

BuurTalent: wijkgericht werven van talent

In Rotterdamse wijken zoals Delfshaven, Rotterdam Noord en Rotterdam Zuid bleef veel gemotiveerd talent onzichtbaar voor werkgevers. De voornaamste reden hiervan is dat de traditionele manier van werven en selecteren niet aansluit bij de leefwereld van deze talenten. Vooral moeders ervaren een grote afstand tot de formele arbeidsmarkt. Niet door gebrek aan motivatie, maar door diploma eisen, beperkte digitale vaardigheden en praktische belemmeringen zoals kinderopvang en vervoer. Tegelijkertijd kampen sectoren als zorg, horeca en kinderopvang met grote personeelstekorten.

[BuurTalent](#) brengt deze twee werelden bij elkaar door werk te laten beginnen in de wijk. Als sociaal uitzendbureau werft BuurTalent talent actief in de buurt, kijkt verder dan cv's en investeert vanaf dag één in de randvoorwaarden voor duurzame inzetbaarheid. Zo ontstaat een nieuwe route naar werk voor mensen die eerder buiten beeld bleven én een stabiele instroom voor werkgevers.

Werk begint in de wijk

BuurTalent is ontstaan vanuit de praktijk van Team Toekomst. In direct contact met ouders in de wijk werd duidelijk dat het probleem zelden lag bij motivatie, maar bij randvoorwaarden. Door te luisteren naar de ervaringen van ouders en samen te onderzoeken wat hen tegenhield, ontstond het inzicht dat hulp op de werkvloer alleen niet voldoende is. Ook ondersteuning thuis — bij planning, digitale vaardigheden en praktische organisatie — bleek essentieel.

Deze inzichten leidden tot een integrale aanpak: Wijkgericht werven, met begeleiding die verder gaat dan werk alleen. In 2025 kreeg deze werkwijze een eigen plek in de oprichting van BuurTalent B.V.: een sociaal uitzendbureau voor ouders in Rotterdamse wijken, met een duidelijke maatschappelijke missie. Eventuele winst vloeit terug naar Team Toekomst en daarmee naar de wijk.

Een integrale en mensgerichte aanpak

De werkwijze van BuurTalent is persoonlijk, praktisch en diep geworteld in de wijk. Coaches zijn zichtbaar aanwezig en maken laagdrempelig contact met ouders die willen werken, maar nog niet de juiste route hebben gevonden. De focus ligt niet op wat ontbreekt, maar op wat er al is. Zo ontstaat ruimte voor dromen en talenten. De jobcoaches, gediplomeerde professionals die gaan voor een officiële NOLOC-certificering, zorgen voor de juiste begeleiding op het gebied van motivatie, taal en computervaardigheden.

Talenten worden begeleid naar erkende MBO opleidingen op niveau 1 tot en met 4, vaak via leerwerktrajecten. Tegelijkertijd ondersteunt de jobcoach op alle levensgebieden die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid. Denk aan hulp bij kinderopvang, vervoer, digitale vaardigheden en rekennaarvaardigheden. Door deze ondersteuning dicht bij huis te organiseren, ontstaat een gezonde balans tussen werk en privé.

BuurTalent werkt hierbij intensief samen met werkgevers in onder andere de zorg, kinderopvang, beveiliging en horeca, en met onderwijsinstellingen zoals het Maas College. Door deelnemers te detacheren, blijft BuurTalent nauw betrokken en kan snel worden bijgestuurd als er thuis of op het werk uitdagingen ontstaan.

“Ik wilde heel graag aan de slag in de zorg, maar door mijn gezin en het gebrek aan de juiste papieren wist ik niet waar ik moest beginnen. Dankzij de coaching van Hakima kreeg ik de kans op een opleiding bij Laurens, maar ook de praktische steun: zoals een laptop en hulp bij de opvang voor mijn kind. Nu heb ik mijn diploma op zak en ben ik een voorbeeld voor mijn kinderen.”

- Deelnemer BuurTalent -

Innovatief op de arbeidsmarkt

BuurTalent is vernieuwend doordat het de harde scheidslijn tussen privéleven en werk loslaat. Waar traditionele uitzendbureaus zich richten op formele kwalificaties, richt BuurTalent zich op het wegnemen van drempels die werk in de weg staan. Ondersteuning bij kinderopvang, schulden of vervoer is geen bijzaak, maar een voorwaarde om talent tot bloei te laten komen.

De kracht van de aanpak zit in de combinatie van een zakelijk model en een sociale missie. Als maatschappelijke B.V. ontzorgt BuurTalent werkgevers volledig: zij nemen de werkgeversverantwoordelijkheid en intensieve begeleiding op zich, terwijl de opbrengsten weer worden geïnvesteerd in de wijk. Door deelnemers in groepen uit dezelfde buurt te laten starten met korte, betaalde MBO trajecten is de motivatie hoog en de onderlinge steun groot. Talentontwikkeling dichtbij huis loont op die manier op meerdere vlakken.

Impact op de werkuloer: duurzame instroom en lage uitval

De effecten van de aanpak zijn zichtbaar. In 2024 en 2025 begeleidde BuurTalent 99 buurtbewoners naar werk of opleiding. Het uitvalpercentage bleef lager dan 3%, ondanks — of juist dankzij — het werken met mensen die eerder een grote afstand tot de arbeidsmarkt hadden.

Voor werkgevers betekent dit een stabiele instroom van gemotiveerde medewerkers en minder verzuim. Jaarlijks vinden alleen al in Rotterdam Noord circa 40 talenten hun weg naar MBO 3 en MBO 4 opleidingen in zorg en welzijn. Door mensen in hun eigen wijk te laten werken, neemt de loyaliteit toe en daalt het personeelsverloop.

Voor deelnemers zelf betekent het werken zonder randzorgen en met de juiste papieren een gevoel van kracht en trots. Zoals een deelnemster het verwoordt: dankzij de coaching, praktische ondersteuning en opleiding kon zij niet alleen haar diploma behalen, maar ook een voorbeeld zijn voor haar kinderen.

Verwachte resultaten

Voor de komende periode bouwt BuurTalent de aanpak van Wijkgericht Werven verder uit naar nieuwe wijken en sectoren. Jaarlijks verwachten zij circa 40 talenten te begeleiden naar MBO 3 en MBO 4 opleidingen in zorg en welzijn, zodat vanaf eind 2026 elk kwartaal 10 gediplomeerde vakmensen instromen op de arbeidsmarkt.

Daarnaast breidt BuurTalent uit naar andere vakgebieden, zoals de ouderenzorg (30 personen per jaar naar MBO 1 en MBO 2 functies) en de kinderopvang. In 2026 wordt deze werkwijze ook ingezet in Rotterdam Zuid, wat de impact verder vergroot.

Impact op de werkuloer

De effecten zijn zichtbaar. De instroom neemt toe en de vacatureruimte neemt af. Door de bredere instroom — ook van medewerkers zonder traditionele zorgachtergrond — wordt de arbeidsmarkt vergroot en neemt de druk op teams af.

Binnen teams zijn verantwoordelijkheden anders en meer gelijkwaardig verdeeld. Taken worden uitgevoerd door wie bekwaam is, wat eigenaarschap en samenwerking versterkt.

Er is ook ruimte voor groei. Medewerkers ervaren nieuwe ontwikkelpaden en meer perspectief, wat bijdraagt aan behoud van personeel. Tegelijkertijd bracht de verandering spanning met zich mee, met name bij welzijnsmedewerkers die onzeker waren over zorgtaken. Door gerichte scholing, begeleiding en coaching groeit het vertrouwen in het nieuwe werken.

Deze resultaten worden ook gestaafd in de uitkomsten van het medewerkertevredenheidsonderzoek.

Leren, bijstellen en volhouden

BuurTalent laat zien dat duurzame arbeidsmarktinnovatie vraagt om een brede blik. Niet alleen op werk, maar op het hele leven daar omheen. Belangrijke lessen uit de praktijk zijn:

Met deze aanpak blijft BuurTalent haar impact vergroten, door uit te breiden naar nieuwe wijken en sectoren en door het uitvalpercentage structureel laag te houden. Zo wordt zichtbaar dat anders kijken naar talent leidt tot anders doen — en tot duurzame kansen voor mensen én werkgevers.

Meer weten?

Wil je meer weten of heb je vragen over dit Koploperinitiatief? Neem contact op met Mirjam van Rijn

Mirjam Bruijstens

Oprichter BuurTalent

06 27 17 98 84

mirjam@buurtalent.nl