

De meerwaarde van basisbanen in de gemeente Leeuwarden



Onderzoek uitgevoerd door de Gemeente Leeuwarden & NHL Stenden Hogeschool

April 2025

Inhoudsopgave

De meerwaarde van basisbanen in de gemeente Leeuwarden	1
Managementsamenvatting.....	3
Introductie	4
Wat is de hoofdvraag van dit onderzoek?	4
Wie doen mee?	4
Waar doen we onderzoek naar?.....	5
Wat is het effect van basisbanen voor zowel deelnemers, de werkgevers als de consulenten?	7
Perspectief deelnemers.....	7
Perspectief werkgevers	14
Perspectief consulenten.....	16
Wat is het effect van basisbanen op de gemeenschap?	19
Sociale activering.....	19
Uitstroom uit de bijstand	19
Leefbaarheid in wijken	19
Kanssectoren.....	19
Conclusie.....	19
Conclusie	21
Profiel basisbaan	21
Profiel kandidaat.....	21
Profiel werkgever.....	21
Profiel consulent.....	21
Profiel gemeente.....	22
Bijlage 1 Interviewvragen.....	23
Bijlage 2 Conceptueel model.....	24
Bijlage 3 Literatuurlijst	25
Werk & Participatie	25
Ontwikkeling & Begeleiding	26
Financiering & Beleid.....	26

Managementsamenvatting

Dit rapport onderzoekt de meerwaarde van basisbanen in de gemeente Leeuwarden. De bevindingen benadrukken het potentieel van basisbanen om sociale cohesie, financiële zelfstandigheid en een verbeterde leefomgeving te bevorderen, en onderstrepen de behoefte aan verdere investeringen.



Introductie

In dit rapport wordt nagegaan wat de effectiviteit en meerwaarde is van basisbanen in de gemeente Leeuwarden. Deze maatregel beoogt het bieden van zinvolle werkgelegenheid aan inwoners met een langdurende afstand tot de arbeidsmarkt, met als doel hun bestaanszekerheid en de participatie in de samenleving te vergroten. Ondanks bestaande arbeidsmarktmaatregelen blijft er een aanzienlijke groep inwoners langdurig werkloos. De basisbaan wordt gezien als een potentieel effectieve maatregel om deze groep te activeren, hun maatschappelijke betrokkenheid te vergroten en hen te ondersteunen in de overgang naar regulier werk.

Wat is de hoofdvraag van dit onderzoek?

Wat is de toegevoegde waarde van de Leeuwarder basisbanen voor inwoners met een langdurende afstand tot de arbeidsmarkt?

De Leeuwarder basisbaan is een pilot en is gebaseerd op het coalitieakkoord "Gemeente Leeuwarden 2022-2026" en de Beleidsregels Participatie 2024, waarin het versterken van arbeidsparticipatie voor kwetsbare groepen centraal staat. Het is de bedoeling dat een basisbaan maatschappelijke impact en/of economische aansluiting biedt, waarbij verdringing op de arbeidsmarkt moet worden voorkomen. Het bestaat uit een contract van 12 tot 24 maanden, waarvoor Caparis optreedt als formeel werkgever. In de basisbanen wordt gewerkt aan persoonlijke ontwikkeling en medewerkersvaardigheden. Het streven is dat minimaal 60% van de basisbanen bijdraagt aan leefbaarheid en sociaal-maatschappelijke projecten in wijken, terwijl er ook aansluiting wordt gezocht bij kansrijke sectoren in de lokale economie. Monitoring en maatwerk staan centraal.

Wie doen mee?

De doelgroep bestaat uit inwoners van de gemeente Leeuwarden die een bijstandsuitkering ontvangen en afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Deze afstand tot de arbeidsmarkt kan te maken hebben met verschillende oorzaken, onder andere een laag opleidingsniveau, beperkte werkervaring, gezondheidsproblemen of andere belemmeringen die hen hinderen bij het vinden van regulier werk.

In deze pilot zijn drie groepen cliënten benaderd om mee te doen aan een Leeuwarder basisbaan.

- 1) Cliënten die met ondersteuning kansrijk zijn: Het gaat om een basisbaan voor mensen niet direct naar reguliere vacatures kunnen worden bemiddeld, maar hiernaar toe kunnen groeien met de juiste ondersteuning. Het doel voor deze doelgroep is uitstroom naar regulier werk, waarin de werkgever in aanmerking kan komen voor loonkostensubsidie, en om uitkeringsonafhankelijkheid. Het

gaat in deze pilot om 4 cliënten met een zo genoemde doelgroepcode B. Cliënten in deze doelgroep komen in aanmerking voor een baan met LKS maar zijn hier nog niet aan toen. De basisbaan is een opstap naar een baan met LKS en dit kan in de periode dat de basisbaan loopt verder onderzocht worden.

- 2) Cliënten die participeren met groeimogelijkheden. Dit zijn cliënten in doelgroep B en C die in een basisbaan zijn geplaatst bij een reguliere werkgever. Het doel hierbij is het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en werkritme om vervolgens door te stromen in een reguliere baan. Het liefst bij de werkgever waar ze zijn geplaatst. Indien nodig kan er ondersteuning van een accountmanager ingezet worden om de cliënt met een basisbaan door te plaatsen naar een andere reguliere werkgever. Er doen in deze pilot 9 cliënten met zogenoemde doelgroepcode C mee, waarvan 4 mensen met een uitstroomperspectief naar regulier werk en uit de bijstand.
- 3) Cliënten in doelgroep C of D die in een basisbaan zijn geplaatst bij een organisatie met een maatschappelijke functie zoals bijvoorbeeld wijkbedrijven en buurthuizen. Vooraf is al duidelijk dat hier geen uitstroommogelijkheden zijn maar er is wel maatschappelijk nut om deze basisbaan in te zetten. Zowel vanuit de klant als vanuit de wijk.

Van de oorspronkelijk 16 deelnemende cliënten hebben uiteindelijk 14 personen een basisbaan gekregen, bestaande uit 7 vrouwen en 7 mannen. Zij werken tussen de 12 en 36 uur per week. Hun opleidingsniveau varieert van basisonderwijs (2 personen) tot HBO (1 persoon). Daarnaast zijn er 3 personen met een MBO 2- of 3-niveau, 3 personen met een MBO-HAVO-niveau, en 1 persoon met VSO/PRO-onderwijs. Het opleidingsniveau van 2 personen is onbekend.

Motivatie beweegt zich op een continuüm van extrinsiek naar intrinsiek. Volgens de Zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci (2020) wordt extrinsieke motivatie geassocieerd met beperkte autonomie, beloningen als prikkels en het vermijden van straf, terwijl intrinsieke motivatie gaat om zelfbeschikking, beheersing (zelfeffectiviteit) en verbondenheid met significante anderen. Het is interessant om te zien hoe deze concepten tot uiting komen in de basisbanen.

De 14 cliënten werken bij 11 verschillende werkgevers in de gemeente Leeuwarden, die elk 1 tot 3 basisbanen aanbieden. Zij worden vanuit de gemeente begeleid door 9 consulenten/jobcoaches, met een workload van 1 tot 3 cliënten.

Waar doen we onderzoek naar?

De gemeente Leeuwarden heeft in samenwerking met het lectoraat Mens, Werk & Organisatie van NHL Stenden Hogeschool een kwalitatief onderzoek uitgevoerd, gericht op de ervaringen van betrokkenen. Door middel van diepte interviews worden de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- Wat is het effect van basisbanen voor zowel deelnemers, de werkgevers als de consulenten?
- Wat is het effect van basisbanen op de gemeenschap (sociale activering, uitstroom uit de bijstand, leefbaarheid in wijken, kanssectoren)?

De evaluatie wordt uitgevoerd vanuit het perspectief van de inwoners, werkgevers en de gemeente. In maart en april 2025 zijn hiervoor 21 interviews met deelnemers en werkgevers afgenomen, evenals focusgroepen met consulenten (zie bijlage 1 voor de interviewvragen). Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen, zijn de interviewvragen gebaseerd op een literatuurstudie naar de succes- en faalfactoren van arbeidsbemiddeling voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (zie bijlage 2 voor het conceptuele model en bijlage 3 voor de literatuurlijst). Bij de codering van de transcripten (in totaal 84.000 woorden, gemiddeld 6.000 woorden per transcript) is consistent en systematisch gecodeerd op de betekenis en impact van basisbanen op de betrokkenen. De dataverzameling is gestopt toen een volledig en gedetailleerd beeld was verkregen en verdere data geen nieuwe informatie meer opleverde (saturatie). Voor de interviews met de deelnemers zijn schriftelijk toestemmingsformulieren door de betrokkenen ondertekend. De gesprekken zijn met toestemming van de respondenten opgenomen en (anoniem) getranscribeerd.

Wat is het effect van basisbanen voor zowel deelnemers, de werkgevers als de consulenten?

Wat zijn de ervaringen en impact van basisbanen? Deze vraag wordt vanuit de perspectieven van verschillende betrokkenen onderzocht.

Perspectief deelnemers

De Leeuwarder pilot met basisbanen loopt sinds april 2024 en er doen momenteel 14 mensen mee. Hoe kijken zij tegen de basisbaan aan en wat zijn hun ervaringen? We beschrijven twee verschillende perspectieven: deelnemers die uiteindelijk willen doorstromen naar regulier werk en deelnemers die ervoor kiezen om liever in de basisbaan te blijven.

Doorstromen naar regulier werk

Deze deelnemers hebben als doel door te willen stromen naar regulier werk en benutten de basisbaan om werkritme te ontwikkelen en vaardigheden te ontwikkelen. De basisbaan is vaak na een lange periode de eerste kans op regulier werk: "Het raakt me nog steeds dat ze wat in mij zien, zeker na die burn-out. Ik ben niet oud of zo, maar het voelt gewoon oud om opnieuw te beginnen."

Basisbaan: Begeleider hovenier

"Vrijwilligerswerk is op zich niet vervelend, maar het gebrek aan perspectief kan je wanhopig en boos maken." Toen hij hier kwam, dacht hij eerst: "Nou, ik weet het niet." Hij werd hier neergezet door de gemeente en dacht: "Nou, ik zal wel zien." Hij had er een hard hoofd in. Hij deed het wel, maar hij zag het wel. Hij wilde niet weer teleurgesteld worden, maar gelukkig veranderde dat vrij snel. Binnen twee weken zei iemand tegen hem: "Oh, als je zo doorgaat, kun je ook wel begeleider worden." Hij begon met het verkennen van de werkzaamheden, moest wennen aan het werkritme en zijn energie opbouwen.



Deze deelnemer had al verschillende trajecten doorlopen, zoekend naar een plek waar hij zich thuis kon voelen. In februari vorig jaar begon hij bij zijn huidige werkgever en in juli werd hem voorgesteld om het basisbaan traject te proberen. Daarvoor werkte hij als vrijwilliger op een dorpsboerderij, maar hij verlangde naar betaald werk en een gevoel van waardigheid. Aanvankelijk werkte hij twee halve dagen per week, wat al snel werd uitgebreid naar vier halve dagen. Zijn energie en inzet bouwen zich snel op, waardoor hij

nu bijna volledig aan het werk is. De werkgever ziet potentie in hem en zijn rol ontwikkelt zich tot begeleider hovenier, hoewel hij geen officiële papieren heeft.

Voor iemand die graag wil werken, maar nog niet weet in welke richting, kan de basisbaan dienen als een serieuze mogelijkheid om te ontdekken wat bij hem past: "Laat me maar gewoon eventjes mijn dingen doen en dat uitzoeken." Door een sportongeluk kon hij zijn rechterkant van zijn lichaam niet meer gebruiken, wat werken lastig maakt. Na vele jaren van thuiszitten begon hij langzaam weer op te starten. Lichamelijk voelde hij zich beter en begon hij meer in huis en in de tuin te werken. Toen alles redelijk goed ging, stelde de gemeente voor om bij een tuinproject te kijken. Het beviel zo goed dat hij begon met twee halve dagen per week. Binnen een maand stroomde hij in in de basisbaan. Hij is gedetacheerd via Caparis, wat volgens hem waarschijnlijk een van de redenen is waarom hij wordt vrijgelaten om zijn eigen weg te vinden.

Basisbaan: Medewerker keuken

Binnen een maand ging hij van twee halve dagen naar vijf volledige dagen. "Ik mag mijn eigen taken invullen," vertelt hij. Hij werkt hier als vaste medewerker en helpt waar nodig. Meestal is hij bezig met schoonmaken en het bereiden van de lunch. Hij begeleidt ook een paar jongens in de keuken. In eerste instantie is de basisbaan voor maar een jaar, met de mogelijkheid tot verlenging. Dit heeft "een soort timer in zijn hoofd aangezet", wat enige druk geeft. "Mooier zou zijn dat mensen een langetermijnafspraak kunnen maken. Als er wordt gezegd dat je hier de komende drie tot vijf jaar terecht kunt, geeft dat mensen veel zekerheid."



Hij is zeer positief over de basisbaan. Hij merkt het verschil nu hij weer normaal kan sparen. "Meer geld geeft meer ruimte en vrijheid, wat zorgt voor meer rust". Ook is hij in deze baan de hele dag onder de mensen, wat een voordeel is. "Het is leuk om met deze mensen te praten, hoewel ik altijd vrij op mezelf ben geweest," zegt hij. " Ook de laagdrempeligheid van de basisbaan vindt hij fantastisch. Het zorgt ervoor dat mensen makkelijker vanuit de bijstandssituatie aan het werk kunnen gaan. "In plaats van meteen volledig aan de slag te moeten, kunnen mensen rustig beginnen met een halve dag en langzaam opbouwen. Dit opbouwen vind ik heel positief." Hij heeft begrepen dat er

weinig plekken beschikbaar zijn, maar zijn werkconsulent vond hem gemotiveerd en positief, waardoor hij een plek kreeg. "Ik gun het iedereen die hier ook baat bij heeft". De basisbaan biedt deze persoon stabiliteit na een lange periode van herstel. Het ontvangen van salaris, de vrijheid en rust om op te bouwen en uit te zoeken welk werk bij hem past en het sociale aspect van de baan, waarbij hij de hele dag onder de mensen is, dragen bij aan zijn welzijn.

Ondanks de inzet en motivatie van een deelnemer om door te stromen naar regulier werk, komt het soms voor dat een basisbaan niet succesvol verloopt. Dit blijkt uit de ervaringen van een persoon die haar basisbaan heeft beëindigd vanwege onvoldoende aansluitende begeleiding door haar werkgever. "Voor mij is duidelijke uitleg en structuur nodig om goed aan het werk te kunnen," legt ze uit.

Basisbaan: medewerkster buurtsuper

Op het werk miste zij bepaalde begeleiding. "Ik werd al vrij snel aan mijn lot overgelaten en voelde dat ik geen goede begeleiding meer kreeg omdat mijn baas teveel verwachtte," legt ze uit. Voor haar is duidelijke uitleg en structuur nodig om goed aan het werk te kunnen. Ondanks deze uitdagingen is zij ervan overtuigd dat ze kan doorstromen naar een gewone baan. "Op dit moment heb ik nog niet volledig aan mijn doelen kunnen werken, maar ik vind het prettig dat ik met de basisbaan die ruimte krijg," vertelt ze.



Ondanks deze uitdagingen is zij ervan overtuigd dat ze kan doorstromen naar een gewone baan. "Op dit moment heb ik nog niet volledig aan mijn doelen kunnen werken, maar ik vind het prettig dat ik met de basisbaan die ruimte krijg," vertelt ze. Zij heeft deze baan gevonden met hulp van de gemeente. Binnen de basisbaan is zij veel gegroeid; ze kreeg de ruimte om aan haar doelen te werken en heeft structuur in haar leven door het werken. "De begeleiding vanuit de gemeente is goed. Zodra ik ergens mee zit, kan ik dit gelijk aankaarten en wordt er direct wat mee gedaan," zegt ze. Helaas zat zij niet helemaal op de juiste plek en hoopt nu samen met de gemeente een andere leuke plek te kunnen vinden zodat ze de basisbaan kan vervolgen en weer aan haar doelen kan werken. "Ik ben dankbaar dat ik de basisbaan mag volgen en hierdoor de ruimte krijg om naar een echte werkplek toe te werken," zegt ze.

Hoewel het ontvangen van salaris een belangrijke meerwaarde van de basisbaan is, stelt de volgende deelnemer: "Normaal ga je werken voor loon, nou ik niet. Ik weet zeker dat ik morgen aan het werk kan via een uitzendbureau, maar word ik daar gelukkig van?" Hij heeft ADHD, en hoewel dat vaak als iets negatiefs werd gezien, heeft het ook positieve kanten: "Ik ben net een spons; ik leer van alles" Als hij ergens interesse in heeft, verdiept hij zich erin en bijt zich vast. Hij doet zijn best en laat zien wat hij kan. Hiervoor moest hij natuurlijk wel iets neerzetten en heeft hij haast, want hij wil resultaten zien. Toen hij begon in de basisbaan, was er veel achterstallig onderhoud. Hij pakte alles aan en probeerde alles zo netjes mogelijk te maken. Hij werkt nu 32 uur per week, soms meer.

Basisbaan: Medewerker kinderboerderij

Hij heeft van alles gedaan, maar nooit echt een vaste baan gehad. Hij had veel problemen gehad met justitie en "allerlei ellende". Zijn leven heeft hij niet altijd volgens de juiste manier geleid, en nu probeert hij zijn leven op orde te krijgen. Hij wilt zijn leven beteren en rust en regelmaat vinden. Dat is zijn motivatie om met een basisbaan te beginnen. Er is hem een jaar toegezegd voor de basisbaan en daarin wil hij aantonen dat hij een vaste baan kon houden. "Dat heeft niets met geld te maken," zei hij.



Hij is hier nu een half jaar bezig en heeft met beperkte middelen veel bereikt, maar wil niet zijn hele leven "blaadjes omdraaien of takjes opruimen". Zijn CV heeft een enorm gat, en deze baan kan dat gat dichten. De basisbaan kan een mooie opstap zijn naar een vaste baan. De meerwaarde van de basisbaan ligt voor deze persoon in de structuur en regelmaat en stelt hem in staat zijn vaardigheden en inzet te tonen. Het biedt een kans om zijn leven op orde te krijgen ondanks eerdere uitdagingen.

Alleen doorstromen als de basisbaan zou stoppen

Sommige deelnemers zien kansen om door te stromen naar regulier werk, maar zouden toch liever in de basisbaan blijven omdat ze het daar erg naar hun zin hebben: "Als ik wegga voor een andere baan, ga ik het hier gewoon missen." Dit is de plek waar zij wil zijn. Ze probeert haar best te doen en hoopt een goede plek te vinden na deze periode. Ze droomt van een baan op een school, zodat ze tijdens de vakanties bij haar kinderen

kan zijn. Werken bij een tandarts, ziekenhuis of gemeentehuis zou ook fijn zijn. Met het salaris kan ze voor het eerst sparen en haar moeder wat sturen.

Basisbaan: Medewerkster receptie

Opgegroeid met veel onzekerheden, voelde zij zich op school vaak klein en kwetsbaar. Elke fout werd bestraft met pesterijen, waardoor zij steeds minder durfde en haar zelfvertrouwen afbrokkelde. De basisbaan brengt verandering. De structuur en ondersteuning geven haar de kans om te groeien, nieuwe vaardigheden te leren en zelfvertrouwen op te bouwen. Bij onzekerheden op het werk, zoals bij het sturen van e-mails, vindt zij steun bij collega's. Deze steun is cruciaal voor haar ontwikkeling en geeft haar een gevoel van eigenwaarde en doelgerichtheid.

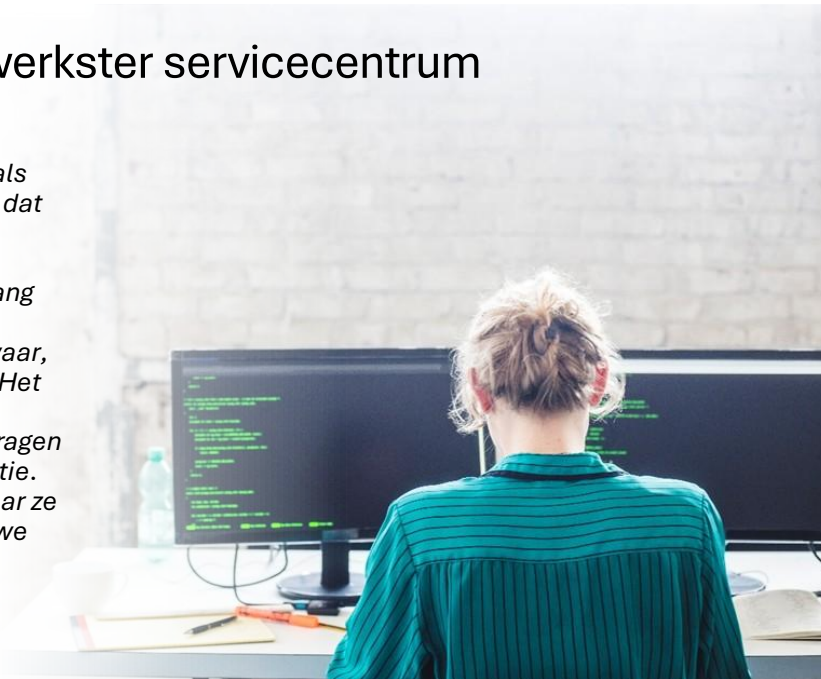


Langzaam begint zij meer vertrouwen in zichzelf te krijgen, beseffend dat proberen en fouten maken beter is dan niets doen. Dankzij de kansen en ondersteuning in de basisbaan kan deze persoon haar zelfvertrouwen opbouwen en beter met uitdagingen omgaan. Ze leidt haar leven met meer zekerheid en voldoening, wetende dat zij waardevol werk doet en een verschil maakt. Haar verhaal laat zien hoe belangrijk het is om steun en aanmoediging te krijgen, vooral wanneer iemand worstelt met onzekerheden.

Ook de volgende deelnemster zou het liefst in haar basisbaan blijven. Ze zegt: "Ik wil hier blijven, het is hier gewoon leuk." Toch voelt ze de (sociale) druk van het hebben een reguliere baan en wil ook graag uit de bijstandsuitkering blijven. Na talloze pogingen om een hbo diploma te behalen, blijft ze met lege handen achter. Een jaar lang leefde ze zonder inkomsten, verkocht bezittingen om de huur te betalen en had slechts €20 per maand voor voedsel. Toen dakloosheid dreigde, bood het jongerenteam van de gemeente een reddingslijn, waardoor ze een uitkering kon aanvragen. Met de uitkering begon ze aan een traject om werkritme op te bouwen, werkend als schoonmaakster bij de buitendienst van de gemeente. Het werk was zwaar, maar ze vond waardering en verbondenheid. Toen de schoonmaak werd overgenomen door een ander bedrijf, zat ze weer thuis, fysiek niet in staat door een oude blessure. Na een medische keuring werd ze afgekeurd voor fysiek werk en zocht ze administratief werk, wat moeilijk bleek.

Basisbaan: Medewerkster servicecentrum

Na vele uitdagingen vindt ze stabiliteit in vrijwilligerswerk als assistent bij een servicepunt, dat later omgezet wordt in een basisbaan. De diagnose hoog functionerend autisme, een lang vermoeden, brengt een intern conflict: sociaal contact is zwaar, maar ze verlangt er ook naar. Het contact met collega's en de waardering die ze ontvangt, dragen bij aan haar welzijn en motivatie. Haar toekomst is onzeker, maar ze koestert de hoop op een nieuwe weg, misschien iets met personeelscontracten



De basisbaan biedt haar een veilige omgeving, niet alleen door financiële stabiliteit, maar ook door structuur, waardering en sociale interactie, wat essentieel is voor persoonlijke en professionele groei. Ze had graag meer informatie van de gemeente willen hebben over de gevolgen van het stoppen van haar uitkering voor belastingaangifte, recht op toelagen etc..

Vrijwilligerswerk als basisbaan

Het aanbieden van basisbanen binnen het vrijwilligerswerk biedt een waardevolle vorm van werkgelegenheid voor cliënten met een langdurige afstand tot de arbeidsmarkt. Deze deelnemer zegt: *"Er zijn hier heel veel mensen, die willen heel graag een basisbaan."* Toen hij werd uitgenodigd voor deelname aan een basisbaan, vond hij dat geweldig en was verbaasd over hoe snel, binnen een week, het geregeld was. Hij houdt zich bezig met video's. Onlangs hebben ze een nieuwe jonge collega erbij gekregen die zich bezighoudt met beeldbewerking. Ze hebben wat nieuwe apparatuur aangeschaft en zijn druk bezig met het maken van podcasts. "Het is niet duur; ik doe het voor een klein bedragje," zegt hij. Voor de komende twee jaar heeft de organisatie een vaste inkomstenbron, maar daarna moeten ze weer op zoek naar nieuwe mogelijkheden.

Basisbaan: Medewerker audio en videostudio

Hij is al een tijdje in beeld bij de gemeente. Na een lange periode van depressie en verslaving, raakte hij als vrijwilliger betrokken bij een audiostudio. Het werk dat hij doet, is inmiddels geen dagbesteding meer; "het is veel meer dan dat". Toen hij werd uitgenodigd voor deelname aan een basisbaan, vond hij dat geweldig. Hij gaat ervan uit dat zijn basisbaan in september wordt verlengd, maar daarna is het in principe afgelopen. Samen met anderen denkt hij na over hoe ze dit kunnen oplossen. Veel mensen in soortgelijke situaties zouden volgens hem baat hebben bij een basisbaan.



Hij is tevreden over de begeleiding vanuit de gemeente en kent de consulent inmiddels goed. "Mijn consulent bel ik alleen als ik ziek ben. Anders hoef ik haar niet vaak te zien," vertelt hij. De basisbaan is voor hem een ideale oplossing. "Anders beland ik weer in de uitkering, wat niet zinvol is voor mij, vooral gezien mijn leeftijd van 53 jaar. Tegen de tijd dat ik klaar ben, ben ik 54, en dan is het moeilijker om aangenomen te worden." Veel mensen willen graag een basisbaan, maar er zijn er maar 17. "Het zou veel beter zijn voor mensen die uit de bijstand willen komen en dan heb je niet zoveel consultants nodig." De meerwaarde van de basisbaan ligt in de waardering en het voorkomen van een terugval in de bijstandsuitkering.

Conclusie deelnemers

Concluderend kunnen we stellen dat de deelnemers te maken hebben (gehad) met onzekerheden, stress en uitdagingen in hun leven. Ze voelen zich gemotiveerd en hoopvol door de kansen die de basisbaan biedt. Structuur, ondersteuning en een gevoel van waardigheid door betaald werk zijn daarbij van groot belang. De begeleiding wordt als cruciaal ervaren voor hun ontwikkeling en varieert op een continuüm van uitleg en structuur naar flexibiliteit, uitdaging en verantwoordelijkheid. De deelnemers waarderen de kansen en ondersteuning die ze krijgen, evenals de sociale interactie op het werk. Een bemoeilijkende factor van de basisbaan is voor velen de onzekerheid over de verlenging ervan. Ze willen graag een stabiele baan met inkomen en uit de bijstand blijven.

Het effect van de basisbaan voor de deelnemers is significant. Het biedt hen de mogelijkheid om hun (werk)leven te verbeteren en hun persoonlijke en professionele doelen te bereiken, ondanks de uitdagingen die ze kunnen tegenkomen. De basisbaan

biedt een waardevolle kans voor groei en ontwikkeling. Dit kan leiden tot een verhoogd gevoel van eigenwaarde, betere werkvaardigheden, maatschappelijke impact en een sterkere positie op de arbeidsmarkt.

Perspectief werkgevers

De werkgevers die aan deze pilot hebben deelgenomen, hebben hun deuren geopend voor mensen met een basisbaan. Zij bieden een veilige werkplek voor individuen die nog niet klaar zijn voor regulier werk, vooral voor degenen die zich inzetten en met plezier naar het werk komen. Hun motivatie gaat verder dan het beschouwen van de basisbaan als een kosteloze manier om extra hulp te verkrijgen. We beschrijven drie verschillende perspectieven: werkgevers die de basisbaan zien als een opstap naar regulier werk, werkgevers die pleiten voor basisbanen in het publieke domein, en werkgevers die de kloof tot mensen in de bijstand zelf dichten.

Een baan in een veilige omgeving voor mensen die nog niet toe zijn aan een stap naar regulier werk

Deze reguliere werkgevers bieden een basisbaan als een opstapje richting deelname aan de arbeidsmarkt en zingeving, waarin de kandidaat op een laagdrempelige manier kan groeien in zijn of haar functie. Natuurlijk moeten taken wel afkomen.

“Langzamerhand krijg je er wat voor terug omdat er een groeiende lijn in zit. Dit vraagt natuurlijk veel flexibiliteit en je moet vaker tot tien tellen, want er is altijd problematiek. Het is belangrijk om constant dingen te benoemen en te bespreken, zowel negatief als positief. Aan de andere kant is een basisbaan voor ons fijn, want het is gratis en wij hebben belang bij extra handjes”. De basisbaan is een nuttige investering in persoonlijke ontwikkeling, draagt bij aan het gevoel van nut en noodzaak, en motiveert om goed te willen functioneren. "De emmer mag wel vol zijn, maar nooit overlopen. Als mensen bereid zijn om te werken, maar er is veel problematiek zoals niet op tijd komen, is een basisbaan een mooie plek om door te groeien en klaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Als iemand het leuk vindt, is er altijd kans op succes."

Een nuttige bijdrage aan de maatschappij voor mensen die misschien wel nooit toe zijn aan een stap naar regulier werk

Basisbanen hoeven voor deze werkgevers niet altijd uit te stromen naar regulier werk, omdat mensen op hun eigen manier van waarde zijn op dat moment. Het goede van een basisbaan in het publieke domein is dat mensen zich ontwikkelen, meer besteedbaar inkomen hebben, meer sociale contacten hebben en zich meer mens voelen. "Als je druk zet op de basisbaan als opstap naar regulier werk, vind ik dat zonde. Mensen worden niet altijd gelukkig in een reguliere baan en als er druk ontstaat om naar regulier werk te gaan, kunnen ze lichamelijke klachten krijgen en mogelijk een half jaar ziek blijven. Een basisbaan is zoveel geld waard, dat moet je koesteren en stimuleren." Deze werkgevers zien basisbanen als een waardevolle toevoeging aan de wijk, zonder de noodzaak van doorstroming naar regulier werk. Deze invulling van een basisbaan wordt

als essentieel gezien voor de bestendigheid van de sociale basis. Het gaat vaak om mensen die al jaren een taak hebben voor hun medebewoners van de wijk of voor de leefomgeving, goed functioneren en belangrijk zijn voor de leefbaarheid van een wijk. "In onderhoudsgebieden wordt vaak meer gedaan dan vereist, met plezier." Deze mensen zien een basisbaan echt als hun baan en hebben het naar hun zin. Ze hoeven niet door te stromen en kunnen of willen die druk niet hebben. Wanneer er voldoende vertrouwen is in de werkgevers, zouden de overheidskosten voor iemand in de bijstand ook in een wijk kunnen worden belegd. "De gemeente hoeft hen niet meer op te roepen voor jaarlijkse gesprekken en andere verplichtingen." Ook stimuleringspremies zouden door werkgevers uitgekeerd kunnen worden, omdat zij direct contact hebben met de werkenden en kunnen beoordelen of zij de premie verdienen.

Een basisbaan is niet nodig als werkgevers hun verantwoordelijkheid zouden nemen

Een ander perspectief komt van werkgevers die zich afvragen waarom de gemeente basisbanen moet faciliteren en waarom werkgevers in Nederland dit niet zelf regelen. "Er wordt veel verwacht van het individu, maar deze zit niet voor niets al die tijd in de bijstand. Het gat tussen een reguliere werkgever en deze persoon is te groot en dat ligt niet alleen aan de persoon zelf. Werkgevers en onze economie zijn gericht op winstmaximalisatie en efficiëntie." Voor sociaal ondernemers speelt het winst oogmerk een minder grote rol en wordt de baan aangepast aan wat de persoon wel kan. Ondernemersverenigingen kunnen een sleutelrol spelen in het opzetten van rendabele sociale werkplaatsen en coöperaties voor mensen die wel een vak verstaan, maar niet het ondernemerschap bezitten. "Kunnen er sociale werkplaatsen worden opgezet voor handelingen zoals data-invoer en administratie? Door samen te werken, kunnen ze hier een rendabel geheel van maken." De gemeente kan de jobcoaching bieden.

Conclusie werkgevers

De pilot met basisbanen toont aan dat deze banen een waardevolle bijdrage leveren aan zowel de deelnemers als de werkgevers. Het vraagt om flexibiliteit en geduld van de werkgevers, maar de investering in persoonlijke ontwikkeling en het gevoel van nut en noodzaak is de moeite waard. Basisbanen hoeven niet altijd uit te stromen naar regulier werk, omdat het publieke domein profiteert van de ontwikkeling en inzet van mensen. Een ander perspectief zijn werkgevers die zich afvragen waarom de gemeente basisbanen moet faciliteren en waarom werkgevers dit niet zelf regelen. Het gat tussen reguliere werkgevers en mensen in de bijstand is groot, en de focus op winstmaximalisatie en efficiëntie speelt hierbij een rol. Sociaal ondernemers en ondernemersverenigingen kunnen een sleutelrol spelen in het opzetten van rendabele sociale werkplaatsen en coöperaties, waarbij de gemeente jobcoaching kan bieden.

Het invoeren van een basisbaan heeft verschillende effecten voor werkgevers. Enerzijds biedt het extra mankracht met loonvergoeding, wat de capaciteit en productiviteit kan verhogen. Anderzijds vereist het de aanwezigheid en begeleiding van de werknemer in

het dagelijks werk, wat extra tijd en middelen van de werkgever vraagt. Dit kan leiden tot een verhoogde behoefte aan supervisie om de integratie en prestaties van de basisbaanwerknemer te optimaliseren.

Perspectief consulenten

De consulenten en jobcoaches van de gemeente zijn in deze pilot op zoek gegaan naar werkgevers die een basisbaan kunnen aanbieden. Ze hebben hierin niet alleen bemiddeld voor cliënten die, met ondersteuning, kansrijk zijn, maar ook voor cliënten die participeren met groeimogelijkheden en cliënten met groeimogelijkheden die in aanmerking komen voor zorg. Deze heterogene groep is geplaatst bij 11 verschillende werkgevers op basis van de volgende perspectieven:

Basisbaan voor het ontwikkelen van reguliere werkvaardigheden

De groep mensen die in het doelgroepenregister staat en nu een basisbaan heeft, wordt geacht door te stromen naar een reguliere baan. De reden dat de basisbaan als tussenstap is ingezet, is omdat ze daar nog niet helemaal aan toe zijn, maar het al wel duidelijk is dat zij binnen twee jaar kunnen doorstromen naar een betaalde baan met LKS bij een reguliere werkgever. Als basisbanen fungeren als een tussenstap naar een reguliere baan krijgen mensen de kans om werkervaring op te doen en hun vaardigheden te ontwikkelen. Het biedt een baan bij een reguliere werkgever waarin de kandidaat op een laagdrempelige manier kan groeien in zijn of haar functie. Zo krijgen mensen de mogelijkheid om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en een gevoel van zingeving. Het gaat om een combinatie van een nuttige bijdrage aan de maatschappij, terwijl mensen tegelijkertijd investeren in hun eigen persoonlijke ontwikkeling en het voorzien in eigen onderhoud. De consulenten zien dat de basisbaan bijdraagt aan het gevoel van nut en noodzaak, en mensen motiveert om goed te willen functioneren.

“We nemen als werkgever mensen serieus en we zeggen: We laten je niet gaan totdat het geregeld is. Neem bijvoorbeeld de jongen die hier vorig jaar in een basisbaan begon. De insteek vanuit de gemeente was: Dit is WMO, een jongen die dagbesteding nodig heeft. Dan zeggen wij: Ja, oké, laat maar komen. We gaan het regelen. We vragen net zolang tot de jongen kan zeggen: Dit is wat ik wil, dit is wat ik nodig heb. Dat is het belangrijkste, hè? En als je dat leert, dan kan er veel meer.”

Basisbaan zonder het uitzicht op uitstroom naar regulier werk

Er zijn basisbanen met uitstroom naar regulier werk, waarbij sommige mensen zeker weten dat ze dat aankunnen. Er zijn echter ook mensen die beter gedijen in een basisbaan zonder de druk om door te stromen naar regulier werk. “Ik heb een kandidaat die weet dat de basisbaan binnenkort ophoudt. Die is daar erg verdrietig over. De baan geeft deze persoon ongelooflijk veel steun en houvast, zingeving.” Daarbij komt dat de mensen die niet kunnen uitstromen naar regulier werk “” vaak aantrekkelijk zijn voor

werkgevers, omdat ze in het doelgroep register staan en in aanmerking komen voor loonkostensubsidie.”

Er zijn mensen die al jaren vrijwilligerswerk doen en onmisbaar zijn in hun functie, “zoals bijvoorbeeld een huismeester”. “Deze mensen gun je een basisbaan, zonder uitstroom naar regulier werk omdat dat er gewoon niet in zit”. Uiteindelijk verdienen ze, afhankelijk van het aantal uur dat ze werken, iets meer dan via Caparis. “Alleen, de waardering voor de client is anders, je hebt eigenlijk niks meer met de gemeente te maken en hoeft niet steeds je hand op te houden. Ik denk dat daar gewoon een andere beleving bij zit.” Een andere consulent zegt: “Ik heb zo nog tientallen mensen in mijn bestand die ik deze banen ook zou gunnen, en die ook graag zouden willen!”

De gemeente Groningen is in 2020 gestart met basisbanen. De Basisbaan biedt werkgelegenheid voor inwoners die anders geen kans maken op een betaalde baan. Het blijkt een groot succes. De meeste deelnemers zijn er financieel op vooruit gegaan en hun welzijn en gezondheid zijn verbeterd. Ze ervaren meer zelfvertrouwen, energie en minder stres. Niemand van de deelnemers is uitgevallen en de leefbaarheid in de wijken en dorpen is verbeterd. Het aantal basisbaners is jaarlijks uitgebreid tot een totaal van 250 in 2025. De gemeente draagt financieel bij en zorgt ervoor dat het werk geen betaalde banen of vrijwilligerswerk verdringt. Deze aanpak ondersteunt het voorstel van de Commissie Borstlap om de arbeidsbemiddeling te intensiveren en te moderniseren (Mosselman & Polstra, 2023).

Een basisbaan kan ook dienen voor mensen die waardevol werk verrichten, maar niet voldoen aan de formele opleidingscriteria voor een reguliere betaalde baan. “Een vrouw die veel en goed maatschappelijk werk doet, maar geen MBO 4-opleiding kan afronden, komt daardoor niet op een gewone manier bij een werkgever terecht. Ze doet veel op vrijwillige basis, en haar werk kan worden omgezet in een basisbaan.” Dit geldt ook voor anderen die niet aan de criteria voor een betaalde baan voldoen op basis van hun diploma's, waarbij minimaal een MBO 4-opleiding, maar liefst een HBO-opleiding, is vereist. Vanuit dit perspectief “werk je nog steeds met de doelgroep die wel een baan krijgt, maar het is nooit een volwaardige baan.

“Als werkgever kun je deze mensen niet behandelen zoals je dat met reguliere werknemers zou doen.” Dit kan soms fout gaan, omdat de werkgever elke maand salaris betaalt en dus ook bepaalde verwachtingen heeft. De deelnemers kunnen die verwachtingen niet altijd waarmaken. “Je kunt niet simpelweg zeggen: Drie keer en je bent eruit.” Het vraagt om een andere benadering en meer begrip voor hun situatie. Het is daarom belangrijk om verwachtingen uit te spreken naar de client. Het werken in een basisbaan vraagt een andere houding dan vrijwilligerswerk, zo kun je “niet zomaar afzeggen, maar moet je een dag vrij nemen.” Deelnemers moeten hun werkuren en verantwoordelijkheden langzaam opbouwen, “zodat ze niet overvraagd worden en zich ziek melden”. Dit kan worden voorkomen door een goede nazorg vanuit de consulenten.

Conclusie consultants

De consultants en jobcoaches van de gemeente hebben succesvol bemiddeld voor een diverse groep cliënten, variërend van kansrijke deelnemers tot degenen met groeimogelijkheden en zorgbehoeften. Deze heterogene groep is geplaatst bij verschillende werkgevers, in basisbanen als een tussenstap naar een reguliere baan en in basisbanen zonder de noodzaak van uitstroom naar regulier werk. Naast de inzet van de medewerkers en de begeleiding en flexibiliteit door de werkgevers, is de ondersteuning vanuit de gemeente essentieel voor het succes van basisbanen.

Het effect van de basisbanen op het werk van de consultants is een verschuiving van taken en verantwoordelijkheden. De dagelijkse begeleiding wordt in een basisbaan voornamelijk door de werkgever verzorgd, waardoor de rol van de consultants zich verplaatst naar het bemiddelen bij problemen en het coachen van de basisbaner richting instroom in een reguliere baan.

Wat is het effect van basisbanen op de gemeenschap?

Deze onderzoeksvraag richt zich op de manieren waarop basisbanen bijdragen aan sociale activering, uitstroom uit de bijstand, leefbaarheid in wijken en de inzet in kanssectoren.

Sociale activering

Uit de interviews blijkt dat basisbanen een nuttige bijdrage leveren aan sociale cohesie en activering, door mensen uit de bijstand te halen, hen financiële zelfstandigheid te bieden, en hen te betrekken bij zinvol werk dat de gemeenschap ten goede komt.

Uitstroom uit de bijstand

Het antwoord op deze vraag hangt af welke definitie wordt gehanteerd van de basisbaan. Wanneer de basisbaan alleen is bedoeld voor hen die kunnen doorstromen naar regulier werk, is de impact op uitstroom uit de bijstand beperkter dan wanneer basisbanen ook als eindbaan kunnen worden ingezet. De motivatie onder de geïnterviewde basisbaners om uit de bijstand te gaan en te blijven is enorm. Met name het wegvallen van controle en de extra bestedingsruimte voor sparen en andere doelen wordt gewaardeerd. Daarnaast kan de gemeente wellicht het aanbieden van basisbanen binnen sociaal werkgeverschap verkennen.

Leefbaarheid in wijken

Op dit moment werken vele vrijwilligers aan de leefbaarheid in buurten, georganiseerd in publieke initiatieven. Het aanbieden van basisbanen aan (een deel van) deze vrijwilligers zal de leefbaarheid niet direct veranderen, maar kan wel de gezondheid en het welzijn van de vrijwilligers zelf verbeteren, zodat zij door kunnen gaan met hun maatschappelijk relevante werk.

Kanssectoren

In deze pilot is het onbenutte potentieel van mensen in de bijstand niet specifiek ingezet voor Friese kanssectoren zoals de zorg, watertechnologie en agri-food. Door gebruik te maken van de in deze pilot benoemde succesfactoren, kan gerichtere inzet hier wel voordeel mee doen.

Conclusie

Basisbanen hebben een veelzijdige en positieve impact op zowel individuen als de bredere gemeenschap, met zowel grotere als kleinere effecten. Ze dragen aanzienlijk bij aan sociale cohesie en activering door mensen uit de bijstand te halen, hen financiële zelfstandigheid te bieden en hen te betrekken bij zinvol werk dat de gemeenschap ten goede komt. Dit draagt direct bij aan de verbetering van de levenskwaliteit en de sociale integratie van individuen en de leefbaarheid in de wijken.

De impact op de uitstroom uit de bijstand varieert afhankelijk van de definitie van de basisbaan. Als basisbanen alleen bedoeld zijn voor doorstroom naar regulier werk, is de impact beperkter. Echter, wanneer basisbanen ook als eindbaan kunnen dienen, is de motivatie om uit de bijstand te blijven groot, vooral door de extra financiële ruimte en het versterken van de onafhankelijkheid van individuen.

In de pilot is het onbenutte potentieel van mensen in de bijstand niet specifiek ingezet voor kanssectoren zoals zorg, watertechnologie en agri-food. Door de succesfactoren uit de pilot te gebruiken, kan gerichte inzet in deze sectoren voordelen opleveren. Dit biedt mogelijkheden voor toekomstige verbeteringen in deze sectoren.

Conclusie

Dit rapport onderzoekt de meerwaarde van basisbanen, gebaseerd op geanalyseerde interviews. Basisbanen bieden mensen uit de bijstand niet alleen financiële ruimte en vertrouwen, maar ook de mogelijkheid om zinvol werk te verrichten dat de gemeenschap ten goede komt. Het opstellen van duidelijke profielen voor basisbanen, kandidaten, werkgevers, consultants en gemeenten kan helpen bij het creëren van een ondersteunende omgeving waarin alle betrokken partijen effectief kunnen samenwerken.

Profiel basisbaan

Een baan die mensen uit de bijstand houdt, hen elke maand extra financiële ruimte biedt, en de medewerker vertrouwen en vrijheid geeft om verschillende soorten werkzaamheden te verkennen en zo hun passie te ontdekken. Basisbanen kunnen ook een doel op zich zijn door zinvol werk met impact voor de buurt.

Profiel kandidaat

Het succes van een basisbaan lijkt te worden bepaald door een combinatie van interne en externe motivatie bij de kandidaat. Interne motivatie omvat het ontdekken van een passie voor specifieke werkzaamheden en/of het creëren van impact door anderen te helpen of de omgeving te verbeteren. Externe motivatie wordt gestimuleerd door het bieden van een salaris, wat niet alleen financiële ruimte geeft, maar ook het gevoel van controleverlies door een bijstandsuitkering wegneemt.

Profiel werkgever

De werkgever speelt een cruciale rol in het succes van een basisbaan. Een ondersteunende werkgever die actief betrokken is bij de ontwikkeling van zijn medewerkers blijkt essentieel. Het is belangrijk dat medewerkers hun passie kunnen ontdekken en dat er een werkomgeving wordt gecreëerd waarin zij plezier hebben in hun werk en zich gewaardeerd voelen. Persoonlijke begeleiding en coaching zijn nodig om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling. Regelmatige feedback op het functioneren van medewerkers en monitoring van hun voortgang helpen hen om te groeien. Daarnaast is het van belang dat de werkgever een rolmodel is waar medewerkers zich aan kunnen optrekken en van kunnen leren.

Profiel consultant

Hoewel de dagelijkse begeleiding bij de werkgever ligt, is het voor een succesvolle basisbaan noodzakelijk dat consultants ingrijpen wanneer de begeleiding van de werkgever tekortschiet of de verwachtingen niet overeenkomen. Daarnaast kunnen zij optreden als adviseur voor belastingtechnische zaken wanneer de bijstand stopt en als loopbaancoach om de cliënt voor te bereiden op een toekomst met regulier werk.

Wanneer aan alle voorwaarden is voldaan, blijkt dat zij zowel cliënten uit doelgroepcodes B, C en E succesvol kunnen plaatsen in een basisbaan.

Profiel gemeente

Zolang de verantwoordelijkheid voor het scheppen van basisbanen bij de gemeente ligt, is het een politieke afweging of en hoeveel basisbanen worden aangeboden. Er lijkt in ieder geval ruim voldoende vraag. Voor de deelnemers biedt een basisbaan financiële zelfstandigheid en een zinvolle invulling. Voor werkgevers betekent het extra mankracht, maar ook de mogelijkheid om bij te dragen aan een duurzame maatschappij. Dit is ook het geval in de provincie Groningen, waar volgend jaar 250 basisbanen worden aangeboden

Financiële overwegingen

Veel (zorg)organisaties in Assen geven aan dat er nuttige werkzaamheden zijn die momenteel niet of onvoldoende worden uitgevoerd en die door mensen in basisbanen kunnen worden uitgevoerd. Er zijn echter beperkte mogelijkheden voor organisaties om te betalen voor de uitvoering van deze werkzaamheden. De kosten van een basisbaan worden geschat op € 28.000 per baan, gebaseerd op ervaringen uit andere gemeenten en sociale werkbedrijven. Hiertegenover staat een besparing van € 14.000 aan bijstandsuitgaven, die na een jaar kan worden gerealiseerd. Voor mensen in het doelgroepenregister kan de loonkostensubsidie direct aan de BUIG worden gekoppeld. Berekeningen van de Werkbrigade in Amsterdam tonen aan dat elke geïnvesteerde euro € 1,20 oplevert, voornamelijk door verbeterde levenskwaliteit en leefomgeving. Vaste banen zouden zelfs € 1,40 per geïnvesteerde euro kunnen opleveren. Het vormen van pools per wijk of sector wordt als een haalbare manier gezien om het werk beschikbaar te stellen (Mosselman & Ravenshors, 2019).

In dit rapport doen werkgevers verschillende suggesties voor het financieren van de basisbanen en ook voor de provincie Groningen zijn de maatschappelijke opbrengsten in kaart gebracht door betere kwaliteit van leven en lagere zorgkosten van basisbaners in geld uitgedrukt.

Tot slot, de bevindingen in dit rapport benadrukken het potentieel van basisbanen om bij te dragen aan sociale cohesie, financiële zelfstandigheid en een verbeterde leefomgeving. Door de juiste voorwaarden te scheppen en betrokken partijen goed samen te laten werken, kunnen basisbanen een waardevolle oplossing bieden voor zowel individuen als gemeenschappen. De suggesties van werkgevers en de positieve resultaten uit diverse regio's onderstrepen de noodzaak en het voordeel van verdere investeringen in basisbanen.

Bijlage 1 Interviewvragen

Basisbaner

1. Hoe heeft u deze baan gekregen? Heeft u ervaring met andere hulp bij het vinden van werk?
2. Wat doet deze baan met u?
Doorvragen: contacten, gevoel van betekenis, structuur, negatieve aspecten (zoals te veel gevraagd/teveel druk?)
3. Hoe is de begeleiding vanuit de gemeente?
4. Hoe is de begeleiding op het werk?
5. Denkt u dat u door kunt stromen naar een gewone baan?
Doorvragen: Wat is voor u belangrijk om aan het werk te kunnen? Wat heeft u daar voor nodig? Biedt dat deze basisbaan u of mist u daar iets in?
6. Wat wilt u nog aan ons kwijt?

Werkgever/begeleider

1. Wat is uw ervaring met de basisbaan? Hoe ervaart u de basisbaner?
2. Is er kans op doorgroei naar een gewone baan? Is het financieel haalbaar?
3. Wat is voor u als werkgever belangrijk om mensen met een langere afstand op de arbeidsmarkt in dienst te nemen, wat heeft u daarin nodig?
4. Wat wilt u nog aan ons kwijt?

Werkconsulent

1. U biedt meerdere diensten aan om mensen in de bijstand richting werk te helpen, wat is volgens u de meerwaarde van de basisbaan?
2. Hoe heeft u de kandidaten geselecteerd?
3. Wat is nodig om van de basisbaan een succes te maken?
4. Wat wilt u nog aan ons kwijt?

Bijlage 2 Conceptueel model



Werk & participatie

- ✓ Beperkt aanbod passende werkzaamheden
- ✓ Flexibele werkzaamheden
- ✓ Maatschappelijk en economische waarde
- ✓ Welzijn en sociale participatie

Begeleiding & ontwikkeling

- ✓ Beperkte doorstroom naar regulier werk
- ✓ Professionele begeleiding
- ✓ Hoge kosten voor gemeente

Financiering & beleid

- ✓ Politieke en beleidsmatig onzekerheid

Bijlage 3 Literatuurlijst

Werk & Participatie

Berenschot. (2018). Probleemanalyse Participatiewet: Analyse van knelpunten en mismatch tussen doelgroep en arbeidsmarkt. Utrecht: Berenschot.

Burdorf, L., & Schuring, M. (te verschijnen). Staat van de gezondheid in Rotterdam. In F. Dekker, M. Fenger, & M. van Kooij (Red.), *Waardevol aan het werk in Rotterdam*. Soest: BoekXpress.

Dekker, F., Zandvliet, K., & Vleeschouwer, E. de. (2021). *Arbeidsmarktonderzoek in het haven en industrieel complex*. Rotterdam: SEOR.

Dekker, F., & Vleeschouwer, E. de. (2021). *De Rotterdamse wijkbasisbaan: Monitoronderzoek naar een nieuwe manier van werken*. Rotterdam: SEOR.

Echtelt, P. van. (2020). *Werk, zaligmakend of ziekmakend? (Working paper)*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Ecorys. (2020). *Indicatieve MKBA basisbanen en buurtconciërges*. Rotterdam: Ecorys.

Hanzehogeschool Groningen. (2020). *Melkertbanen: lessen voor de baangarantie: Analyse van baangarantiebeleid*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.

Hanzehogeschool Groningen. (2022). *De praktijk van basisbanen: Monitor van het experiment Basisbanen in Groningen*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.

Kremer, M. (2020). *Beter een basisbaan dan bijstand*. In T.E.A. Kampen (Red.), *Streng maar onrechtvaardig*. Amsterdam: Van Gennep.

Mosselman, K., & Ravenshorts, W. (2019). *Basisbaan in Assen: Een onderzoek naar de mogelijkheden van een basisbaan als participatie-instrument*. Hanzehogeschool Groningen.

Mosselman, K., & Polstra, L. (2023). *De praktijk van basisbanen: Monitor van het experiment Basisbanen in Groningen*. Hanzehogeschool Groningen.

Schuring, M. (2010). *The role of health and health promotion in labour force participation*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

WRR. (2020). *Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

SCP. (2021). *Succesvol uit de bijstand: Kansrijke aanpakken en werkzame elementen voor bijstandsuitstroom*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Stolp, M. (2018). *Werk voor iedereen: De waarde van werk*. Arnhem: NSVP.

Vrooman, C. (2016). Meedoen in onzekerheid (Oratie). Universiteit Utrecht.

Ontwikkeling & Begeleiding

SCP. (2021). Wie wil moet het kunnen: Mensbeelden van burgers bij leren en ontwikkelen. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP. (2021). Vertrouwen in de bijstand: Kwalitatieve studie naar ondersteuning van bijstandsgerechtigden. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP. (2021). Samenvatting SCP-rapport: Vertrouwen in de Bijstand: Bevindingen over werk en maatschappelijke participatie. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP. (2021). Inspraak mag geen vinkje zijn!: Onderzoek naar participatie en invloed binnen de Participatiewet. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

SCP. (2021). Participatie: het verschil tussen een methode en een kritisch paradigma: Kritische reflectie op participatiebeleid. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Financiering & Beleid

Berenschot. (2018). Beschikbare en benodigde financiële middelen voor de Participatiewet: Analyse van financiële uitdagingen en scenario's. Utrecht: Berenschot.

CBS, & SCP. (2009). Sociale uitsluiting: een meetinstrument: Methodologie voor het meten van sociale uitsluiting. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek/Sociaal en Cultureel Planbureau.

CBS. (2020). Monitor Brede Welvaart & Sustainable Development Goals 2021: Brede economische en sociale trends. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

CPB. (2016). Kansrijk arbeidsmarktbeleid Deel 2: Evaluatie van effectief arbeidsmarktbeleid. Den Haag: Centraal Planbureau.

Gemeente Deventer. (2021). Wat werkt op weg naar werk?: Eindrapport van experiment Participatiewet in Deventer. Deventer: Gemeente Deventer.

Gemeente Groningen. (2022). Basisbaan ter informatie. Raadsbrief Groningen 17-02-2022.

SCP. (2021). De veranderende wereld van werk. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Siegmann, A. (2018). De baan als basis: Een nieuwe aanpak om langdurige werkloosheid te voorkomen. Wetenschappelijk Instituut voor het CDA.

UWV. (2021). UWV Monitor Arbeidsparticipatie Arbeidsbeperkten 2020. Amsterdam: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.