

De buurtbaan als sleutel voor innovatie

Cocreatief onderzoek van binnenuit



Colofon

De Werkplaats Informeel Leren Amsterdam en Movisie, 2023

Fotografie: Mariet Sieffers

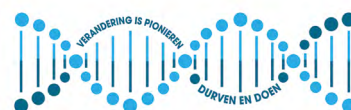
Auteurs: Chiquita Krook, Piet van Diepen, Awatif Rahmani, Eartha Dors

Auteurs Movisie: Anna van Deth, Jeroen de Haan-Rissmann

Vormgeving: Ontwerpburo Suggestie & illusie



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Deze publicatie is mede mogelijk gemaakt door:

VSBfonds,
iedereen doet mee

Inhoudsopgave

1. De ontwikkeling van de buurtbaan	4
1.1 De buurtbaan in vogelvlucht	4
1.2 Samenwerking Movisie-Werkplaats informeel leren	8
2. Onderzoek naar de buurtbaan als sleutel voor innovatieng	10
2.1 Waarom onderzoek naar de buurtbaan?	10
2.2 Onderzoek in coproductie	12
3. De ontwikkelroute naar werk	13
3.1 Ontwikkelroute vanuit ervaringskennis	13
4. Buurtopbouw van Binnen Uit	20
4.1 Ingrediënten vanuit ervaringskennis	20
5. Het samenspel van formeel en informeel	24
5.1 Reflectie van formeel en informeel	24
5.2 Perspectief- en ervaringsverschil tussen formeel/informeel	25
6. Sleutels tot innovatie	27
Bijlagen	30
Vragenlijsten informeel en formeel	30
Overzicht respondenten	31
Bronnen	32



Hoofdstuk 1

De ontwikkeling van de buurtbaan

1.1 De ontwikkeling in vogelvlucht

De eerste buurtbaan is eind 2016 gerealiseerd. Dat ging onbedoeld: het Amsterdamse Stadsdeel West wilde middels een vacature een zzp'er aantrekken om zich voor de periode van een jaar te richten op het bereiken van mensen in armoede. Dit gebeurde in de Jan Maijenbuurt in de Baarsjes in Amsterdam en was gericht op het bereiken van mannen van middelbare leeftijd.

Wikistad, een organisatie gericht op ondersteuning en versterking van initiatiefrijke bewoners in kwetsbare positie en actief in Amsterdam West, zag de vacature. Wikistad stelde voor daar een bewoner met vertrouwen en een netwerk onder bewoners aan te stellen: een sleutelpersoon. Het stadsdeel ging daarop in. Wikistad vond de betrokkenheid van het stadsdeel een belangrijke eerste stap van (financiële) erkenning van sleutelpersonen die overwegend in een uitkeringssituatie verkeerden. Voorheen voerden sleutelpersonen hun activiteiten vrijwillig uit.

Yamina el Ghali kwam in aanmerking voor de vacature, maar zij wilde dat niet als zzp'er doen. Er werd een payrollingsconstructie gerealiseerd. Yamina functioneerde als eerste buurtbaner in een projectteam samen met Combiwel (organisatie gericht op welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening in Amsterdam). De baan was voor een jaar. Yamina was na dat jaar kort (twee maanden) werkloos en daarna kreeg ze een vaste baan bij Leven en Zorg als ambulante ondersteuner. In 2021 kwam zij bij Combiwel in dienst als buurtteammedewerker. Op basis van de ervaringen en resultaten is door Wikistad met het stadsdeel, en vervolgens Combiwel, gewerkt aan de verdere ontwikkeling van de buurtbaan. Deze bleef voorlopig gekoppeld aan de problematiek in de Jan Maijenbuurt. Er zou - aan de hand van een uitgezette vacature - geworven worden onder sleutelpersonen. In plaats van een payrolling zou er een dienstverband van maximaal twee jaar volgen bij Combiwel. Zo was er ruimte voor de persoon om zich te ontwikkelen binnen een grotere organisatie en uitstroomkansen te vergroten.

De resultaten

Intussen zijn er twee andere buurtbaners op dezelfde post in- en uitgestroomd. Zij zijn binnen de twee jaar doorgestroomd naar regulier werk. Een voormalig buurtbaner is buurtwerker geworden bij Combiwel. De ander is werkzaam als zorgprofessional in de jeugdzorg. Inmiddels is de buurtbaan omgezet in een stedelijke regeling en zijn in stadsdeel West ook op andere plaatsen buurtbaners aangenomen. Deze regeling is vanaf september 2021 van kracht.

Wie zijn de hoofdrolspelers van de buurtbaan?

- * De inwoners in Amsterdam-West en inmiddels ook uit andere stadsdelen in Amsterdam. Deze inwoners besluiten te solliciteren op de buurtbaan en hun persoonlijke ontwikkeling verder te ontplooiën ten behoeve van de buurt;
- * Wikistad/Werkplaats Informeel Leren, de bewonersbeweging die de ontwikkeling van inwoners centraal stelt, Philip Korthals Altes en Piet van Diepen scheppen de voorwaarden (zoals coaching), innoveren in de praktijk formeel/informeel en adresseren systeemproblemen;
- * Combiwel (welzijnsorganisatie gericht op het verbeteren van de collectieve leefbaarheid in de stad). Directeur Buurtwerk Monique de Vries heeft zich als eerste werkgever gecommitteerd aan de buurtbaan en heeft mensen bij uitstroom in dienst genomen. Combiwel wil naast werkgeversverantwoordelijkheid ook inhoudelijk de buurtopgaven vormgeven met buurtbaners. Mohamed Asfad is de interne coördinator buurtbanen;
- * De gemeente Amsterdam, Werk Participatie Inkomen (WPI) die beschikkingen voor de buurtbanen toekent aan organisaties en aanjager Frans Vlietman heeft aangesteld ten behoeve van de ontwikkeling van de buurtbaan.
- * Toenmalig raadsleden Lene Grooten (GroenLinks) en Carolien de Heer (PvdA). Zij hebben in samenwerking met een voormalig buurtbaner en Wikistad het voorstel voor een stedelijke maatregel ingediend, dat ook is overgenomen in 2021.

Buurtopbouw van Binnen Uit in de Werkplaats Informeel Leren (WIL)

De buurtbaan is ontstaan in de samenwerking tussen sleutelpersonen uit Amsterdam-West en Wikistad. Wikistad is erop gericht om buurtopbouw gestalte te geven met sleutelpersonen uit de buurt als cruciale 'bouwers'. Zij zijn ondanks hun kwetsbare positie initiatiefrijk, zitten niet bij de pakken neer en hebben vertrouwen van en een netwerk onder bewoners. Zij zetten hun ervaringskennis in.

De kern van deze buurtopbouw van binnenuit is enerzijds het lokaal samenbrengen van de sleutelpersonen en hun werkwijzen. Anderzijds is de kern om hen te steunen in hun ontwikkeling en het realiseren van verdien capaciteit. Deze sleutelpersonen weten andere bewoners te helpen of te activeren en bewonersnetwerken te versterken. Zij coachen en trainen andere buurtbaners/sleutelpersonen vanuit hun voorbeeldfunctie. Zo kan de vicieuze cirkel van uitsluiting van bewoners in kwetsbare posities doorbroken worden. De buurt ontwikkelt mee met deze 'doorgroeiers' en 'doorbrekers', en er ontstaat een opwaartse cirkel.

Op basis van deze aanpak die in Amsterdam-West in de praktijk is gebracht heeft Wikistad zich samen met (voormalig) buurtbaners en sleutelpersonen/zzp'ers verenigd in de Werkplaats Informeel Leren.

Dit loopt gelijk op met de stedelijke introductie van de buurtbaan, waarin ook de ontwikkeling van sleutelpersonen en versterkte buurtopbouw hand in hand gaan. Op de site van de gemeente Amsterdam staat immers de 'win – win' als volgt beschreven: 'Uw organisatie kan subsidie aanvragen voor een buurtbaan: een tijdelijk dienstverband met een actieve bewoner, om zo de sociale basis van de buurt te versterken en de



De EXCLUSIEVE arbeidsmarkt

anno nu

Er vallen ruim 1 miljoen mensen buiten de boot van de arbeidsmarkt.

Economisch: Hoog tempo, flexwerk, onzekere contracten: veel uitval en burnouts. Leidt tot een groot beroep op arbeidsongeschiktheidsuitkering en verzekering.

Persoonlijk: Hoge opleidings- en sociale vaardigheidseisen. Regie op het eigen leven komt in de knel

Maatschappelijk: Segregatie en tweedeling, toename eenzaamheid, armoede en zorgkosten. Vertrouwen in overheid en instituties neemt af



Aanbodgestuurd



Centrale politieke sturing van bovenaf



Uitkeringsgelden 24 miljard gaat nu naar uitkeringen en begeleiding door klantmanagers en subsidies aan werkgevers. Wmo- en ZVW-middelen gaan naar hulpverleners. Veel verschillende vormen van werken met behoud van uitkering of vanuit WMO budget.



Banen, trajecten, ondersteuning en subsidies zijn gericht op kansrijken, doorstroming en tijdelijk



Veel soorten werk met elk hun eigen regels en condities, sterk onderscheid in groepen werkenden en hun waardering op materieel en immaterieel vlak



De INCLUSIEVE arbeidsmarkt

straks



Iedereen kan en mag meedoen vanuit individuele vermogens, ontplooiingskansen en autonomie

Maatschappelijk: Vergroot sociale samenhang. Draagt bij aan herstel van vertrouwen in instituties en aan gezonde samenleving. Samen realiseren we de 17 duurzame ontwikkelingsdoelen zoals vermindering eenzaamheid, armoede, milieuvuiling, energieverbruik.

Economisch: Verdienmodel voor heel Nederland. Bestaanszekerheid voor alle individuen en gezinnen draagt bij aan welvaart in brede zin. De werkkraft van allen samen is de bron van een gezonde samenleving en een duurzame economie.

Persoonlijk: Iedereen ervaart de opbrengsten van werk; bestaanszekerheid, zingeving, structuur, zelfvertrouwen, sociale contacten. voldoende tijd en ruimte om werk te combineren met zorgtaken en priveleven



Vraaggestuurd



Bottom-up, wijkgericht werken. Ruimte voor eigen en burgerinitiatieven, coöperaties, sociaal ondernemerschap. Faciliteren en honoreren van alle vormen van werken



Basisbanen als sluitstuk Doorstroming is niet het doel, is gericht op stabiliteit en duurzaam participeren



Al het werk dat mensen doen telt mee en wordt gewaardeerd als echt werk, van vrijwilligerswerk, mantelzorg, dagbesteding, beschut werk, banenafpraak tot regulier werk. We maken geen onderscheid in soorten en maten werkenden: mensen die werken tellen volledig en volwaardig mee.



Budget gaat naar begeleiding op de "werkvloer" en stabiele salarissen/beloning van de nieuwe werkenden. Een leefbaar minimuminkomen en rechtvaardige secundaire arbeidsvoorwaarden.



buurtbaner te helpen met doorstromen naar regulier werk.' De WIL organiseert allereerst een stadsbreed leerprogramma voor en door (ex)buurtbaners. De buurtbaan is voor de WIL een sleutel voor een bredere verbetering van de positie van sleutelpersonen. Breder omdat er naast de buurtbaan immers ook voorbeelden zijn van sleutelpersonen als zzp'er of als oprichter van eigen stichtingen of bewonersbedrijven. De WIL beoogt zo dat inwoners vrij kunnen bewegen tussen vrijwilligerswerk, gesubsidieerde arbeid, dagbesteding/beschut werken en ondernemerschap. Bewoners verenigd in de WIL ontwikkelen daarvoor samen concepten en praktijken, ondersteund door Wikistad.

De WIL gaat ervan uit dat er gelijkwaardige samenwerking en aanvulling plaats kan vinden met formele organisaties die gericht zijn op buurtwerk en maatschappelijke dienstverlening. Zij wil samen met deze formele partijen leren en innoveren binnen de eigen praktijken en crossovers realiseren. Dat kan zowel betrekking hebben op personele samenwerking en uitwisseling als op inhoudelijke projecten. Ten slotte zoekt de WIL, samen met bestuur en beleidsmakers, naar manieren om bewoners in kwetsbare posities een stem en een actieve rol te geven in beleid en initiatief dat hen direct betreft. Niet alleen in West, maar overal in Amsterdam en ook in andere steden zijn sleutelpersonen in de buurt die werken aan versterking van hun positie. De WIL beoogt een platform te bieden voor de initiatieven van sleutelfiguren, voor het onderling leren en voor de versterking van de positie van sleutelfiguren. Dit vereist niet alleen concrete initiatieven op microniveau maar ook doorbraken binnen het sturingssysteem van welzijn, maatschappelijke dienstverlening en werktoeleiding waarin formele organisaties een centrale positie innemen. Daarvoor is bundeling van alle krachten van bewoners nodig.



1.2 De samenwerking van Movisie en Werkplaats Informeel Leren

Movisie en de werkplaats Informeel leren werken samen onder de vlag van het landelijke project 'Anders kijken naar sociale posities en werk'. Vanuit dit kader is Movisie betrokken bij het onderzoek in Amsterdam-West.

Het project draagt de naam 'Anders kijken naar sociale posities en werk', omdat we beter willen begrijpen wat een inclusieve arbeidsmarkt inhoudt en wat een verbeterde positie voor mensen zelf betekent. De zeven initiatieven zijn Natuurzorg Veluwe-Vallei, Mensen in beeld houden/stepping stones Tilburg, BuurtBanen Amsterdam, Ik wil Eindhoven, Pak je Kans Velsen, Buurtmaaltijden Utrecht en Leergebied in Boxtel.

Anders kijken naar impact gaat verder dan cijfers en de 'klim omhoog op de maatschappelijke ladder'. We definiëren vooruitgang vanuit de ogen en ervaringen van mensen en hoe zij die routes naar waardevol werk vormgeven. De beweging naar de inclusieve arbeidsmarkt is niet alleen een individueel ontwikkelvraagstuk. Empowerment van mensen die aan de zijlijn van de samenleving staan is een tweezijdig proces: het gaat ook om verandering aan de maatschappelijke kant. Dat is een collectieve uitdaging waar de initiatieven elk eigen kennis en ervaring in hebben opgedaan.

De beweging van een exclusieve arbeidsmarkt naar de inclusieve arbeidsmarkt staat hieronder verbeeld.



Hoofdstuk 2

Onderzoek naar de buurtbaan

2.1 Waarom onderzoek naar de buurtbaan?

Dit onderzoek van WIL en Movisie richt zich op de ontwikkeling van de buurtbaan in Amsterdam-West, omdat we willen leren van het verleden en in willen spelen op de toekomst. De veranderende context zoals de stedelijke maatregel van de buurtbaan en de positionering van sleutelpersonen in West is daarin relevant. Voor dit onderzoek hebben we de volgende vragen geformuleerd:

- * Hoe ziet de ontwikkeling van (voormalig) buurtbaners en sleutelpersonen naar werk eruit?
- * Wat kenmerkt de werkwijze van buurtbaners en sleutelpersonen; de buurtopbouw van binnenuit?
- * Hoe kijken informele en formele betrokkenen naar de buurtbaan en buurtopbouw van binnenuit?
- * Hoe kunnen we het handelingsvermogen in de praktijk vergroten en wat is daarvoor nodig?

We hebben informele en formele spelers met ervaring met de buurtbaan uitgenodigd om samen terug te blikken en vooruit te kijken op de buurtbaan en de samenwerking. In de bijlage staat een overzicht van informele en formele respondenten. De uitkomsten van deze gesprekken staan in hoofdstuk 4.

Bestaanszekerheid en werk: een hardnekkig vraagstuk

Uit landelijke onderzoeken weten we dat te veel mensen aan de kant staan en onvoldoende economisch zelfstandig zijn. Hierdoor hebben zij te maken met bestaansonzekerheid. De groep die aan de kant staat bestaat voornamelijk uit vrouwen (met een migratieachtergrond en praktisch geschoolde mensen, naar de indeling van CBS het 'precariaat' en 'onzeker werkenden'.) Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft deze indeling gemaakt op basis van vier kapitaalvormen: persoonlijk, economisch, cultureel en sociaal kapitaal. Er zijn 'goede' bedoelingen om met werk weer een inkomen te verkrijgen en deel te nemen aan de samenleving. Echter, Tim S'Jongers beschrijft in zijn boek *Beledigende Broccoli* wat er misgaat als 'de hoopvollen' mensen in een exclusieve positie 'de hooplozen' ondersteunen. Een van zijn verklaringen voor de kloof tussen beleid en praktijk bij armoedebestrijding is dat de logica verschilt tussen inwoners en (de uitwerking van) sociaal beleid (S Jongers, 2022).

De landelijke beleidsanalyse Participatiewet (SZW, 2022) bevestigt het beeld en de ervaring dat de Participatiewet niet de beoogde resultaten oplevert: het gaat om ontoereikende ondersteuning, een streng sanctieregime en ingewikkelde bestaanszekerheid, waaronder het strikte vangnetkarakter van de bijstand. Een lichtpuntje is dat minister Schouten werkt aan het humaniseren van de Participatiewet middels een wetswijziging en het verbreden van participatiemogelijkheden voor mensen voor wie uitstroom naar betaalde arbeid niet reëel is. De ongelijkwaardige positie en betaling van vrouwen op de arbeidsmarkt is een van de speerpunten van Minister van Gennip (SZW Kamerbrief versterking arbeidsparticipatie vrouwen, 14 november 2022).

Movisie beschouwt de buurtbanen en de begeleiding van Wikistad/Werkplaats Informeel Leren als een relevante en innovatieve ontwikkeling, omdat zij een antwoord trachten te bieden op de complexe relatie tussen bestaansonzekerheid en een ontoereikende arbeidsmarkt. Zij laten en aantal belangrijke onderscheidende elementen zien, die we ook terugvinden in bredere (wetenschappelijke) kennis:

1. De sleutelpersonen en de inwoners die begeleid worden door Wikistad/WIL zijn een afspiegeling van de door SCP beschreven groepen, voornamelijk vrouwen met een migratieachtergrond. De inwoners en sleutelpersonen ervaren ongelijke behandeling op basis van etniciteit, sociale klasse en opleidingsniveau;
2. In de buurtbaan komen twee beleidsterreinen samen: de Participatiewet en de Wmo. Hiermee geven de Werkplaats Informeel Leren, Combiwel en de gemeente Amsterdam actief invulling aan zowel bredere participatiemogelijkheden van inwoners (Wmo) als ontwikkelpaden naar betaald werk (Participatiewet).
3. Het werk van sleutelpersonen en begeleiding van Wikistad/WIL richt zich op het vergroten van psychologisch, sociaal en economisch kapitaal van inwoners in een kwetsbare positie. Deze werkwijze komt overeen met de werkzame bestanddelen bij armoedebestrijding (Movisie, Wat Werkt-dossier Armoede en schulden, 2020);
4. De Werkplaats Informeel Leren/Wikistad is te kenmerken als een empowerment aanpak. Empowerment is zowel een theoretisch concept als een doe-mentaliteit in de praktijk. Dit 'doe-vermogen', vraagt gelijktijdig om het vergroten van het hoe-vermogen. Empowerment is lastig te vertalen in lineaire activiteiten. Wat de buurtbanen en sleutelpersonen willen bewerkstelligen is "to enable empowerment". Dat gaat niet alleen over de wijze van structureren en organiseren, maar ook over het omarmen van andere waarden. Het gaat om anders denken en anders voelen, en het effect daarvan is anders handelen, anders doen (Trimbos-Instituut, het hart van empowerment, 2015).
5. De begeleiding door de Werkplaats en onderlinge samenwerking van de sleutelpersonen is gestoeld op ervaringskennis met uitsluiting en diversiteit. Dit onderstreept de analyse van Tim 'S Jongers: bestaansonzekerheid en de kloof tussen arm en rijk is eigenlijk een diversiteitsvraagstuk. De kunst is hoe je, ondanks logisch klinkende structuren zoals een diploma, toch andersoortige kennis in je gemeente en organisatie brengt ('S Jongers, 2022). Levenservaring



en intrapsychische competenties lijken de meest zwaarwegende factoren om de 'culturele mismatch' aan te gaan, en de kans op inclusie te vergroten. Investeren in werknemerscompetenties levert in mindere mate effect op de kans op betaald werk bij mensen met een migratieachtergrond, terwijl we dat juist wel verwachten (Kenniscentrum Integratie en Samenleving, 2016).

2.2 Onderzoek in coproductie

Empowermentprocessen in de praktijk zijn gebaat bij zoveel mogelijk democratisch en in gelijkwaardigheid samenwerken en die principes hebben we ook in dit onderzoek toegepast. Het gehele onderzoeksproces is in coproductie tot stand gekomen tussen de WIL en Movisie. De sleutelpersonen zijn voor deze onderzoeksactiviteiten betaald. De onderzoeksactiviteiten zijn vanuit een interactief proces uitgevoerd: de onderzoeksvraag, aanpak, vraagstelling, interviews, analyse en het schrijven van stukken. Waar we in deze publicatie van 'wij' spreken bedoelen we zowel de onderzoekers van Movisie, als de betrokken sleutelpersonen/initiatiefnemers van de Werkplaats Informeel Leren.

De publicatie is als volgt opgebouwd:

- * Hoofdstuk 3: De schets van de persoonlijke ontwikkelroute en wat daarin heeft gewerkt
- * Hoofdstuk 4: De buurtopbouw van binnenuit met ingrediënten van de gedeelde werkwijze
- * Hoofdstuk 5: De reflectie van informele en formele spelers
- * Hoofdstuk 6: Het vormgeven van innovatie in deze samenhang.

Het onderzoeksteam bestaat uit:

- * Awatif Rahmani: Zorgprofessional bij UMZ (United Multizorg)
- * Eartha Dors: Eigenaar Motha Earth – Participeer en Meer. Inclusie en diversiteit met muziek en food
- * Chiquita Krook: Content Creatie & Conceptontwikkeling
- * Piet van Diepen: Ontwikkelaar Wikistad en Werkplaats Informeel Leren
- * Jeroen de Haan-Rissmann: Ervaringsdeskundige bij Movisie
- * Anna van Deth: Projectleider Anders kijken naar sociale posities en werk van Movisie

Hoofdstuk 3

De ontwikkelroute naar werk

3.1. Ontwikkelroutes vanuit ervaringskennis

We hebben groepsgesprekken met voormalig buurtbaners en sleutelpersonen in Amsterdam-West gevoerd. Vanuit ervaringskennis hebben we hun ontwikkelroutes naar werk in kaart gebracht. De ervaring is dat als je een (ontwikkel) stapje zet, er weer een nieuwe muur opdoemt die je moet slechten. Er zijn zowel belemmeringen aan de leefwereldkant als aan de systeemkant te identificeren. We noemen die routes: 'door de muren van vooruitgang'. Want we zoeken naar een manier om het verborgen sleutelgat te vinden, de deur die doorgang geeft tot de ruimte achter de muur. Dan hoeven we niet meer over de muur proberen te klimmen of er blind tegenaan blijven lopen.

De ontwikkelroutes laten de empowerment in de praktijk zien. Tine van Regenmortel, bijzonder hoogleraar Sociaal werk in Tilburg, omschrijft 'empowerment' als: "een proces van versterking waarbij individuen, organisaties en gemeenschappen greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving en dit via het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie.

(Van Regenmortel, 2002)

Hieronder brengen we de ontwikkelroute in beeld vanuit ervaringskennis. We onderscheiden vier muren en doorbraken vanuit de mens.



Door muren van vooru

VRIJWILLIGER BLIJVEN

- Nauwelijks verdien capaciteit
- Geen doorgroeimogelijkheden

ONBETAALD WERK BELONEN

- Instromen in gesubsidieerde arbeid
- Werk tegen betaling doen/subsidies

vrijwilliger
blijven

onbetaald
werk belonen

BESTAANSONZEKERHEID

- Geen werkervaring of opleiding, schulden, uit beeld bij systeem
- Gevoel van afwijzing

NIET OPGEVEN

- Elkaar steunen en motiveren
- Actief in de buurt, school, vrijwilligerswerk
- Constructies voor meer inkomsten

bes
onzek

itgang



werken vanuit
ervaringskennis

DE DIPLOMA EIS

- MBO/HBO is de norm bij werkgevers.
Er is geen andere inschaling mogelijk

WERKEN VANUIT ERVARINGSKENNIS

- Zzp'er worden in de buurt
- Met een opleiding aan het werk bij werkgever



kiezen voor
ontwikkeling

VANGNET DAT GEVANGEN HOUDT

- Niet voldoen aan de voorwaarden gemeente voor
opleiding, werkervaring en sollicitatie

KIEZEN VOOR ONTWIKKELING

- Coaching door bewonersinitiatief
- Eigen doelen stellen en netwerk opbouwen
- Samen middelen sprokkelen voor opleiding

niet opgeven

taans-
erheid



BESTAANSONZEKERHEID

We zaten in een situatie van baanverlies, schulden, ziekte of niet aan het werk komen vanwege het ontbreken van werkervaring of opleiding, fouten in het verleden.

Formeel denkt dat het met alle ondersteuning en trajecten wel moet lukken, maar er komt gelukkig meer besef dat deze niet voldoende werken.



Een echte muur is een gat in je CV. Bijvoorbeeld omdat je kinderen hebt gekregen, je komt lang niet aan de bak. Bovendien hadden we de coronacrisis in 2019 -2020, dan heb je ook een gat in je CV. Dan zien werkgevers je als ongeschikt.

Ik had wel diploma's, maar ik werd financieel onbetrouwbaar geacht vanwege de onterechte registratie als fraudeur: ik ben namelijk een slachtoffer van de kinderopvangtoeslagaffaire. Ik werkte in de vastgoedsector en daar word je gescreend. Die frauderegistratie is een onzichtbare muur, pas anderhalf jaar geleden wist ik ervan en snapte ik waarom niet aan de bak kwam.

NIET OPGEVEN

Hoe doorbreken we dit patroon? De sleutel is doorzettingsvermogen. Niet opgeven. Als wij ons ontmoedigd voelen, redden we het niet en de mensen redden het niet. Als we hierin blijven hangen, zijn we verloren.

niet opgeven



Wij krijgen coaching van Wikistad. We delen de pijn, en kijken strategisch via welke weg we onze situatie kunnen verbeteren. Welke constructie en route past bij mij?

De coach duwt ook tegen het systeem door te regelen en te ritselen: zoals een beetje geld van het stadsdeel, beetje via Combiwel, beetje van WPI om een opleiding mbo-niveau 4 MWD te bekostigen.

Of: een ondernemersplan maken zodat een sleutelpersoon tot zzp'er uit kan groeien.

Ik heb alle constructies gehad om het iets beter te krijgen, en ook de consequenties als je 1 fout maakt. Zo had ik eens drie uur verkeerd opgegeven, kon ik duizend euro terugbetalen aan UWV. Ik wil alles wit doen, maar je kan je een klein foutje niet permitteren. Toen heb ik geld van mijn zus geleend om mijn huur te betalen. Ik heb haar in een jaar alles terugbetaald. Maar dat heb ik toen wel met zwart werk moeten doen, ik had geen andere keuze.

Het walhalla is voor mij is dat de strijd stopt, dat de strijd met de overheid en werkgevers voorbij is. Dat is een drive. Maar vooralsnog is vechten echt nodig.

EEN VANGNET DAT GEVANGEN HOUDT

De uitkering is een mooi vangnet dat men door moeilijke tijden heen helpt, helaas is de uitkering ook een vangnet dat je gevangen kan houden.



Wanneer je een bijstandsuitkering krijgt en je je eigen studie wil bekostigen dan krijg je te horen dat je te allen tijde beschikbaar moet blijven voor de WPI. Voor wat? Niet alleen zorgt dat ervoor dat een bijstandsgerechtigde thuisblijft en langer in de uitkering blijft, maar iemand kan niet meedraaien in de maatschappij.


Als we geen werkervaring hebben, kunnen we deze ook niet makkelijk opbouwen. De ondersteuning en ontwikkelbehoefte die wij hebben, wordt niet erkend of herkend. Met als gevolg dat we cliënt van WPI blijven of in het vrijwilligerswerk blijven hangen. Zonde, want onze ervaringsdeskundigheid vormt eigenlijk ons potentieel op de arbeidsmarkt.

Wanneer je actief solliciteert naar een baan, dan vraagt de WPI van een bijstandsgerechtigde een baangarantie alvorens zij akkoord gaan van het bekostigen van studiekosten. Helaas willen werkgevers daar niet snel aan beginnen. Zij willen eerst iemand een kans geven en zien of deze het werk aankan of bij de team past. Hierdoor sluit je een bijstandsgerechtigde uit van onderwijs. De WPI heeft wel een scholingslening die aangevraagd kan worden, maar de lening wordt tegen een percentage rente geleend. Dit weerhoudt vele uitkeringsgerechtigden om deze lening aan te vragen. Men wil niet in de schulden komen en is bang voor problemen.

KIEZEN VOOR JE ONTWIKKELING

We worden bij onze persoonlijke doelen begeleid door Wikistad/WIL. Samen kijken we via welke weg en constructie we die doelen kunnen bereiken.

Onderlinge steun helpt. Wij sleutelpersonen zijn met elkaar verbonden, we moedigen elkaar aan. We stimuleren elkaar om dat extra stapje te zetten, meer te ondernemen en om creatief te zijn bij het omgaan met de muren.

 We zijn actief op de scholen van onze kinderen, in de buurt, we doen vrijwilligerswerk, zetten projecten op, netwerken, helpen andere moeders en inwoners met administratie.

We lobbyen voor facilitering zodat we individueel en collectief kunnen groeien.

Ik kwam al jaren langs bij een maatschappelijke instantie, maar ze bleven me als cliënt zien. Ze hadden geen oog voor mijn ontwikkeling.

Toen heb ik voor Wikistad gekozen om mij te kunnen ontwikkelen.

Op een gegeven moment zijn er mensen die ons wel zien staan, naar ons luisteren, open staan voor ons. Ze zitten ook in die hoge muur. Maar soms duurt het lang voordat je zo iemand treft.

De klantmanager is hierin belangrijk, dat hij/zij samenwerkt bij de weg naar werk en meer bestaanszekerheid. Zo was het de klantmanager die mij op de buurtbaan wees.

Ik kreeg niet de goede adviezen van WPI. Zo is mij aangeraden om in de schuldsanering niet te gaan werken, omdat mijn geld dan verdwijnt naar de schuldeisers.

Ik heb dat advies niet opgevolgd, ik ben wel gaan werken, als vrijwilliger en als payroll. Want je weet toch hoe groot de kloof wordt als je een gat in je CV hebt? Dan kom je helemaal niet meer aan de bak. Eigen regie is alles.



IN VRIJWILLIGERSWERK BLIJVEN

We ondervinden veel problemen wanneer onze vrijwilligerswerkzaamheden overgaan naar betaald werk.



De muur is dat de ontwikkeling, vaardigheden en mogelijkheden van mensen worden ondergewaardeerd en genegeerd. Hierdoor worden we als niet capabel gezien voor het betaald uitvoeren of initiëren van projecten.

Vrijwilligerswerk is het verlengstuk van het reguliere werk. We merken dat als een vrijwilliger buurtbaner wordt, en volgens een opdracht moet gaan werken, hij/zij nog aangesproken kan worden als vrijwilliger. De samenwerking tussen buurtbaners en professionals moet groeien, wij waren eerst vrijwillig bezig, dus dat kost tijd. Het is belangrijk dat iemand anders het vrijwilligerswerk overneemt van de buurtbaner, zodat er continuïteit is.

(ONBETAALD) WERK BELONEN

onbetaald
werk belonen



De buurtbaan is voor ons een belangrijke tussenstap naar werk. Zo kunnen we de overstap maken van onbetaald naar betaald werk. We zijn heel dankbaar dat werkgevers een buurtbaner aannemen. Zo kunnen we groeien.

zien dat het lukt om uit de uitkering te stappen met de buurtbaan, dan durven anderen ook.

Ik heb zeven maanden moeten wachten en moeten onderhandelen om de beloofde zzp-job betaald te mogen uitvoeren. Toen de teamleider van Welzijn voor mij ging staan, maakte ik wel onderdeel uit van het team.

Ik heb gewoon besloten: ik ga mijn vrijwilligerswerk betaald doen. En als ze mij vragen om het vrijwillig te blijven doen, dan doe ik het niet. Dat wordt niet altijd begrepen.

DE DIPLOMA-EIS

Als een buurtbaner betaald werk bij een werkgever wil bij uitstroom, is een hbo-diploma de norm. Daarom bepalen we liever onze eigen arbeidspositie. Sommigen doen wel die hbo-opleiding, en komen dan aan het werk bij een werkgever.



De arbeidsmarkt is de muur en opleiding is de sleutel om de muur te slechten. Als we niet de juiste diploma's hebben, zijn onze kansen op de arbeidsmarkt klein. Dat betekent dat je tijdens de buurtbaan een opleiding moet volgen om naar een vaste baan te kunnen doorstromen. Dat frustrert mij. Het is zo oneerlijk. Moet ik hiervoor boeten en word ik buitengesloten van de maatschappij? Welk voorbeeld geef ik dan aan mijn kinderen? Waarom kunnen er niet gewoon andere eisen komen, zodat mensen wel kansen hebben en niet zo hard hoeven te vechten? Werkgevers snappen niet hoe privileges werken.

WERKEN VANUIT ERVARINGSKENNIS

Nu we zelf een arbeidspositie hebben, kunnen we onze ervaringskennis inzetten voor anderen, om hen te helpen bij hun eigen ontwikkelroute naar werk.

Onze eigen passies vormen de basis van onze inzet: zoals muziek, koken, ontwikkelen, schrijven. We hebben allerlei competenties die we kunnen benutten.

werken vanuit
ervaringskennis



Nu we geen vrijwilliger meer zijn, maar voor ons werk betaald krijgen, delen we onze privileges en succes met anderen, zodat zij weer kansen krijgen. Bij het helpen van anderen is de samenwerking met formeel heel belangrijk, gelukkig hebben we nu allerlei ingangen met formeel. We staan naast inwoners om deuren te openen.

De keuze voor zzp'erschap wordt niet altijd begrepen. De redenatie is dat diploma-eisen een kans bieden op een betaalde baan, en dan is iemand toch juist geholpen? Wat is helpen?

Ik ben heel blij met mijn werk, omdat ik nu andere mensen kan helpen. Ik kan ze leren wat ik heb moeten doen om uit mijn situatie te komen. Inwoners zien dat ik een startkwalificatie kon halen zonder in de financiële problemen te komen, daardoor durven zij ook die stap te nemen. Ik hoop dat zij niet zo hoeven te strijden als ik.

Het zou een verbetering zijn als werkgevers EVC erkennen, of zelf cursussen aanbieden zodat mensen vanuit vrijwilligerswerk kunnen doorgroeien en/of de stap naar mbo-niveau kunnen maken.

Ik zou heel graag bij WPI in dienst willen komen. Dan kan ik vanuit mijn ervaringskennis andere inwoners en de klantmanager ondersteunen. Ik weet van binnenuit wat het kost, vraagt en wat er nodig is om uit je uitkering te komen, ik denk dat WPI en inwoners hier veel aan gaan hebben.



Hoofdstuk 4

Buurtopbouw van Binnenuit

4.1 Visie buurtopbouw van Binnenuit

De afgelopen jaren heeft Wikistad samen met de sleutelpersonen in Amsterdam-West buurtopbouw van binnenuit vormgegeven. De kenmerken van die praktijk van buurtopbouw van binnenuit zijn:

- * Het helpen van de buurt en haar bewoners om zichzelf te versterken.
- * De buurt is het uitgangspunt, omdat de buurt een belangrijk kader vormt voor bewoners in een kwetsbare positie en de verbinding met anderen.
- * De initiatieven van bewoners zijn leidend. Voorbeelden daarvan zijn het bewonerspreekuur in Amsterdam-West en digiBEET! Voor en door bewoners. Een ander voorbeeld is fietsles voor en door vrouwen, catering en voedseluitgifte.
- * In samenspraak met bewoners kunnen we nieuwe initiatieven lanceren. Als bewoners zelf daarvan geen eigenaar worden, bijvoorbeeld omdat men iets wel een goed idee vindt, maar uiteindelijk niet aan de uitvoering toekomt, dan 'stallen' we dit project. Een voorbeeld daarvan is de BuurtBank.
- * Deze aanpak floreert bij partnerschap tussen bewoners, welzijn (Combiwel) en het stadsdeel.
- * Werken van onderaf biedt kansen voor formeel en informeel om goed in te spelen op de krachten van de buurt, bijvoorbeeld bij de betrokkenheid van inwoners bij de uitvoeringsplannen in de buurt. Hier liggen interessante inhoudelijke kansen voor meer gelijkwaardige en opgabe gerichte samenwerking met professionals.

DE BUURT ALS UITGANGSPUNT: WAT SPEELT ER?

De groep Surinaamse, Antilliaanse, Indonesische en Molukse bewoners in West ervaren dat er anders met hun bewonersinitiatieven wordt omgegaan: 'Ik kreeg te horen dat er niet alleen donkere kinderen mochten komen op mijn event. Maar als er alleen Marokkaanse kinderen op buurtfeestjes zijn, hoor je niks. Waarom gelden voor ons kennelijk andere regels?' De ongelijke behandeling ten opzichte van andere buurtbewoners wordt gezien als racistisch. 'Wij spreken perfect Nederlands maar hebben genoeg andere problemen te overwinnen. Zoals alleenstaand ouderschap en jeugdproblematiek. We willen dat formele organisaties dit erkennen. Taalles is niet alles.'

(Van Regenmortel, 2002).

Sleutelpersonen ondersteunen we op verschillende niveaus:

- * **Persoonlijke ondersteuning.** Sleutelpersonen verkeren zelf in een (financieel) kwetsbare positie, we bieden coaching en creëren een route om samen 'over de muur' te klimmen. We benaderen fondsen en subsidies op basis van plannen die we samen op papier zetten.
- * **Doorbreken van grijze plafond.** Sleutelpersonen willen groeien naar werk vanuit ervaringskennis en daar financieel voor beloond worden. Met een gezamenlijke notitie hebben we dit geagendeerd bij beleid en bestuur in het stadsdeel. We stimuleren en realiseren vormen voor doorgroeien variërend van de vrijwilligersvergoeding, de buurtbaan en zzp'erschap.
- * **Bundeling van krachten in een community.** Door krachtenbundeling kan men de eigen initiatieven koppelen en zo meer effect realiseren voor zichzelf. Ook kan men zo de gedeelde filosofie lobbyen bij het (politiek) bestuur. In West was daarvoor het Productiehuis Platform opgericht. We bouwden voort op het Samen Doen initiatief van bewoners.

De rollen van begeleiders en sleutelpersonen zijn (individueel en collectief) in ontwikkeling:

- * We hanteren het principe 'uitmonteren', zodat anderen taken overnemen en hun afhankelijkheid verminderen. Zo opereren sleutelpersonen/(ex)buurtbaners in West nu als coach van andere sleutelpersonen. Dit kan ook aanvullend zijn op een reguliere baan of zzp'erschap.
- * De buurtbaan in West is nu verspreid over de gehele stad. We zoeken van hieruit naar een bredere versterking van de positie van sleutelpersonen. Sommigen willen hun stichting financieel versterken en/of zzp'erschap realiseren. Anderen willen werk zonder dat daar de uitstroomdoeltelling aan gekoppeld is.

Werk dat werkt

De meerwaarde van sleutelpersonen in de buurt is dat zij inwoners in kwetsbare posities weten te bereiken. Dat komt in de eerste plaats door *ervaringskennis*. Sleutelpersonen ontwikkelen activiteiten in en voor de buurt die *vertrouwen* bij inwoners tot stand brengen en hun *netwerk* tussen inwoners vergroot. We gaan er dieper op in aan de hand van de opvattingen van sleutelpersonen zelf:

Volgens sleutelpersonen 'werkt het werk' door de persoonlijke aanpak van de buurtbaners en sleutelfiguren, omdat ze het werk 'zijn'. 'Deze werkwijze vergt veel, vraagt veel van onze persoonlijkheid, ons privéleven. Hoe we in het leven staan is essentieel: er is minder (of nauwelijks) afstand tussen sleutelpersonen en de doelgroep. Inwoners hebben naast formele ondersteuning ook informele ondersteuning nodig, van mensen die uit eigen ervaring naast ze staan.' De ervaringskennis van sleutelpersonen is verankerd in de ontwikkelroute die zij zelf hebben gerealiseerd (zie vorig hoofdstuk). We hebben de ingrediënten van de werkwijze vanuit ervaringskennis in kaart gebracht. Aan de hand van deze ingrediënten kan het samenspel tussen formeel en informeel concreter worden. Het geeft meer transparantie in waar en/of wanneer op te trekken.

INWONERS BUITEN BEELD BEREIKEN

- * We spreken inwoners via de eigen netwerken aan en delen persoonlijke ervaringen waardoor er een vertrouwensband ontstaat.
- * We gaan in op het contact dat inwoners leggen omdat ze via via horen van sleutelpersonen en we zijn aanwezig op plekken waar inwoners komen.
- * Sleutelpersonen maken onderdeel uit van de mensen zelf, dus buurtbewoners hebben geen drempel om ons aan te spreken. Dit is laagdrempelig. Informeel en formeel hebben elkaar nodig om buurtbewoners te bereiken.

LUISTEREN EN HELEN

- * We nemen de tijd voor inwoners en luisteren.
- * We beginnen niet direct over hoe je de problemen kunt oplossen.
- * Daardoor scheppen we ruimte voor het proces van 'helen', zodat mensen eigen regie voelen en nemen.
- * Inwoners wijzen op hun rechten en inspelen op noden
- * Wij hebben veel ervaring met zaken omtrent werk en inkomen, hierdoor kunnen wij buurtbewoners goed adviseren. Zo weten wij alles over bijverdienen naast je uitkering, vrijwilligersvergoedingen, ondernemerschap, (wit) werken en de financiële consequenties daarvan. Het gaat dan om constructies die passen bij iemand en zijn/haar situatie, niet vanuit één mal.
- * We staan naast inwoners en wijzen hen de weg naar (toegang tot) bestaansvoorzieningen.
- * We nodigen inwoners uit op plekken waar hulp/ondersteuning wordt geboden.

EEN RELATIE AANGAAN MET INWONERS

Als sleutelpersonen komen we veel obstakels tegen die we moeten overwinnen, de zogenaamde 'muren' waar we overheen of doorheen moeten. De muren zijn wat lager, maar vaak nog ontzettend robuust. We moeten het hebben van mensen die we kennen, onze kruiwagens. Zo overbruggen we de lange weg die we moeten gaan om tot de gewenste resultaten te komen. Heel veel bewoners geven het te snel op: een keer, twee keer tegen een muur aanlopen en dan stoppen ze. We blijven beschikbaar en zichtbaar voor inwoners.

We proberen hun bewustzijn te vergroten dat ze iets kunnen, mogen en willen. Dat doen we door vragen en ideeën van inwoners te ontlokken, zodat ze het vertrouwen krijgen zelf iets aan hun situatie te doen.

SAMEN MET INWONERS ERVARINGEN OPDOEN EN PRIVILEGES DELEN

Wij werken bottom-up: vanuit vragen van onze buurtbewoners komen wij tot initiatieven. Daarmee voldoen wij aan gerichte vragen uit onze sociale omgeving. We nodigen inwoners uit mee te doen aan activiteiten in de buurt.

De kunst is privileges delen: zodra we wat meer hebben en kunnen, delen we dat met anderen. Denk aan vrijheden, middelen, netwerken en bronnen.

Ook is het belangrijk dat formeel privileges deelt: bijvoorbeeld hun locaties, faciliteiten en netwerken. Want daar zijn wij afhankelijk van. Wij hebben dat niet tot onze beschikking.

ONTWIKKELINGSWENSEN UITVOEREN

Door kennisdeling helpen wij andere actieve buurtbewoners op weg. We beantwoorden vragen als: 'waar moet ik zijn? Wie moet ik hebben?' Door andere actieve buurtbewoners hierin inzicht te geven, wijzen wij hen de weg om de muren te overkomen.

Doordat we voeden vanuit onze eigen ervaring, resultaten hebben geboekt en zelf ook buurtbewoners zijn, durven mensen ons aan te spreken. Door resultaten te boeken hebben wij de grond waarop wij staan namelijk verhoogd. Waardoor de muur makkelijker te nemen is.

We ontwikkelen activiteiten en diensten: een sociaal spreekuur door sleutelpersonen is geen concurrentie met formeel, maar een vraag waarop we inspelen. Dat spreekuur wordt geheel door sleutelpersonen gerund. Het loopt sinds 2012 en met groot succes. En bij bijvoorbeeld het tegeltjesfestival tijdens corona konden inwoners en kinderen elkaar toch nog ontmoeten.

INDIVIDUELE KANSEN VERGROTEN

Collectiviteit is wat ons allemaal kan laten groeien. We voeren ideeën van inwoners samen uit. Daardoor ontstaat eigenaarschap. We weten uit eigen ervaring dat we erg op onszelf aangewezen zijn. De sleutel is dan ook netwerken en de juiste mensen om je heen verzamelen, openingen zien.

Voortdurend netwerken is cruciaal. Ik heb jarenlang op verschillende plekken koffiegedronken. Smeerolie aan de sleutel toevoegen heet dat: overal zichtbaar zijn. Blijven leunen met mijn ideeën. Blijven proberen. Zo zat ik in koffiebar Buongiorno met de laptop open, en in buurtcentrum De Tagerijn met mijn plannen. Daardoor ben ik een rolmodel voor anderen.

We trekken samen op in de toegang tot formele ondersteuning en we staan naast de inwoner tijdens de formele ondersteuning om samen hun situatie te verbeteren.



Hoofdstuk 5

Het samenspel formeel en informeel

5.1. Reflectie van formeel en informeel

Informele partijen en formele partijen spelen beiden een belangrijke rol in de ontwikkeling van de buurtbanen en bij buurtopbouw van binnenuit. WIL en Movisie hebben mensen in informele en formele rollen geïnterviewd om hun visie en ervaring te horen.

Er zijn gezamenlijke beelden en perspectief- en ervaringsverschillen uitgekomen.

We schetsen eerst de overeenkomsten:

1. Formele en informele partijen ervaren dat het werk van sleutelpersonen/buurtbaners werkt, zoals:
 - * Het bereiken van inwoners buiten beeld.
 - * De informele aanpak van sleutelpersonen. De snelheid en het ontplooiën van initiatieven ter versterking van de buurt.
 - * De waarde van diensten, activiteiten en inzet van informele partijen wordt door beiden gezien. Men ziet en merkt dat die projecten en initiatieven aansluiten bij de behoeften van inwoners.
 - * Er is erkenning dat sleutelpersonen en buurtbaners belangrijk zijn voor de buurt.
2. Formele en informele partijen hebben de intentie om in de buurt gelijkwaardig met elkaar samen te werken. Formeel en informeel vinden beiden dat het in de praktijk moeilijk is om daadwerkelijk volwaardige samenwerking vorm te geven. Dit komt doordat de besluitvorming tussen formele en informele partijen niet in coproductie plaatsvindt. Buurtbaners en sleutelpersonen zorgen voor input en ervaring om ideeën uit te voeren. Maar voor de besluitvorming over middelen is informeel nog vaak afhankelijk van formeel en de formele praktijk op haar beurt afhankelijk van beleidskeuzes.
3. Formeel en informeel staan achter de buurtbaan; zij erkennen dat de buurtbaan een belangrijke vorm van gesubsidieerde arbeid is die de ontwikkelgang van mensen naar werk gericht ondersteunt.
4. Formeel en informeel denken beiden 'breed' over werk. De tijd om werk smal op te vatten als manier om inkomen te genereren is niet meer houdbaar. Alle vormen van werk doen ertoe.
5. Sleutelpersonen en welzijnsorganisaties vissen uit dezelfde buurtbudget vijver. Dit bemoeilijkt de samenwerking, want het werkt concurrentie in de hand. Beiden hebben hier last van.

6. Formeel en informeel vinden beiden dat de muren 'lager zijn geworden'. Er zijn samen veel stappen gemaakt. Er is meer begrip voor elkaar, formeel beweegt meer naar informeel, en informeel beweegt zich naar formeel. Er is meer toegankelijkheid en bereikbaarheid.

5.2 Perspectief- en ervaringsverschil tussen formeel/informeel

De werkwijze van formeel en informeel

Er blijkt een verschil tussen werken met een opdracht voor de buurt en de informele werkwijze van buurtbaners. De belangrijkste randvoorwaarde voor de informele werkwijze is het bieden van ruimte voor een persoonlijke aanpak. De formele werkwijze van de professional verloopt volgens een vastgelegde structuur (de taakstelling van de organisatie). En die taakstelling sluit aan bij de beleidsdoelstellingen. Informeel stelt dat dit beleidsproces niet wordt vormgegeven met inwoners, waardoor een kloof tussen leef- en systeemwereld ontstaat. Daar hebben professionals overigens ook last van, denkt informeel. Zij komen soms te werken in buurten die ze niet kennen. Informeel merkt dat buurtbaners bij hun formele werkgever worden gecoacht om volgens de bestaande bedrijfsprotocollen te werken. Zij hebben dan het idee dat formele partijen hun werkwijze niet goed herkennen. Voor hen is het erg pijnlijk als het werk van buurtbaners en sleutelpersonen van andere waarde wordt geschat als dat van formeel: dit raakt in de ziel.

Professionals merken dat de buurtbaner zich niet geheel verhoudt tot andere ideeën en wensen van meerdere spelers dan zichzelf. Zij zien dat de buurtbaner niet gewend is projectmatig/planmatig te werken. Dit is wel nodig bij buurtuitvoeringsplannen.

Gelijkwaardig samenwerken

Welzijnsorganisaties moeten zich verhouden tot allerlei zzp'ers, kleine stichtingen en buurtinitiatieven bij het uitvoeren van de buurtplannen. Omdat het democratisch invullen van deze samenwerking nog zoeken is en de middelen voor de uitvoering bij het stadsdeel liggen, is gelijkwaardig samenwerken rondom opgaven in de buurt lastig. Sleutelpersonen hebben dan kritiek op een 'opgelegd' kader, dat niet of nauwelijks bottom-up tot stand is gekomen. Terwijl dit de realiteit is van formele partijen. De wijze van sturing en beleggen van middelen lijkt niet geheel aan te sluiten bij de opgaven waar welzijnsorganisaties voor staan, specifiek met betrekking tot de vraag hoe dit met zoveel informele spelers invulling te geven.

De diploma-eis

Sleutelpersonen ervaren de diploma-eis als een uitsluitingsmechanisme, waardoor toegang en uitstroom van een buurtbaan wordt bemoeilijkt door een werkgever. Deze afwijzing doet pijn, omdat men senior is in ervaring maar niet als volwaardig professional wordt gezien. Het wordt als oneerlijk ervaren dat er dan niet een gelijke waardering en financiële beloning is als voor een formele hulpverlener. De argumenten die sleutelfiguren daarbij vaak horen is dat de formele hulpverlener daarvoor jaren onderwijs heeft gevolgd en zij niet.



Werkgevers zien de diploma-eis als een kans, zodat diegene juist een betere positie kan bewerkstelligen. Ook ontstaat er vanuit werkgeversperspectief een dilemma. Een werkgever wil wel meewerken aan het aannemen van mensen die uitstromen uit de buurtbaan, maar er is (nog) geen waardering- en inschalingsstelsel voor het werken vanuit ervaringskennis. De sector heeft enorm ingezet op professionaliseren van het sociaal werk en werken vanuit (wetenschappelijke) kennis. Er ontstaat op de werkvloer verschil, zowel in functie als in uitbetaling, terwijl anderen ervoor gestudeerd hebben.

Botsende waarden

Informeel uit de kritiek dat formele diensten zich niet realiseren wat de impact is van leven in een kwetsbare positie. Vanuit privileges oordelen professionals over het welzijn van mensen, en verwachten maakbaarheid. De bedoeling daarvan is: 'word zoals wij', want dan heb je het gered. Dit gebeurt volgens informeel omdat zij tot een andere sociale klasse behoren dan de dienstverlener of instanties bij wie zij aankloppen. Vaak raken zij verwaald in de ambtelijke taal; sleutelpersonen geven aan zich betutteld te voelen als er in vakjargon of met dure woorden gesproken wordt. Ook worden ze vaak van het kastje naar de muur gestuurd. Dit schept afstand en sleutelpersonen raken zo ontmoedigd.

Sleutelpersonen hebben een andere ontwikkelingsgang en bewandelen een ander pad. Formeel erkent volgens informeel niet of te weinig dat de formele trajecten en ondersteuning niet voldoende werken en niet aansluiten bij die andere ontwikkelingsgang. Terwijl formele diensten juist nodig zijn om die routes mee te helpen creëren, niet alleen regelingen. Wat sleutelpersonen doen, zou in combinatie met het aanbod dat formele professionals en voorzieningen kunnen bieden juist heel goed kunnen werken (voor mensen die anders buiten de boot blijven vallen). Onderlinge afstemming is daarbij noodzakelijk.

Formele partijen hebben het beeld dat er allerlei diensten en trajecten zijn (en daardoor kansen) voor mensen om aan werk te komen. Vrijwilligerswerk doen tijdens een uitkering kan mensen ook juist in een uitkeringssituatie houden, moet je dat dan wel doen? En zzp'er worden, is dat wel vooruitgang? Misschien is het wel een nieuwe vorm van armoede. Informeel ervaart dit niet als nieuwe vorm van armoede, maar als een autonome keuze.

Hoofdstuk 6

Sleutels voor innovatie

De buurtbaan maakt een deur in de muur: het betekent positieverbetering en erkenning van sleutelpersonen. De sleutelpersonen in het onderzoek slaagden erin om sleutels en te openen deuren te vinden. Dit was succesvol door de combinatie van eigen karakter en initiatief, onderlinge steun en steun van Wikistad. Alle partijen ervaren dat de afgelopen jaren de samenwerking met sleutelpersonen in het algemeen en buurtbaners in het bijzonder is verbeterd. Niettemin is er sprake van schurende praktijken.

Op 30 november 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen WPI, Movisie, WIL en Combiwel over deze publicatie en vervolgstappen. We constateren dat het onderzoek een dubbele doelstelling laat zien:

- * De ontwikkelroute naar werk voor individuele inwoners, waarbij de buurtbaan een belangrijke tussenvorm is;
- * De ontwikkeling van Buurtopbouw van binnenuit en het opgabegericht samenwerken, waar de buurtbaan inhoudelijk onderdeel van is.

Verbinding Wmo en Participatiewet

De dubbele doelstelling raakt twee wettelijke beleidsterreinen: de Wmo en Participatiewet.

De betrokkenheid en verbinding met de gemeente Amsterdam, zowel WPI als de Wmo/ sociale basis, is om meerdere redenen belangrijk:

- * Het realiseren van bestaanszekerheid van inwoners in een kwetsbare positie, zodat zij zich verder kunnen ontplooien en ontwikkelen
- * De investering in gesubsidieerde arbeid, omdat de buurtbaan een belangrijke tussenvorm blijkt in de ontwikkelroute naar werk voor inwoners (en door het 'vrijwilligersplafond' te breken).
- * Het toerusten van inwoners met skills of juist een opleiding om de kans op werk bij werkgevers te vergroten. Patroonherkenning waardoor ervaringskennis onvoldoende wordt erkend en gewaardeerd
- * Inwoners buiten beeld en in een kwetsbare situatie bereiken middels buurtopbouw van binnenuit
- * De vraagstukken eenzaamheid en armoedebestrijding onder inwoners in een kwetsbare positie aanpakken
- * Werkcreatie met sleutelpersonen / bredere verbetering van de positie van sleutelpersonen én begin van routes naar werk voor degenen met wie de sleutelpersonen in contact staan.



WIL/ buurtbaners en Combiwel gaan de dubbele doelstelling en de verbinding tussen de twee beleidsterreinen concretiseren in de vorm van een co-creatielab in Amsterdam-West. We beginnen in West, maar ook (partijen in) andere stadsdelen kunnen aansluiten. We gaan daarvoor op zoek naar beschikbare middelen.

Voor de verbetering van het inkomensperspectief van bewoners en de buurtbaan nodigen we WPI bij het co-creatielab uit. En deelname van de gemeente is gewenst met het oog op buurtopbouw van binnenuit. De uitdaging is om met beperkte middelen innovatie plaats te laten vinden door het inbrengen van ervaringskennis bij zowel re-integratie als buurtopbouw.

De uitdaging is om innovatie plaats te laten vinden door het inbrengen van ervaringskennis bij zowel re-integratie als buurtopbouw. Naar verwachting levert dit uiteindelijk maatschappelijke winst op, ook in kwantitatieve gegevens. Op korte termijn vraagt dit om investering van betrokken partijen in een situatie waar de gemeentelijke middelen de komende jaren beperkt zullen zijn.

Het co-creatie lab

Samen lanceren we het initiatief van een co-creatielab, gedragen door bewoners en verenigd in de Werkplaats Informeel Leren en Combiwel. Ons centrale doel is om tot een verdere verbetering te komen van samenwerking tussen informeel en formeel. Een co-creatielab schept de voorwaarden om in de praktijk met elkaar mee te kunnen bewegen.

We onderscheiden drie onderdelen:

1. Onderliggende waarden

We gaan na in hoeverre er beelden van elkaar bestaan die een goede samenwerking in de weg staan. Wat is daar van waar en waar is verandering gewenst? Welke beelden moeten worden bijgesteld?

De tweede gezamenlijke uitdaging is om informele krachten te versterken in hun effectiviteit door zelfontwikkeling en ondersteuning. Dit terwijl het DNA van informeel behouden blijft en sleutelpersonen leren samen te werken en mee te bewegen met formeel.

De derde gezamenlijke uitdaging is om formele krachten meer ruimte en vertrouwen te geven en om te vertrekken vanuit inwoners en sleutelpersonen en sleutelpersonen.

De bedoeling is om maatschappelijke vraagstukken in de buurt beter en in samenhang aan te pakken.

2. Gelijkwaardige samenwerking

In het co-creatielab verkennen we optimale rollen en posities van betrokken informele en formele krachten waarbij ervaringskennis en professionele kennis gelijkwaardige kennisbronnen zijn. We stellen de opgaves in de buurt centraal en vergroten de betrokkenheid van bewoners (democratische partners). We toetsen de ambities, stellen gezamenlijke doelen vast en concretiseren wederzijdse verwachtingen op basis van gelijkwaardigheid. Die gelijkwaardige samenwerking vraagt ook om een andere vorm van sturing. Nu concurreren we met elkaar voor buurtbudgetmiddelen.

De ambitie is om het ontwerpen en uitvoeren van het wijk uitvoeringsplan in coproductie tot stand te brengen. De bestuurlijke opgave en opgave van bewoners vullen elkaar aan. Daarvoor krijgen de bewoners in kwetsbare posities de kans zich optimaal te ontwikkelen en te leren van elkaar vanuit hun gedeelde ervaringswereld.

Nu wordt het wijkuitvoeringsplan geregisseerd door gemeente, stadsdeel en vertaald in professionele aanbestedingen. We willen naar het ontwerp van vormen waarin dit in co-creatie gelijkwaardig gepaard gaat met sturing en uitvoering voor en door bewoners.

Het gaat hier ook om toedeling van middelen. De buurtbaan is niet de enige manier waarop bewoners hun maatschappelijke positie kunnen versterken; je kunt ook denken aan zzp'erschap en bewoners die hun eigen stichtingen opzetten.

3. Ervaringskennis en diploma-eis

De ontwikkeling van sleutelpersonen is een mix van jezelf kwalificeren (startkwalificatie / EVC) en een unieke inzet vanuit ervaringskennis. We willen verkennen hoe werkgevers en andere formele partijen de ontwikkeling van competentie kunnen erkennen en financieel waarderen. De ontwikkelgang van sleutelpersonen vraagt om een ander educatief model en een andere 'matching' benadering. Het raadvorstel HUP ervaringsdeskundigen biedt aanknopingspunten voor werk vanuit ervaringskennis met en voor de overheid.



Bijlagen

Vragenlijsten informeel en formeel

Persoonlijk

- * Wat doe je voor werk?
- * Wat is jouw drijfveer?
- * Op welke manier draag jij bij aan betere positie van mensen? Kan je een voorbeeld geven?
- * Wat is volgens jou werken? Wanneer werkt iemand?

De buurtbaan ontwikkeling

- * Op welke manier ben je betrokken (geweest) bij de buurtbaan?
- * Welke ervaring heb je met de buurtbaan?
- * Kan je wat meer vertellen over die ervaringen, concrete situaties?
- * Wanneer is de buurtbaan succesvol in jouw ogen?
- * Hoe kunnen we de ontwikkeling versterken?
- * Wat is nodig?

Ontwikkeling en werk

- * Herkennen jullie sleutelpersonen in de buurt, weten jullie wie dat zijn?
- * Hoe kunnen we mensen volwaardig aan het werk helpen? We zien nu dat 'oud-cliënt zijn' nog aan mensen kleeft, of dat mensen afhankelijk zijn van 1 teamleider (1 persoon) of hun werk betaald en erkend wordt of niet.
- * Hoe kunnen we de ontwikkeling van inwoners de ruimte geven?
- * Hoe kunnen we de ontwikkelingsbehoeften van inwoners beter signaleren?

Samenwerking informeel-formeel

- * Hoe heb je samenwerking met buurtbaners ervaren?
- * Sleutelpersonen bereiken vaak mensen buiten beeld van het systeem. Hoe kunnen formele organisaties en informele spelers beter samenwerken?
- * Mensen ontwikkelen zich in stapjes. Hoe kunnen we mensen in vrijwilligerswerk beter belonen?
- * Wat kan het opbouwwerk met de ervaring en kennis van sleutelfiguren: het bouwen van binnenuit?
- * De eisen zijn vaak te hoog, welke erkenning kan helpen? Zoals EVC?
- * Welke kansen zie jij voor een meer inclusieve arbeidsmarkt?
- * Hoe zou jij kunnen bijdragen?

Overzicht respondenten

Groepsgesprekken met sleutelpersonen Yamina, Sakina, Kadhija, Awatif, Eartha, Chiquita

Interviews met formele en informele partijen

Wie interviewt?	Wie wordt geïnterviewd?
Eartha	Teamleider Combiwel
Anna en Awatif	Bestuurder Combiwel
Awatif Chiquita Eartha	Uitvoerend Combiwel: Buurtteams en maatschappelijke dienstverlening
Awatif Eartha	Uitvoerend stadsdeel (armoede en W&I) Klantmanager
Eartha	Beleidsmedewerker gemeente Amsterdam
Jeroen en Eartha	Aanjager gemeente Amsterdam
Awatif	Wethouder

Wie interviewt?	Wie wordt geïnterviewd?
Awatif	Digibeet
Chiquita	Wikistad/sleutelpersoon
Eartha	Buurtondernemer
Chiquita	Inwoner die contact heeft met Eartha
Chiquita	Buurt ondernemer



Bronnen

- * Engbersen, R., & Omlo, J. (2021). Uit de duivelskring van armoede. Movisie. www.movisie.nl/publicatie/uit-duivelskring-armoede
- * Hoff, S., Vrooman, C., Iedema, J., Boelhouwer, J., & Kullberg, J. (2021), Verschil in Nederland 2014-2020: Zes sociale klassen en hun visies op samenleving en politiek. Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- * Jongers, T. S. (2022). Beledigende broccoli: Over de ervaringskennis van kwetsbare mensen. Bohn Stafleu van Loghum.
- * Kennisplatform Inclusief Samenleven. (2016). Werkt het verbeteren van werknemerscompetenties tegen jeugdwerkloosheid? KIS. www.kis.nl/publicatie/werkt-het-verbeteren-van-werknemerscompetenties-tegen-jeugdwerkloosheid
- * Kok, E., Van Mourik, K., Stavenuiter, M., Out, M., De Gruijter, M., Kahmann,. (2020). Re-integratie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verwey-Jonker Instituut. Kennissynthese re-integratie van vrouwen naar de arbeidsmarkt, Movisie 2020
- * Ministerie van Algemene Zaken. (2022, 24 november). Kamerbrief over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Kamerstuk | Rijksoverheid.nl. www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/11/14/kamerbrief-gendergelijkheid-op-de-arbeidsmarkt
- * Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022, 28 juni). Kamerbrief voortgang aanpak Participatiewet en stand van zaken wetsvoorstel Breed Offensief. Kamerstuk | Rijksoverheid.nl. www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/02/21/kamerbrief-aanpak-participatiewet
- * Trimbos Instituut & Movisie. (2015). Naar het hart van empowerment. Movisie.
- * Vijlbrief, A., & van Mourik, K. (2020). Wat werkt bij de aanpak van armoede en schulden. Movisie. www.movisie.nl/publicatie/wat-werkt-aanpak-armoede-schulden



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken