

Bijeenkomst BuurtBaan en werkgevers 3 november 2022

Carolien de Heer politiek initiatiefnemer: de making of de BuurtBaan.

Carolien is nu stadsdeelvoorzitter van stadsdeel Oost en heet ons welkom. Daarvoor was zij als raadslid van de PvdA samen met Lene Grooten van Groen Links verantwoordelijk voor het raadsinitiatief van de stedelijke Buurtbanen. Dit heeft geleid tot de regeling die in september 2021 het daglicht zag.

Carolien vertelt hoe zij samen met Lene door contact met (ex)Buurtbaners in West, Yamina en Awatif, geïnspireerd raakte. Zo iets zou toch in de hele stad moeten kunnen! Dit leidde tot het initiatief. Het duurde even voordat het kon worden omgezet in een regeling, omdat Covid ertussen kwam. Kortom, het was geen eenvoudig traject, maar goed dat het toch gelukt is. Mooi als dit standaard kan worden in de gebiedsplannen.

Aanwezige Werkgevers: wie zijn het en hoe 'zitten zij er in'?

Aanwezig is een achttal vertegenwoordigers van werkgevers, onder te verdelen in grotere professionele organisatie en kleinere stichtingen.

- ❖ De grotere organisaties zijn Combiwel (Nieuw West), Dynamo (Zuid) en Swazoom (Zuidoost), Dock (Centrum).
- ❖ De kleinere stichtingen zijn Groene Hub (Zuidoost), Life en Style (Oost), MOI (Oost), Kringwijs (Noord).

Sommige van de vertegenwoordigers geven aan te worstelen met de regeling en de bedoelingen en hadden graag wat meer begeleiding gezien (Dynamo).

Projectleiding geeft aan dat er naast de regeling ook 'Vuistregels' zijn. Die moeten samen met de regeling richting bieden. Ook de website in ontwikkeling die deze middag wordt gelanceerd biedt de informatie, samen met de profielen van BuurtBaners.

Tegelijkertijd zijn bepalingen niet in 'beton gegoten'. De Vuistregels zijn afgeleid van de praktijkervaringen in West waar BuurtBaners al sinds 2017 in dienst komen bij Combiwel. In elk stadsdeel is het anders. Bij toekenning is door projectleiding flexibel gehandeld. Het is zaak om met alle betrokkenen samen de BuurtBaan verder gestalte te geven. Dat doen we allereerst met de BuurtBaners samen tijdens de maandelijkse stedelijke intervisie-bijeenkomsten. Dit heeft een routekaart opgeleverd.

Projectleider Frans Vlietman bezoekt op gezette tijden (na 3 maanden, 9 maanden, 15 maanden, 22 maanden) de werkgever en neemt de gang van zaken door aan de hand van een vragenlijst. Deze kent dezelfde thema's als de routekaart. Dit biedt zowel de werkgevers als de projectorganisatie weer informatie.

Belangrijke aandachtspunten zijn onder anderen a) het feit dat er voor gewaakt moet worden dat de BuurtBaner een assistentfunctie is. b) Daarnaast geldt voor de kleinere stichtingen dat zij de BuurtBaan ook gebruiken om de stichting te professionaliseren en te positioneren zodat er na de BuurtBaan ook een betaalde toekomst is voor de BuurtBaner.

We concluderen bij de bijeenkomst dat het wenselijk is om mede op basis van de gegevens die Frans Vlietman bij de eerste gesprekken verzamelt in februari volgend jaar een volgende werkgevers bijeenkomst te hebben die interactief zal zijn.

Projectorganisatie: werkwijze, taken en rollen, ervaringen

We zetten een 'basis'-organisatie neer omdat we enerzijds er voor willen zorgen dat de Buurtbaan en de filosofie daarachter gestalte krijgt in de praktijk, anderzijds willen we dat samen doen met partners zodat het goed aansluit. Dit zijn allereerst de Buurtbaners en werkgevers. Daarnaast werken we ook met kennisorganisatie Movisie en RWC. De eerste om zo meer tot landelijke inpassing te komen. De tweede om uitstroomkansen te vergroten.

Frans Vlietman is de gemeentelijk projectleider. Hij heeft voor een goede implementatie samenwerking gezocht met Philip Korthals Altes en Piet van Diepen van Wikistad.

Deze organisatie stuurde de realisering van de BuurtBaan in West aan en is betrokken geweest bij de vertaling daarvan in een stedelijke regeling.

Philip richt zich op de implementatie en stuurt het (externe) coachschap aan. Piet is verantwoordelijk voor de conceptontwikkeling van de BuurtBaan en de daarmee samenhangende visie van Buurtopbouw van Binnen uit.

Clyde Asmowidjojo, directeur van het Prosper College coördineert het intervisie en bouwprogramma van Buurtbaners volgens Learning by Sharing methodiek. Dit doet hij samen met twee oud-Buurtbaners.

Ook is per stadsdeel een coördinator die zorg voor een goede inbedding en aansluiting bij het grachtenveld in het stadsdeel. In Zuidoost is dat bijvoorbeeld Raphael Beaumont, die eveneens bij de vergadering aanwezig is. In Oost is dat André van Vught. Tenslotte is Jens Roep aanwezig. Hij is vanuit WPI de ontwerper van de subsidieregeling.

Frans geeft aan dat het ernaar uit ziet dat er uiteindelijk meer dan 25 BuurtBanen komen waarvoor in de regeling plaats is. Dat komt ook doordat sommige stadsdelen aanvullende middelen organiseren zodat er extra BuurtBanen komen (Zuidoost en West). Deze BuurtBaners kunnen eventueel ook meedraaien in het Buurtbaanprogramma.

Frans benadrukt dat de BuurtBaan niet vanaf een bureau is ontworpen en wordt ingevoerd. Er wordt meebewogen met de situatie in stadsdelen, maar tegelijk willen we de hoofdrichting zoals benoemd in de Vuistregels vasthouden. Er is daarvoor veel communicatie met de werkgevers over de aanpak. Daarvoor gaat hij werkgevers langs, maar ook bijeenkomsten als deze zijn daarbij van belang. Hij werkt zoveel mogelijk interactief.

Dit geldt ook voor de website. Deze presenteren we vanmiddag, maar we staan daarbij ook open voor tips voor verbetering. Bij de website moet alle informatie samenkomen over opzet, profielen en activiteiten van de BuurtBaner en de agenda van activiteiten.

Philip gaat in op profiel en rol van de externe coaches. Allereerst worden die geselecteerd op feeling met het profiel van de Buurtbaan. Nadrukkelijk kijken we ook naar sleutelpersonen en ex-BuurtBaners die een rol kunnen spelen. Uiteindelijk komt het toch aan op de klik met de Buurtbaner. Als die er niet is, gaat het niet door.

Ook moet voor de Buurtbaner zelf duidelijk zijn: het is een start maar jij moet je plek veroveren. Dat kan betekenen dat je je in het diepe gegooid voelt. Maar zo zit de maatschappij in elkaar.

Belangrijk is dat de externe coach oog heeft voor de dubbele doelstelling van de Buurtbaan: versterken van de buurt en de uitstroom naar werk. Zo zal de coach de aanspreekpersoon zijn voor de ontwikkeling van de POP.

Dit betekent niet dat de werkgever niets hoeft te doen. Deze moet ook meewerken en denken bijvoorbeeld met een inwerkprogramma en/of een coach die wegwijs maakt binnen de organisatie.

Ten slotte geeft Frans aan dat als er toch onhelderheden of vragen blijven de werkgever zich kan richten tot hem maar ook tot de coördinator buurtbanen binnen een stadsdeel.

De website www.buurtbaanamsterdam.nl : alles komt daar samen

In opdracht van de gemeente Amsterdam heeft Didi Feuth een website gemaakt. Deze presenteert zij. De commentaren van de aanwezigen worden meegenomen om de website door te ontwikkelen.

De bedoeling is dat hier alle informatie over aanleiding, opzet, regeling, vuistregels, Buurtbaners en projectorganisatie en nieuws bijeenkomen. Didi loopt de website door.

Er worden de volgende tips en suggesties gegeven:

- ❖ Er moet duidelijk bijeen gebracht worden wat de visie achter de BuurtBaners is en wat de rol van ervaringskennis en wat dit kan betekenen voor een organisatie (Raphael Beaumont).
- ❖ Voor zowel Buurtbaners als oud Buurtbaners geldt: maak in hun profiel duidelijk wat hun opgaven en activiteiten zijn. Zo wordt alles concreter (o.a. Jens Roep).
- ❖ Moet iedereen er wel op met een foto? Mensen voelen zich kwetsbaar. Een foto van de buurt waarin zij werken kan ook (Jens Roep).
- ❖ Geef niet alleen aan wat de BuurtBaan is, maar ook hoe je er komt en wat de mogelijkheden daarna zijn (Combiwel).
- ❖ Kun je de website niet zo ontwikkelen dat het een goede pool is om uit te vissen voor een werkgever die op zoek is naar personeel (Combiwel).

Onderzoek met Movisie in West: De BuurtBaan als breekijzer voor Buurtopbouw van Binnen Uit

Piet van Diepen gaat in op het onderzoek dat Wikistad samen met bewoners en Movisie uitvoert in West. Daar is al sinds 2017 ervaring samen met Combiwel met de BuurtBaan. Reden om te reflecteren: wat goed, wat kan beter?

Belangrijk is dat we de Buurtbaan zien als een breekijzer voor de introductie van een visie. Wikistad geeft van dat sleutelpersonen de dragers zijn van een visie waarbij buurtopbouw van binnenuit plaatsvindt. Door te investeren in sleutelpersonen richting een betaalde toekomst die aansluit bij hun capaciteiten wordt de hele buurt versterkt. Bovendien kunnen sleutelpersonen zoals voorbeelden dienen voor anderen.

Niet voor alle sleutelpersonen is de Buurtbaan aan passend. Sommigen zullen ZZP-er willen worden. Anderen willen juist grotendeels hetzelfde kunnen blijven doen en niet doorstromen. Maar het is wel een belangrijke erkenning voor de rol van sleutelpersonen.

Uit het onderzoek komt naar voren: alle partijen onderschrijven visie en meerwaarde van de BuurtBaner/Sleutelpersoon. Daarnaast zijn informeel en formeel naar elkaar toegegroeid. Niettemin is er rond een viertal punten spanning:

- ❖ Informeel stuurt vanuit direct behoeften en wensen van bewoners. Formeel wordt gestuurd vanuit beleid en taakstellingen. Dit schuurt.
- ❖ In de samenwerking zijn die twee niet gelijkwaardig. De taakstellingen van formeel staan snel centraal. Daarin voelt de sleutelpersoon zich als instrumenteel neergezet.
- ❖ Ervaringskennis is enorm belangrijk maar vindt geen waardering in de diploma-samenleving. Moet dit niet veranderen?

- ❖ Ervaringskennis sluit aan bij de leefwereld van bewoners in een kwetsbare positie. Je ben één van hen. Dit in tegenstelling tot andere professionals die snel hun middenklas logica toepassen (als je het nu maar zo doet’).

De inzet is nu om aan de hand van een verdiepingspilot of co-creatielab deze punten centraal te zetten aan de hand van verschillende samenwerkingsmogelijkheden.

Wellicht is dit ook interessant voor andere werkgevers die werken met sleutelpersonen/BuurtBaners.

Regionaal Werkcentrum Groot-Amsterdam (RWC)

Natasja Steenhagen en Roxanne Lejeune geven een korte presentatie van het RWC. Dit is een samenwerkingsverband van alle partijen die betrokken zijn bij re-integratie. Bedoeling is alle instrumenten bij elkaar te brengen en te ontschotten.

Het doel is om werkenden en werkzoekenden niet in de uitkering terecht te doen komen of verblijf daarin zo kort mogelijk. Er is financiering vanuit het ministerie. Maatwerk is leidend. Op het menu staan alle aspecten die effect hebben op de loopbaan van tot fiets en taalles.

Het RWC sluit aan bij de Buurtbaan. Daar waar zij tekort komen dragen zij bij. RWC wil niet overnemen maar aanvullen. Alle dienstverlening in een bak van alle partners.

We zijn voorloper op regionale werkcentra.