

Evaluatie Buurtbaan

'Learning en Sharing'

Van medio 2021 tot eind 2023 konden Amsterdamse sleutelpersonen in de buurt instromen in **totaal 25 buurtbanen van maximaal 2 jaar** met als doel uit te stromen naar regulier werk. De evaluatie van deze tijdelijke stedelijke Amsterdamse regeling is tot stand gekomen op initiatief van en uitgevoerd door het aanjaagteam buurtbanen. Dat deed zij in samenspraak met buurtbaners, werkgevers, coaches en andere betrokkenen.

De evaluatie biedt lessen *op basis van ervaringen* van betrokkenen, die we eerst schetsen. We gaan dan ook dieper in op de **innovatieve** aspecten van de aanpak op basis van de **'buurtopbouw van binnen uit'** gedachte en de bijbehorende instrumenten.

Die lessen hebben we vervolgens in dit verslag vertaald in **handvatten voor de toekomstige buurtbanen**. Het gemeentebestuur heeft besloten dat er 2024 een duurzame regeling zal komen op basis van de ervaringen met de tijdelijke regeling.

Aanjaagteam buurtbanen:
Frans Vlietman (gemeente Amsterdam)
Philip Korthals Altes (Wikistad)
Piet van Diepen (Wikistad)

0. Inleiding: van experiment naar duurzame aanpak

Medio 2021 trad in Amsterdam de tijdelijke subsidieregeling buurtbanen in werking. Het betreft hier 25 banen van 2 jaar verdeeld over de Amsterdamse stadsdelen. Er is een aanjager aangesteld en er is ruimte gerealiseerd voor een innovatief programma, te ontwikkelen door een team onder zijn leiding. Als aanjaagteam gebruiken we deze evaluatie om de lessen te verzamelen van zowel de banen als het programma. Daarnaast bieden we handvatten voor de toekomst. Het gemeentebestuur wil in 2024 een duurzame regeling met meer buurtbanen en een grotere variatie. Die regeling zal, zo is de bedoeling van het gemeentebestuur, in 2024 in werking treden, maar moet nog worden opgesteld. We doen hier verslag van de 'lessons learned' in drie stappen. Hiervoor hebben we gesproken met buurtbaners, coaches, werkgevers en stadsdelen. Onderdelen van het verslag hebben we met hen besproken en aangescherpt.

1. Vaststellen aard en omvang van buurtbanen in periode 2021-2023

De subsidieregeling Buurtbanen Amsterdam 2021 heeft een tweeledige doelstelling: uitstroom naar reguliere werk/financiële onafhankelijkheid en versterking van (netwerken in) de buurt.

De regeling is gebaseerd op de filosofie dat er sleutelpersonen zijn in veel buurten, die de buurt van 'binnen uit' sterker kunnen maken. Die sleutelpersonen nemen al maatschappelijk initiatief gericht op het activeren en/of helpen van bewoners in een kwetsbare positie. De sleutelpersonen kunnen beter benut worden door hen tot centrale spelers te maken, hen te faciliteren en ontwikkelingsmogelijkheden te bieden. Versterking van de buurt en buurtbaner zelf gaan hand in hand. Na twee jaar kunnen zij uitstromen naar een reguliere baan die aansluit op die ontwikkeling, terwijl in de buurt zelf weer nieuw talent opstaat. Leidende onderzoeksvragen zijn:

Waarin resulteerde deze gedachte in de praktijk? Wat ging goed en waar zijn verbeterpunten?

2. Innovatieprogramma buurtbaan:

Het aanjaagteam werkt nauw samen met de beleidsadviseur van WP en ambtelijke collega's in ieder stadsdeel die de poort zijn naar de formele en informele organisaties in dat stadsdeel. De uitdaging was allereerst om hen mee te nemen in de filosofie waarin we de buurt versterken door de sleutelpersonen zo sterk mogelijk te maken en hun kracht weer door te geven aan de buurtnetwerken: buurtopbouw van binnen uit. We vermoedden dat het een uitdaging zou zijn balans te vinden tussen 'het DNA' van sleutelpersonen en de bestaande professionaliteit van een formele organisatie. Daarvoor was investering in een nieuw samenspel tussen informele en formele kracht nodig. Daar is een programma voor ontwikkeld. Leidende onderzoeksvraag is:

Hoe zag dit programma er uit, wat was de werking en waardering?

3. Inrichten van de Toekomst op basis van de lessons learned

We zijn nagegaan of en in welke mate er welke handvatten commitment onder buurtbaners en werkgevers is. Deze kan gebruikt worden voor de verdere ontwikkeling van de aanpak met meer en een grotere variatie aan buurtbanen. Daarnaast hebben we ons met buurtbaners, werkgevers en coaches gebogen over de handvatten voor de toekomst die af te leiden zijn uit de ervaring met de tijdelijke regeling. Leidende onderzoeksvragen zijn:

Welk commitment is er van wie te verwachten en welke handvatten bieden wij voor de toekomstige regeling voor de Buurtbanen op basis van onze ervaringen?

1. De Buurtbanen: realisatie, waar, wie, wat?

Vanaf medio 2021 konden werkgevers een aanvraag indienen voor een buurtbaan in het kader van de experimentele stedelijke regeling. Die banen werden in die regeling verdeeld over de stadsdelen. Daar kwam later Weesp¹ bij. De doelstelling van de buurtbaan is tweeledig: zowel buurt als buurtbaner willen we er mee versterken. Na toekenning ontvangen werkgevers een subsidie van 30.000 euro per jaar per buurtbaner voor maximaal 2 jaar. Daarnaast is er per jaar een budget voor de buurtbaner beschikbaar van in totaal 5000 euro voor scholing en coaching bij het aanjaagteam. Deze geldstromen lopen buiten de werkgever om. De coach is extern.

Met de regeling werd, naar voorbeeld van stadsdeel West, de introductie van buurtbanen bij grotere organisatie beoogd. In dit stadsdeel is al sinds 2017 ervaring opgedaan met de buurtbaan in een voorloper van de stedelijke regeling. De buurtbaners kwamen daar in dienst bij de welzijnsorganisatie Combiwel. Zo zouden de sleutelpersonen leren hun 'DNA' te behouden en tegelijk kunnen werken in een formele setting. Die formele setting leert daarin ook om 'mee te bewegen'.

1.1 Hoe verliep de realisatie van de buurtbanen in de regeling?

De realisatie ging druppelsgewijs. In 2021 is er een klein begin gemaakt. Het leeuwendeel van de plaatsingen was in de loop van 2022, zoals is te zien in onderstaand schema.

Er waren meer dan 25 plaatsingen. Stadsdeel Zuidoost realiseerde ook buurtbanen uit eigen middelen buiten de regeling, die wij als aanjaagteam 'meenamen'. Daarnaast was er door vroegtijdige uitstroom in de regeling plaats voor nieuwe buurtbaners.

Er zijn dus factoren bij respectievelijke werkgevers en stadsdelen en bij potentiële werknemers die een snelle introductie in de weg stonden. We hebben deze factoren geïnventariseerd.

Stadsdeel		Plaatsingen 2021	Plaatsingen 2022	Plaatsingen 2023
Zuidoost	5 3 extra uit andere middelen		6	1
Nieuw West	5		3	2
Noord	3	1		2
West	4 3 extra uit andere middelen	2	1	2
Oost	3	2	1	1
Zuid	3		3	
Centrum	2	2		1
Weesp	1 (later toegevoegd)			
	33	7	14	9

¹ In 2022 is Weesp onderdeel geworden van Amsterdam. Binnen de stedelijke buurtbaanmiddelen is financiële ruimte gecreëerd voor een buurtbaan in Weesp. Ondanks de inspanningen van het aanjaagteam, de gebiedsbestuurder en ambtelijke collega's is het nog niet gelukt om een buurtbaan in Weesp te realiseren.

Belemmeringen werkgevers en stadsdelen

Voor deze druppelsgewijze introductie is een drietal verklarende factoren bij werkgevers en stadsdelen.

1) Geleidelijk op gang komen van de organisatie in veel stadsdelen

We hebben als stedelijke aanjaagorganisatie gekozen voor een aanpak met verankering op stadsdeelniveau; idealiter zou een samenwerkingsverband van stadsdeel en formele en informele partijen moeten zorgen voor de aanvragen. Dit was onderdeel van het innovatiepad dat wij voor ogen hadden (zie daarvoor het volgende hoofdstuk).

In Zuidoost werd, voorafgaand aan de regeling, met informele en formele partijen al de mogelijkheid besproken om 'pact' financiën aanvullend in te zetten en werd gezamenlijk initiatief genomen. Het stadsdeel had daarin ook een eigen introductieprogramma voor ogen. In andere stadsdelen kwam de realisering van zo'n verband later op gang.

2) Onwennigheid met de buurtbaan en de achterliggende visie

We hebben ervaren dat werkgevers wel een aanvraag op papier zetten, waarin buurtbaners als gezichten in de wijk een belangrijke rol spelen. De feitelijke implementatie daarvan is een ander verhaal. Organisaties die wel een aanvraag indienden maar geen goede inwerking en implementatie gepland hadden, kregen daar de rekening voor gepresenteerd door problemen in de praktijk. De verwachtingen van buurtbaners en zittend personeel liepen nogal eens uiteen. Het zittend personeel verwachtte nogal eens extra handjes voor de uitvoering van reguliere taken, terwijl buurtbaners aansluiting bij hun activiteiten als sleutelpersoon zochten (hun 'DNA').

3) De verantwoordelijkheid die men voor zichzelf zag in de uitstroom naar reguliere arbeid

De mogelijkheden voor uitstroom zien de meeste werkgevers nog niet direct voor zich. Binnen die organisatie geldt voor buurtwerkers een hbo-studie (afgerond of mee bezig) als criterium om aangenomen te worden. De gedachte dat mogelijk zo aan toekomstige krapte in de arbeidsmarkt het hoofd kan worden geboden (binnen bijvoorbeeld Combiwel geformuleerd) is nog slechts summier aanwezig en moet nog worden omgezet in beleid.

We maken hier een kanttekening ten aanzien van de koudwatervrees die daar mee samenhangt. Niet alle potentiële werkgevers lieten zich hier door afschrikken. Sommige -met name kleinere organisaties- zagen de regeling ook als kans (voor ontwikkeling en/of genereren van inkomsten) en namen de onzekerheid over toekomstige financiering voor lief.

Belemmerende factoren bij de werknemer

Wat potentiële werknemers betreft kan de lage beloning als barrière worden gezien om in te stromen. De werkgevers hebben de vrijheid om de hoogte van de salariering zelf vast te stellen. Voor sommigen betekent dit dat zij het minimumloon verdienen bij een werkweek van 32 uur. In sommige gevallen wordt gekozen voor een salaris dat hoger ligt. Bij sommige werkgevers is ook bereidheid om na te gaan in hoeverre ervaringskennis naast diplomakennis kan bestaan, met daarbij behorend salaris (al dan niet na de buurtbaan). Een buurtbaner gaf aan dat haar gezinsuitkering hoger lag dan het loon dat zij verdient als buurtbaner.

1.2 Waar werden de banen gerealiseerd?

Grote werkgevers met meer buurtbanen zijn bijvoorbeeld Combiwel met banen in West, Nieuw West en Zuid (Combiwel had al ervaring in West) en Venzo/Swazoom. De banen zijn echter niet alleen bij deze grotere werkgevers gerealiseerd, maar ook bij kleinere (in sommige gevallen de stichting waar de sleutelpersoon al voor werkte). Voorbeelden daarvan zijn Kringwijs in Noord en verschillende kleine stichtingen in stadsdeel Oost (Life en Style, MOI, Street Smart, Prachtvrouwen). Hoewel dit niet het toekomstmodel was dat we uit West kenden en beoogden, stond het aanjaagteam daar wel voor open, mede op basis van de wens van gemeentebestuurders.

We hebben in onderstaande schema een overzicht gemaakt. De knip tussen klein en groot is als volgt gemaakt: bij grotere organisaties is er een aantal werknemers in dienst waarmee men een professionele organisatie vormt. Bij de kleine organisaties ontbreken professionele collega's.

Voor de plaatsing bij deze kleine stichtingen (afwijkend dus van de ervaringen in West) is gekozen omdat daar verschillende actieve bewoners werkzaam zijn die volledig voldoen aan de criteria van sleutelpersoon. Zij hebben toegang tot uitgebreide bewonersnetwerken, bewoners vertrouwen hen en zij zijn ondernemend. Om die reden hebben sommige bestuurders hen op de regeling gewezen.

Bij deze kleine stichting kwam de nadruk meer te liggen op het professionaliseren van de eigen organisatie en het realiseren van een verdienmodel, waardoor men duurzaam in inkomen kan voorzien². In totaal zijn er 14 verschillende werkgevers.

Stadsdeel	Groter-(veelal) formeel	Klein-(veelal) informeel
Zuidoost	Venzo en Swazoom	Groene Hub
Nieuw West	Combiwel en Samen Wonen Samen Leven	
Noord	Leefkringhuis	Kringwijs
West	Combiwel en Dock	Gildelab
Oost		MOI/Life&Style/Streetsmart/ Prachtvrouwen
Zuid	Combiwel en Dynamo	125% (sociaal landelijke opererende ondernemer met 'give back' voor de buurt).
Centrum	Dock	
Weesp		

²In een geval is de subsidie ingezet om de buurtbaner als ZZP-er te financieren.

1.3 Wie zijn de buurtbaners?

Er is een aanzienlijke variatie naar geslacht, leeftijd en inkomenssituatie en capaciteiten:

- ❖ Het merendeel is vrouw: van de 27 zijn er 20 vrouw. Zij bevinden zich voornamelijk in de leeftijdscategorie van 40+. Onder de mannen is een deel in de categorie van 20-40 jaar.
- ❖ De inkomenssituatie voor de buurtbaan voor aanvang varieert, van bijstandsgerechtigde en UWV-er tot NUG-ger en ZZP-er, die in de buurt actief was³.
- ❖ In Zuidoost heeft een vrijwilliger gekozen voor een buurtbaan zonder salaris. Deze buurtbaner wilde graag meedraaien in het buurtbaanprogramma, maar was al financieel onafhankelijk.
- ❖ In meer of mindere mate is men ondernemend en neemt zelf een initiatief. Zeker in situaties dat men een eigen stichting heeft valt of staat alles bij het eigen initiatief. In andere gevallen lijkt aansturing nodig. In weer andere gevallen komt initiatief niet tot ontwikkeling doordat werkgevers of collega's andere verwachtingen hebben.
- ❖ Eveneens in meer of mindere mate hebben de buurtbaners een netwerk van bewoners opgebouwd die vertrouwen in de buurtbaner hebben. In een geval is er een buurtbaner aangenomen die elders woonachtig was. Hij legt wel eenvoudig contact met de bewoners.
- ❖ Sommige buurtbaners blijken na hun start met persoonlijke problematiek te maken hebben (bijvoorbeeld schulden) die een goed functioneren in de weg staan. Deze problematiek moet dan (eventueel met behulp van maatschappelijke dienstverlening) worden aangepakt.
- ❖ Er is variatie in de mate waarin buurtbaners in staat en/of bereid zijn tot het volgen van een opleiding.

1.4 Wat doen de buurtbaners?

Tegenover de boven beschreven variatie staat er een rode lijn bij de buurtbaners: het bereiken van bewoners vanuit gelijkwaardige positie.

De hoofdactiviteiten verricht door de buurtbaners en de bijbehorende vaardigheden zijn weer zeer variabel: van het bereiken en activeren van jongeren (bijvoorbeeld bij Venzo/Swazoom in Zuidoost) tot cursussen naaien en upcycling met bewoners (bij de Groene Hub in Zuidoost en het Gildelab in West). De buurtbaner van Dynamo in Zuid richt zich bijvoorbeeld weer op vluchtelingen.

Anderen hebben een meer open invulling en richten zich meer algemeen op de organisatie van of de participatie in meer activiteiten en het begeleiden van bewoners met hun initiatief. Dat kan variëren van het organiseren van evenementen en trainingen en tegengaan van huiselijk geweld tot het organiseren van wandelclubs en buurtmaaltijden. Ook verwijzen buurtbaners door naar de hulpverlening. Sommigen zetten expliciet in op professionalisering van activiteiten die zij voorheen al verrichtten.

Eveneens is er een grote variatie in de benodigde vaardigheden te zien die een centrale rol spelen in de buurtbaan. Zo zien we als voorbeelden de host in het bewonerscentrum -met daarin vaste routines- tot die van pionierend ontwikkelaar die oudere migranten met dementie en het Odensehuis in stadsdeel Oost met elkaar verbindt. In een ander geval functioneerden er binnen dezelfde organisatie twee buurtbaners. De een kon daarin zonder al te veel begeleiding gedijen ('onze beste voorzitter van overleggen'). De ander vroeg meer begeleiding, die binnen die organisatie niet

³ In een geval heeft iemand voor een carrière switch gekozen. Voor hem was de buurtbaan met bijbehorende mogelijkheden voor een opleiding een kans om het hart te volgen en jongerenwerker te worden.

beschikbaar was. Hij is om die reden bij een andere organisatie gedetacheerd, die daartoe wel mogelijkheden heeft.

Uitstroom

Deze zal vooral in 2024 plaatsvinden (in enkele gevallen zelfs in 2025). Er is al wel tussentijdse uitstroom naar regulier werk en er is uitval. We zien dit in het volgende schema:

Stadsdeel	Instromers	Uitstroom/uitval/zicht op uitstroom
Zuidoost	8	5 uitstromers in baan, 1 ZZPer, 1 ziekwet. 1 nog in traject
Noord	3	1 Uitstromer in baan, overig nog in traject
Nieuw West	5	2 Uitstromers in baan, overig nog in traject
West	8	4 Uitstromer, 1 ziekwet, 3 in traject
Zuid	3	Nog in traject, 1 uitzicht op reguliere baan
Centrum	2	1 Uitgestroomd in baan, 1 uitvaller
Oost	4	1 uitstroom, 1 ZZP, 1 in traject 1 uitvaller
Weesp		

Voor verschillende buurtbaners wordt met externe coach, werkgever en stadsdeel nagegaan of er uitstroommogelijkheden kunnen worden gecreëerd. Het zal nodig zijn om met potentiële werkgevers in gesprek te gaan over de mogelijkheid om werknemers met ervaringskennis en -vaardigheden in dienst te nemen. Vaak is men vooral gericht op diplomakennis. Specifieke aandacht is ook vereist voor de realisering van uitstroommogelijkheden voor buurtbaners in de eigen stichting. Dit zal in het komende jaar moeten plaatsvinden (zie hoofdstuk toekomst).

1.5 Hoe zien zowel buurtbaners als werkgevers de impact?

In algemene zin zijn beide groepen positief. Buurtbaners zien de baan als een erkenning van het sleutelpersoon zijn en als een nieuwe kans. Werkgevers ervaren, samen met buurtbaners, dat de buurtbaners goed in staat zijn om bewoners in kwetsbare positie of specifieke doelgroepen (bijvoorbeeld vluchtelingen) te bereiken.

De volgende citaten zijn daarvan illustraties:

'Je ziet dat haar kracht gelegen is in het bereiken van vluchtelingen. Waar we in het profiel inzetten op locatiebeheer, omdat we daar een vacature verwachtten, zien we dat daar niet haar kracht ligt. We

hebben daarom het profiel aangepast. Ze zal dan wel bij een andere organisatie een functie moeten vervullen na de buurtbaan.'

'Je ziet dat hij heel praktisch is ingesteld. Erg op doen is gericht. Voor je het weet is er een wandelclub georganiseerd. Dat maakt het voor bewoners ook laagdrempelig.'

'Het lukt mij gewoon goed om jongeren te bereiken. Ze moeten van mij wel wat doen: werk of een opleiding. Ze horen ook van mijn baan en vragen dan: is dat niet iets voor mij. Ik zou ze wel willen begeleiden. Mijn werkbegeleider vraag ik wel waarom ik dan minder moet verdienen dan iemand met diploma's als ik ze zo goed bereik.'

Werkgevers hebben wel belangrijke financiële aandachtspunten voor de toekomst. Zo is nu de hoogte van de subsidie voor een buurtbaner niet meegegroeid met de inflatie en flinke verhoging van het minimumloon van de afgelopen twee jaar. Werkgevers hebben de uitbetaling van de verhoging binnen de eigen middelen moeten vinden. Daar hebben de werkgevers last van gehad, met name de kleinere organisaties. Er is geen mogelijkheid binnen de regeling om dit met terugwerkende kracht te compenseren.

Een aantal werkgevers heeft aangegeven een interne begeleider om de buurtbaan te ondersteunen nodig te hebben. Het aanjaagteam beoordeelt dit vooralsnog als niet gewenst, omdat de buurtbaner een reguliere werknemer is en geen 'speciaal geval'. Binnen de regeling is geen aparte subsidie voor begeleiding door de werkgever (naast die van externe coach). Het financieren van extra fte kan men eventueel halen uit het jaarlijkse subsidiebedrag voor een buurtbaner. Dat geldt ook voor organisatiekosten. De keuze van besteding van de subsidie is aan de werkgever (loonkosten, organisatiekosten, extra fte voor begeleiding of een variant daarop). In sommige gevallen heeft het stadsdeel de financiering van de fte's gesubsidieerd.

Samenvattend

De variatie van buurtbaners en hun activiteiten is op peil. De selectie kan verscherpt worden evenals de profielen van de buurtbaan op basis van de ervaringen tot nu toe. Ook het takenpakket of de projecten en de meting van de resultaten kunnen scherper. Daar zouden partijen zich bij de inwerking van de buurtbaner over kunnen buigen. Over het algemeen hebben de buurtbaners een netwerk en/of kunnen ze bewoners eenvoudig bereiken. Zaken als ondernemende communicatievaardigheden en leerbaarheid zijn niet bij een ieder in vergelijkbare mate aanwezig. Ook dit zijn belangrijke aandachtspunten

Naar verwachting kunnen bij een verscherping de aantallen op peil blijven door de toenemende betrokkenheid van werkgevers bij de buurtbaan en toegenomen aanbod van kandidaten die wij waarnemen.

Wel maken we een duidelijk onderscheid in profiel tussen degenen die bij grote werkgever in dienst willen en degenen die de eigen organisatie willen professionaliseren met daarin een plek voor zichzelf. Wellicht is daarvoor aanvullende regelgeving en instrumentarium nodig. Ook de verduurzaming van het inkomen na de buurtbaan is een belangrijk extra punt van aandacht. Doorstroming naar reguliere arbeid is niet altijd het doel dat deze sleutelpersonen nastreven.

2. Het innovatieprogramma: opzet, werking, waardering

De buurtbaan is gericht op benutting en ontwikkeling van de buurtnetwerken en sleutelpersonen uit de buurt. Zo kunnen zij de buurtbewoners beter bereiken. Om dit te faciliteren zouden werkgevers ook moeten 'meebewegen'. Daarbij horende vragen zijn: hoe kunnen we de buurtbaner zo veel mogelijk faciliteren en hoe kunnen we met ons aanbod aansluiten op de behoeften van door hen doorverwezen bewoners? We wilden nagaan hoe we met buurtbaners en werkgevers deze situatie konden realiseren. Daarnaast richtten we ons op de voorbereiding op uitstroom met behulp van een externe coach en opleidingsmogelijkheden.

Wat we wilden voorkomen was dat de buurtbaners zouden worden gezien als een assistent om de bestaande werkvoorraad beter aan te kunnen. We wilden voorkomen dat er de bepalingen als 'top/down' ervaren zouden worden. We wilden tegelijkertijd de buurtbaners, werkgevers en stadsdelen de ruimte geven om tot eigen invullingen te komen en daarmee eigenaarschap te realiseren. Kortom: we wensten een balans tussen de te geven handreiking en de eigen aanpak.

Om die balans te realiseren stelde het aanjaagteam een ontwikkelprogramma samen bij de start. Vervolgens hebben we in de uitvoering dit programma aangepast. Dat ging in interactie met werkgevers en buurtbaners. We gaan achtereenvolgens in op het programma en de totstandkoming, de werking en aanscherping- en aanpassing daarvan en de waardering door werkgevers en buurtbaners.

2.1 De voorbereiding en start

Vuistregels

In 2021 namen het aanjaagteam, ex-buurtbaners en andere sleutelpersonen uit Amsterdam West het initiatief tot het opstellen van vuistregels voor de buurtbaan ter voorbereiding op de stedelijke regeling. Deze ex-buurtbaners in West waren, elkaar opvolgend, sinds 2017 ingestroomd op de voorloper van de regeling in Amsterdam West; een buurtbaan bij Combiwel. Zij waren al doorgestroomd naar een baan of zzp-schap met duurzame opdrachten.

De vuistregels zijn overgenomen door het aanjaagteam en werden ingezet om de buurtbaners en werkgevers handvatten te bieden om hun plan te maken. Het doel van de vuistregels om de verbindende rol van sleutelpersonen in de buurt optimaal te ontwikkelen en te benutten. Daarmee kan de buurt van 'binnen uit' versterkt worden.

In de toelichting bij de vuistregels geven we al aan dat deze gezien moeten worden als een rode draad die ruimte moet bieden voor lokale diversiteit. Ook zijn we er van uit gegaan dat we deze vuistregels op basis van de ervaringen zouden kunnen aanscherpen. Dat zou dan kunnen gebeuren samen met 'meebouwende' buurtbaners en werkgevers. We stelden op basis van deze uitgangspunten een vijftiental regels op ten aanzien van het doel van de regeling, de praktijk, de facilitering en de doorontwikkeling van de buurtbaan.

Aandachtspunten zijn de vertaling van de dubbele doelstelling van de regeling: doorstromen naar regulier werk en versterking van de buurt' in respectievelijk een plan voor de buurt en een plan voor de persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast is een goede inbedding van de buurtbaner in de

werkorganisatie belangrijk. Die inbedding zou onder meer in moeten houden dat collega's aansluiten bij de kracht van de buurtbaner en ook hun eigen functioneren daarin onder de loep zouden nemen. We verwachtten dat collega's de buurtbaner als assistent zouden zien in plaats van iemand waarmee bewoners beter konden worden bereikt. De ervaringen zouden vervolgens gebruikt kunnen worden bij de doorontwikkeling.

Verankering van de aanpak op stadsdeelniveau

Het aanjaagteam koos voor de realisering van een uitvoeringspraktijk die start op stadsdeelniveau. Zo zou het eigenaarschap van de aanpak op dat niveau kunnen worden vormgegeven. Daarvoor waren twee zaken belangrijk. Allereerst wilden wij de stadsdelen ruimte geven om het op de eigen manier te doen in balans met de 'rode draad'. Daarnaast kon aan de buurtbaan gestalte worden gegeven in een duurzaam samenwerkingsverband waarbij meer partijen betrokken zouden worden.

Idealiter zouden een vertegenwoordiger van het stadsdeel en meerdere vertegenwoordigers van informele en formele partijen de behoefte kunnen vaststellen en vertalen in buurtbanen met bijbehorende opgaven. De focus van het aanjaagteam lag dus bij aanvang evenzeer op het stimuleren van samenwerkingsverbanden als op het realiseren van plaatsingen. Daarnaast stonden we bij aanvang ook open voor lokale initiatieven aansluitend op of in plaats van het voorziene stedelijke programma.

Externe Coaches en Opleiding

Bij de voorlopende implementatie van de buurtbaan in Amsterdam West waren een externe coach en opleidingsbudgetten van belang voor een goede uitstroom. Om die reden is daarin ook in de regeling voorzien. Voor beiden werd een bedrag van 2500 euro beschikbaar gesteld op jaarbasis. De belangrijkste opgave van de externe coach zou zijn het faciliteren van de buurtbanen bij het opstellen van een POP alsmede (eventueel) een daarbij passende opleiding. Daarnaast zou de externe coach ook ondersteunend kunnen zijn bij het opstellen van een plan voor de buurt en bij problemen met de werkgever.

Intervisie Buurtbaners

We achtten intervisie onder buurtbaners zeer gewenst om ervaringen uit te wisselen, mede te bouwen aan de buurtbaan en zich goed te kunnen bewegen in het professionele veld. We zochten voor de ontwikkeling en begeleiding van het programma en eventuele aanvullende opleidingsmogelijkheden de samenwerking met het Prospercollege in oprichting. De aanstelling van de externe coach verliep niet via de werkgever, om zo onafhankelijkheid te realiseren. Stadsdelen hadden de mogelijkheid om zelf op zoek te gaan naar externe coaches. Zo nodig kon het aanjaagteam behulpzaam zijn.

Peer-to-peer

We zetten vanaf aanvang in op de benutting van oud buurtbaners en andere sleutelpersonen bij zowel de ontwikkeling als de uitvoering van het intervisie- en opleidingsprogramma. Twee ex-buurtbaners trokken vanaf aanvang samen met het Prospercollege de intervisie. Onder de externe coaches zijn verschillende sleutelpersonen.

2.2 Werking en aanscherping van het Programma

De vuistregels

De vuistregels zijn bij aanvang verstrekt aan zowel buurtbaners als werkgevers. Dat wil niet zeggen dat zij vervolgens de leidraad vormden bij opstellen van de aanvraag en de introductie. Allereerst werden ook aanvragen gedaan bij kleine organisaties zonder een professionele organisatie met betaalde collega's. We gingen daar mee akkoord omdat het om sleutelpersonen ging en omdat er bestuurlijk behoefte was aan participatie van deze sleutelpersonen in de regeling.

Hoewel de aanvragen over het algemeen aansloten bij de filosofie van de buurtbaan was dat in de opvolgende praktijk vaak nog niet zo. We kwamen tegen dat buurtbaners zich verloren en in het diepe gegooid voelden of niet gelukkig bij het takenpakket dat zij uiteindelijk kregen. Dit kwam onder meer bij de intervisie naar voren.

Zo gaf een van de organisaties aan de sleutelpersonen in de wijk te willen neerzetten als boegbeelden. Collega's gingen er echter van uit dat zij door de buurtbaners zouden worden geholpen met hand- en spandiensten. In deze situatie bleken buurtbaners noch werkgever de vuistregels goed te kennen.

Na een jaar is het aanjaagteam periodieke gesprekken gaan voeren met werkgevers en hanteerde daarbij vragenlijsten die afgeleid zijn van de vuistregels. Zo kon toch tot een praktijk worden gekomen die meer aansluit bij de vuistregels met aandacht voor de balans tussen het DNA en het functioneren in een professionele organisatie. Dit werkte goed omdat dit voor partijen duidelijkheid bracht terwijl zij ook hun inbreng konden hebben voor de doorontwikkeling van de buurtbaan.

De verankering in de stadsdelen

De beoogde organisatie per stadsdeel is in de afgelopen twee jaar geleidelijk tot stand gekomen. Het tempo daarvan liep per stadsdeel uiteen. Zo had Zuidoost in 2021 al een organisatie staan en wilde ook een eigen introductieprogramma verzorgen. Omdat dit programma niet aansloot bij de behoeften van de buurtbaners is dat weer stopgezet en is men samen gegaan met het stedelijk programma. In andere stadsdelen kwam de verankering vaak langzamer op gang. Dit geldt bijvoorbeeld in Nieuw West en Noord.

We kunnen dus stellen dat het inzetten op verankering op stadsdeelniveau een aanzienlijke investering met zich meebracht. We verwachten dat we daarvan in de toekomst de vruchten kunnen plukken.

Externe coaches en opleiding

De meeste externe coaches zijn geworven via het stedelijk aanjaagteam en de contacten van Wikistad. In Nieuw West zijn er ook coaches uit andere netwerken aangesloten. De coaches delen hun inzichten en verscherping van hun aanpak met stedelijke bijeenkomsten. Soms duurde het een tijdje voordat buurtbaner en externe coach werden gekoppeld. Soms duurde het ook wat langer voordat de coach werd geaccepteerd door werkgever en/of buurtbaner.

Geleidelijk is het aantal buurtbaners dat van de mogelijkheid gebruikt een opleiding te volgen vergroot. De opleidingen zijn gericht op een toekomst in het buurtwerk als sociaal werker of activiteitenbegeleider. De opleidingen zijn overwegend op mbo-niveau. Er zijn ook opleidingen die

liggen buiten het buurtwerk. Voorbeelden daarvan zijn een opleiding voor web designer, meubelmaker of een opleiding tot dj.

De eerste geluiden met betrekking tot de kwaliteiten van de opleiding zijn wisselend. Wellicht kan de opleiding sociaal werk verzorgd worden door Prospercollege dat met eerste klassen start in de tweede helft van 2024.

Voor de uitstroom kunnen externe coaches ook gebruik maken van netwerk, inzichten en instrumenten van het Regionaal Mobiliteitscentrum (RMC). Indien het nodig is kan aanvullend op de opleidingsgelden ook een beroep worden gedaan op het fonds Every Day Heroes. Daarbij kan het ook gaan om zaken als lap tops of telefoon. Zowel gemeente Amsterdam als Wikistad hebben al langer een samenwerking lopen met Every Day Heroes.

Intervisie buurtbaners

Er zijn in twee jaar (2021-2023) drie intervisieronden geweest van vijf bijeenkomsten. Onze lijn om buurtbaners niet te verplichten leverde aanzienlijke no show op. Omdat wij de intervisie onmisbaar achten om als collectief de buurtbaan neer te zetten en terreinwinst te boeken en de buurtbaan samen verder te ontwikkelen gaan we er nu van uit dat deelname vanzelfsprekend is. Buurtbaners worden daar door zowel de organisatoren, het aanjaagteam als werkgevers op gewezen. Belangrijk is dat werkgevers zich daarvoor zelf de visie achter de buurtbaan eigen maken en kunnen vertalen in hun houding naar de buurtbaner. Daarvoor is toekomstig eendracht gewenst.

De intervisie is aanvankelijk samen met het Prospercollege ontwikkeld. Er zijn vanaf aanvang oud buurtbaners betrokken bij de organisatie en inhoud. Geleidelijk hebben twee van hen de organisatie geheel overgenomen. In de laatste rond werd er door het Prospercollege nog meegekeken. De volgende ronde nemen zij geheel zelfstandig te hand.

De oud buurtbaners namen het initiatief tot het opzetten van een routekaart. Daarin werd de weg en valkuilen voor de buurtbaner bewandeld aan de hand van een aantal thema's: het eigen plan, de collega's, de werkgevers en de partners. Elke bijeenkomst staat er een ander thema centraal.

Uit de intervisie zijn drie thema's gedestilleerd waaraan de buurtbaners behoefte hebben: projectmatig werken, effectief communiceren en coaching van bewoners. Deze workshops zijn ontworpen door het Prospercollege. De eerste ronde levert veel enthousiasme op bij de buurtbaners.

Peer-to-peer

Niet alleen bij de intervisie is op succesvolle wijze het peer-to-peer principe gehanteerd. Ook bij de workshops lopen er ex-buurtbaners mee om deze in het vervolg (mede) te kunnen organiseren.

Naast de oud buurtbaners zijn er andere sleutelpersonen aangesloten bij de programmaonderdelen, waaronder externe coaching. We maken daarvoor specifieke introductieprogramma's.

Dit geldt ten slotte ook voor een programma van loopbaanoriëntatie voor beginnende vrijwilligers in de buurt die zich van daaruit verder ontwikkelen. Dit programmaonderdeel ontwikkelde het Prospercollege en wordt uitgevoerd met sleutelpersonen.

2.3 Waardering en tips door buurtbaners en werkgevers

Zowel werkgevers als buurtbaners zijn positief over de aanpak. Die positieve beoordeling is in de loop van twee jaar gegroeid en gaat hand in hand met de betrokkenheid om mee te bouwen aan de toekomst aan de hand van de achterliggende 'buurtopbouw van binnenuit' visie.

Aanvankelijk was de aansluiting tussen aanjaagteam en werkgevers beperkt. Men ging met eigen ideeën aan de gang zonder afstemming met het aanjaagteam. Of de buurtbaner werd zonder ingewerkt te worden in het diepe' gegooid. Of er was een plan dat niet aansloot bij de kwaliteiten van de buurtbaner.

Dat is rechtgetrokken door het voeren van gesprekken aan de hand van de vragenlijsten. Geleidelijk werden zowel werkgevers als buurtbaners zo meer meegenomen met de aanpak. Er werd geleidelijk ook door werkgevers meer meegedacht over een goede vormgeving.

Voor de toekomst moeten de volgende haken en ogen nog worden aangepakt volgens zowel buurtbaners als werkgevers:

- ❖ Er is in algemene zin meer behoefte aan heldere kaders met producten, processen en rolverdeling. De directe toekomst moet er vooral op gericht zijn om tot een grotere aanscherping te komen. Dit geeft een ieder meer rust voor de toekomst. Er is een helder inwerkplan gewenst waarin taken en rollen van buurtbaner, werkgever, collega en externe coach worden vastgelegd. Ook daarin zijn de begeleidingsprogramma's benoemd.
- ❖ Er is bij zowel werkgevers als buurtbaners behoefte aan een helderder rol van de externe coach. Het is belangrijk dat externe coach en buurtbaners hun verwachtingen expliciteren en dit delen met de werkgever.
- ❖ Heldere kaders en een inwerkprogramma kunnen er ook voor zorgen dat buurtbaners eerder keuzen maken met betrekking tot de POP en het opleidingsprogramma. Door dat men in de huidige regeling 'zoekende was', is er vaak het gevoel te laat met de opleiding begonnen te zijn.

Samenvattend

Om de buurtbaan en de achterliggende filosofie goed 'neer te zetten' is het begeleidingsprogramma zeer nuttig geweest. De verwachting dat in de praktijk collega's nogal eens de buurtbaner zouden aanspreken als assistent in plaats van als medewerker die bewoners beter kan bereiken, bleek te kloppen. Geleidelijk is daar verandering in gekomen.

Een opbrengst van de investeringen tot nu toe is dat meer buurtbaners en werkgevers zich betrokken voelen. Bij een 'volgende ronde' kunnen we het programma op basis van de ervaringen verscherpen, waardoor effectiviteit en efficiency van baan en programma toenemen. Dit kunnen we aanvullen met een goede selectie en een intake waarin buurtbaners, werkgevers en externe coaches hun rollen en taken expliciteren.

De peer-to-peer aanpak werkt goed en kunnen we verder uitbouwen. Er is nu een kern van een vijftal personen met name uit stadsdeel West die nog verder is uit te bouwen met buurtbaners uit andere stadsdelen. Samen met hen kunnen we een aanvullend programma met onder meer workshops vormgeven.

3. De Toekomst: handvatten voor een duurzame aanpak

3.1 Bestuur gemeente: buurtbanen uitbreiden en verduurzamen

- ❖ In November 2023 maakte het gemeentebestuur bekend door te willen gaan met de buurtbanen en deze uit te willen breiden, voornamelijk door verruiming van de criteria die gelden voor sleutelpersonen.
- ❖ Het bestuur geeft aan dat naast deze verruiming voor buurtbanen er ook ruimte gewenst is voor vrijwillige sleutelpersonen die vrijwilliger willen blijven maar waarvoor een vergoeding op zijn plaats is.
- ❖ Ook zou een verdere groei van de banen vooral geconcentreerd dienen te zijn in de stadsdelen Noord, Zuidoost en Nieuw West. Daar is de stedelijke problematiek met betrekking tot bewoners in een kwetsbare positie het grootst. De buurtbanen zouden in de langdurige aanpak van die problematiek kunnen passen.
- ❖ De aantallen en soorten te realiseren plaatsen zijn mede afhankelijk van de wensen van de betreffende stadsdelen en formele en informele organisaties. Ook aanvullende inzet van middelen hoort daarbij. Het bestuur geeft aan dat afhankelijk daarvan het aantal buurtbanen zich tussen 150 en 300 kan bewegen.
- ❖ In de brief aan de gemeenteraad geeft het bestuur aan dat de invulling mede afhankelijk is van ervaringen in het verleden tot goede relaties tussen informeel en formeel te komen en noemt daarin het cocreatielab, een initiatief van Movisie, sleutelpersonen, Wikistad en Combiwel.
- ❖ Daarnaast heeft de wethouder aangegeven ook voor het vervolg de adviezen en tips van ex buurtbaners te willen horen als het om de vormgeving van de toekomstige buurtbanen gaat.

3.2. Bestuurlijke voornemens en ervaring in het experiment

- ❖ Medio 2024 wil de gemeente dit voorgenomen beleid inhoudelijk verder vormgeven. Op basis van de evaluatie van het experiment in voorgaande hoofdstuk kunnen we een aantal tips even.
- ❖ Allereerst kan gebruikt worden gemaakt van het draagvlak voor een innovatieve aanpak, dat is gegroeid in de afgelopen jaren.
- ❖ Wij adviseren om een onderscheid te maken tussen de (huidige) buurtbaners als community builders en (nieuwe) buurtbanen waarbij ruimere criteria passen en daarvoor verschillende instrumenten te ontwikkelen.
- ❖ De toespitsing op community builders vraagt om *een nadere toespitsing* op zowel de vaardigheden van de buurtbaner, de inhoud van de baan als leerprogramma en type uitstroom.
Binnen deze groep van community builders zien we een onderverdeling tussen community builders die voor en na de buurtbaan in een reguliere organisatie willen werken en community builders die dat binnen een eigen te professionaliseren organisatie willen doen. In

totaal zou het dan moeten gaan om aantallen in de orde van grootte van maximaal 25 per jaar.

- ❖ De overige nieuwe buurtbanen zijn nog niet ingevuld. Dat zouden er op jaarbasis (orde van grootte van) meer dan 100 dienen te worden. Wij stellen voor dat er zo *snel mogelijk een inventarisatie plaatsvindt* in samenspraak met de stadsdelen Noord, Zuidoost en Nieuw West. In de volgende paragraaf (3.3) geven we daarvoor handvatten.
- ❖ De verschillende buurtbanen vragen dus om verschillende instrumenten. Die kunnen wel weer onderling samenhangen. Bovendien vragen ze om een goede wisselwerking tussen informeel en formeel. Daarvoor kan het cocreatielab waarin sleutelpersonen, Wikistad en Combiwel samenwerken worden benut. We gaan daar in een aparte paragraaf (3.4) daar op in.
- ❖ Voor verhoging van de effectiviteit van de buurtbanen en van de uitstroomkansen naar duurzame arbeid zijn leerwegen en opleiding van belang. Hoewel we nog te weinig inzicht hebben in de nieuwe buurtbanen is het belangrijk om de leervraag mee te laten lopen bij de inventarisatie en ontwikkeling van instrumenten in het cocreatielab. We maken hier een eerste verkenning. Vanuit het perspectief van de bewoner is *een spoorboekje* wenselijk waarbij het bijvoorbeeld ook mogelijk is om van vrijwilliger met een vergoeding door te groeien naar een buurtbaan of van de ene naar de andere buurtbaan. We gaan in op het spoorboekje (paragraaf 3.5).
- ❖ Ook in een bredere buurtgerichte aanpak moet aangesloten worden bij de netwerken in de buurt en de rol van sleutelpersonen daarin. Gemeente en organisaties vragen we om mee te werken aan het ontwerp van instrumenten en mee te bewegen met de invoering. Dit doen wij in paragraaf 3.6.

3.3 De inventarisatie: buurtbanen en ruimere criteria

Samen met sleutelpersonen hebben we een brain storm georganiseerd waarin we in zijn gegaan op de mogelijkheden die verruiming van criteria bieden.

Verruiming biedt de mogelijkheid om bewoners met andersoortige vaardigheden dan de huidige sleutelpersonen een buurtbaan aan te bieden. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om bewoners die meer baat hebben bij een heldere structuur en bijbehorende taken en wellicht wat minder ondernemend zijn. *Welke bewoners ziet men voor zich?*

Hier biedt de mogelijkheid om werk dat nu in de buurt 'voor het oprapen' ligt uit te laten voeren. *Welk werk is dat?*

Ook belangrijk is dat er na een tijdelijke baan mogelijkheden zijn om door te stromen naar ander werk. Daarbij kwamen in de brain storm zowel ouderenzorg als kinderopvang naar voren. Daar is in de toekomst behoefte aan personeel. *Hoe kan er een relatie gelegd worden tussen de organisatie van dit werk in de buurt en uitstroom naar deze werkgevers?*

Ten slotte is de vraag *welke leerwegen* men dan moet volgen om in duurzame arbeid in te kunnen stromen.

De betrokkenen bij de uitvoering van de buurtbaan tot nu toe (projectleiding, Sleutelpersonen, Wikistad) kunnen daarin een rol spelen tezamen met de stadsdelen Noord, Zuidoost en Nieuw West en formele en informele organisaties aldaar.

3.4 Cocreatielab: van verdieping informeel-formeel naar instrumenten

In 2023 zag de Movisierapportage over de samenwerking tussen informeel en formeel het daglicht. De ervaringen in het stadsdeel West met de buurtbaan was daarin leidend. De wisselwerking tussen informeel en formeel stond daarin centraal. Sleutelpersonen en Wikistad waren betrokken in de uitvoering.

Centrale conclusie was dat er de afgelopen jaren veel verbeter is in de verhouding tussen informeel en formeel, maar dat het op een aantal cruciale punten nog schuurt. Vooral informeel wil gelijkwaardigheid. Formeel ziet nogal eens dat er een karikatuur wordt gemaakt van hun opstelling. Formele organisaties zijn beleid gestuurd, informele organisaties bewoner gestuurd. Formele organisaties nemen snel de regie in handen en zijn geneigd informeel als instrument voor hun doelstellingen te zien. Bij de beoordeling van de activiteiten legt informeel het accent op vertrouwen van bewoners, formeel op de professionaliteit. Formele organisaties vinden diplomakennis van belang. Informeel vindt ervaringskennis minstens zo belangrijk.

In het cocreatielab willen we de kennis en inzichten verdiepen om tot oplossingen te komen voor de schuurpunten en met instrumenten. Die zouden ook betrekking kunnen hebben op meer instrumenten dan alleen de huidige buurtbaan,. Ook de nieuwe buurtbaan en het vrijwilliger schap met onkostenvergoeding verdienen aandacht. Dit geldt ten slotte ook voor sleutelpersonen die werken in stichtingen en/of als ZZPer.

Samen met de gemeente en andere werkgevers kunnen we nagaan of en hoe dit lab kan worden gebruikt voor de vormgeving van instrumenten. Daarbij horen leerprogramma's voor bewoners, maar ook voor werkgevers.

3.5. Leerwegen: een spoorboekje?

Bij de tijdelijke regeling zijn er 2 leerpaden voor buurtbaners.

Het eerste is een persoonlijk leerpad op basis van de keuzen van de buurtbaner zelf. Daarvoor is op jaarbasis 2.500 beschikbaar. De buurtbaner overlegt daarover met de externe coach. De ervaring leert dat de meeste buurtbaners geleidelijk eek keuze maken. Die is vooral in het domein van sociaal werk niveau mbo 3/4. Andere keuzen zijn bijvoorbeeld het bouwen van website, een itc opleiding en een opleiding meubelmaker.

Het tweede is een leerpad met toegesneden intervisie en workshops. Bij de intervisie werken we met een routekaart (hoe bepaal je je route uitgaande van behoefte in de buurt in samenspraak met collega/s werkgever en andere informele krachten?

We kunnen parallel aan de inventarisatie nagaan of soortgelijke opleidingsmogelijkheden ook voor andere buurtbaners en voor bewoners die op vrijwillige basis willen werken gewent zijn.

Voorstelbaar is dat bewoners ontwikkelingspaden doorlopen. Zij kunnen bijvoorbeeld beginnen als vrijwilliger en dan doorgroeien naar een buurtbaan. Daarbij denken we aan een spoorboekje.

Hier willen we alle mogelijkheden die er zijn in Amsterdam in beeld brengen.

3.6 Naar vuistregels voor een brede buurtaanpak

Voorafgaand aan de tijdelijke regeling buurtbanen in 2021 stelde een verband van sleutelpersonen en Wikistad vuistregels op in opdracht van en in samenwerking met het aanjaagteam.

Die vuistregels zijn gebaseerd op de eerdere ervaringen in Amsterdam West. We wilden zo het “het juiste DNA” realiseren voor de buurtbaners die aansluit op hun profiel van sleutelpersoon en een professionele setting die daarin meebeweegt. Met de bredere buurtgerichte aanpak die het gemeentebestuur voor ogen heeft, wil zij ook aansluiten bij de talenten en beperkingen van bewoners, de behoeften in de buurt en het vertrouwen van bewoners onderling.

Dit vereist van alle betrokkenen, met name werkgevers, dat zij daarin ‘meebewegen’ op basis van gedeelde uitgangspunten voor de methodiek. Gelden daarvoor ook vuistregels? We maken een verkenning.

Een essentiële voorwaarde is dat de stedelijke organisatie die dit proces aanjaagt goed gepositioneerd wordt, juist vanwege het specifieke karakter van de vuistregels. Daarvoor is het van belang dat er een stuurgroep is om die kwaliteit te bewaken en de werkwijze mede kan afdwingen bij de gemeentelijke organisatie en de formele instellingen. In de samenstelling van de stuurgroep dienen de belangrijkste partners vertegenwoordigd te zijn:

- WP en Sociale Basis op directieniveau
- Vertegenwoordiging van de formele organisaties
- Vertegenwoordigers van het informele veld.

Zij kunnen dat doen op basis van de volgende vuistregels:

1. Zorg dat je met de systeemwereld aansluit op de ‘energie’ in het veld. Cruciaal is dat enerzijds het ‘momentum’ wordt vastgehouden. Neem dus in de systeemwereld niet alle tijd om nieuw initiatief te nemen. Voor je het weet is het veld al weer met andere zaken bezig. Anderzijds moet ook ruimte worden genomen om samen met het veld regelingen en instrumenten tot stand te brengen en door te ontwikkelen. Het Cocreatielab is daar een goede plek voor.

2. Sluit aan bij lokale netwerken en breidt die uit. Voor de buurtbanen is er al een groot aantal informele en formele organisaties en stadsdelen verbonden in netwerken. Die kunnen worden versterkt en uitgebreid met werkgevers voor buurtgerichte banen. Denk daarbij onder meer aan zorg, kinderopvang en vervoer. Dit zijn sectoren die geïnteresseerd zijn in de buurtgerichte aanpak om zo in hun personeelsbehoefte te kunnen voorzien.

3. Zet sleutelpersonen in voor de werving van bewoners. Maak gebruik van het vertrouwen dat zij hebben. Onder huidige buurtbaners kunnen sleutelpersonen benoemd en opgeleid worden die bewoners kunnen werven op basis van vertrouwen en ook kunnen verbinden met behoeften van werkgevers.

4. Zet met maatwerk instrumenten in op ontwikkeling van bewoners. Het aanbod moet aansluiten bij de talenten en ambities van bewoners. Met een aansluitend opleidings- en coaching programma laat je zien dat je het belangrijk vindt wat bewoners doen en dat je hen wilt ondersteunen in hun ontwikkeling zoals zij die zelf voor ogen hebben of krijgen.

5. Zorg voor garanties dat plannen die gehonoreerd zijn ook goed zijn ingebed in de organisaties zelf. Houd er rekening mee dat de plannen op papier en de realiteit in de uitvoering uiteen kunnen lopen. Daarbij kunnen sleutelpersonen en externe coaches een belangrijke rol spelen. De afspraken zijn nieuw en kunnen een begin zijn van een innovatieproces. Daar kan ook een instructieprogramma voor werkgevers bij horen.

6. Wees helder in de communicatie en pas die aan op doelen en doelgroep. Bij ontwikkeling en ontwerp zijn er zowel ruimte als kaders gewenst om mee te werken. Werk in de uitvoering gaat het beste met eenvoudige duidelijke instructies, liefst in weinig woorden.

Samenvattend

Er is voldoende draagvlak onder (ex)buurtbaners en andere sleutelpersonen om de buurtbaan en de achterliggende visie van buurtopbouw van binnen uit (mede) vorm te geven. De ervaringen met de tijdelijke regeling bieden daarvoor de volgende handvatten.

We adviseren allereerst om twee paden te bewandelen: Die van een verdere focus van de buurtbaan op de community builders met aangescherping in de selectie.. Daarbij zijn twee varianten te onderscheiden: die van bewoners die bij grotere organisaties gaan werken en van bewoners die hun eigen organisatie willen versterken. Daar tegenover staan nog te ontwikkelen buurtbanen die juist om ruimere criteria vragen.

Aan de hand van een inventarisatie uit te voeren in stadsdelen Zuidoost, Nieuw West en Noord kunnen we een beeld krijgen van de bewoners en buurtbanen die onder die ruimere criteria vallen. Daarbij kunnen de huidige betrokken sleutelpersonen en de organisaties in de stadsdelen een rol spelen.

Daarnaast is het cocreatielab waarin we de gelijkwaardige samenwerking tussen informeel en formeel willen bespreken en om willen zetten in concrete instrumenten. Deze samenwerking tussen sleutelpersonen, Wikistad en Combiwel kan verder uitgebreid worden met andere werkgevers en buurtbaners. Zo kan de samenwerking tussen informeel en formeel gestalte krijgen en kunnen worden ontwikkeld voor de verschillende soorten buurtbanen.

Daarin kan ook aandacht zijn voor de verkenning om voor bewoners die zich in de buurt willen ontwikkelen programma's te realiseren die aansluiten bij de ervaringen met de buurtbaan tot nu toe. Idealiter stellen zij hun eigen spoorboekje samen.

Ten slotte hebben we een aantal voorwaarden en vuistregels benoemd voor de ontwikkeling en van een bredere buurtgerichte aanpak. Voorwaarde is een goed gepositioneerde aanjaagorganisatie die zorgt voor bewaking van dna en goede positionering. De vuistregels zijn er op gericht een bottom up aanpak te realiseren samen met betrokkenen, waarbij flexibel aangesloten wordt op hun energie.

Samenvatting en Conclusies evaluatie Buurtbaan periode 2021 - 2024

Deze evaluatie is door het aanjaagteam van de stedelijke regeling voor de buurtbaan zelf uitgevoerd. Zij is tot stand gekomen in samenspraak met buurtbaners, externe coaches, werkgevers en andere betrokkenen. Van medio 2021 tot eind 2023 konden bewoners instromen in een buurtbaan; er waren 25 plekken verspreid over de stadsdelen. De bedoeling is om voor het vervolg van de regeling, die in 2024 ingaat, een doorontwikkelde aanpak te realiseren. Deze evaluatie dient daarvoor handvatten op te leveren.

De buurtbanen: hoeveel, wie zijn het, wat doen ze, waar gerealiseerd?

- ❖ De banen zijn druppelsgewijs in de verschillende stadsdelen gerealiseerd. De variatie van buurtbaners en hun activiteiten is aanzienlijk. **Het takenpakket of de projecten en de meting van de resultaten kunnen scherper om uit te groeien tot community builder of buurtontwikkelaar.** Daar zouden partijen zich onder begeleiding bij het inwerken van de buurtbaner over kunnen buigen om zo tot een gezamenlijke opgave te komen.
- ❖ De buurtbaners hebben gemeen dat zij een netwerk hebben en/of zij kunnen bewoners eenvoudig bereiken. Ondernemende vaardigheden en leerbaarheid zijn niet bij een ieder in vergelijkbare mate aanwezig. Daar moet bij de selectie en sollicitatie op gelet worden.
- ❖ We maken een duidelijk onderscheid in profiel tussen degenen die bij een grote werkgever in dienst willen en degenen die de eigen organisatie willen professionaliseren met daarin een plek voor zichzelf. **Wellicht is daarvoor aanvullende regelgeving en instrumentarium nodig. Ook verduurzaming van het inkomen is daarin een punt van aandacht.**

Innovatieprogramma: hoe waren opzet, werking en waardering?

- ❖ **Om de buurtbaan en de achterliggende filosofie goed 'neer te zetten' is het begeleidingsprogramma zeer nuttig geweest.** Een opbrengst van de investeringen daarin tot nu toe is dat meer buurtbaners en werkgevers veel meer betrokken laten zien. Bij de start was er in de uitvoering nog te weinig gezamenlijke focus.
- ❖ Bij een 'volgende ronde' kunnen we het programma op basis van de ervaringen verscherpen, waardoor effectiviteit en efficiency van baan en programma toenemen.
- ❖ **De peer-to-peer aanpak waarin sleutelpersonen en ex-buurtbaners zich ontwikkelen als trainer-coach werkt goed.** Er is nu een 5 koppige kern met name uit stadsdeel West die nog verder is uit te bouwen met buurtbaners uit andere stadsdelen. Samen met hen kunnen we een aanvullend programma met onder meer workshops voor de toekomst vormgeven.

De toekomst: een model voor doorontwikkeling met 'het veld'?

- ❖ Om tot een goede plek voor informele arbeid te komen moeten er op systeemniveau aanpassingen plaatsvinden in het kader van de buurtopbouw van binnen uit visie. **Er is**

voldoende draagvlak onder (ex)buurtbaners en andere sleutelpersonen om de buurtbaan en de achterliggende visie van buurtopbouw van binnen uit (mede) vorm te geven.

De ervaringen met de tijdelijke regeling biedt daarvoor verschillende handvatten:

- ❖ Bewandel twee wegen voor de ontwikkeling van de toekomstige buurtbanen. Die van een verdere focus op de community builders en juist een verruiming van de criteria voor andersoortige buurtbanen.
- ❖ Doe dat aan de hand van een inventarisatie uit te voeren in stadsdelen Zuidoost, Nieuw West en Noord en betrek daar deze stadsdelen en formele en informele krachten die al ervaring met de buurtbaan hebben.
- ❖ Gebruik daarbij het bestaande cocreatielab waarin we de gelijkwaardige samenwerking tussen informeel en formeel willen bespreken en om willen zetten in concrete instrumenten. Ook nieuwe samenwerkingspartners kunnen daar in stappen Zo kan de samenwerking tussen informeel en formeel gestalte krijgen en kunnen worden ontwikkeld voor de verschillende soorten buurtbanen.
- ❖ Op basis van ervaring met opleidingen bij de huidige buurtbanen kunnen we nagaan welke leerprogramma's gewenst zijn. Dit kan bewoners idealiter een spoorboekje bieden om in de buurt een eigen ontwikkelpad te volgen.
- ❖ *Voorwaarden en vuistregels die wij benoemd voor de ontwikkeling en van een bredere buurtgerichte aanpak zijn een goed gepositioneerde aanjaagorganisatie die zorgt en vuistregels die er op gericht een bottom up aanpak te realiseren samen met betrokkenen. Deze kunnen nog verder worden uitgewerkt.*
- ❖ *Zorg dat je als gemeente inspeelt op de energie van het veld. Houd het **momentum** vast en neem tegelijkertijd de ruimte om samen met het veld bottom up regelingen en instrumenten te ontwerpen en door te ontwikkelen.*

Bijlage stroomschema procedure buurtbanen en positionering betrokkenen

Stedelijke regeling Buurtbanen Amsterdam

- Doorlopende regeling
 - Regeling is maximaal twee jaar per buurtbaner
 - Verdeling over zeven stadsdelen
- Een subsidiebedrag per jaar gebaseerd op minimum loon voor loonkosten en organisatiekosten
 - Scholingskosten en kosten externe coach staat lost van subsidie
 - Versterking van buurtbaner
 - Versterking van de buurt

Geïnteresseerde (mogelijke) werkgever

- Gesprek met werkgever (telefonisch, e-mail)
- Live gesprek met werkgever over inhoud en aanvraag

Aanvraag (actie werkgever)

- Aanvraag in concept maken afgestemd met stadsdeel (aansluiten bij GGW) en andere buurtpartijen
 - Hoe instroom, doorstroom en uitstroom?
 - Welke kwaliteiten zoekt de werkgever?
 - Wat is de mogelijkheid tot baan bij werkgever/uitstroom?
 - Hoe nieuwe vrijwilligers inmonteren in de buurt?
- Check conceptaanvraag door projectmanager en terugkoppeling aan werkgever
 - Vacature maken (samen met stadsdeel en partners)
 - Hoe
 - Aanvraag en vacature geüpload in SISA door werkgever

(Mogelijke) kandidaat

- Zoektocht (bijv. in netwerk en advertentie) naar kandidaten
 - Community builder, actief als vrijwilliger in eigen buurt
 - Redelijke goede beheersing Nederlandse taal in woord en geschrift
- Geen persoonlijke issues die veel aandacht en stress geven (bijv. schulden, onverwerkt leed)
- Grote motivatie om te werken naar financiële onafhankelijkheid en wil om uit te stromen

Sollicitatie

- Sollicitatieprocedure met vacature (openbaar maken)
- Sollicitatiegesprek van werkgever en eventueel gebiedsmakelaar erbij

Aangenomen (instroom)

Niet aangenomen

- Medewerker krijgt van werkgever arbeidscontract van een jaar met mogelijkheid
Nog geen vervolg of hulp georganiseerd
tot verlenging van een jaar (32 uur/w, waarvan 8 uur/w voor scholing en opleiding)

Activiteiten stakeholders

<p><i>Buurtbaner</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introductieprogramma met externe coach en werkgever • Inwerkperiode 3 maanden • POP • Intervisies (WIL) • Workshops (WIL) • Opleiding (persoonlijke keuze) • Evt. laptop, fiets, telefoon via Every Day Heroes 	<p><i>Werkgever</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inwerkprogramma voor buurtbaner • Introductieprogramma bespreken (coach, bb, werkgever) • Leidinggeven aan buurtbaner • Periodieke gesprekken met projectmanager • Schriftelijke verantwoording subsidie • Deelname aan werkgeversbijeenkomsten • ACTIE: Q&A voor werkgevers maken • ACTIE: Protocol voor werkgevers maken
<p><i>Stadsdelen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afstemming PM met beleidsadviseurs en accounthouders van stadsdelen • Afstemming met portefeuillehouders in staven en bilateralen 	<p><i>Gemeente/Werk & Participatie (WP)/Projectgroep/Projectmanager</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Samenstelling stedelijke regeling • Periodiek verslagleggen voortgang in Stedelijk portefeuillehoudersoverleg • Voortgang in staf wethouder • Raadsinformatiebrieven • Periodieke overleggen projectgroep • Periodieke overleggen ambtelijk opdrachtgever • Periodieke overleggen beleidsadviseur • Financiële verantwoording • Afhandeling offertes en facturen
<p><i>Externe coaches</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Introductieprogramma met externe coach en werkgever • POP • Periodieke coachgesprekken • Periodiek plenair overleg • Bilateraal met Phlip 	<p><i>Uitstroom</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspanning werkgever • Inspanning RMT • Buurtbaner solliciteert • Werkgevers melden uit dienst treding
<p><i>Prosper College</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervisies • Workshops • Opleiding • Ontwikkeling innovatieve kennisprogramma's • Training en begeleiding oud buurtbaners/sleutelpersonen 	<p><i>Wikistad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Belangrijk leden van projectteam • Bedenkers en ontwikkelaars van de buurtbaanconcept en -werkwijze • Leiding van de onderzoeken • Leiding van team externe coaches • Contactpersoon voor Every Day Heroes • Coaching buurtbaners • Werkplaats Informeel Leren • Cocreatielab • Innovatie
<p><i>Oud-Buurtbaners/sleutelpersonen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Peer-to-peer netwerk ontwikkelen 	<p><i>Movisie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek

<ul style="list-style-type: none"> • Meewerken in de onderzoeken • Mee naar gesprekken met werkgevers als gesprekspartner • Ontwikkelen naar trainers van intervisies en workshops 	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname in Cocreatielab • Innovatie
<p><i>Every Day Heroes</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Evt. laptop, fiets, telefoon voor buurtbaner als werkgever geen middelen heeft 	<p><i>Regionaal Mobiliteitscentrum</i> Helpen buurtbaners als er niet direct doorstroommogelijkheden zijn</p>

Informatiebronnen (onze communicatie)

- Website www.buurtbaanamsterdam.nl
- Subsidiesite gemeente Amsterdam
- Aanjaag-/projectteam
- Coaches