

Student: Glenn van Eijsden  
Studentnummer: 515652  
Scriptiebegeleider: Thomas Swerts  
2<sup>e</sup> Lezer: Wenda Doff  
Datum: 21 juni 2020

## Veerkrachtig Bospolder-Tussendijken

### Re-integratie tot de arbeidsmarkt via open badges

#### **ABSTRACT**

*'Veerkracht-denken' is zowel binnen academische kringen als in beleidskringen aan een sterke opmars bezig om antwoord te bieden op grootstedelijke vraagstukken in tijden van politieke en socio-economische onzekerheid. Vanuit het beleidsprogramma 'Veerkrachtig BoTu 2028' is team 'Open Badges/Circulaire Markt' opgezet, welke zich richt op de ondersteuning van werklozen in Bospolder-Tussendijken richting de arbeidsmarkt via open badges. In dit onderzoek wordt met semigestructureerde interviews met leden van team OBCM aan de hand van het 'Theory of Change model' onderzocht hoe team OBCM Bospolder-Tussendijken veerkrachtiger tracht te maken. 'Community initiatives' blijken vaak een complex te implementeren interventiestrategie. Ze zijn tijdsintensief, niet altijd financieel effectief en de autoriteit en belangen zijn niet altijd transparant. Een vraag hierbij die in dit onderzoek wordt beantwoord is waarom 'community initiatives' dan toch als waardevol concept wordt gezien bij sociale vraagstukken. Obstakels bij de interventie van team OBCM zijn het ontbreken van intrinsieke motivatie bij deelnemers, angst voor het verlies van de huidige uitkering en mogelijke culturele verschillen tussen werknemer en werkgever. De inzet van open badges kan ertoe leiden dat mensen door bewustwording van hun eigen kwaliteiten en vaardigheden op veerkrachtige wijze re-integreren op de arbeidsmarkt en weer zelfvoorzienend worden.*

**Keywords:** 'Open Badges', Veerkracht, (informele) Buurtnetwerken, Community Initiatives, Werkloosheid

## Inleiding

De werkloosheid in Rotterdam daalt en dit is een trend die volgens uitkeringsinstantie UWV nog wel even zal voortduren (Algemeen Dagblad, 22 oktober 2019). Het aantal werklozen in de stad daalt echter wel minder gestaag dan in de afgelopen jaren het geval was. Er is in toenemende mate sprake van een krapte op de arbeidsmarkt. Toch is deze ontwikkeling pas zeer recentelijk ingezet. Tot voor kort was de werkloosheid in de regio Rijnmond zelfs het hoogst van heel Nederland: 8,2 procent (CBS, 2017). Specifiek in Rotterdam ligt dit percentage zelfs hoger op 11,3 procent; het hoogste percentage van alle Nederlandse gemeenten. Vanuit deze Rotterdamse context sturen verschillende initiatieven erop aan om de werkloosheid te laten dalen. Naast ‘*top-down*’ interventies zoals het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid (NPRZ), dat door meer begeleiding en het opleiden van mensen het aantal bijstandsuitkeringen in deze wijk wil verminderen, experimenteert de stad nu met meer ‘*bottom-up*’ interventies die gericht zijn op het vergroten van ‘veerkracht’ (*resilience*).

‘Veerkracht-denken’ is de afgelopen jaren zowel binnen academische kringen als in beleidskringen aan een sterke opmars bezig als concept om antwoord te bieden op grootstedelijke vraagstukken in tijden van politieke en socio-economische onzekerheid (Meerow, Newell & Stults, 2016). Zo worden er verschillende initiatieven opgezet die moeten leiden tot een veerkrachtiger Rotterdam. In 2018 startte het programma ‘Veerkrachtig BoTu 2028’, dat inzet op het ondersteunen van *bottom-up* burgerinitiatieven in de wijk. Bospolder-Tussendijken (hierna: BoTu) behoort in het sociale domein tot een van de zwakste wijken van Rotterdam. Dat BoTu in het sociale domein relatief gezien sterk achterblijft, wordt door de gemeente Rotterdam gezien als een belangrijke uitdaging. In deze wijk wonen bovengemiddeld veel werklozen die afhankelijk zijn van een bijstandsuitkering en kampen met ernstige schulden. Toch hebben inwoners van deze wijk een relatief hoge binding met de buurt en onderling met elkaar (Veerkrachtig BoTu, 2018). In verhouding met andere Rotterdamse wijken worden er in BoTu meer bewonersinitiatieven aangevraagd en verhuizen mensen relatief weinig. Mede vanuit dit gegeven is het programma ‘Veerkrachtig BoTu 2028’ opgezet. ‘Veerkrachtig BoTu 2028’ streeft ernaar om BoTu binnen tien jaar op het stedelijk sociaal gemiddelde niveau van Rotterdam te brengen. Door het ondersteunen van burgerinitiatieven wil men de inwoners van deze wijk veerkrachtig genoeg te maken, zodat ze in staat zijn om spanningen, uitdagingen en grote schokken te kunnen opvangen en hiervan te herstellen.

Vanuit ‘Veerkrachtig BoTu 2028’ zijn zeven teams opgezet om elk een sociaal vraagstuk in de wijk te agenderen: het zogenaamde *Social Impact by Design*. Het team ‘Open

badges/Circulaire markt'<sup>1</sup> richt zich op het ondersteunen van werklozen in de wijk en het laten re-integreren van deze groep op de arbeidsmarkt om op die manier weer zelfvoorzienend te worden. Inwoners van BoTu hebben niet altijd relevante opleidingen voor een potentiële nieuwe werkgever. In plaats daarvan worden mensen bij dit initiatief beoordeeld op basis van hun vaardigheden en wat zij daadwerkelijk kunnen bijdragen bij een werkgever. Op deze manier krijgen de werkloze buurtbewoners waardering en erkenning op basis van hun kennis en vaardigheden die zij inzetten bij hun werkzaamheden. Deze vaardigheden worden uitgedrukt in zogenaamde 'badges'. Iemand ontvangt een badge wanneer hij of zij bepaalde vaardigheden feitelijk en praktisch kan aantonen. Bewoners kunnen een badge behalen door bijvoorbeeld (vrijwilligers)werk in de wijk uit te voeren. Er wordt gezocht naar samenwerkingsverbanden met (lokale) bedrijven die deze badges willen erkennen als relevante werkervaring en vaardigheden, zodat de personen die bepaalde badges bezitten ook daadwerkelijk naar een betaalde en structurele baan kunnen toewerken. De leden van het team OBCM<sup>2</sup> reiken de badges uit.

Het doel van dit initiatief is het creëren van werkgelegenheid voor bewoners in de wijk. Door het opzetten van een wijkteam kunnen opdrachten van de gemeente Rotterdam en marktpartijen worden aangenomen waardoor mensen uit de wijk zich steeds kunnen richten op een nieuwe opdracht. Dit wijkteam zou enerzijds de opdrachtgevers moeten ontzorgen en anderzijds moeten bijdragen aan een verhoging van de sociale zekerheid van bewoners die deelnemen aan het wijkteam.

### Probleemstelling en onderzoeksvraag

Het programma 'Veerkrachtig BoTu 2028' bevindt zich nog in de eerste fases van *Social Impact by Design* waarin het interventieplan wordt opgesteld. Het team OBCM is bezig met de afronding van de tweede fase waarbij de focus zou moeten liggen op het aangaan van nieuwe samenwerkingsvormen tussen de gemeente Rotterdam, de markt en het maatschappelijke veld. Door het 'bottom-up' karakter van dit programma zijn er in de wijk verschillende initiatieven, waaronder team OBCM, gestart. In de eerste fase heeft de aanmelding en het formeren van de teams plaatsgevonden en in de tweede huidige fase worden de kaders en de doelstellingen van het integrale voorstel voor het team OBCM onderzocht. De bredere vraag die interessant is in

---

<sup>1</sup> Het team 'Open badges/Circulaire markt' wordt verder aangeduid als team OBCM.

<sup>2</sup> Het deel van het team dat zich focust op de 'Circulaire markt' gaat voornamelijk om het op een duurzame manier hergebruiken van grondstoffen en het scheiden van afval op de lokale markt in BoTu. In dit onderzoek wordt door beperkingen in de dataverzameling en de tijdsperiode enkel het onderdeel 'open badges' onderzocht. (zie Appendix I).

dit onderzoek is op welke manier zulke burgerinitiatieven (*community initiatives*) kunnen bijdragen aan stedelijke veerkracht in achtergestelde wijken<sup>3</sup> en meer specifiek hoe de koppeling tussen open-badges en het initiatief OBCM hieraan bijdraagt.

In voorgaand onderzoek is gebleken dat het deelnemen aan ‘skill-trainingen’, opgezet door de lokale gemeenschap, leidt tot een beter welzijn en een hogere mate van zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt voor de (tot op dat moment) werkloze bevolking (Creed & Bloxsome, 2001). In een veerkrachtige wijk zou de gemeenschap zelf in staat moeten zijn om burgerinitiatieven op te zetten en om collectief actie te ondernemen om sociale problemen op te lossen (Breton, 2001). Er zal worden onderzocht of bij team OBCM een soortgelijke ontwikkeling heeft plaatsgevonden door de combinatie van een burgerinitiatief met een open badges systeem. Het opzetten en de implementatie van *community initiatives* blijkt echter in de praktijk een lastig proces en is door het vaak complexe karakter ingewikkeld om te implementeren (Lin, Zaff & Gerstein, 2015). Het is daarom relevant om te onderzoeken waarom *community initiatives* in deze casus dan toch worden ingezet als interventiestrategie, op welke manier het initiatief van team OBCM zich ontwikkelt en welke positieve aspecten en obstakels worden ondervonden. Daarnaast wordt er geanalyseerd hoe *community initiatives* in deze casus bijdragen aan het tegengaan van werkloosheid en re-integratie op de arbeidsmarkt en wat het belang daarbij is van een initiatief zoals team OBCM en open badges. De vraag die daarbij wordt gesteld is in hoeverre de gemeenschap in BoTu zelf in staat is om actie te ondernemen en op welke manier de skill-trainingen bijdragen aan veerkracht in de wijk. De onderzoeksvragen kunnen daarbij als volgt worden geformuleerd:

***Hoofdonderzoeksvraag:*** *Hoe tracht team OBCM bij te dragen aan de het veerkrachtig maken van de wijk Bospolder-Tussendijken?*

Om deze hoofdvraag te beantwoorden, wordt er gewerkt met volgende deelvragen:

***Deelvraag 1:*** *Welke middelen gebruikt team OBCM om de wijk Bospolder-Tussendijken veerkrachtiger te maken?*

***Deelvraag 2:*** *Op welke manier staan deze middelen in verband met de oorspronkelijke doelstellingen van het beleidsprogramma ‘Veerkrachtig BoTu 2028’?*

---

<sup>3</sup> Met achtergestelde wijken worden de wijken bedoeld die gemiddeld gezien minder goed presteren in het sociale domein door bijvoorbeeld de hoge werkloosheidscijfers die nog steeds een probleem vormen in de wijk BoTu.

**Deelvraag 3:** *Hoe zijn de actoren die betrokken zijn bij het interventieproces gekomen tot de uiteindelijke doelstellingen en de daaraan gekoppelde interventiemiddelen?*

**Deelvraag 4:** *Welke (veranderings)theorieën liggen ten grondslag aan de totstandkoming en toepassing van de interventies van team OBCM?*

**Deelvraag 5:** *In welke mate is het initiatief van team OBCM als interventie te implementeren in BoTu en hoe verhoudt dit zich tot het complexe karakter van community initiatives?*

### Academische relevantie

Wetenschappelijk onderzoek naar het concept veerkracht (*resilience*) focust zich veelal op de vraag in welke mate een gemeenschap in staat is om te gaan met verschillende soorten tegenslagen, zich aan te passen aan (toekomstige) situaties en zich als gemeenschap kan transformeren (Keck & Sakdapolrak, 2020). Ook burgerinitiatieven zijn veelvuldig onderzocht in verschillende contexten. Zo heeft Uitermark (2015) het begrip zelforganisatie onderzocht waarbinnen de burger steeds vaker zijn eigen handelingen coördineert. Daarnaast is bekeken in hoeverre inwoners van een veerkrachtige gemeenschap in staat zijn om met elkaar actie te ondernemen, zich te mobiliseren en zo op een collectieve manier vraagstukken op te lossen (Breton, 2001). Dit onderzoek draagt bij aan de bestaande literatuur door zich te richten op een combinatie tussen deze factoren en op de invloed en bijdrage die burgerinitiatieven potentieel hebben op veerkracht in achtergestelde wijken als BoTu. Daarnaast is het door het innovatieve karakter van deze interventie van team OBCM academisch relevant om te onderzoeken op welke manier deze tracht bij te dragen aan de veerkracht van de lokale gemeenschap in BoTu. In de wetenschappelijke literatuur bestaat geen consensus over de inherente positieve aspecten en obstakels van *community initiatives*. Het is daarbij interessant om te onderzoeken op welke manier dit concept zal uitwerken in deze casus omdat de ontwikkeling en vormgeving vaak wordt gezien als complex proces (Lin, Zaff & Gerstein, 2015). In dit onderzoek wordt geanalyseerd of dit concept in deze casus een adequate interventiestrategie blijkt te zijn en op welke manier de koppeling tussen een buurtnetwerk en het werken met een open badges systeem uitwerkt, omdat dit kan worden gezien als een innovatieve koppeling van het open badges systeem aan een werkwijze vanuit een *community initiative*.

### Maatschappelijke relevantie

De bevindingen in dit onderzoek kunnen mogelijk een bijdrage leveren aan het oplossen van de huidige problemen en uitdagingen die zich afspelen in de wijk BoTu. Het is maatschappelijk relevant om te onderzoeken op welke manier initiatieven als team OBCM worden vormgegeven

omdat hiermee inzicht wordt verkregen in hoe deze potentieel leiden tot een verbeterde sociale positie van de wijk en tot meer stedelijke veerkracht. Evaluatieonderzoek naar dit initiatief en meer specifiek het team OBCM kan hieraan bijdragen. Aangezien zelforganisatie en *community initiatives* een steeds grotere rol krijgen binnen stadsvernieuwingsbeleid, is het relevant om te onderzoeken hoe dit concept werkt. Burgers moeten zelf voldoende veerkracht hebben en opbouwen om met (sociale) veranderingen te kunnen omgaan (Uitermark, 2015). Daarbij moeten de ‘succesverhalen’ maar ook de uitdagingen omtrent lokale burgerinitiatieven worden belicht om een beter begrip te krijgen van deze ontwikkelingen. Het onderzoek naar het buurtinitiatief van het team OBCM en de daaraan gekoppelde doelstellingen, beoogde middelen en de totstandkoming daarvan kunnen inzichten geven in hoe werkzaam dergelijke initiatieven zijn en in welke mate deze kunnen bijdragen aan de aanpak van maatschappelijke vraagstukken zoals het terugdringen van werkloosheid.

### Theoretisch kader

In het theoretisch kader worden de concepten toegelicht die zijn opgenomen in de probleemstelling en onderzoeksvragen. Ten eerste worden de theoretische concepten rondom het begrip veerkracht besproken met de focus op veerkracht in de stedelijke context. Ten tweede wordt literatuur rondom veerkracht gekoppeld aan literatuur omtrent burgerinitiatieven, zelforganisatie en *community initiatives*, wat mogelijk kan worden gekoppeld aan het burgerinitiatief welke door team OBCM is opgezet. Ten slotte wordt literatuur besproken die specifiek relevant is voor team OBCM: het belang en de uitwerking van re-integratie tot de arbeidsmarkt in combinatie met skill-trainingen.

### Veerkracht in de stedelijke context

Veerkracht heeft zich ontwikkeld tot een belangrijk concept voor zowel academici als beleidsbepalers in tijden van politieke en socio-economische onzekerheid (Meerow, Newell & Stults, 2016). In de stedelijke context is een wijk veerkrachtig wanneer deze na het ondergaan van nadelige schokken voor de buurt de inwoners zelf in staat is zich te herstellen tot de oorspronkelijke of een verbeterde situatie. Daarnaast zijn de inwoners van een veerkrachtige gemeenschap in staat om zelf en gezamenlijk actie te ondernemen, om zich te mobiliseren en om problemen op te lossen (Breton, 2001). Het vermogen om te herstellen hangt af van de oorspronkelijke staat van de sociale structuur binnen de wijk. Een wijk die een grote hoeveelheid sociaal, cultureel en fysiek (economisch) kapitaal bezit is beter in staat schokken op te vangen en te herstellen dan een buurt waarbij deze vormen van kapitaal niet aanwezig

zijn. Breton (2001) stelt dat een toename van één van de vormen van kapitaal ook leidt tot een toename van de weerbaarheid van de wijk. Het is vanuit dit oogpunt relevant om te onderzoeken welke interventiemiddelen team OBCM gaat inzetten om BoTu veerkrachtiger te maken, zoals in deelvraag 1 wordt benoemd en hoe deze voorts in verband staan met de oorspronkelijke doelstellingen van het programma *Veerkrachtig BoTu 2028*, zoals in deelvraag 2 wordt bevraagd.

Naast de aanwezigheid van verschillende vormen van kapitaal zijn ook buurtnetwerken en sterke onderlinge relaties tussen buurtbewoners van positieve invloed op veerkracht. Deze onderlinge relaties dragen relatief meer bij aan veerkracht in sociaaleconomische achterstandswijken dan in sociaaleconomisch sterkere wijken. Breton (2001) stelt hierbij ook dat de veerkracht van wijken afhangt van de netwerken van buurtbewoners die henzelf identificeren als burens en zich daarmee op een positieve manier emotioneel met elkaar verbonden voelen. Onderzoek toont aan dat buurtnetwerken belangrijker zijn voor de inwoners van wijken met een lage sociaaleconomische status (hierna: SES) dan voor wijken met een hogere SES, omdat inwoners van deze wijken vaker deel uitmaken van non-geografische gemeenschappen en netwerken elders dan in de wijk zelf (Garbiano & Kostelny, 1994). De demografische stabiliteit van de populatie buurtbewoners beïnvloedt de stabiliteit van buurtnetwerken positief. Een structureel stabiele wijk kan een bepaald niveau van stabiliteit behouden. Ook de heterogeniteit van een buurt is een factor die kan bijdragen aan onderling vertrouwen, tolerantie en daarmee de veerkracht van buurtbewoners (Sampson & Groves, 1989). In een veerkrachtige gemeenschap zijn er mensen die deelnemen in lokale organisaties en die samenwerken om problemen op te lossen omdat zij ervaren en ervan overtuigd zijn dat hun bijdrage en deelname leidt tot meer baten dan kosten (Prestby et al., 1990). Daarbij is het voor de (zeer) arme bevolking van een gemeenschap belangrijk om financiële voordelen te benadrukken. Er zal daarom worden bekeken hoe en welke manier bovenstaande theorieën in lijn zijn met de interventies van het buurtinitiatief van team OBCM (deelvraag 4) en hoe de betrokken actoren gekomen zijn tot de doelstellingen en interventiemiddelen (deelvraag 3).

### *Community initiatives en veerkracht*

Het ideaalbeeld van de zelfgeorganiseerde stad waarbij burgers niet ‘gedirigeerd’ worden door centrale autoriteiten maar waar zij samenwerken in de lokale gemeenschap vanuit het publieke belang is bezig aan een opmars (Schinkel, 2012). Uitermark (2015) omschrijft de zelforganiserende gemeenschap als het ideaaltype waarbij *bottom-up* coöperatie samensmelt tot

een innovatieve en complexe sociale structuur. Tegelijkertijd stuit het ideaalbeeld wat door overheden wordt geschetst van zelforganiserende (lokale) netwerken ook op wantrouwen en kritiek. Het is naïef, zo stelt Uitermark (2015), om enkel oog te hebben voor de ‘schoonheid en kracht’ van de lokale burgermaatschappij, waardoor de zwaktes van de zelforganiserende gemeenschap niet altijd worden gezien.

Ondertussen hebben voorstanders van zelforganisatie zich juist kritisch uitgelaten over de beperkingen van de ‘klassieke’ top-down benadering. Interventies vanuit de overheid zouden gericht moeten zijn op het versterken van de samenleving in plaats van de staat zelf (Watkins et al., 2012). De kritiek wordt onder meer gedreven door de toenemende mate van *community initiatives* in de afgelopen decennia. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van een top-down naar bottom-up benadering van publieke dienstverlening, gedreven vanuit de lokale gemeenschap (Ahmadi, 2017). Over de klassieke vormen van publieke dienstverlening, die de overheid of markt centraal organiseert, blijft de assumptie bestaan dat deze kostbaar zijn en inefficiënt werken. Door de overheid georganiseerde publieke dienstverlening zou daarom geminimaliseerd moeten worden door een groeiend aandeel *community initiatives* (Jessop, 2002). Er wordt van gemeenschappen in toenemende mate gevraagd om lokale dienstverlening te verbeteren en om in de lokale behoeften te kunnen voorzien. Deze behoeften kunnen door *community initiatives* eenvoudiger worden geïdentificeerd, zo stelt Taylor (2007). Deze *community-based* initiatieven zijn non-profit en non-overheid: de zogenaamde ‘derde sector’ (Seyfang & Smith, 2007). Ze bestaan in uiteenlopende vormen zoals coöperaties, vrijwilligersorganisaties en wijkteams vergelijkbaar met team OBCM. Deze initiatieven zijn een alternatief voor het traditionele model van publieke dienstverlening, welke vaak nalaat om voldoende rekening te houden met input vanuit de gemeenschap (Brown, Kenny & Turner, 2002). Bij klassieke top-down initiatieven bestaat de mogelijkheid dat er een inherent paternalisme ontstaat in de relatie tussen de aanbieder (overheid) en de ontvanger (gemeenschap), waardoor de laatste onvoldoende in staat is tot zelforganisatie (Uitermark, 2015). *Community initiatives* kunnen hierbij dienen als een alternatieve methode van publieke dienstverlening door het versterken en aanmoedigen van bottom-up buurtinitiatieven in achtergestelde gemeenschappen (O’Connor, 2001).

Er is in het wetenschappelijk debat echter ook kritiek op *community initiatives* door het te presenteren als een geïdealiseerd model waarbij ‘de gemeenschap’ wordt weergegeven als een vanzelfsprekende sociale groep zonder problemen (Hickey & Mohan, 2004). Zoals beschreven door Jessop (2002) missen er geregeld verwijzingen en uitleg over de machtsstructuur en autoriteit binnen deze initiatieven. Het is niet altijd duidelijk en transparant



welke actoren beleid bepalen en wie er 'in charge' is voor wat betreft de besluitvoering binnen het initiatief en welke belangen er spelen. Lokale gemeenschappen worden daarentegen wel steeds vaker aangemoedigd om zichzelf meer macht toe te kennen en informele initiatieven te creëren en te onderhouden ondanks de in veel gevallen ontoereikende (financiële) middelen (Ahmadi, 2017). Er bestaat een tegenstrijdigheid tussen enerzijds de aanmoediging van *community initiatives* terwijl anderzijds de voorwaarden daarvoor juist worden ondermijnd, zoals de onduidelijkheid met betrekking tot de machtsstructuur en autoriteit binnen het initiatief. Overeenkomstig met de kritiek van Jessop (2002) is er ook volgens Newman (2001) te weinig aandacht voor macht, verantwoordelijkheid en vertegenwoordiging binnen een *community initiative*. De weg is daardoor vrij voor sterke en invloedrijke actoren waardoor 'de hoogste bidder' de actor met de meeste invloed is en waardoor mogelijk ongelijke verhoudingen kunnen ontstaan (Taylor, 2007). Daarnaast zijn er twijfels in het wetenschappelijke debat over de verwachte financiële effectiviteit die *community initiatives* teweegbrengen ten opzichte van centrale door de overheid georganiseerde publieke dienstverlening. Onderzoek laat zien dat decentralisatie naar *community initiatives* niet direct het doel dient van kostenbesparingen (Oosterlynck et al., 2013). Het is waarschijnlijker dat *community initiatives* leiden tot een bepaalde rangorde van belangen van de verschillende betrokken stakeholders bij het initiatief, van bijvoorbeeld private investeerders en een statische focus op de economische opbrengsten van sociale programma's (Andreotti, Mingione & Polizzi, 2011). Daarnaast blijkt uit eerder onderzoek dat de ontwikkeling en vormgeving van *community initiatives* een lastig proces kan zijn. Ze zijn vaak duur, tijdsintensief, complex en ingewikkeld om te implementeren (Lin, Zaff & Gerstein, 2015). Een redelijke vraag die daarbij kan worden gesteld is waarom *community initiatives* dan toch worden gezien als een waardevolle interventiestrategie bij sociale vraagstukken (deelvraag 5). Andere onderzoekers stellen hierbij dat complexe problemen vragen om complexe oplossingen (Rittel & Webber, 1973). Veel van de vraagstukken waar *community initiatives* bij worden betrokken hebben kenmerken van *wicked problems*: er is geen eenduidige probleemdefinitie en er zijn meerdere oorzaken aan te wijzen op verschillende momenten in het proces. Pogingen van *community initiatives* om lokale vraagstukken op te lossen moeten zodoende snel reageren op de veranderende en complexe aard van deze *wicked problems*. (Gibson, Smyth, Nayowith, & Zaff, 2013).

## Veerkrachtig re-integreren op de arbeidsmarkt door skill-training

Hoge werkloosheidpercentages is een probleem met grote sociale impact in veel ontwikkelde landen vanaf de jaren '70 (Creed, Bloxsome & Johnston, 2001). Werkloosheid heeft ook gevolgen voor het zelfvertrouwen, het geloof in eigen kunnen en de zelfredzaamheid (*self-efficacy*) van een individu. Werkloosheid bij mensen heeft een negatieve associatie met deze variabelen. Voornamelijk het verlies van zelfvertrouwen door de periode van werkloosheid draagt bij aan het uitstellen van terugkeren naar de arbeidsmarkt, waardoor werkloosheid langer aanhoudt (Kasl, 1982). Verschillende studies onderzochten wat de invloed was van trainingsprogramma's waarbij skills werden aangeleerd of werden erkend. In het onderzoek van Muller (1992) wordt gesteld dat persoonlijke ontwikkelprogramma's waarbij skills worden aangeleerd een positief verband hebben met de mate van zelfvertrouwen bij de deelnemers van deze programma's. Enkele studies hebben ook onderzoek gedaan naar de invloed van skill-trainingen voor werklozen met als hoofddoel beter en doeltreffender kunnen zoeken naar een baan (*'job search efficacy'*). Het niveau van *self-efficacy* wat door de trainingen is verhoogd had een positief verband met het zoeken naar werk en met het daadwerkelijk re-integreren op de arbeidsmarkt (Eden & Aviram, 1993).

Een soortgelijke ontwikkeling zou plaats moeten vinden bij het buurtinitiatief OBCM. Ook hierin worden skill-trainingen georganiseerd waarbij het uiteindelijke doel tweeledig is. Enerzijds het trainen van de lokale werkloze bevolking en anderzijds middels deze trainingen deze werklozen een bepaalde erkenning geven door middel van badges, waardoor bepaalde skills zonder formele diploma's worden erkend en potentieel kunnen bijdragen bij het zoeken naar een baan en het re-integreren op de arbeidsmarkt. Open badges zijn daarbij geen onbekend fenomeen (Devedžić & Jovanović, 2015). Een aantal organisaties en instituties accepteren het systeem als een erkenning van bepaalde vaardigheden of skills die een werknemer heeft behaald. Een open badge wordt gekenmerkt door het fungeren als indicator voor het bereiken van een bepaalde prestatie, (werk)vaardigheid of skill (Carey, 2012). Een badge wordt toegekend wanneer aan de eisen wordt voldaan om een bepaalde badge te verdienen. Personen die een badge hebben verdiend kunnen deze etaleren, zodat deze zichtbaar zijn voor potentiële werkgevers (Devedžić & Jovanović, 2015). Bij open badges staat de persoon centraal en wordt aan hen de vrijheid en flexibiliteit verschaft om hun eigen leeromgeving, persoonlijke doelen en behaalde vaardigheden samen te stellen (Laanpere et al., 2014). Er wordt samen met deze personen gereflecteerd op hun leerervaringen en voortgang, waarop toekomstige activiteiten worden aangepast (Hickey et al., 2014). Op deze manier ondersteunen badges de ontwikkeling

van mensen met betrekking tot hun persoonlijke vaardigheden en zelfregulatie (Siadaty et al.2011).

## Methodologie

### Onderzoeksdesign

Dit onderzoek bestaat uit een evaluatieonderzoek naar de processen omtrent het *Social Impact by Design* traject en meer specifiek team OBCM. Zoals benoemd in de onderzoeksvragen is het in de evaluatie enerzijds relevant hoe en met welke middelen en doelstellingen team OBCM tracht bij te dragen aan het verhogen van de veerkracht in BoTu. Anderzijds zal worden geëvalueerd hoe het proces tijdens de totstandkoming van dit team en de daaropvolgende doelen, middelen en interventies is verlopen en hoe wordt omgegaan met het complexe karakter van *community initiatives*. Deze evaluatie vindt plaats vanuit het uitgangspunt van de ‘Theory-Based Evaluation’ (Brickmayer & Weiss, 2000; Snel, 2013). Hierbij wordt gezocht naar de achterliggende gedachte bij een interventie. De vraag die hierbij beantwoord dient te worden is “wat men wil veranderen met de gekozen beleidstheorie en waarom men denkt dat het gekozen middel een positieve invloed heeft op de gestelde doelen”. Er is onderzocht hoe aannemelijk het is dat de voorgestelde interventies in de praktijk op dezelfde manier zullen uitwerken als vooraf beoogd is. Er zal worden geanalyseerd hoe team OBCM BoTu veerkrachtiger tracht te maken en welke aspecten hierbij overeenkomstig zijn of in contrast staan met literatuur omtrent *community initiatives*, buurtnetwerken en ‘open badges’. In de analysefase is met het afgeleide Theory of Change model (figuur 1) visueel inzichtelijk gemaakt welke middelen en interventies team OBCM heeft willen toepassen om tot de doelstellingen en initiële uitkomsten te komen. Daarnaast zijn de onderliggende assumpties die hierbij werden gedaan geanalyseerd. Vervolgens is er geschetst wat er moet veranderen zodat middel X het halen van doel Y mogelijk maakt. De kern van het onderzoek is een reflectie op wat veerkracht nu daadwerkelijk inhoudt en hoe dit tot uiting komt in BoTu. Binnen het onderzoek is er gezocht naar een methode om effecten van de beleidsmaatregelen te meten. Echter moet er nog worden gestart met de daadwerkelijke implementatie van de door de teams voorgenomen interventies. Een effectmeting kan daarom pas in een later stadium worden uitgevoerd. Daarom beperkt dit onderzoek zich tot een procesevaluatie van de totstandkoming van de teams, de bijbehorende beleidsmaatregelen, de gestelde doelstellingen en met welke middelen de beoogde veranderingen gaan plaatsvinden. Met andere woorden: hoe is het proces verlopen tussen de betrokken actoren op tot de huidige plannen en interventies te komen.

## Dataverzameling

Het evaluatieonderzoek is kwalitatief van aard. Daarmee worden voornamelijk ‘rijke’ data verzameld welke dieper ingaan op betekenisgeving (Bryman, 2016). Er is hierbij niet zozeer sprake van het maken van generaliseringen maar er wordt vanuit de context van het onderzoek bekeken hoe de data verklaringen en antwoorden kunnen bieden op de onderzoeksvragen. Er wordt gezocht naar het begrip van bepaald gedrag, waarden en overtuigingen die een rol hebben gespeeld bij de totstandkoming van het team OBCM en de processen die tot de geplande interventies en doelstellingen hebben geleid. Dit onderzoek richt zich ook specifiek op het team OBCM en kan daarom worden gezien als een ‘*case-study*’ onderzoeksontwerp, die zich kenmerkt door de gedetailleerde en intensieve analyse van één case (Stake, 1995; Bryman, 2016). Deze onderzoeksstrategie leent zich goed voor een kwalitatieve onderzoeksmethode omdat op één case kan worden gefocust voor het verkrijgen van de benodigde ‘rijke’ data.

Door het afnemen van *semigestructureerde interviews* (Appendix II & III) met leden het team ‘OBCM’, is een verdiepend beeld verkregen over de afwegingen en keuzes die zij hebben gemaakt om tot het huidige team en de interventies te komen. Het proces dat tot het uiteindelijke beleidsplan en de doelstellingen heeft geleid, vormt de basis van de dataverzameling van dit onderzoek. De data bestaat uit de gecodeerde transcripten van de interviews en de notulen van een online-meeting van het team, welke zijn geanalyseerd. De ingevoerde maatregelen omtrent de bestrijding van COVID-19 vielen samen met de dataverzameling van dit onderzoek (Appendix I & II). De invloed hiervan uit zich voornamelijk in het niet kunnen afnemen van interviews met alle teamleden, buurtbewoners en het niet kunnen doen van veldobservaties. In de ideale situatie hadden ook buurtbewoners kunnen worden geïnterviewd of konden er observaties plaatsvinden bij een vrijwilligerswerklocatie in de wijk. De data verkregen met de interviews zijn daarentegen rijk, maar beperken zich door bovenstaande invloeden wel tot slechts vier interviews.

## Ethische afwegingen

Ethische kwesties worden breed geassocieerd met een ‘goede moraal’ en het ‘doen van het juiste’. Sociaalwetenschappelijk onderzoek gaat vrijwel altijd gepaard met het maken van ethische afwegingen voor, gedurende en na het onderzoek. Elke sociaalwetenschappelijk onderzoeker moet zich bewust zijn van de algemene consensus over wat als ethisch acceptabel wordt beschouwd. Of dit het geval is blijkt uit of de gemaakte afwegingen niet in strijd zijn met de ‘*ethical issues*’ zoals beschreven door Babbie (2012). Deze *issues* zijn potentiële problemen die een sociaalwetenschappelijk onderzoeker mogelijk ondervindt en waar rekening mee moet

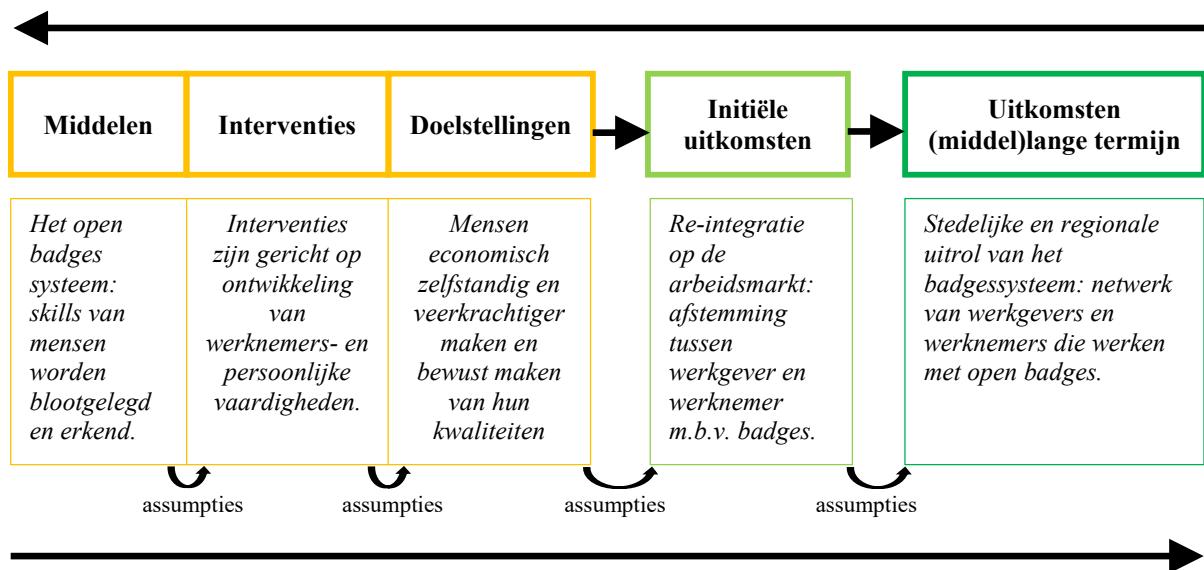
worden gehouden gedurende het onderzoek. Deze 'issues' zijn: 'vrijwillige deelname van de participant', 'het niet toebrengen van schade aan de participant', 'anonimiteit & vertrouwelijkheid' en 'geen misleiding van de participant'.

De participanten bestaan uit de leden van het team OBCM en hebben allen vrijwillig deelgenomen aan het onderzoek. De participanten zijn geïnformeerd alvorens er met het onderzoek is gestart. Het onderzoek richt zich voornamelijk op het evalueren van het proces wat zich heeft afgespeeld tussen het initiëren van het team, welke doelstellingen er zijn opgesteld en welke middelen moeten leiden tot het behalen van deze doelen. Daarom is het onwaarschijnlijk te veronderstellen dat dit onderzoek schade toebrengt aan respondenten omdat het onderzoek zich richt op het gehele proces en niet op één of enkele respondenten. De anonimiteit is gewaarborgd door de respondenten te anonimiseren bij citaten vanuit de interviews. Echter is het mogelijk dat respondenten elkaar onderling herkennen op basis van de gegeven antwoorden omdat het team maar uit een klein aantal personen bestaat. De respondenten zijn hier op voorhand over geïnformeerd en akkoord mee gegaan. Tevens is vóór het gebruik van quotes toestemming gevraagd aan de betreffende respondent of een quote gebruikt mag worden in de resultatensectie en daarmee dus mag worden gepubliceerd.

## Resultaten

In deze sectie worden de resultaten gepresenteerd vanuit de kwalitatieve data-analyse en wordt geanalyseerd hoe het team OBCM tracht bij te dragen aan het veerkrachtig maken van BoTu. Er is aan de hand van het *Theory of Change* model (figuur 1) onderzocht welke interventies, doelstellingen en middelen hieraan ten grondslag liggen. Ten eerste vanuit de context van het programma en de bestaansreden. Ten tweede wordt er dieper ingegaan op de doelstellingen van het team. Vervolgens worden de gebruikte middelen en interventies besproken en ten slotte de obstakels die bij de interventies van invloed zijn geweest op het proces.

## BACKWARD MAPPING



## FORWARD MAPPING

Figuur 1, Theory of Change model, afgeleide versie (Birckmayer & Weiss, 2000; Snel, 2013)

### Context programma en bestaansreden

Het team is tot stand gekomen vanuit het programma ‘Veerkrachtig BoTu 2028’ dat is opgezet door de gemeente Rotterdam. De vorming van team OBCM vloeide voort uit het onderdeel *Social Impact by Design* van dit programma, waarbinnen zeven samengestelde wijkteams elk een sociaal-maatschappelijk vraagstuk agenderen en daarmee BoTu veerkrachtiger willen maken.

*“Het Social Impact verhaal is eigenlijk opgezet vanuit de gemeente en voor zover ik heb begrepen omdat burgemeester Aboutaleb iets soortgelijks in Amerika heeft gezien en daar zo enthousiast over was dat hij dat ook van de grond wilde trekken in Rotterdam.” (Respondent X, AltijdHR)*

Team OBCM focust zich voornamelijk op het concept ‘open badges’ als interventiemiddel. Dit is een concept wat al enige tijd een ontwikkeling doormaakt als het gaat om het benoemen van bepaalde skills en vaardigheden. Wanneer er meer specifiek naar het open badges systeem in Nederland wordt gekeken, blijkt dat dit juist nog een relatief nieuw concept is waarmee wordt geëxperimenteerd. Er is een aantal andere initiatieven die ook met een soortgelijk systeem werken en daarbij ook badges hebben ontwikkeld. Dit zijn echter wel afzonderlijke badgessystemen met verschillende badges en deze functioneren ook nog afzonderlijk van elkaar.

Team OBCM is samengesteld uit verschillende actoren: private actoren, de gemeente Rotterdam, buurtbewoners en Rebel als de ‘proces eigenaar’. Ten eerste de Rebel Groep: deze

organisatie focust zich op publiek-private samenwerkingen en is ‘eigenaar’ van het proces. De Rebel Groep is daarmee begeleider en ondersteuner van het gehele *Social Impact by Design* traject binnen het programma ‘Veerkrachtig BoTu 2028’. De inhoudelijke sturing is aan het team zelf. De Rebel Groep richt zich slechts op de procesmatige sturing.

*“Vroeger zag je heel veel dat publiek en privaat altijd... [...] althans vroeger was het echt de overheid die alles voorschreef. [...] En nu zie je eigenlijk steeds meer verschuiving waar burgers en lokale stakeholders een steeds belangrijker rol krijgen.” (Respondent N, Rebel Groep)*

Oorspronkelijk is het team samengesteld vanuit twee afzonderlijke teams: ‘Open badges’ en ‘Circulaire markt’. Door de raakvlakken van beide teams en de gezamenlijke focus op het verhogen van de werkgelegenheid in BoTu, is in de beginfase van *Social Impact by Design* onderling besloten om deze twee initiatieven samen te voegen tot één team. Het samenvoegen wordt teambreed gesteund en als zinvol ervaren, waarbij de samenwerking op elkaar is afgestemd. Desondanks wordt erkend dat het om twee verschillende teams binnen één team gaat. Er is een afzonderlijke focus op zowel de Open badges als de Circulaire markt en waar mogelijk worden deze met elkaar gecombineerd als zij elkaar kunnen versterken. Echter bestaan er tegelijkertijd wel zorgen over hoe de teams effectief met elkaar kunnen worden verbonden en hoe de samenwerking wordt vormgegeven.

*“Erop terugkijkend hadden we sowieso dingen anders gedaan. Een van die dingen specifiek is dat wij toch echt wel een beetje ambitieus waren in de tijdspanne die we hebben gesteld voor elke fase.” (Respondent N, Rebel Groep)*

Er wordt door de Rebel Groep en het team aangegeven dat vanuit het programma ‘Veerkrachtig BoTu’ relatief weinig tijd beschikbaar wordt gesteld om een gedegen plan te ontwikkelen. Bij de afzonderlijke betrokken actoren is de tijd ook beperkt. Daarbij spelen verschillende belangen van deelnemende actoren een rol. Er wordt bijvoorbeeld gezocht naar samenwerking met ondernemers om tewerkstellingsmogelijkheden te realiseren. Tegelijkertijd wordt daarbij gesteld dat deze ondernemers na verloop van tijd ook financiële baten moeten genereren door deelname aan het programma, maar dat op dit moment nog niet doen. Dit kan ertoe leiden dat de tijd die in het project wordt geïnvesteerd nog niet direct wordt terugverdiend en daarom noodzakelijkerwijs beperkt is. Het is van belang dat duidelijk wordt gemaakt waarom deelnemende partijen een voordeel kunnen behalen uit deelname aan het initiatief.

*“Ja, dan moet je dus ook wel helder hebben waarom ze er brood in zouden moeten zien.” (Respondent Y, gemeente Rotterdam)*

Ook de gemeente Rotterdam is met drie personen vanuit de afdeling Werk & Inkomen binnen het team vertegenwoordigd. De deelname van gemeentebeambten completeert daarmee de combinatie tussen private actoren, publieke actoren en buurtbewoners die samen werken aan het beoogde doel: het veerkrachtig maken van BoTu. Door de samenwerking met zowel de gemeente als publieke actor en burgers en bedrijven als private actoren kan het concept co-creatie worden gekoppeld aan het initiatief. Een combinatie van deze actoren werkt aan een gemeenschappelijk doel waarbij maatschappelijke waarden centraal staan.

### Doelstellingen

De bredere doelgroep van het *Social Impact by Design* traject voor specifiek het team OBCM is in eerste instantie de werkloze bevolking van BoTu. Dit zijn niet enkel uitkeringsgerechtigden maar ook andere groepen zoals ouderen of zieken. De omschrijving van de doelgroep voor team OBCM luidt: ‘iedereen in de wijk die enthousiast is om weer te werken en aan zijn of haar persoonlijke vaardigheden (*skills*) wil ontwikkelen.’

*“De belangrijkste doelstellingen zijn wat mij betreft dat mensen weer wat meer vertrouwen hebben in eigen kunnen en in hun eigen kwaliteiten en weer wat beter zicht hebben op hoe zij economisch op eigen benen kunnen staan. Het allermooiste is natuurlijk als mensen weer aan het werk kunnen gaan.” (Respondent X, Altijd HR)*

*“Het is inderdaad vooral dat mensen wel gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan, maar nog niet altijd helemaal overtuigd zijn van hun eigen kunnen.” (Respondent Z, AltijdHR)*

Vanuit het team is de doelstelling dat mensen weer meer vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen en in hun persoonlijke kwaliteiten. Hieruit zou moeten voortvloeien dat deze mensen weer economisch zelfstandig worden. De uitkeringsafhankelijkheid ligt binnen BoTu op een hoog niveau (Gemeente Rotterdam, 2019). Volgens het team zijn mensen daarbij niet altijd veerkrachtig genoeg om met deze achtergestelde positie te kunnen omgaan en zijn daarbij ook niet direct in staat om hier verandering in te brengen. De ideale situatie zoals deze door het team wordt geschetst, is wanneer mensen weer zouden re-integreren op de arbeidsmarkt in een betaald dienstverband. Daar waar er sprake is van een grote mate van mensen die vrijwilligerswerk uitvoeren in de wijk, is er echter ook nog een grotere groep die volledig uitkeringsafhankelijk is.

Een teken van veerkracht in de wijk is volgens het team zichtbaar door het grote aantal vrijwilligers dat werkzaam is bij verschillende organisaties. Er wordt echter wel ervaren dat



deze groep vrijwilligers vaak *'the usual suspects'* zijn. Het is vaak dezelfde groep die vrijwilligerswerk doet, aanwezig is bij bijeenkomsten in de wijk en daardoor min of meer als veerkrachtig wordt gezien. Tegelijkertijd is een grote groep dat ook juist niet. Het zou hierbij een uitdaging kunnen zijn om de groep die actief deelneemt in de wijk te vergroten. Team OBCM wil dit realiseren door een open badges systeem te introduceren. Door de innovatieve combinatie van een open badges systeem in de vorm van een buurtinitiatief (*community initiative*) kan er binding ontstaan tussen de buurt en het initiatief waarmee met open badges als middel wordt gewerkt aan een gemeenschappelijk doel: het re-integreren op de arbeidsmarkt en het verhogen van de veerkracht van BoTu. Als mensen zich meer bewust worden van hun eigen kwaliteiten en vaardigheden vergroot dit hun veerkracht, volgens het team. De begeleiding naar economische zelfstandigheid is dan ook een ontwikkeling die positief kan bijdragen aan de veerkracht van een individu en daarmee van de wijk. Als daardoor voorbeelden ontstaan, kunnen deze indirect zorgen voor de veerkracht van andere individuen in de wijk omdat zij zich kunnen spiegelen aan een soortgelijke ontwikkeling die zij zelf kunnen doormaken, zo wordt gesteld.

*“Als je daardoor rolmodellen kunt krijgen uit de wijk denk ik dat dat ook weer heel erg bijdraagt. Dus ik denk dat het initiatief of heel veel manieren kan bijdragen aan veerkracht in de wijk.” (Respondent X, AltijdHR).*

Dit zijn een aantal aanvliegroutes waardoor de doelstelling van ‘een veerkrachtig BoTu’ kan worden bewerkstelligd. Aan het eind van elke fase in het *Social Impact by Design* traject is er een formeel evaluatiemoment, met daarbij altijd als uitgangspunt dat het initiatief moet bijdragen aan een veerkrachtig BoTu. Vanuit dit evaluatiemoment wordt de voortgang, effectiviteit en het vervolgtraject gemonitord. Door het innovatieve karakter van het proces opereert het team pragmatisch en experimenteel.

### **Buurtnetwerken**

Ook de opbouw en het ‘gebruik’ van (informele) buurtnetwerken is een belangrijk aspect dat het team tracht te ontwikkelen. Deze buurtnetwerken zijn enerzijds een middel en anderzijds een doelstelling. Een middel omdat de buurtbewoners op deze manier bij het proces worden betrokken en een doelstelling omdat de informele buurtnetwerken nog niet voldoende geïntegreerd zijn tussen de doelgroep en het team. Door een respondent wordt gesteld dat buurtinitiatieven en wijkteams – waaronder team OBCM - vaak bestaan uit een etnisch homogene groep. De doelgroep zelf – de werkloze bevolking van BoTu – bestaat vaak uit verschillende etnische minderheidsgroepen. Zij zijn echter niet of in geringe mate

vertegenwoordigd in deze burgerinitiatieven waardoor mogelijk een afstand ontstaat tussen het team en de buurt. Het contact tussen het team en de buurt, en voornamelijk het team en de doelgroep, zou geïntensiveerd kunnen worden om het (informele) buurtnetwerk te versterken.

*“Je stuurt daar die hele hulpverleningshandel op af en dan probeer je de inwoners iets duidelijk te maken, terwijl ze dat eigenlijk zelf zouden moeten doen.” (Respondent Y, gemeente Rotterdam)*

Er wordt binnen het team een bepaalde afstand wordt ervaren tussen het team en de buurt. De buurt en de specifieke doelgroep zou meer vertegenwoordigd moeten zijn in het team. Dit is slechts in geringe mate het geval. Als hierbij naar veerkracht als concept wordt gekeken, is dit geen optimale situatie. Mensen zijn nog steeds afhankelijk van instellingen die gefinancierd worden door overheidsmiddelen. Dit wordt als zorgelijk ervaren, omdat veerkracht juist vanuit mensen zelf moet komen. Daarom kunnen mensen uit de doelgroep mogelijk meer worden betrokken bij buurtinitiatieven zodat zij als individu veerkrachtiger kunnen worden en daarmee bijdragen aan een meer veerkrachtige wijk. Door het in contact staan met de doelgroep in de buurt kan wederom de koppeling gemaakt met het concept co-creatie. Hierbij worden burgers ook actief betrokken om samen met lokale overheden bij te dragen aan buurtontwikkeling en het agenderen van sociale problemen en uitdagingen.

*“Het is in feite een ontwikkelgebied. Je ziet ook hetzelfde gebeuren als wat in ontwikkelingslanden gebeurt. We rijden er langs met onze SUV [...] en s 'avonds gaan we weer weg.” (Respondent Y, gemeente Rotterdam)*

Bovenstaand citaat geeft aan dat het team ‘boven’ de doelgroep staat en vanuit die positie de lijnen uitzet om de doelgroep veerkrachtiger te maken. Het team opereert voornamelijk vanuit een vooraf samengestelde groep van private en publieke actoren waardoor buurtbewoners te weinig onderdeel zijn van het team.

### **Middelen en interventies**

Het middel dat door team OBCM wordt ingezet zijn open badges. In beginsel is het proces gestart met het in kaart brengen en erkennen van werknemersvaardigheden van de deelnemers in BoTu. Onder werknemersvaardigheden wordt verstaan: wat heb je als werknemer nodig om goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. De gedachte daarbij is dat wanneer mensen willen re-integreren tot de arbeidsmarkt, zij wel op de hoogte moeten zijn van wat zij kunnen bieden aan de werkgever. Dit heeft zich niet zoals gewenst ontwikkeld omdat er problemen zijn ontstaan met betrekking tot de daadwerkelijke plaatsing en tewerkstelling van mensen. Team

OBCM stuurt daarin bij door in eerste instantie voldoende en geschikt werk beschikbaar te hebben om mensen te kunnen plaatsen. In de fase daarna worden de open badges pas betrokken in het proces en worden deze gekoppeld aan de vaardigheden van werkzoekenden om deze te kunnen plaatsen.

De personen die in aanmerking komen voor een badge en uiteindelijk voor een betaalde baan doen veelal vrijwilligerswerk in de wijk in combinatie met een uitkering die zij ontvangen. Er wordt waargenomen dat mensen vanuit die positie niet de volgende stap zetten naar betaald werk. Deze vrijwilligers ontlenen echter wel een bepaalde mate van status aan het werk wat zij doen maar realiseren zich daarbij vaak niet welke vaardigheden ze bezitten, zo wordt gesteld door een respondent. Het team wil dat kwaliteiten en vaardigheden zichtbaar worden gemaakt door de vrijwilligers uit de doelgroep zelf te laten inzien wat ze doen en waar hun kracht ligt.

*“Nou open badges zijn echt een middel eigenlijk dus via dat systeem kun je verschillende badges behalen [...] door het krijgen van die badges willen we ervoor zorgen dat mensen heel erg empowered worden en heel erg het zou vertrouwen krijgen.” (Respondent Z, AltijdHR).*

Werkloosheid heeft bij mensen in veel gevallen een negatieve invloed op hun eigen kwaliteiten, zelfvertrouwen en op hun zelfredzaamheid, waardoor het terugkeren op de arbeidsmarkt wordt uitgesteld en werkloosheid langer aanhoudt. Daar kan met de open badges op worden ingespeeld door deze vaardigheden te benoemen en toe te kennen. Wanneer bepaalde skills worden aangeleerd en worden erkend, kan dit positief uitwerken op het zelfvertrouwen. Als mensen zich bewust worden van hun eigen kwaliteiten en vaardigheden kan de focus worden verlegd naar een tweede fase waarbij de werknemersvaardigheden verder moeten ontwikkelen. Mensen zouden daarbij getriggerd moeten worden om zelfvoorzienend te zijn en niet meer afhankelijk te zijn van een uitkeringsinstantie. De motivatie zit daarbij voornamelijk in dingen vanuit de persoonlijke kring. Bijvoorbeeld het kunnen onderhouden van je eigen gezin kan daarbij een motivator zijn, of in de buurt kun je status ontlenen aan het feit dat je een betaalde baan hebt en daarmee vooroploopt ten opzichte van de rest van de doelgroep.

Het badgessysteem is een instrument om de skills van mensen bloot te leggen en te erkennen. Mensen moeten daarbij zelf de bewijsvoering leveren welke skills en vaardigheden zij bezitten en voor welke badge ze daarmee potentieel in aanmerking komen. In de huidige fase wordt door team OBCM bekeken hoe mensen in de praktijk badges kunnen verdienen. Op dit moment zijn er +/- twaalf badges ontwikkeld door het team. Deze zijn ontwikkeld door het team zelf en in een volgende fase aangevuld met suggesties vanuit verschillende werkgevers die daarbij aangaven welke vaardigheden zij belangrijk achten bij een potentiële werknemer.

De relatie met werkgevers beperkt zich tot BoTu maar deze kunnen zich door de toekomstige uitrol van het badgessysteem uitbreiden tot een stedelijk of regionaal niveau. In toevoeging hierop zou een afweging kunnen zijn om de badges ook samen met de doelgroep in de buurt te ontwikkelen om zo naast de werknemersvaardigheden ook de persoonlijke vaardigheden gericht op intrinsieke motivatie te ontwikkelen in de vorm van een badge. Het team acht het belangrijk dat de badges een bepaalde waarde hebben zodat er ook erkenning is bij potentiële werkgevers wanneer een sollicitant een badge bezit. Een kandidaat komt voor een badge in aanmerking door te bewijzen over een bepaalde vaardigheid te beschikken. In de badges is beschreven waaraan moet worden voldaan. Op verschillende manieren kan bewijs worden geleverd waarbij iemand vindt dat een badge toegekend dient te worden aan hem of haar. Voorbeelden van badges die zijn ontwikkeld zijn: *flexibiliteit, samenwerken, betrouwbaarheid, stressbestendigheid* en *assertiviteit* (Appendix IV). Op dit moment experimenteert het team pragmatisch door in praktijksituaties te bekijken welke interventies positief en minder positief uitwerken.

*“In het verleden heel erg is nagedacht over het moet zus en het moet zo en in de praktijk gebeurde er niks. Wij zijn nu toch wel meer van nou we gaan gewoon aan de slag en als het niet werkt dan sturen we bij.” (Respondent X, AltijdHR)*

Het badgessysteem zou daarbij ook moeten leiden tot een verhoogde intrinsieke motivatie van deelnemers. Zij ontvangen erkenning voor de vaardigheden die zij bezitten en krijgen hier ook iets tastbaars voor terug: een bijbehorende badge. Een bredere doelstelling van het team is dat het open badges systeem in eerste instantie stedelijk en op de langere termijn regionaal wordt uitgerold. Zo kan er een steeds groter netwerk ontstaan van werkgevers en werknemers die gebruik maken van het badgessysteem om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar te verbinden.

*“Wat heel erg van die open badges komt is de nadruk op skills. Dus op vaardigheden. [...] Dat zie je ook aan de ontwikkeling op de arbeidsmarkt dat skills belangrijker worden dan kennis. Hoewel we tegelijkertijd ook een kenniseconomie hebben. Maar skills heeft iedereen.” (Respondent Y, gemeente Rotterdam)*

De middelen die de teams tot hun beschikking hebben zijn vaak beperkt. Elk team heeft een teamvergoeding die zij kunnen gebruiken bij de uitrol van hun interventieplan. Deze teamvergoeding wordt beschikbaar gesteld vanuit het *Social Impact by Design* traject maar is niet toereikend. Daarom wordt er bij externe partijen gezocht naar financieringsmogelijkheden.

Er wordt door het team op ingezet om de samenwerking te zoeken met private partijen om tot de extra financiering te komen. Essentieel hierbij is dat mogelijke financiers kunnen meedenken over hoe de interventies zullen worden uitgerold.

*“Dus ja onze inzet nu is er heel erg op gericht om partijen te vinden die zeggen: Ja, wij geloven hierin en ga het maar doen en nou je krijgt gewoon de kans om met een X-budget dit echt goed van de grond te van gaan trekken.” (Respondent Z, AltijdHR)*

Ook de gemeente Rotterdam heeft hierbij een (financieel) ondersteunende rol. Uit de Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse (MKBA), die in de beginfase van het initiatief is opgesteld, blijkt onder andere dat de gemeente ook baat heeft bij het slagen van het programma. De werkloze bevolking neemt in de ideale situatie namelijk af door de plaatsing van deze groep in een betaalde functie. Dit neemt de last weg voor de gemeente van verschillende uitkeringen, die niet meer uitgekeerd dienen te worden. Echter zijn er ook enkele obstakels die de uitrol van de geplande interventies bemoeilijken en remmen.

### Obstakels

Bij de uitrol van een eerste proef voor het plaatsen van werknemers vanuit de open badges benadering werd ervan uit gegaan dat het plaatsen van mensen op de arbeidsmarkt vlot zou verlopen. Mensen konden snel aan het werk door middel van een behaalde badge en bijpassende aangeboden vacature, zo werd beoogd. De praktijk is echter weerbarstiger, stelt het team. Het plaatsen van de doelgroep bij een werkgever is lastiger dan vooraf werd aangenomen. Het hele re-integratietraject omvat meer dan enkel ‘een baan en een badge’ om de werkloze groep weer te laten toetreden tot de arbeidsmarkt. Op basis van de gesproken respondenten zijn er hierbij enkele factoren die een belangrijke rol spelen waarbij ‘onvoldoende intrinsieke motivatie’ en ‘het verlies van een uitkering in combinatie met het huidige vrijwilligerswerk’ het meest dominant terugkomen in de data.

Ten eerste vormt de intrinsieke motivatie – en voornamelijk het ontbreken daarvan – een obstakel voor enerzijds het behalen van een badge en anderzijds het op basis van deze badge kunnen plaatsen van de potentiële werknemer, zo wordt gesteld door het team.

*“Op een gegeven moment is bij ons steeds meer het inzicht doorgebroken: waar het eigenlijk om gaat is de intrinsieke motivatie. [...] Mijn stelling is: die eerste badges die je verdient zijn niet gericht op het publiek van werkgevers maar bijvoorbeeld op je eigen familie en mensen die in je wijk*

*wonen, want je bent bezig je intrinsieke motivatie te ontwikkelen.”*

*(Respondent Y, gemeente Rotterdam)*

*“Maar ik denk dat het, dat er wel aan die intrinsieke motivatie heel erg gewerkt moet worden en dat het nog niet... ik ga er dan altijd vanuit dat mensen er niet op uit zijn om mij voor niks te laten zitten wachten. Maar dat het meer is van: geen vertrouwen erin of misschien toch soms culturele verschillen.” (Respondent X, AltijdHR)*

De werkloze doelgroep van het initiatief staat volgens de respondenten vaak welwillend tegenover arbeid. Echter is het regelmatig het geval dat deze groep al veelvuldig, al dan niet onder druk van uitkeringsinstanties of de gemeente, hebben gesolliciteerd met een negatief resultaat tot gevolg. Als dit meerdere keren niet tot re-integratie tot de arbeidsmarkt leidt, kan dat een grote demotiverende factor voor deze groep. Daarbij vindt deze groep ook bevestiging bij de mensen in hun omgeving die zich in soortgelijke situaties bevinden. Een gevolg hiervan kan zijn dat er een negatieve spiraal ontstaat waardoor de intrinsieke motivatie, prioriteit en urgentie om te re-integreren op de arbeidsmarkt kan afnemen. Een alternatieve benadering die door het team wordt aangedragen is om primair de intrinsieke motivatie van mensen te ontwikkelen en vervolgens pas de overstap te maken naar het ontwikkelen van relevantie werknemersvaardigheden. Op het moment dat er tot plaatsing wordt overgegaan kan het voorkomen dat de ‘organisatorische kracht’ van de doelgroep ontoereikend blijkt. Voornamelijk als mensen al voor langere tijd werkloos zijn. Deze groep verplaatst van zich een situatie waarin zij zelden een prikkel krijgen om (betaalde) arbeid te gaan verrichten, naar een situatie waar juist moet worden omgegaan met veel verschillende van deze prikkels. Daar moet op een gestructureerde manier mee worden omgegaan zo stelt het team.

Ten tweede kan de angst om de huidige uitkering te verliezen voor problemen zorgen bij de uitrol van de interventies. Mensen ontvangen vaak een kleine vergoeding voor hun vrijwilligerswerk terwijl ze nog uitkeringsgerechtigd zijn. Voornamelijk door de onzekerheid die een potentiële nieuwe betaalde baan met zich meebrengt ziet het team dat mensen vaker terughoudend zijn om deel te nemen aan het traject dat uiteindelijk zou leiden tot plaatsing in een betaalde functie.

*“Voor veel mensen is het denk ik ook wel zorgen om wat er gebeurt als ik nu deze baan aanneem, want dan word ik uit de uitkering gezet. Dat is dan de angst, [...] dus dan snap ik ook wel dat mensen denken nou ik vind het prima zo. Ik heb het naar mijn zin, ik heb een leuke positie, ik vind het werk leuk om te doen.” (Respondent X, AltijdHR)*

Er wordt waargenomen dat uitkeringsgerechtigden relatief tevreden met hun huidige vrijwilligerswerk en vinden het een groot risico om hun huidige positie op te geven voor een meer onzekere positie bij een betaalde baan die geen garantie biedt dat ze ook daadwerkelijk die baan kunnen behouden op de langere termijn. Daarnaast kunnen financiële afwegingen ook een rol spelen. De uitkeringsgerechtigden ervaren het vrijwilligerswerk wat zij nu doen als plezierig, kunnen daarbij hun werkuren zelf indelen en behouden hun recht op een uitkering en daarmee hun relatief zekere economische positie. Als deze groep wordt gevraagd om betaald werk te doen waarbij meer uren gewerkt moeten worden, in een minder leuke functie voor een salaris wat slechts een marginale stijging in loon biedt is het denkbaar dat zij voor zichzelf een kosten/baten analyse maken. Volgens het team ziet deze groep daarbij niet direct de urgentie om de omslag te maken naar een betaalde baan en daarmee niet meer uitkeringsafhankelijk te zijn. Ten slotte is er ook een obstakel rondom de verwachtingen van de werknemer en de werkgever, welke niet altijd overeenkomen. Er kunnen mogelijk aanpassingsproblemen ontstaan door ‘culturele verschillen’ tussen werknemer en werkgever zo stellen enkele respondenten. Deze verschillen kunnen ook worden uitgelegd als een verschil in verwachtingen tussen de potentiële werknemer en werkgever. Dit blijkt een struikelblok te zijn en veroorzaakt problemen met betrekking tot de wederzijdse verwachtingen tijdens de plaatsing.

*“Maar dat het meer is van: geen vertrouwen erin of nouja misschien toch soms culturele verschillen van ‘ik dacht dat ik het geld nodig had maar ik heb het nu toch niet meer nodig’ want ik kan nu ergens anders een klus gaan doen.” (Respondent X, AltijdHR)*

Juist het vertrouwen van de werknemer en de verwachtingen van de werkgever moeten meer gelijkgestemd zijn om het open badges systeem succesvol te laten worden. De verschillende verwachtingen die kunnen ontstaan tussen werkgever en werknemer zou een aspect kunnen zijn waar het team op kan bijsturen om deze botsingen te verminderen. Zoals beschreven zou dit mogelijk kunnen worden gerealiseerd door in een eerder stadium zowel werknemer en werkgever bij het proces te betrekken alvorens er tot de daadwerkelijke plaatsing wordt overgegaan.

## Conclusie

In dit onderzoek is nagegaan op welke manier en in welke mate *community initiatives* en buurtnetwerken in BoTu bijdragen aan het veerkrachtig maken van deze wijk. Meer specifiek is onderzocht hoe team OBCM de re-integratie van de werkloze bevolking van BoTu op de arbeidsmarkt wil bewerkstelligen via het buurtnetwerk in combinatie met een ‘open badges’-

systeem als interventiemiddel. De bredere vraag die daarbij wordt beantwoord is hoe team OBCM met deze voorgenomen interventies de veerkracht in BoTu tracht te verhogen.

Het ingezette interventiemiddel om mensen te laten re-integreren op de arbeidsmarkt om daarmee de veerkracht te verhogen is een open badges systeem. De koppeling van het werken met open badges in een buurtnetwerk zoals team OBCM heeft geïnitieerd kan daarbij worden gezien als een innovatieve combinatie. De inzet van open badges zou ertoe moeten leiden dat mensen weer betaald werk krijgen en daarmee op een veerkrachtige wijze zelfvoorzienend worden. Door hen bewust te maken van hun eigen vaardigheden en kwaliteiten, kan er vanuit dat uitgangspunt worden gere-integreerd op de arbeidsmarkt (Eden & Aviram, 1993). Overeenkomstig met hetgeen Breton (2001) schetst, kan de benadering van open badges als interventie vanuit buurtnetwerken een versterkende factor zijn voor veerkracht in BoTu. Dit onderzoek geeft echter aan dat de praktijk mogelijk weerbarstiger blijkt. *Community initiatives* zijn een alternatief voor het traditionele model van publieke dienstverlening, waarbij de laatste vaak nalaat om voldoende rekening te houden met input vanuit de lokale gemeenschap (Brown, Kenny & Turner, 2002). Door *community-based* initiatieven kunnen de behoeften van een gemeenschap mogelijk beter worden geïdentificeerd (Jessop, 2002; Taylor, 2007). Echter worden er vanuit de data-analyse door respondenten een aantal implicaties van het proces geschetst, welke in de literatuur over *community initiatives* worden gezien als mogelijke obstakels. Deze zijn niet direct generaliseerbaar voor andere *Social Impact by Design* initiatieven of buurtinitiatieven in algemene zin maar geven wel aan welke vanuit de literatuur beschreven complexe factoren omtrent *community initiatives* betrekking hebben op team OBCM. Overeenkomstig met de bevindingen van Jessop (2002) en Newman (2001) blijkt uit de analyse dat het niet altijd transparant is welke actoren het beleid bepalen, welke belangen er spelen en welke actor de grootste invloed heeft op de besluitvoering, zo wordt gesteld door de respondenten. Daarnaast blijkt dat overeenkomstig met de literatuur van Lin et al. (2015) het initiatief tijdsintensief is, als complex wordt ervaren en dat er relatief weinig tijd beschikbaar wordt gesteld, waardoor mogelijk complicaties kunnen ontstaan met de implementatie van de interventies. Complexe problemen vragen echter om complexe oplossingen, waarbij het belangrijk is dat er adequaat wordt gereageerd op de complexe en veranderende aard van het initiatief (Rittel & Webber, 1973; Gibson et al., 2013). Een redelijke vraag die hierbij kan worden gesteld is waarom *community initiatives* toch als waardevol middel worden gezien bij sociale vraagstukken. Lokale gemeenschappen worden – ondanks deze hindernissen – namelijk steeds vaker aangemoedigd om buurtinitiatieven en lokale netwerken te creëren (Ahmadi, 2017). Vanuit het wetenschappelijke debat zijn er echter ook twijfels over de financiële



effectiviteit van *community initiatives*. Er kan een rangorde van belangen ontstaan tussen de stakeholders waarbij een de statische focus ligt op economische baten (Andreotti, Mingione & Polizzi, 2011). Eenzelfde beeld wordt geschetst door enkele respondenten die stellen dat de betrokken private actoren ook financiële baten moeten genereren en dat het duidelijk moet zijn waarom deelnemende partijen (financiële) baat hebben bij deelname aan het initiatief.

Ook de opbouw van (informele) buurtnetwerken is een aspect dat het team tracht te ontwikkelen omdat dit een positieve invloed zou hebben op veerkracht (Breton, 2001). Door respondenten wordt echter gesteld dat de binding met de buurt nog niet altijd bevredigend is en dat buurtinitiatieven en wijkteams – waaronder team OBCM – vaak bestaan uit een etnisch homogene groep die de doelgroep niet altijd voldoende vertegenwoordigt. Buurtbewoners worden in dit team slechts deels betrokken bij het initiatief. De werkloze bevolking van BoTu wordt zodoende niet of in geringe mate vertegenwoordigd in team OBCM. Daarbij wordt binnen het team ervaren dat er een bepaalde afstand bestaat met de buurt. De binding met de buurt kan mogelijk pas in een later stadium optreden wanneer het team zichtbaar wordt in de buurt en daadwerkelijk opereert in het buurtnetwerk. Als hierbij naar het concept veerkracht wordt gekeken, is dat geen optimale situatie. Een veerkrachtige gemeenschap bestaat uit inwoners die zelf in staat zijn om als buurtnetwerk actie te ondernemen om lokale sociale vraagstukken op te lossen (Sampson & Groves, 1989; Breton, 2001). Het contact tussen het team en de buurt is relatief laag en zou geïntensiveerd kunnen worden om het buurtnetwerk en binding te versterken (Taylor, 2007).

Ten slotte blijkt uit de analyse dat vanuit de perceptie van de respondenten ook enkele obstakels worden ervaren met betrekking tot de daadwerkelijke toepassing van de interventie. Er wordt gesteld dat de intrinsieke motivatie ontbreekt bij veel deelnemers en dat daarom de kloof tussen potentiële werknemer en werkgever in eerste instantie vaak te groot blijkt. Dit staat in contrast met de literatuur van Muller (1992) waarin wordt gesteld dat persoonlijke ontwikkelprogramma's waarin skills worden aangeleerd en erkend een positief verband hebben met de mate van zelfvertrouwen en motivatie van de deelnemers. Juist de opbouw van zelfvertrouwen en motivatie is cruciaal omdat een gebrek hieraan eraan bijdraagt dat de terugkeer naar de arbeidsmarkt wordt uitgesteld (Kasl, 1982). Daarnaast stellen de respondenten dat er bij de deelnemers angst bestaat voor het verlies van de huidige uitkering waar de werkloze bevolking van BoTu in veel gevallen recht op heeft. Ook bestaat de mogelijkheid dat culturele verschillen tussen werkgever en werknemer van negatieve invloed zijn bij het niet kunnen plaatsen van mensen in een bepaalde functie bij een organisatie.

Dit onderzoek is beperkt tot een momentopname van de huidige fase waarin team

OBCM zich bevindt en de daarbij voorgenomen interventies, middelen, assumpties en doelstellingen. Door beperkingen in het onderzoek waren de data niet altijd toereikend om een gefundeerde theorie te kunnen bouwen bij alle concepten in dit onderzoek. Deze beperkingen uiten zich in de relatief eenzijdige belichting van het interventieproces van team OBCM in BoTu. Er zijn mede door de maatregelen omtrent COVID-19 (Appendix I) enkel interviews afgenomen met leden van team OBCM. Er hebben geen interviews plaatsgevonden met deelnemers aan de interventie of met buurtbewoners uit de doelgroep. Daarnaast hebben er ook geen veldobservaties in BoTu kunnen plaatsvinden. Deze beperkingen hebben tot gevolg dat slechts de percepties van respondenten die onderdeel zijn van het team zijn geanalyseerd in de resultaten van dit onderzoek. Vervolgonderzoek zou zich daarom kunnen richten op de verdere ontwikkelingen omtrent team OBCM. Daarbij kunnen ook deelnemers aan de interventie als respondent aan het onderzoek deelnemen en kunnen er veldobservaties worden gedaan in BoTu. Voorts kan worden onderzocht of de beoogde interventies ook daadwerkelijk zullen bijdragen aan de doelstellingen van team OBCM om BoTu tot een veerkrachtige wijk te transformeren.

## Literatuur

- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Andreotti, A., Mingione, E., & Polizzi, E. (2011). Local welfare systems: a challenge for social cohesion. Retrieved from [http://www.socialpolis.eu/uploads/tx\\_sp/EF01\\_Paper.pdf](http://www.socialpolis.eu/uploads/tx_sp/EF01_Paper.pdf).
- Babbie, E. (2012). *The Practice of Social Research, International Edition* (13th Revised edition). Boston, MA: Cengage Learning, Inc.
- Birckmayer, J. D., & Weiss, C. H. (2000). Theory-Based Evaluation in Practice. *Evaluation Review*, 24(4), 407–431. <https://doi.org/10.1177/0193841x0002400404>
- Breton, M. (2001). Neighborhood resiliency. *Journal of Community Practice*, 9 (1), 21-36. doi: 10.1300/J125v09n01\_02
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017, 25 april). *Hoogste werkloosheid in Rijnmond*. Geraadpleegd op 20 februari 2020, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/17/hoogste-werkloosheid-in-rijnmond>
- Carey, K. (2012). The higher education monopoly is crumbling as we speak. New Republic. Retrieved from <http://www.newrepublic.com/article/politics/101620/higher-education-accreditation-MIT-university>
- Chavis, D. M. & Wandersman, A. (1990). Sense of community in the urban environment: A catalyst for participation and community development. *American Journal of Community Psychology*, 18(1), 55-82.
- Creed, P. A., Bloxsome, T. D., & Johnston, K. (2001). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skills training programs. *Community, Work & Family*, 4(3), 285–303. <https://doi.org/10.1080/01405110120089350>
- Devedžić, V., & Jovanović, J. (2015). Developing Open Badges: a comprehensive approach. *Educational Technology Research and Development*, 63(4), 603–620. <https://doi.org/10.1007/s11423-015-9388-3>

- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 352–360.
- Garbarino, J. & Kostelny, K. (1994). Neighborhood-based programs. In G. B. Melton and F. D. Barry (eds.) *Protecting Children from Abuse and Neglect*. New York, NY: Guilford Press.
- Gemeente Rotterdam. (2019). Economische Verkenning Rotterdam 2019. Rotterdam: Stadsontwikkeling, Afdeling Economie.
- Gibson, C., Smyth, K., Nayowith, G., & Zaff, J. (2013, September 19). To get to the good, you gotta dance with the wicked. Stanford Social Innovation Review Blog. Retrieved from [http://www.ssireview.org/blog/entry/to\\_get\\_to\\_the\\_good\\_you\\_gotta\\_dance\\_with\\_the\\_wicked](http://www.ssireview.org/blog/entry/to_get_to_the_good_you_gotta_dance_with_the_wicked)
- Henwood, F. & Miles, I. (1987). The experience of unemployment and the sexual division of labour. In D. Fryer & P. Ullah (Eds.), *Unemployed people* (pp. 94–110). Milton Keynes: Open University Press.
- Jessop, B. (2002). Liberalism, neoliberalism, and urban governance: A state-theoretical perspective. *Antipode*, 34(3), 452–472.
- Hickey, S., & Mohan, G. (2004). Towards participation as transformation: critical themes and challenges. In S. Hickey, & G. Mohan (Eds.), *Participation: From Tyranny to Transformation* (pp. 3–24). London: Zed Books.
- Hickey, D.T., Otto, N., Itow, R., Schenke, K., Tran, C., & Chow, C. (2014). Badges design principles documentation (DPD). Interim project report. Retrieved from Indiana University, Center for Research on Learning and Technology website: <http://iudpd.indiana.edu/JanuaryReport>
- Kaika, M. (2017). ‘Don’t call me resilient again!’: the New Urban Agenda as immunology ... or ... what happens when communities refuse to be vaccinated with ‘smart cities’ and indicators. *Environment & Urbanization*, 29 (1), 89-102. doi: 10.1177/0956247816684763

- Kasl, S.V. (1982). Strategies of research on economic instability and health. *Psychological Medicine*, 12, 637–649.
- Keck, M., & Sakdapolrak, P. (2020). What is social resilience? Lessons learned and ways forward. *Erdkunde*, 67(1), 5–19. <https://doi.org/10.3112/erdkunde.201>
- Laanpere, M., Pata, K., Normak, P., & Po~ldoja, H. (2014). Pedagogy-driven design of digital learning ecosystems. *Computer Science and Information Systems*, 11(1), 419–442.
- McMillan, D. W. & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.
- Meerow, S., Newell, J. P., & Stults, M. (2016). Defining urban resilience: A review. *Landscape and Urban Planning*, 147, 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2015.11.011>
- Meerow, S., Newell, J. P., & Stults, M. (2016). Defining urban resilience: A review. *Landscape and Urban Planning*, 147, 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.landurbplan.2015.11.011>
- Muller, J. (1992). The effects of personal development training on the psychological state of long-term unemployed women. *Australian Psychologist*, 27(3), 176–180.
- Newman, J. (2001). *Modernising Governance: New Labour, Policy and Society*. London: Sage.
- Nicholls W (2009) Place, networks, space: Theorising the geographies of social movements. *Transactions of the British Institute of Geographers* 34(1): 78–93.
- Oosterlynck, S., Kazepov, Y., Novy, A., Cools, P., Barberis, E., Wukovitsch, F., ... Leubolt, B. (2013). The butterfly and the elephant: local social innovation, the welfare state and new poverty dynamics. ImPROvE Discussion Paper No. 13/03. University of Antwerp: Antwerp: Herman Deleeck Centre for Social Policy.
- O'Connor, P. (2001). Supporting mothers: Issues in a Community Mothers Programme. *Community, Work & Family*, 4(1), 63–85.

- Prestby, J. E., Wandersman, A., Florin, P., Rich, R., & Chavis, D. (1990). Benefits, costs, incentive management and participation in voluntary organizations: A means to understanding and promoting empowerment. *American Journal of Community Psychology, 18*(1), 117-149.
- Putnam R (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Rittel, H. W. J., & Webber, M. M. (1973). [Dilemmas in a general theory of planning](#). *Policy Sciences, 4*, 155–169.
- RTV Rijnmond. (2019, 23 januari). *Extra maatregelen om werklozen in Rotterdam-Zuid snel aan baan te helpen*. Geraadpleegd op 20 februari 2020, van <https://www.rijnmond.nl/nieuws/177540/Extra-maatregelen-om-werklozen-in-Rotterdam-Zuid-snel-aan-baan-te-helpen>
- Sampson RJ (2012) *Great American City: Chicago and the Enduring Neighborhood Effect*. Chicago: University of Chicago Press.
- Sampson, R. J. and Groves, W. (1989). Community structure and crime: Testing social disorganization theory. *American Journal of Sociology, 94*, 774-802.
- Schinkel W (2012) *Van bestuur naar zelfbestuur: Overheid, burger en zelforganisatie*. In: *Toe-komst van de Stad*. The Hague: Rli, pp. 10–13.
- Seyfang, G., & Smith, A. (2007). Grassroots innovations for sustainable development: Towards a new research and policy agenda. *Environmental politics, 16*(4), 584–603.
- Siadaty, M., Jovanovic, J., Pata, K., Holocher-Ertl, T., Gasevic, D., & Milikic, N. (2011). A Semantic Web-enabled tool for self-regulated learning in the workplace. In I. Aedo, N.-S. Chen, & D. Sampson (Eds.), *Proceedings of the 11th IEEE international conference on advanced learning technologies* (pp.66–70). Los Alamitos, CA: IEEE
- Snel, E. (2013). De Theory of Change-benadering: weten is méér dan meten. In J. Omlo & P. Rensen (Red.), *Weten wat werkt. Passend evaluatieonderzoek in het sociale domein* (pp. 145-164). Amsterdam: Uitgeverij SWP.

- Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Taylor, M. (2007). Community participation in the real world: opportunities and pitfalls in new governance spaces. *Urban studies*, 44(2), 297–317.
- Torring, J., Sørensen, E., & Røiseland, A. (2016). Transforming the Public Sector Into an Arena for Co-Creation: Barriers, Drivers, Benefits, and Ways Forward. *Administration & Society*, 51(5), 795–825.  
<https://doi.org/10.1177/0095399716680057>
- Uitermark, J. (2015). Longing for Wikitopia: The study and politics of self-organisation. *Urban Studies*, 52(13), 2301–2312.  
<https://doi.org/10.1177/0042098015577334>
- Van Heel, L. (2019, 22 oktober). *Aantal werklozen daalt verder in de Rotterdamse regio: zorg en it blijven trekken, bouw is onzeker*. Geraadpleegd op 20 februari 2020, van <https://www.ad.nl/rotterdam/aantal-werklozen-daalt-verder-in-de-rotterdamse-regio-zorg-en-it-blijven-trekken-bouw-isonzeker%7Eaa4cc0dd/?referrer=https://www.google.com/>
- Watkins SC, Swidler A and Hannan T (2012) Outsourcing social transformation: Development NGOs as organizations. *Annual Review of Sociology* 38: 285–315.
- Www.bospoldertussendijken.nl. (2018). *Veerkrachtig BOTU 2028. In tien jaar naar het stedelijk sociaal gemiddelde.* . Geraadpleegd van [https://bospoldertussendijken.nl/wp-content/uploads/2019/03/Brochure-Bospolder\\_3.0-06.pdf](https://bospoldertussendijken.nl/wp-content/uploads/2019/03/Brochure-Bospolder_3.0-06.pdf)

## Appendix

### ***APPENDIX I: Invloed Coronavirus***

Door de beperkingen die zijn opgelegd om het Coronavirus te bestrijden is het voor het team een prioriteit om na te streven dat de afstand tussen mensen – en in dit geval tussen mensen en een betaalde baan – niet nog groter wordt dan deze al is. Mensen waarbij de brug naar betaald werk al groot was, moeten er voor waken dat deze niet nog groter wordt. Ook voor wat betreft de voorgenomen interventies is de invloed van het Coronavirus significant. Het team staat nu nog maar sporadisch of niet in contact met de groep werkloze wijkbewoners. Hetgeen vereist is voor het laten slagen van de interventies die het team voornemens is te gaan uitrollen. De vrijwilligerswerk locaties waar de badges worden verdiend moeten zich aanpassen aan de restricties die zijn opgelegd. Er wordt nagenoeg geen vrijwilligerswerk meer uitgevoerd en Badges kunnen hierdoor in sterk verminderde mate worden uitgegeven doordat de beoordeling ervan wordt bemoeilijkt.

De invloed van de ‘Coronamaatregelen’ op het onderzoek was significant. Voornamelijk de dataverzameling werd bemoeilijkt door het in acht nemen van de geldende maatregelen op dat moment. Deze vielen samen met de dateverzameling. Hierdoor werd het afnemen van interviews bemoeilijkt. Deze zijn als alternatief via online platformen afgenomen. Het doen van veldobservaties is in dit onderzoek slechts mogelijk geweest door de aanwezigheid bij een online overleg van het team. Veldobservaties in de wijk zelf zijn echter door de beperkingen niet mogelijk geweest.

### ***APPENDIX II: Interviews***

Observatie	22-04-2020, online teamoverleg
Interview 1, Respondent X	29-04-2020, teamlid
Interview 2, Respondent N	06-05-2020, monitorend teamlid
Interview 3, Respondent Y	11-05-2020, teamlid, gemeente Rotterdam
Interview 4, Respondent Z	21-05-2020, teamlid



## *APPENDIX III: Topiclijst interviews*

### **Topiclijst interviews** **Veerkrachtig BoTu 2028 – Team Toekomst**

---

#### **Mededelingen vooraf:**

- Interviewer stelt zich voor en geeft korte toelichting op het interview
  - Goedkeuring informed consent formulier? (incl. opname gesprek)
  - Neem je tijd om na te denken; aangeven wanneer vraag onduidelijk is
  - Informatie wordt vertrouwelijk behandeld, dus vrij antwoorden
  - Anonimiteit wordt gewaarborgd; opname wordt gewist, alleen inzage door begeleider
  - Verder nog vragen vooraf?
- 

*N.B.: De vetgedrukte vragen zijn de vragen die direct aan de respondent worden gesteld. De puntjes onder deze vragen werken als geheugensteuntjes voor de interviewer of als ‘probing’ vragen wanneer de respondent de vraag niet goed begrijpt of onvolledig beantwoordt.*

#### **1. Introductievragen**

*Eerst wil ik graag wat meer over u te weten komen en hoe u bij het programma ‘Veerkrachtig BoTu 2028’ terecht bent gekomen. Ook wil ik alvast in grote lijnen van u horen wat het initiatief van Team Toekomst inhoudt.*

- **Zou u als eerste kort wat kunnen vertellen over uzelf?**
  - Naam?
  - Leeftijd?
  - Werk?
  - Nevenactiviteiten/vrijwilligerswerk?
- **Hoe bent u in aanraking gekomen met het programma ‘Veerkrachtig BoTu 2028’?**
  - Bekend in Bospolder-Tussendijken?
  - Via (vrijwilligers)werk?
  - Vaker actief in burgerinitiatieven/burgerparticipatie?
- **Kunt u alvast kort wat vertellen over het initiatief waarbij u betrokken bent?**
  - Wat houdt het initiatief (de interventie) van Team Toekomst in grote lijnen in?
  - Hoe betrokken geraakt?
  - Waarom juist bij dit initiatief betrokken?

#### **2. Inhoudelijke vragen**

*We hebben het net al kort gehad over het initiatief van Team Toekomst. Graag zou ik nu wat verder ingaan op de inhoud van het initiatief, zoals welke activiteiten jullie opzetten en wat daarvan het doel is.*

- **Kunt u wat vertellen over de doelgroep waarop het initiatief zich richt?**
  - Kinderen/jongeren?
  - Leeftijdscategorie?
  - Wat voor kinderen/jongeren? (achtergrondsituatie)

- Waarom deze doelgroep?
- Hoe wordt deze doelgroep bereikt?
- **Welke activiteiten zet Team Toekomst op voor deze doelgroep?**
  - Buitenschoolse activiteiten/georganiseerde vrijetijdsactiviteiten?
  - Sport? Spel? Muziek? Huiswerkbegeleiding?
  - Samenhang tussen activiteiten? (één pakket)
  - Waarom zijn juist deze activiteiten belangrijk voor jongeren uit achterstandswijken?
- **Wat hopen jullie dat deze activiteiten direct zullen opbrengen?**
  - Outputs: onmiddellijke opbrengsten van de interventie?
  - Geleverde diensten, aantal deelnemers etc.?
- **Welke doelen (veranderingen) verwachten jullie te realiseren met deze activiteiten?**
  - Outcomes: veranderingen op korte, middellange en lange termijn
  - Cognitieve ontwikkeling? (schoolprestaties)
  - Sociaal-emotionele ontwikkeling?
  - Ontwikkeling kapitaalvormen: sociaal, menselijk (economisch), cultureel kapitaal?
  - Bevorderen veerkracht?
  - Andere doelen?
- **Waarom denken jullie met de geplande activiteiten deze doelen te kunnen bereiken?**
  - Veronderstelde relatie tussen geplande activiteiten en gestelde doelen op korte, middellange en lange termijn?
  - Wat is de achterliggende gedachte? (assumpties)
  - Waarom denkt u dat buitenschoolse activiteiten bevorderlijk zijn voor de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van jongeren uit achterstandswijken?
  - En voor het bereiken van andere doelen? (evt.)
  - Hoe lopen korte, middellange en lange termijn doelen in elkaar over?
  - Overtuigd van plausibiliteit achterliggende assumpties?
- **Hoe dragen jullie activiteiten bij aan het bredere doel om Bospolder-Tussendijken 'veerkrachtiger' te maken?**
  - Wat verstaat u onder 'veerkracht'?
  - Aandacht voor veerkracht in initiatief?
  - Hoe zouden de geplande activiteiten moeten leiden tot veerkracht in Bospolder-Tussendijken?
  - Veerkracht van individuen en/of de wijk (gemeenschap) als geheel?
  - Aansluiting bij programma 'Veerkrachtig BoTu 2028'?
  - Verwacht u dat het initiatief in 2028 een bijdrage heeft geleverd aan het veerkrachtiger maken van Bospolder-Tussendijken? Zo ja: hoe?
- **Over welke hulpbronnen (middelen) beschikken jullie om de geplande activiteiten te realiseren?**
  - Welke hulpbronnen? (financieel, netwerk/contacten, kennis/vaardigheden)
  - Hoeveel hulpbronnen?
  - Hoe hulpbronnen verkregen?
  - Voldoende hulpbronnen?
- **Hoe tevreden bent u al met al over het initiatief zoals het er nu voor staat?**
  - Over de activiteiten?
  - Over de doelen?
  - Over de middelen?
  - Verwachte tekortkomingen/valkuilen/belemmeringen?

- Voldoet aan plaatje zoals u het voor ogen had?
- Ziet u nog verbeterpunten of noodzakelijke toevoegingen?

### **3. Procesmatige vragen**

*We hebben net uitgebreid gesproken over de inhoud van het initiatief van Team Toekomst. Omdat ik ook geïnteresseerd ben in het proces dat ten grondslag ligt aan de ontwikkeling van het initiatief, wil ik nu graag daar wat vragen over stellen.*

- **Hoe zijn u en de andere teamleden samen terechtgekomen in Team Toekomst?**
  - Bekend met elkaar?
  - Verloop teamvorming?
  - Wie is initiatiefnemer?
- **Hoe zijn jullie tot de gestelde doelen en geplande activiteiten gekomen?**
  - Waar/hoe ideeën opgedaan?
  - Overeenstemming tussen teamleden?
  - Discussiepunten?
  - Tussentijdse veranderingen?
- **Hoe ervaart u het samenwerkingsproces met de andere teamleden?**
  - Geschiedenis samen?
  - Onderling vertrouwen?
  - Conflicten?
  - Asymmetrie tussen kennis/middelen van teamleden?
  - Duidelijke regels? (o.a. taakverdeling, vergaderingen)
  - Transparantie onder teamleden?
  - Leiderschap/aansturing?
  - Face-to-face-dialoog?
  - Inzet/betrokkenheid teamleden?
  - Gedeelde missie?
  - Veranderingen over tijd?
  - Ervaren problemen?
- **Welke andere partijen/actoren zijn naast de teamleden betrokken bij het initiatief?**
  - Gemeente?
  - Scholen?
  - Wijkbewoners? (gezinnen, ouders, jongeren)
  - Nog andere partijen/actoren?
  - In welke mate betrokken/invloed?
  - Waarom wel/niet intensief betrokken?
  - Hoe verloopt samenwerking/contact met deze actoren?
  - Fricie met ideeën van andere actoren?
- **In hoeverre heeft u het gevoel dat u de organisatie en vormgeving van het initiatief in eigen handen heeft?**
  - Mate van vrijheid? (bottom-up)
  - Regels/richtlijnen/beperkingen van bovenaf?
  - Macht (besluitvorming etc.) in eigen handen of ook in handen van anderen?
  - Tevreden over co-creatie met gemeente? (verhouding tot gemeente)
  - Draagt gemeente verantwoordelijkheid echt (deels) af?
  - Meer/minder betrokkenheid van gemeente gewenst?
- **Hoe tevreden bent u al met al over het verloop van het proces de afgelopen maanden?**
  - Vlot verloop of obstakels?

- Over de samenwerking met de andere teamleden?
- Over de samenwerking met andere actoren?
- Over eigen rol/bijdrage/toewijding?
- Voldoende ondersteuning/begeleiding?
- Verloopt het proces zoals u het voor ogen had?
- Ziet u op dit gebied nog verbeterpunten?

#### **4. Afsluitende vragen**

*Het interview zit er bijna op. Tot slot heb ik nog een paar afsluitende vragen voor u.*

- **Als u terugdenkt aan alles wat wij in dit interview besproken hebben, op welke punten valt er volgens u dan nog werk te verrichten?**
  - Waar moeten nog aan gewerkt worden?
  - Waar liggen de verbeterpunten?
  - Aanbevelingen voor eigen team?
  - Op inhoudelijk vlak?
  - Op procesmatig vlak?
- **Hoe kijkt u naar de toekomst van Team Toekomst?**
  - Nog plannen?
  - Uitbreiding initiatief?
  - Wat heeft Team Toekomst in 2028 bereikt/veranderd in Bospolder-Tussendijken?
- **In het kader van dit onderzoek zou ik ook nog graag met andere actoren spreken die betrokken zijn bij het initiatief van Team Toekomst. Heeft u hiervoor suggesties?**
  - Relevante actoren?
  - Van gemeente?
  - Van scholen?
  - Wijkbewoners? (ouders)
  - Contactgegevens?
- **Is er tot slot nog iets waar u het zelf graag over wilt hebben? Of iets anders dat u nog kwijt wilt?**

---

#### **Mededelingen achteraf:**

- Bedanken
- Toelichten wat er met de verzamelde informatie wordt gedaan
- Interviewverslag toesturen ter goedkeuring
- Gegevens noteren (naam, mail, telefoonnummer)

## Appendix IV: voorbeeld badge flexibiliteit

### Werknemersvaardigheden (Platform Badgecraft)

#### 1) Flexibiliteit

*Definitie:*



Je eigen werk aanpassen aan veranderingen in het werk zelf, de plaats of in de tijd. Dit houdt specifiek in dat:

- Je je aanpast als je op een andere plaats moet werken
- Je ander werk doet als dat nodig is
- Je je aanpast als je een keer op een andere tijd/dag moet werken
- Je je werkwijze verandert als een begeleider zegt dat het dan beter of sneller kan

*Taken:*

(Om deze badge te behalen dien je alle taken te voltooien)

#### **Taak nummer 1**

Je hebt bewijs dat je je aanpast als je op een andere plaats moet werken.

*Je kunt dit bewijzen door iets te uploaden wat laat zien dat je deze vaardigheid bezit.*

*Denk aan een PDF, website, foto, video of ander bewijs.*

#### **Taak nummer 2**

Je hebt bewijs dat je ander werk doet als dat nodig is.

*Je kunt dit bewijzen door iets te uploaden wat laat zien dat je deze vaardigheid bezit. Denk aan een PDF, website, foto, video of ander bewijs.*

#### **Taak nummer 3**

Je hebt bewijs dat je je aanpast als je op een andere dag/tijd moet werken.

*Je kunt dit bewijzen door iets te uploaden wat laat zien dat je deze vaardigheid bezit. Denk aan een PDF, website, foto, video of ander bewijs.*

#### **Taak nummer 4**

Je hebt bewijs dat je je werkwijze verandert als een begeleider zegt dat het op een andere manier beter of sneller kan.

*Je kunt dit bewijzen door iets te uploaden wat laat zien dat je deze vaardigheid bezit. Denk aan een PDF, website, foto, video of ander bewijs.*

*APPENDIX Va+b: Ethical checklist + informed consent formulier*



**Appendix V-a:**

**CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH**

**INSTRUCTION**

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website ([http://www.nsv-sociologie.nl/?page\\_id=17](http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17)). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Jennifer A. Holland, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

**PART I: GENERAL INFORMATION**

Project title:

Name, email of student: Glenn van Eijsden, 515652ge@student.eur.nl

Name, email of supervisor: Thomas Swerts, swerts@essb.eur.nl

Start date and duration: 11-02-2020 --- 21-06-2020

Is the research study conducted within DPAS **YES - NO**

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?  
(e.g. internship organization)

**PART II: TYPE OF RESEARCH STUDY**

Please indicate the type of research study by circling the appropriate answer:

1. Research involving human participants. **YES - NO**

If 'YES': does the study involve medical or physical research? **YES - NO**  
*Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).*

2. Field observations without manipulations that will not involve identification of participants. **YES - NO**

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). **YES - NO**

### **PART III: PARTICIPANTS**

**(Complete this section only if your study involves human participants)**

Where will you collect your data?

Voornameijk in de wijk Bospolder-Tussendijken en meer specifiek in het team 'Open badges/circulaire markt'. Daarnaast zal data worden verzameld bij de Veldacademie door het verzamelen van reeds bestaande data.

*Note: indicate for separate data sources.*

What is the (anticipated) size of your sample?

1. Het team 'Open badges/Circulaire markt' (+/- 5 personen). Deze personen zullen allen worden geïnterviewd en geobserveerd tijdens vergaderingen van het team.
2. De Veldacademie (+/- 2 personen). Vanuit de veldacademie wordt input geleverd met betrekking tot reeds bestaande data. Als het relevant blijkt voor het onderzoek zullen enkele personen van de veldacademie ook worden geïnterviewd
3. Observaties/interviews met overige betrokkenen bij de interventies van de teams (+/- 5 personen). Als de onderzoeksplanning het toelaat zullen er interviews worden afgenomen met andere betrokken partijen zoals de gemeente Rotterdam, (lokale) bedrijven/organisaties en eventueel wijkbewoners.

*Note: indicate for separate data sources.*

What is the size of the population from which you will sample?

1. Het volledige team 'Open badges/Circulaire markt' (8-10 personen)
2. De wijk Bospolder Tussendijken

*Note: indicate for separate data sources.*

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? **YES - NO**

2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? **YES - NO**

3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? YES - **NO**
4. Will the study involve actively deceiving the participants? YES - **NO**  
*Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.).*
5. Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? YES - **NO**
6. Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? **YES** - NO
7. Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? YES - **NO**
8. Is the health and/or safety of participants at risk during the study? YES - **NO**
9. Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? YES - **NO**
10. Are there any other possible ethical issues with regard to this study? **YES** - NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

De situatie zou zich voor kunnen doen dat er data uit reeds afgenomen interviews wordt gebruikt in het onderzoek. Als dit het geval is dan is het twijfelachtig of er een nieuwe 'informed consent' moet worden afgegeven door de respondent om de data te gebruiken in een ander onderzoek dan waar de respondent oorspronkelijk toestemming heeft gegeven voor het gebruiken van de bij hem of haar verkregen data. Dit zou een ethisch dilemma op kunnen leveren. Een nieuwe 'informed consent' zou hierbij een oplossing kunnen zijn.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.). Alle data wordt geanonimiseerd maar door de relatief kleine omvang van de sample is het mogelijk dat respondenten geïdentificeerd kunnen worden op basis van de door hen gegeven antwoorden, door bijvoorbeeld andere leden van het wijkteam. De respondenten zullen op voorhand over deze mogelijkheid worden geïnformeerd.



Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

Het doel van het onderzoek is een (process)evaluatieonderzoek naar de totstandkoming, doelbepaling, interventies en interventiestrategieën waar het team 'Open Badges/Circulaire Markt toe is gekomen. Het onderzoek richt zich daarbij dus voornamelijk op het proces voor de interventies en daarom is het niet waarschijnlijk dat er zich omstandigheden voordoen dat respondenten worden beschadigd of dat er negatieve emoties worden opgeroepen. Wat een mogelijkheid zou kunnen zijn is dat respondenten uit de wijk Bospolder-Tussendijken die in een situatie verkeren waarin zij bijvoorbeeld werkloos zijn negatieve emoties met zich meedragen, maar dit is dan niet direct herleidbaar naar hun betrokkenheid in het onderzoek.

*Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.*

#### **Part IV: Data storage and backup**

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

De veldnotities (observaties) en interviews zullen digitaal bewaard worden in een lokale versleutelde map met een back-up op een externe harde schijf beveiligd met een wachtwoord die alleen voor de onderzoeker persoonlijk toegankelijk zijn. Na de verwerking van de data in het onderzoek zal deze data op korte termijn worden vernietigd.

*Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.*

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

De onderzoeker (ik zelf)

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Na iedere toevoeging van data wordt deze zowel lokaal toegevoegd als op de externe harde schijf. Op deze manier zijn er altijd twee verschillende opslaglocaties up to date

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Door voornamen en achternamen te vervangen door fictieve namen of door middel van 'Respondent X, Y, Z,' etc. Voor mijzelf als onderzoeker is het wel van belang dat de geanonimiseerde namen terug te herleiden zijn naar de persoon waar de data bij is verkregen. De versleutelde en oorspronkelijke namen van respondenten worden daarom vastgelegd in een document wat geplaatst zal worden in de versleutelde lokale map en op de externe harde schijf.

*Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.*

## **PART VI: SIGNATURE**

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

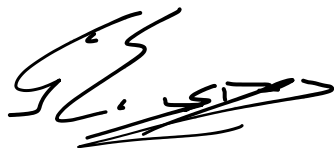
Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Glenn van Eijsden

Name (EUR) supervisor: Thomas Swerts

Date: 17-03-2020

Date: 17-03-2020



## *Appendix V-b: Informed consent*

Naam van het onderzoeksproject	Veerkracht in Bospolder-Tussendijken: Team Open Badges/Circulaire Markt
Doel van het onderzoek	Dit onderzoek wordt geleid door Glenn van Eijsden. U bent van harte uitgenodigd om deel te nemen aan dit onderzoek. Het doel van dit onderzoek is om te evalueren hoe het initiatief van Team Open badges/Circulaire markt tot haar interventies is gekomen en welke middelen er worden ingezet om de wijk Bospolder-Tussendijken veerkrachtiger te maken.
Gang van zaken tijdens het onderzoek	<p>U neemt deel aan een interview waarin aan u vragen zullen worden gesteld over de processen, totstandkoming en interventieplannen met betrekking tot Team Open badges/Circulaire markt. Een voorbeeld van een typische vraag die u zal worden gesteld: Tot welke interventies is het team tot nu toe gekomen? Op welke manier is het proces verlopen om tot deze interventies te komen? Welke actoren zijn hierbij betrokken geweest?</p> <p>U dient tenminste 18 jaar te zijn om deel te nemen aan dit onderzoek, deel te nemen aan een interview of benaderd worden door de onderzoeker</p> <p>Tijdens het interview zal, aan de hand van een topic list, dieper worden ingegaan op de processen die zich hebben afgespeeld omtrent de totstandkoming en besluitvorming van het team Open badges/Circulaire markt. Van het interview zal een audio-opname worden gemaakt, zodat het gesprek later ad-verbatim (woord voor woord) kan worden uitgewerkt. Dit transcript wordt vervolgens gebruikt in het verdere onderzoek.</p>
Potentiële risico's en ongemakken	- Er zijn geen fysieke, juridische of economische risico's verbonden aan uw deelname aan deze studie. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen.
Vergoeding	U ontvangt voor deelname aan dit onderzoek geen vergoeding. Door deel te nemen aan dit onderzoek zult u meer inzicht krijgen in de werkwijze, totstandkoming en uitvoering van de interventies die het team Open/Badges/Circulaire Markt heeft gedaan of zal doen. Het bredere doel van dit onderzoek is: ...
Vertrouwelijkheid van gegevens	<p>Uw privacy is en blijft maximaal beschermd. Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor iemand u zal kunnen herkennen.</p> <p>Voordat onze onderzoeksgegevens naar buiten gebracht worden, worden uw gegevens <b>anoniem</b> gemaakt: geanonimiseerd. Enkele eenvoudige voorbeelden hiervan:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uw naam wordt vervangen door anonieme, op zichzelf betekenisloze combinatie van getallen.</li> <li>- uw leeftijd zelf wordt niet verwerkt, maar in een categorie geplaatst. Bijvoorbeeld: leeftijd: tussen 18-25 jaar / tussen 25-35 jaar etc.</li> <li>- uw woonplaats wordt niet gebruikt, maar de provincie waarin u woont.</li> </ul> <p>In een publicatie zullen anonieme gegevens worden gebruikt. De audio-opnamen, formulieren en andere documenten die in het kader van deze studie worden gemaakt of verzameld, worden opgeslagen op een beveiligde locatie bij de Erasmus Universiteit Rotterdam en op de beveiligde (versleutelde) computers van de onderzoekers.</p> <p>De onderzoeksgegevens worden indien nodig (bijvoorbeeld voor een controle op wetenschappelijke integriteit) en alleen in anonieme vorm ter beschikking gesteld aan personen buiten de onderzoeksgroep; in dit geval aan een onderzoekscommissie van de Erasmus Universiteit Rotterdam die hiertoe bevoegdheden heeft.</p>
<p><b>Vrijwilligheid</b></p>	<p>Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. Je kunt als deelnemer jouw medewerking aan het onderzoek te allen tijde stoppen, of weigeren dat jouw gegevens voor het onderzoek mogen worden gebruikt, zonder opgaaft van redenen.</p> <p>Dit betekent dat als je voorafgaand aan het onderzoek besluit om af te zien van deelname aan dit onderzoek, dit op geen enkele wijze gevolgen voor jou zal hebben. Tevens kun je tot 5 werkdagen (bedenktijd) na het interview alsnog de toestemming intrekken die je hebt gegeven om gebruik te maken van jouw gegevens.</p> <p>In deze gevallen zullen jouw gegevens uit onze bestanden worden verwijderd en vernietigd. Het stopzetten van deelname heeft geen nadelige gevolgen voor jou of de eventueel reeds ontvangen vergoeding.</p> <p>Als je tijdens het onderzoek, na de bedenktijd van 5 werkdagen, besluit om jouw medewerking te staken, zal dat eveneens op geen enkele wijze gevolgen voor je hebben. Echter: de gegevens die u hebt verstrekt tot aan het moment waarop uw deelname stopt, zal in het onderzoek gebruikt worden, inclusief de bescherming van uw privacy zoals hierboven beschreven. Er worden uiteraard geen nieuwe gegevens verzameld of gebruikt.</p> <p>Als u besluit om te stoppen met deelname aan het onderzoek, of als u vragen of klachten heeft, of uw bezorgdheid kenbaar wilt maken, of een vorm van schade of ongemak vanwege het onderzoek, neemt u dan aub contact op met de onderzoeksleider: Glenn van Eijsden</p>

<p>Toestemmings- verklaring</p>	<p>Met uw ondertekening van dit document geeft aan dat u minstens 18 jaar oud bent; dat u goed bent geïnformeerd over het onderzoek, de manier waarop de onderzoeksgegevens worden verzameld, gebruikt en behandeld en welke eventuele risico's u zou kunnen lopen door te participeren in dit onderzoek</p> <p>Indien u vragen had, geeft u bij ondertekening aan dat u deze vragen heeft kunnen stellen en dat deze vragen helder en duidelijk zijn beantwoord. U geeft aan dat u vrijwillig akkoord gaat met uw deelname aan dit onderzoek. U ontvangt een kopie van dit ondertekende toestemmingsformulier.</p> <p>Ik ga akkoord met deelname aan een onderzoeksproject geleid door Lena van de Lande. Het doel van dit document is om de voorwaarden van mijn deelname aan het project vast te leggen.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Ik kreeg voldoende informatie over dit onderzoeksproject. Het doel van mijn deelname als een geïnterviewde in dit project is voor mij helder uitgelegd en ik weet wat dit voor mij betekent.</li><li>2. Mijn deelname als geïnterviewde in dit project is vrijwillig. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen.</li><li>3. Mijn deelname houdt in dat ik word geïnterviewd door (a) onderzoeker (s) van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De interviews zullen variëren in tijd. Ik geef de onderzoeker (s) toestemming om tijdens het interview opnames (geluid / beeld) te maken en schriftelijke notities te nemen. Het is mij duidelijk dat, als ik toch bezwaar heb met een of meer punten zoals hierboven benoemd, ik op elk moment mijn deelname, zonder opgave van reden, kan stoppen.</li></ol>
-------------------------------------	---

	<p>4. Ik heb het recht om vragen niet te beantwoorden. Als ik me tijdens het interview ongemakkelijk voel, heb ik het recht om mijn deelname aan het interview te stoppen.</p> <p>5. Ik heb van de onderzoeksleider de uitdrukkelijke garantie gekregen dat de onderzoeksleider er zorg voor draagt dat ik niet ben te identificeren in door het onderzoek naar buiten gebrachte gegevens, rapporten of artikelen. Mijn privacy is gewaarborgd als deelnemer aan dit onderzoek.</p> <p>6. Ik heb de garantie gekregen dat dit onderzoeksproject is beoordeeld en goedgekeurd door de ethische commissie van de EUR. Voor bezwaren met betrekking tot de opzet en of uitvoering van het onderzoek kan ik me wenden tot de onderzoeksleider.</p> <p>7. Ik heb dit formulier gelezen en begrepen. Al mijn vragen zijn naar mijn tevredenheid beantwoord en ik ben vrijwillig akkoord met deelname aan dit onderzoek.</p> <p>8. Ik heb een kopie ontvangen van dit toestemmingsformulier dat ook ondertekend is door de interviewer.</p>	
Handtekening en datum	Naam Deelnemer	Naam Onderzoeksleider Glenn van Eijsden 515652ge@student.eur.nl
	Handtekening	Handtekening 
	Datum DD-MM-JJJJ	Datum DD-MM-JJJJ