

Zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt

Rapportage van een inventariserend onderzoek bij Limburgse gemeenten



Drs. Marike Mulder MULDER Arbeid en Gezondheid

Prof. dr. Ijmert Kant Universiteit Maastricht
Dr. Inge Houkes Universiteit Maastricht



Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Methode	4
2.1	Onderzoeksgroep	4
2.2	Interviews	4
2.3	Analyse	5
3	Resultaten interviews	6
3.1	Rol van gemeenten sinds de invoering van de Participatiewet	6
3.2	Bekendheid en ervaring met het concept zelfsturing	8
3.3	Ervaring met zelfsturing bij arbeidsre-integratie	11
3.4	Voordelen en aandachtspunten voor zelfsturing bij arbeidsre-integratie	14
3.4.1	Voordelen van zelfsturing	14
3.4.2	Aandachtspunten voor zelfsturing	15
3.5	Randvoorwaarden voor zelfsturing	16
3.6	De rol van gemeenten ten tijde van Corona	17
3.7	Interesse in Maatschappelijke Kosten Baten analyse	19
4	Conclusies en samenvatting	22
5.	Dankbetuiging	24

1 Inleiding

Binnen het programma 4Limburg wordt door de Universiteit Maastricht onderzoek verricht ten behoeve van de versterking van de sociaaleconomische structuur van de Provincie Limburg. In dit programma wordt samengewerkt met gemeenten, zorginstellingen, bedrijven en kennisinstellingen. Eén van de thema's van het 4Limburg Programma betreft de effectiviteit van gemeentelijk beleid gericht op de arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, die sinds 2015 is ingevoerd. Deze wet beoogt een inclusieve arbeidsmarkt te creëren voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. Binnen de gemeenten is de afgelopen jaren op diverse wijzen invulling hieraan gegeven en zijn tal van ervaringen hiermee opgedaan. Om de effectiviteit van het gemeentelijk beleid te kunnen vaststellen en op welke wijze dit bevorderd kan worden, is het van belang om inzicht te hebben in de rol die gemeenten voor zichzelf zien sinds de invoering van de Participatiewet, in ervaringen die zijn opgedaan, welke lessen hieruit getrokken kunnen worden, om vervolgens betekenis hieraan te kunnen geven voor de toekomst.

In dit deelproject wordt gekeken naar de rol die Limburgse gemeenten voor zichzelf zien bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de manier waarop hier invulling aan is gegeven. Meer specifiek is de vraag hoe deze gemeenten staan tegenover het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie van deze groep en welke ervaringen hiermee zijn opgedaan. Tot slot is aan de deelnemende gemeenten gevraagd of er interesse is in een Maatschappelijke Kosten Baten analyse voor dit concept.

Bijkomend issue is dat we sinds februari van dit jaar wereldwijd te maken hebben met het Corona-virus (Covid-19) en alle gevolgen die dit met zich meebrengt, waaronder een te verwachten toestroom van bijstandsgerechtigden, die bij sommige gemeenten al zichtbaar is. Interessant is de vraag hoe gemeenten in de context van het Corona-tijdperk hun rol zien, wat dit betekent voor de toekomst en de gedachte over het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie.

Om de vraagstellingen te kunnen beantwoorden zijn acht Limburgse gemeenten benaderd en zij hebben hun medewerking verleend aan een interview. Met de resultaten van dit onderzoek wordt meer inzicht verkregen in de wijze waarop verschillende gemeenten invulling geven aan hun rol bij de uitvoering van de Participatiewet en de ervaringen die zijn opgedaan met betrekking tot het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor en ten tijde van het Corona tijdperk.

De resultaten van deze evaluatie kunnen voor gemeenten bijdragen tot de verdere ontwikkeling van een brede en toekomstgerichte visie en aanpak ten aanzien van arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

2 Methode

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn acht Limburgse gemeenten benaderd om mee te werken een interview. Aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst zijn deze interviews gehouden. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd.

2.1 Onderzoeksgroep

De selectie van Limburgse gemeenten is in overleg met de onderzoeksgroep tot stand gekomen. Hierbij is gekeken naar een zo goed mogelijke spreiding wat betreft ligging in de provincie en aantallen inwoners, en is een inschatting gemaakt naar de mate van ervaring of bekendheid met het concept zelfsturing om ook hier een zo goed mogelijke variatie te verkrijgen. Via een zogenaamde netwerkbenadering zijn acht Limburgse gemeenten benaderd met de vraag of een ambtelijk verantwoordelijke van de gemeente bereid was om mee te werken aan een interview. Uiteindelijk hebben 2 grote gemeenten (90.000-100.000 inw), 3 gemeenten met 35.000-45.000 inwoners en 3 kleine gemeenten (rond 25.000 inw.) meegewerkt en zijn 9 personen geïnterviewd. Bij één gemeente heeft het interview op eigen initiatief met 2 personen plaatsgevonden. Van de 9 geïnterviewde personen zijn 7 personen werkzaam in de functie van beleidsmedewerker- of adviseur, en twee als bedrijfsleider of teamleider, allen op het terrein van sociale zekerheid of specifiek Participatie.

2.2 Interviews

Voorafgaand aan de interviews hebben de te interviewen personen een informatiebrief ontvangen (zie 'Informatie over onderzoek bij Limburgse gemeenten naar concept Zelfsturing' op pag. 25) over het onderzoek. Vervolgens is door de onderzoeker contact opgenomen om een afspraak te plannen en is gevraagd of het interview op locatie kon worden afgenomen of (wegens Corona maatregelen) online via een Skype- of Teams-vergadering. Vijf interviews zijn op locatie gehouden en 3 interviews online. De duur van de interviews bedroeg 1 à 1,5 uur. De interviews hebben plaatsgevonden in de periode van 15 juni tot 20 augustus 2020.

Toestemmingsverklaring

Voorafgaand aan het interview is een korte toelichting op het onderzoek gegeven en is gevraagd of er bezwaar is tegen het opnemen van het interview. De deelnemers en de onderzoeker hebben hiervoor een toestemmingsverklaring getekend (Informed consent).

Topiclijst

De interviews zijn gehouden aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst (zie 'Topiclijst Interview van Gemeenten over concept Zelfsturing' op pag. 27). Deze vragenlijst is opgesteld naar aanleiding van de onderzoeksvragen. Specifiek ten aanzien van het concept zelfsturing, is tijdens het interview een korte toelichting gegeven over een indeling van burgerinitiatieven in 4 typen activiteiten:

Type 1: activiteiten die burgers zelf organiseren (de gemeenschap is eigenaar) bijv. buurt BBQ

Type 2 activiteiten: hiertoe nemen burgers zelf het initiatief, waarbij ze soms de hulp van de overheid nodig hebben (gemeenschap is eigenaar en gemeente levert bijdrage) bijv. vereniging

Type 3 activiteiten: de overheid neemt het initiatief en burgers worden betrokken (gemeente of maatschappelijke partij is eigenaar) bijv. klimaatbeleid

Type 4 activiteiten: activiteiten van de overheid waar burgers geen inspraak op hebben (bijv. kwaliteit paspoort).

Vervolgens is specifiek gevraagd naar concrete voorbeelden van type 1 en 2 activiteiten binnen de betreffende gemeente.

Aanvullende informatie

Twee gemeenten hebben achteraf nog aanvullende informatie via email toegestuurd naar de onderzoeker. Deze informatie is meegenomen in de analyse.

2.3 Analyse

De interviews zijn met toestemming opgenomen en door de onderzoeker verwerkt. De opnames zijn uitgeschreven en er is een analyse gemaakt van de informatie die uit de interviews naar voren is gekomen en de aanvullende informatie die achteraf is verstrekt. De resultaten zijn beschreven in het volgende hoofdstuk aan de hand van de onderwerpen zoals weergegeven in de topiclijst.

3 Resultaten interviews

In dit hoofdstuk worden de bevindingen die in de interviews naar voren zijn gekomen weergegeven. Tijdens de interviews is gebruik gemaakt van een semi-gestructureerde vragenlijst. Aan de hand van de onderwerpen in deze topiclist, worden de resultaten beschreven.

Allereerst dient opgemerkt te worden dat gemeenten, behalve het feit dat er een nieuwe situatie is ontstaan door het Corona-virus, in verschillende fasen van een veranderingsproces of fusie zitten. Dit kan betekenen dat ze toe aan het werken zijn naar een nieuwe situatie, of ze zitten midden in dat proces, of hebben dat proces net achter zich gelaten en hebben nu te maken met een (vrij) nieuwe situatie. Dit heeft niet belemmerend gewerkt voor het onderzoek.

3.1 Rol van gemeenten sinds de invoering van de Participatiewet

De reacties op de vraag hoe de gemeente aankijkt tegen haar rol bij arbeidsparticipatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt sinds de invoering van de Participatiewet (01-01-2015) worden hieronder beschreven. Ook wordt per gemeente min of meer ingegaan op de wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven.

Wat opvalt is dat de doelstelling van de Participatiewet voor alle gemeenten hetzelfde is, en dat deze door iedereen op eigen wijze wordt omschreven, met min of meer specifieke accenten.

Een gemeente (1) geeft aan sinds 2012 al een duidelijke omslag te hebben gemaakt van het vooral nadruk leggen op rechtmatigheidszaken naar meer investeren in het coachen, begeleiden en ontwikkelen van mensen totdat ze naar de arbeidsmarkt kunnen. Met de komst van de Participatiewet is de doelgroep anders geworden; er zijn meer mensen met een (hele) grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze gemeente heeft ervoor gekozen om geen keuze te maken in welke specifieke groep met name energie te steken, maar te willen investeren in iedereen, en er te zijn voor iedereen. Dit betekent dat er ook meer mensen in dienst zijn genomen met meer specialistische kennis van bepaalde groepen (zoals jongeren of mensen met een arbeidsbeperking), mensen met bepaalde netwerken (gericht op scholing, zorginstellingen) en met kennis en ervaring hoe deze specifieke (doel)groepen te kunnen ontwikkelen en begeleiden. Er is één uitvoeringsorganisatie voor de Participatiewet, met een eigen opleidingscentrum waar mensen allerlei vaardigheden (o.a. computer-, taal-, sollicitatievaardigheden) leren en langzaam toe geleid worden naar een volgende stap op de arbeidsmarkt zoals werkervarings-trajecten, leertrajecten, werkgevers etc.

Deze gemeente heeft een project Zichtbaar Maatschappelijk Rendement (ZMR) weer nieuw leven ingeblazen, gericht op mensen met de allergrootste afstand tot de arbeidsmarkt. Klanten worden geënthousiasmeerd om iets te doen voor een uitkering (lijkt een beetje op een tegenprestatie), met begeleiding. De ervaring leert dat ze in het begin terughoudend zijn, maar dat het bezig zijn veel voldoening geeft. Het hebben van een rol in de maatschappij met behoud van uitkering, blijkt goed te zijn voor hun ontwikkeling en kan een aanjager zijn voor toekomstige activiteiten.

Sinds een aantal jaren is in een (deel)gemeente een experiment gaande met een coöperatieve aanpak, waarbij de filosofie is: wat men zelf kan doen, vooral zelf doen. Dit geldt voor burgers, verenigingen maar ook voor het MKB. Naar de toekomst toe wordt gezocht hoe beide sporen (voorontwikkeling in combinatie met coöperatieve aanpak) kunnen worden vormgegeven. In de paragraaf over Zelfsturing zal nader ingegaan worden op de coöperatieve aanpak.

Een andere gemeente (2) geeft aan dat de Participatiewet als doel heeft dat iedereen weer economische zelfredzaamheid heeft en dat bijstandsgerechtigden meer en intensieve begeleiding nodig hebben op weg naar een betaalde baan. Dat is niet voor iedereen weggelegd en afhankelijk van mogelijke oorzaken wordt hier door consultants met betrokken persoon aan gewerkt, zodat de weg vrij is naar de arbeidsmarkt. Er wordt ook samengewerkt met het Werkgeversservicepunt (WSP), die werkgevers kunnen ondersteunen, adviseren en stimuleren om ook mensen met een rugzakje in dienst te nemen. De uitvoering van de Participatiewet wordt bij deze gemeente voorsnog niet in eigen beheer uitgevoerd.

De derde gemeente heeft een eigen ontwikkelbedrijf en ziet het als haar doel om maximale participatie te realiseren voor mensen met 30-80% arbeidsfitheid om zo de algehele sociale situatie van mensen te ontwikkelen. Hiervoor is een ontwikkeltraject opgezet, bestaande uit vier fasen. Voor de uitstroom is het Werkgeversservicepunt (WSP) verantwoordelijk (voor bedrijven met > 25 werkn.), het ontwikkelbedrijf zoekt zelf ook naar vacatures en vooral naar ontwikkelplekken. Kandidaten met 80-100% arbeidsfitheid gaan naar de intergemeentelijke sociale dienst en voor kandidaten met 0-30% arbeidsfitheid wordt een participatieplek gezocht, zodat ze op deze manier naar vermogen kunnen participeren.

Een andere gemeente (4) vindt het van belang dat het plan van aanpak ook het plan van de uitkeringsgerechtigde is, die in gesprek gaat met een generalist, die de situatie in kaart brengt; waar krijg je energie van, wat vind je leuk etc. In eerste instantie wordt gekeken of daar iets bij gevonden wordt. Er wordt uitgegaan van het positieve, maar als mensen niet meewerken, mogen daar ook consequenties aan verbonden worden. Deze gemeente is ook fanatiek bezig met het concept Positieve Gezondheid, en de inbedding hiervan bij re-integratie. Er is één uitvoeringsorganisatie voor drie gemeenten waarmee 1 takenpakket is afgesproken, gelijk voor al deze gemeenten, waarbij ruimte is voor couleur locale.

Gemeente 5 geeft aan wettelijke taken uit te voeren die ze volgens de Inburgerings- en Participatiewet moeten uitvoeren en liefst nog meer gericht op bevordering van participatie in de gemeenschap en met betrekking tot een vorm van werk. Zelfsturing is een van de drie kernwaarden van deze gemeente. Het is een dwars doorsnijdend thema in alle onderwerpen waar de gemeente mee te maken heeft, en speelt een rol in de manier waarop de gemeente haar eigen rol ziet, een zogenaamde meervoudige rol. Welke rol de gemeente aanneemt, is afhankelijk van het thema, de gesprekspartner, en waar de gemeente is; of er wordt gefaciliteerd vanaf de zijlijn of er moet actie ondernomen worden, en als er gehandhaafd moet worden, wordt dat gedaan. Als het gaat om gemeenschapsontwikkeling, is het zelfsturingsprincipe een beweging die al meer dan 20 jaar geleden is opgestart en dagelijks gehanteerd wordt. Hierop is ook de werkwijze met betrekking tot inwoners met een ondersteuningsbehoefte gebaseerd. Er wordt door de consultants, die onderdeel zijn van de

gemeentelijke organisatie, gewerkt op basis van maatwerkaanpakken, waarbij ze zo veel als mogelijk de inwoner centraal stellen en integraal (vanuit verschillende vakgebieden) werken aan het traject van de betreffende inwoner.

Gemeente 6 staat aan de vooravond van een nieuwe uitvoeringsorganisatie voor meerdere gemeenten, met één doel en bijbehorend dienstverlenings-concept, waarbij gemeenten ieder een eigen couleur locale kunnen toepassen. Wel in verbinding met elkaar en met de partners in de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg. Deze gemeente streeft naar een integrale werkgeversdienstverlening (gericht op werk) en integraliteit rondom leerwerktrajecten voor werkzoekenden, met een transparant bestand aan werkzoekenden in Zuid-Limburg. Het zou niet uit moeten maken waar je woont, het aanbod zou voor de hele doelgroep in Zuid-Limburg beschikbaar moeten zijn. Deze gemeente heeft de behoefte om de uitvoeringsorganisatie door te ontwikkelen naar een echte leerwerksetting, waar mensen zich kunnen ontwikkelen en waar ook onderwijs wordt aangeboden, als een soort voorportaal. Zodat mensen daarna een volgende stap kunnen zetten.

Voor een andere gemeente (7) geldt als doel dat haar inwoners gelukkig zijn. Het beleidsplan Sociaal domein zet ook in op het bevorderen van het geluk van mensen. Alle mensen binnen de gemeente moeten iets doen wat bij hen past en de gemeente probeert vanuit haar taken en rollen er alles aan te doen om mensen mee te laten doen, met als doel dat ze uiteindelijk gelukkiger zijn. Voor de wsw populatie probeert deze gemeente een passende plek te bieden door vooral te kijken naar het vermogen van mensen, de passies en talenten, en dat zo goed mogelijk samen te voegen. Voor bijstandsgerechtigden wordt zoveel mogelijk ingezet op werk, maar ook op andere vormen zoals uitstroom naar onderwijs of maatschappelijke participatie. Deze gemeente heeft besloten om deel te gaan nemen aan een Participatiebedrijf, waar ook twee andere gemeenten aan deelnemen. Hierbij wordt steeds meer ingezet op een integrale aanpak, met een zgn. mixed people concept, het combineren van doelgroepen (Wsw en Participatiewet) om het doel te bereiken dat mensen zoveel als mogelijk meedoen binnen de samenleving. Insteek is om te kijken naar de behoeften van de verschillende gemeenten en hierop in te spelen, en vooral om zoveel mogelijk samen te doen. Het WSP zet zich nu al in om schaalvoordelen te gebruiken.

Gemeente 8 benoemt dat het doel van de Participatiewet is dat iedereen meedoet naar vermogen. Onderliggend streven is dat iedereen zijn best doet om zoveel als mogelijk te participeren in de samenleving. Voor de een is dat vrijwilligerswerk, de ander krijgt hulpverlening en een ander gaat aan het werk. Dat probeert deze gemeente zoveel mogelijk te doen in samenwerking met de wijkteams. Het lukt nauwelijks om het principe van één gezin, één plan, één aanpak te hanteren, omdat het zo complex is, er zijn zoveel wetten waar iemand mee te maken heeft, dat het ook specifieke kennis vraagt, het is best weerbarstig. Daarnaast wordt opgemerkt dat financiën, of een dreigend tekort, zwaar meewegen in de besluiten die al dan niet genomen worden.

3.2 Bekendheid en ervaring met het concept zelfsturing

Aan de geïnterviewden is gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met het concept zelfsturing en wat zij eronder verstaan. Daarnaast is (na een korte toelichting) gevraagd met welke type 1

en type 2 Burgerinitiatieven ervaringen zijn opgedaan binnen de gemeente. In deze paragraaf zijn de resultaten hiervan weergegeven.

Een gemeente (1) geeft aan zelfsturing als filosofie te hanteren; wat men zelf kan doen, laat men dat vooral ook zelf doen. Dit geldt voor burgers, verenigingen, de voetbalclub, maar ook voor het MKB. Deze gemeente heeft relatief veel ervaring met zelfsturing bij arbeidsre-integratie opgedaan, hier zal specifiek op in worden gegaan in de volgende paragraaf.

Iemand van een andere gemeente (2) verstaat onder zelfsturing dat je de mensen veel meer de eigen regie geeft, zonder dat je daar als gemeente te veel in stuurt.

Gemeente 3 ziet het concept zelfsturing ook als zelfsturing binnen organisaties, met betrekking tot het individu, of (zelfsturende) teams. In plaats van heel strikt sturend optreden naar een team, wordt er meer faciliterend opgetreden. Op individueel niveau (in dit geval bijstandsgerechtigden) kan zelfsturing toegepast of gestimuleerd worden als iemand zelf in staat is om oplossingen te zoeken.

Deze geïnterviewde vindt het ook een vorm van zelfsturing wanneer de gemeente een taak wegzet bij een gemeenschappelijke regeling. Op basis van gemaakte afspraken moet het resultaat opleveren.

Een gemeente (4) heeft een aantal jaren geleden een notitie over burgerparticipatie vastgesteld, waarin ook gesproken wordt over zelfsturing. In de praktijk wordt de term zelfsturing niet gebruikt, er wordt eerder gesproken over burgerinitiatieven. Doelstellingen zijn om meer burgerparticipatie in de werkwijze van de gemeente te bereiken (way of living) en de kwaliteit van burgerparticipatie te verbeteren door het opzoeken van de dialoog met de bewoners.

Er is een gemeente (5) die zelfsturing als kernwaarde hanteert en dit vormt een belangrijk beginsel als het om gemeenschapsontwikkeling gaat, er wordt heel erg gekeken naar de kracht van de gemeenschappen zelf. Het uitgangspunt is dat de gemeente op gelijke voet staat met de gemeenschap of dorpskern. Dit betekent dat de gemeente niet komt vertellen hoe het allemaal moet en hoe het gedaan moet worden, maar dat ze initiatieven vanuit de gemeenschap zo veel als mogelijk ondersteunt en faciliteert. Het zelfsturingsprincipe wordt dagelijks gehanteerd. In het kader van zelfsturing als leidraad zijn in nagenoeg alle kernen van deze gemeente dorpsoverleggen tot stand gekomen die hun plannen vastleggen in een dorpsontwikkelingsvisie op basis waarvan ieder zijn rol pakt in de uitvoering ervan.

Er wordt in deze gemeente voortdurend geïnvesteerd in medewerkers door trainingen te vernieuwen en te blijven aanbieden om het gedachtegoed en bijbehorende werkwijze onder de aandacht te houden. Er wordt gewerkt met een zogenaamde Kleurenleer. Aan de kleur kun je zien wat de rol is van de gemeente en/of de gemeenschap bij een bepaald thema. Verder is deze gemeente een vorm aan het ontwikkelen die de communicatie tussen dorpen en gemeenschappen bevordert.

In een andere gemeente (6) slijpelt het concept zelfsturing door in wat er gedaan wordt, niet op het niveau van een persoon zelf een plan van aanpak laten schrijven, maar wel om samen te kijken naar mogelijkheden die bij betrokkene passen en daarmee aan de slag gaan. De

complexiteit van deze groep (mensen met grote achterstand tot arbeidsmarkt) blijkt redelijk groot te zijn en dan gaat het er niet om mensen zelf de regie te geven over hun re-integratietraject, maar over hun leven, zodat ze dat weer een beetje op orde krijgen, en dan komt de volgende stap daarna.

Een geïnterviewde van een gemeente (7) vindt het concept zelfsturing een heel breed en ook multi-interpretabel begrip. In het algemeen wil deze gemeente zoveel als mogelijk de samenleving betrekken en steeds meer opgavegericht werken en de lead en het mandaat bij de inwoners, of maatschappelijke organisaties neerleggen, om vervolgens in de vorm van co-creatie dingen te bereiken.

Iemand van een andere gemeente (8) denkt bij het concept zelfsturing aan zowel klanten (bijstandsgerechtigden) als medewerkers in een team. Betrokkene is van mening dat medewerkers gebaat zijn bij duidelijke kaders waarbinnen ze zelf zoveel mogelijk kunnen organiseren, en ook vrijheid krijgen om met ideeën te komen hoe het anders of beter kan. Als het gaat om zelfsturing van klanten, denkt geïnterviewde dat heel veel klanten erbij gebaat zijn als ze wat meer zelf de verantwoordelijkheid kunnen nemen, ook weer binnen duidelijke kaders en met duidelijke begeleiding.

Ervaringen en voorbeelden van typen burgerinitiatieven (Type 1 en 2)

Niet alle geïnterviewden hebben zicht op burgerinitiatieven (type 1 en type 2).

Sommigen kunnen concrete voorbeelden noemen, anderen noemen ervaringen of initiatieven die binnen of door de gemeente zelf zijn genomen om burgerparticipatie te bevorderen. Enkele van deze initiatieven behoren meer tot type 3 activiteiten.

Als voorbeeld van een **type 2 activiteit** wordt genoemd dat burgers binnen een gemeente het initiatief hebben genomen om een oud gebouw weer een nieuwe functie te geven in de vorm van een ontmoetingsplek voor ouderen waar tal van activiteiten plaatsvinden, waar dagbesteding aangeboden wordt en waar ook een spreekuur van de Sociale Dienst komt. De gemeente heeft hier een financiële bijdrage voor geleverd om dit te realiseren.

Om de (kwaliteit van de) burgerparticipatie te bevorderen, zijn binnen een gemeente (4) interne sessies gehouden over hoe om te gaan met burgerinitiatieven. Ook hebben er diverse sessies met dorpsraden en werkgroepen in de dorpen plaatsgevonden. Verder heeft deze gemeente een contactpersoon voor burgerinitiatieven aangesteld. Deze werkt faciliterend en verbindend, meedenkend en ondersteunend. Het eigenaarschap blijft liggen bij degene die met een idee is gekomen. Voorbeelden van **type 2 activiteiten** in deze gemeente zijn een beweegtuintje, met de werkgroep als eigenaar van het idee, en een speeltuintje waarvan de buurt lang eigenaar was. Voor het onderhoud van de speeltuintje heeft de buurt de samenwerking gezocht met een organisatie voor onder meer begeleid werken en dagbesteding, en bewoners betrekken deze organisatie ook als er bijv. een keer een BBQ wordt georganiseerd.

Eetpunten en inloopochtenden zijn ook burgerinitiatieven waar de burgers eigenaar van worden. De gemeente zorgt hier voor gedeeltelijke financiering, hetgeen lastiger is, omdat de

gemeente hierdoor onbedoeld een bepaalde rol krijgt en toch medeverantwoordelijk is. Ook in Coronatijd zijn wat burgerinitiatieven ontstaan, zoals het organiseren van een eenmalige dorpsbingo of een optreden bij een bejaardenhuis. Ook hier is de ervaring dat er toch snel contact met de gemeente wordt opgenomen met de vraag om een initiatief financieel te ondersteunen om het uit te kunnen voeren (**type 2**).

Initiatieven los van de gemeente (**type 1**) zijn er weinig, of ze zijn niet bekend. Mogelijke reden die hiervoor gegeven wordt, is dat de gemeente zich er toch mee wil bemoeien en dat initiatiefgroepen vaak toch ondersteuning nodig hebben (financieel, om te verbinden, of voor vergunningen).

Binnen een andere gemeente (6) wordt een ontwikkeling gezien; vanuit sociaal domein en armoedepreventie ontstaan initiatieven, bijv. een speelgoedbank. Ook hier wordt vaak gezien dat mensen in eerste instantie zelf initiatieven nemen, en dat het soms toch boven het hoofd groeit, en dan wordt de gemeente benaderd voor hulp. Hier zijn allerlei mengvormen waarneembaar. Sinds de invoering van de Participatiewet heeft deze gemeente ook (voor de brede doelgroep) met Jeugd en WMO gezocht naar raakvlakken. Er zijn tal van (burger)initiatieven die gestimuleerd worden om te starten, soms in de wijk, soms breder, bijv. voor jongeren of mensen met een uitkering. Ook samen met maatschappelijke ondernemers is gezocht naar initiatieven in de stad, wat als een andere tak van sport wordt gezien dan het burgerinitiatief. Echter de gemeente is ook gewaarschuwd de initiatieven niet naar zich toe te trekken en gepaste afstand tot de ontwikkeling te bewaren, anders is het (burger)initiatief dadelijk voorbij, deze inwoners vragen niet om bemoeienis.

Voorbeelden van burgerparticipatie, of een vorm van zelfsturing, zijn er in een andere gemeente (7) waar een experiment loopt om de buurtbewoners, naast de gemeente en andere ketenpartners, te betrekken bij de herontwikkeling van de buurt. Deze activiteit valt meer onder type 3 activiteiten.

Binnen een gemeente (8) zijn zeker wel initiatieven op type 1 en 2 niveau, die ontstaan vanuit de burgers en waar op een gegeven moment de hulp van de gemeente wordt ingeroepen (voor ondersteuning in geld of middelen, of om te faciliteren), maar aangezien deze buiten het blikveld van betrokkene liggen, is het lastig om met concrete voorbeelden te komen. Er loopt nu binnen deze gemeente een project, waar de politiek (wethouder) in gesprek gaat met de wijk of het dorp om te praten over de toekomst; wat wil de wijk/dorp/buurt, welke verwachtingen hebben de inwoners naar de toekomst, en in hoeverre sluit dat aan bij de toekomstvisie van de gemeente. Op deze wijze hoopt het College om meer verbondenheid te kunnen laten zien en meer vertrouwen (terug) van de burgers te krijgen in de gemeente. Ook deze activiteit valt volgens de gehanteerde indeling onder type 3 activiteiten.

3.3 Ervaring met zelfsturing bij arbeidsre-integratie

Aan de gemeenten is gevraagd of er (enige) ervaring is opgedaan met zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en wat deze ervaringen zijn. De resultaten worden beschreven in deze paragraaf. Ook overwegingen die een rol spelen of hebben gespeeld om het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie toe te passen, worden in deze paragraaf weergegeven.

Een gemeente (1) geeft aan dat deze doelgroep het moeilijker heeft om zelfstandig de weg richting arbeid te kunnen vinden. Het is altijd zoeken naar de balans van wat kan een klant zelf, en in hoeverre heeft hij ondersteuning nodig. Deze gemeente werkt met 2 sporen, een ontwikkeltraject (intern gericht vanuit de gemeente geïnitieerd) en een zogeheten coöperatieve aanpak, ontstaan vanuit een coöperatieve samenwerking van 40-60 bedrijven. Het initiatief hiervan ligt bij het bedrijfsleven en wordt voor tenminste 90% geheel aan hen overgelaten. Ze nemen mensen onder hun hoede, zorgen voor ontwikkeling, scholing en begeleiding, en geven een baangarantie. Zelfsturing is de filosofie van waaruit in deze gemeente gewerkt wordt; laat burgers, bedrijven, verenigingen zelf doen wat ze kunnen doen. Daarom wordt nu meer de voorkeur gegeven aan gebruik van de term Burgerinitiatief voor deze coöperatieve aanpak.

Een andere gemeente (2) geeft aan dat de term zelfsturing niet of nauwelijks gebruikt wordt, eerder wordt gesproken over burgerparticipatie. Toepassing van het concept zelfsturing is nooit eerder besproken of overwogen, het leeft (nog) niet. Wel is er een aantal jaren geleden een idee geweest om tijdens de door de gemeente jaarlijks georganiseerde avond voor ondernemers een soort van arbeidsmarkt (vraag en aanbod) te creëren, maar dat is, om onbekende redenen, nooit van de grond gekomen. Overigens is een eerdergenoemd burgerinitiatief voor een ontmoetingscentrum genomen door een uitkeringsgerechtigde die daar nu beheerder is en maatschappelijk betrokken en actief.

Bijna alle gemeenten geven aan dat toepassing van zelfsturing voor deze doelgroep, het opkomen voor zichzelf, niet gemakkelijk is. Ze worden wel actiever, dat is ook de bedoeling, en uiteindelijk moeten ze de regie in handen houden en zelf keuzes maken, anders maakt de gemeente deze. Een gemeente (3) doet alles in eigen beheer, en heeft waarschijnlijk om die reden het concept zelfsturing niet of nauwelijks in het vizier.

Een andere gemeente (4) merkt op dat bij arbeidsre-integratie aangesloten wordt bij hetgeen een uitkeringsgerechtigde zelf al heeft gedaan, en er wordt gekeken aan welke vorm van begeleiding behoefte is. Het concept zelfsturing wordt hierbij nog niet toegepast. Er is wel kennis van genomen en over gesproken, en er is ook interesse voor.

De gemeente (5) die zelfsturing als kernwaarde hanteert, ziet dit concept ook terug bij re-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn verschillende groepen te onderscheiden die allen behoefte hebben aan een vorm van begeleiding, alleen verschilt per individu de specifieke ondersteuningsbehoefte. Er liep een pilot voor integratie en participatie van statushouders, die gericht was op een model waarin professionals multidisciplinair en integraler samenwerken én waarin rekening wordt gehouden met de behoefte(n) van de statushouder. Op basis van de uitgangspunten van deze pilot werkt deze gemeente momenteel aan het ontwikkelen van leerroutes voor alle inwoners die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dit betekent dat bijeenkomsten lokaal georganiseerd worden, kleinschalig, laagdrempelig, en in contact met de lokale gemeenschap en het bedrijvennetwerk wat integratie- en ontmoetingsmogelijkheden gemakkelijker maakt. Zelfsturing zit in dit model verweven door de focus op het lokale en de rol van de gemeenschap.

Een voorbeeld van zelfsturing is de manier waarop een netwerk van bedrijven (meer dan 300) binnen deze gemeente wordt ingezet; arbeidsbemiddelaars van de gemeente hebben veel contact met bedrijven die zich willen inzetten om deze doelgroep een kans te bieden. Ieder jaar wordt een beurs georganiseerd waarvoor ook deze doelgroep wordt uitgenodigd. Het eigenaarschap van de beurs gaat steeds meer richting ondernemers die de toegevoegde waarde ervan inzien.

In een gemeente (6) was een actief beleid om voor mensen die zelf een idee hebben van wat ze nodig hebben, een (eigen) traject mogelijk te maken. Echter in de praktijk is dit niet voorgekomen, waarschijnlijk omdat het voor deze doelgroep heel moeilijk is om dit zelf te ontdekken en vorm te geven. Betrokkene vraagt zich af of dit voor deze groep een realistisch instrument is. Zoals eerder gezegd is de complexiteit van deze groep groot en zijn gesprekken in eerste instantie nog niet gerelateerd aan werk, maar om regie over hun eigen leven te krijgen en een volgende stap te kunnen zetten.

Een geïnterviewde van een andere gemeente (7) vindt het in eerste instantie lastig om zich voor te stellen hoe zelfsturing bij arbeidsparticipatie kan worden vormgegeven. Deze gemeente zit in een overgangsjaar en werkt met een bepaald dienstverleningsconcept waarbij maatschappelijke participatie, vrijwilligerswerk, en mantelzorg ook mogelijkheden zijn van participatie. Op dit moment zijn dergelijke initiatieven op het gebied van arbeidsre-integratie er niet, maar er worden zeker kansen en mogelijkheden gezien voor de toekomst. Betrokkene is ervan overtuigd dat de gemeente hier, vanuit de uitgangspunten die er zijn, naar wil kijken. Er wordt nu ook al met verschillende maatschappelijke partners gekeken welke behoeften er liggen en welke koppelingen er gemaakt kunnen worden met het participatiebedrijf. Als er in de toekomst vanuit de samenleving bepaalde initiatieven ontstaan bij het bedrijfsleven of maatschappelijke organisaties, dan wordt dat vanuit de gemeente alleen maar toegejuicht.

Iemand van een andere gemeente (8) is van mening dat zelfsturing vanuit bijv. ketenpartners of het bedrijfsleven sterk afhankelijk is van de eigenaar van het bedrijf en in hoeverre diegene zich hiervoor hard wil maken. De gemeente probeert het zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor bedrijven om iemand uit deze doelgroep aan te nemen, met subsidie en begeleiding, het is een gedeeld iets. Maar er zijn ook altijd bedrijven die iemand nodig hebben die meteen kan starten. Als het gaat om de doelgroep zelf, dan wordt zelfsturing in deze gemeente nog niet toegepast, wel wordt aangegeven dat er plannen zijn om meer aandacht aan deze groep te besteden. Mede door financiële afwegingen focust deze gemeente zich voorlopig op de groep die meer kansen heeft op de arbeidsmarkt, bij hen wordt ook gekeken naar wat ze interessant vinden en waar ze warm voor lopen.

Overweging(en) voor toepassing zelfsturing bij arbeidsre-integratie

Actueel binnen een gemeente is de vraag of sociale coöperatie iets zou zijn. Is dat een concept wat zou kunnen bloeien, naast alles wat er al is, en voor wie zou dat aantrekkelijk zijn. De vraag die gesteld wordt is of het wel zal ontstaan als je het als gemeente actief gaat aanbieden, het zou namelijk horen te ontstaan vanuit de burgers. En het feit dat het er niet is, is dat omdat er geen behoefte aan is, omdat men niet wil, of omdat mensen niet bekend zijn met het concept.

Een gemeente heeft het idee om ook bij een welzijnsorganisatie te kijken of zij kunnen faciliteren bij mogelijke toepassing van dit concept. Omdat zij al bezig zijn met het verbinden van mensen en de initiatieven in de dorpen, zou dat passend kunnen zijn.

3.4 Voordelen en aandachtspunten voor zelfsturing bij arbeidsre-integratie

Aan de geïnterviewden is gevraagd welke voor- en nadelen gezien worden wanneer zelfsturing zou worden toegepast bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. In paragraaf 1 worden de voordelen benoemd en in paragraaf 2 worden aandachtspunten weergegeven die hierbij van belang worden geacht.

3.4.1 Voordelen van zelfsturing

De voordelen van het toepassen van zelfsturing bij arbeidsre-integratie van deze doelgroep die genoemd zijn, zijn soms gebaseerd op eigen ervaring, en meestal op basis van inschatting of andere ervaringen met dit thema en deze doelgroep.

Kwaliteit en effectiviteit

Omdat het netwerk en de collega's van arbeidsbemiddeling van een gemeente zoveel contact met elkaar hebben, is er veel vertrouwen en zijn er korte lijnen, er kan snel geschakeld worden als er ingegrepen moet worden (niet vanzelfsprekend door de gemeente). Per casus wordt bekeken wat er nodig is, en dat komt de kwaliteit en effectiviteit van dienstverlening ten goede. Vanuit de kernwaarde duurzaamheid, wordt ook veel aandacht besteed aan nazorg, in samenspraak met werkgevers. Omdat er veel vertrouwen is, zijn werkgevers bereid om iemand nog een kans te geven als het een keer misgaat.

Motivatie

Als voordeel wordt gezien dat wanneer je het initiatief bij de mensen zelf legt (door het creëren van eigenaarschap), hun motivatie groter is en daarmee ook de kans van slagen. Mensen worden zoveel mogelijk ingezet vanuit hun kracht en wellicht zorgt het er ook voor dat mensen op een plek komen die beter bij hen past en daardoor langduriger een baan oplevert.

Wanneer bedrijven intrinsiek gemotiveerd zijn om te investeren in deze doelgroep en hen kansen te bieden, draagt dat ook bij aan de kans van slagen, ook voor de betrokkene die zich hierdoor welkom voelt.

Succesvol (effectief) en efficiënt

Als toepassing van het concept zelfsturing succesvol blijkt te zijn, bijvoorbeeld omdat het mensen meer vrijheid geeft, of dat ze meer zelf aan het stuur staan waardoor ze sneller of beter op een passende plek terecht komen, dan is dat zeker een overweging waard, volgens een geïnterviewde.

Aangezien het aantal consultants en de beschikbare tijd beperkt is (om iedereen achter de broek te zitten), zou het interessant zijn wanneer met een andere en minder intensieve (manier van) begeleiding dezelfde of betere resultaten behaald kunnen worden.

Nieuwe ideeën/creativiteit

Wellicht komen nieuwe ideeën naar voren, waar je als gemeente niet zelf aan gedacht hebt.

3.4.2 Aandachtspunten voor zelfsturing

Gevraagd naar mogelijke nadelen van het concept zelfsturing, wordt een aantal keren aangegeven niet zozeer nadelen, maar meer aandachtspunten te zien. Deze worden hieronder beschreven en zijn deels gebaseerd op inschattingen en in sommige gevallen op ervaringen.

Beheersbaarheid en zicht houden

Mogelijk nadeel of aandachtspunt wat door meerdere gemeenten (2x) gezien wordt, zou kunnen zijn dat de gemeente het (over)zicht wil houden op de klant en mogelijk aanpalende problematieken, om ook vroegtijdig te kunnen ingrijpen of sturen indien nodig. Dat wordt vooral ook als risico voor de persoon zelf gezien.

Een gemeente heeft geleerd van het verleden en wil graag vinger aan de pols houden (grip en invloed). Deze gemeente wil ervoor waken dat er allerlei creatieve ideeën komen en dat mogelijk nadelige financiële gevolgen op het bordje van de gemeente komen. Aan de andere kant worden ook wel kansen gezien als gemeenten minder conservatief en risicomijdend zouden zijn, het zou de creativiteit voeden en stimuleren om buiten de lijntjes te kleuren.

Iemand geeft op basis van ervaringen aan dat je als gemeente het proces ook niet moet willen beheersen. Het is een proces van de burgers, bedrijven, of het dorp, en dat betekent dat zij zelf het tempo en daarmee mogelijke uitkomsten bepalen. Van de (gemeente)medewerkers wordt gevraagd dit te respecteren, vertrouwen te hebben en los te laten. Voor hen is het een uitdaging om een balans te zoeken van wat wel en niet kan vanuit de diverse rollen die ze hebben in dit proces, mede omdat ze voortdurend in verschillende rollen zitten waar andere competenties voor nodig zijn.

Ook een andere gemeente geeft aan dat het lastig is om het evenwicht te vinden tussen het loslaten aan de ene kant, en de verantwoordelijkheid voelen of nemen aan de andere kant. Zo worden burgers enerzijds uitgenodigd met plannen te komen en wordt anderzijds erg vastgehouden aan de kaders, waardoor burgers weinig beweegruimte ervaren.

Ongelijkheid en verschillen

Er zou een risico van ongelijke kansen in kunnen zitten, echter de gemeente (1) ziet het als haar rol om te voorkomen dat alleen de besten door bedrijven worden geselecteerd, om iedereen een kans te geven en daar een goede balans in te vinden, onder meer door een goede communicatie tussen bijv. bedrijfsleven en sociale dienst. Ook een andere gemeente (8) staat positief tegenover het concept van zelfsturing en wil bedrijven hier een kans voor geven, echter wel met een vinger aan de pols om bijv. de kwaliteit van begeleiding te kunnen borgen, om te voorkomen dat mensen na een half jaar weer aan de poort staan (en dat het meer slecht heeft gedaan dan goed). Kanttekening blijft (ook voor deze gemeente) dat er altijd bedrijven zullen zijn die alleen handjes nodig hebben, alleen de besten willen, of mensen zonder handleiding willen.

Iemand anders (gemeente 2) geeft aan het niet als ongelijkheid te zien wanneer bedrijven voor de beste kandidaat gaan. Wel als het gaat om toepassing van het concept zelfsturing bij

de klanten. Het zou kansenongelijkheid met zich mee kunnen brengen, omdat niet iedereen even goed in staat is om hiermee aan de slag te gaan, de een heeft meer begeleiding nodig dan de ander, het blijft maatwerk. Ook drie andere gemeenten (5, 6, 7) beamen dat het maatwerk is, dat je mensen biedt waartoe ze in staat zijn om het gelijke te behalen (passende ondersteuning) en dat er daardoor verschillen ontstaan, betekent niet dat mensen ongelijk behandeld worden of dat er sprake is van willekeur.

Als willekeur zou leiden tot sociale ongelijkheid of kansenongelijkheid, is dat niet wenselijk. Daarom is het van belang wanneer een gemeente aan de slag wil met dergelijke initiatieven, om daar goed over na te denken, goede afspraken te maken en belangenafwegingen serieus te nemen, aldus een geïnterviewde.

Kwaliteit

Zelfsturing heeft volgens een aantal gemeenten (gemeente 1, 2 en 4) geen nadelige consequenties voor de kwaliteit van dienstverlening, omdat hier duidelijke afspraken over gemaakt kunnen worden, bijv. ten aanzien van noodzakelijke scholing en kwaliteitstoetsing.

Een andere gemeente denkt als mogelijk aandachtspunt aan de borging van kwaliteit (van bijv. begeleiding) als je alles volledig uit handen geeft. Er kunnen wel goede afspraken over gemaakt worden, echter er is een risico dat iemand later weer instroomt, hetgeen extra kosten en begeleiding met zich meebrengt.

3.5 Randvoorwaarden voor zelfsturing

De randvoorwaarden die genoemd zijn om zelfsturing bij arbeidsre-integratie uit te kunnen voeren, worden weergegeven. Deels zijn deze gebaseerd op opgedane ervaring met dit concept en grotendeels op basis van eigen inschatting en ervaring, maar niet specifiek met het concept. Randvoorwaarden kunnen ook gezien worden als bevorderende factoren om zelfsturing bij arbeidsre-integratie te kunnen laten slagen.

- 1 Vertrouwen (2 keer genoemd op basis van ervaring, 1 keer inschatting).
- 2 Goede samenwerking en onderlinge communicatie tussen bedrijven, medewerkers van de gemeente en de klant zelf (2 keer genoemd).
- 3 Voldoende capaciteit (menskracht), dit speelt in huidige Coronatijd.
- 4 Duidelijkheid ten aanzien van rollen, verwachtingen en verantwoordelijkheden (duidelijke kaders). Voor alles wat je in samenwerking doet, met een ketenpartner, bedrijfsleven, onderwijs of een welzijnsorganisatie geldt; zorg op voorhand voor duidelijkheid wie welke rol heeft, wanneer, en wat er gedaan wordt als er tegen problemen aangelopen wordt, dat dit goed doorgesproken wordt van tevoren en dat dit voor iedereen duidelijk is.
- 5 Zorgdragen dat een goed gesprek met betrokkenen kan plaatsvinden, zodat er hele duidelijke afspraken gemaakt kunnen worden (bijv. we hebben een aantal personen, wil je die een kans geven?).

- 6 Gepaste afstand tot de ontwikkeling; soms meer ondersteunend, soms ervan wegblijven.
- 7 Het moet passen binnen de visie van de gemeente.
- 8 Het creëren van draagvlak, van onderop tot stand te laten komen.
- 9 Eigenaarschap als voorwaarde; ongeacht of het externe partijen, maatschappelijke organisaties, bedrijven of individuen zijn, die in groepsverband bepaalde dingen opzetten.
10. Inzicht in kosten.

3.6 De rol van gemeenten ten tijde van Corona

Aan gemeenten is gevraagd hoe zij aankijken tegen hun rol, gegeven het Corona tijdperk waar we nu in zitten. En hoe wordt er gedacht over het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie in de context van deze crisis. De resultaten worden in deze paragraaf beschreven.

Alle gemeenten geven aan dat hun rol in feite niet echt verandert. Wel wordt over 2 à 3 maanden een hogere instroom verwacht. Nu is slechts een geringe toename in het aantal bijstandsgerechtigden te zien, deels verklaarbaar omdat mensen nog een WW-uitkering van het UWV krijgen.

Een gemeente (1) geeft aan dat mensen die in afwachting waren van (toekenning van) ondersteunende maatregelen alvast een voorschot hebben gekregen. Ook wordt er binnen deze gemeente alvast nagedacht over de toekomst. De volgende rol en uitdagingen ziet deze gemeente op zich afkomen:

Poortfunctie zo vroeg mogelijk leggen: er worden nu afspraken gemaakt met het UWV, om mensen vroegtijdig er op te wijzen dat wanneer ze onder de Sociale Dienst (SD) gaan vallen, dat daar mogelijkheden zijn om hen te begeleiden naar werk. In de hoop dat mensen zelf zich vroegtijdig gaan melden en daarmee ook de druk (op de SD) verdeeld wordt. Een nog zorgvuldigere aanpak zal binnen deze poortfunctie gehanteerd worden; wanneer iemand zich meldt, wordt eerst gekeken of er werk beschikbaar is en of er geen voorliggende voorzieningen zijn, zoals recht op aanvullende WW, WIA, alimentatie.

Voldoende capaciteit (menskracht) om de toestroom op te kunnen vangen; wellicht is een uitbreiding van fte nodig.

Het hanteren van een eigen aanpak: de vraag is hoe omgegaan wordt met de categorieën die gehanteerd worden (bovenlaag: binnen 1 à 2 jr aan het werk, middenlaag: investering van 2-4 jr nodig, onderste laag: hebben jarenlange trajecten nodig). Hoewel het uitgangspunt is om te investeren in alle mensen, moeten er wellicht keuzes gemaakt worden als de capaciteit hiervoor niet voldoende is, bijvoorbeeld accenten leggen, minder intensief, of even niet. Er zal ook tegemoet gekomen moeten worden aan de vraag vanuit bedrijven en daar is ook de meeste uitkeringswinst te behalen. Verder wordt naar de toekomst toe nagedacht over het basisinkomen, de ontwikkelingen hierover worden gevolgd.

Regionale aanpak: de regio heeft ook een gezamenlijke opgave, krachten zouden meer gebundeld kunnen worden om te leren van elkaar, en af te kunnen stemmen over initiatieven, wellicht in bepaalde sectoren (zorg, schoonmaak). Ten aanzien van de doelmatigheid zou daar invulling aan gegeven kunnen worden met andere partners en een Werkgeversservicepunt (WSP). Met andere woorden: een bredere aanpak gericht op werk, en werkgevers, en de ontwikkeling van mensen, daar zouden gemeenten meer op kunnen samenwerken, in ieder geval regionaal en liefst door heel Limburg mee te nemen (schaalvergroting).

Aandacht voor scholing: er is een mismatch tussen vraag en aanbod. Als er (meer) inzicht is in wat de markt vraagt en hoe dat te realiseren, kunnen gerichte stappen hiervoor ondernomen worden (o.a. scholing, werving).

Een gemeente geeft aan dat nu veel aandacht uitgaat naar een andere discussie die loopt. Deze gemeente heeft relatief weinig uitkeringsgerechtigden. Wel wordt nu gekeken waar accenten te leggen om een snelle uitstroom te realiseren.

Een andere gemeente (3) geeft aan dat behalve haar rol, ook de werkwijze niet verandert, wellicht wordt meer creativiteit gevraagd. Er is wel overleg geweest hoe om te gaan met de toenemende instroom, die al zichtbaar is. Zo zijn er in de regio al ideeën neergezet gericht op jongeren en wordt de focus meer gelegd op onderwijs om te kijken of jongeren weer terug geleid kunnen worden naar onderwijs of gestimuleerd kunnen worden in het onderwijs te blijven. Het WSP heeft hier ook een rol in.

Twee gemeenten (4, 7) zijn samen met andere gemeenten binnen de arbeidsmarktregio bezig om een post Corona aanpak op te stellen, met name gericht op scholing, leren en werken, maar ook om onderwijs, economie en arbeidsmarkt te verbinden. Ook hier wordt gezien dat veel jongeren nu vooral in de WW instromen, of geen stageplaats kunnen vinden, en daar willen ze een sluitende aanpak op hebben. Met verschillende partijen, waaronder UWV, werkgevers- en werknemersorganisaties en het onderwijs, worden krachten gebundeld om die toestroom op te vangen en liefst te voorkomen dat mensen in de WW komen.

Er wordt geen andere rol gezien, maar wel dat de aandacht, nu veel mensen gaan instromen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, ook gericht blijft op mensen met een grote afstand. Een andere gemeente (6) bevestigt dit, ook zij voelt zich verantwoordelijk om zowel de huidige als ook de nieuwe instromers te (blijven) ondersteunen met maatwerk nu een forse toename verwacht wordt.

Een gemeente (8) is aan het kijken wat er op hen af komt. Financieel gezien wordt het van groot belang gezien dat degenen die nu uitvallen, weer zo snel mogelijk aan het werk komen. ZZP'ers en mensen werkzaam in de evenementenbranche zullen nu en op middellange termijn wellicht naar iets anders op zoek moeten, daar moet de gemeente aandacht voor hebben en kijken of hun interesses en kwaliteiten nog passen bij wat de arbeidsmarkt vraagt. Dat betekent dat er eigenlijk te weinig aandacht gegeven kan worden aan de mensen die al heel lang in de bijstand zitten en er misschien nog wel heel lang in zitten. Eigenlijk zou daar meer in geïnvesteerd moeten worden, omdat dat op termijn heel veel geld gaat kosten, ook

wegens een grotere zorgbehoefte en andere problematieken die spelen. Echter deze zaken spelen pas over een aantal jaren en zijn ook moeilijk in geld uit te drukken, dat wordt als een dilemma gezien (daar valt geen snelle winst te behalen).

Zelfsturing in Coronatijd

Er wordt niet anders gedacht over toepassing van het concept Zelfsturing in Coronatijd, de filosofie blijft hetzelfde. Wel kan het zijn dat de markt iets anders vraagt (bijv. snel inzetbare mensen), waardoor accenten (tijdelijk) anders komen te liggen dan je als gemeente zou willen, dat vraagt flexibiliteit, maar daarmee ben je ook een goede partner.

Een gemeente (4) die geen ervaring heeft met zelfsturing bij arbeidsre-integratie, geeft aan dat verbinding met initiatieven in de dorpen van belang blijft. Ook worden mogelijkheden gezien om te kijken naar zelfsturingsinitiatieven waardoor je mensen actief en in ieder geval maatschappelijk betrokken houdt, vooral bij de groep met een grote afstand, die nu nog niet naar betaald werk kan. Wel wordt verwacht dat het van belang is om een professionele partij te betrekken om dit te stimuleren.

Een andere gemeente (5) met ervaring met zelfsturing bij arbeidsre-integratie laat weten niet anders tegen haar rol aan te kijken, maar eerder versterkt te zijn in de ingeslagen weg om toepassing ervan breder (ook voor andere groepen) in te zetten. Recent is dan ook al gestart met een nieuwe pilot in samenwerking met sociale werkvoorziening. Verder wordt nu een nog relatief kleine toename gezien in de instroom en deze gemeente vindt het belangrijk dat die mensen weer snel aan de gang kunnen en dat zij snel weer op weg worden geholpen.

Een gemeente (6) kan zich voorstellen dat binnen de nieuwe instromers een groep zit die relatief weinig nodig heeft. Wellicht dat het concept van zelfsturing, regie op eigen ontwikkeling of re-integratietraject bij deze groep toegepast zou kunnen worden. Ook een andere gemeente (7) geeft aan dat zelfsturing zeker zou passen in de toekomstige aanpak als daar goede initiatieven komen.

Een andere gemeente (8) is van mening dat er meer energie gestoken zou moeten worden om juist de groep met een grote afstand te ondersteunen. Ook om ze op het gebied van zelfsturing meer handvaten te kunnen geven om een volgende stap te kunnen zetten. De vraag is echter of de benodigde middelen hiervoor beschikbaar zijn of komen.

3.7 Interesse in Maatschappelijke Kosten Baten analyse

Tot slot is aan alle gemeenten de vraag voorgelegd of ze het de moeite waard zouden vinden om voor het concept zelfsturing een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKB-analyse) uit te voeren, zonder daarbij te denken aan beperkingen zoals kosten en tijdinvesteringen.

Eén gemeente is zeer geïnteresseerd, omdat zij al werken met dit concept en ervan overtuigd zijn dat dit aantoonbaar hun filosofie werkt. Het zou een sterke onderbouwing kunnen zijn als er met zo'n onderzoek aangetoond kan worden wat je investeert en wat je ervoor

terugkrijgt. En daarmee zal het niet alleen de gemeente, maar ook partners in de regio, kunnen ondersteunen in het maken van keuzes voor de toekomst.

Een andere gemeente, waar nu een andere discussie prioriteit heeft, geeft aan dit in principe interessant te vinden, want als blijkt dat het maatschappelijk gezien rendeert, kan het juist een effect teweegbrengen dat je daar veel meer op gaat inzetten en dat de discussie daarover in gang wordt gezet.

Dit geldt ook voor een andere gemeente, waarvan de geïnterviewde denkt dat de gemeente een MKB-analyse wel interessant vindt. Hoewel je weet dat een project heel veel oplevert, is het bij dit soort zaken altijd lastiger uit te drukken wat het rendement is. Dan wordt het ook moeilijk om hier aan de voorkant geld voor vrij te maken. Wellicht wordt zelfsturing overwogen voor de toekomst en dan is het goed om een kosten-batenanalyse te hebben, ook voor het projectplan.

Een gemeente geeft aan hier wel behoefte aan te hebben. Zij worstelen met dit thema, ook in de advisering naar wethouders, omdat het moeilijk meetbaar is wat iets oplevert, waardoor bestuurders soms terughoudend zijn met investeringen, en geld voor het doen van pilots schaars is. Deze gemeente maakt al gebruik van een instrument, de zogenaamde arrangementenmonitor, waarin de gegevens met betrekking tot zorg en ondersteuning van onder meer gemeenten en UWV op wijkniveau geanalyseerd en gepresenteerd worden.

Voor een gemeente die niet bekend is met het concept zelfsturing, levert deze vraag veel vragen en onduidelijkheden op over hoe dit concept werkt. Geïnterviewde denkt dat de gemeente niet voor dit concept zou kiezen en het ook niet zal overwegen. Nu weet de gemeente wat ze doet, hoe, wat het resultaat is en het effect op de begroting. Wanneer je zaken aan de markt overlaat, is er geen zicht op en is het niet te beheersen, en daar zal deze gemeente niet gelukkig van worden, is de inschatting.

Een gemeente vindt het interessant en een aantal redenen/overwegingen wordt genoemd. Zo kan een gemeente onderaan de streep geld moeten toeleggen, maar er is geen inzicht in mogelijke neveneffecten als iemand bijvoorbeeld een beschutte werkplek vindt. Een MKB-analyse maakt dit wellicht inzichtelijk. Verder staat bij de profilering van het participatiebedrijf het maatschappelijk rendement ook prominent vermeld, het is iets wat deze gemeente in het vizier heeft. Wanneer dat vertaald kan worden in daadwerkelijke kosten en baten (en daar zoeken we met zijn allen naar binnen het Sociaal Domein) is dat heel erg interessant. Ook vanuit het perspectief van Positieve gezondheid, wat deze gemeente omarmt, zou een MKB-analyse interessant zijn. Er wordt nu namelijk gekeken naar hoe mensen scoren op leefgebieden maar niet wat daarvan de gekwantificeerde effecten zijn, dat hebben ze niet in beeld. Tot slot wordt het idee naar voren gebracht om het nog breder te trekken dan re-integratie en bijvoorbeeld te kijken wat de effecten zijn als je een (probleem)gezin met meerdere problemen de regie (voor zover mogelijk) in handen geeft. Deze gemeente wil graag hierover in gesprek gaan.

Een geïnterviewde van een gemeente met weinig ervaring op het gebied van zelfsturing, is persoonlijk enthousiast omdat het juist moeilijk is om maatschappelijke waarden te meten.

Omdat er al een regionale samenwerking is binnen het participatiebedrijf, zou het goed zijn om dit regionaal op te pakken, ook als het gaat om de wijze van vormgeven aan het concept van zelfsturing. En als hier mooie dingen uitkomen, maakt het dat ook gemakkelijker om samen gericht beleid hierop te ontwikkelen.

Als het gaat om zelfsturing voor de mensen in de bijstand, dan heeft een gemeente daar zeker interesse in. Het kan ook behulpzaam zijn naar de politiek, om aan te geven dat het een investering vraagt, maar dat het op termijn voor de mensen en de samenleving van de gemeente iets oplevert.

Tot slot kan opgemerkt worden dat er bij een aantal gemeenten ook vragen leven ten aanzien van de uitvoering van deze MKB-analyse; hoe wordt dit gedaan, wat vraagt dat van de gemeenten met betrekking tot bijvoorbeeld inzet van mensen of het aanleveren van gegevens.

4 Conclusies en samenvatting

Binnen het programma 4Limburg is een van de thema's de effectiviteit van gemeentelijk beleid gericht op de arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de Participatiewet, die is ingevoerd sinds 2015 en zij hebben hier op diverse wijzen invulling aan gegeven. Om de effectiviteit te kunnen vaststellen en bevorderen is inzicht nodig in de rol die gemeenten voor zichzelf zien sinds de invoering van de Participatiewet, de ervaringen die zijn opgedaan en de betekenis hiervan voor de toekomst.

In dit deelproject is onderzoek verricht naar de rol die Limburgse gemeenten voor zichzelf zien bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de manier waarop hier invulling aan is gegeven. Meer specifiek is gevraagd hoe deze gemeenten staan tegenover het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie van deze groep, voor en ten tijde van het Corona tijdperk waarin we nu leven, en welke ervaringen hiermee zijn opgedaan. Tot slot is aan deelnemende gemeenten gevraagd of er interesse is in een Maatschappelijke Kosten Baten analyse voor dit concept.

Om de vraagstellingen te kunnen beantwoorden hebben acht Limburgse gemeenten hun medewerking verleend aan een interview. Zij zijn benaderd via een netwerkbenadering, waarbij een zo goed mogelijke spreiding ten aanzien van ligging, aantal inwoners, en de mate van ervaring met het concept zelfsturing is gerealiseerd.

Op basis van de resultaten van de interviews kan een aantal conclusies worden getrokken.

Alle gemeenten zien een duidelijke rol voor zichzelf bij arbeidsparticipatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij nemen hun rol serieus, voelen een sterke verantwoordelijkheid en zijn betrokken bij deze doelgroep. De wijze waarop gemeenten invulling hieraan geven verschilt per gemeente, en is vanuit een eigen visie en beleid gericht op rechtmatigheid en doelmatigheid. Verschillen in aanpak en intensiteit hebben deels te maken met de verschillende fasen van een veranderingsproces waarin gemeenten verkeren; sommigen zitten midden in dat proces en zijn samen met andere gemeenten toe aan het werken naar een nieuwe samenwerkingsvorm, andere gemeenten zitten in een meer oriënterende fase of hebben al te maken met een geheel nieuwe situatie. Door alle gemeenten wordt aangegeven dat het om een doelgroep gaat met complexe, meervoudige problematiek, die een intensieve begeleiding en maatwerk nodig heeft. Dit betekent dat er in veel gevallen ook integraal samengewerkt wordt met onder meer zorginstellingen, onderwijs, en werkgevers om vervolgstappen te kunnen zetten gericht op maatschappelijke- en arbeidsparticipatie.

Er zijn uiteenlopende opvattingen over het concept zelfsturing, variërend van het geven van (meer) eigen verantwoordelijkheid aan de uitkeringsgerechtigden, medewerkers of teams, tot eigen initiatieven van burgers of bedrijven, en zelfsturing als kernwaarde bij gemeenschapontwikkeling of als filosofie binnen een gemeente. Er blijkt nog veel onbekendheid met dit concept te zijn waardoor het blikveld beperkt is.

Zelfsturing bij arbeidsre-integratie is ook vrij onbekend en hier is tot nu toe weinig ervaring mee opgedaan. Een enkele gemeente heeft positieve ervaringen met initiatieven die door bedrijven worden genomen of een project waar integraal wordt samengewerkt met professionals en inwoners. Hoewel het concept voor veel gemeenten onbekend is, staan de meesten er positief tegenover, zij tonen interesse en zien kansen en mogelijkheden voor toepassing van zelfsturing bij arbeidsre-integratie in de toekomst.

Mogelijke voordelen die gezien worden als het gaat om zelfsturing bij arbeidsre-integratie, hebben te maken met borging van kwaliteit, effectiviteit en efficiëntie wanneer de lijnen kort zijn, en er veel contact en vertrouwen is binnen een netwerk. Ook de intrinsieke motivatie, bij het individu en bedrijf, wordt genoemd als bevorderende factor voor de kans van slagen. Belangrijkste aandachtspunt dat naar voren wordt gebracht, is dat gemeenten bang zijn om grip en het zicht te verliezen op de klant met veelal complexe problematiek, om vroegtijdig te kunnen signaleren en ingrijpen, wat zowel voor de klant als de gemeente een risico kan zijn. Randvoorwaarden die geacht worden van belang te zijn voor het welslagen van dit concept bij arbeidsre-integratie zijn onder meer vertrouwen, een goede samenwerking en communicatie, duidelijke kaders en het bewaken van gepaste afstand.

In de huidige Coronatijd kijken gemeenten niet anders aan tegen hun rol. Wel wordt er min of meer nagedacht over de toekomst en hoe om te gaan met de hogere instroom in de bijstand. Wellicht moeten keuzes gemaakt worden en accenten verlegd om zowel de huidige als nieuwe instromers te kunnen ondersteunen. Krachtenbundeling en een regionale, brede aanpak gericht op werk(gevers), scholing, en ontwikkeling van mensen wordt van belang geacht om onderwijs, economie en arbeidsmarkt te kunnen verbinden en de toestroom op te kunnen vangen. Er worden ook kansen gezien om het concept zelfsturing in te zetten bij een toekomstige aanpak, die flexibiliteit en maatwerk vraagt.

Bijna alle gemeenten vinden het de moeite waard om een Maatschappelijke Kosten Baten analyse uit te laten voeren voor het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie. Voor gemeenten die ervaring hiermee hebben opgedaan kan het een mooie onderbouwing zijn om aan te tonen dat het werkt, juist omdat veel maatschappelijke (neven)effecten moeilijk meetbaar zijn. Er wordt ook een behoefte geuit door gemeenten die al werken met meetinstrumenten op het gebied van zorg en ondersteuning, of die leefgebieden scoren vanuit het perspectief van Positieve gezondheid. Hiermee worden echter geen gekwantificeerde effecten in beeld gebracht, terwijl meer inzicht in maatschappelijk rendement wel van belang is om bestuurders te kunnen overtuigen om te investeren. Andere gemeenten vinden het interessant omdat zelfsturing voor de toekomst overwogen wordt. Als zou blijken dat het maatschappelijk rendeert, kan het juist een effect teweegbrengen dat er meer op ingezet wordt en kan het de discussie daarover in gang kan zetten.

5. Dankbetuiging

Dit onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de enthousiaste medewerking en betrokkenheid van de bestuurders en beleidsambtenaren van de deelnemende gemeenten. Zij hebben ervoor gezorgd dat de interviews konden plaatsvinden en hun inbreng was zeer waardevol. De rapportage die op basis van de interviews is opgesteld is aan hen voorgelegd en zij hebben hier nog zorgvuldig naar gekeken en waar nodig aanpassingen in de tekst voorgesteld. Deze rapportage is het eindresultaat.

Wij willen de geïnterviewden van de volgende gemeenten hiervoor hartelijk danken (in alfabetische volgorde):

- Gemeente Beekdaelen
- Gemeente Eijsden-Margraten
- Gemeente Landgraaf
- Gemeente Maasgouw
- Gemeente Peel en Maas
- Gemeente Sittard-Geleen
- Gemeente Stein
- Gemeente Venlo

Informatie over onderzoek bij Limburgse gemeenten naar concept Zelfsturing

Achtergrond / aanleiding

De Universiteit Maastricht verricht onderzoek ten behoeve van de versterking van de sociaaleconomische structuur van de Provincie Limburg. De onderzoeksactiviteiten zijn onderdeel van het programma 4Limburg dat gesubsidieerd wordt door de Provincie Limburg. In het programma wordt nauw samengewerkt met gemeenten, zorginstellingen, bedrijven en kennisinstellingen. Eén van de thema's van het 4Limburg programma betreft de effectiviteit van gemeentelijk beleid gericht op de arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In het voorliggende deelproject staat de vraag centraal hoe gemeenten staan tegenover het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor en ten tijde van de Corona crisis.

Aanpak

Om de vraagstelling te kunnen beantwoorden, zullen ambtelijk verantwoordelijken van 8 gemeenten in Limburg worden geïnterviewd aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. Bij de selectie van gemeenten wordt rekening gehouden met grootte, ligging en diversiteit aan ervaring/interesse met het concept zelfsturing.

Het interview zal 1 à 1,5 uur in beslag nemen en wordt afgenomen door drs. Marike Mulder. Voor de verwerking van de gegevens zal het interview worden opgenomen. Marike zal contact opnemen met de te interviewen persoon om een afspraak te maken over de datum, tijdstip en wijze waarop het interview wordt afgenomen (op locatie of via videobellen). Betrokkene krijgt vooraf nog informatie toegestuurd en een 'Informed consent' formulier waarmee toestemming verleend wordt voor vrijwillige deelname aan het onderzoek en het opnemen van het interview.

Planning van interviews: week 25, 26 en 27 (15 juni t/m 3 juli)

Inhoud van interview

In het interview komen onder meer de volgende vragen/onderwerpen aan bod:

1. Hoe kijkt uw gemeente aan tegen haar rol bij arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (vanaf 2015)?
2. Wat zijn de ervaringen tot nu toe (hoe is daar invulling aan gegeven)? Zijn er ervaringen met zelfsturing (bij arbeidsre-integratie of breder)? Voor- en nadelen?
3. Gegeven de Coronacrisis/tijd waar we nu in zitten, is de verwachting dat er een toestroom komt van bijstandsgerechtigden. Met dat gegeven: Hoe kijkt uw gemeente aan tegen haar rol? Is dat anders (geworden)? En hoe wordt er gedacht over het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie in de context van de Corona-crisis?

Rapportage

De interviews worden verwerkt tot een rapportage waarin de geïnterviewden en gemeenten voornamelijk niet met naam worden genoemd. De geïnterviewden krijgen in deze rapportage en kunnen dan aangeven of zij genoemd willen worden als geïnterviewde en/of gemeente die heeft meegewerkt aan het onderzoek. De geïnterviewden en deelnemende gemeenten ontvangen een exemplaar van het rapport. Deze rapportage maakt verder onderdeel uit van een rapport voor de Provincie Limburg van het totale 4Limburg programma over de periode juli 2017 tot en met juli 2020.

Wat levert medewerking op voor gemeenten?

Door medewerking te verlenen aan dit onderzoek, helpt u mee aan het verkrijgen van inzichten en ervaringen van (andere) gemeenten ten aanzien van het concept zelfsturing en de rol die de betrokken gemeenten tot nu toe hebben ingenomen bij arbeidsre-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Tevens kan de rapportage dienen als vertrekpunt en ter inspiratie om deze rol te (her)overwegen en te definiëren. Gezien de te verwachten effecten van de Coronacrisis waar we nu in zitten, vraagt dit ook van gemeenten een toekomstgerichte visie en aanpak. Het interview kan een (eerste) stap in een nieuwe richting zijn.

Onderzoeksteam

Het onderzoek wordt uitgevoerd door Drs. Marike Mulder (Mulder Arbeid en Gezondheid). Het projectteam bestaat voorts uit de project adviseurs Dr. Inge Houkes (Universiteit Maastricht) en Drs. John van Veen (Projectleider Coöperatieve aanpak & interim manager Sociale zaken v.d. voormalige gemeente Schinnen). Het onderzoek staat onder leiding van Prof. dr. IJmert Kant (Universiteit Maastricht)

Heeft u vragen over dit deelproject of wilt u meer weten over het 4Limburg programma dan kunt u contact opnemen met:

Tanja de Bruijn
Managementassistent 4Limburg
Department of Epidemiology
tanja.debruijn@maastrichtuniversity.nl
www.maastrichtuniversity.nl
P. Debyeplein 1, 6229 HA Maastricht
Postbus 616, 6200 MD Maastricht

Topiclijst Interview van Gemeenten over concept Zelfsturing

Vraagstelling van het onderzoek:

Hoe staan gemeenten tegenover het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor en ten tijde van de Corona crisis.

Introductie interview

- Korte toelichting over onderzoek en rapportage (deelproject 4Limburg, aantal interviews, verwerking gegevens, besluit over vermelding namen na inzage)
- Toestemming voor opname / Informed consent

Vragen

Inleiding/kennismaking

1. Gemeente en aantal inwoners:
Naam en functie geïnterviewde:

2. Hoe bent u vanuit uw functie en werkzaamheden betrokken bij dit thema (arbeidsre-integratie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of zelfsturing)?

De rol van de gemeente (sinds Invoering Participatiewet 01-01-2015)

3 a. Hoe kijkt uw gemeente aan tegen haar rol bij arbeidsparticipatie van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (vanaf 2015)?

b. Hoe is daar invulling aan gegeven (wat zijn de ervaringen tot nu toe)?

Ervaring met zelfsturing

4. a. In hoeverre bent u bekend met het concept Zelfsturing? Wat verstaat u eronder?

b. Zijn hier ervaringen mee opgedaan binnen uw gemeente?

Er volgt eerst een toelichting: Burgerinitiatieven zijn onder te verdelen in 4 typen, nl.

Type 1: activiteiten die burgers zelf organiseren (de gemeenschap is eigenaar) bijv. buurt BBQ

Type 2 activiteiten: hiertoe nemen burgers zelf het initiatief, waarbij ze soms de hulp van de overheid nodig hebben (gemeenschap is eigenaar en gemeente levert bijdrage) bijv. vereniging

Type 3 activiteiten: de overheid neemt het initiatief en burgers worden betrokken (gemeente of maatschappelijke partij is eigenaar) bijv. klimaatbeleid

Type 4 activiteiten: activiteiten van de overheid waar burgers geen inspraak op hebben (bijv. kwaliteit paspoort)

Met welke **type 1 en 2** (of een mengvorm van) activiteiten is ervaring opgedaan binnen uw gemeente? Kunt u een toelichting geven (per type).

Ervaring met zelfsturing bij arbeidsre-integratie

5. a. Heeft uw gemeente ervaring met het concept Zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (of: bijstandsgerechtigden)?
Hoe zou u de mate van ervaring omschrijven: geen, nauwelijks, enige, redelijk, of veel?
- b. (Als er (enige) ervaring is opgedaan) Wat zijn de ervaringen (toelichting)?
- c. ((Als er geen/nauwelijks ervaring is opgedaan) Heeft uw gemeente ooit overwogen het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie toe te passen? En welke redenen waren er om dit (vooralsnog) niet te doen?

Randvoorwaarden en Voor- en nadelen van Zelfsturing bij arbeidsre-integratie

6. Wat zijn volgens u randvoorwaarden om zelfsturing bij arbeidsre-integratie uit te voeren (of: bevorderende en belemmerende factoren)?
7. Welke **voordelen** zijn er volgens u bij de uitvoering van Zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt?
8. Welke **nadelen** zijn er volgens u bij de uitvoering van Zelfsturing bij arbeidsre-integratie van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt?

** Check bij vraag 7 en 8: is dit op basis van eigen of andermans ervaringen, of op basis van bijv. eigen inschatting of*

** Denk aan mogelijke gevolgen voor:*

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| - Kwaliteit | - Financiering |
| - Effectiviteit | - Ongelijkheid / Verschillen |
| - Beheersbaarheid/regulering | - Willekeur |

Rol van de gemeente ten tijde van Corona

Gegeven het Corona tijdperk waar we nu in zitten, is de verwachting dat er een toestroom komt van bijstandsgerechtigden.

- 9 a. Hoe kijkt uw gemeente aan tegen haar rol in deze tijd? Is dat sinds de Corona-crisis anders (geworden)?
- b. Hoe wordt er gedacht over het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie in de context van de Corona-crisis?

Interesse in Kosten Baten Analyse

- 10 a. Zou u het de moeite waard vinden om voor het concept zelfsturing bij arbeidsre-integratie een Maatschappelijke Kosten Baten analyse uit te voeren? (zonder te denken in beperkingen zoals kosten)
- b. Kunt u uw antwoord toelichten (waarom wel of niet)?