

BUURTBAANBUREAU

methode voor arbeidstoeleiding en baancreatie
deel 2 - netwerkboek

wat is jouw droombaan?



BUURTBAANBUREAU

Methode voor arbeidstoeleiding en baancreatie
deel 2 - netwerkboek

*"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 2

Netwerkboek



Inhoudsopgave

Inleiding	<i>p. 18</i>
1. De wijk - een integraal speelveld voor participatie en baancreatie	<i>p. 19</i>
2. Samenwerken in wijk: voorbeelden	<i>p. 24</i>
3. De wijkorganisatie bouwen: een genetwerkte structuur	<i>p. 27</i>
4. In de praktijk samenwerken aan de bedoeling	<i>p. 33</i>
5. De waardepropositie van het BuurtBaanBureau	<i>p. 36</i>
6. Interview met Patrick Hoogenbosch, wijkondernemer in het Spijkerkwartier in Arnhem	<i>p. 40</i>
7. De toolbox voor het netwerk	<i>p. 46</i>

Inleiding

Deze publicatie betreft het netwerkboek van het BuurtBaanBureau. Bedoeld voor iedereen die wil samenwerken met het BuurtBaanBureau:

- de coalitie die een BuurtBaanBureau wil starten
- inwoners die een BuurtBaanBureau willen organiseren en gebruiken
- lokale bedrijven, organisaties, de gemeente en andere professionals die nodig zijn om een BuurtBaanBureau succesvol te maken

In dit netwerkboek willen we uitleggen wat **de waarde** is van het BuurtBaanBureau voor de gemeenschap, de verschillende partners en stakeholders en welke **interactie** nodig is om zoveel mogelijk buurtbanen in de wijk te creëren. Het netwerkboek beschrijft dan ook de valuecase en het interactiemodel van het BuurtBaanBureau en legt uit welke organisatie (**netwerken** en **sociale infrastructuur**) nodig is om deze waarde te kunnen realiseren.

De **missie** van het BuurtBaanBureau is het verbinden van mensen met waardevol werk in hun eigen omgeving. Deze missie kan naar onze mening gerealiseerd worden als er sprake is van vertrouwen en een welgemeende relatie tussen mensen, bedrijven, organisaties en de gemeente. Het BuurtBaanBureau organiseert participatie en arbeidstoeleiding daarom op het speelveld van de gemeenschap en organiseert mogelijkheden (*capabilities*) waarmee inwoners hun droombaan kunnen realiseren. Het BuurtBaanBureau doet dat door belemmeringen weg te nemen en mensen te verbinden met hun dromen, hun talenten en mogelijkheden in hun eigen leefomgeving.

Samen kunnen we het werk in de wijk organiseren!

Patricia van der Haak
Transitiereizen
namens het ontwikkelteam BuurtBaanBureau
september, 2021

1. De wijk - een integraal speelveld voor participatie en baancreatie

1.1 De wijk is the place to be

Het BuurtBaanBureau probeert met haar werk en functie in de wijk een bijdrage te leveren aan complexe sociaal-economische vraagstukken zoals werkloosheid, armoede, tweedeling, verduurzamen, eenzaamheid etc. In de visie van het BuurtBaanBureau zijn deze complexe vraagstukken lokaal, in de wijk, concreet waarneembaar en dus bespreekbaar. Hierdoor zijn ze "pakbaar" en oplosbaar. Neem bijvoorbeeld laaggeletterdheid: als je op het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen gaat vragen "hoe kunnen we (beleidsambtenaren) laaggeletterdheid oplossen?" Dan geeft dat door de afstand *top down* oplossingen, bijvoorbeeld beleid, subsidies, een nationaal programma, voorlichting, een opdracht aan een koepelorganisatie, geormerkte budgetten voor een gemeente of actieplannen voor scholen, crèches, bibliotheken. Deze maatregelen maken door de afstand geen relatie met de mens die een probleem ervaart: "Ik kan niet goed lezen" Dit is in veel gevallen overigens geen probleem. Echter, sommige mensen lukt het niet om op eigen kracht (zonder relatie dus) met behulp van het huidige aanbod aan het werk te raken. In dit gat springt het BuurtBaanBureau. Het BuurtBaanBureau wil welgemeend persoonlijk contact maken, naast iemand gaan staan en de eenvoudige vraag te stellen: "Wat heb jij nodig om te leren lezen?"

In onze visie is de wijk een plek waar we dit kunnen doen. De wijk heeft naar onze mening de ideale schaalgrootte om de mens daadwerkelijk centraal te kunnen stellen. *Human centered design* heet dat tegenwoordig ook wel. Bij het BuurtBaanBureau zeggen we dan ook:

De wijk is the place to be.

Kortom, onze *slogan* is: de wijk, daar moet je zijn als je maatschappelijke vraagstukken wilt oplossen! Dit netwerkboek gaat over de vraag die hiermee te maken heeft: **wat** moet er dan in de wijk zijn? En **wie** moeten er dan zijn in de wijk? En wat kunnen we dan **samen gaan doen?**

De wijk als veilige plek voor leren en ontwikkelen

Laten we nog eens verder kijken naar het thema laaggeletterdheid. En dit thema een menselijk gezicht geven: bijvoorbeeld: **Jan** kan niet goed lezen. Wanneer we laaggeletterdheid in de wijk willen oplossen, kunnen we simpelweg de persoonlijke vraag aan Jan stellen: "Wat heb jij nodig om te leren lezen?". Het antwoord is dan vaak heel praktisch: "een boek en een docent". Dit geeft vervolgvragen als: "is er in de wijk iemand die Jan zou kunnen leren lezen?" (Vast wel). "Is er in de wijk geschikt lesmateriaal?" (Vast wel). "Is dit moeilijk of makkelijk om te organiseren?" (Makkelijk in de leefwereld, moeilijk in de systeemwereld). "Is er een plek in de wijk waar Jan zijn kwetsbaarheid kan tonen en de vraag kan stellen: "ik wil leren lezen, kan iemand mij

daarbij helpen?" Mmmm.... Dit soort plekken zijn er nog niet (veel). En hier begint dan ook het verhaal van dit netwerkboek: zo'n veilige plek kan het BuurtBaanBureau zijn.

Zullen we in de wijk een plek maken waar je terecht kan met je dromen, talenten en vragen over leren, ontwikkelen, werken en meedoen?

De wijk als veilige plek voor werken en meedoen

Een plek waar je je dromen kenbaar kunt maken, is een plek waar je je kwetsbaarheid mag tonen, een plek waar je kunt aangeven dat je iets nodig hebt van een ander, een vriendelijke plek waar welgemeend gekeken wordt naar realistische en praktische mogelijkheden om mee te doen, van betekenis zijn te zijn, bij te dragen, iets te doen, van waarde te zijn. Een plek van mensen voor mensen. Een plek voor werk in allerlei vormen: betaald, vrijwillig, een baan of een bezigheid. Of, meer in het jargon: een plek waar we de kiem kunnen leggen voor participatie, reïntegratie, baancreatie en een inclusieve arbeidsmarkt. Want Jan is van betekenis. En als hij straks kan lezen, dan heeft hij meer mogelijkheden (capabilities¹) om zijn eigen dromen te realiseren en van waarde te zijn voor zichzelf, zijn omgeving en het systeem.

Zullen we van de wijk een plek maken waar iedereen van waarde kan zijn?

De mens als talentvolle bron

Iedereen heeft talenten. Maar lang niet iedereen is zich daarvan bewust. Weet jij wat je grootste talent is? Je grootste talent is vaak zo vanzelfsprekend dat je het zelf niet opmerkt. Het BuurtBaanBureau in het Spijkerkwartier in Arnhem werkt met een talenttraining voor inwoners: Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan.² Werken met je talent gaat moeiteloos en is fijn om te doen. Werken met je talent geeft je energie. Hoe mooi is het als we niet zozeer een arbeidskracht met werk *matchen* maar een talentvol mens met betekenisvol werk? Dit kan als we de moeite nemen om elkaar te leren kennen. En als iedereen zelf op zoek gaat naar het persoonlijke antwoord op de vraag "wat is mijn talent?" Het BuurtBaanBureau helpt mensen bij deze zoektocht, met

¹ De methodiek van het BuurtBaanBureau is gebaseerd op de Capability Approach. We passen de capability approach toe door in te zetten op het wegnemen van belemmeringen bij mensen die geen of geen leuk werk hebben. Het BuurtBaanBureau neemt belemmeringen we op drie niveaus: persoonlijke belemmeringen, belemmeringen in de leefomgeving en belemmeringen in het systeem (bv regels m.b.t. werken met behoud van een uitkering). Dit doen we m.b.v. de toolbox ondersteunen, ontzorgen en ontwikkelen.

² Meer over de training "Ontdek je talent en creëer je eigen droombaan" vind je in de toolbox.

name mensen (met een afstand tot de arbeidsmarkt) die werkloos zijn of graag een overstap naar ander werk willen maken. Maar niet alleen dat: het BuurtBaanBureau gaat samen met de talenten vervolgens ook op zoek naar stappen die gezet kunnen worden om een droombaan te vinden of waar te maken.

Zullen we met elkaar proberen belemmeringen weg te nemen zodat mensen in staat zijn om in het verlengde van hun talent waardevol werk te doen?

Het BuurtBaanBureau is met deze manier van denken en werken een innovatieve speler in het landschap van participatie, arbeidstoeleiding en baancreatie. In het schema hierna zetten we de verschillen tussen ons en een klassieke voorziening op een rij.

VAN EEN SECTORAAL ORGANISATIEMODEL (speelveld van de markt)	NAAR EEN INTEGRAAL ORGANISATIEMODEL (speelveld van de gemeenschap)
Arbeidstoeleiding op basis van een sectoraal organisatiemodel met een hiërarchische structuur en een centrale sturing.	Arbeidstoeleiding op basis van een integraal organisatiemodel met een genetwerkte structuur en een zelfsturing.
Transactioneel (de baan staat centraal)	Relationeel (de mens staat centraal)
Systeemwereld is eigenaar van geld, kennis en organisatiekracht	Leefwereld is eigenaar van geld, kennis en organisatiekracht
Denken in beperkingen	Denken in mogelijkheden
Gebruik eigen vermogen arbeidskracht	Gebruik integraal vermogen wijk
Moeten	Willen
Alleen de arbeidskracht van een mens wordt gewaardeerd	De hele mens wordt gewaardeerd



Arbeidstoeleiding: van een sectoraal naar een integraal model. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

Ontwikkelen van een nieuw speelveld voor samenwerking

De missie van het BuurtBaanBureau, het verbinden van mensen met waardevol werk in hun eigen omgeving, proberen we te doen op het **speelveld van de gemeenschap**. Dit is de leefwereld, de wijk, bestaande uit welgemeende relaties tussen inwoners onderling en tussen inwoners en maatschappelijke organisaties en lokale bedrijven. Dit speelveld staat in contrast tot het speelveld van de arbeidsmarkt. Het speelveld van de arbeidsmarkt is in de visie van het BuurtBaanBureau veel minder geschikt om samenwerking op te organiseren. De arbeidsmarkt werkt namelijk op basis van concurrentie en *survival of the fittest* binnen een gesloten economisch systeem (bijvoorbeeld: 5 banen + 10 kandidaten = 5 winnaars + 5 verliezers). Als je je op de arbeidsmarkt begeeft is het de bedoeling om te scoren. En als er veel banen zijn en

weinig kandidaten, dan zou het in principe moeten lukken om een baan te scoren. Maar omdat het soms een stoelendans is met meer mensen dan banen, moet je strijdbaar zijn om te winnen. En niet iedereen is even handig in dat spel of beschikt over alle topkwaliteiten of basisvaardigheden die gevraagd worden.

De inzet van het BuurtBaanBureau is zodoende van een andere orde: niet om mensen uit te nodigen om een baan te scoren maar een welgemeende relatie met elkaar op te bouwen en elkaar te helpen om een waardevolle arbeidsplek te vinden. Het is onze bedoeling om een welgemeende relatie tussen werkgever en werknemer te bouwen, en een welgemeende relatie tussen de inwoner en de wijk (de leefomgeving). Vanuit de overtuiging dat het op langere termijn slim is om niet alleen goed voor jezelf maar *ook* goed voor de ander te zorgen. En die ander kan een persoon zijn, maar ook een park, of een school, of de hond van de burens.

In het volgende hoofdstuk gaan we deze welgemeende relaties invullen aan de hand van een aantal praktijkverhalen. Bijvoorbeeld over oma Jansen die haar zolder wil isoleren. Of over Nicolai, die workshops taarten bakken geeft. Deze verhalen illustreren de waarde van relaties. Relatie met elkaar, welgemeend. Directe relaties en indirecte relaties. Tijdelijke en langdurige relaties. Relaties waarin je altijd iets geeft én iets krijgt: een inkomen, waardering, een diploma.³ Het onderhouden van goede relaties en het uitgangspunt dat je mét elkaar het huishouden van de wijk grotendeels zelf kunt organiseren (principe van zelforganisatie), is dan ook een belangrijk voorwaarde voor een goed functionerend BuurtBaanBureau. Dit speelveld ontstaat niet vanzelf. Daar moet aan gewerkt worden met behulp van community building, netwerkvorming en *social business development*.

Spelregels voor samenwerken

Als het lukt om de netwerken en relaties te bouwen zoals we in de voorbeelden schetsen, dan wordt het mogelijk om elkaar de bal toe te spelen en te scoren. Dwars door organisaties, sectoren en schaalniveaus heen. En ookal dribbel jij maar even een klein stukje met de bal (lees: doe jij een klein vrijwillig klusje voor oma Jansen), jij bent van waarde voor het team (de gemeenschap) want door jouw dribbel zijn we weer een stukje dichterbij een gezamenlijke doel gekomen (de zolder oma Jansen isoleren, want we willen als gemeenschap verduurzamen).

Als we dit samenspel goed willen organiseren, hebben we een speelveld (de gemeenschap, de wijk), spelers (inwoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties, de gemeente) én een set spelregels nodig. Op het speelveld van de gemeenschap gelden

³ De zeven capabilities van de Capability Approach zijn: 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, www.werkalswaarde.nl / prof. dr. Jac van der Klink.

namelijk bepaalde spelregels die samenwerken en samen ondernemen mogelijk maken.
We noemen ze hier:



De spelregels voor samenwerken van het BuurtBaanBureau. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: © Transitiereizen / BuurtBaanBureau.

2. Samenwerken in wijk: voorbeelden

Onderstaande voorbeelden zijn voor een deel echte voorbeelden uit de praktijk in het Spijkerkwartier in Arnhem, aangevuld met verzonden extra's om duidelijk te maken hoe het ideale plaatje eruit zou kunnen zien.

1. De gemeente Arnhem heeft het BuurtBaanBureau de impactopdracht gegeven om tien bijstandsgerechtigden per jaar aan een betaalde baan te helpen (dit is echt waar!). Het BuurtBaanBureau organiseert hiervoor een talenttraining en aansluitend een leer- en probeer- en solliciteertraject. Ook bouwt het BuurtBaanBureau voortdurend aan een netwerk met lokale ondernemers en heeft ze een hele lijst met coaches, trainers en andere professionals die kunnen ondersteunen en ontzorgen. De talenttraining zet ook in op *peer to peer* ondersteuning: de deelnemers worden gestimuleerd om elkaar te helpen. Dit gaat soms bijna vanzelf omdat iedereen in dezelfde wijk woont en elkaar dus in de supermarkt tegenkomt. De vraag "hoe gaat het met je?" is dan snel gesteld. Na afloop van de talenttraining organiseert het BuurtBaanBureau een wijkexcursie voor de deelnemers: de groep gaat langs bij een aantal bedrijven en winkels in de buurt. Ze krijgen rondleidingen en kunnen vragen stellen. Het lukt elk jaar weer om zo een aantal mensen, ook als ze al langer in de bijstand zitten, in hun eigen wijk aan het werk te krijgen. De truc: het talent van de mensen in kaart brengen, droombanen formuleren en daar stap voor stap vanuit een welgemeende relatie en in de eigen omgeving naartoe werken. De gemeente bespaart met deze opdracht aan het BuurtBaanBureau structureel op bijstandsuitkeringen. Het BuurtBaanBureau krijgt dan ook een bonusfee als het inderdaad lukt om bijvoorbeeld 80 procent van de deelnemers aan het werk te helpen: deze bonus wordt betaald uit de besparing op de uitkeringen.

2. Neem nou Sandra. Sandra is na vijf jaar uit de bijstand, doordat ze via het BuurtBaanBureau in haar eigen wijk een talenttraining heeft gedaan en aansluitend het leren, proberen, solliciteren-programma van het BuurtBaanBureau heeft gevolgd. Tijdens een wijkexcursie langs verschillende bedrijven in de buurt, raakte ze in gesprek met de eigenaar van een klein theater in de wijk. Theater is de grote passie van Sandra waardoor ze echt een klik had met de eigenaar. Na twee weken belde deze eigenaar naar het BuurtBaanBureau: ze had een schoonmaakkracht/conciërge nodig. Of dat misschien iets voor Sandra was? Ze had zo'n goede indruk van haar. De deal was gauw gemaakt, temeer doordat Sandra via het BuurtBaanBureau terug kon vallen op wat coaching. Het is vooralsnog een tijdelijk contract van 24 uur maar Sandra gelooft dat deze baan haar op een dag verder zal brengen in deze branche.

3. Sandra heeft een hond die veel beweging nodig heeft. Het is echt nodig dat hij uitgelaten wordt op de momenten dat Sandra werkt. Het BuurtBaanBureau plaatste op verzoek van Sandra een "buurtklus" op het platform (of prikbord als er nog geen digitaal platform is). Hier reageerde de heer Martinez op. De heer Martinez is alleenstaand en gepensioneerd. De dokter heeft hem gezegd dat hij meer moet bewegen. Hij heeft

gereageerd op de buurtklus om als vrijwilliger drie keer per week met de hond van Sandra te gaan wandelen.

4. De gemeente worstelde al drie seizoenen met het onderhoud van het plantsoen. Het plantsoen lag vol in de zon, en de afgelopen zomers waren heet en droog. Elk voorjaar bleken de planten weer dood te zijn gegaan en moest er opnieuw ingeplant worden. Een kostenpost waar niemand op zat te wachten. De gemeente besloot het BuurtBaanBureau een impactopdracht te geven: willen jullie het plantsoen voortaan onderhouden? Het BuurtBaanBureau heeft het werk aangenomen (offerte gemaakt) en het BuurtGroenBedrijf gevraagd om samen met inwoners rond het plantsoen een plan te maken om het plantsoen klimaatbestendig te maken, zodat niet elk jaar nieuwe planten aangeschaft hoeven te worden. Vanuit de provincie bleek hier ook nog wat subsidie voor te regelen. Samen met leerlingen van een groenopleiding werd vervolgens een slim regenwateropvangsysteem / beregeningsinstallatie ontworpen. Het BuurtGroenBedrijf kreeg de opdracht van de gemeente om in het plantsoen tien keer per jaar een snoei, veeg, en onderhoudsrondje te doen en plantte een paar tamme kastanjes, omdat die weinig water nodig hebben en mooie schaduw geven. De meedenkende en meewerkende inwoners en de mensen van het BuurtGroenBedrijf kregen betaald voor hun inzet uit de opdracht van het BuurtBaanBureau, de studenten werkten in het kader van hun opleiding en kregen niet betaald. Zij kregen een diploma en mooie werkervaring. Het BuurtBaanBureau hield een deel van het budget van de gemeente zelf voor de dekking van eigen kosten. De gemeente vond het zo geslaagd, dat de wethouder zelf is komen kijken naar het resultaat. Ze overweegt nu meer impactopdrachten aan het BuurtBaanBureau te geven.

5. Nicolai komt uit Bosnië alwaar hij vroeger met zijn moeder tamme-kastanje-taarten bakte. Nu er in de wijk een paar tamme kastanjabomen staan, heeft hij een workshop taarten bakken georganiseerd en deze aangemeld op de website van de informele school van het BuurtBaanBureau. Er is op gereageerd: volgende week komen er vijf mensen uit de wijk bij Nicolai op cursus. De tamme kastanjes haalt hij gratis uit de wijk; de cursisten betalen hem 10,- per persoon voor de workshop. Een van de deelnemers is oma Jansen, die sinds het overlijden van haar man toch wel eenzaam is. Nicolai heeft het geld niet echt nodig, hij heeft een goede baan. Hij vindt het leuk om op deze manier de herinnering aan zijn moederland levend te houden en verhalen te vertellen over zijn jeugd in Bosnië. Met de € 50,- van zijn cursus gaat hij straks lekker uit eten bij het eetcafeetje bij hem op de hoek. Zo brengt hij daar weer lokale omzet.

6. Oma Jansen hoort op de workshop taarten bakken meer over het BuurtBaanBureau. Ze zou graag haar zolder willen isoleren, want ze vind het belangrijk om bij te dragen aan een duurzame wereld. Ze woont aan het plantsoen, ze heeft zelf gezien dat het klimaat echt aan het veranderen is. Oma Jansen ziet het echter niet zitten om op haar leeftijd nog aan zo'n klus te beginnen. Met name het opruimen van de zolder met alle

spullen van haar overleden man, lijkt haar zwaar⁴. Ook ziet ze op tegen het gedoe en de troep. Nicolai vertelt haar dat het BuurtBaanBureau het werk voor haar kan organiseren en zelfs iemand kan regelen die samen met haar eerst de zolder eens gaat opruimen. En die na afloop de spullen die mogen blijven weer naar zolder sjouwt. Oma Jansen gaat de volgende dag naar het BuurtBaanBureau om een offerte te vragen om helemaal ontzorgd te worden. En inderdaad, het BuurtBaanBureau regelt alles.

7. Aannemer De Vries gaat de zolder van oma Jansen isoleren. Het bedrijf zit in de wijk en kent het type huis van oma Jansen goed. Een van de medewerkers is Peter. Hij gaat het werk bij oma Jansen uitvoeren. Vorig jaar plaatste het aannemersbedrijf een vacature op het buurtbaanplatform (of prikbord) van het BuurtBaanBureau. Peter reageerde en werd aangenomen. Hij kan nu lopend naar zijn werk en door de relatie met het BuurtBaanBureau heeft het bedrijf ook steeds meer werk in de wijk zelf. Er wonen veel ouderen in de wijk die aanpassingen in hun huis wensen maar opzien tegen de troep en het omringende werk. Het feit dat het BuurtBaanBureau dat ontzorgd voor de ouderen, maakt dat zij langer zelfstandig kunnen wonen en de aannemer een gevulde, lokale orderportefeuille heeft. Soms loopt Peter na het werk even binnen bij het BuurtBaanBureau om een tip te geven. Zo ook laatst: de achtertuin van oma Jansen kan eigenlijk ook wel een onderhoudsbeurt gebruiken zag hij ... misschien een leuke buurtklus voor meneer Martinez of voor Sandra?

⁴ Gerdien de Vries, klimaatpsycholoog en associate professor bij de TU Delft heeft wetenschappelijk onderzocht dat voor veel mensen het opruimen van hun zolder de grootste berrière is voor het verduurzamen van hun huis. Bron: Algemeen Dagblad, Woonspecial, 5 oktober 2021.

3. De wijkorganisatie bouwen: een genetwerkte structuur

In het vorige hoofdstuk hebben we uitgelegd hoe het BuurtBaanBureau de mens in zijn context (de leefomgeving en het systeem) beziet. Hieruit kunnen we de positie van het BuurtBaanBureau en haar "klanten", de inwoners benoemen, alsmede de relatie tussen die twee beschrijven:

1. Het BuurtBaanBureau zich positioneert op het speelveld van de gemeenschap waar mensen en bedrijven gaan samenwerken (en dus niet op het speelveld van de arbeidsmarkt waar sollicitanten strijden om een baan).
2. De mens bij het BuurtBaanBureau centraal staat (*human centered design*)
3. Het BuurtBaanBureau werkt op basis van een welgemeende relatie (en dus niet louter functioneel)

In dit hoofdstuk leggen we uit wat er georganiseerd moet worden om het BuurtBaanBureau ook echt positie te geven.

Leg het werk op het juiste schaalniveau

Een BuurtBaanBureau is van waarde voor verschillende partijen in de wijk: voor inwoners, de buurt, bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente. Deze partijen zijn niet allemaal van een gelijke orde. Ze werken op verschillende schaalniveaus. Het schaalniveau bepaalt het werkgebied oftewel de ruimte waarbinnen zelforganisatie mogelijk is. Neem bijvoorbeeld een bakker in de wijk. Het bedrijf organiseert zelf dat er elke ochtend brood in de schappen ligt. Maar de bakker kan niet alles zelf: hij of zij heeft boeren nodig die graan verbouwen. Door het werk (graan verbouwen, brood bakken, brood verkopen) te ordenen op verschillende schaalniveaus (plekken), ontstaat een samenhangend gezond systeem. Stel je voor dat de bakker ook zelf graan zou gaan verbouwen, en zou moeten verwerken tot meel, dan ontstaat er onbalans: de bakker houdt onvoldoende tijd over om zijn talent (brood bakken) uit te nutten en aan de gemeenschap te geven⁵ en de boeren en meelmakers kunnen geen goed leven leiden door gebrek aan inkomsten. Beetje gezocht voorbeeld is dit natuurlijk, maar het gaat om het punt dat we duidelijk willen maken: **het doet ertoe op welk schaalniveau je het werk neerlegt**. En als je kijkt naar de complexe vraagstukken van deze tijd, bijvoorbeeld eenzaamheid, armoede of werkloosheid, dan kan je de vraag stellen of de gemeente, maatschappelijke organisaties en bedrijven niet teveel werk zelf doen. Hier denkt het BuurtBaanBureau over na: kan het werk in de wijk ook zoveel mogelijk door de inwoners zelf uitgevoerd worden? En zo ja, welke schaalniveaus kunnen we dan onderscheiden? Op deze vragen hebben we het volgende antwoord geformuleerd:

Het BuurtBaanBureau hanteert de volgende schaalniveaus:

⁵ Voorkomend uit efficiency denken.

1. inwoners
2. persoonlijke relaties
3. sociale ondernemingen
4. commerciële bedrijven
5. publieke voorzieningen

Het BuurtBaanBureau verdeelt het werk over deze schaalniveaus door (in deze volgorde) de volgende vragen te stellen:

1. welk deel van het werk kan een inwoner zelf?
2. zijn er buren, vrienden en familie die kunnen en willen helpen?
3. wat kunnen we vragen aan een sociale onderneming?
4. wat willen we uitbesteden aan een commercieel bedrijf?
5. wat moeten we vragen aan een publieke voorziening?

Wat we daarmee doen is het toepassen van het principe van subsidiariteit⁶. Maar wel op een eigenwijze manier. Normaal gesproken werkt het subsidiariteitsprincipe van boven naar beneden: het werk ligt bij de top en de top delegeert het werk zo laag mogelijk in de organisatie. Wij gebruiken dit principe precies omgekeerd: het werk is van de mensen in de wijk en we kijken allereerst wat zij zelf kunnen. Het deel wat dan overblijft presenteren we aan vrienden, familie en buren. Het deel van het werk dat dan weer over blijft vragen we aan sociale ondernemingen enzovoort, tot het laatste deel van het werk overblijft voor publieke voorzieningen.

Dit geeft het volgende plaatje waarin we de volgorde dus omdraaien. De basis (de onderste laag) is **zelf doen**. En daar kunnen *toppings* op georganiseerd worden die steeds meer kennis en kunde, professionaliteit en slagkracht in zich dragen (en dus steeds gecompliceerder werk kunnen verzorgen. Dit betreft het samen doen, sociaal doen, commercieel inkopen en publiek verzorgen.

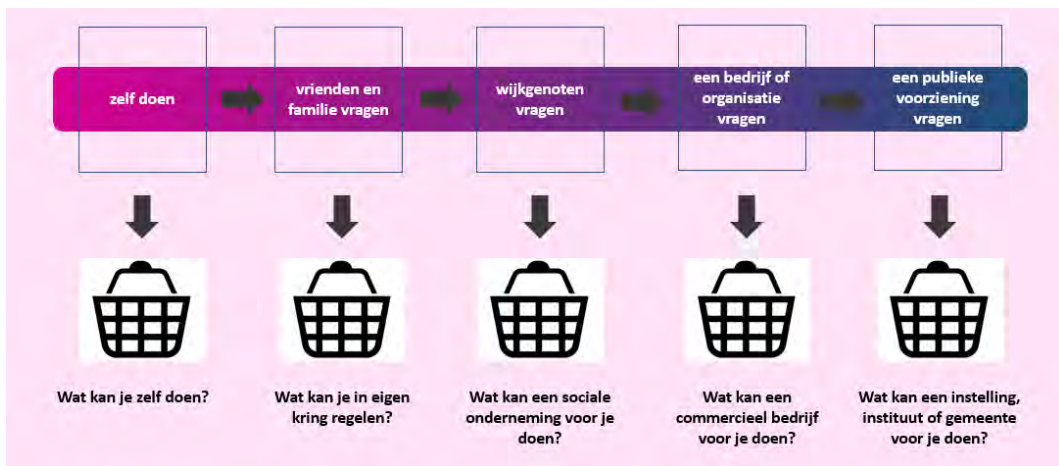
⁶ Subsidiariteit gaat ervan uit dat mensen van nature sociale wezens zijn en benadrukt het belang van kleine en middelgrote maatschappelijke verbanden zoals het gezin, de Kerk en vrijwilligersorganisaties als structuren die het individu in staat stellen de maatschappij te dienen en die het individu en de maatschappij als geheel met elkaar verbinden. Een ander belangrijk aspect van het subsidiariteitsbeginsel is "positieve subsidiariteit". Positieve subsidiariteit wil zeggen dat gemeenschappen, instellingen en overheden de sociale condities moeten scheppen waarin het individu zich ten volle kan ontplooien, bijvoorbeeld door het bieden van werk, goede huisvesting, gezondheidszorg en dergelijke (bron: Wikipedia).



De vijf schaalniveaus waarop het BuurtBaanBureau het werk ordent, waarbij **zelf doen** (mensen) de basis vormt maar de gemeenschap (de wijk) als geheel eigenaar is (en dus verantwoordelijk is) voor de totale hoeveelheid werk (de bedoeling). Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: © Transitierizen / BuurtBaanBureau.

Je kunt in de wijk inventariseren welke netwerken, bedrijven en organisaties er binnen een bepaald schaalniveau aanwezig zijn. Zit er een goede aannemer of een fijne bakker in de wijk? Hebben de mensen informele netwerken van burens, vrienden en familie waar te op terug kunnen vallen voor bijvoorbeeld mantelzorg of een klusje in huis of tuin? Zijn er sociale ondernemingen zoals een buurtklusbedrijf, een buurtgroenbedrijf, een inkoopcollectief voor zonnepanelen of een collectieve moestuin?

Wanneer je een beeld hebt van de mogelijkheden op de verschillende schaalniveaus, kan je het werk van een bepaalde klus (bijvoorbeeld een straat vergroenen, woningen isoleren, mensen goed leren lezen, etc.) in de juiste mandjes gaan sorteren.



Subsidiariteit volgens het BuurtBaanBureau: maak de wijk als geheel verantwoordelijk voor het werk, en leg de werkzaamheden in het juiste mandje. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: © Transitierizen / BuurtBaanBureau.

Maak de regels van het samenspel helder en bepaal de *capability factor*

Hoe zorg je er nu voor dat er niet teveel of te weinig in een bepaald mandje terecht komt? Wanneer kan je de bal (het werk) afgeven? Dit zijn belangrijke vragen om de boel

(de gemeenschap als geheel) in balans te houden. We zien in deze tijd bijvoorbeeld vaak dat mantelzorgers overbelast zijn. Of dat de thuiszorg te weinig tijd heeft. Of dat de horeca onvoldoende capaciteit heeft. Of de gemeente te weinig geld heeft.

Wanneer is het redelijk voor de buurman om 'nee' te zeggen wanneer je vraagt of hij wil helpen met een klusje? En wanneer is het redelijk dat jij een dergelijke vraag stelt? Wanneer dit helder is, ontstaat er een goed beeld van de **interactie** die nodig is om een stuk werk integraal uit te voeren. Als je samen wilt scoren, moet je namelijk weten wanneer je de bal moet afgeven en wanneer je 'm moet vragen en aannemen. Maar ook moet helder zijn wat jouw taak en verantwoordelijkheid is en wat jij wilt en kunt dragen.

Om dit samenspel goed te organiseren, heeft het BuurtBaanBureau per schaalniveau regels of uitgangspunten geformuleerd.⁷

1. Regels voor inwoners - de kleinste eenheid binnen het systeem

Regel: alle inwoners zijn onderdeel van het huishouden van de wijk

Regel: een inwoner organiseert in basis zelf zijn / haar eigen huishouden

Regel: alle schaalniveaus dragen bij aan het functioneren van dit huishouden

Deze regels bepalen de mate waarin een inwoner voor zichzelf kan zorgen en zodoende de hoeveelheid werk die op dit schaalniveau gedragen kan worden (*capability factor zelforganisatie*).

2. Regels voor persoonlijke relaties - de eerste sociale ring van burens, vrienden, familie

Regel: alle persoonlijke relaties zijn vrij om al dan niet te geven

Regel: een persoonlijke relatie werkt op basis van nabijheid

Regel: alle schaalniveaus erkennen dat de bijdrage niet onbegrensd is

Deze regels bepalen het organiserend vermogen van het persoonlijk netwerk rond een inwoner en zodoende de hoeveelheid werk die op dit schaalniveau gedragen kan worden. (*capability factor vermogen persoonlijk netwerk*)

3. Regels voor sociale ondernemingen - het sociale vermogen van de wijk

Regel: alle sociale ondernemingen zijn functies van de wijk

Regel: een sociale onderneming werkt voor de wijk

Regel: alle schaalniveaus zijn voorwaardenscheppend voor de functies

Deze regels bepalen het organiserend vermogen van maatschappelijke initiatieven en zodoende de hoeveelheid werk die op dit schaalniveau gedragen kan worden (*capability factor sociaal vermogen*)

4. Regels voor commerciële bedrijven - het specialistische vermogen van de wijk

Regel: alle commerciële bedrijven leveren waar voor hun geld

⁷ Elk schaalniveau kent drie regels die geformuleerd zijn in lijn met de systemische principes plek (regel 1), orde (regel 2) en balans (regel 3).

Regel: een commercieel bedrijf werkt voor geld

Regel: alle schaalniveaus vragen om meervoudige waardecreatie

Deze regels bepalen het organiserend vermogen van professionele leveranciers in de wijk en zodoende de hoeveelheid werk die op dit schaalniveau gedragen kan worden (*capability factor commercieel vermogen*)

5. Regels voor publieke voorzieningen - voorbij het eigen vermogen van mens en wijk

Regel: alle publieke voorzieningen zijn gegarandeerd (bestaanszekerheid)

Regel: een publieke voorziening is open

Regel: alle schaalniveaus dragen bij aan de continuïteit van deze voorzieningen

Deze regels bepalen het organiserend vermogen van professionele zorg en ondersteuning in de wijk en zodoende de hoeveelheid werk die op dit schaalniveau gedragen kan worden (*capability factor publiek vermogen*).

Organiseer het geheel als een netwerkorganisatie

Goed, we hebben nu uitgelegd hoe het speelveld eruit ziet, welke schaalniveaus daarop te onderscheiden zijn en hoe die schaalniveaus zich tot elkaar verhouden. De volgende stap is om de spelers op alle schaalniveaus met elkaar te laten samenwerken. Daarvoor is een genetwerkte structuur nodig die zowel horizontaal (binnen de schaalniveaus) als verticaal (tussen de schaalniveaus) verbindingen legt. In onze ogen is deze genetwerkte structuur hét kapitaal van de wijk. Dus als er veel voorzieningen én veel verbindingen zijn, is het organiserend vermogen (uit te drukken in een *capability factor*) groot. Als deze verbindingen gemaakt zijn en gebruikt worden, dan kan de wijk bergen werk verzetten. We leggen het uit:

Het BuurtBaanBureau verbindt mensen met waardevol werk in hun eigen leefomgeving. Maar om de verbinding te kunnen maken is het nodig dat inwoners, bedrijven, organisaties en de gemeente elkaar kennen (welgemeende relaties aangaan). Anders gezegd: het BuurtBaanBureau bouwt netwerken in alle soorten en maten. Horizontale netwerken tussen mensen, tussen bedrijven, tussen ondersteuners en verticale netwerken tussen inwoners en lokale bedrijven, tussen de gemeente en sociale ondernemingen. Netwerken van groenliefhebbers, klussers, wandelmaatjes, websitebouwers, winterbandenwisselaars, *spoken word artists*, *cupcake* bakkers, etc.

Mensen verbinden zich doorgaans rondom iets te doen. Iets dat zij zelf waardevol vinden. Mensen komen in beweging voor iets dat ze raakt. Vanuit intrinsieke motivatie. De berg werk in de wijk leent zich naar ons idee dan ook bij uitstek om er netwerken mee te bouwen. De kunst is om van de grote berg werk kleine, aantrekkelijke brokjes te maken. Zodat de menselijke maat zichtbaar wordt. En er behapbare betrokkenheid en participatie op gang kan komen. Wanneer we dat inzicht verbinden met baancreatie en lokale economie, dan ontstaat de sociaal-economische interactie die het BuurtBaanBureau graag wil.

De schaalniveaus zoals we ze hiervoor uiteengezet hebben, 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.



De genetwerkte structuur van een wijk. Horizontale verbindingen geven veerkracht, verticale verbindingen geven adaptief vermogen. Samen bepalen ze het organiserend vermogen van de wijk. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: ©Transitiereizen/Ground8 2020.

Het organiserend vermogen en de mate van interactie of beweeglijkheid in een wijk, kan je in kaart brengen met behulp van een netwerkanalyse waarin je per schaalniveau de *capability factor* gaat bepalen. Als een groot deel van het werk in de wijk bijvoorbeeld uitbesteed wordt bij commerciële bedrijven, dan is er mogelijk heel weinig relatie tussen inwoners onderling, waardoor men elkaar niet kan helpen of vanuit een sociale onderneming kan bedienen en ondersteunen.

4. In de praktijk samenwerken aan de bedoeling

Wanneer een wijk verantwoordelijkheid neemt en krijgt om het huishouden zelf en samen te organiseren is het simpelweg de bedoeling om samen de berg werk uit te voeren. We hebben het dan over ál het werk: publiek, privaat en particulier. En we hebben het dan over samenwerken. Want zoals hiervoor uiteengezet is: we verdelen het werk zo goed mogelijk over de verschillende schaalniveaus die in de wijk aanwezig zijn.

Waar het vorige hoofdstuk vooral ging over de organisatie van het geheel, leggen we in dit hoofdstuk uit hoe je samenwerking rond een stuk werk, een project of een opgave organiseert.

Stap 1 - Formuleer de bedoeling

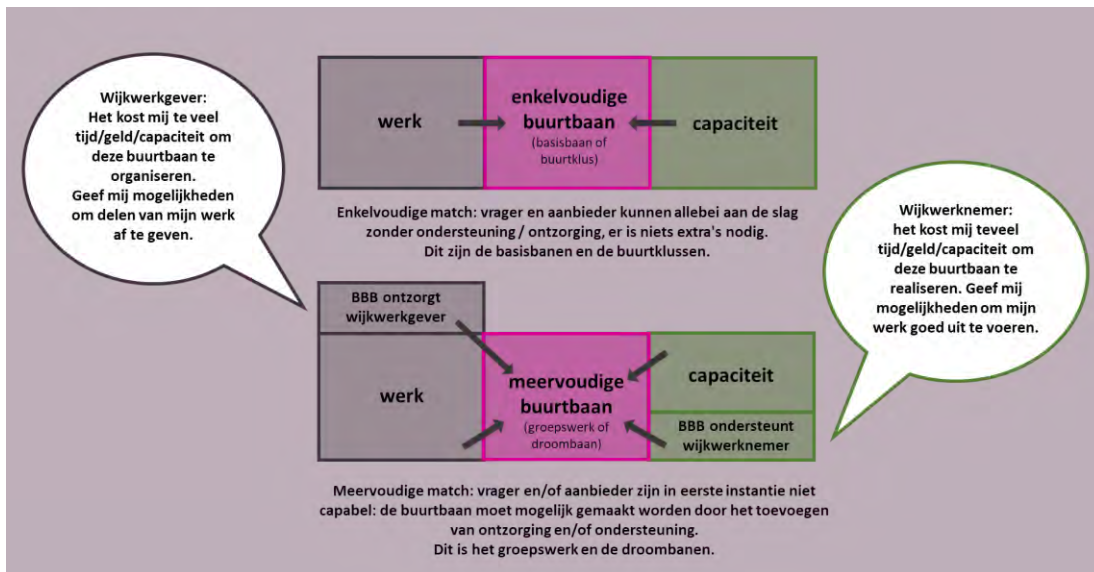
Zoals in dit netwerkboek is uitgelegd, organiseert het BuurtBaanBureau het werk van gemeenschap met behulp van een eigen speelveld, een set spelregels en een genetwerkte organisatiestructuur. En net als bij voetbal, staat er op dat speelveld een doel. Bij voetbal staan er twee doelen, maar op het speelveld van de gemeenschap hebben we één gezamenlijk doel. Dat doel noemen we "de bedoeling". Wat precies de bedoeling is, daar kan je het met elkaar over hebben. Is het de bedoeling dat we in deze wijk samen de zorg voor onze ouderen willen organiseren? Is het de bedoeling dat iedereen in onze wijk goed kan lezen en schrijven? Is het de bedoeling dat er betaald en vrijwillig werk voorhanden is voor iedereen? Is het de bedoeling dat wij over vijf jaar alle zolders geïsoleerd hebben? Of aardgasvrij zijn? En ga zo maar door. Elke wijk, elk dorp, elke gemeenschap kan zo haar eigen bedoeling formuleren, afhankelijk van voorkeur, mate van urgentie of gevoelde last. Inwoners onder elkaar kunnen een bedoeling formuleren. De bedoeling wordt ook verrijkt met ambities en beleid van de gemeente, bijvoorbeeld met betrekking tot afvalverwerking, klimaatmaatregelen, energietransitie. Ook bedrijven en organisaties kunnen de bedoeling van de gemeenschap verder verrijken door visie en ambitie voor een duurzame lokale economie te formuleren en producten en diensten aan te bieden.

Wanneer de integrale bedoeling helder is, kunnen inventariseren wat het werk is dat gedaan moet worden om die bedoeling ook echt te realiseren. Want het isoleren van alle zolders is gewoon een berg werk. En het verzorgen van onze ouderen ook. En het circulair maken van onze economie ook. En ... ga zo maar door. Het is gewoon heel veel werk om het huishouden van de wijk te draaien én ook nog eens toekomstbestendig te maken. Voor inwoners, bedrijven, maatschappelijke organisaties en de gemeente.

Stap 2 - Maak de berg werk behapbaar

Wanneer je alle werkzaamheden in een wijk op één hoop veegt, dat zal je zien dat die berg werk veel te groot is om door één persoon of door één organisatie uitgevoerd te worden. Bijvoorbeeld de energietransitie. Deze opgave is naar onze mening veel te groot om bij inwoners "door de brievenbus te proppen". De truc is dan ook om deze of andere opgaven of klussen in behapbare stukken op te breken. Dit kunnen stukken zijn

die door één persoon opgepakt kunnen worden (betaald of vrijwillig, in opdracht of op eigen initiatief) of grotere stukken die door een projectgroep of werkverband opgepakt kunnen worden. Door het werk in stukken op te breken ontstaan buurtbanen die gematcht kunnen worden met inwoners. Het BuurtBaanBureau onderscheidt twee soorten matches: enkelvoudige (basisbanen en buurtklussen) en meervoudige matches (groepswerk en droombanen). Enkelvoudige matches zijn matches van één persoon met één stuk werk; meervoudige matches zijn matches van meer personen met één stuk werk.



Enkelvoudige en meervoudige matching van buurtbanen: neem waar nodig belemmeringen weg door ondersteuning en ontzorging te bieden aan wijkwerknemers en wijkwerkgevers. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: BuurtBaanBureau.

Stap 3: organiseer de sociale onderneming: buurbanen, producten en diensten

Uiteindelijk is het de bedoeling van het BuurtBaanBureau dat we met alle buurtbanen, groot en klein, betaald en vrijwillig, tijdelijk en vast, het werk in de wijk kunnen uitvoeren c.q. het totaal huishouden van de wijk kunnen draaien. In het BusinessBoek leggen we uit hoe je de sociale onderneming kunt organiseren en gaan we in op de soorten Buurtbanen van het BuurtBaanBureau:

- Basisbaan gewone, betaalde baan (bijvoorbeeld verkoopmedewerker)
- Buurtklus klein, incidenteel werk (bijvoorbeeld een IKEA kast in elkaar zetten)
- Groepswerk werk dat niet alleen gedaan wordt (bijvoorbeeld onderhoud park)
- Droombaant persoonlijk ontwikkeltraject (ik wil graag iets met video gaan doen)

Ook leggen we in het Businessboek uit welke producten en diensten het BuurtBaanBureau levert om deze vier soorten Buurtbanen aan te kunnen bieden. We onderscheiden daarin twee productgroepen (met elk drie producten/diensten):

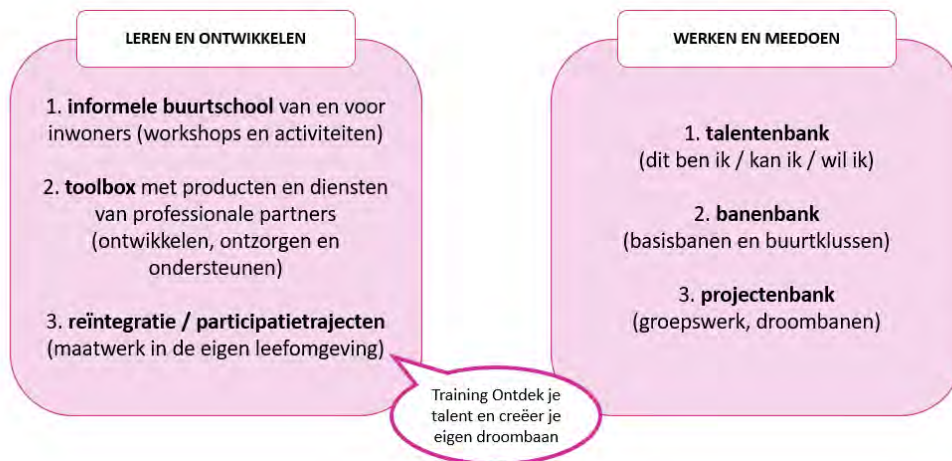
Productgroep leren en ontwikkelen:

1. informele buurtschool
2. toolbox met producten en diensten van lokale professionals die kunnen ondersteunen en ontzorgen (b.v. coaches, trainers, adviseurs)
3. maatwerkarrangementen

Productgroep werken en meedoen

1. talentenbank
2. banenbank
3. projectenbank

Tenslotte geven we in het Businessboek tips en *tricks* voor het opstarten van de sociale onderneming en delen we de verhalen van de opstart van het eerste BuurtBaanBureau in het Spijkerkwartier in Arnhem.



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

5. De waardepropositie van het BuurtBaanBureau

Dit hoofdstuk is met name bedoeld voor partijen die in een BuurtBaanBureau willen investeren (en in het verlengde daarvan ook willen investeren in de ontwikkeling van de genetwerkte organisatiestructuur in de wijk).

Stakeholders en Partners

De belangrijkste stakeholders en partners van het BuurtBaanBureau zijn: de gemeente, het UWV, reïntegratiebedrijven, lokale bedrijven en organisaties, sociale ondernemingen en natuurlijk de inwoners zelf.



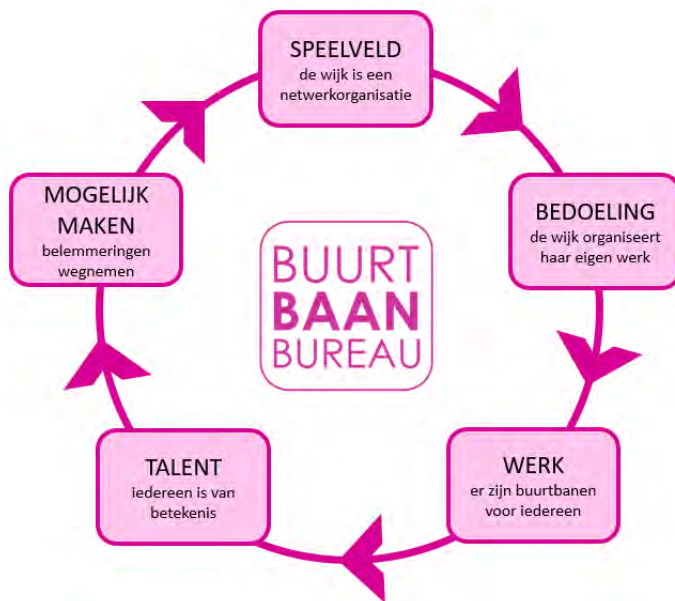
De spelers die nodig zijn om een BuurtBaanBureau te organiseren. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: © Transitierizen / BuurtBaanBureau.

Valuecase

De uitnodiging van dit netwerkboek is dan ook om samen (integraal: publiek, privaat en particulier) te investeren in de ontwikkeling van een BuurtBaanBureau. Voor de ontwikkeling van een begroting en een businesscase verwijzen wij naar het BusinessBoek. De inwoners die een BuurtBaanBureau willen opstarten, zullen een coalitie moeten smeden van partijen die willen investeren. Hierna zetten wij op een rij wat het aanbod is (*het offer they can't refuse*). Dit aanbod wordt ookwel de *valuecase* van een sociale onderneming genoemd.

We hebben de valuecase geformuleerd in de vorm van een vijf aantrekkelijke, waardevolle vragen, aan inwoners, partners en stakeholders en per vraag voorzien van een why (strategie), how (tactiek) en what (uitvoering). Wanneer je overweegt een BuurtBaanBureau te starten adviseren we je deze vragen voor je eigen situatie/ wijk verder uit te werken en in te vullen.

Als de vijf vragen met "ja" beantwoord worden door inwoners, partners en stakeholders, is het mogelijk om een BuurtBaanBureau aan het draaien te krijgen.



Valuecase: alleen samen krijg je een BuurtBaanBureau aan het draaien. Bij gebruik van deze afbeelding a.j.b. de bron vermelden: © Transitiehuizen / BuurtBaanBureau.

Waardevolle vraag 1: zal het BuurtBaanBureau in de wijk een **netwerkorganisatie** bouwen?

Strategie: Organiseer een speelveld waar iedereen mee kan doen
 Tactiek: Inclusie (vorm een eenheid)
 Uitvoering: Het BuurtBaanBureau verbindt verbindt mensen, maatschappelijke initiatieven, sociale ondernemingen, bedrijven, organisaties en publieke diensten tot een netwerkorganisatie (integraal systeem).

Waardevolle vraag 2: zal het BuurtBaanBureau **de bedoeling** (het werk in de wijk) organiseren?

Strategie: Organiseer integrale samenwerking
 Tactiek: Het werk in eigen beheer nemen (zelforganisatie)
 Uitvoering: Het BuurtBaanBureau verbindt de berg werk met de genetwerkte structuur van de wijk.

Waardevolle vraag 3: zal het BuurtBaanBureau een divers palet van **buurtbanen** (betaald werk en bezigheden) in de wijk organiseren zodat iedereen mee kan doen?

Strategie: Het BuurtBaanBureau verbindt mensen met werk (banen en bezigheden)

Tactiek: Werk voor iedereen mogelijk maken (het werk schaalbaar maken).
 Uitvoering: Het BuurtBaanBureau breekt het werk in behapbare stukjes en belegt deze stukjes steeds op het laagst mogelijke schaalniveau.

Waardevolle vraag 4: zal het BuurtBaanBureau in de wijk een programma voor **talentontwikkeling** organiseren waarmee mensen hun droombaan kunnen realiseren?

Strategie Borg de continuïteit van het werk
 Tactiek: Werk vanuit intrinsieke motivatie (zingeving)
 Uitvoering Het BuurtBaanBureau verbindt de talenten en dromen van mensen, initiatieven, bedrijven en organisaties steeds met het werk en de bedoeling

Waardevolle vraag 5: zal het BuurtBaanBureau **belemmeringen wegnemen** om een buurtbaan mogelijk te maken door lokale ondersteuning en ontzorging te organiseren?

Strategie: Borg de kwaliteit van het werk.
 Tactiek: Organiseren van positieve interdependentie (autonomie)
 Uitvoering: Het BuurtBaanBureau zorgt voor dynamische ondersteuning van mensen en ontzorging van bedrijven en organisaties op de momenten dat dat nodig is.

Quick scan als opmaat naar de businesscase

Om de waarde van een BuurtBaanBureau in een schema te duiden, geven we hier een voorbeeld van een quick scan. Deze quick scan geeft in één oogopslag aan voor wie een BuurtBaanBureau relevant is. Een volgende stap is invullen van een belangenroos, waarin de investerende coalitie duidelijk benoemt wat ieders belangen en bijdragen zijn. Maar dan stappen we over naar het vormgeven van het netwerk en de coalitie naar het vormgeven van de businesscase. Meer hierover vind je in het Businessboek.

NETWERK	BIJDRAGE NETWERKPARTNER	VRAAG NETWERKPARTNER	PROBLEEM NETWERKPARTNER	OPLOSSING BUURTBAANBUREAU	BIJDRAGE BUURTBAANBUREAU
gemeente	Ik wil projecten en opgaven realiseren die bijdragen aan een inclusieve samenleving, een duurzame leefomgeving en een waardevolle lokale economie.	Ik heb een project of opgave, maar hoe ga ik die in en met de wijk realiseren?	De opgave of het project is zo groot dat inwoners hun aandeel niet kunnen oppakken.	De berg werk ontrafelen en in kleine, hanteerbare brokjes opdelen.	1. aanemer van werk 2. verbinder (van mensen met werk)
gemeente / UWV / verzekeraars	Ik wil beleidsdoelen realiseren m.b.t. werk, inkomen en participatie.	Hoe krijg ik mensen aan het werk?	Ik heb onvoldoende relatie met de mensen en bedrijven in de wijk.	Relatie bouwen, netwerk bouwen, vrouwen bouwen.	1. system business developer (pionier) 2. verbinder (van mensen met werk)
bedrijven en organisaties	Ik wil waardevolle producten en diensten leveren.	Ik heb een vacature, wie wil dit werk doen?	Ik ben onderdeel van een lokale economie en samenleving maar heb onvoldoende vermogen (tijd, geld, capaciteit) om naast mijn werk te investeren, bijvoorbeeld in de begeleiding van een medewerker met een achterstand tot de arbeidsmarkt.	Bedrijven en organisaties opnemen in het BBB netwerk en zodoende relatie en services bieden aan lokale bedrijven en organisaties die naast hun regulierebusiness / dienstverlening / business een lokaal-sociaal dienmodel willen ontwikkelen.	1. local business developer 2. verbinder (van mensen met werk)
sociale ondernemingen	Ik wil bijdragen aan een duurzame en vitale wijk.	Ik heb een missie, waar kan ik van waarde zijn?	Ik krijg onvoldoende opdrachten omdat ik weliswaar een mooie missie en een groot sociaal hart heb, maar mijn ondernemende skills niet zo goed ontwikkeld zijn.	Sociale ondernemingen opnemen in het BBB netwerk en waar mogelijk opdrachten geven.	1. social business developer 2. verbinder (van mensen met werk)
inwoners	Ik wil werken / meedoen / van betekenis zijn / mijn dromen waarmaken.	Ik heb geen werk, waar vind ik een betekenisvolle baan of bezigheid?	Onvoldoende zicht op talenten, mogelijkheden en buurtbanen.	Talenten, mogelijkheden en buurtbanen in beeld brengen	1. personal business developer 2. verbinder (van mensen met werk)



Een voorbeeld van een quickscan - voor wie is het BuurtBaanBureau relevant?

6. Interview met Patrick Hoogenbosch, wijkondernemer in het Spijkerkwartier in Arnhem

Patricia van der Haak, 25 juni 2021

Vertel eens een Patrick, hoe moet ik jou omschrijven?

Ik ben mede initiatiefnemer van de Blauwe (Wijk)Economie (DBWE) in het Spijkerkwartier in Arnhem. Ik woon in het Spijkerkwartier in Arnhem en ben eind 2012 gaan nadenken over zonnepanelen op mijn eigen dak. Met drie andere Buurtbewoners hebben we de mogelijkheden van collectieve inkoop onderzocht. In die gesprekken is de wens ontstaan om de wijk te verduurzamen. Daar ben ik nu nog steeds mee bezig, vanuit de Stichting DBWE. Deze stichting streeft naar een circulaire, inclusieve wijkeconomie. Dat betekent dat we proberen te werken met wat er is in de wijk. Denk aan afvalstromen of de kennis en capaciteit van de mensen, of de 500 mensen die werkloos op de bank zitten, of het groen. Alles is van waarde. Inclusief betekent in onze ogen dat we iedereen verleiden om mee te doen met het verduurzamen van de wijk.

Wat is jou rol?

Ik ben initiatiefnemer, netwerker en verbinder. Wat ik doe is het ophalen van de dromen, om deze te verbinden met de opgaven en doelen van stakeholders, zoals de gemeente of het UWV. Op deze manier worden dromen realistische kansen die we kunnen doorontwikkelen tot uitvoerbare projecten en sociale ondernemingen. Ik kwam laatst een mooie term tegen: webber. Ik denk dat ik een webber ben. Op internet vind je een mooie beschrijving van het profiel van een webber:

Een Webber...

Zet beweging in gang met een hoger doel

Werkt samen vanuit inclusieve waarden

Organiseert een innovatie- en leeromgeving

Heeft mandaat om besluitvorming te organiseren

Acteert vrij in en tussen organisaties op verschillende niveaus

Creëert een platform (digitaal of fysiek)

En brengt daarmee wetenschap en praktijk, onderwijs en bedrijfsleven, burger en overheid met elkaar in een beweging van samenwerken, leren en innoveren.

bron: <https://www.topsectorenergie.nl/human-capital-agenda/webber-community>

Kan je enkele voorbeelden geven van sociale ondernemingen die in de wijk actief zijn?

Oh, ik kan heel veel voorbeelden geven, zoals Spijkerzwam of Spijkerbikes. Spijkerzwam is een sociale onderneming, een circulaire oesterzwammenkwekerij hier in het

wijkbedrijf DAZO en Spijkerbikes is een project met als doel het opknappen van oude fietsen om ze weer te kunnen verkopen.

We zijn hier in DAZO. Wat is dit voor plek?

DAZO staat voor Dit Adres Zoekt Ondernemers. Het is een plek in de wijk waar gedroomd mag worden en waar we die dromen doorontwikkelen naar projecten en sociale ondernemingen. Het is de fysieke netwerkplaats in de wijk maar is vooral een plaats om iets te gaan doen. Iedereen is hier welkom om mee te doen, zich te oriënteren of eigen projecten op te starten. Inmiddels is DAZO de thuisbasis voor een groot aantal inwonerprojecten en sociale ondernemingen. Het is echt een ondernemende plek van en voor inwoners uit deze wijk.

Is DAZO van de gemeente?

Nee, DAZO is een huurpand en wordt gehuurd door de Stichting DBWE. De Stichting is van en voor inwoners. Maar we werken wel samen met de gemeente, met de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, lokale bedrijven en met andere partners. Zo is in DAZO is ook het kenniskwartier gevestigd. Het kenniskwartier is een hub van kennisinstellingen, waaronder de Hogeschool Arnhem Nijmegen waar studenten van diverse opleidingen interdisciplinair met ons kunnen samenwerken aan projecten in de wijk.

Jij bent ook de initiatiefnemer van het BuurtBaanBureau. Hoe is dit idee geboren?

Voor onze projecten en sociale ondernemingen zijn we constant op zoek naar capaciteit. Er is zoveel werk in de wijk te doen en we hebben zoveel ideeën. Als je dan hoort van de gemeente dat er in deze wijk 500 mensen op de bank zitten, dan denk je "hoe zouden we die kunnen verbinden aan onze projecten en sociale ondernemingen? Dus zijn we gaan kijken hoe we deze groep inwoners kunnen verleiden om van de bank af te komen en vooral dat te gaan doen wat ze leuk vinden, waar ze energie van krijgen. Om dit te bereiken hebben we samenwerking gezocht met Team 3.0. Team 3.0 heeft een hele mooie training die mensen helpt hun talent te vinden en vanuit intrinsieke motivatie aan de slag te gaan. Er zitten in deze wijk best veel mensen zonder werk. Tegelijkertijd is er enorm veel werk. En er zijn ondernemers in de wijk die wel een sociaal plekje in hun hart hebben en best iemand met een achterstand tot de arbeidsmarkt een kans willen geven. Zo kregen we het idee voor een BuurtBaanBureau: kunnen we hier een match maken? We ontdekten dat hiervoor een Europese subsidie aan te vragen was (een ESF-SITS subsidie) en zo is de bal gaan rollen.

Waarom werkt het concept van het BuurtBaanBureau volgens jou?

Om een aantal redenen. Ik denk dat het ermee begint dat wij als buurtbewoners laagdrempelig werken. We zijn gevestigd in de wijk. Een andere belangrijke reden is dat we de passie en het talent van de deelnemers als uitgangspunt nemen. De deelnemers zijn allemaal wijkbewoners die elkaar dus ook buiten de training weer bij de supermarkt tegenkomen. Dat is waardevol omdat de intervisie in de rij bij de kassa en in de kroeg vanzelf verder gaat. We bouwen zo dus ook aan het sociale weefsel in de wijk. De projecten die we doen sluiten bovendien aan bij hoe de mensen zelf in het leven staan, bij wat *zij* zinvol en belangrijk vinden. Dat heeft vaak te maken met duurzaamheid, met het redden van de wereld. Mensen willen op dat vlak graag wat goeds doen voor een ander of voor de wijk. Het concept werkt ook omdat we dienstbaar werken. Wij hebben geen eigen doelen of quota om zoveel mogelijk mensen aan een baan te helpen. Dat betekent dat onze inzet echt bijdraagt aan het eigen belang van mensen en het algemeen belang van de wijk. Wij sturen, duwen en drukken niet. Wij maken alleen maar mogelijk wat mensen zelf willen.

Je gebruikt de term sociaal weefsel. Kan je uitleggen wat dat is?

Volgens mij is dat de cultuur in een wijk. De manier waarop je met elkaar omgaat. Dat mensen de moeite nemen om elkaar te leren kennen en elkaar respecteren. Dat mensen bereid zijn om elkaar te helpen als dat nodig is. Zeg maar een goede relatie met elkaar hebben, verbondenheid voelen.

Wat is de rol van vertrouwen daarin?

Vertrouwen is volgens mij de basis onder elke relatie en welgemeend contact. Draai het maar eens om, als je elkaar wantrouwt, dan zeg je elkaar geen goeiedag, dan creëer je afstand. Vertrouwen creëert verbinding. En van daaruit ontstaat betrokkenheid en actie.

Hoe kijk jij aan tegen zelforganisatie, op wijkniveau. Dus de wijk zien als één huishouden waar de mensen zoveel mogelijk werk zelf organiseren?

Ik plaats zelforganisatie in het licht van de huidige maatschappelijke urgenties. Als we wachten tot de oplossingen voor problemen rond duurzaamheid en inclusie van bovenaf komen, dan is het te laat. We moeten dus zelf aan de slag. Als burger willen we zelf besluiten hoe we onze leefomgeving vormgeven. Hier in DAZO willen we dat doen in partnerschap met de overheid en kennisinstellingen en bedrijven. Waarbij we gelijkwaardige samenwerking belangrijk vinden.

Het daadwerkelijk invullen van die integraliteit, die samenwerking met de gemeente, is overigens nog best lastig door de sectorale manier van werken van de gemeente. We

merken dat de gemeente niet in staat is om meervoudige businesscases te ontwikkelen door de sectorale organisatie van het overheidsapparaat. Dat is een gemiste kans.

Zelforganisatie vraagt om een genetwerkte structuur in de wijk. Wat is jouw visie hierop?

Sociale netwerken zijn inderdaad heel erg belangrijk. Ik heb lang gedacht dat netwerken niet mijn talent was. Maar ik heb door de jaren heen geleerd dat wanneer ik over mijn passie praat, netwerken vanzelf gaat. Netwerken is volgens mij dan ook geen doelgericht proces maar een natuurlijk proces. In mijn geval haken mensen aan als ik de meerwaarde van mijn werk benoem en win win probeer te creëren. Hierdoor leg ik een basis voor samenwerking en projecten die voor iedereen interessant zijn. En zo *ontstaat* het netwerk. Dat begint overigens met goed luisteren naar de belangen van de ander om vanuit die belangen het gezamenlijk belang te definiëren. Het is me zo gelukt om de afgelopen jaren best een groot netwerk binnen en buiten de wijk op te bouwen. Samenwerken en nieuwe projecten initiëren gaat hierdoor inmiddels steeds gemakkelijker. Het is echt een investering geweest die zich inmiddels uitbetaalt.

Wat is de waarde van de aanwezigheid van sociale ondernemingen in de wijk?

Een sociaal ondernemer heeft geen winstmaximalisatie als doel maar wil sociale en ecologische waarde creëren. Hierdoor ontstaat er ruimte om duurzame projecten te ontwikkelen of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden. Sociale ondernemingen kunnen deze ruimte geven en ruimte = kansen. Als de sociale en ecologische waarde gekapitaliseerd wordt is de totale waarde van een sociale onderneming groter dan die van een commerciële ondernemer die naast een mooi product ook altijd financiële winst nastreeft.

Is het moeilijk om zo'n genetwerkte structuur in de wijk te ontwikkelen?

Het kost tijd, het kost energie en doorzettingsvermogen maar het is niet echt moeilijk. Kern is het ontwikkelen van relaties. Dat is op zichzelf eenvoudig als je open staat voor de ander en een goede intentie hebt. Het hebben van de relatie is veel belangrijker dan het hebben van een contract. Daar focus ik dus op. Door steeds de belangen van iedereen in beeld te houden, groeien deze relaties na de opstartfase organisch door.

Wat zou je andere wijken willen adviseren die ook met een wijkbedrijf of een BuurtBaanBureau aan de slag willen?

Mijn belangrijkste tip is: gewoon beginnen met het ophalen van de droom van de buurtbewoners. Wat is een thema waar energie op zit? Waar hebben mensen het over,

waar hebben mensen last van, wat willen ze oplossen, waar ze aan willen werken? Zeg maar het in beeld brengen van de urgenties en perspectieven. Het is makkelijk om mensen kortstondig te verbinden rond iets wat ze niet willen. Bijvoorbeeld als de gemeente zegt "we gaan de bomen in de straat kappen om het riool te vernieuwen". Toen was hier in het Spijkerkwartier de buurt zo verbonden. Maar als dat probleem van tafel is, is de verbondenheid ook zo weer weg. Je wilt mensen daarom over de as van plezier en perspectief verbinden. Samen een duurzame toekomst bouwen. Die verbinding is veel krachtiger en langduriger.

Hoe doe jij dat?

Door mensen aan te spreken op de thema's en onderwerpen die ze zelf belangrijk vinden en ze te verbinden met gelijkgestemden. Ervoor zorgen dat mensen zich gezien en gehoord voelen. Maar ook door deze mensen weer te verbinden met bedrijven, organisaties en de gemeente, zodat er projecten gebouwd kunnen worden die ertoe doen. En erop aansturen dat mensen vooral samen wat gaan doen.

De genetwerkte structuur is een voorwaarde voor succes van het BuurtBaanBureau.

Hoe zie jij dat?

Vanuit de visie van de Blauwe (Wijk)Economie (DBWE) werken we hier in DAZO aan een circulaire, inclusieve en duurzame wijkeconomie. En omdat we werken op basis van relatie, is er de afgelopen jaren als vanzelf een bescheiden genetwerkte structuur ontstaan, die nu steeds sneller groeit. Hierdoor kon Roel, in zijn rol van kwartiermaker van het BuurtBaanBureau eigenlijk heel snel contact maken met allerlei bedrijven, organisaties, sociale ondernemingen en inwoners in de wijk. Als hij dat allemaal eerst zelf had moeten opbouwen, dan had hij onvoldoende zicht gehad op de berg werk in de wijk, laat staan dat hij dan buurtbanen had kunnen maken of mensen met werk in hun eigen leefomgeving kunnen verbinden. Het BuurtBaanBureau gebruikt dus de genetwerkte structuur die de afgelopen jaren door de Blauwe (Wijk)Economie is ontwikkeld. Dat geeft het BuurtBaanBureau in het Spijkerkwartier in Arnhem een enorme voorsprong op wijken waar deze structuur nog niet aanwezig is.

DBWE/DAZO biedt onderdak aan het eerste BuurtBaanBureau van Nederland. Hoe werk jij samen met de kwartiermaker / sociaal ondernemer, Roel Hilderink?

We werken nu anderhalf jaar samen en er is al doende een soort rolverdeling ontstaan. Roel* houdt zich meer bezig met het ontginnen van het werk in de wijk, ik richt me meer op de projectontwikkeling, visie en contacten met kennisinstellingen. Roel praat met de ondernemers en bedrijven in de wijk en hij is de brug tussen de systeemwereld en de 500 mensen die in het Spijkerkwartier op de bank zitten. Zo organiseert hij dat inwoners

aan de talenttraining mee kunnen doen. We hebben wekelijks overleg. Daar zit onze partner van de gemeente ook bij (Roland Kluskens*).

*noot Patricia van der Haak: zie ook het interview met Roland Kluskens in het Visieboek en het interview met Roel Hilderink in het Businessboek.

Hoe zie jij de uitrol van het BuurtBaanbureau naar andere plekken?

Ik stel me zo voor dat de initiatiefnemers eerst eens gaan kijken wat de specifieke uitdagingen en vragen van de mensen daar zijn. Vervolgens kunnen wij de sociaal ondernemer en betrokken partners hier in DAZO een opleiding geven en ze vanuit onze praktijk laten zien wat wel en wat niet werkt. Vervolgens kunnen ze zelf aan de slag te gaan, indien gewenst met nog wat ondersteuning van ons ter plaatse. *Learning by doing*, dat is wat ik aanbeveel. Ook zou ik de sociaal ondernemer de gelegenheid willen geven om hier eens gewoon een maand mee te lopen. Een project te draaien. Om te ervaren hoe het is om in die genetwerkte structuur te werken. Zelf voelen en ervaren dat het anders kan. Dat kan je namelijk niet uit een boek of een methode leren maar dat moet je echt in de praktijk ervaren.

Mogen andere inwoners, wijkinitiatieven en gemeenten je bellen voor meer informatie of een excursie naar DAZO?

Ja hoor, ik ben bereikbaar.

Patrick Hoogenbosch

patrick.hoogenbosch@gmail.com

06-53781782

7. De toolbox voor het netwerk

De toolbox voor het netwerk bestaat uit:

- A. Een online platform: www.buurtbaanbureau.nl
- B. Een gebruikersnetwerk: Community of Practice
- C. Een leveranciersnetwerk: Tools en Instrumenten
- D. Een werkboek Community Building en Social Business Development

A. Een online platform: www.buurtbaanbureau.nl

Met het opleveren van de methodiek hebben de ontwikkelaars een kleine website online gebracht. Doel van deze website is het geven van basisinformatie en het bieden van de mogelijkheid om de methodiek te downloaden.

In een volgende fase zal deze website doorontwikkeld worden tot een platform waar kennis gedeeld kan worden en de distributie van het BuurtBaanBureau georganiseerd kan worden.

B. Een gebruikersnetwerk: Community of Practice

Het is de bedoeling om de methodiek uit te rollen naar meer wijken, dorpen en gemeenten en de BuurtBaanBureaus die daar ontstaan te verbinden in een Community of Practice. Om kennis uit te wisselen en desgewenst gezamenlijk nieuwe modules en uitbreidingen te ontwikkelen. De beheerorganisatie van het buurtBaanBureau heeft de intentie om dit gebruikersnetwerk te organiseren.

C. Een leveranciersnetwerk: Tools en Instrumenten

Naast een gebruikersnetwerk zal de beheerorganisatie ook gaan bouwen aan een leveranciersnetwerk. Op dit moment bestaat dit netwerk uit drie leveranciers:

Stichting DBWE	leverancier van de basiscursus BuurtBaanBureau
Team3.0	leverancier van de training Ontdek je talent en creeër je eigen droombaan
Transitiereizen	leverancier van de methodiek, businesscase, organisatie advies en procesbegeleiding m.b.t. implementatie

Het is de bedoeling dat dit netwerk verder uitgebreid wordt met aanbieders van tools en instrumenten met betrekking tot de ontwikkeling van mens, leefomgeving en systeem.

D. Een werkboek Community Building en Social Business Development

Het werkboek Community Building en Social Business Development geeft een aantal praktische stappen voor het ontwikkelen van een genetwerkte structuur in de wijk. Een dergelijke structuur is het sociaal kapitaal van de wijk en van onschatbare waarde voor inwoners, bedrijven en de gemeente. Het is zeer de moeite waard om hierin te investeren, maar het vraagt een lange adem (minstens twee jaar).

Voor de tool Community Building en Social Business Development is een apart werkboekje beschikbaar (bijlage bij de toolbox).



BUURTBAANBUREAU
www.buurtbaanbureau.nl

2021

