actieonderzoek lijkt met name geschikt voor het evalueren binnen een wijkaanpak.



Bob Vermeeren - de Groot
Praktijkeigenaar en fysiotherapeut
en rookvrij ambassadeur

Oordeelvrij in gesprek over roken

Hoe je ook een gesprek start over roken of stoppen met roken, in alle wijken is er één duidelijke succesfactor: een oordeelvrij gesprek. Er bestaan allerlei oordelen over roken. Bij professionals, maar ook over eigen rookgedrag. Oordeelvrij in gesprek gaan over roken betekent niet dat je geen oordeel hebt, maar dat je je oordelen herkent en kunt parkeren. Vervolgens ga je in gesprek aan de hand van open vragen, zoals 'wat betekent roken voor jou?' Deze vaardigheid vraagt oefening en tijd. Hoe meer gesprekken je voert, hoe meer je begrijpt en des te beter je wordt in je oordeel loslaten.

Voorbeelden uit de praktijk

1 Gespreksmiddelen om het gesprek over roken te starten

In veel wijken zien teams dat ze het gesprek over roken gemakkelijker voeren met fysieke of online ‘gespreksmiddelen’. Deze middelen trekken de aandacht van inwoners en maken het makkelijker om het gesprek over roken te starten:



De praatpeuk

[De praatpeuk, chatminaret en vraagvape](#): enorme knuffels die de aandacht trekken op straat.



Informatiepakje

Het ziet eruit als een pakje sigaretten, maar zit vol met informatie over stoppen met roken.



Kletspot

Kletspot met vragen over roken en vaperen om te gebruiken tijdens gesprekken.

- De bokspeuk: een boksbal in de vorm van een peuk, waar inwoners hun frustratie op kunnen loslaten
- [Boekjes](#) met ervaringsverhalen van stoppers
- Een liedje over ‘Rookvrij Leven voor Iedereen’, geproduceerd bij een [jongerencentrum](#), waar ook dansjes op worden gedaan
- [Gesprekskaarten over stress, roken en vaperen](#).
- [Ansichtkaarten](#) met cartoons met prikkelende quotes over roken
- Een ‘[babbelschijf](#)’: een ronddraaiend rad met verschillende onderwerpen om over in gesprek te gaan. Geïnspireerd op motiverende gespreksvoering
- ‘Vindplaatsen’: panelen met informatie over (stoppen met) roken, op verschillende locaties in de wijk
- [Korte filmpjes op social media](#) om jongeren te bereiken
- Potten vol met geraapte peuken, waarbij inwoners konden raden hoeveel erin zaten
- Kwartetspel
- Veel verschillende flyers, visitekaartjes, hesjes en jasjes waarmee de teams herkenbaar waren in de wijk





Voorbeeld uit Harderwijk: lucht in een lastig onderwerp

In Stadsdennen praten professionals en leden van de Turkse moskee samen over roken. Met de praatpeuk en de chatminaret wordt het gesprek luchtiger en ontstaat een opening in een gesprek over stoppen met roken.

[Bekijk de video van Harderwijk](#)

2 Informatie door vertrouwde boodschapper

- Als informatie komt van een vertrouwde boodschapper, en wordt [aangeboden in taal en beelden die passen bij bewoners](#), sluit het beter aan. Voorbeelden uit de wijkaanpak rookvrij: Gesprekken over roken op plekken waar inwoners al samenkomen, zoals mannen- en vrouwen-groepen in de moskee, of kook- en beweeggroepen in het buurthuis.
- In andere wijken gingen specifieke groepen inwoners met elkaar én professionals in gesprek om samen meer te leren over verschillende vormen van nicotineverslaving.
- Met jongeren het gesprek aangaan over vaperen op scholen of via online video's.
- Een bingo waarbij informatie over roken met 'petje op/petje af' wordt gedeeld. De preventiewerker van de ervaringsdeskundige leerde om geen powerpoint te gebruiken, maar echt in gesprek te gaan met de zaal.
- Sociaal werkers zijn in veel wijken een vertrouwde boodschapper. In wijken waar zij zich nog niet prettig voelden bij het gesprek over roken werden trainingen en gesprekken georganiseerd om hen te motiveren deze rol te pakken.

3 Oplossingen om inwoners beter te begeleiden naar smr-hulp

Activiteiten om de toeleiding naar smr-hulp te versterken, richten zich op inwoners en op professionals. Voorbeelden van oplossingen zijn:

- Training van professionals in de wijk om inwoners warm te verwijzen naar smr-hulp. Denk aan schuldhulpverleners, medewerkers Werk & Inkomen, apothekers, diëtisten, fysiotherapeuten, tandartsen, AZC medewerkers, etc.
- Hulpmiddelen ontwikkelen voor verwijzing, zoals flyers of folders met overzicht van verschillende hulpaanbieders, of een 'scheurblok' met informatie over [Very Brief Advice +](#).
- Informatiebijeenkomsten voor inwoners over stoppen-met-roken-groepstrainingen.
- Ontwikkelen van begrijpelijke en aantrekkelijke flyers en folders.
- Informatie op schermen bij huisartsen of apothekers.
- In verschillende wijken zijn steun- of inloopgroepen opgezet, waar mensen die willen stoppen met roken of al gestopt zijn met elkaar in contact komen en elkaar zo ondersteunen bij een rookvrij leven. Vaak worden [deze groepen](#) ook geleid door ervaringsdeskundigen.

4 Wat werkt (en wat niet) in de smr-zorg in de wijk

In de deelnemende wijken is veel geleerd over wat(niet) helpt in de smr-zorg. Sommige lessen zijn direct opgepakt:

- In sommige wijken is er simpelweg geen, of te weinig aanbod van smr-zorg. Daar zijn extra smr-coaches opgeleid.
- In andere wijken is gekeken naar differentiatie, zoals een coach die gespecialiseerd is in het ondersteunen van mensen met een licht verstandelijke beperking of zwangere vrouwen.
- In sommige wijken sluit het bestaande aanbod niet goed aan bij inwoners met een stopwens. Bijvoorbeeld door taalbarrières. Daar is geprobeerd extra meertalige coaches op te leiden, om het aanbod aan te vullen. Dat is niet altijd gelukt, mede door de toelatingseisen van de opleiding tot smr-coach. Waar het wel lukt, is een grote verscheidenheid aan talen: Turks, Arabisch, maar ook Fries.
- Laagdrempelig aanbod van smr-hulp maakt het aanbod beter toegankelijk. Denk aan een lokale coach op een bekende plek, met flexibele tijden en vaste gezichten. Een sociale kaart en drukwerk met foto's van smr-coaches helpt ook om het aanbod letterlijk een gezicht te geven.

5 Brede lessen voor de toekomst van rookvrije zorg

Naast de lessen op wijkniveau zijn er ook inzichten opgedaan die breder spelen, over de aanpak van rookvrije zorg in het algemeen:

- Veel bestaande smr-coaches hebben behoefte aan bijscholing over persoonsgericht, cultuur- en stresssensitief werken. Op dit moment wordt dat nog onvoldoende behandeld in de opleiding tot smr-coach, terwijl het wel wordt benoemd in de [basiscompetenties](#) van smr-coaches.
- Passende smr-zorg maakt gebruik van een «brede blik» en verbindt roken aan andere zaken als stress, meer bewegen, zingeving en schaamte.
- Er is vaak behoefte aan langdurigere ondersteuning dan vaak werd vergoed. Daar komt in 2026 gelukkig verbetering in.



Voorbeeld uit Emmen: rolmodellen maken het verschil

Bij de Angelslo Academy staan rolmodellen naast jongeren. Ze spreken de taal, kennen de wijk en laten zien dat stoppen wél kan. Jongeren haken aan via dans, sport en de muziekstudio. Dat geeft perspectief en minder tijd op straat met een vape of sigaret.

[Bekijk de video uit Emmen](#)

Hoofdstuk 6

Tips voor gemeenten en opdrachtgevers

In deze handreiking gaan we met name in op tips en lessen voor teams die in de wijk aan de slag gaan of zijn. De 38 wijken van de wijkaanpak zijn in het proces van de wijkaanpak ondersteund door GGD GHOR Nederland en Pharos. Vanuit deze ervaring geven we graag een aantal tips mee aan organisaties (zoals gemeenten) die opdracht willen geven tot een wijkaanpak.

HOGE VUCHT

Algemene tips voor gemeenten en opdrachtgevers

Uitwisseling regisseurs

Faciliteer uitwisseling tussen verschillende regisseurs die met vergelijkbare projecten bezig zijn. Een wijkaanpak vraagt veel van een regisseur en het regisseurschap kan eenzaam voelen. Uitwisselen en sparren met anderen in vergelijkbare posities kan erg behulpzaam zijn.

Focus op doel

Reik een methodiek aan, maar benadruk vooral wat je ermee wilt bereiken. In deze wijkaanpak is gelijkwaardig samenwerken met diverse professionals en inwoners een belangrijk uitgangspunt. Het procesmodel van de 'dubbele diamant' werd aangereikt om structuur te geven aan het proces van samen iets maken. Daarbij kregen verschillende teams verschillende methodieken om dit verder in te vullen. Door scherp te blijven op de uitgangspunten, in plaats van op de specifieke methodieken, was het makkelijker voor teams om hier een eigen richting aan te geven.

Flexibel stappenplan

Een stappenplan kan houvast bieden bij het inrichten van het proces van een wijkaanpak. Het helpt om inzicht te krijgen in waar het team staat en wat er nog te doen is. Zorg dat dergelijke documenten en ondersteunende informatie gemakkelijk beschikbaar zijn voor regisseurs. Tegelijk vraagt dit om ruimte voor flexibiliteit: een stappenplan is een hulpmiddel, geen vast pad. Het is belangrijk dat opdrachtgevers het proces kunnen bijstellen en meebewegen met energie en initiatief in de wijk. Zo blijft het stappenplan ondersteunend aan de praktijk, en werkt het niet beperkend.

Externe begeleiding

In het proces van teamvorming kan het helpen om een externe procesbegeleider of bemiddelaar in te zetten. Als opdrachtgever kun je dit laagdrempelig beschikbaar maken voor teams. Ook andere ondersteuning bij het teamvormingsproces kan waardevol zijn. Denk daarbij aan gezamenlijk gesprekken op managementniveau, om te bepalen welke inzet van partnerorganisaties passend is.

Gemeente als voorbeeld

Laat als gemeente zien dat je het thema belangrijk vindt. Werk bijvoorbeeld mee aan een expositie in het gemeentehuis of laat zien dat ook het gemeentehuis rookvrij wordt gemaakt. Dat versterkt het gevoel van het team dat zij bijdragen aan een gedragen opdracht vanuit de gemeente.

Blijvende impact

Sta bij de opstart van een wijkaanpak stil bij de mogelijkheid om de ontwikkelde oplossingen te borgen in beleid en begroting. In een projectmatige wijkaanpak met een beperkte looptijd kun je zaadjes planten. Maar echt verschil maak je pas als de oplossingen langdurig beschikbaar blijven in de wijk. Kijk daarvoor ook breed: welke verschillende beleidsterreinen zijn verbonden met het thema?

Structurele verankering

Veranker de deelname aan de wijkaanpak of aandacht voor het thema, door waar mogelijk afspraken met en opdrachten aan partners aan te passen. Voorbeeld: spreek expliciet met sociaalwerkorganisaties af dat zij een rol nemen in het bereiken van een rookvrije generatie.



Giulietta Nalbandyan
Adviseur gezondheidsbevordering
bij GGD Hart voor Brabant

Aan de slag met het thema roken

De wijkteams die tijdens het schrijven van deze handreiking bezig zijn met wijkaanpakken op het gebied van roken, zijn inmiddels in de fase van borging aanbeland. Iedere wijk heeft specifieke wensen en behoeften aan ondersteuning vanuit beleid, zowel tijdens de wijkaanpak als in de borging. In het algemeen gelden voor ‘roken’ de volgende tips:

Misvattingen over roken

Roken kent veel misvattingen, vaak gevoed door de tabaksindustrie. De invloed van bedrijven en de tabakslobby speelt een grote rol en vergroot de gezondheidsverschillen. Zorg dat je weet welke misvattingen er zijn, zodat je deze kan ontkrachten. En draag als gemeente uit dat je samen met iedereen wil nadenken over hoe we de rookvrije generatie kunnen realiseren.

Zorg voor training en scholing

Op een oordeelvrije wijze aan de slag met een wijkaanpak rondom ‘roken’, kan alleen als alle betrokkenen kennis en vaardigheden hebben in oordeelvrij, cultuur- en stresssensitief werken, en misvattingen over roken kunnen ontkrachten. [Scholing en training](#) kunnen helpen deze basis te versterken.

Aangepaste opdrachten

Bepaal samen met wijkaanpak-teams welke opdrachten aan (partner) organisaties aangepast kunnen worden, om hun werkzaamheden rondom het thema te starten of voort te zetten. Bijvoorbeeld: neem in de opdracht voor preventiewerk van verslavingszorginstellingen op dat zij ook andere professionals trainen in het gesprek over (stoppen met) roken. In de bijlage

Aan de slag met roken in de gemeente lees je meer over het aanpassen van de opdrachten.

Verbinding van partijen

Faciliteer regelmatige ontmoeting en uitwisseling tussen verschillende partijen die samen impact maken op het thema, zoals GGD, preventiewerk (van verslavingszorginstellingen), sociaalwerkorganisaties en eerstelijnszorg. Bekijk samen hoe jullie de basis kunnen leggen over sterken voor een wijkaanpak rondom roken.

Rookvrije Generatie

Sluit je aan bij de [Rookvrije Generatie](#) en volg de stappen voor gemeenten: agendering en draagvlak, beleidsformulering rondom rookvrije omgeving, rookvrij opgroeien en rookvrij werken en leven, beleidsuitvoering en evaluatie.

Ook als het niet lukt om in jouw gemeente een wijkaanpak op te zetten rondom het thema ‘roken’, kan je inzetten op een toegankelijke en inclusieve stoppen-met-roken-zorg- en preventiestructuur voor iedereen in jouw gemeente. In de bijlage staan hiervoor handvatten beschreven. Ook over opdrachtgeverschap en andere routes om werken aan een rookvrij leven te stimuleren.

Tot slot

Gezondheidsverschillen verkleinen is alleen mogelijk met oplossingen die [aansluiten](#) bij inwoners en hun leefomgeving. Integrale samenwerking en de inwoner centraal stellen maakt een verschil op thema's waar dat soms op het eerste gezicht lastig lijkt.

Wat zijn, buiten het starten van een wijkaanpak, de eerste stappen die een gemeente kan zetten om gezondheidsverschillen door roken te verkleinen?

1. Verzorg trainingen en intervisie over oordeelvrij in gesprek gaan over roken voor alle professionals die in contact staan met inwoners.
2. Neem het voeren van deze gesprekken op in verschillende beleidsdomeinen en voorwaarden voor subsidiebeschikkingen en aanbestedingen.
3. Zorg voor laagdrempelig en divers aanbod van smr-zorg in de gemeente; stimuleer het opleiden van extra smr-coaches als er nog niet voldoende passend aanbod is.

**Lees meer in de bijlage:
Aan de slag met roken in de gemeente.**

Contactgegevens

Meer horen over de Wijkaanpak Rookvrij Leven voor Iedereen? Neem contact op met:

Pharos

Marieke Helmus
m.helmus@pharos.nl
rookvrij@pharos.nl
06-45097014

GGD GHOR Nederland

Roos van Dalen
rvandalen@ggdghor.nl
rookvrijlevenvoorieen@ggdghor.nl
06-81749708

Eyup Yücesan
Projectleider
Angelslo Academy

Versie: december 2025

Gemeenten kunnen op verschillende manieren bijdragen aan rookpreventie en inwoners ondersteunen bij stoppen-met-roken:

1. Opdrachtgeverschap richting uitvoerders

In opdrachten, contracten, subsidievoorwaarden en aanbestedingen kan de gemeente vastleggen dat organisaties in zorg, welzijn, onderwijs, leefstijl en handhaving structureel en oordeelvrij met inwoners in gesprek gaan over roken en – waar passend – warm doorverwijzen naar lokale stoppen-met-roken-hulp. Ook kan rookvrij beleid tijdens huisbezoeken worden gestimuleerd. Door dit op te nemen in subsidievoorwaarden en contracten, wordt het bespreekbaar maken van roken onderdeel van reguliere werkzaamheden van uitvoerende partijen.

Daarnaast kan de gemeente de expertise van de GGD inzetten door deze in de gemeentelijke opdracht een rol te geven bij het coördineren, verbinden en adviseren over het thema roken. De GGD kan partners samenbrengen, goede voorbeelden breder delen en een regionale sociale kaart van het stoppen-met-roken-aanbod beheren. Ook kan de GGD datagericht inzicht bieden in wijken en doelgroepen waar roken extra aandacht vraagt.

Ook kan de gemeente samenwerking met sleutelpersonen, ervaringsdeskundigen en klankbordgroepen stimuleren door goede randvoorwaarden te bieden, zoals tijd, middelen en een passende vergoeding. Scholing, middelen en duidelijke samenwerkingsafspraken helpen uitvoerders om deze gesprekken goed te voeren en aan te sluiten bij de leefwereld van inwoners.

2. Ondersteuning en scholing van professionals

De gemeente kan professionals faciliteren door scholing, intervisie en casuïstiekbesprekingen mogelijk te maken. Denk aan scholing in oordeelvrij praten over roken, stress- en cultuursensitief werken, en warm doorverwijzen naar lokale hulp. Een lokale preventiewerker of smr-coach met trainingservaring kan intervisie geven, vaardigheden van professionals versterken en zorgen dat zij beter aansluiten bij de leefwereld van inwoners. Ook kunnen lokale (GLI)coaches of sleutelpersonen worden ondersteund in het volgen van erkende coachopleidingen.

3. Stimuleren van extra, lokaal SMR aanbod

De gemeente kan het lokale stoppen-met-roken-aanbod versterken door partners concreet te ondersteunen en aan te moedigen:

- Een deel van de scholing van lokale smr-coaches en sleutelpersonen (zoals GLI-coaches of meertalige wijkbewoners) (mede) te financieren.
- Partners stimuleren om een laagdrempelig en persoonsgericht aanbod te ontwikkelen, bijvoorbeeld met inloop- of groepsvormen, begrijpelijke materialen en visuele hulpmiddelen.
- Aandacht vragen voor onderliggende factoren zoals stress, financiële zorgen en eenzaamheid, zodat het aanbod beter aansluit bij de behoeften van inwoners.

4. Faciliteren van ontmoetingsplekken

Gemeenten kunnen fysieke plekken in de wijk beschikbaar stellen waar inwoners laagdrempelig rookstopgesprekken of groepsbijeenkomsten kunnen volgen. Dit verlaagt de drempel voor inwoners en ondersteunt professionals in het uitvoeren van hun opdrachten.

5. Beleid en communicatie

De gemeente kan een belangrijke stap zetten door roken actief en expliciet op te nemen in relevante beleidsnota's, zoals gezondheidsbeleid, armoedeaanpak, jeugd-, sport- en preventieakkoorden. Positioneer roken daarbij niet als leefstijlkeuze, maar als verslavingsproblematiek, mede veroorzaakt en beïnvloed door stress, schulden, en gezondheidsachterstanden. Dit geeft richting aan uitvoerders, voorkomt willekeur en versterkt samenhang tussen domeinen.

Gebruik in alle communicatie oordeelvrij en respectvol taalgebruik, en benoem de onderliggende factoren die stoppen moeilijk maken.

6. Netwerk, samenwerking en aanjagen van het thema in de wijk

De gemeente kan middelen of uren beschikbaar stellen voor een wijkcoördinator of professional die het thema roken in de wijk actief aanjaagt. Deze persoon kan:

- De samenwerking tussen zorg, welzijn en andere lokale partners versterken;
- Het lokale netwerk rondom stoppen-met-roken onderhouden;
- De behoeften en ervaringen van inwoners verkennen om het aanbod beter af te stemmen;
- Bijdragen aan zichtbaarheid van het thema en kennisdeling tussen betrokken partijen.