

BUURTBAANBUREAU

methode voor arbeidstoeleiding en baancreatie
deel 1 - visieboek

wat is jouw droombaan?



BUURTBAANBUREAU

Methode voor arbeidstoeleiding en baancreatie
deel 1 - visieboek

*"Wij willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om
een bijdrage te leveren aan people, planet en prosperity.
Daarom verbinden wij mensen met waardevol werk
in hun eigen leefomgeving."*



Colofon

Auteurs

Visieboek, Netwerkboek, Businessboek, Toolbox: Transitie-reizen, Patricia van der Haak

Responsieve evaluatie BuurtBaanBureau, Evaluatie Toolkit, Wetenschappelijk praktijkkader: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Erik Jansen, Lineke van Hal, Koen Dortmans

Foto omslag

Pixabay, vrij gebruik

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij een Europese ESF-SITS subsidie.

BuurtBaanBureau, september 2021

www.buurtbaanbureau.nl

Eindversie, september 2021



Ontwikkelaars en partners

De methodiek voor het BuurtBaanBureau is ontwikkeld in de periode januari 2018 - november 2021.

Ontwikkelaars

Sociale Onderneming: BuurtBaanBureau Spijkerkwartier Arnhem: Roel Hilderink

De Blauwe (Wijk)Economie / Wijkbedrijf DAZO: Patrick Hoogenbosch

Concept en methodiek: Transitiehuizen, Patricia van der Haak

Training: Team3.0: Maarten Laros, Ronald Verhaaf, trainers en coaches

Praktijkwetenschappelijk kader en evaluatie: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen: Erik Jansen, Lineke van Hal, Koen Dortmans

Partners / co-financiers

Gemeente Arnhem: Roland Kluskens

UWV: Theo van Vuuren

Projectleiding

Patrick Hoogenbosch

Projectadministratie

Eke van den Berg

Studenten Accountancy HAN: Miara Berkhout, Inge Janssen, Tess Neeleman, Bento Westra



Gebruiksrecht en intellectueel eigendom

De methodiek van het BuurtBaanBureau is ontwikkeld met publiek geld: een Europese ESF-SITS subsidie en cofinanciering van de gemeente Arnhem, vanuit het idee om een methodiek voor arbeidstoeleiding en baancreatie te ontwikkelen die van en voor de samenleving is.

Deze methodiek kan dan ook door iedereen gedownload en gebruikt worden. Noch de ontwikkelaars, noch de beheerorganisatie, noch de financiers zijn eigenaar. Mensen, bedrijven of organisaties die over de methodiek beschikken, zijn eveneens geen eigenaar van het materiaal. Er ontstaat wel lokaal eigenaarschap als gevolg van het gebruik van de methodiek in de praktijk: zo zijn de inwoners van het Spijkerkwartier in Arnhem eigenaar van het BuurtBaanBureau aldaar.

Sommige tools in de toolbox zijn reeds bestaande tools die door de ontwikkelaars zijn toegevoegd aan de methodiek. Bijvoorbeeld de Training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan" of het Social Business Canvas. Op deze tools rust intellectueel eigendom van de makers. Ook deze tools zijn vrij te downloaden en kunnen gebruikt worden, mits de gebruiker de bedoeling heeft ermee een BuurtBaanBureau te ontwikkelen en zorgdraagt voor bronvermelding.

Alles uit deze uitgave mag dus worden gebruikt, gekopieerd en/of verder worden verspreid, mits voorzien van bronvermelding en mits de gebruiker vertrekt vanuit een goede intentie, in lijn met de bedoeling van deze methodiek: vanuit een integraal-holistische visie en vanuit zelforganisatie inwoners de mogelijkheid te geven om waardevol werk te kunnen doen in hun eigen leefomgeving.

De beheerorganisatie BuurtBaanBureau zorgt - vanuit een dienstbare rol - voor de coördinatie van implementatie en doorontwikkeling van de methodiek en voor ondersteuning bij het gebruik van de tools uit de toolbox. Wanneer een BuurtBaanBureau de beheerorganisatie vraagt om het concept en/of één of meer tools te leveren en te implementeren, worden er kosten voor begeleiding en implementatie in rekening gebracht.

Voor het gebruik van de naam "BuurtBaanBureau" gelden kwaliteitscriteria.

Heb je vragen over het gebruik of intellectueel eigendom van deze methodiek c.q. deze uitgave? Neem dan contact op met Patricia van der Haak (06-46.86.59.17).

Voorwoord van de ontwikkelgroep

Begin 2018 raakten wij in het Spijkerkwartier in Arnhem met elkaar in gesprek. Het wijkbedrijf DAZO in het Spijkerkwartier in Arnhem had capaciteit nodig: er is in de wijk veel werk te doen om de lokale economie en de leefomgeving circulair en duurzaam te maken. Patrick Hoogenbosch, wijkondernemer en innovator, had zoveel ideeën en projecten, dat hij letterlijk handen tekort kwam. Aan de andere kant constateerden we dat er in de wijk best veel mensen zonder werk zaten. Soms al jarenlang. Vanuit deze mismatch tussen vraag en aanbod ontstond onze droom, een droom die we samen wilden realiseren: kunnen we een groep mensen die al jarenlang op de bank zit, een inspirerende training geven waarin zij hun talent ontdekken? Kunnen zij met dat talent en vanuit intrinsieke motivatie hun eigen droombaan realiseren, liefst in hun eigen wijk? Kunnen we deze mensen na de training in hun eigen omgeving en met hulp van de gemeenschap verder vooruit helpen met stages, professionele coaching, peer to peer coaching, netwerk, tools etc. zodat zij hun droombaan ook echt kunnen waarmaken? Kunnen we in de *slipstream* ook andere inwoners, lokale bedrijven en maatschappelijke organisaties betrekken en verbinden? Zouden wij deze droom kunnen waarmaken?



De bijdrage van het BuurtBaanBureau. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

Dr. Erik Jansen, **talent onderzoeken**, Associate Lector Capabilities in Zorg en Welzijn aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, is expert op het gebied van een brede welzijnsbenadering: de *capability approach*. Deze benadering gaat uit van vrijheid en diversiteit als menselijke kernwaarden en verschaft een theoretische bril om in de omgeving behulpzame en belemmerende factoren voor een waardevol leven te kunnen duiden. Denk hierbij aan persoonlijke kenmerken, aspecten van de leefomgeving en systemen en structuren, zoals regels en procedures. Samen met dr. **Koen Dortmans** (Onderzoeker Interfacultair Kenniscentrum Publieke Zaak) en dr. **Lineke van Hal** (Associate Lector Arbeid & Gezondheid) heeft hij vanuit deze ideeën bijgedragen aan

praktijkontwikkeling en de evaluatie van het BuurtBaanBureau als innovatieve interventie.

Maarten Laros, **talent gidsen**, en **Ronald Verhaaf**, **talent observeren**, en ontwikkelaars van de training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan", wilden graag samen met een groep **coaches en trainers** met een groep mensen in het Spijkerkwartier aan de slag. Deze groep heeft de afgelopen periode twee keer de training georganiseerd. De *lessons learned* zijn verwerkt in de methodiek.

Patricia van der Haak, **talent informatie structureren**, en ontwerper van integraal-holistische concepten en businessmodellen, wilde graag aan de slag om de methodiek te ontwikkelen en antwoord geven op vragen als: "Wat is een BuurtBaanBureau?" "Wat heb je nodig om een BuurtBaanBureau te ontwikkelen?" en "Hoe organiseer je een BuurtBaanBureau?"

Roel Hilderink, **talent verbinden**, en ondernemende inwoner in de wijk, wilde graag de sociale onderneming opstarten en het lokale netwerk in de wijk bouwen.

Roland Kluskens, **talent doorzetten**, en senior bestuursadviseur werk & inkomen bij de gemeente Arnhem, wilde graag cofinanciering regelen om de Europese subsidie mogelijk te maken en gedurende het ontwikkelproces *hands on* faciliteren.

Patrick Hoogenbosch, **talent inspireren**, en wijkondernemer van wijkbedrijf DAZO / de Blauwe (Wijk)Economie in het Spijkerkwartier in Arnhem, wilde graag trekker zijn van dit project en in het Spijkerkwartier thuisbasis bieden voor het eerste BuurtBaanBureau van Nederland.

En zo zijn we samen aan de slag gegaan met het aanvragen van een Europese ESF-SITS subsidie. Gesteund door **Hezelburcht** en **Theo van Vuren** van het UWV. In het najaar van 2019 is deze subsidie toegekend en konden we aan de slag.

Inmiddels is het 2021 en presenteren wij ons werk. Het was een prachtig project. Wij zijn trots en tevreden met het resultaat en hopen dat wij een inspiratiebron zijn voor andere gemeenten, inwoners, maatschappelijke organisaties die net als wij nieuwe wegen zoeken voor een duurzame en inclusieve economie en samenleving.

Want er is werk aan de winkel ... heel veel werk ...

Het ontwikkelteam BuurtBaanBureau
september 2021



Samenvatting

Visieboek

Het visieboek beschrijft de uitgangspunten en de visie van het BuurtBaanBureau. Ook wordt in deze publicatie uitgelegd wat er nu zo anders en vernieuwend is aan deze methodiek ten opzichte van bestaande werkwijzen van bijvoorbeeld een uitzendbureau of het UWV (het is een relationeel concept in plaats van een instrumenteel concept). In het visieboek wordt ingegaan op: de *capability approach* en *systemdenken* en wordt een integraal-holistische visie op het huishouden van de wijk uitgelegd. Kern van het visieboek is een *human centered* visie op arbeidstoeleiding en baancreatie waarin het talent van mensen en hun droom (intrinsieke motivatie) als vertrekpunt worden genomen om mensen te motiveren om een baan of zinvolle bezigheid op te pakken. Ook wordt uitgebreid ingegaan op het uitgangspunt dat een BuurtBaanBureau een functie is van en voor de leefwereld, van de gemeenschap zelf (en dus geen instantie van de overheid) waar een welgemeende relatie tussen mensen een belangrijke basis vormt om vanuit vertrouwen stappen te zetten in de richting van (betaald) werk.

Het netwerkboek

Het netwerkboek beschrijft de waarde van het BuurtBaanBureau voor inwoners, lokale bedrijven, maatschappelijke organisaties, gemeente en UWV. Ook wordt uitgelegd wat er in de wijk nodig is om met succes een BuurtBaanBureau te organiseren. We hebben het dan over de lokale investeringscoalitie en de netwerkstructuur, sociale ondernemingen en inwonerinitiatieven in de wijk. Het netwerkboek vertelt hoe het leven in de wijk eruit ziet als deze netwerkstructuur aanwezig is en legt uit welke spelregels in onderlinge samenwerking belangrijk zijn. Tenslotte gaat het netwerkboek in op de soorten buurtbanen die het BuurtBaanBureau realiseert: basisbanen (regulier, structureel, betaald werk), buurtklussen (betaalde en vrijwillige tijdelijke klussen), groepswerk (projecten) en droombanen (participatie en reïntegratie trajecten).

Het businessboek

Het businessboek is het handboek voor de sociale ondernemer die een BuurtBaanBureau wil opstarten. Het businessboek geeft praktische tips, *do's and dont's* voor de opstartfase. Het businessboek geeft inzicht in de producten en diensten die het BuurtBaanBureau levert aan inwoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente en het bijbehorende dienmodel en verdienmodel. Het businessboek gaat niet alleen in op de organisatorische kant, maar ook op de financiële kant van de zaak zoals de investeringsbehoefte en de kostenkant van de onderneming. De businesscase van het BuurtBaanBureau in het Spijkerkwartier in Arnhem is als voorbeeld toegevoegd, evenals een interview met Roel Hilderink, de sociaal ondernemer van het BuurtBaanBureau in het Spijkerkwartier in Arnhem.

Toolbox

De toolbox biedt een aantal praktische instrumenten voor de ontwikkeling van het BuurtBaanBureau. Bijvoorbeeld een tool die behulpzaam is bij de coalitievorming (de

belangenroos) of het ontwerpen van de businesscase (social business canvas). Twee andere belangrijke tools zijn natuurlijk de training "Ontdek je Talent en creëer je eigen Droombaan" en het BuurtBaanProfiel, een instrument voor baancreatie waarmee het BuurtBaanBureau buurtbanen uit de berg werk in de wijk kan destilleren. De basis achter de toolbox bestaat uit een netwerk van leveranciers, dat de komende jaren verder zal groeien.

Rapportage responsieve evaluatie

Om zicht te krijgen op het BuurtBaanBureau als complexe interventie is een zogeheten responsieve evaluatie uitgevoerd, waarbij de impact van de vele verschillende kanten van het BuurtBaanBureau vanuit de perspectieven van verschillende betrokkenen zijn onderzocht. Door gebruik te maken van verschillende kwalitatieve en kwantitatieve gegevensbronnen is een zogeheten *thick description* gemaakt die de ontwikkelgang van het BuurtBaanBureau in een zo groot mogelijke rijkheid probeert te beschrijven. De rapportage schetst daarmee een genuanceerd en gedetailleerd beeld van enerzijds de impact van het BuurtBaanBureau in de oorspronkelijke context in relatie tot de ambities maar ook onbedoeld voor effecten heeft. Op basis van de bevindingen worden aanbevelingen gegeven op welke aspecten, gegeven de conceptuele en wetenschappelijke kaders, verdere ontwikkeling nodig is.

Praktijkwetenschappelijk kader

Er is een praktijkwetenschappelijk kader ontwikkeld voor de wijze waarop betekenisvol werk binnen het BuurtBaanBureau gezien moet worden op basis van de uitgangspunten van de Capability benadering. Dit kader start vanuit de algemene principes van de Capability benadering en traceert hoe in de wetenschappelijke literatuur deze bandering is toegepast op het gebied van werk. Tenslotte worden deze ideeën getoetst aan de praktijkwetenschappelijke state-of-the-art op het gebied van baancreatie en arbeidsreïntegratie. Het resultaat is een op de wetenschappelijke literatuur gebaseerde set van aanbevelingen over betekenisvol en duurzaam werk, zoals die als criteria kunnen dienen voor baancreatie in de wijk.

Meetinstrumenten en evaluatie Toolkit

Er is op basis van het praktijkwetenschappelijk kader een individueel meetinstrument ontwikkeld dat het mogelijk maakt om welzijn en empowerment te meten. Daartoe zijn een vragenlijst over algemeen welzijn op basis van capabilities en een vragenlijst over de werkwaarden (work capabilities) gecombineerd. Bij dit meetinstrument horen: 1. Een vragenlijst voor afname *voorafgaand, tussentijds*, en op een *follow-up* moment van een BuurtBaanBureau traject; een vragenlijst voor afname direct; 2. Een handleiding over de achtergrond en opbouw van de vragenlijst; 3. Een excel-format dat het mogelijk maakt om respondentenscores gestandaardiseerd af te beelden in webdiagrammen. Deze vragenlijst kan worden toegepast om gemiddelden van groepen te bepalen, maar ook om individuele scores af te beelden als onderdeel van een coachingsgesprek met de betreffende deelnemer. Ook zijn de voor het onderzoek gebruikte gespreksguides voor zowel de focusgroep met ontwikkelaars/kernteam als met deelnemers uitgewerkt tot praktisch te hanteren instrumenten voor de ontwikkeling. Tenslotte is op basis van de

literatuur een kader gevonden en toegelicht voor het in beeld brengen van waardecreatie in de wijk, het zogeheten Community Capitals Framework; dit kader kan dienen voor het evalueren van de bijdrage aan waardecreatie vanuit BuurtBaanBureau.

Bovenstaande instrumenten maken deel uit van een Evaluatie Toolkit, die eventuele gestandaardiseerde evaluatie van een BuurtBaanBureau in de lopende praktijk mogelijk maken en die gaandeweg verder uitgebreid kan worden.

Implementatie, doorontwikkeling en gebruikersnetwerk

De beheerorganisatie BuurtBaanBureau organiseert de uitrol, implementatie en doorontwikkeling van het BuurtBaanBureau. Voor de doorontwikkeling organiseert de beheerorganisatie in samenwerking met het gebruikersnetwerk, partners en stakeholders een ontwikkelagenda. Voor de uitrol en implementatie verzorgt de beheerorganisatie drie implementatiepakketten (distributies):

1. open (methodiek)

- methodiek (te downloaden via www.buurtbaanbureau.nl)
- nieuwsbrief

2. basis (methodiek, educatie en netwerk)

- methodiek
- basiscursus
- lidmaatschap van het gebruikersnetwerk t.b.v. kennisdelen en doorontwikkeling

3. compleet (methodiek, educatie, netwerk en implementatie)

- methodiek
- basiscursus
- lidmaatschap van het gebruikersnetwerk t.b.v. kennisdelen en doorontwikkeling
- implementatie

Het implementeren van de methodiek betreft het ontwikkelen één of meer van de volgende modules:

1. module opstarten sociale onderneming en maken businesscase
2. module ontwikkelen sociale infrastructuur in de wijk
3. module talentenbank
4. module banenbank
5. module projectenbank
6. module informele school
- 7 module lokaal netwerk / toolbox ondersteuning
8. module reïntegratie / participatie / training ontdek je talent

BuurtBaanBureau Beheerorganisatie - Contact

Vragen? Meer weten? Kijk voor meer informatie op www.buurtbaanbureau.nl of neem contact op met de beheerorganisatie:

Patricia van der Haak	06-46.86.59.17
Patrick Hoogenbosch	06-53.78.17.82
Maarten Laros	06-21.18.17.11
Ronald Verhaaf	06-83.16.67.96

De verschillende onderdelen van de methodiek

METHODIEK BuurtBaanBureau

- visieboek
- netwerkboek
- businessboek
- toolbox BBB-M, BBB-N, BBB-S
- rapportage responsieve evaluatie
- praktijkwetenschappelijk kader
- meetinstrumenten en evaluatie Toolkit

TOOLBOX BBB-Methode

- presentaties, workshops, excursie naar BBB Arnhem, praktijkintensive
- advies en begeleiding bij implementatie
- basiscursus BuurtBaanBureau
- training Talent & Droombaan

TOOLBOX BBB-Netwerk

- online platform: www.buurtbaanbureau.nl
- gebruikersnetwerk: Community of Practice
- leveranciersnetwerk: tools en instrumenten
- community building en social business development

TOOLBOX BBB-Sociale onderneming

- BuurtBaanProfiel
- Belangenroos
- Social Business Canvas
- Sturingsmodel

DEEL 1

Visieboek



Inhoudsopgave

1. Inleiding	<i>p. 18</i>
2. Bouwstenen voor visie en concept	<i>p. 20</i>
3. Het BuurtBaanBureau: missie, visie en kernwaarden	<i>p. 31</i>
4. De functie van het BuurtBaanBureau voor de mens, de leefomgeving en het systeem	<i>p. 39</i>
5. Het lokale netwerk	<i>p. 43</i>
6. De sociale onderneming: wat doet een BuurtBaanBureau?	<i>p. 47</i>
7. Interview met Roland Kluskens, bestuursadviseur bij de gemeente Arnhem	<i>p. 51</i>
8. De toolbox voor het visieboek	<i>p. 57</i>

1. Inleiding

Het BuurtBaanBureau is een nieuw concept om mensen met werk te verbinden. Het is een concept van en voor mensen. Op basis van welgemeende relaties. Met als doel om waardevol werk te creëren en iedereen in een wijk of dorp de mogelijkheid te geven om - binnen realistische kaders - zijn of haar talent in te zetten.

BuurtBaanBureau - Why?

Waarom hebben wij deze methodiek ontwikkeld en waarom willen wij dat er op meer plekken in Nederland BuurtBaanBureaus georganiseerd gaan worden? Deze vragen worden beantwoord in de missie van het BuurtBaanBureau: "Wij willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om een bijdrage te leveren aan *people, planet* en *prosperity*. Daarom verbinden wij mensen met waardevol werk in hun eigen leefomgeving."

BuurtBaanBureau - How?

Hoe organiseren inwoners, gemeente en partners een BuurtBaanBureau? Wie is eigenaar? In onze visie organiseert de wijk zelf een BuurtBaanBureau, is zij zelf eigenaar van de sociale onderneming en gaat zij zoveel mogelijk zelf - op basis van het talent van inwoners en realistische mogelijkheden in de leefomgeving - aan de slag met de berg werk (het huishouden) van de wijk. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen ondersteuning van lokale professionals en *peer to peer* coaching. En pas als het werk niet door de mensen zelf gedaan kan worden, leggen we het op een ander schaalniveau neer, bijvoorbeeld bij bedrijven, maatschappelijke organisaties of de overheid. Om dit voor elkaar te krijgen organiseert het BuurtBaanBureau lokale netwerken in de wijk en organiseert zij zichzelf als een sociale onderneming met een fysieke inlooplek in de buurt. Het kan bijna niet anders dan dat een BuurtBaanBureau in de opstartfase financiële en inhoudelijke ondersteuning nodig heeft van de gemeente en/of de beheerorganisatie van het BuurtBaanBureau.

BuurtBaanBureau - What?

Wat doet of maakt of levert een BuurtBaanBureau? Een BuurtBaanBureau maakt buurtbanen (betaald en onbetaald), bouwt lokale netwerken en organiseert dat mensen - al dan niet met een afstand tot de arbeidsmarkt - met hun talent aan de slag gaan in hun eigen wijk. Hoe meer sociale ondernemingen en inwonerprojecten er in een wijk zijn (sociale infrastructuur), hoe makkelijker het BuurtBaanBureau mensen in hun eigen leefomgeving aan werk kan helpen (betaald en onbetaald) en hoe makkelijker zij de benodigde lokale ondersteunende netwerken kan bouwen. De methodiek van het BuurtBaanBureau levert hiervoor een aantal producten en diensten: de talentenbank, de banenbank, de projectenbank, de informele school, een toolbox en maatwerk reïntegratie en participatietrajecten in combinatie met een training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan".

Dit **Visieboek** is onderdeel van de methodiek van het BuurtBaanBureau.

Patricia van der Haak
Transitiereizen
namens het ontwikkelteam BuurtBaanBureau
september 2021

2. Bouwstenen voor visie en concept

Het BuurtBaanBureau is een vernieuwend concept dat mensen en werk verbindt. Het doel is om actuele inzichten met betrekking tot arbeid, organisatie en duurzaamheid in de praktijk te brengen. Deze inzichten vinden we binnen én buiten bestaande kaders. Sommige van deze inzichten zijn gebaseerd op de praktijkervaring van pioniers. Andere inzichten, zoals de *capability approach*, komen voort uit wetenschappelijke literatuur. Zo ontving Amartya Sen, de grondlegger van de *capability approach*, voor zijn werk in 1998 de Nobelprijs voor de Economie. Tegelijk met het ontwerpen van de methodiek van het BuurtBaanBureau heeft de ontwikkelgroep ook het eerste BuurtBaanBureau in Nederland opgestart. Op deze manier konden inzichten direct in de praktijk getoetst en verwerkt worden. Deze manier van ontwerpen wordt ook wel *actieleren* of *learning by doing* genoemd.

Theoretische bouwstenen

Het BuurtBaanBureau gebruikt dus verschillende kennisbronnen en ervaringen om de theoretische basis te formuleren waarmee mensen en werk op een nieuwe - holistische - manier aan elkaar te koppelen zijn. De brede manier van kijken en handelen brengt ons buiten de bestaande denk- en werkkaders en maakt het mogelijk - naar onze mening - om ***echt nieuwe oplossingen*** te benoemen voor een aantal taaie maatschappelijke vraagstukken. Bijvoorbeeld met betrekking tot arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, vraagstukken rond eenzaamheid, leefbaarheid en duurzaamheid in de wijk of meer persoonlijke vraagstukken van mensen die onvoldoende plezier, zingeving of overbelasting in hun (werkende) leven ervaren.

Samenvattend kunnen we zeggen dat de theoretische bouwstenen voor het concept van het BuurtBaanBureau voortkomen uit:

1. De *capability approach*
2. Systeemdenken of holisme

Wij hechten eraan om hier op te merken dat het BuurtBaanBureau geen wetenschappelijke studie is, maar een praktische aanpak beschrijft die, weliswaar gebouwd op een theoretisch fundament, bedoeld is om in de wijk gebruikt te worden. Door iedereen: inwoners, bedrijven, maatschappelijke partners en de gemeente. Wij realiseren ons dat wij met deze focus en werkwijze ongetwijfeld andere waardevolle inzichten buiten beschouwing laten.

Het is onze wens dat het BuurtBaanBureau zich de komende jaren verder zal ontwikkelen, zowel praktisch als wetenschappelijk. Mensen die hier een bijdrage aan willen leveren, worden van harte uitgenodigd om contact op te nemen.

"De oplossingen voor de huidige maatschappelijke problemen vinden we buiten het huidige denk- en werkkader".

Bouwstenen voortkomend uit de capability approach

Hierna benoemen wij de bouwstenen die vanuit de *capability approach* verwerkt zijn in het concept van het BuurtBaanBureau:

1. Belemmeringen wegnemen

Belangrijk aspect van de *capability approach* is het wegnemen van belemmeringen in het leven van mensen om zodoende een palet van realistische mogelijkheden te creëren, bijvoorbeeld om waardevol werk te doen. Het BuurtBaanBureau benoemt drie soorten belemmeringen:

1. Persoonlijke belemmeringen (zoals overtuigingen, kennis of overlevingsstrategieën die niet langer effectief zijn);
2. Belemmeringen in de leefomgeving (bijvoorbeeld het ontbreken van ondersteuningsstructuren, lokale economie of sociaal-economische netwerken)
3. Systeembelemmeringen (zoals regels en werkwijzen van de gemeente).

Het BuurtBaanBureau gaat met deze belemmeringen aan de slag vanuit de vraag: "hoe kunnen we belemmeringen wegnemen zodat mensen meer mogelijkheden krijgen om waardevol werk te doen?" De methodiek van het BuurtBaanBureau probeert antwoord te geven op deze vraag.

De capability approach streeft ernaar dat mensen in vrijheid hun leven vorm kunnen geven.

2. Mogelijkheden benadrukken

De *capability approach* legt de nadruk op de mogelijkheden (*capabilities*) van mensen in plaats van op wat mensen daadwerkelijk doen (*competenties*). Deze benadering is in de jaren '80 van de vorige eeuw ontwikkeld door de Indiase ontwikkelingseconoom en Nobelprijswinnaar Economie Amartya Sen. Hij ontdekte dat in landen met meer keuzevrijheid het welzijn van burgers hoger is dan in landen met minder keuzevrijheid. Tot dan toe ging men er vanuit dat welzijn vooral afhing van onder andere de hoogte van het bruto nationaal product, het gemiddelde opleidingsniveau van burgers en de kwaliteit van de gezondheidszorg.

Sen introduceerde keuzevrijheid als de basis van menselijk welzijn: de mate waarin je in staat bent te kiezen voor een leven dat voor jou zelf waardevol is. En dat 'in staat zijn tot kiezen' is wat Sen bedoelt met *capabilities*. Inspraak bij besluitvorming, inzicht hebben in je eigen levenssituatie, creativiteit, en het vermogen de belangen van anderen te onderscheiden van die van jezelf: dit zijn *capabilities*, en ze vergroten, aldus Sen, je mogelijkheden om weloverwogen en in vrijheid keuzes te maken. Deze bepalen in grote

mate of je daadwerkelijk je leven als waardevol ervaart. Menselijk welzijn is volgens de *capability approach*, kortom, onlosmakelijk verbonden met de vrijheid om te kunnen kiezen.¹

Het BuurtBaanBureau schept mogelijkheden, in het bijzonder voor mensen voor wie deze mogelijkheden om wat voor reden ook minder voor het grijpen liggen.

Werk als waarde

In het kader van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, hebben Prof. dr. Jac van der Klink et al, het 'werk als waarde' model ontwikkeld, waarin de recente ontwikkelingen in werk, gezondheid en duurzame inzetbaarheid zijn opgenomen. Het model is gebaseerd op de capability benadering van nobelprijswinnaar Amartya Sen.

Centraal in het model staat de 'werk-capability set', waarbij het gaat om zowel de individuele werknemer, die in staat en gemotiveerd moet zijn om te werken, als om de werkcontext die de mogelijkheden biedt om waardevolle taken uit te voeren. Een elementair uitgangspunt van het Werk als Waarde model is dat in dit geval werk, waarde moet toevoegen voor zowel de organisatie als de medewerker. De benadering daagt onderzoekers, beleidsmakers, en mensen uit de praktijk uit te onderzoeken wat mensen in hun werk belangrijk en waardevol vinden – wat zij willen bereiken in een bepaalde werkcontext – en vooral of zij zowel zelf in staat zijn als door de werkcontext in staat gesteld worden, dit ook te doen.

De zeven werkcapabilites

1. Kennis en vaardigheden gebruiken
2. Kennis en vaardigheden ontwikkelen
3. Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen
4. Betekenisvolle werkcontacten hebben en opbouwen
5. Eigen doelen stellen
6. Een goed inkomen verdienen
7. Een bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols

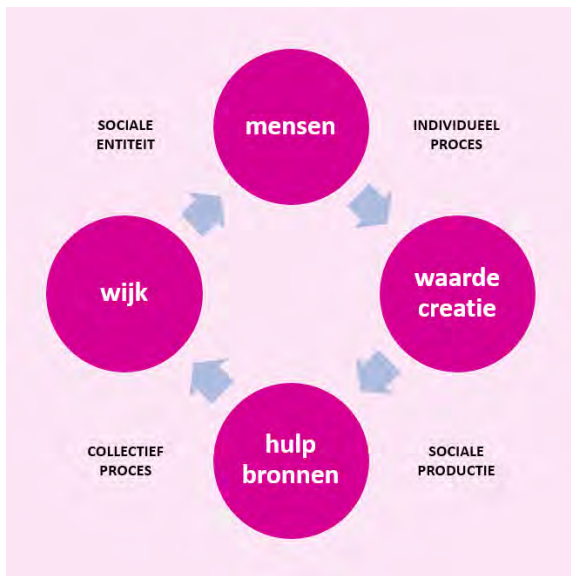
Bron: werkalswaarde.nl

3. Richten op waardevol werk

Het BuurtBaanBureau wil ervoor zorgdragen dat iedere inwoner van de wijk in staat is om op de één of andere manier bij te dragen aan het huishouden van / leven in de wijk. Met werk dat hij of zij waardevol acht en als waardevol beschouwt (en - als dat belangrijk wordt gevonden - zo een eigen inkomen garandeert). Het in staat stellen bestaat niet alleen uit het afstemmen van waardevol werk in de wijk (aanbod) met mensen die met het doen van het werk waardevol bezig willen zijn (vraag). Het bestaat

bron: Jansen et al. 2018

tevens uit – waar gewenst en nodig – het ondersteunen van individuele ‘werkers’ door het inrichten van een ondersteunende omgeving zodat ze hun werk zo kunnen doen als ze willen. Het BuurtBaanBureau draagt zo met waardevol werk bij aan het welzijn van mensen. Het BuurtBaanBureau schept geen banen, maar mogelijkheden, in het bijzonder voor mensen voor wie deze mogelijkheden om wat voor reden ook minder voor het grijpen liggen. De dienstverlening van het BuurtBaanBureau is er echter voor iedereen die met waardevol werk waardevol wil bijdragen aan de samenleving in de wijk. Door deze bijdrage biedt de lokale samenleving weer nieuwe of betere mogelijkheden aan andere inwoners (olievlekwerking, meervoudige waarde, synergie). Zo wordt de sociale basis voor het menselijk functioneren in de wijk versterkt doordat de *capabilities* van wijkbewoners worden vergroot.



*Werk en waardecreatiacyclus. Stimuleren van individueel welzijn **[Mensen]** levert particuliere waarde op **[Waardecreatie]**, waarmee een bijdrage wordt geleverd aan het geheel van lokaal aanwezige publiek beschikbare middelen **[Hulpbronnen]** waardoor leefbaarheid van de lokale omgeving toeneemt **[Wijk]**, en daardoor de mogelijkheden (*capabilities*) van individuele inwoners **[Mensen]**. Wederkerigheid in werk vormt daarmee geen bilaterale transactie (arbeid vs inkomen), van Mens naar Waardecreatie en vice-versa maar een cyclisch proces via de wijk. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.*

4. Keuzevrijheid, regie en zelforganisatie

Het is belangrijk om bij het onderzoeken en bepalen van kwaliteit van leven altijd te denken in de realistische mogelijkheden die mensen hebben. In deze benadering is er dan ook sprake van *welzijn* als je in staat bent om *redelijkerwijs* het leven te leiden dat je

graag wil leiden: binnen redelijke grenzen² doen wat je wil doen en zijn wie je wil zijn. Dat vereist vrijheid om essentiële keuzes te maken, zelf regie te hebben en je handelen vorm te geven over dat wat jou aangaat. De kernprincipes van de *capability approach* zijn:

- **Ieder mens telt:** we streven naar een *goed en waardig leven voor elk mens*
- **Verschillende waarden:** mensen hebben *verschillende opvattingen* over wat een goed en waardig leven is
- **Diversiteit:** mensen *verschillen* in wie ze zijn en welke achtergrond ze hebben, maar verdienen gelijkwaardigheid
- **Kansenongelijkheid:** mensen verschillen in hun *realistische mogelijkheden* voor een goed en waardig leven
- **Mens-in-context:** *mogelijkheden* om je eigen leven vorm te geven worden bepaald door: a) *persoonlijke capaciteiten* én b) *omstandigheden in de omgeving* (bijv. regels, vooroordelen, fysieke belemmeringen, etc.)

Achtergrondinformatie over de *capability approach*

In de jaren '80 werkte Martha Nussbaum samen met nobelprijswinnaar Amartya Sen op het vlak van economische ontwikkeling en ethiek. Samen ontwikkelden ze de theorie van de *capability approach*, een benadering rond menselijke vermogens of mogelijkheden. Zo kan je de mogelijkheid hebben om oud te worden, om deel te nemen aan het economisch verkeer of aan de politiek. Het uitdrukken van dergelijke mogelijkheden beschouwen ze als de kern van menselijke ontwikkeling. In die zin krijgt het begrip armoede ineens een nieuwe betekenis, namelijk het ontnomen zijn van deze (fundamentele) mogelijkheden. Deze mogelijkheden worden *capabilities* genoemd, en staan eigenlijk voor de vrijheid die je als mens hebt om het leven te leiden dat je waardevol vindt. Dat wat je van die *capabilities* daadwerkelijk realiseert is dan je uiteindelijke functioneren. *Capabilities* en functioneren als maat voor ontwikkeling nemen, staat in schril contrast met de sterk economisch gekleurde definitie van ontwikkeling, waarbij enkel gekeken wordt naar de groei van het bruto nationaal product, en naar armoede als het ontberen van inkomen. [...]

Nussbaum gaat er daarbij specifiek van uit dat ieder mens recht heeft op een minimumniveau op tien basale vermogens. Met deze tien vermogens moet elke mens in staat zijn volwaardig te functioneren: leven, lichamelijke gezondheid, lichamelijke onschendbaarheid, zintuiglijke waarneming, verbeeldingskracht en denken, gevoelens, praktische rede, sociale banden, andere biologische soorten, spel en vormgeving van de eigen omgeving. [...] Een samenleving die deze rechten en vrijheden niet kan garanderen aan haar burgers is volgens haar geen volledig rechtvaardige samenleving.

bron: Jansen et al. 2018

² *Redelijke grenzen* = rekening houdend met wat maatschappelijk geaccepteerd wordt, en wat anderen in de samenleving niet schaadt, met inbegrip van (mensen)rechten zowel als (morele) verantwoordelijkheden

Bouwstenen voortkomend uit systeemdenken of holisme

Wat is een systeem? Wikipedia zegt het zo: "Een **systeem** is een entiteit die is samengesteld uit meerdere componenten, en die door de relaties tussen de componenten enige mate van samenhang, ordening en complexiteit vertoont." Dat klinkt erg moeilijk dus laten we eens proberen of we zelf een eenvoudiger definitie kunnen maken:

Een systeem is "iets", een ding of verschijnsel: een auto, een mens, een organisatie, een wijk, een netwerk. Het ding of verschijnsel is afgebakend (heeft een grens), bestaat uit verschillende onderdelen (subsystemen) die onderling samenwerken (interne ordening en taakverdeling) en heeft als geheel eigenschappen die de losse onderdelen niet hebben (een auto kan rijden maar een motorblok niet).

1. Adaptief vermogen en veerkracht

Ook heeft een systeem een samenhangende structuur om zichzelf gaande houden (in leven te houden, in balans te blijven, vitaal en fit te blijven). Het kan zich aanpassen aan veranderende omstandigheden en interne tegenslag opvangen. Dit heet adaptief vermogen en veerkracht.

Adaptief vermogen en veerkracht ontstaat door diversiteit aan relaties (*unified diversity*) en interdependentie (onderlinge afhankelijkheid). De regel is "diversiteit geeft stabiliteit". Je ziet dit goed in de landbouw. Een akker waar maar één gewas op groeit is kwetsbaar voor ziektes en misoogst. Op een akker waar meer gewassen verbouwd worden is de kans dat alles mislukt veel kleiner. Een ander voorbeeld is het spelletje dat je als kind vroeger misschien weleens gedaan hebt: twee telefoonboeken bladzijde voor bladzijde in elkaar vouwen en dan met twee personen iedere aan een kant trekken. Je kreeg de telefoonboeken dan niet meer uit elkaar doordat de bladzijden heel veel contact met elkaar hebben, waardoor er een grote bindende kracht ontstaat. Dit geldt ook voor sociaal contact en sociale relaties: veel onderlinge relaties en een diversiteit aan relaties maken een systeem (en dus ook een wijk) onafscheidelijk sterk en vitaal.

Nieuwe manieren van samenwerken hebben potentie

"In de complexer wordende samenleving duiken steeds meer maatschappelijke vraagstukken op over duurzaamheid, sociale cohesie, migratie, enzovoort. [...] Onze bestaande organisaties en manieren van werken lijken ontoereikend om dit type vraagstukken adequaat op te pakken. Steeds vaker werken professionals vanuit verschillende organisaties opgavegericht samen. Dit zien we bijvoorbeeld op kleine, gemeentelijke schaal, waar een netwerk van partijen wijkgericht samenwerkt voor de burger. [...] Deze opgavegerichte samenwerkverbanden staan voor mooie ambities en hebben veel potentie. Er ontstaat echter ook vaak gedoe, omdat we (nog) geen goede concepten en methoden voor hebben. Het systeemdenken kan dit opgavegericht netwerken op verschillende manieren ondersteunen: [...]"

Bron: Meer dan de som der delen, Systeemdenkers over organiseren en veranderen, B. Kessener en L. van Oss, Management Impact, 2019, p. 775.

2. Welgemeende relaties

Het BuurtBaanBureau is ontworpen als een relationeel concept. Dit betekent dat het BuurtBaanBureau samenwerking tussen allerlei partijen in de wijk organiseert op basis van welgemeende relaties tussen mensen. De mens is het vertrekpunt en staat centraal, niet de baan. Bij het BuurtBaanBureau is de eerste vraag aan mensen dan ook "Wat is je droom?" Wanneer deze eerste *human centered* vraag gecombineerd wordt met de inzichten uit de *capability approach*, ontstaan er veel meer mogelijkheden om mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) naar werk te begeleiden. Ook wordt er meer werk opgepakt (baancreatie) dan in een wijk zonder BuurtBaanBureau / zonder onderlinge samenwerking in een wijk. De vraag 'wat is je droom' nodigt namelijk ook uit om eigen initiatief te ontwikkelen en waardevol werk of een zinvolle bezigheid te zoeken op basis van intrinsieke motivatie. Het BuurtBaanBureau is zodoende een **relationeel concept** waarin inwoners, bedrijven, sociale ondernemingen, professionele ondersteuners zich in relatie tot elkaar en tot de berg werk in de wijk kunnen verhouden in plaats van puur en alleen op basis van een economische gerichtheid op het vervullen van een vacature.

Dit idee - een relationeel concept voor arbeidstoeleiding - is naar onze mening erg vernieuwend.

3. Synergie

De onderlinge relaties, tussen mensen onderling en tussen mensen en bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente, worden in het holisme ookwel de interne, samenhangende structuur van het systeem genoemd. Deze structuur kent een logische (hiërarchische) ordening. Zo zijn biologische ecosystemen opgebouwd uit cellen, weefsels, organen en organismen. De gehele opbouw beslaat alle delen en schaalniveaus (*inclusie by design*). Bijvoorbeeld: een mens (een biologisch geheel) is samengesteld uit cellen (de kleinste eenheden) De mens is de som der delen: het totaal aantal cellen = een mens ($1+1=2$). Maar als je de kracht van de onderlinge relaties mee gaat tellen is er **meer dan de som der delen**. Binnen die relaties is samenwerking mogelijk. En samenwerking produceert synergie (meervoudige waarde). Wanneer je synergie in een systeem (bijvoorbeeld een wijk) organiseert, wordt $1+1=3$ en ontstaat er meervoudige waarde. Dit principe gebruiken we in het BuurtBaanBureau.

Een voorbeeld

In het wijkbedrijf DAZO in het Spijkerkwartier in Arnhem is de sociale onderneming, Spijkerzwam, gehuisvest. Spijkerzwam is een circulaire oesterzwammenkwekerij. Het $1+1=2$ concept is: oesterzwammen produceren en verkopen aan inwoners uit de wijk en de lokale horeca. Het $1+1=3$ (of misschien we 4 of 5) concept is: oesterzwammen produceren en verkopen, de afvalberg verminderen door te produceren op koffiedik dat opgehaald wordt bij horeca en kantoren in de stad, laagdrempelig, lokaal werk organiseren door mensen uit de wijk in te zetten bij de productie en verkoop, lokale economie realiseren door een professionele sociale onderneming te organiseren, bewustzijn en belangstelling voor duurzaamheid en circulaire economie vergroten door te in de praktijk te laten zien hoe leuk dit is, mogelijkheden vergroten voor mensen met

een afstand tot de arbeidsmarkt om stage te lopen, mee te werken, meer sociale cohesie en veerkracht in de community doordat de oesterzwammenkwekerij een voorziening / functie van en voor de gemeenschap is en een lokaal netwerk organiseert van *fans and friends*.

De Blauwe (Wijk)Economie in het Spijkerviertel in Arnhem

De Blauwe (Wijk)Economie is een initiatief voor en door bewoners in het Spijkerviertel, Arnhem. Samen creëren wij vanuit onze passie een duurzame woon-, werk- en leefomgeving met meer welzijn, verbondenheid en oog voor de natuur. De Blauwe (Wijk)Economie bereikt dit door bewoners op te leiden en te coachen in het ontdekken en volgen van hun droom en door sociaal ondernemerschap te stimuleren. In het Spijkerviertel leef je samen met ons je passie. De Blauwe (Wijk)Economie is: samen ideeën ontwikkelen tot kansen in onze buurt door gebruik te maken van wat er al is samen met de overheid, kennisinstellingen en bedrijven. Samen komen we verder. Klein is het nieuwe groot. Verrassen met wat er al is. Verbinden, samenbrengen, meerwaarde creëren en actiegericht aan de slag gaan. Samen doen! Jij hebt een idee voor een project in onze wijk, een eigen bedrijfje of je hebt een droom om de wereld een stukje mooier te maken. Maar hoe start je? Stel je eens voor, dat je samen met anderen deze ideeën kunt uitwerken? Je wordt geïnspireerd door de passie van anderen, maakt gebruik van ieders talenten en leert van elkaar. Bedrijven in de buurt en uit Arnhem, onderwijsinstellingen en de gemeente Arnhem willen graag aansluiten en de ideeën tot een succes maken. Synergie optima forma! Droombanen worden namelijk vaker gecreëerd dan gevonden.

bron: www.mijnspijkerviertel.nl

Het BuurtBaanBureau ziet de wijk als een samenhangend en samenwerkend geheel.

4. De hele mens

Het holisme gaat uit van eenheidsdenken. Op alle schaalniveaus. Zo ziet het BuurtBaanBureau de mens als een geheel (met een *body, mind, heart* en *soul*). Maar het BuurtBaanBureau ziet ook de wijk als één geheel: een huishouden dat door mensen, sociale ondernemingen, commerciële bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente samen (integraal) gerund wordt. In het wijkbedrijf DAZO in Arnhem wordt dit vertaald met de slogan: "we werken met wat er is". Tenslotte betreft het BuurtBaanBureau ook het gehele systeem van faciliterende en ondersteunende voorzieningen (hulpbronnen) bij het werk dat gedaan moet worden om een wijk duurzaam, inclusief en gezond te maken of te houden.

Dit is wat we bedoelen als we zeggen dat het BuurtBaanBureau met een holistische visie kijkt naar de mens, naar de wijk en naar het systeem. Concreet betekent dat in de praktijk dat we bijvoorbeeld dat in onze visie tijdens een sollicitatiegesprek niet alleen de arbeidskracht met zijn of haar kennis en kunde aan tafel zit maar de **hele mens**. Dat doet een gewoon uitzendbureau niet. Dat kijkt gefocused: wat is de vraag, wat is het aanbod, welke competenties zijn nodig, wat zijn de arbeidsvoorwaarden? En maakt dan de beste match. Dit werkt in veel gevallen overigens prima, maar geeft een score 1+1=2.

De vraag voor het BuurtBaanBureau is: hoe ziet een match eruit die 1+1=3 geeft en dus van meerwaarde is voor de mens, de leefomgeving en het sociaal-economisch systeem?

5. Interdependentie: van zorgen voor naar zorgen dat

Interdependentie betekent onderlinge afhankelijkheid of samenhang. Er zijn twee soorten: positieve interdependentie en negatieve interdependentie. Positieve interdependentie betreft gezonde samenwerking waardoor mensen een gezamenlijk doel kunnen realiseren. Bijvoorbeeld: als jij het houtskool koopt en ik het vlees, dan kunnen we samen barbecueën. Negatieve interdependentie betreft een ongezonde samenwerking die vooral in het belang is / het doel dient van één partij: jij moet voor mij vlees en houtskool kopen, want ik wil barbecueën.

Het BuurtBaanBureau wil graag positieve interdependentie in een wijk organiseren. In de beleidstaal van de gemeente heet dit "van zorgen voor naar zorgen dat". Dit idee wordt al in de praktijk gebracht in de vorm van "eigen kracht projecten", "participatie" en "activering". Positieve interdependentie hangt samen met positieve feedback, geloof en vertrouwen: "je kunt het wél" en leidt naar **zelforganisatie** (zorgen dát). Negatieve interdependentie hangt samen met negatieve feedback, ongeloof en wantrouwen: "je kunt het niet" en manoeuvreert mensen in een positie van structurele of aangeleerde (financiële en organisatorische) **afhankelijkheid** (zorgen voor), en manoeuvreert de overheid zich in een structurele rol van ondersteuner.

Geef mensen geen vis maar een hengel om zelf vis te kunnen vangen.

Voorbeelden van mogelijkheden die het BuurtBaanBureau kan bieden op basis van positieve interdependentie:

Afhankelijk van een uitkering?

Ga samen met het BuurtBaanBureau je droombaan realiseren.

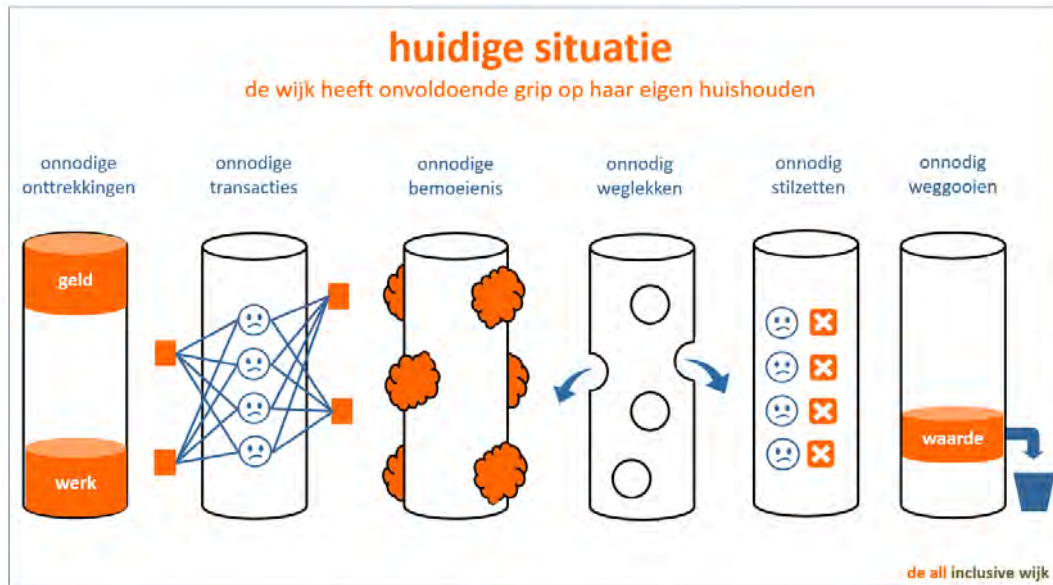
Afhankelijk van een medische behandeling?

Vraag het BuurtBaanBureau om een wandelmaatje om aan je gezondheid te werken.

Afhankelijk van een dure energieleverancier?

Vraag het BuurtBaanBureau om een zonnepanelen project te organiseren.

Overigens realiseren we ons heel goed dat dit kort-door-de-bocht voorbeelden zijn en dat sommige mensen echt een uitkering nodig hebben, echt een medische behandeling nodig hebben of een huis hebben dat gewoon niet geschikt is voor zonnepanelen. In die gevallen is de geboden hulp of voorziening waardevol, nuttig, nodig en positief. Maar het BuurtBaanBureau is wel van mening dat iedereen van waarde is en altijd op de een of andere manier mee kan doen in de samenleving. We blijven dus zoeken naar mogelijkheden en antwoord op de vraag wat kan je wél?



Negatieve interdependentie, oftewel een te grote afhankelijkheid van grote (nationale en internationale) commerciële bedrijven en de overheid, zorgt ervoor dat de mensen in de wijk onvoldoende grip hebben op hun eigen leven en leefomgeving. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: © Transitiehuizen / de all inclusive wijk.

6. Systemische principes

Systeemdenken kent een aantal basisprincipes. We gebruiken ze als bouwstenen in het ontwerp van het BuurtBaanBureau. Belangrijke systeemdenkers zijn Peter Senge (visie op de lerende organisatie) en Bert Hellinger (grondlegger van organisatieopstellingen). In het systeemdenken worden vier systemische principes gehanteerd. We noemen ze hier:

1. Het principe van "bewustzijn en erkenning"

In het BuurtBaanBureau erkennen we wat er is. We proberen het hele plaatje te zien. We kijken dus niet weg bij problemen en negeren bijvoorbeeld de rugzak van een inwoner niet. Ook zaken die zich buiten het bereik van het BuurtBaanBureau afspelen (b.v. thuis), onder tafel spelen (weerstand), zaken die (nog) niet ontdekt zijn (talent) of die in het verleden speelden (overlevingsstrategie), zijn van invloed op het menselijk bestaan. De kunst is om te erkennen wat er is, de hele mens te zien, in de context van zijn heden, verleden en toekomstperspectief en van daaruit de vraag te stellen wat realistische mogelijkheden zijn met betrekking tot werk.

2. Het principe van "erbij horen"

Dit principe gaat over inclusie. Alles en iedereen heeft een plek in het systeem omdat hij/zij/het bestaat. Alles en iedereen staat (bestaat) ergens en is inherent onderdeel van het geheel. Vanuit dit principe is exclusie *by design* onmogelijk. Het systeem is per definitie inclusief. De vraag "is er voor mij wel een plek op de arbeidsmarkt?" is binnen de context van het BuurtBaanBureau dan ook geen relevante vraag. Iedereen heeft een

plek. Jij ook. Daar hoef je niet om te vragen of over te onderhandelen. De vraag is wel of je op de *juiste* plek staat, bijvoorbeeld omdat je je niet bewust bent van je talent of omdat je belemmeringen ervaart bij het realiseren van je droombaan. Hierover gaat het volgende principe.

3. *Het principe van "natuurlijk ordening"*

Elke systeem, ongeacht of het een mens, een familie, een wijk of een natuurgebied is, kent een zekere ordening. Denk bijvoorbeeld aan de ordening van cellen, weefsels, organen, organismen, ecosystemen. Of de ordening van woonhofjes, straten, verbindingswegen, provinciale wegen, snelwegen. We noemen dit geneste structuren. Deze structuren bestaan uit lagen met eigen kenmerken en functies. Het is wijs om deze natuurlijke ordening te respecteren. Het BuurtBaanBureau gebruikt dit principe door het werk in de wijk te inventariseren en op het juiste schaalniveau te leggen. Dit doet het BuurtBaanBureau door de vraag te stellen: wat kunnen inwoners zelf, wat kunnen inwoners samen, wat kan een sociale onderneming, wat kan een commercieel bedrijf betekenen en wanneer moet de gemeente wat doen in de wijk?

Want als alles en iedereen zijn natuurlijk plek in het systeem inneemt, dan functioneert de wijk op z'n best. De persoonlijke vraag van de inwoner die daarmee verband houdt is dan: "op welke plek in de wijk kan ik van waarde zijn?" Het antwoord hangt natuurlijk nauw samen met iemands karakter, talenten, dromen en mogelijkheden.

4. *Het principe van "balans in geven en nemen"*

Een systeem vaart wel bij uitwisseling. In het menselijk lichaam noemen we dit stofwisseling, in het voetbal noemen we dit samenspel en in de economie noemen we het economisch verkeer of een transactie. Uitwisseling maakt een systeem vitaal en dynamisch en zorgt voor beweging en continuïteit van het bestaan. Maar als geven en nemen niet in balans zijn, gaat dat ten koste van vitaliteit en dynamiek. Op termijn raakt een systeem (mens, organisatie, wijk) dan uitgeput of ziek en wordt de continuïteit van het bestaan geweld aangedaan. Het BuurtBaanBureau checkt daarom bij alle verbindingen en matches die ze maakt of de wederkerigheid op orde is. Die wederkerigheid kan loon of salaris zijn, maar ook zingeving, educatie, plezier (Hier ligt de verbinding met de werkwaarden van de *capability approach*).

Samenvattend

Samenvattend kunnen we zeggen dat de *capability approach* en het *systeemdenken of holisme* een aantal bouwstenen leveren die samen het fundament onder het BuurtBaanBureau leggen. In het volgende hoofdstuk gaan we op dit fundament de missie, visie en een aantal kernwaarden formuleren. De bouwstenen uit dit hoofdstuk zijn daarin verwerkt.

3. het BuurtBaanBureau: missie, visie en kernwaarden

De missie van het BuurtBaanBureau staat al voorop deze publicatie en ook in de inleiding wordt de missie al genoemd. De missie beschrijft de bedoeling, de intentie, de *why* van het BuurtBaanBureau. We herhalen 'm hier nog een keer:

"Wij willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om een bijdrage te leveren aan people, planet en prosperity. Daarom verbinden wij mensen met werk in hun eigen leefomgeving."

De visie van het BuurtBaanBureau, onze "kijk op de zaak" bestaat uit een aantal uitgangspunten die op basis van het fundament van bouwstenen zijn geformuleerd. Uit de visie kunnen vervolgens de kernwaarden van het BuurtBaanBureau worden afgeleid.

De visie van het BuurtBaanBureau is naast de meer theoretische bouwstenen ook gebaseerd op de **praktijkervaring** van de ontwikkelaars van de methodiek:

1. De Training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan"
2. De Blauwe (Wijk)economie van wijkbedrijf DAZO in het Spijkerkwartier in Arnhem
3. De all inclusive wijk van Transitiehuizen, een holistisch organisatiemodel voor integrale wijkontwikkeling en *social business development*.
4. De praktijkervaring die we opgedaan hebben bij het ontwikkelen van het eerste BuurtBaanBureau in het Spijkerkwartier in Arnhem.

Het BuurtBaanBureau: een holistische visie

Als we eens wat systeemdenken loslaten op de wijk, wat zien we dan? We zien dan een afgebakend *systeem* dat bestaat uit *mensen*, sociale en economische *verbanden* en allerlei *organisaties* (bedrijven, voorzieningen). Een wijk heeft fysieke en gevoelsmatige grenzen; je kunt aangeven welke straten en gebouwen tot de wijk behoren en waar een andere wijk begint. Ook kan je zien en voelen hoe het met de mensen of de wijk als geheel gaat: is de wijk georganiseerd? Lukt het om het huishouden te draaien, bijvoorbeeld het park te onderhouden, mensen van voldoende werk en inkomen te voorzien, de ouderen te verzorgen, zijn er voorzieningen zoals winkels, een sportveld, een huisarts? Kortom, lukt het om het dagelijks leven gaande te houden op basis van positieve interdependentie?

En hoewel een wijk fysieke grenzen heeft en begrensd is in wat zij als samenwerkend geheel kan organiseren, is een wijk ook **open systeem**. Dat wil zeggen dat er niet alleen onderlinge uitwisseling plaatsvindt, maar ook uitwisseling is met allerlei mensen en organisaties van buiten de wijk. In het systeemdenken noemen we dit een **complex adaptief systeem** door de enorme variëteit aan relaties en uitwisselingen. Al deze

uitwisseling geeft de wijk een eigen identiteit. Geen wijk is dan ook hetzelfde. Dit betekent dat elk BuurtBaanBureau ook een eigen *couleur locale* zal hebben.

De sociale, culturele en economische dynamiek in een wijk is niet *top down* of van buitenaf te managen. Een wijk heeft dan ook geen baas of manager. Er is sprake van **zelforganisatie**. Dat betekent dat de inwoners, sociale ondernemingen, commerciële bedrijven en de gemeente samen aan het werk zijn met **de enorme berg werk** die elke dag in de wijk wordt verzet om het totale huishouden draaiende te houden. Van ontbijt maken, kinderen naar school brengen tot het vegen van de straat, bevoorraden van de winkels, onderhoud aan de huizen, verzorgen van de ouderen en zieken, het vervangen van het riool, het ophalen van het afval, het onderhouden van het park of het maken van plannen om te verduurzamen. De wijk is één groot huishouden. Met een heleboel werk. Ongelooflijk veel werk. Zo gezien is het dan eigenlijk best vreemd dat er mensen zijn zonder werk. Stel je daarom eens voor ... dat iedereen die dat wil meedoet en uit eigen beweging een stukje van het werk in de wijk op zich kan nemen. Hoe zouden we dat kunnen organiseren?

Uitgangspunt 1: er is werk in overvloed: het huishouden van de wijk is een enorme berg werk.

De wijk als systeem: het huishouden zoveel mogelijk samen organiseren

De visie van het BuurtBaanBureau over de wijze waarop je buurtbanen kunt organiseren, komt voort uit de holistische benadering van de wijk van Transitiereizen (*de all inclusive wijk*).

De all inclusive wijk is een organisatiemodel. Het ziet de wijk als één huishouden waar de inwoners zoveel mogelijk zelf aan de slag gaan met de berg werk die dat huishouden met zich meebrengt. In de visie van *de all inclusive wijk* is de wijk een levend geheel, bedrijf of organisatie. Een systeem dus. Door inwoners vanuit intrinsieke motivatie te betrekken bij de berg werk in de wijk en te stimuleren dat iedereen een taak oppakt (groot of klein, betaald of vrijwillig), ontstaat er meer welzijn en welvaart in de wijk én wordt er organiserend vermogen vrijgespeeld dat nodig is om te verduurzamen en te vernieuwen.

De all inclusive wijk veegt al het werk in de wijk (publiek-privaat-particulier) op één grote hoop en gaat dan opnieuw kijken wie wat kan en wil doen. Door het werk anders te organiseren c.q. anders te verdelen over de verschillende schaalniveaus, ontstaan er kleine en grote buurtbanen (betaald en onbetaald) die door inwoners zelf opgepakt kunnen worden. Er ontstaan, projecten en sociale ondernemingen die taken van de gemeente, bedrijven en maatschappelijke organisaties kunnen overnemen. Dit leidt tot meer werk, meer sociale, economische en ecologische waarde en kostenbesparingen. Deze andere manier van organiseren (namelijk op basis van intentie en onderlinge relaties) maakt het mogelijk dat inwoners écht eigenaarschap kunnen nemen over hun

leven en leefomgeving en tot zelforganisatie komen en zelf zinvol werk en voldoende inkomen kunnen realiseren. Deze nieuwe organisatiestructuur, waar inwoners, sociale ondernemingen, commerciële bedrijven en de gemeente veel meer met elkaar gaan samenwerken, is zich in de wijk het Spijkerkwartier in Arnhem aan het ontwikkelen. We hebben het dan over het ontwikkelen van sociale ondernemingen en inwonerprojecten in de wijk die bijdragen aan een circulaire en duurzame lokale economie. Mede hierom is het Spijkerkwartier in Arnhem zo'n goede wijk om een BuurtBaanBureau te starten. In de berg werk zitten namelijk een heleboel buurtbanen die door inwoners zelf, door inwonerprojecten of door de sociale ondernemingen opgepakt kunnen worden.

Uitgangspunt 2: inwoners kunnen veel meer werk zelf doen als zij het huishouden van de wijk anders organiseren (schaaleconomie).

Een waardevol leven

In de berg werk zitten dus buurtbanen die door inwoners zelf opgepakt kunnen worden. Maar dan moeten die inwoners daar wel zin in hebben. Zelf iets willen ondernemen. Groot of klein. Betaald of vrijwillig. Omdat je daar blij van wordt of een goed inkomen mee verdient. De visie van het BuurtBaanBureau met betrekking tot leven en werken komt voort uit de training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan". De training gaat uit van het holistische principe dat alles al aanwezig is. Anders gezegd: de training leert je niets nieuws, maar geeft toegang tot dat wat je altijd al in je had: intrinsieke motivatie (drijfveren), talent, eigenheid en kompas. Wie zijn eigen kompas gaat volgen zal - in de visie van de training - betekenisvol en gelukkig kunnen leven en werken. Stel je nu eens voor ... dat het BuurtBaanBureau in staat is om de buurtbanen uit de berg werk te halen en deze kan verbinden met de talenten, drijfveren en capaciteit van inwoners. Stel je eens voor wat een positieve dynamiek dat zou geven ...

Uitgangspunt 3: mensen gaan uit zichzelf aan de slag als zij werk kunnen doen waar ze blij en gelukkig van worden.

Een wereld van mogelijkheden

Een mens vol talent en een wijk vol werk geeft een wereld van mogelijkheden. Het BuurtBaanBureau wil mensen en werk met elkaar verbinden. Maar wel op een realistische manier. De visie van het BuurtBaanBureau is dan ook **holistisch én realistisch**. Holistisch betekent zoals gezegd dat het BuurtBaanBureau de hele mens ziet: *in body, mind, heart en soul*. Dromen, durven, denken, doen. Je mag helemaal zijn wie je bent, met al je pluspunten en minpunten. De kunst van het leven is om je eigen plek in de samenleving te vinden en deze plek in te nemen. De eerste vragen voor het BuurtBaanBureau is dan ook "wat wil jij, wat is je droom?" Maar zoals we gezien hebben, is een systeem altijd begrensd. Binnen de grens ligt het palet van *realistische*

mogelijkheden. De tweede vraag is dus "is dat wat je wilt realistisch, gegeven wie jij bent en gegeven je context?" Maar zoals we gezien hebben, ontwikkelt een systeem zich altijd. En dus kunnen we een derde vraag stellen: "Ervaar je belemmeringen om je droombaan waar te maken"? Want als dat zo is kunnen we proberen die belemmeringen weg te nemen. Een belemmering kan bijvoorbeeld een slechte lichamelijke conditie zijn, het ontbreken van een diploma of een belemmerende regel van de gemeente. En zo komen we bij de vierde vraag die het BuurtBaanBureau stelt: "Kunnen inwoners, sociale ondernemingen, lokale bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente de benodigde ondersteuning organiseren?"

Uitgangspunt 4: duurzame inzetbaarheid ontstaat alleen als mensen in hun kracht gaan staan (oftewel hun eigen plek in het geheel gaan innemen).

Een wereld van overvloed

De Blauwe (Wijk)Economie in de wijk het Spijkerkwartier in Arnhem houdt zich bezig met het ontwikkelen van sociale ondernemingen en projecten in de wijk. De achterliggende businessmodellen zijn gebaseerd op de principes van de *Blue Economy* van Gunter Pauli. Essentie is het organiseren van een *economy of scope*: meervoudige waardecreatie (synergie), werken met wat er is, bijvoorbeeld door afval te beschouwen als een herbruikbare bron. Wanneer er in een wijk een aantal van deze sociale ondernemingen draaien, wordt het steeds makkelijker om een inclusieve en duurzame economie te organiseren waar met veel minder geld veel meer mogelijk wordt. Er ontstaat dan een wijk waar onbenut vermogen (zoals arbeidskracht) weer ingezet wordt en een circulaire economie als vanzelf ontstaat. In de visie van de Blauwe (Wijk)Economie werkt de wijk als een ecosysteem. Doel is om de mensen in het Spijkerkwartier in Arnhem gelukkig en gezond te maken met wat ze nog niet wisten dat ze het hadden. Een BuurtBaanBureau gedijt op deze vruchtbare bodem. De Blauwe (Wijk)Economie schept namelijk de condities (de relaties en organisaties) die nodig zijn om **samen** te kunnen werken. De aanwezigheid van een dergelijke genetwerkte sociale structuur is dan ook een voorwaarde voor succes in de visie van het BuurtBaanBureau. Een gezonde sociale structuur voorkomt dat er waarde weglekt uit de wijk, dat er onnodig producten en diensten ingekocht worden (bv van de overheid), dat er geen mensen onnodig "aan de kant gezet worden". etc., etc.

de BlueEconomy van Gunter Pauli

As long as corporate executives wish to pursue economies of scale, based on standardized products, secured worldwide through just-in-time deliveries and outsourcing where labor productivity is the key to success, jobless rate will continue to soar while major parts of the population are excluded. However, if the business model evolves towards the full use of all its available resources, clusters activities and cascades to higher levels of efficiency, then a new model emerges. A coffee company can generate income from the coffee, its core business, and now can also generate revenue from the mushrooms farmed on the waste, and whatever is left over after harvesting the protein rich fungi is excellent animal feed. One revenue model is now transformed in a three revenue model.

bron: www.gunterpauli.com

Uitgangspunt 5: inwoners kunnen veel meer waarde in hun omgeving realiseren als zij onbenut vermogen (mensen, materialen en bronnen) gebruiken en samenwerken (economy of scope³).

Kernwaarden van het BuurtBaanBureau

In het vorige twee hoofdstukken hebben we de bouwstenen en visie van het BuurtBaanBureau benoemd.

Op basis van deze bouwstenen en visie kunnen we namelijk de **kernwaarden** van het BuurtBaanBureau formuleren. Daarmee is de set ontwerpprincipes dan rond en kunnen we aan de slag met de beschrijving van het concept van het BuurtBaanBureau.

Theoretische bouwstenen

Capability Approach:

1. Belemmeringen wegnemen
2. Mogelijkheden benadrukken
3. Richten op waardevol werk
4. Keuzevrijheid, regie en zelforganisatie

³ Hier is nog geen goed Nederlands woord voor. *Economy of scope* is de tegenhanger van *economy of scale* (schaaleconomie) en betreft het doelgericht organiseren van synergie of meervoudige waarde. Dit principe wordt gehanteerd in nieuwe businessmodellen maar is ook een belangrijk werkend principe van ecosystemen zoals een mens, een wijk of een oerwoud. *Economy of scope* wordt ook wel lineair toegepast in winstgedreven businessmodellen, bijvoorbeeld bij het verbeteren van processen volgens het *lean* principe. Maar goed om te weten: wij passen *economy of scope* hier toe binnen een *non-lineaire* sociale structuur: te weten de enorme variëteit aan **relaties** binnen de wijk. Het BuurtBaanBureau is namelijk een relationeel concept en geen lineair of *lean* concept.

Systemdenken / holisme

1. Adaptief vermogen en veerkracht
2. Welgemeende relaties
3. Synergie
4. De hele mens
5. Interdependentie
6. Systemische principes

Praktische Uitgangspunten

1. Er is werk in overvloed: het huishouden van de wijk is een enorme berg werk.
2. Inwoners kunnen veel meer werk zelf doen als zij het huishouden van de wijk anders organiseren (schaaleconomie)
3. Mensen gaan uit zichzelf aan de slag als zij werk kunnen doen waar ze blij en gelukkig van worden.
4. Duurzame inzetbaarheid ontstaat alleen als mensen in hun kracht gaan staan (oftewel hun eigen plek in het geheel innemen).
5. Inwoners kunnen veel meer waarde in hun omgeving realiseren als zij onbenut vermogen (mensen, materialen en bronnen) gaan gebruiken en samenwerken (economy of scope).

Kernwaarden van het BuurtBaanBureau

Uit de theoretische bouwstenen en de praktische uitgangspunten kunnen we vier kernwaarden voor het BuurtBaanBureau afleiden. Hiermee is de set van ontwerpprincipes dan compleet:

Kernwaarden van het BuurtBaanBureau:

1. Alles en iedereen is in essentie oké (bewustzijn)
2. Alles en iedereen is onderdeel van de wijk (inclusieve samenleving)
3. Alles en iedereen werkt als een levend geheel (gezond functioneren)
4. Alles en iedereen wordt gewaardeerd (duurzaam bestaan)

Deze kernwaarden kunnen we nog wat meer inhoud geven zodat ze meer praktisch toepasbaar worden. Je zou onderstaande lijstje kunnen zien als de "tegeltjeswijsheid" van het BuurtBaanBureau:

1. Alles en iedereen is in essentie oké (bewustzijn)
 - Alles en iedereen wordt gezien
 - Alles was ooit iemands beste keuze
 - De mens kan elk moment opnieuw kiezen
 - We werken vanuit wat er is
2. Alles en iedereen is onderdeel van de wijk (inclusieve samenleving)
 - Alles en iedereen is welkom en waardevol
 - Iedereen heeft talenten en dromen
 - Iedereen heeft mogelijkheden en belemmeringen
 - We werken naar vermogen

3. Alles en iedereen werkt als een levend geheel (gezond functioneren)

- Alles en iedereen werkt samen
- De mens heeft effectieve en ineffectieve overlevingsstrategieën
- De mens is autonoom en zelfstandig én verbonden met anderen en zijn omgeving
- We werken met wat we niet wisten dat we het hadden

4. Alles en iedereen wordt gewaardeerd (duurzaam bestaan)

- De wederkerigheid is in balans
- Volg je hart en durf te vragen
- Willen en kunnen zijn in balans
- Er is meer dan genoeg.

In de afbeelding hierna hebben we de kernwaarden verbonden met de systemische principes. Per regel kan je als het ware een schuifje van links naar rechts of van rechts naar links bewegen om te ontdekken waar je staat of zou willen staan in het leven (in de wijk). Door de mens steeds de ruimte te geven om zijn eigen positie te kiezen in de wereld van mogelijkheden (zelf zijn eigen schuifjes te plaatsen) en vanuit die positie zijn of haar droombaan te realiseren, ontstaat een lokaal, dynamisch en *human centered* speelveld voor arbeidstoeleiding en baancreatie. Dit is naar onze mening een zeer vernieuwende manier van denken en werken.

Het BuurtBaanBureau organiseert een lokaal, dynamisch en human centered speelveld voor arbeidstoeleiding en baancreatie.



De kernwaarden van het BuurtBaanBureau zijn verbonden met de systemische principes. Hierdoor kan het BuurtBaanBureau de droom, vraag of behoefte van een mens écht centraal stellen (door daadwerkelijk keuzevrijheid te bieden) in de zoektocht naar een (betaalde) baan of bezigheid. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

4. De functie van het BuurtBaanBureau voor de mens, de leefomgeving en het systeem

Het BuurtBaanBureau is een plek voor maatschappelijke R&D

Een wijk heeft een fijne schaalgrootte. Je kunt er gewoon doorheen lopen om te zien of te vragen wat er aan de hand is. Maatschappelijke problemen zoals armoede, werkloosheid, laaggeletterdheid, eenzaamheid zijn complex van aard en daardoor veel te groot om te kunnen behappen. Complexe vraagstukken kunnen echter werkbaar gemaakt worden wanneer je inzoomt op die ene mens die een probleem ervaart. Dus niet "hoe kunnen we laaggeletterdheid oplossen?" Maar: "hoe kunnen we Jan leren lezen?" Het BuurtBaanBureau wil dan ook lokaal, in de wijk experimenteren met oplossingen waarvan Jan zelf vindt dat ze zinvol zijn. En omdat de schaal van een wijk behapbaar is, kan je door middel van observeren, luisteren en dialoog ontdekken hoe armoede, laaggeletterdheid of werkloosheid, etc. ooit een huishouden of een wijk binnengeslopen zijn. En als je voor die ene mens of in die ene wijk een oplossing hebt bedacht, dan zal die oplossing mogelijk ook op andere plekken kunnen werken. Dit is heel kort gezegd hoe een wijk een pionierplek kan zijn voor maatschappelijke R&D.

Citizen science

Patrick Hoogenbosch, wijkondernemer in het Spijkerkwartier in Arnhem en initiatiefnemer van het BuurtBaanBureau, heeft eens gezegd dat het Spijkerkwartier het beste adviesbureau is dat hij kent. In de wijk wonen namelijk mensen met allerlei kennis en vaardigheden. Vakkennis, talenten, levenservaring, kennis van de wijk. Het is slim om deze kennis en talenten te gebruiken wanneer je problemen wilt oplossen. Pionieren en experimenteren doe je dan ook vooral samen met inwoners.

Ook deze kan je vanuit inwoners zelf bekijken: inwoners weten zelf en samen heel goed wat de bedoeling is. Wat de oorzaken van hun problemen zijn. Hoe het anders zou kunnen. Je kunt de verandering in het huishouden van de wijk dan ook heel goed zelf c.q. samen organiseren.

het Spijkerkwartier in Arnhem

Het Spijkerkwartier in Arnhem is een 19e eeuwse wijk met veel monumentale panden. De wijk is divers, zowel in cultuur, leeftijdsopbouw als in sociaal-economische positie. De wijk kent een aantal openbare binnentuinen die door inwoners zelf onderhouden worden en ook de bomen en het groen in de straat vindt men belangrijk. Toen de gemeente een aantal jaar geleden met het plan kwam om het riool te vervangen en daarvoor bomen wilden kappen ontstond er verbinding onder inwoners om door middel van activisme en dialoog invloed uit te oefenen op het beleid van de gemeente. Dit én een eerste actie om samen zonnepanelen te leggen, vormde de vruchtbare bodem voor het initiatief de Blauwe (Wijk)Economie, wat in een aantal jaar zou uitgroeien tot het wijkbedrijf DAZO. Het wijkbedrijf initieert en faciliteert momenteel allerhande inwonerinitiatieven in de wijk. Mede hierdoor is het Spijkerkwartier een zeer geschikte plek voor maatschappelijke R&D. Er kan namelijk snel geschakeld worden met inwoners.

Wat is een BuurtBaanBureau?

Een BuurtBaanBureau is een voorziening van en voor de wijk. Doel is om inwoners de kans te geven om mee te doen met het leven van alledag (het huishouden). Zingeving, betaald werk, sociaal contact, meedoen, erbij horen, aangesproken worden op wat je wél kan en daarvoor gewaardeerd worden is belangrijk voor ieder mens. Werk en actief zijn in je omgeving vormen belangrijke bronnen hiervoor. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zouden dus wel eens minder mogelijkheden tot het bereiken van deze waarden kunnen hebben dan anderen.

Het BuurtBaanBureau verbindt inwoners met het werk in de wijk. Dat kan werk zijn bij een lokaal bedrijf (bijvoorbeeld brood verkopen bij een bakkerij), bij een particulier (bijvoorbeeld een IKEA kast in elkaar zetten) of werk zijn voor de gemeente (bijvoorbeeld mensen tips geven over energie besparen).

Het BuurtBaanBureau is dus een verbinder van werk en mensen. Maar het BuurtBaanBureau doet nog meer. Het BuurtBaanBureau organiseert een lokaal netwerk. Dit is een netwerk van mensen en organisaties die wijkwerknemers en wijkwerkgevers willen ondersteunen en ontzorgen. Om er zo samen voor te zorgen dat iedereen die dat wil, mee kan doen met het werk in de wijk. Binnen de grenzen van wat redelijk en realistisch is natuurlijk. Tenslotte maakt het BuurtBaanBureau de buurtbanen in de berg werk in de wijk inzichtelijk.

Het werk in de wijk

Net als thuis moet er in een wijk ook van alles gebeuren om 'de boel draaiende' te houden. Thuis helpen we de kinderen met hun huiswerk, in de wijk verzorgen we onderwijs. Thuis maaien we het gras en dweilen we de keukenvloer, in de wijk onderhouden we het park en vegen we de straat. Thuis maakt iemand een kopje thee voor je als je ziek bent, in de wijk hebben onze ouderen zorg nodig. Thuis doen we de boodschappen, in de wijk moeten de winkels bevoorrad worden. Dit is het gewone huishoudelijke werk dat nodig is om de boel draaiende te houden. En net zoals je thuis de taken verdeelt, kan je dat in de wijk ook doen.

Door de tijd waarin we leven komt daar nog extra werk bij: het verduurzamen van onze huizen en leefomgeving zodat we toekomstbestendig worden.

Ook is er het nodige herstelwerk te doen: het klimaat, het milieu en de mens zijn op sommige plekken zo uitgeput, vervuild, ziek of van slag dat er zorg en aandacht nodig is om onszelf en onze natuurlijke habitat weer gezond, heel en werkend te maken. Ook hier hebben we genoeg te doen: op sociaal gebied (people), op het gebied van natuur, milieu en klimaat (planet) en op economisch gebied (prosperity).

De buurtbanen zitten in de berg werk.

Samengevat kunnen we zeggen dat er in de wijk drie soorten werk zijn:

- het huishoudelijk werk om de boel draaiende te houden
- het extra werk dat nodig is om toekomstbestendig worden
- het extra werk dat nodig is om zaken te herstellen

Het probleem: de berg werk is veel te groot

Het probleem is dat de berg werk groot, ontoegankelijk en abstract is. Dus niet alleen is het complexe vraagstuk te groot om te hanteren, ook de bijbehorende berg werk is gewoon te groot om aan te kunnen pakken. "We gaan van het aardgas af." is er zo een. De aardgastransitie is een complexe opgave en een enorme berg werk. Zo groot dat niemand precies kan benoemen welke buurtbanen er in die berg werk zitten, voor mij, voor jou of voor een lokaal bedrijf. Hoe komen we daar nu achter? Het BuurtBaanBureau heeft hier een oplossing voor ontwikkeld: het BuurtBaanProfiel. Met behulp van BuurtBaanProfielen breken we de berg werk in heel kleine brokjes en benoemen wie welk deel kan doen: een inwoner, een vrijwilliger, een sociale onderneming, een commercieel bedrijf of een publieke voorziening. Zo kan iedereen die dat wil een deel van het werk oppakken. Op basis van ieders talent en mogelijkheden. Doen waar je zin in hebt, ook als je maar één middag per week wilt werken. Of als je door gezondheidsklachten bepaalde taken wel en bepaalde taken niet kunt doen. Mensen die ondersteuning nodig hebben om hun droombaan uit de berg werk te halen, gaan we helpen. Wijkwerkgevers die mensen een kans willen geven maar daarin ontzorgd willen worden, gaan we ook helpen.



De berg werk in de wijk. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: ©Transitiereizen / de all inclusive wijk.

Samenvattend kunnen we dus zeggen dat wanneer we al het werk in de wijk bijeen leggen, de berg werk wel erg groot is. En als een berg groot is, ga je ertegen opzien (en er omheen lopen). Het goede nieuws is dat er in deze berg werk een heleboel

buurtbanen zitten. Werk dat mensen graag willen doen. Omdat ze intrinsiek gemotiveerd zijn, talent hebben, mogelijkheden hebben. De kunst is naar onze mening om die berg werk in zijn geheel te bezien, om 'm vervolgens op te delen in kleine stukjes zodat mensen zicht en zin krijgen om een aandeel te pakken. Deze kleine stukjes werk noemen we buurtbanen.



Voorbeeld van een BuurtBaanProfiel. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

5. Het lokale netwerk

In dit hoofdstuk beschrijven we de verschillende soorten netwerken die belangrijk zijn om een goed functionerend BuurtBaanBureau te kunnen organiseren en beschrijven we de waarde van deze netwerken.

Een relationeel concept

Het BuurtBaanBureau is een **relationeel concept**. Hierdoor is het BuurtBaanBureau fundamenteel anders dan klassieke concepten voor arbeidstoeleiding. Traditionele uitzendbureaus, vacaturesites, of organisaties als het UWV of de gemeente gebruiken namelijk een **transactioneel model** dat zich richt op het matchen van vraag en aanbod. Dat werkt vaak prima, maar soms is er meer nodig om iemand aan het werk te krijgen of bepaald werk in een wijk gedaan te krijgen. Namelijk een welgemeende relatie. Het BuurtBaanBureau organiseert drie soorten relaties:

1. Relatie met de mens
2. Relatie met de leefomgeving
3. Relatie met het systeem van regels, voorschriften en wetten.

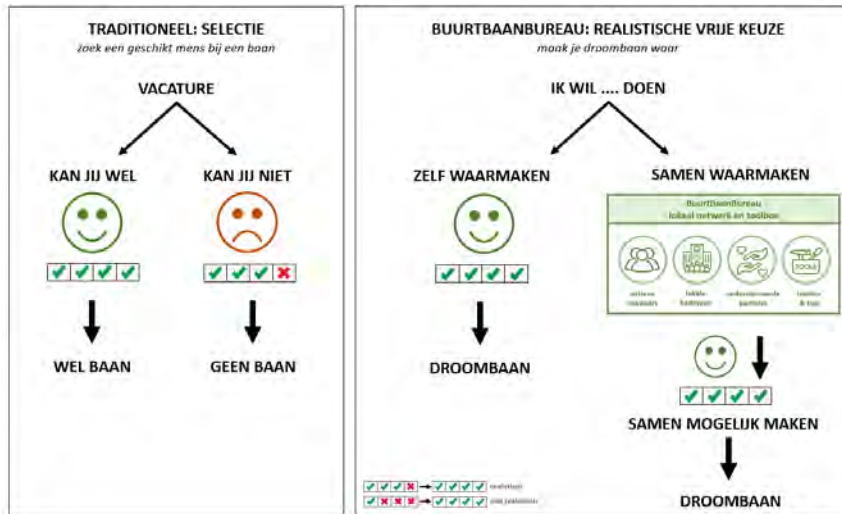
Het BuurtBaanBureau doet dit door te verbinden. Verbinden van mensen met elkaar en het verbinden van mensen met werk. En als het niet lukt om deze verbindingen een-twee-drie te maken, dan onderzoekt het BuurtBaanBureau wat de belemmering is en of zij die belemmeringen weg kan nemen.

Verbinden van mensen met werk in hun eigen leefomgeving

Het BuurtBaanBureau werkt anders dan een gewoon uitzendbureau of het UWV. Daar vindt matching plaats op basis van selectie. De baan staat centraal, het werk wordt bepaald door de werkgever en daar wordt een werknemer bijgezocht. De beste kandidaat krijgt de baan. En als je nooit tot de beste behoort, dan krijg je dus helaas ook nooit een baan. Terwijl je toch echt een mens bent met dromen, talenten, vaardigheden en kwaliteiten. Na een aantal mislukte pogingen ga je geloven dat je helemaal geen talenten, vaardigheden en kwaliteiten hebt, zit je op de bank, tuimel je op de participatieladder naar beneden en kom je terecht in een negatieve spiraal. Het BuurtBaanBureau werkt anders. Daar staat niet de baan maar de mens centraal. Met al zijn dromen, talenten en mogelijkheden. Persoonlijk en in de context van het bestaan. We verbinden de mens met een buurtbaan (een stukje werk uit de grote berg werk) waarbij de mens kiest uit de mogelijkheden in de wijk.

Een BuurtBaan sluit aan bij je passie en talent maar moet ook realistisch zijn, zowel voor jou als voor de omgeving. Zo is het niet realistisch om badmeester te worden als je zelf niet kunt zwemmen. Het BuurtBaanBureau organiseert dan ook een lokale netwerk van "hulptroepen" die belemmeringen weg kunnen nemen. Zo wordt het palet van realistische mogelijkheden zo groot mogelijk.

We hebben er een plaatje van gemaakt:



Wat is er anders aan het BuurtBaanBureau? Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

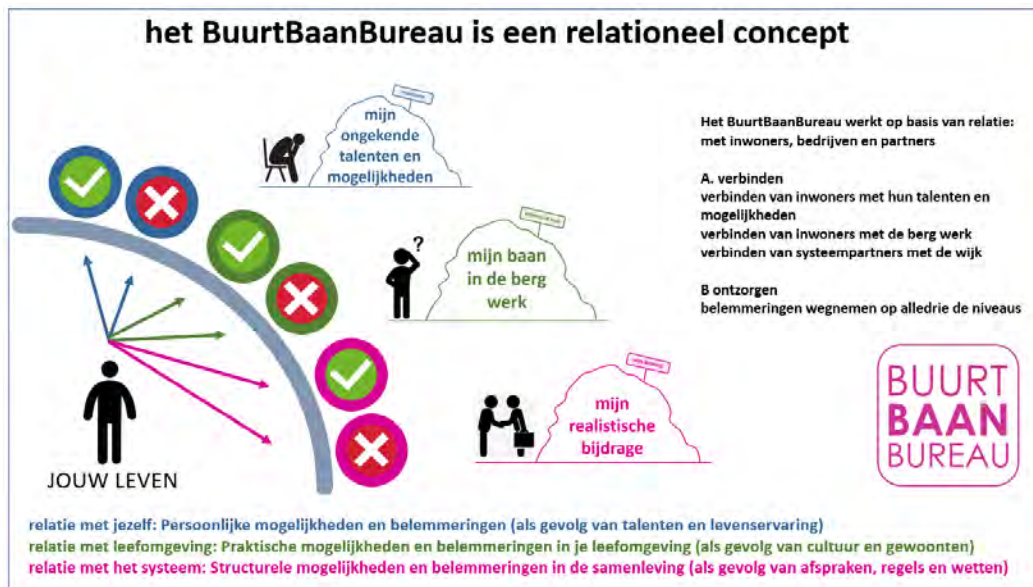
De relatie met de leefomgeving: de rol van het BuurtBaanBureau in de wijk

Deze rol betreft de relatie met inwoners en lokale bedrijven. Inwoners kunnen zowel wijkwerkgever als wijkwerknemer zijn. Als jij iemand zoekt die in de vakantie je tuin kan verzorgen, ben je als inwoner (als particulier) een wijkwerkgever voor de inwoner die dit werk voor jou zou kunnen doen. Wanneer jij zelf een bijdrage in het werk van een buurtbewoner of een bedrijf verzorgt (vrijwillig of betaald), dan ben je een wijkwerknemer. Lokale bedrijven zitten ook in deze dubbelrol. Ze zijn wijkwerkgever als ze inwoners in dienst nemen, ze zijn wijkwerknemer als ze voor een inwoner een opdracht uitvoeren, bijvoorbeeld een aannemer die de zolder van mevrouw Jansen komt isoleren.

De relatie met het systeem: de rol van het BuurtBaanBureau voor stakeholders

Deze rol betreft de relatie met systeempartijen als de gemeente, het UWV en commerciële en maatschappelijke organisaties die mensen (met een achterstand tot de arbeidsmarkt) naar werk leiden. In de "kaartenbakken" van deze systemen zitten namelijk wijkwerknemers. Het BuurtBaanBureau kan deze mensen verbinden met de berg werk in de wijk. Het mooie is namelijk dat het BuurtBaanBureau banen op maat maakt. Passend bij het talent en de intrinsieke motivatie van een inwoner. Hierdoor is de kans dat er een succesvolle én een duurzame match tot stand komt, veel groter. Bovendien organiseert het BuurtBaanBureau ondersteuning in de praktijk waar dat nodig is. Denk aan het coachen van een wijkwerknemer of ondersteuning bij het inwerken van iemand die wat minder snel leert dan anderen. Doordat het BuurtBaanBureau 'kwaliteit door maatwerk' levert, is het een aantrekkelijke samenwerkingspartner voor systeempartijen. Doordat deze partijen namelijk op een ander schaalniveau werken, is het simpelweg niet mogelijk om fijnmazige relaties te

onderhouden met wijkwerkgevers. Ze denken in grote brokken: je kunt in de bouw werken, of een opleiding voor een administratieve functie gaan volgen. Maar niet: oma Jansen wil haar zolder isoleren en de gipsplaten op haar zolder moeten verwijderd worden, zou jij dat willen doen? Het BuurtBaanBureau kan hier een verbindende rol spelen omdat ze wél aangetakt is op deze fijnmazige vraagkant van de arbeidsmarkt.



Het BuurtBaanBureau is een relationeel concept dat realistische mogelijkheden biedt om mensen met werk in hun eigen leefomgeving te verbinden. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

Spanning tussen inclusie en kwaliteit

Als je een inclusieve wijk wilt, waar iedereen kan meedoen (in traditionele zin: op de arbeidsmarkt of in holistische zin: naar vermogen kan bijdragen aan het huishouden van de wijk) dan zal je het principe dat alleen de beste mensen (die hoge kwaliteit leveren) een plekje verdienen, moeten loslaten. Daarvoor in de plaats komt de vraag:

aan de wijkwerknemer: wat heb je nodig om dit werk goed te kunnen doen?

aan de wijkwerkgever: wat heb je nodig om deze persoon dit werk te gunnen?

We hebben het dan over mensen die ondersteuning nodig hebben om deel te nemen aan de samenleving. Hoe minder eigen kracht, hoe meer ondersteuning er nodig is. Maar ergens ligt er een grens aan de hoeveelheid ondersteuning die je redelijkerwijs kunt geven om iemand aan het werk te helpen of te houden. De eis van de wijkwerkgever (een inwoner, een sociale onderneming of een commercieel bedrijf) om kwaliteit aan zijn klanten te leveren, is namelijk reëel. Als jij voor je buurman een IKEA kast in elkaar wilt zetten maar je bent niet in staat om een schroevendraaier te gebruiken, dan schieten we niet op. Als jij bij een bakkerij wilt werken maar niet de tijd

krijgt om goed te leren hoe de kassa werkt, dan schieten we ook niet op. Het BuurtBaanBureau probeert deze spanningsboog zo ver mogelijk op te rekken. Door belemmeringen weg te nemen maar ook door het gesprek met elkaar aan te gaan over de vraag "hoe willen we met elkaar in deze wijk samenleven?" Willen we alleen maar toppers in dienst nemen? Zo nee, zullen we dan ook samen gaan investeren in maatwerk om ruimte te maken voor de eigenheid van mensen?

En ja, dat betekent dat we gaan zoeken wat het nieuwe normaal is of zou kunnen zijn. Hoe gaan we in de wijk met elkaar om? Geven we mensen die meer tijd en meer ondersteuning nodig hebben om een vak te leren meer tijd en meer ondersteuning? Gewoon in het leven van alledag, achter de kassa dus? Als we vinden dat diversiteit er mag zijn, dan zal een uniforme en gestandaardiseerde manier van werken ook diverser moeten worden. Dit vraagt een andere houding van inwoners en bedrijven, oftewel cultuurverandering. Dit levert overigens ongetwijfeld ook weer heel nieuwe buurtbanen op.

Het netwerkboek

In het netwerkboek leggen we uithoe je het lokale netwerk van ondersteuners kunt bouwen en geven we meer informatie over de benodigde sociale structuur. Het BuurtBaanBureau borduurt hier voort op de ondernemende visie van de Blauwe (Wijk)Economie en de verschillende organisatie niveaus (schaalniveaus) van de all inclusive wijk (zie ook www.deallinclusivewijk.nl).

De schaalniveaus zoals we ze in het plaatje hierna tonen, leveren alle vijf een eigen aandeel vermogen. Dat vermogen is groot of klein, afhankelijk van de mate waarin de regels nageleefd worden. Het totale vermogen van de wijk bepaalt de mate waarin een wijk voor zichzelf kan zorgen. Hoe groter het organiserend vermogen van de wijk, hoe meer de mensen zelf met de berg werk in de wijk bezig zijn en hoe meer buurtbanen er dus zijn of gemaakt kunnen worden.



Het totaal organiserend vermogen van de wijk. Horizontale verbindingen geven veerkracht, verticale verbindingen geven adaptief vermogen. Tezamen vormen deze netwerken en organisaties het totaal organiserend vermogen van de wijk/ Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: ©Transitiereizen/Ground8.

6. De sociale onderneming: wat doet een BuurtBaanBureau?

Het BuurtBaanBureau is een sociale onderneming van en voor de wijk. Inwoners zijn dus eigenaar. In één zin samengevat doet het BuurtBaanBureau het volgende: de berg werk in de wijk organiseren door invulling te geven aan de relatie met inwoners, lokale bedrijven en systeempartners. Anders gezegd: het BuurtBaanBureau organiseert dat inwoners, bedrijven en systeempartners zoveel mogelijk zelf met de berg werk in de wijk aan de slag gaan.

Dit geeft de volgende taken

1. zichtbaar maken van de wijkwerknemers in de wijk
2. zichtbaar maken van de wijkwerkgevers in de wijk
3. zichtbaar maken van de buurtbanen in de berg werk
4. netwerk opbouwen met inwoners, lokale bedrijven en systeempartners
5. werk, wijkwerkgevers en wijkwerknemers met elkaar verbinden (matching)
4. organiseren van ondersteuning (ontzorgen, belemmeringen wegnemen)

Dit geeft de volgende doelgroepen

1. inwoners
2. huishoudens
3. lokale bedrijven (sociale ondernemingen en commerciële bedrijven)
4. systeempartners

Deze doelgroepen kunnen allemaal wijkwerknemer, wijkwerkgever of ondersteuner zijn.

De doelgroep "inwoners" kan verder opgedeeld worden in subgroepen. We hebben hiervoor een aantal persona's ontwikkeld.

De doelgroepen verder uitgewerkt

1. *inwoners*

a) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt al dan niet gerelateerd aan hun (geestelijke) gezondheidstoestand (bijv. mensen met een fysieke en/of mentale handicap, psychologische kwetsbaarheid of laag zelfbeeld, gevoel van uitsluiting; zeg maar mensen voor wie het – om wat voor reden dan ook – moeilijk is om aan het werk te komen en/of te blijven hoewel ze zelf graag werk zouden hebben).

b) mensen die niet langer deel uitmaken van het arbeidsproces maar die door middel van (onbetaald) werk van het BuurtBaanBureau zich op een betekenisvolle manier kunnen inzetten voor de samenleving/wijk (m.n. gepensioneerden),

c) mensen die elders betaald werk doen, maar aanvullend menen in het betekenisvolle (onbetaalde) werk dat het BuurtBaanBureau biedt persoonlijke ambities of waardevolle doelen te kunnen bereiken (bijv. een bijdrage leveren aan een duurzamere samenleving in de wijk of één van de andere werkwaarden).

d) mensen die naast hun andere werkzaamheden in de eigen privékring (bijv. huishoudelijke en/of verzorgende taken) zich nog willen elders inzetten (denk aan huisvaders en -moeders, mantelzorgers).

e) mensen voor wie het niet toegestaan is betaald werk te verrichten (bijv. vluchtelingen die in afwachting zijn van hun asielaanvraag; deze laatste groep zou je ook nog onder a) kunnen scharen).

2. huishoudens

a) particulieren die delen van het huishoudelijk werk willen uitbesteden. Dit kan van alles zijn: van het in elkaar zetten van een IKEA kast, tot het oppassen op de kinderen, het verzorgen van de tuin of het aanbrengen van tochtstrips.

b) mensen die persoonlijke ondersteuning nodig hebben om een zinvol leven te leiden.

3. lokale bedrijven

a) sociale ondernemingen in de wijk

b) commerciële bedrijven

c) maatschappelijke organisaties in de wijk, bijvoorbeeld een welzijnsorganisatie

4. systeempartners

a) gemeente

b) uitvoeringsorganisaties zoals WMO, UWV, Woningbouw

Buurtbanen

Laten we eens proberen om de buurtbanen te beschrijven. Want een buurtbaan is niet hetzelfde als een gewone, betaalde baan. Nou ja ... een buurtbaan *kán* een gewone, betaalde baan zijn, maar het hoeft niet. Een buurtbaan kan ook een klusje voor de buurvrouw zijn, of een stage, of een vrijwillige bijdrage op de zaterdagmiddag, of een wijk-werk-praktijkdag voor ambtenaren of ... vul zelf maar in.

Een buurtbaan is geen vastomlijnd begrip. Buurtbanen komen voort uit het werk in de wijk. We vergelijken het weer even met het huishouden thuis. Er is niet zoiets als de thuisbaan "wassen". Het is meer een taak. Hiermee hebben we het eerste kenmerk van een buurtbaan te pakken. Een buurtbaan voelt als een taak die je zelf wilt oppakken. Je gaat eropaf omdat je het zelf wilt, niet omdat je het moet (van het UWV, school, of van wie dan ook).

Een buurtbaan van het BuurtBaanBureau heeft dan ook een aantal specifieke kenmerken:

Kenmerken van een buurtbaan

1. is onderdeel van de berg werk in de wijk (relevant)
2. is bedoeld voor inwoners (inclusie, meedoen)
3. is meer een taak dan een baan (eigenaarschap, verantwoordelijkheid)
4. is een taak die je op je neemt omdat je dat zelf wilt (intrinsieke motivatie)
5. bestaat uit werkzaamheden die inhoudelijk bij je passen (talent)
6. bestaat uit werkzaamheden die je kunt dragen (realistisch)

Stel je nu eens een wijk voor waar een BuurtBaanBureau actief is. Dan is de wijk overdag een levend geheel. Professionals, vrijwilligers en bewoners zijn samen in de weer om zolders te isoleren, de seniorenclub verzorgt de koffie voor de werklui, er worden materialen gerecycled, de kinderen helpen mee met het planten van bloembollen in het park, er worden activiteiten voor ouderen georganiseerd, een jongeman met autisme maakt VR ontwerpen van een straat die autoluw en groen moet worden, de MBO studenten die in de wijk wonen, worden betrokken bij het werk in de wijk, etc. etc. Kortom, de mensen die in de wijk wonen zijn ook in hun eigen wijk aan het werk. Als vriend, vrijwilliger, leerling of professional. De berg werk is namelijk enorm. Het is een bron van betekenisvolle relatie en sociale dynamiek.

Professionals, vrijwilligers en inwoners leven en werken samen in de wijk.

Vier soorten buurtbanen

Alle banen en bezigheden in de berg werk zijn te clusteren in vier soorten buurtbanen. Het BuurtBaanBureau organiseert deze vier soorten buurtbanen in de wijk:

1. Basisbanen

Basisbanen zijn structurele, betaalde banen, fulltime of parttime, bijvoorbeeld een verkoopmedewerker bij de bakker.

2. Buurtklussen

Buurtklussen zijn eenmalige klussen voor een inwoner, bedrijf of overheid, bijvoorbeeld het in elkaar zetten van een IKEA kast voor iemand die niet zo handig is of het rondbrengen van een folder.

3. Groepswork

Groepswork betreft projecten waarvoor integrale samenwerking nodig is om een doel te realiseren, bijvoorbeeld het isoleren van de zolder van oma Jansen of het klimaatbestendig maken van het park.

4. Droombanen

Dit zijn participatie- of reïntegratietrajecten in combinatie met de training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan", bijvoorbeeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of mensen die niet langer gelukkig zijn met het werk dat ze doen.

De basisbanen en de buurtklussen zijn **enkelvoudige matches**: één stuk werk wordt verbonden met één persoon. Het groepswork en de droombanen zijn **meervoudige matches**. Dat betekent dat één stuk werk verbonden wordt met een aantal mensen.



De vier soorten BuurtBanen van het BuurtBaanBureau. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

Producten en diensten van het BuurtBaanBureau

Het BuurtBaanBureau levert een aantal producten en diensten aan inwoners, sociale ondernemingen, lokale bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente. Deze zijn ingedeeld in twee productgroepen:

De drie producten in de productgroep Leren en Ontwikkelen zijn:

1. De informele buurtschool, met workshops verzorgd door inwoners zelf
2. De toolbox, verzorgd door professionele, lokale partners, met ondersteunende, producten en diensten van het lokale netwerk
3. De maatwerkarrangementen reïntegratie en participatie, verzorgd door het BuurtBaanBureau

De drie producten in de productgroep Werken en Meedoen zijn:

1. De talentenbank, met een overzicht van het beschikbare talent in de wijk
2. De banenbank, met een overzicht van de beschikbare buurtbanen in de wijk
3. De projectenbank, met een overzicht van opgaven en projecten waarvoor samenwerking tussen inwoners, bedrijven en de gemeente nodig is om het werk gedaan te krijgen.

Het Businessboek

In het Businessboek gaan we uitgebreid in op de vraag hoe je een BuurtBaanBureau in de wijk organiseert. Ook leggen we in het Businessboek uit hoe het transactiemodel in elkaar zit en geven we meer informatie over de verschillende producten en diensten van het buurtBaanBureau.

7. Interview met Roland Kluskens, bestuursadviseur bij de gemeente Arnhem

De gemeente Arnhem is stakeholder en co-financier van de methodiek van het BuurtBaanBureau. In dit interview kijken we vanuit het perspectief van de gemeente naar de functie en de waarde van een BuurtBaanBureau voor de gemeente en de gemeenschap.

16 juni 2021, Patricia van der Haak

Roland, hoe ben jij bij dit project betrokken geraakt?

Via een collega, Bern Lauriks. Bern had in het begin van de energietransitie een aanjaagrol en kende zodoende Patrick Hoogenbosch, die hier in het Spijkerkwartier in Arnhem als actieve inwoner al bezig was. Bern en Patrick waren een projectplan voor het BuurtBaanBureau aan het maken maar Bern kreeg vanuit zijn positie (mede als gevolg van de sectorale interne structuur van de gemeente en de neiging van ons om te sturen op budgetten in plaats van op waarden) de cofinanciering voor de aanvraag van de Europese subsidie niet rond. Ik ben verbonden aan het programmaplan Doorbraak naar werk en kon vanuit mijn rol het Werk Investeringsfonds inbrengen in het projectplan. Dat een vrij besteedbaar budget om te kunnen innoveren en te experimenteren op impactsturing. Zo ben ik met Patrick in gesprek geraakt en kon ik vanuit de gemeente zorgdragen voor de benodigde cofinanciering van de Europese subsidie aanvraag.

De missie van het BuurtBaanBureau is "Wij willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om een bijdrage te leveren aan people, planet en prosperity. Daarom verbinden wij mensen met werk in hun eigen leefomgeving." Wat vind je van deze missie?

Die drie P's People, Planet en Prosperity waren niet zozeer een trigger voor mij. Ik zit er praktischer in. Vanuit Werk en Inkomen hebben we een heel stevig bestand met flink wat werkzoekenden voor wie het echt een heel taai vraagstuk is om weer aan het werk te komen. Ik heb sterk de overtuiging dat het goed is om vanuit de wijk mensen zelf de gelegenheid te geven om de stap naar werk te maken. Dit was voor mij een belangrijke *driver* om in het BuurtBaanBureau te investeren. Oftewel: het zinnetje: "wij verbinden mensen met werk in hun eigen leefomgeving" vind ik het belangrijkste deel van de missie van het BuurtBaanBureau.

Maar inmiddels denk ik toch ook wat anders over de drie P's dan aan het begin van dit project. Het *planet* deel heeft aan importantie gewonnen, als gevolg van de lokale agenda m.b.t. de energietransitie en circulaire economie. Bovendien ben ik de afgelopen tijd meer betrokken geraakt bij het wijkbedrijf DAZO en gezien hoe er hier in het

Spijkerkwartier gewerkt wordt aan een duurzame en circulaire economie. Inmiddels is het kwartje wel gevallen en zie ik dat werk niet iets is wat op zichzelf staat, maar verbonden is met je sociale omgeving en zingeving en dus met *people, planet* en *prosperity*.

Wat vind je van de holistische visie van het BuurtBaanBureau: het systeemdenken en het idee om de wijk als één huishouden te zien waar de mensen zoveel mogelijk werk zelf en samen oppakken?

Holisme (eenheidsdenken) zei me niet veel voor ik met dit project bezig was. Ik denk en doe best integraal, maar was me minder bewust van de onderliggende principes. Met de notie van 'de wijk als huishouden' ben ik het helemaal eens. Het is heel goed dat er onder het BuurtBaanBureau een holistische visie ligt. Die holistische visie is op drie schaalniveaus aanwezig: het BuurtBaanBureau ziet de *mens* als een geheel (body, mind, heart, soul) en niet alleen als een arbeidskracht. De *leefomgeving* wordt integraal beschouwd (de totale berg werk van inwoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties, de gemeente). En tenslotte wordt het *systeem* uitgedaagd om eigen opgeworpen belemmeringen weg te nemen om mensen aan een baan of een stage te helpen.

De visie van het BuurtBaanBureau is gebaseerd op vijf uitgangspunten. Zou je die willen toelichten? Te beginnen bij uitgangspunt 1: er is werk in overvloed: het huishouden van de wijk is een enorme berg werk.

Dat onderschrijf ik, maar dat komt omdat ik dit uitgangspunt ook deels op mijzelf betrek en in mijn persoonlijke netwerk terugzie. Ik zie in het Spijkerkwartier een mix van mensen met een relatieve kwetsbaarheid vanwege het niet hebben van werk en anderzijds huishoudens die zowel middelen als werk hebben. Met name kleine klusjes in en rond huis. Voor die kleine klusjes heb je niet altijd iemand in je netwerk zitten. Is ook een generatie ding, mijn ouders hadden die netwerken wel, maar nu ken ik geen goeie klusser of oppas om de hoek en dus ben je meer en meer afhankelijk van intermediaire commerciële partijen die daarin kunnen matchen terwijl dit soort werk ook onderling gedaan kan worden. Maar dan heb je dus wel de relatie en de verbinding nodig met de mensen in de buurt. En een bemiddelaar zoals het BuurtBaanBureau.

Het eerste wat bij me opkomt als ik denk aan de berg werk is "schoon, heel en veilig". Wijkonderhoud, openbaar groen, zaken in de openbare ruimte repareren als ze stuk zijn. Dit is veelal huismeesterachtig werk voor buurtconciërges, de BOA's op straat, dat soort werk. Maatschappelijk vastgoed onderhouden. Schoolbesturen en maatschappelijke organisaties hebben dat vastgoed vaak in beheer en kunnen dit beheer en de schoonmaak ook bij het BuurtBaanBureau inkopen. Maar de berg werk bestaat ook uit projecten zoals het vervangen van het riool of het vernieuwen van groen. Binnen het sociaal domein hebben we ook een boel werk, zoals WMO zorg, jeugdzorg, welzijnswerk, kinderopvang, buitenschoolse opvang.

Wat vind je van uitgangspunt 2: inwoners kunnen veel meer werk zelf doen als zij het huishouden van de wijk anders gaan organiseren (schaaleconomie)?

Ja dat vind ik ook. Bijvoorbeeld: veel van de werkzaamheden die ik net noemde, kunnen voor een deel teruggegeven worden aan de inwoners en sociale ondernemingen van een wijk. Het is dan wel belangrijk dat je ook de middelen meegeeft als je dit doet. Want kwetsbaarheid los je op met **betaald** werk. Dan kan je uit de armoede of uit de schulden klimmen of werken aan je gezondheid. Ik weet zeker dat dit veel impact heeft. We kunnen als gemeente dus zelf ook heel veel buurtbanen creëren. Dat vraagt wel dat we als gemeente zelf ook anders gaan kijken, anders gaan denken en anders durven te doen. We werken nu met intermediairs die denken in toegevoegde systeemwaarde maar te weinig vanuit toegevoegde waarde voor de leefwereld of de betrokkenheid van de mens zelf. En die betrokkenheid is een belangrijke. Het doet er namelijk toe als je voor je eigen wijk werkt. Daarnaast vervalt de burger in de relatie met de overheid soms in de consumentenstand. Vanuit een passief mechanisme "Ik word geactiveerd" Dit mechanisme werkt niet als je zelf eigenaarschap neemt of krijgt, dan kom je meer in de productiestand. Een burger wordt dan een actieve inwoner.

Wat vind je van uitgangspunt 3: mensen gaan uit zichzelf aan de slag als ze werk kunnen doen waar ze blij en gelukkig van worden?

Ik wil dit graag geloven, maar de praktijk is weerbarstiger vrees ik. Ik weet wel zeker dat het tegenovergestelde waar is: als mensen **niet** gemotiveerd zijn gaan ze zeker niet uit zichzelf aan de slag met een klus of een project. Of het andere daarmee automatisch ook waar is durf ik niet te zeggen maar ik denk waarschijnlijk van wel. Mensen gaan uiteindelijk altijd wel wat doen met hun leven.

Patricia vult aan: "ik vraag op bewonersavonden vaak aan mensen wat ze zouden gaan doen als ze één dag in de week (betaald) iets voor hun eigen wijk zouden kunnen gaan doen. Bijna iedereen noemt dan sociale projecten: ouderen bezoeken, huiswerkbegeleiding voor jongeren, zwerfafval opruimen, koken voor de buurt, klusjes doen. Dat is dus wat mensen graag voor een ander of voor de de buurt willen doen. Alleen noemen we dat geen baan. Maar het is wel degelijk waardevol werk."

Wat vind je van uitgangspunt 4: duurzame inzetbaarheid ontstaat alleen als mensen in hun kracht gaan staan (oftewel hun eigen plek in het geheel gaan innemen)?

Ja, dat geldt ook voor mezelf.

Wat vind je van uitgangspunt 5: inwoners kunnen veel meer waarde in hun omgeving realiseren als zij onbenut vermogen (mensen, materialen en bronnen) gebruiken en samenwerken (economy of scope⁴)?

Ja. De balans in het systeem slaat nu soms door naar wantrouwen in plaats van vertrouwen. Dat geldt niet alleen voor uitkeringen maar ook bij aanbestedingen. De regels en procedures gaan met name over controle, *checks and balances* en marktdenken. Ik snap dat het belangrijk is om een gelijk speelveld te bieden aan alle partijen die meedoen met een aanbesteding. Ook wil je het spel onder tafel van ons kent ons voorkomen. Dat snap ik ook heel goed. Maar wanneer de aard en de omvang het toelaat zou een aanbesteding ook meer lokaal moeten plaatsvinden. Het is dan best objectief in te schatten of je waar voor je geld krijgt in een offerte. Het zou mooi zijn als het BuurtBaanBureau mee zou kunnen doen met aanbestedingen om opgaven van de gemeente in de wijk te realiseren en als een aannemer zou kunnen fungeren voor een stuk werk in de wijk.

Naast de uitgangspunten is er een belangrijke voorwaarde voor succes voor en BuurtBaanBureau een genetwerkte structuur in de wijk. Hoe zie jij dat?

Een genetwerkte structuur is een voorwaarde voor succes maar het is geen voorwaarde om te starten met een BuurtBaanBureau. Ik denk dat een genetwerkte structuur ontstaat als je aan de slag gaat met het ontwikkelen van sociale ondernemingen zoals dat hier in het Spijkerkwartier in Arnhem vanuit de methodiek van de Blauwe (Wijk)Economie gedaan is. Kern van die methodiek is om te vragen naar de dromen van inwoners en die dromen te verbinden met de belangen en mogelijke bijdragen van de vijfhoek (gemeente, kennisinstellingen, bedrijven, maatschappelijke organisaties, financiële instellingen). Om zo tot een gezamenlijke maatschappelijke opdracht te komen. In dat proces ontstaan verbindingen die samen leiden tot een genetwerkte structuur.

Het mooie van het BuurtBaanBureau is dat je die hele procesgang vanuit het individuele schaalniveau een plek geeft: de droom, het talent van de mensen én de mogelijkheid om die droom samen met die genetwerkte structuur stap voor stap in te vullen en zo dromen waar te maken. Zo'n droom kan een opleiding zijn, of een beroepsperspectief,

⁴ Hier is nog geen goed Nederlands woord voor. *Economy of scope* is de tegenhanger van *economy of scale* (schaaleconomie) en betreft het doelgericht organiseren van synergie of meervoudige waarde. Dit principe wordt gehanteerd in nieuwe businessmodellen maar is ook een belangrijk werkend principe van ecosystemen zoals een mens, een wijk of een oerwoud. *Economy of scope* wordt ook wel lineair toegepast in winstgedreven businessmodellen, bijvoorbeeld bij het verbeteren van processen volgens het leanprincipe. Maar goed om te weten: wij passen *economy of scope* hier toe binnen een *non-lineaire* sociale structuur: te weten de enorme variëteit aan **relaties** binnen de wijk. Het BuurtBaanBureau is namelijk een relationeel concept en geen lineair of lean concept.

of een waardevolle bezigheid. Samenvattend denk ik eigenlijk dat het ontwikkelproces op basis van deze methodiek een voorwaarde voor succes is.

Een collega zei het laatst heel mooi: "bij de gemeente werken we op basis van informatie en data, die soms niet helemaal accuraat is. Dan maken wij een analyse en een scenario en daarmee gaan we naar de bewoner om te vragen wat die ervan vindt. Maar veel beter zou het zijn als we onze informatie en data in handen geven van inwoners zodat we **samen** de analyse kunnen doen en **samen** de scenario's kunnen maken. Dan gaan we echt samen programmeren en daar geloof ik erg in. Het loont de moeite omdat het resultaat veel duurzamer is en steviger verankerd is in de leefwereld van de mensen. Hierdoor ontstaat meer nevenwaarde en beweging."

Het BuurtBaanBureau onderscheid vier soorten banen: Basisbanen, Buurtklussen, Droombanen en Groepswork. Wat vind je van die vier soorten werk die het BuurtBaanBureau onderscheidt?

Ik denk dat de gelaagdheid tussen banen en bezigheden helpt om überhaupt de werkgelegenheid inclusiever te maken. Het werk in de wijk bestaat nu eenmaal uit banen én bezigheden. Betaald en onbetaald. Als het BuurtBaanBureau een divers palet aan banen en bezigheden in beeld kan brengen, dan kan ze echt maatwerk leveren en ontwikkeltrajecten bieden.

In het kader van de methodiekontwikkeling hebben we gezocht naar een manier om de verschillende BuurtBanen in de wijk te kunnen benoemen. Dit is het BuurtBaanProfiel geworden. Wat vind je van het BuurtBaanProfiel?

Een heel belangrijke en cruciale tool om tot die meervormigheid van banen te komen.

Hoe zie jij de toekomst van het BuurtBaanBureau

Voor het Spijkerkwartier in Arnhem: heel rooskleurig. Met het BuurtBaanBureau als een voorziening van en voor de wijk geven we een belangrijk antwoord op de dynamiek en de veranderingen die we in de reguliere arbeidsmarkt zien. De arbeidsmarkt is in toenemende mate een markt voor topsporters. Maar die koek is niet zo groot omdat niet iedereen op het niveau van een topsporter kan werken. Daarom is het van belang dat er betekenisvol werk, zowel formeel als informeel, in de wijk voorhanden is. In allerlei soorten en maten. Als we dat organiseren wordt de werkkoek groter en krijgen meer mensen de kans om betekenisvol mee te doen, waarbij het streven is om mensen met een uitkering naar betaald werk te begeleiden. Ik denk overigens dat mensen in de toekomst ook meer de balans van werk en zingeving gaan maken.

Voor de methodiek in het kader van de Europese subsidie: er ligt een super goed concept. De valuecase klopt, de businesscase klopt ook al een heel eind. Ik mis nog de

bewijslast in de zin van de harde *pay off* van de uitstroom van de deelnemers van de training. Maar het verhaal is haalbaar en realiseerbaar. Vanaf najaar 2021 kan er uitgerold worden naar andere plekken.

Heb je tips voor andere gemeenten die aan de slag willen met een BuurtBaanBureau?

Ga het doen! Het moet wel van en voor de inwoners zijn en blijven. Dat is erg belangrijk. En vraag ook nadrukkelijk betrokkenheid van je uitvoeringspartner Werk & Inkomen. En tenslotte: wees je ervan bewust dat je interne hobbels hebt te nemen en bereid je voor op de *follow up* na de pilot, want de pilot zal zeker weten een succes zijn.

Mogen andere gemeenten en maatschappelijke organisaties je mailen voor meer informatie?

Jazeker, mijn mailadres is: roland.kluskens@arnhem.nl

8. De toolbox voor het visieboek

De toolbox voor het visieboek bestaat uit:

- A. Presentaties, workshops, excursie naar het BBB Arnhem, praktijkintensive
- B. Advies en begeleiding bij implementatie
- C. De basiscursus BuurtBaanBureau
- D. De training Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan

Deze tools worden hierna beschreven.

A. Presentaties, workshops, excursie, praktijkintensive

De beheerorganisatie van het BuurtBaanBureau verzorgt presentaties, workshops, excursies en een praktijkintensive om kennis te maken met het BuurtBaanBureau.

1. Basispresentatie het BuurtBaanBureau

In deze presentatie leggen we uit wat het BuurtBaanBureau is en hoe je een BuurtBaanBureau kunt organiseren. We staan uitgebreid stil bij het ontwikkelen van het lokale netwerk en geven praktische voorbeelden over het BuurtBaanBureau in Arnhem. Met veel ruimte voor vragen en dialoog over specifieke opgaven en eigen casuïstiek. De basispresentatie kan gecombineerd worden met één of meer workshops tot een inspiratiesessie.

2. Workshop buurtbanen maken met het BuurtBaanProfiel

Het BuurtBaanProfiel van het BuurtBaanBureau is een instrument waarmee buurtbanen uit een opgave, project of beleidsdoel gehaald kunnen worden (uit de berg werk in de wijk gehaald kunnen worden). Aan de hand van concrete voorbeelden, projecten of opgaven van de deelnemers zelf gaat de groep aan de slag met het BuurtBaanProfiel en verdiepen we op informatie uit de presentatie. In de dialoog gaan we verkennen of we buurtbanen kunnen benoemen. In deze workshop gaan we praktisch aan de slag met tekenbladen en kleurpotloden; het is een doe-workshop met veel ruimte voor overleg en onderling gesprek.

3. Workshop de Blauwe (Wijk)Economie / de all inclusive wijk

In deze workshop gaan de deelnemers met lego een zelfvoorzienende wijk of dorp bouwen. De groep wordt uitgenodigd om zich in te leven in de inwoners van een kern en voorzieningen te bouwen die voor de inwoners zelf van waarde zijn. Bijvoorbeeld een windmolen of een ontmoetingsplek. Tijdens de workshop gaan we met elkaar in dialoog over de bouwsels en voegen de begeleiders verhalen en voorbeelden toe uit hun eigen praktijk.

4. Workshop Training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan"

In deze workshop leggen we uit hoe de training in elkaar zit, voor wie deze training bedoeld is en waarom het ons lukt om met deze training mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt intrinsiek te motiveren om weer aan de slag te gaan. We gaan in op zaken als de CVI-test, overlevingsstrategieën die niet meer effectief zijn, draken en dromen, talenten en intrinsieke motivatie. Ook leggen we uit dat de training geen therapie maar een praktische methode om persoonlijke *drivers* te benoemen. Tijdens de workshop ga je zelf aan de slag om een businessplan YOU te maken: een stappenplan waarin je - net als de deelnemers van de training - je droombaan kunt gaan realiseren.

5. Excursie naar het BuurtBaanBureau in Arnhem

Tijdens deze excursie kom je met een groep van 10-20 mensen naar het BuurtBaanBureau in Arnhem. Je krijgt een rondleiding door het wijkbedrijf DAZO en gaat in gesprek met de sociaal ondernemer van het BuurtBaanBureau. De excursie kan modulair opgebouwd worden:

- basispresentatie en rondleiding wijkbedrijf DAZO
- in gesprek met de sociaal ondernemer van het BuurtBaanBureau
- workshop BuurtBanen maken met het BuurtBaanProfiel
- workshop de Blauwe (Wijk)Economie / de all inclusive wijk
- workshop over de training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan"
- lunch of borrel

6. Praktijkintensive: meelopen met het BuurtBaanBureau in Arnhem

Deze praktijkintensive is bedoeld voor de sociaal ondernemer of de ontwikkelcoalitie die een BuurtBaanBureau wil opstarten. Je gaat een week meelopen met het wijkbedrijf DAZO en het BuurtBaanBureau in Arnhem. Je stapt echt in de wereld van de Blauwe (Wijk)Economie en het BuurtBaanBureau en gaat leren door zelf mee te doen. Zodoende krijg je een uniek kijkje in de keuken en ontdek wat er in de praktijk nodig is.

Het programma wordt in overleg samengesteld, logeren in de wijk wordt aanbevolen.

BuurtBaanBureau Beheerorganisatie - Contact

Vragen? Meer weten? Kijk voor meer informatie op www.buurtbaanbureau.nl of neem contact op met de beheerorganisatie:

Patricia van der Haak (methodiek algemeen)	06-46.86.59.17
Patrick Hoogenbosch (praktijk Arnhem)	06-53.78.17.82
Maarten Laros en Ronald Verhaaf (training)	06-21.18.17.11 / 06-83.16.67.96

B. Advies en begeleiding bij implementatie

De beheerorganisatie ondersteunt inwoners in een wijk die samen met de gemeente en partners een BuurtBaanBureau willen organiseren.

De beheerorganisatie organiseert

1. een educatieprogramma
2. een gebruikersnetwerk ten behoeve van kennisdelen en doorontwikkeling
3. implementatie en doorontwikkeling ter plaatse

Het implementeren van de methodiek ter plaatse betreft het ontwikkelen één of meer van de volgende modules:

1. module opstarten sociale onderneming en maken businesscase: een lokaal BuurtBaanBureau
2. module ontwikkelen sociale infrastructuur in de wijk
3. module talentenbank
4. module banenbank
5. module projectenbank
6. module informele school
- 7 module lokaal netwerk / toolbox ondersteuning
8. module reïntegratie / participatie / training ontdek je talent

BuurtBaanBureau Beheerorganisatie - Contact

Vragen? Meer weten? Kijk voor meer informatie op www.buurtbaanbureau.nl of neem contact op met de beheerorganisatie:

Patricia van der Haak (methodiek algemeen)	06-46.86.59.17
Patrick Hoogenbosch (praktijk Arnhem)	06-53.78.17.82
Maarten Laros en Ronald Verhaaf (training)	06-21.18.17.11 / 06-83.16.67.96

C. De basiscursus BuurtBaanBureau

De basiscursus BuurtBaanBureau is een driedaagse cursus waarin de methodiek helemaal uitgelegd wordt. De cursus wordt gegeven in het wijkbedrijf DAZO in het Spijkerkwartier in Arnhem, de plek waar het BuurtBaanBureau haar thuisbasis heeft.

De basiscursus ziet er als volgt uit:

dag 1: uitleg van het concept, de visie, uitgangspunten en de training

dag 2: bouwen van de sociale infrastructuur in de wijk

dag 3: bouwen van de sociale onderneming BuurtBaanBureau

Elke dag bestaat uit een theoretisch deel (de ochtend) en een praktisch deel (de middag) gericht op eigen casuïstiek. De cursus wordt gegeven door de ontwikkelaars zelf:

methodiek: Patricia van der Haak

wijkbedrijf: Patrick Hoogenbosch

BuurtBaanBureau: Roel Hilderink

Training: Maarten Laros en Ronald Verhaaf

BuurtBaanBureau Beheerorganisatie - Contact

Vragen? Meer weten? Kijk voor meer informatie op www.buurtbaanbureau.nl of neem contact op met de beheerorganisatie:

Patricia van der Haak (methodiek algemeen) 06-46.86.59.17

Patrick Hoogenbosch (praktijk Arnhem) 06-53.78.17.82

Maarten Laros en Ronald Verhaaf (training) 06-21.18.17.11 / 06-83.16.67.96

D. De training **Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan**

Team3.0 wil actief bijdragen aan de leefwereld in de wijk door bewoners te helpen hun onderbewuste en onbenutte potentieel te ontsluiten. Wij zeggen: *Everyone is a Natural* en iedereen heeft een krachtig talent. Als we dit vermogen “aanzetten” ontsluiten we geluk tevredenheid, creëren we werkgelegenheid en stimuleren we de lokale economie.

We doen dit met de training “Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan”. In deze training leren we wijkbewoners zichzelf “Aan te zetten” en faciliteren we ze om hun eigen dromen, drijfveren en talent om te zetten in een concreet persoonlijk *business plan you*. De individuele businessplannen kunnen worden ingezet voor de ontwikkeling van persoonlijke verdienmodellen in de vorm van reguliere betaalde banen, sociaal ondernemerschap, studie, stage, vrijwilligerswerk of zinvolle bezigheden als stap in een ontwikkeling naar het verdienen van eigen inkomen.

Het programma is opgebouwd in vier volgordelijke modules van in totaal 14 sessies en aanvullende coaching. Uniek is dat we in de nazorg veel aandacht besteden in het borgen en internaliseren van inzichten uit het dagelijks leven. De volgende modules komen aan bod:

Module 1. Persoonlijke ontwikkeling zet je op een goed fundament De Core Values Index test (CVI) geeft je inzicht in je natuurlijke drijfveren, teamrol leervoorkeur en conflictstrategie.

Module 2. Zelfmanagement Hoe reguleer je dagelijkse emoties van druk en je geluk.

Module 3. Talentontwikkeling Hoe manage je je overlevingsstrategieën en hoe ontsluit je je Talent.

Module 4. Business Model You Een simpel plan gebaseerd op 9 bouwstenen die je helpen je talent en droombaan te vertalen naar een concreet en haalbaar doel.

BuurtBaanBureau Beheerorganisatie - Contact

Vragen? Meer weten? Kijk voor meer informatie op www.buurtbaanbureau.nl of neem contact op met de beheerorganisatie:

Patricia van der Haak (methodiek algemeen)	06-46.86.59.17
Patrick Hoogenbosch (praktijk Arnhem)	06-53.78.17.82
Maarten Laros en Ronald Verhaaf (training)	06-21.18.17.11 / 06-83.16.67.96



BUURTBAANBUREAU
www.buurtbaanbureau.nl
2021

