Haalbaarheidsonderzoek

MENSONTWIKKELBEDRIJF (MOB) ROERDALEN

GEMEENTE ROERDALEN

Auteurs: Remeis Salentijn, Rob Noorland & Zara van Schaijk
Datum: 16-05-2025

Inhoud

Managementsamenvatting **3**

1. Inleiding **4**

1.1 Aanleiding en doelstelling **4**

1.2 Relevantie voor Roerdalen **5**

2. Analyse van de huidige situatie & beleid **5**

2.1 Huidige sociaaleconomische context in Roerdalen **5**

2.2 Relevante initiatieven en samenwerkingen **6**

2.2.1 Context bij omringende gemeenten **6**

2.3 Relatie met beleidsdoelen **8**

3. Doelgroepen & impact **9**

3.1 Doelgroepen **9**

3.2 Impact op de doelgroep **10**

4. Samenwerking **12**

5. Locatie & organisatie **14**

5.1 Locatie **14**

5.2 Organisatie **15**

6. Financiën en duurzaamheid **15**

7. Mogelijke scenario's voor een MOB in Roerdalen **17**

8. Bandbreedtes scenario's **24**

9. Conclusie en aanbevelingen **30**

Managementsamenvatting

In dit onderzoek wordt gekeken naar de haalbaarheid van een lokaal Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen en worden verschillende scenario's verkend voor de inrichting ervan. De aanleiding is de gewijzigde regionale structuur rondom Westrom, dat opgaat in het nieuwe bedrijf Doon in Roermond. Deze verandering biedt de gemeente Roerdalen de mogelijkheid om een eigen, lokaal georganiseerde voorziening op te zetten die beter aansluit bij de behoeften van haar inwoners. Het doel is om een plek te creëren waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen werken aan hun persoonlijke ontwikkeling, maatschappelijke participatie en – indien mogelijk – duurzame uitstroom naar werk.

Het MOB dient laagdrempelig, herkenbaar en verbindend zijn. De nadruk ligt op maatwerktrajecten voor uiteenlopende doelgroepen zoals langdurig werklozen, statushouders, jongeren (zonder startkwalificatie), mensen met fysieke of mentale beperkingen, alleenstaande ouders en oudere werkzoekenden. Voor deze groepen kan het MOB een veilige leer- en ontwikkelomgeving bieden, waar structuur, begeleiding en samenwerking met lokale partijen hand in hand gaan. Het opbouwen van werkritme, zelfvertrouwen en basisvaardigheden staat centraal, met ruimte voor doorstroom naar vrijwilligerswerk, praktijkleren of betaald werk. Tegelijkertijd kan het MOB winst opleveren binnen de sociale basis: door verschillende doelgroepen en hulpvormen op één plek samen te brengen, ontstaat meer samenhang en versterking van het lokale netwerk.

De gemeente beschikt over een sterke sociale infrastructuur en betrokken partners zoals de Outdoor Campus, Stichting OKé Roerdalen en lokale ondernemersverenigingen met een groot netwerk. Deze partijen kunnen gezamenlijk bijdragen aan de uitvoering van een lokaal MOB. De resultaten uit de interviews benadrukken het belang van professionele begeleiding, korte lijnen met het sociaal domein, samenwerking met werkgevers en een pragmatische aanpak zonder onnodige regeldruk. Jobcoaches en een stevige coördinatie zijn hierin essentieel.

Verschillende scenario's zijn onderzocht, variërend van een gemeentelijke afdeling met eigen locatie, tot een zelfstandige organisatie of regionale samenwerking. De financiële bandbreedtes voor de verschillende scenario's variëren, afhankelijk van de gekozen aanpak, met jaarlijkse kosten tussen €336.000 en €575.000. Op basis van de analyse is het meest kansrijke scenario een gemeentelijk MOB met een herkenbare fysieke plek en een eigen identiteit (scenario 1A). Deze variant biedt een goede balans tussen bestuurlijke inbedding, flexibiliteit en lokale betrokkenheid. Door kleinschalig te starten met een pilot en werkend te leren, kan het MOB stap voor stap worden opgebouwd, met ruimte voor uitbreiding op basis van behoefte en draagvlak.

Een lokaal MOB in Roerdalen draagt niet alleen bij aan inclusie, bestaanszekerheid en leefbaarheid, maar ook aan het versterken van de sociale basis in de gemeente. Door te investeren in ontwikkeling, samenwerking en ondersteuning op maat, ontstaat een voorziening die mensen centraal stelt en aansluit bij de ambities van Roerdalen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding en doelstelling

De gemeente Roerdalen heeft de ambitie om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen via een lokaal Mensontwikkelbedrijf (MOB). Het huidige systeem, gebaseerd op samenwerking met regionale voorzieningen zoals Doon (voorheen Westrom), sluit niet optimaal aan bij de lokale behoeften. Een eigen MOB biedt kansen voor meer maatwerk en participatie en versterkt tegelijkertijd de sociale cohesie binnen de gemeente.

De recente ontwikkelingen rondom de Westrom vormen een belangrijke aanleiding voor dit project. Westrom voerde voorheen voor de gemeenten Roermond, Roerdalen, Leudal, Echt-Susteren en Maasgouw de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) uit. Echter, per 1 januari 2025 heeft de gemeente Roermond het eigenaarschap van Westrom over genomen en wordt de organisatie geïntegreerd in een nieuw Mensontwikkelbedrijf genaamd “Doon”. Deze verandering betekent dat de zogenaamde WSW-doelgroep vanaf dat moment zal worden begeleid door het MOB in Roermond (Doon).

Doon ondersteunt mensen in de regio Roermond die onder de Participatiewet vallen, met als doel hen klaar te stomen voor de arbeidsmarkt of maatschappelijke participatie. Voor Roerdalen biedt deze ontwikkeling juist een kans om een eigen aanpak te ontwikkelen. Een lokaal MOB kan beter inspelen op de specifieke behoeften van inwoners en bijdragen aan zelfredzaamheid en participatie, zonder afhankelijk te zijn van regionale alternatieven.

Een MOB gaat over het samenbrengen van werkzoekenden en de samenleving, door een veilige plek te bieden waar mensen hun plek in de maatschappij (terug) kunnen vinden. De nadruk ligt op zinvolle tijdbesteding en persoonlijke ontwikkeling. De Participatiewet heeft in de huidige vorm niet voor iedereen het gewenste effect. Het wordt vaak ervaren als complex, met weinig ruimte voor maatwerk en de menselijke maat. Het landelijke wetsvoorstel "Participatiewet in Balans" moet ervoor zorgen dat hierin een cultuuromslag plaatsvindt, namelijk: denken vanuit mensen in plaats van systemen.

Naast deze landelijke ontwikkelingen spelen lokale uitdagingen een belangrijke rol:

- De invulling van het participatiegedeelte van de nieuwe Inburgeringswet.
- Bewustwording bij lokale organisaties en ondernemers.
- Een tekort aan medewerkers voor diverse maatschappelijke taken, zoals de gemeentelijke groenvoorziening, herstelwerkzaamheden, klussendiensten en andere sociale werkprojecten.
- De doorontwikkeling van de Participatiewet binnen de reeds bestaande sociale basis.

Voor Roerdalen bieden deze ontwikkelingen een moment van reflectie en heroverweging. Terwijl de WSW-doelgroep onder de verantwoordelijkheid van Roermond blijft vallen, onderzoekt Roerdalen de mogelijkheid om een eigen MOB op te zetten voor andere doelgroepen binnen de Participatiewet. Een lokaal MOB kan

zorgen voor meer maatwerkoplossingen en directe aansluiting bij de behoeften van inwoners, wat momenteel niet altijd mogelijk is binnen de regionale samenwerking met Doon. Door een lokaal MOB op te zetten, wil Roerdalen een belangrijke stap zetten richting een inclusieve en participatieve samenleving. Deze ambitie sluit aan bij de bredere visie van de gemeente om burgerkracht, zelfredzaamheid en sociale cohesie te versterken.

1.2 Relevantie voor Roerdalen

De oprichting van een lokaal Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen biedt een kans om maatwerk te leveren aan onder andere inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals langdurig werklozen, statushouders en jongeren (met of zonder startkwalificatie).

Omdat dit haalbaarheidsonderzoek gericht is op het verkennen van de beste opties voor een MOB, worden verschillende scenario's overwogen. Het doel is om te bepalen welk scenario het beste past bij de lokale behoeften en financiële mogelijkheden van de gemeente Roerdalen. Een lokaal MOB kan niet alleen maatschappelijke voordelen bieden, maar het kan ook financieel bijdragen door een reductie van het aantal uitkeringsgerechtigden.

Bij een eigen MOB is de gemeente Roerdalen zelfstandig in staat om oplossingen te bieden die passen bij haar eigen identiteit en uitdagingen. Inwoners kunnen op deze manier een zinvolle bijdrage leveren, waarbij zowel de gemeenschap als het individu baat heeft. Tegelijkertijd wordt tijdens dit onderzoek gekeken naar de haalbaarheid van verschillende vormen van een MOB.

Een lokaal MOB kan in Roerdalen een belangrijke rol vervullen bij het verbinden van werkzoekenden met de samenleving. Dit kan worden gedaan door duurzame banen te creëren, maatwerk te leveren en gebruik te maken van bestaande netwerken, zoals verenigingen, vrijwilligersorganisaties en ondernemers.

2. Analyse van de huidige situatie & beleid

2.1 Huidige sociaaleconomische context in Roerdalen

Roerdalen is een gemeente met een inwoneraantal van circa 20.809 (2024). De gemeente onderscheidt zich door als een van de eerste in Nederland actief te werken aan het vergroten van het geluk en de levensvoldoening van haar inwoners. Daarnaast wordt de gemeente Roerdalen gekenmerkt door een sterke sociale cohesie en een relatief laag onbenut arbeidspotentieel (7,8%). De gemeente kent een sterke sociale samenhang, maar staat voor uitdagingen op het gebied van arbeidsmarktparticipatie en maatschappelijke betrokkenheid. De gemeente heeft namelijk een vergrijzende bevolking. Dit maakt de arbeidsmarkt kwetsbaar en versterkt de noodzaak voor gerichte activering van niet-werkende inwoners en extra ondersteuning voor kwetsbare groepen. Daarnaast vormen sociale ongelijkheid en de toenemende druk op mantelzorgers belangrijke uitdagingen.

In lijn met het beleidskader Sociaal Domein 2020-2028 van Midden-Limburg Oost, waarin ook Roermond, Maasgouw en Echt-Susteren participeren, streeft Roerdalen

naar een inclusieve samenleving. Dit betekent dat burgerkracht, zelfredzaamheid en participatie centraal staan. Het kader legt de nadruk op preventie en vroeg signalering, samenwerking tussen verschillende partijen en innovatieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Dit biedt een belangrijke strategische richting voor de ontwikkeling van het MOB.

2.2 Relevante initiatieven en samenwerkingen

Binnen Roerdalen en de regio zijn al diverse initiatieven en samenwerkingen die als inspiratie en bouwstenen kunnen dienen voor het MOB:

- Outdoor Campus en andere maatschappelijke taken: de Outdoor Campus biedt werkgelegenheid en praktijkervaring in de groenvoorziening. Daarnaast zijn er in de gemeente andere maatschappelijke taken zoals herstelwerkzaamheden en klussendiensten. Deze initiatieven kunnen een rol spelen in de integratie van het MOB, door zowel praktijkervaring als persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen.
- Andere MOB's in de regio: in de omliggende gemeenten, zoals Leudal, Maasgouw en Echt-Susteren, zijn diverse Mensontwikkelbedrijven actief of worden ook opgezet. Deze voorbeelden bieden waardevolle inzichten en best practices voor het opzetten van een succesvol MOB in Roerdalen.
- VluchtelingenWerk Roerdalen: dit initiatief ondersteunt vluchtelingen met maatschappelijke begeleiding en hebben specifiek aandacht voor kwetsbare groepen zoals grote gezinnen. Daarnaast worden cursussen zoals 'Omgaan met Geld' aangeboden om financiële zelfredzaamheid te bevorderen. Deze aanpak sluit aan bij de uitdagingen rondom de nieuwe Inburgeringswet.
- Sociale basis Roerdalen: de gemeente heeft een goed ontwikkelde sociale basis, met laagdrempelige voorzieningen zoals vrijwilligerswerk. Hier horen ook de collectieve voorzieningen bij zoals de dorpshuizen en het sociaal klusteam, dit toont de samenwerking tussen vrijwilligers, inwoners en organisaties.
- Oké Roerdalen: Deze stichting zet zich in voor het welzijn van de inwoners van Roerdalen en kan een waardevolle partner zijn voor het MOB bij het bevorderen van sociale cohesie en participatie.
- Ervaringswerkers binnen Roerdalen: Het inzetten van ervaringswerkers kan een aanvulling zijn op de professionele begeleiding binnen het MOB. Hun persoonlijke ervaringen kunnen deelnemers inspireren en ondersteunen in hun ontwikkeltraject.
- WSP (Werkgeversservicepunt Midden-Limburg): Deze regionale organisatie kan een rol spelen in het verbinden van werkzoekenden met potentiële werkgevers en het ondersteunen van bedrijven bij het creëren van passende werkplekken voor de doelgroep van het MOB.

2.2.1 Context bij omringende gemeenten

De gemeenten Echt-Susteren en Maasgouw zijn bezig met het opzetten van hun eigen Mensontwikkelbedrijf (MOB) en Leudal heeft al een eigen MOB. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de context, doelgroep, kosten en gekozen rechtsvorm/werkvorm in deze gemeenten.

Echt-Susteren
Echt-Susteren heeft ervoor gekozen om een lokaal MOB op te richten dat aansluit bij de specifieke behoeften van de gemeente. Het MOB richt zich op intensieve begeleiding van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met als doel hen te activeren en uiteindelijk aan betaald werk of vrijwilligerswerk te helpen. Het traject is kleinschalig gestart met circa 10-15 deelnemers uit de Participatiewet. De gemeente werkt samen met interne en externe partners zoals Vluchtelingenwerk, Algemeen Maatschappelijk Werk (AMW) en Menswel.

- Kosten: Echt-Susteren heeft een werkbudget van €25.000 beschikbaar gesteld voor materialen en gereedschappen. Daarnaast zijn de personeelskosten geraamd op €217.799 per jaar (coördinator, jobcoach en meewerkend voorman). De aanschaf van een tweedehands Dubbelcabine Pick Up (€ 25.000 ex btw) voor het vervoer van cliënten en materialen bij groepstrajecten in de buitenruimte en jaarlijkse kosten voor onderhoud, verzekering, brandstof e.d. (€ 12.500).
- Rechtsvorm/werkvorm: Het MOB functioneert als onderdeel van de gemeentelijke organisatie, zonder aparte rechtspersoonlijkheid.
- Locatie: Het MOB is gevestigd in een oud schoolgebouw op de Slek, dat met minimale middelen is aangepast.

Leudal
Leudal heeft haar MOB geïntegreerd binnen de gemeentelijke organisatie en werkt nauw samen met de afdeling Ruimte (buitendienst). Het MOB biedt werkervaringstrajecten aan voor bijstandscliënten en WSW-medewerkers, waarbij nadruk ligt op werkzaamheden in de openbare ruimte zoals groenonderhoud en facilitaire diensten.

- Doelgroep: Het MOB bedient jaarlijks ongeveer 75 cliënten via interne projecten en 40 via externe trajecten. Van deze groep stromen gemiddeld 60 mensen door naar regulier werk.
- Kosten: De jaarlijkse kosten voor het MOB bedragen €428.661, inclusief personeelskosten (jobcoaches, klantregisseurs) en operationele kosten.
- Rechtsvorm/werkvorm: Leudal heeft ervoor gekozen om het MOB volledig onder te brengen in de gemeentelijke organisatie, waarbij samenwerking plaatsvindt met Doon (Westrom) via een detacheringsconstructie.

Maasgouw
Maasgouw heeft diverse trajecten opgezet binnen haar MOB, waaronder de Kledingbank, Leerpool Groen en Ontmoeten & Ontwikkelen. Deze trajecten zijn specifiek afgestemd op verschillende doelgroepen binnen de gemeente.

- Doelgroep: Het MOB ondersteunt cliënten uit de Participatiewet en richt zich op sociale activering en werkervaring.
- Kosten: Voor het traject "Ontmoeten & Ontwikkelen" zijn jaarlijkse kosten geraamd op €155.000 voor personeelskosten (2 begeleiders, waarvan 1 coördinator) plus €20.000 werkbudget. De kosten voor de Kledingbank zijn minimaal.
- Rechtsvorm/werkvorm: Maasgouw heeft gekozen voor samenwerking met PSW als uitvoerende partner voor bepaalde trajecten. Andere onderdelen worden direct door de gemeente georganiseerd.

De drie gemeenten hebben elk een unieke aanpak gekozen voor hun Mensontwikkelbedrijven, afgestemd op lokale behoeften en mogelijkheden. Deze variatie biedt Roerdalen inspiratie om haar eigen MOB vorm te geven, waarbij kan worden geleerd van zowel kleinschalige initiatieven zoals in Echt-Susteren als geïntegreerde structuren zoals in Leudal. Financiële haalbaarheid, schaalbaarheid en samenwerking met partners zijn daarbij belangrijke aandachtspunten.

2.3 Relatie met beleidsdoelen

Het Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen heeft als doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen in hun ontwikkeling, waarbij werk niet alleen als economisch doel wordt gezien, maar ook als middel om welzijn en sociale cohesie te bevorderen. Het MOB moet fungeren als een brug tussen sociale activering, re-integratie en uitstroom naar werk, waarbij persoonlijke ontwikkeling en zelfredzaamheid centraal staan. Niet de snelheid van plaatsing, maar het duurzame traject en de ontwikkeling van de deelnemer moeten leidend zijn.

Een belangrijk uitgangspunt is de Participatiewet, die als basis dient voor de manier waarop werkzoekenden en werkgevers met elkaar verbonden worden. Het MOB moet werkzoekenden begeleiden naar een passende plek, waarbij werkdruk en werkomstandigheden aansluiten op hun capaciteiten. Dit vraagt om intensieve begeleiding en een focus op inclusie en maatwerk. Sociale activering speelt hierin een cruciale rol; veel mensen hebben eerst behoefte aan structuur en ontwikkeling voordat ze aan het werk kunnen. Dag invulling of een ervaringsplek kan hierbij een eerste stap zijn, met de mogelijkheid om door te groeien naar (vrijwilligers)werk. Het is essentieel dat dit in een eigen tempo gebeurt, zodat mensen op een duurzame manier kunnen participeren.

De gemeente Roerdalen hanteert het motto "Samen Doen". Dit betekent dat het MOB integraal moet werken en initiatieven met elkaar moet verbinden. Door samenwerking met het bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties en opleidingsinstanties kan het MOB bijdragen aan een structurele oplossing voor werk binnen de gemeente. Snel kunnen schakelen is hierin een belangrijke factor: na een eerste gesprek moet direct een traject kunnen starten, zonder lange wachttijden of bureaucratische processen.

Tot slot kan het MOB niet alleen werkzoekenden ondersteunen, maar ook bijdragen aan de bredere sociale cohesie binnen Roerdalen. De ambitie is dat de doelgroep volwaardig deelneemt aan de samenleving en niet in een geïsoleerde positie terechtkomt. Door mensen uit hun sociaal isolement te halen en hen een plek te geven in de maatschappij, kan het MOB bijdragen aan een inclusieve en verbonden gemeenschap waarin iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te ontwikkelen. Een lastig punt hierbij, is dat sommige mensen zich schamen voor de positie waar ze in zitten en het spannend vinden om lokaal geholpen te worden. Dit vraagt om een voorzichtige en zorgvuldige benadering.

3. Doelgroepen & impact

3.1 Doelgroepen

Uit de interviews blijkt dat er een breed gedragen behoefte is aan een lokaal MOB dat maatwerk biedt aan diverse doelgroepen. Het MOB dient aan te sluiten bij de specifieke behoeften van iedere doelgroep en elk individu, met als doel participatie en zelfredzaamheid te bevorderen. Hierbij ligt de nadruk niet alleen op werk, maar ook op persoonlijke ontwikkeling en samenwerking met lokale partners.

Langdurig werklozen

Langdurig werklozen hebben vaak een gebrek aan recente werkervaring en zelfvertrouwen, waardoor de stap naar de arbeidsmarkt groot is. Zij hebben baat bij gestructureerde begeleidingstrajecten die hen helpen hun arbeidsritme te herwinnen en hun zelfredzaamheid te vergroten. Het MOB kan hierin voorzien door een gefaseerde aanpak, waarbij werkervaring wordt opgebouwd in een beschermde en stimulerende omgeving. Voor sommige deelnemers kan dag invulling of een ervaringsplek een eerste stap zijn, met de mogelijkheid om door te groeien naar vrijwilligerswerk of betaald werk. Daarnaast is er ook extra begeleiding nodig voor kwetsbare deelnemers die bijvoorbeeld kampen met verslaving, slechte werkethiek of een gebrek aan basisvaardigheden.

Statushouders

Statushouders ondervinden vaak uitdagingen door taalbarrières, beperkte kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en een gebrek aan toekomstperspectief. Veel statushouders worden direct ingezet op laaggeschoold werk zonder groeimogelijkheden, wat hun integratie belemmert en ontmoedigt. Het Mensontwikkelbedrijf (MOB) kan deze doelgroep ondersteunen door praktijkgerichte taallessen te combineren met werkervaring, zodat zij sneller de taal leren en duurzaam kunnen participeren. Een specifieke behoefte voor statushouders is vaktaalondersteuning, waarmee zij sneller Nederlands leren binnen hun werkomgeving.

Met de invoering van de nieuwe Wet Inburgering is er een belangrijke wijziging voor een deel van deze doelgroep: degenen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt en een lager taalniveau worden verplicht om binnen de Z-route 800 uur te participeren. Dit betekent dat zij niet alleen taallessen volgen, maar ook actief deelnemen aan werk of maatschappelijke activiteiten. Dit vraagt om een passend aanbod dat momenteel ontbreekt.

Jongeren, bijvoorbeeld zonder startkwalificatie, uit het speciaal onderwijs of praktijkonderwijs

Veel jongeren (met of zonder startkwalificatie) hebben moeite om zelfstandig een opleiding of baan te vinden. Dit komt door een gebrek aan scholing en werkervaring, waardoor zij buiten de arbeidsmarkt dreigen te vallen. Dit geldt ook voor jongeren die lange tijd in AZC's hebben gewoond en nooit hebben gewerkt. Zij moeten geactiveerd worden en de juiste ondersteuning krijgen om een plek op de arbeidsmarkt te vinden. Daarnaast zijn er jongeren die wel naar school gaan maar extra ondersteuning nodig hebben. Dit zijn bijvoorbeeld leerlingen uit het speciaal onderwijs. Door hen

vroegtijdig te begeleiden en samen te werken met scholen en werkgevers, kan het MOB bijdragen aan een soepele instroom op de arbeidsmarkt. Tot slot hebben ook sommige jongeren op het praktijkonderwijs moeite met vervolgstappen, vooral de leeftijd tussen de 17-23 jaar hebben begeleiding nodig. Kortom er zijn veel jongeren die arbeidsvaardigheden missen en hier begeleiding bij nodig hebben, maar waar wel veel potentie inzit.

Mensen met psychosociale of fysieke beperkingen
Deze groep heeft vaak te maken met multidisciplinaire uitdagingen, zoals schulden, mentale klachten of fysieke beperkingen. Zij hebben behoefte aan maatwerkondersteuning en een stabiele omgeving waarin zij kunnen werken aan hun ontwikkeling. Deze groep heeft vaak behoefte aan een combinatie van werk, begeleiding en sociale activering , zodat zij duurzaam kunnen participeren.

Alleenstaande ouders
Alleenstaande ouders ervaren vaak moeilijkheden bij het combineren van werk en zorgtaken, met name door een beperkt sociaal netwerk en een gebrek aan kinderopvang. Dit wordt nog lastiger door de onregelmatige schoolroosters van hun kinderen. En voor sommige ouders ook nog de beperkte openbare vervoersmogelijkheden. Daarnaast zijn er veel alleenstaande ouders die niet actief zijn op de arbeidsmarkt en niet weten welke mogelijkheden er voor hen zijn.

Oudere werkzoekenden (50+)
Oudere werkzoekenden ervaren vaak belemmeringen zoals leeftijdsdiscriminatie en het ontbreken van aansluiting op de arbeidsmarkt. Zij willen graag werken, maar missen soms de noodzakelijke bijscholing of netwerkmogelijkheden. Deze groep heeft behoefte aan trajecten gericht op bijscholing en intergenerationele werkplekken om weer actief te worden op de arbeidsmarkt.

WSW-doelgroep in de groenvoorziening
Een aanvullende doelgroep die niet over het hoofd mag worden gezien in de personele inzet en kostenraming, is de groep medewerkers uit de voormalige Wet sociale werkvoorziening (WSW) die werkzaam is in de groenvoorziening. Deze mensen zijn formeel in dienst bij Doon, maar verrichten hun werkzaamheden in Roerdalen en hebben ook structureel begeleiding nodig. Dit vraagt om inzet van jobcoaches of klantbegeleiders vanuit het lokale MOB. Gemiddeld gaat het om circa één begeleidingsgesprek per half jaar per persoon.

3.2 Impact op de doelgroep

Een belangrijk effect van het MOB is dat mensen niet langer thuiszitten, maar actief onderdeel worden van de samenleving. Ook als zij niet direct een reguliere baan vinden, kan vrijwilligerswerk of een ontwikkeltraject al bijdragen aan hun gevoel van eigenwaarde en maatschappelijke betrokkenheid. Hierbij ligt de nadruk op persoonlijke groei per individu. De focus hoeft niet alleen te liggen op de uitstroom naar werk, maar kan ook op het versterken van sociale cohesie en zingeving liggen.

Doorlopende begeleiding als cruciale factor
Hiervoor is continue begeleiding essentieel. Dit betekent dat er niet pas wordt ingegrepen wanneer iemand vastloopt, maar dat er vanaf de start een intensief en persoonlijk traject wordt geboden. Jobcoaches kunnen hierin een centrale rol spelen: zij begeleiden niet alleen de werkzoekenden, maar ondersteunen ook werkgevers bij het omgaan met de doelgroep. Vakinhoudelijke jobcoaches kunnen op locatie begeleiding bieden, waardoor mensen direct ondersteuning krijgen in hun werk- en leerproces.

Duurzame integratie en groeimogelijkheden
Een ander belangrijk aspect is duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat deelnemers niet alleen een start maken met werk, maar ook de mogelijkheid krijgen om door te groeien. Vooral voor statushouders is dit essentieel: zij missen vaak een toekomstperspectief. Het is van belang dat het MOB zorgt voor een evenwichtige verhouding tussen instroom in laaggeschoold werk en doorgroeimogelijkheden naar beter passende functies. Dit helpt hen sneller aansluiting te vinden bij de Nederlandse werkcultuur en taalvaardigheden en voorkomt langdurige afhankelijkheid van uitkeringen.

Fasering in begeleiding: van veilige omgeving naar werk
Voor sommige deelnemers is het niet haalbaar om direct in een reguliere werkomgeving te starten. Daarom kan een MOB werken met een gefaseerde aanpak:

1. Start in een beschutte omgeving waar basisvaardigheden worden ontwikkeld, zoals op tijd komen, samenwerken en wennen aan een werkritme.
2. Doorstromen naar een passende werkplek binnen een reguliere organisatie, met begeleiding vanuit het MOB.
3. Verdieping en doorgroei, bijvoorbeeld via leerlijnen in sectoren zoals horeca, zorg of techniek.

Deze opbouw voorkomt dat mensen te snel afhaken en geeft hen een reële kans om zich op een duurzame manier te ontwikkelen.

Meetbaarheid van impact en succes
Het meten van de impact van het MOB is een uitdaging. Het effect op mensen is niet altijd uit te drukken in harde cijfers, omdat het gaat om persoonlijke groei en sociale integratie. Toch zijn er enkele methoden die gebruikt kunnen worden om de voortgang te volgen:

- De participatieladder en het model van positieve gezondheid kunnen inzicht geven in hoe deelnemers zich ontwikkelen en welke stappen ze zetten.
- Een klantvolgsysteem kan een optie zijn om trajecten te registreren en voortgang te monitoren.
- Employer feedback en ervaringsverhalen kunnen inzicht geven in de impact van het MOB op deelnemers en werkgevers.
- Kwalitatieve onderzoeken doen zoals gesprekken en interviews.

4. Samenwerking

Effectieve samenwerking vormt een essentiële randvoorwaarde voor het succes van het Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen. De interviews laten zien dat samenwerking op meerdere niveaus nodig is, zowel lokaal als intergemeentelijk, om de juiste werk- en ontwikkelkansen te bieden. Het is wenselijk dat het MOB aanvullend is op bestaande initiatieven en bedrijven in de regio, zodat sprake is van duidelijke meerwaarde en duurzame continuïteit.

Samenwerking met ondernemers

Een van de belangrijkste samenwerkingspartners voor het MOB zijn de lokale ondernemers. Uit de interviews blijkt dat grote bedrijven vaak al beleid hebben voor inclusie en werkgelegenheid, terwijl kleine bedrijven hier minder tijd en middelen voor hebben. Ondernemers staan er over het algemeen wel voor open, maar ze moeten er zelf ook direct voordeel uit kunnen halen. Dit betekent dat het MOB goed moet kijken naar de behoeften van bedrijven en verenigingen, zodat er maatwerkoplossingen geboden kunnen worden.

De ondernemersstructuur in Roerdalen bestaat voornamelijk uit kleinere bedrijven: er zijn rond de 10 bedrijven met meer dan 40 werknemers; de rest behoort tot het lokale MKB. Dit vraagt van het MOB om in te zetten op nauwe samenwerkingen met het netwerk van ondernemersverenigingen, zoals OV Roerdalen, BIZ Roerdalen en Promotieplatform Gastvrij Roerdalen. Ook specifieke bedrijven zoals Vekoma en Eetcafé Liebes, die al iets met sociale werkvoorziening doen, kunnen als voorbeelden en partners dienen.

Naast deze bedrijven kunnen ook organisaties zoals Staatsbosbeheer en Limburgs Landschap betrokken worden, bijvoorbeeld voor trajecten in de buitenruimte. Daarnaast bieden evenementen zoals de Fietsvierdaagse en het Limburg Festival mogelijkheden voor (vrijwilligers)werk- en leerervaring.

Samenwerking met maatschappelijke en sociale organisaties

Roerdalen kent al enkele samenwerkingen met partijen zoals VluchtelingenWerk en de Outdoor Campus. VluchtelingenWerk werkt samen met de klantmanagers inburgering om bijvoorbeeld trajecten in te zetten bij Doon of de Outdoor Campus, maar er is ruimte voor uitbreiding, vooral op het gebied van taal en werkbegeleiding voor statushouders. De Outdoor Campus kan zeker een goede samenwerkingspartner worden van het MOB, vooral voor mensen die een passie hebben voor groenvoorziening. Wel moet worden voorkomen dat mensen hierin geplaatst worden zonder intrinsieke motivatie, omdat dat niet zal leiden tot duurzame participatie.

Daarnaast kan het MOB samenwerken met het speciaal onderwijs, Praktijkonderwijs Roermond en dagbestedingslocaties. Dit biedt kansen om kwetsbare groepen een ontwikkeltraject te bieden waarin ze kunnen doorgroeien naar passend werk. De rol van het MOB is dan vooral het creëren van verbindingen tussen deze organisaties en werkgevers.

Ook kunnen de vrijwilligers in Roerdalen een belangrijke samenwerkingspartner zijn. Zij hebben veel kennis over de lokale gang van zaken en zijn bereid zich in te zetten om maatschappelijk bij te dragen. Zo kan het Dorpspark Schepersheuvel een geschikte plek zijn om samen met de vrijwilligers aan onderhoudstaken te werken. Het beheer van een speeltuin kan ook een geschikte taak zijn. Of andere speel- en ontmoetingsplekken in de gemeente Roerdalen.

Meerwaarde bieden en intergemeentelijke samenwerking
Het MOB moet een duidelijke meerwaarde hebben ten opzichte van bestaande initiatieven. Als het te veel overlap vertoont met andere projecten, is er een risico dat het op termijn regionaal wordt samengevoegd of dat het niet voldoende draagvlak heeft. Daarom is het essentieel dat het MOB inspeelt op lokale behoeften en zich onderscheidt van andere sociale werkvoorzieningen.

Samenwerking met andere gemeenten is op sommige vlakken wenselijk. Echt-Susteren en Maasgouw werken bijvoorbeeld al samen aan gezamenlijke portaallessen, waarbij Roerdalen kan aansluiten. Ook is er binnen de MER-gemeenten sprake van kennisdeling. Echter, samenwerking op activiteiten is lastig vanwege beperkte vervoersmogelijkheden en de wens om trajecten zo veel mogelijk lokaal aan te bieden.

Een mogelijke oplossing is om per gemeente een specialisme te ontwikkelen. Zo kan Maasgouw bijvoorbeeld de kledingbank faciliteren, terwijl Roerdalen zich richt op een ander specifiek traject. Hierdoor wordt de samenwerking versterkt, zonder dat gemeenten hun eigen identiteit verliezen. Het is van belang dat Roerdalen lokaal passende kansen biedt aan haar inwoners. Tegelijkertijd dient de mogelijkheid te bestaan dat inwoners gebruik kunnen maken van succesvolle trajecten bij andere Mensontwikkelbedrijven, indien deze beter aansluiten bij hun behoeften. Daarnaast zal de begeleiding van de doelgroep wel door het MOB van Roerdalen gedaan moeten worden.

Ondersteunende structuren en gedeelde diensten
Een belangrijk aandachtspunt bij intergemeentelijke samenwerking is vervoer. Een initiatief zoals de Wensbus kan een (tijdelijke) oplossing bieden om inwoners naar werkplekken in andere dorpen te vervoeren, waardoor mobiliteit wordt vergroot en toegang wordt geboden tot werkplekken in of zelfs buiten Roerdalen. Momenteel lijkt de inzet van de Wensbus voornamelijk incidenteel te zijn en niet structureel op vaste dagen en tijdstippen. Dit betekent dat de Wensbus in de huidige vorm mogelijk niet geschikt is als een langdurige, betrouwbare vervoersoplossing voor het MOB.

Een mogelijke oplossing zou kunnen zijn om zelf een busje aan te schaffen dat specifiek wordt ingezet voor het vervoer van deelnemers van het MOB. Dit biedt meer flexibiliteit en controle over de planning en frequentie van ritten. Bovendien kan een eigen busje aangepast worden aan de behoeften van de doelgroep, zoals het vervoeren van meerdere personen tegelijk of het faciliteren van vervoer naar specifieke werkplekken.

Daarnaast kan het MOB samenwerken met andere vervoersvoorzieningen binnen Roerdalen, zoals Omnibuzz of de regiotaxi, om een breder scala aan mobiliteitsopties te bieden aan deelnemers die niet zelfstandig kunnen reizen. Het combineren van verschillende vervoersoplossingen kan bijdragen aan een efficiëntere en inclusievere aanpak, waarbij alle deelnemers toegang hebben tot passende werk- en ontwikkelingslocaties.

5. Locatie & organisatie

5.1 Locatie

Bij de keuze voor een locatie is bereikbaarheid een cruciaal aandachtspunt. Uit de interviews blijkt dat mobiliteit een probleem kan zijn voor sommige doelgroepen, waardoor een centrale ligging of vervoersoplossingen noodzakelijk zijn. Een locatie nabij een toegankelijke weg met OV-verbindingen of in een dorp met veel bedrijvigheid is wenselijk.

De dorpen waar de meeste mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt wonen zijn Posterholt en Vlodrop. In Posterholt is er ook de behoefte om meer voorzieningen te krijgen. Daarnaast heeft Herkenbosch de meeste inwoners en kan dit ook een geschikte locatie zijn.

Daarnaast is het wenselijk dat de locatie laagdrempelig en uitnodigend is, met een combinatie van werkplekken, begeleiding en sociale voorzieningen. Het is van belang dat er bedrijvigheid is, eventueel een plek waar al activiteit is, waardoor integratie met bestaande initiatieven makkelijker wordt. Ook de inrichting speelt een belangrijke rol. Een combinatie van een zitruimte, werkplekken, bijvoorbeeld een moestuin of andere activiteiten kan bijdragen aan een uitnodigende sfeer. Het verdient de voorkeur dat de locatie ruimte biedt voor laagdrempelig contact en gesprekken in een informele sfeer, zonder formele setting. Een locatie die eigendom is van de gemeente heeft de voorkeur, omdat dit de financiering en het beheer kan vergemakkelijken. Locaties die minder geschikt worden geacht vanwege slechtere bereikbaarheid zijn Montfort en Vlodrop.

Mogelijke locaties voor het MOB in Roerdalen zijn onder andere de loods achter het gemeentehuis, de oude loods van Montfort (afhankelijk van bereikbaarheid en aanpassingen), de tennisclub van Posterholt en de leegstaande school in Posterholt. Dit pand wordt momenteel al gebruikt door maatschappelijke organisaties, wat een natuurlijke aansluiting kan bieden. Ook het buurthuis in Posterholt is een optie, omdat hier al veel sociale voorzieningen gevestigd zijn. Een andere mogelijkheid is de leegstaande school in Vlodrop, waar een combinatie gemaakt kan worden van een ontmoetingsruimte op de begane grond en woonruimte op de bovenverdieping, rekening houdend met de slechtere bereikbaarheid. Daarnaast kunnen het industrieterrein in Herkenbosch of het multifunctionele centrum waar VluchtelingenWerk al gevestigd is, worden overwogen. Omdat het MOB in de toekomst kan groeien en zich verder ontwikkelen, is het van belang dat bij de keuze en inrichting van de locatie flexibiliteit wordt betracht. Dit biedt de mogelijkheid om de locatie in de loop der tijd aan te passen of uit te breiden, zodat het MOB optimaal kan blijven aansluiten bij veranderende behoeften en ambities.

5.2 Organisatie

Zowel ondernemers als beleidsmakers benadrukken dat de implementatie van het MOB valt of staat met de beschikbaarheid van voldoende begeleiding voor deelnemers en werkgevers. De organisatie van de begeleiding vraagt om een gestructureerde aanpak, waarbij een sterke manager of coördinator het overzicht bewaart en de visie van het MOB borgt. Tevens is het van belang dat de begeleiding beschikt over actuele kennis van de lokale situatie en zich nadrukkelijk richt op de menselijke kant van het werk. Daarnaast kunnen vakinhoudelijke jobcoaches ook een belangrijke rol spelen in de dagelijkse begeleiding op de werkvloer en de verbinding met werkgevers. Zij begeleiden niet alleen de deelnemers, maar ondersteunen ook ondernemers bij de begeleiding van deze doelgroep. Dit betekent dat de focus niet alleen moet liggen op werkbemiddeling, maar ook op het aanleren van basisvaardigheden en werknemersvaardigheden, zodat de doelgroep arbeidsfit wordt.

Samenwerking met ondernemers en maatschappelijke organisaties moet structureel worden ingebed, zodat er voldoende werkplekken en doorstroommogelijkheden ontstaan. Vrijwilligers kunnen daarnaast een ondersteunende rol spelen, bijvoorbeeld bij taalondersteuning of sociale begeleiding. Waarschijnlijk zijn er twee jobcoaches nodig om het MOB draaiende te houden, afhankelijk van de omvang van de doelgroep en de vraag naar begeleiding. In de eerste twee jaar kan een projectleider of programmamanager worden aangesteld om het MOB stevig neer te zetten en verder op te schalen.

6. Financiën en duurzaamheid

De financiële haalbaarheid van het MOB in Roerdalen vormt een kernaspect van het haalbaarheidsonderzoek. De resultaten van de interviews benadrukken dat structurele financiering, politiek draagvlak en een duurzame aanpak essentieel zijn voor het succes van het MOB. Veel initiatieven hebben een minder grote kans van slagen doordat ze onvoldoende structurele middelen hebben voor personeel, begeleiding en huisvesting. Daarnaast is het van belang dat het MOB voldoende deelnemers en geschikte werkplekken vindt bij organisaties, anders kan het concept onder druk komen te staan.

Financiële uitdagingen en risico's

De realisatie van een MOB vindt plaats binnen de context van beperkte financiële ruimte in het sociaal domein. Dit vraagt om een zorgvuldige afweging van de beschikbare middelen en een gedegen risicobeheersing. De structurele financiering van het MOB vormt een kritische succesfactor, mede gezien de kwetsbaarheid van het sociaal domein bij gemeentelijke budgettaire tekorten. Politieke onzekerheden, zoals mogelijke bezuinigingen, kunnen directe gevolgen hebben voor de continuïteit van het MOB en vragen om een robuuste financiële basis en langetermijnplanning.

Een volledig zelfstandige uitvoering door de gemeente brengt daarnaast specifieke organisatorische risico’s met zich mee. Het risico bestaat dat interne bureaucratische processen leiden tot vertragingen en extra administratieve lasten, wat de wendbaarheid van het MOB kan beperken. Dit geldt niet alleen voor de gemeentelijke

organisatie, maar raakt ook ondernemers en samenwerkingspartners die juist gebaat zijn bij een pragmatische en efficiënte aanpak. Ondernemers in Roerdalen zijn overwegend praktisch ingesteld en kunnen ontmoedigd raken door complexe contracten of administratieve verplichtingen. Dit kan hun bereidheid tot samenwerking negatief beïnvloeden, wat de effectiviteit en het bereik van het MOB beperkt.

Mogelijke financieringsbronnen
Om deze uitdagingen te overwinnen, is een gediversifieerde financieringsstrategie noodzakelijk. Subsidies vanuit gemeentelijke middelen, sociale domeinbudgetten en regionale fondsen kunnen bijdragen aan de opstart- en structurele kosten van het MOB. Daarnaast kan samenwerking met andere gemeenten binnen de MER-regio (Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen) schaalvoordelen opleveren. Gezamenlijke investeringen in bijvoorbeeld scholing of ondersteunende diensten kunnen de financiële stabiliteit vergroten.

Een belangrijk aandachtspunt is kostenbewustzijn op lange termijn. Het MOB kan besparen door gebruik te maken van eigen locaties en diensten in plaats van externe partijen in te schakelen. Bijvoorbeeld door diensten zelf uit te voeren in plaats van deze af te nemen, kunnen aanzienlijke kosten worden bespaard.

Impulsbudget
Een belangrijke bron van financiering die recent beschikbaar is, is het impulsbudget. Dit budget is bedoeld om gemeenten en sociaalontwikkelbedrijven klaar te maken voor de toekomst. Zodat er banen blijven voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en iedereen mee kan doen in de samenleving. Voor Roerdalen is een bedrag van €38.030,- beschikbaar, wat kan worden ingezet voor de opstart en verdere ontwikkeling van het Mensontwikkelbedrijf (MOB).

Samenwerking als basis voor duurzaamheid
Door bedrijven actief te betrekken bij de ontwikkeling van werkplekken die aansluiten bij hun personeelsbehoeften, kan het MOB niet alleen bijdragen aan langdurige werkgelegenheid maar ook aan financiële duurzaamheid. Ondernemers moeten echter worden ontzorgd; jobcoaches kunnen hierin een sleutelrol spelen door begeleiding op locatie te bieden en administratieve lasten te minimaliseren.
Samenwerking met andere gemeenten biedt eveneens kansen om risico's te spreiden en middelen efficiënter in te zetten. Een gedeelde aanpak kan bijvoorbeeld resulteren in gezamenlijke investeringen in opleidingsprogramma's of gedeeld gebruik van ondersteunende infrastructuur.

Daarnaast kan samenwerking met werkgevers en maatschappelijke organisaties bijdragen aan een gezondere financiële basis. Door samen met bedrijven te kijken naar hun personeelsbehoefte en werkplekken te creëren die aansluiten bij de doelgroep, kan het MOB duurzamer opereren. Het is essentieel dat de focus ligt op langdurige werkgelegenheid, zodat de deelnemers niet na een korte periode weer terugvallen in een uitkering.

Planning en capaciteitsbeheer
Het opzetten van een financieel duurzaam MOB vereist een planning waarin kosten, tijd en capaciteit zorgvuldig worden afgestemd. In de eerste fase is een investering nodig in fysieke infrastructuur (zoals een geschikte locatie) en personele capaciteit (zoals jobcoaches en coördinatoren). De interviews suggereren dat kleinschalig beginnen met een pilotfase verstandig is om processen te testen en geleidelijk uit te breiden. Qua tijdsplanning moet rekening worden gehouden met een implementatieperiode waarin draagvlak wordt gecreëerd bij ondernemers en maatschappelijke organisaties. Een kwartiermaker kan hierin een cruciale rol spelen door ondernemers vanaf het begin actief te betrekken.
Capaciteitsbeheer is eveneens essentieel: voldoende personeel moet beschikbaar zijn om deelnemers intensief te begeleiden terwijl tegelijkertijd werkgevers worden ondersteund.

7. Mogelijke scenario's voor een MOB in Roerdalen

De opzet van een Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Elk scenario heeft unieke kenmerken, voordelen en uitdagingen. Hieronder worden meerdere opties uitgewerkt, gebaseerd op bestaande initiatieven, analyse vanuit de interviews en de specifieke behoeften van Roerdalen.

Scenario 1: MOB als gemeentelijke afdeling
In dit scenario wordt het MOB volledig ondergebracht binnen de gemeentelijke organisatie en fungeert het als een afdeling binnen het sociaal domein. Dit betekent dat het MOB direct wordt aangestuurd door de gemeente en gebruik kan maken van bestaande structuren en gemeentelijke diensten.

<u>Kenmerken:</u>
- Directe aansturing door de gemeente.
- Gebruik van bestaande gemeentelijke infrastructuur en personeel.
- Nauwe samenwerking met andere gemeentelijke diensten zoals de reeds bestaande sociale basis.

<u>Voordelen:</u>
- Volledige gemeentelijke controle over beleid en uitvoering.
- Eenvoudige integratie met bestaande gemeentelijke initiatieven.
- Past goed bij een kleine gemeente zoals Roerdalen, door de kleinere potentiële doelgroep voor het MOB.
- Er kan een groeimodel worden opgezet door middel van een pilotfase.

<u>Uitdagingen:</u>
- Beperkte flexibiliteit in samenwerking met externe partijen.
- Kans op bureaucratische processen, wat snelheid kan bemoeilijken.

Scenario 1A: Gemeentelijke afdeling met eigen identiteit en jobcoaches
Een variant op het gemeentelijke model is een gemeentelijke afdeling die opereert vanuit een eigen fysieke locatie en een eigen identiteit. Dit geeft het MOB een zelfstandige uitstraling en maakt het toegankelijker voor deelnemers en ondernemers.

Hierbij is het ook belangrijk dat het MOB een eigen naam en branding krijgt. In dit scenario zal veel begeleiding ook bij de werkgevers plaatsvinden, waarbij de jobcoaches zorgen voor goede contacten met de ondernemers. Op deze manier kunnen deelnemers op zoek naar iets wat diegene leuk vindt. Er is dus een fysiek MOB waar mensen altijd terecht kunnen en als mensen er klaar voor zijn, kunnen zij geplaatst worden bij een werkgever. De focus ligt op de ontwikkeling van de inwoners met maatwerk voor ieder individu.

Kenmerken:

- Gemeentelijk aangestuurd, maar krijgt een eigen identiteit.
- Inzet van een vast team van jobcoaches en begeleiders.
- Actieve samenwerking met ondernemers en maatschappelijke organisaties.

Voordelen:

- Duidelijke herkenbaarheid en laagdrempelige toegang voor inwoners.
- Combinatie van gemeentelijke stabiliteit en een zelfstandige uitstraling.
- Jobcoaches kunnen zich specifiek richten op het plaatsen van deelnemers bij lokale ondernemers.
- Flexibel in te vullen met mogelijkheden voor uitbreiding op basis van vraag.
- De fysieke locatie biedt ruimte voor ontmoeting, samenwerking en het verbinden van verschillende onderdelen van de sociale basis. Zo ontstaat er niet alleen winst in termen van arbeidsparticipatie, maar ook in het versterken van lokale netwerken en onderlinge ondersteuning.

Uitdagingen:

- Gemeente moet investeren in een team van jobcoaches en coördinatoren.
- Nog steeds afhankelijk van gemeentelijke besluitvorming en financiering.
- Het kan bureaucratische beperkingen hebben.

Scenario 1B: Gespecialiseerde gemeentelijke afdeling met focus op een sector
Dit scenario houdt in dat het MOB binnen de gemeente blijft, maar zich richt op een specialisatie binnen een sector die goed aansluit bij de arbeidsmarkt en bestaande initiatieven in Roerdalen. Er zijn verschillende mogelijkheden, bijvoorbeeld:

Optie 1: MOB gericht op groenvoorziening
Roerdalen heeft al bestaande initiatieven zoals de Outdoor Campus en verschillende landschapsprojecten. Het MOB zou zich hierop kunnen richten door werkervaringsplekken te creëren in bijvoorbeeld het groenbeheer, natuurbehoud en landschapsbeheer.

Kenmerken:

- Nauwe samenwerking met bijvoorbeeld Outdoor Campus, Staatsbosbeheer en andere groene initiatieven.
- Focus op werk in de buitenlucht, onderhoud van gemeentelijke groenvoorzieningen en natuur inclusieve projecten.
- Biedt een duidelijke leerlijn voor deelnemers richting de groensector.

Voordelen:

- Sluit goed aan bij bestaande initiatieven in Roerdalen.
- Werk in de buitenlucht en natuur kan aantrekkelijk zijn voor deelnemers.
- Kan een stabiele instroom van werkplekken en leertrajecten genereren.

Uitdagingen:

- Niet iedereen is geïnteresseerd in groenvoorziening; beperkte doelgroep.
- Seizoensgebonden werk kan uitdagingen opleveren.

Optie 2: MOB in samenwerking met een zorg- en/of maatschappelijke instelling
Een andere mogelijkheid is om het MOB te koppelen aan een zorg- en/of maatschappelijke instelling, bijvoorbeeld in samenwerking met PSW of zorggroep HD.

Kenmerken:

- Nauwe samenwerking met zorginstellingen om deelnemers werkervaring te bieden.
- Biedt instroomtrajecten voor mensen die willen werken in de zorg of sociale dienstverlening.

Voordelen:

- Sluit goed aan bij de groeiende zorgvraag in de regio.
- Biedt mogelijkheden voor langdurige plaatsingen en werkzekerheid.
- Kan bijdragen aan inclusie en sociale cohesie binnen de gemeente.

Uitdagingen:

- Niet iedereen is geschikt voor of geïnteresseerd in de zorgsector.
- Vereist intensieve begeleiding en samenwerking met zorg- en maatschappelijke instellingen.

Scenario 2: MOB als zelfstandig bedrijf (BV)
Een andere optie is om het MOB op te zetten als een zelfstandige entiteit in de vorm van een besloten vennootschap (BV), waarbij de gemeente aandeelhouder en daarmee juridisch eigenaar is. Als enige aandeelhouder heeft de gemeente formele zeggenschap over het beleid, de benoeming van bestuurders, de strategische koers en de financiën van het MOB. In de praktijk kan deze constructie vragen oproepen over de mate van directe aansturing: een BV wordt bestuurd door een directeur die – binnen de kaders van de statuten – zelfstandig besluiten neemt. De invloed van de gemeente als aandeelhouder wordt uitgeoefend via aandeelhoudersvergaderingen en het geven van formele instructies.

Kenmerken:

- Zelfstandig bestuur met operationele vrijheid.
- Mogelijkheid om commercieel te werken en inkomsten te genereren.
- Gemeente fungeert als aandeelhouder en bepaalt de strategische koers.

Voordelen:

- Flexibiliteit in samenwerking met private en maatschappelijke partners.
- Snellere besluitvorming en minder bureaucratische beperkingen.
- Kans om inkomsten te genereren door commerciële dienstverlening.

Uitdagingen:

- Winstgevend zijn kan een uitdaging zijn, aangezien de doelgroep vaak begeleiding nodig heeft en geen volledige productiviteit kan leveren.
- Kans op financiële risico's bij onvoldoende inkomsten.
- Minder directe controle door de gemeente.

Scenario 3: Regionale samenwerking met Maasgouw en Echt-Susteren
In dit model wordt het MOB een samenwerkingsverband tussen Roerdalen, Maasgouw en Echt-Susteren. Dit biedt schaalvoordelen en maakt een bredere aanpak van werkgelegenheid en sociale activering mogelijk.

Kenmerken:

- Gezamenlijke verantwoordelijkheid en gedeelde middelen.
- Regio-brede aanpak voor participatie en re-integratie.

Voordelen:

- Efficiënt gebruik van middelen en expertise binnen de regio.
- Breder aanbod van werkervaringsplaatsen en trajecten, inclusief gespecialiseerde trajecten in andere gemeenten.
- Versterking van de arbeidsmarktregio door kennisuitwisseling en gezamenlijke investeringen.

Uitdagingen:

- Complexe besluitvorming tussen gemeenten.
- Mogelijk verminderde autonomie voor Roerdalen.
- Mobiliteitsproblemen: deelnemers moeten soms reizen naar andere gemeenten of regio's, wat voor bepaalde doelgroepen een belemmering vormt.
- Het echt lokaal aanbieden vervalt hierdoor, terwijl dit wel de behoefte is van alle MER-gemeentes.

Scenario 4: Geen eigen MOB, trajecten inkopen via andere organisaties
In dit scenario wordt ervoor gekozen om geen eigen MOB op te richten en alle trajecten via andere organisaties te laten verlopen. Dit kan onder andere via Doon in Roermond, maar ook via andere externe partijen zoals PSW of commerciële partijen. Dit betekent dat Roerdalen geen eigen lokale invulling geeft aan participatie en re-integratie, maar gebruik maakt van bestaande structuren.

Voordelen:

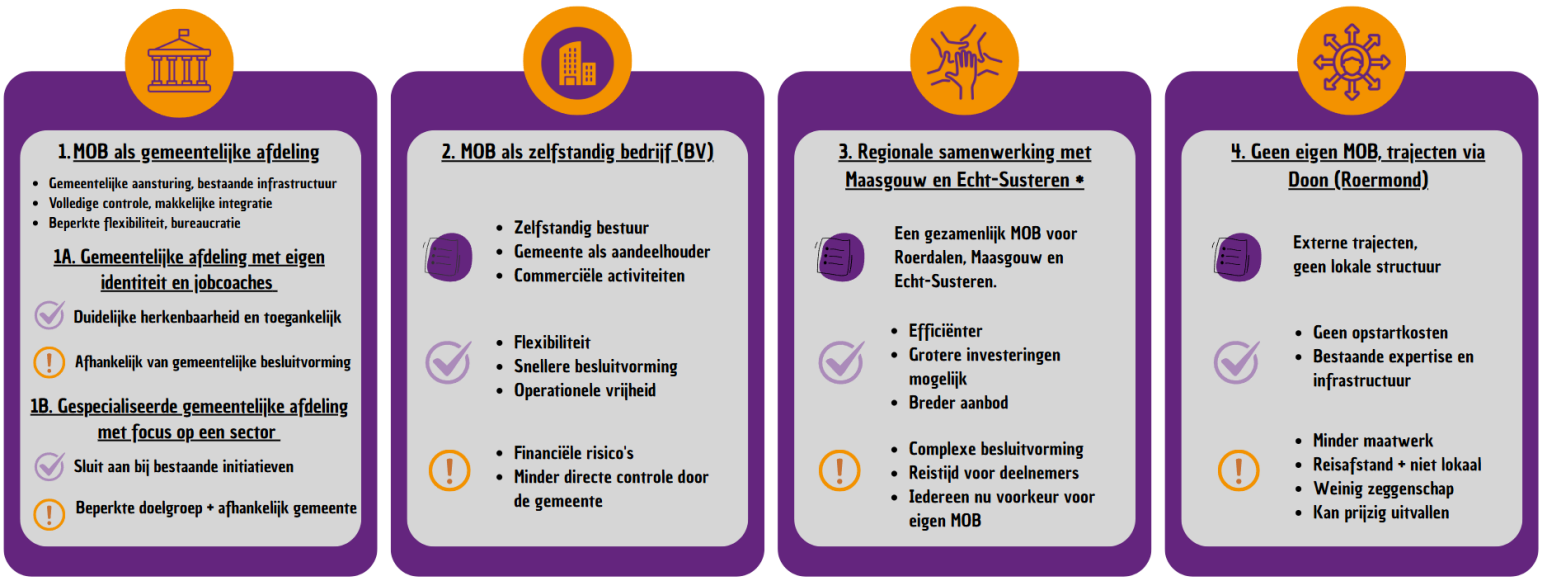
- Geen opstart- en structurele kosten voor een lokaal MOB.
- Er is al een bestaande infrastructuur en expertise.
- Geen behoefte aan extra gemeentelijke personeelsinzet.

Uitdagingen:

- Minder maatwerk en lokale betrokkenheid.
- Grotere afstand voor deelnemers, wat mobiliteitsproblemen kan veroorzaken.
- Roerdalen heeft weinig zeggenschap over de invulling en kwaliteit van trajecten, waardoor het uitdagender wordt om deze optimaal af te stemmen op lokale behoeften en wensen.

- De kosten voor sommige diensten kunnen aanzienlijk toenemen, zoals te zien is bij Doon. Door hun overgang naar een BV-structuur zijn bepaalde tarieven sterk gestegen. Een voorbeeld hiervan is de loonwaardemeting, waarvan de prijs bijna verviervoudigd is.
- Daarnaast bestaat de mogelijkheid dat externe partijen een inkoopplafond hebben, wat de flexibiliteit beperkt.

Hieronder zijn de vier scenario's van het MOB visueel weergegeven in Figuur 1. En op de volgende pagina is in Tabel 1 is het afwegingskader te zien, hierin worden alle scenario's vergeleken aan de hand van dertien inhoudelijke afwegingscriteria.



Figuur 1: Scenario's MOB.

Afwegingen	1A: Gemeentelijke afdeling met eigen identiteit	1B: Gemeentelijke afdeling met sectorspecialisatie	2: Zelfstandige BV	3: Regionale samenwerking (MER)	4: Geen eigen MOB
1. Mate van directe sturing door de gemeente (eigenaarschap + opdrachtgeverschap)	++	++	+/-	+	-
2. Realiseerbaarheid voor start in 2025	++	++	+	-	++
3. Flexibiliteit in bedrijfsvoering en innovatiepotentieel	+	+	++	+/-	N.v.t.
4. Samenwerking met lokale ondernemers en maatschappelijke organisaties	++	++	+/-	+	-
5. Bereikbaarheid voor deelnemers en lokaal maatwerk	++	+	++	-	--
6. Bestuurlijke eenvoud en slagvaardige besluitvorming	+	+	++	-	N.v.t
7. Mate van zelfstandigheid en autonomie (weinig afhankelijkheid van derden)	++	+	++	-	N.v.t.
8. Inbedding in gemeentelijke uitvoering en aanluiting op sociaal domein	++	+	+/-	+	N.v.t.
9. Mogelijkheid tot gefaseerde start (pilot)	++	++	-	--	N.v.t.
10. Juridische eenvoud	++	++	--	-	N.v.t.
11. Organisatorische inbedding	+	+	--	-	N.v.t.
12. Passend bij omvang doelgroep	+	+	-	+	+
13. Financiële bandbreedte	€336.000 - €492.000	€336.000 - €492.000	€378.000 - €575.000	Afhankelijk, gezamenlijk budget: €1.050.000	Huidig: €413.559

Tabel 1: Afwegingskader.

Toelichting afwegingskader
Onderstaand staat een nadere toelichting beschreven op de afwegingscriteria 9 t/m 13 uit het afwegingskader. De financiële bandbreedtes worden separaat toegelicht in hoofdstuk 8 van het haalbaarheidsonderzoek.

Mogelijkheid tot gefaseerde start (pilot)
De mogelijkheid om gefaseerd te starten verschilt per scenario. Scenario's 1A en 1B bieden de meeste ruimte voor een gefaseerde of pilotmatige aanpak. Binnen de gemeentelijke organisatie is het mogelijk om kleinschalig te beginnen en het model stapsgewijs uit te breiden. Scenario 2 (zelfstandige BV) biedt hiervoor minder flexibiliteit, omdat de BV in zijn geheel moet worden opgericht en het gebruikelijk is om direct een meerjarige koers te bepalen. Samenwerkingsmogelijkheden met andere gemeenten zijn in dit scenario bovendien beperkter en minder flexibel te realiseren. In scenario 3 (regionale samenwerking) is een gefaseerde pilot op dit moment niet mogelijk, omdat alle deelnemende gemeenten eerst een eigen MOB willen oprichten voordat verdere samenwerking wordt overwogen.

Bij de opstart van het MOB kunnen er tijdelijk dubbele kosten ontstaan, doordat bestaande trajecten via Doon nog doorlopen terwijl het lokale MOB wordt opgebouwd. Dit betreft met name het eerste jaar. In het haalbaarheidsonderzoek is hiermee rekening gehouden door uit te gaan van een gefaseerde opstart (pilot), waardoor deze overlap beperkt blijft. Het advies is om bij de implementatie actief te sturen op een snelle overgang van nieuwe trajecten naar het MOB en bestaande trajecten gefaseerd af te ronden, zodat dubbele lasten zoveel mogelijk worden geminimaliseerd.

Juridische eenvoud
Het criterium juridische eenvoud betreft de mate waarin een scenario vraagt om het opzetten van nieuwe juridische structuren of het nemen van formele besluiten. Bij de scenario's waarbij het MOB als gemeentelijke afdeling wordt ingericht (scenario 1A en 1B), is de juridische realisatie relatief eenvoudig. Het MOB valt in deze gevallen binnen de bestaande gemeentelijke structuur, waardoor aanvullende juridische constructies of besluiten beperkt blijven. In scenario 3 (regionale samenwerking) is de juridische complexiteit groter. Regionale samenwerking vereist doorgaans het vastleggen van afspraken tussen meerdere gemeenten, veelal in de vorm van een gemeenschappelijke regeling of andere formele samenwerkingsafspraken. Scenario 2, waarbij gekozen wordt voor een zelfstandige BV, kent ook juridische complexiteit. De oprichting van een BV vereist het opstellen van statuten, het regelen van aansprakelijkheid, governance en het nemen van diverse formele besluiten.

Organisatorische inbedding
De mate van organisatorische inbedding verschilt per scenario. In Scenario 4 (geen eigen MOB, volledige uitbesteding) is er nauwelijks interne aansturing, aangezien de uitvoering volledig wordt uitbesteed. Dit betekent echter ook dat de gemeente minder grip heeft op de uitvoering en de kwaliteit van de trajecten. In scenario's 1A en 1B is sprake van een beheersbare organisatorische inbedding binnen de gemeentelijke organisatie, bijvoorbeeld door inzet van een coördinator en jobcoaches. In scenario 2 (zelfstandige BV) en scenario 3 (regionale samenwerking) is de organisatorische impact groter. Bij een BV moet een geheel nieuwe organisatie worden opgezet, terwijl

regionale samenwerking leidt tot meer complexiteit in de aansturing door de noodzaak tot afstemming tussen meerdere partijen.

Passend bij omvang doelgroep
Bij de keuze voor een scenario dient de omvang van de potentiële doelgroep (+/- 50 personen) nadrukkelijk te worden meegewogen. Scenario's 1A en 1B kennen een relatief eenvoudige en compacte organisatiestructuur, waardoor deze goed aansluiten bij een beperkte doelgroep. Scenario 2 (zelfstandige BV) vraagt, gezien de benodigde opzet en schaalgrootte, om een meer complexe en omvangrijke organisatie-inrichting, hetgeen minder doelmatig is bij het beoogde aantal deelnemers. Dit kan leiden tot inefficiënties en een minder doelmatige inzet van middelen bij een beperkte doelgroep.

Financiële bandbreedte
De financiële bandbreedtes per scenario zijn weergegeven in het afwegingskader en worden in hoofdstuk 8 nader toegelicht. Deze bandbreedtes geven inzicht in de structurele lasten die per scenario (op hoofdlijnen) verwacht mogen worden. Voor scenario 3 geldt dat de financiële consequenties afhankelijk zijn van het gezamenlijke budget en de gemaakte afspraken binnen een regionale samenwerking. Voor de overige scenario's zijn de kostenramingen gebaseerd op de benodigde formatie, uitvoeringslasten en eventuele investeringskosten.

8. Bandbreedtes scenario's

De financiële bandbreedtes van de verschillende scenario's geven inzicht in de benodigde investering en de structurele lasten die gepaard gaan met de inrichting van een Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen. Elk scenario kent eigen uitgangspunten en schaalgroottes, waardoor de bandbreedtes kunnen verschillen. Het gaat hierbij zowel om vaste lasten, zoals personeels- en huisvestingskosten, als om eenmalige investeringen in bijvoorbeeld inrichting en vervoer. Ook is per scenario rekening gehouden met een risicoreserve van 7% op de totale jaarlijkse lasten.

Scenario 1A – Gemeentelijke afdeling met eigen identiteit
Voor dit scenario zijn de totale jaarlijkse kosten begroot tussen de €336.000 en €492.000. Dit zijn de kosten zonder vervoersmiddel, als het blijkt dat er toch een vervoersmiddel nodig is, zijn deze kosten ook hieronder beschreven. Deze bandbreedte omvat onder meer de inzet van een parttime teammanager, een fulltime, projectleider/coördinator, en één à twee fulltime jobcoaches. Daarnaast zijn er kosten begroot voor de exploitatie van een fysieke locatie (nutsvoorzieningen, onderhoud en servicekosten), eenmalige aanpassingen aan het pand, ICT en bedrijfsvoering en een werkbudget voor materialen en begeleiding. Ook is er ruimte voorzien voor de ontwikkeling van een herkenbare identiteit, zoals huisstijl, communicatie-uitingen en een basiswebsite. De vervoerscomponent betreft jaarlijkse lasten voor brandstof en verzekering, aangevuld met een eenmalige investering voor de aanschaf van een busje of bestelwagen.

Personeelskosten:

- Inzet van een parttime teammanager (16 uur per week, schaal 11 CAO gemeenten, ca. €44.000 per jaar).
- Fulltime kwartiermaker/projectleider/coördinator (schaal 11, max. €110.000 per jaar volgens www.ambtenarensalaris.nl).
- Eén à twee fulltime jobcoaches (schaal 9, max. €90.000 per jaar per fte, dus max. €180.000 volgens www.ambtenarensalaris.nl).

Overige kosten:

- Exploitatie fysieke locatie (nutsvoorzieningen, onderhoud, servicekosten): €9.000–€21.000 per jaar.
- Eenmalige aanpassingen/inrichting: €25.000–€60.000.
- ICT en bedrijfsvoering: €30.000–€40.000 per jaar.
- Werkbudget voor materialen en begeleiding: €20.000–€25.000 per jaar.
- Ontwikkeling herkenbare identiteit (huisstijl, communicatie, basiswebsite): €8.000–€12.000 (eenmalig).

Vervoer:

- De aanschaf van een vervoersmiddel is optioneel. Indien noodzakelijk vanwege een vervoersprobleem, kan een busje of bestelwagen worden aangeschaft (eenmalig €25.000, jaarlijkse lasten €10.000–€15.000). Dit wordt niet standaard opgenomen, maar als optie benoemd.

Totale jaarlijkse kosten:

- €336.000-€492.000 (zonder vervoersmiddel).
- Kostenramingen zijn gebaseerd op CAO gemeenten en praktijkcijfers uit Echt-Susteren, Leudal en Maasgouw.

Scenario 1B – Gemeentelijke afdeling met sectorspecialisatie

Dit scenario kent in de basis dezelfde kostenstructuur als 1a. De meer inhoudelijke focus op één sector wijzigt niets aan de benodigde begeleidingscapaciteit of voorzieningen. Daarmee zijn de financiële bandbreedtes gelijk aan die van scenario 1A. Wel kan bij inhoudelijke uitwerking blijken dat sommige kosten (zoals werkmateriaal) licht afwijken per sector.

- **Kostenstructuur**: Identiek aan scenario 1A. De sectorspecialisatie heeft geen invloed op de benodigde begeleidingscapaciteit of voorzieningen. Eventuele kleine afwijkingen kunnen ontstaan in het werkbudget afhankelijk van de sector.
- **Totale jaarlijkse kosten**: Gelijk aan scenario 1A.

Scenario 2 – Zelfstandige BV

Dit scenario brengt hogere kosten met zich mee. Dit heeft te maken met de vereiste zelfstandige inrichting van de organisatie, inclusief een directeur, een aparte juridische entiteit en eigen administratieve systemen. De totale kosten voor dit scenario betreffen circa €378.0000 tot €575.000 per jaar. Deze bandbreedte omvat een volledige personele bezetting inclusief directeur, projectleider en jobcoaches,

juridische oprichtingskosten (zoals notaris en inschrijving), een zelfstandige huisvesting inclusief inrichting en hogere kosten voor branding en ICT-systemen. Omdat een BV zelfstandiger opereert dan een gemeentelijke afdeling, moet ook op het gebied van bedrijfsvoering (boekhouding, HR, CRM) een structuur worden opgezet, wat resulteert in hogere initiële investeringen. Aan de andere kant biedt dit scenario de meeste juridische en organisatorische vrijheid, maar dat gaat gepaard met een zwaardere financiële last en meer risico's, zeker in een relatief kleine gemeente als Roerdalen.

Personeelskosten:

- Aansturing door een directeur. Op basis van feedback is het niet noodzakelijk om uit te gaan van een fulltime directeur. Een parttime invulling of een combinatie met een coördinator is mogelijk, afhankelijk van de schaalgrootte.
- Salaris directeur: kan variëren, maar hoeft niet hoger te zijn dan het maximum van schaal 11 (€72.864 per jaar), tenzij de omvang van de BV dit rechtvaardigt.
- Projectleider/coördinator: schaal 10/11, max. €110.000 per jaar.
- Jobcoaches: schaal 9, max. €90.000 per jaar per fte, dus max. €180.000 (mogelijk zelfs lager door lagere werkgeverslasten buiten de ambtenaren-cao).
- Doordat een BV niet gebonden is aan de ambtenaren-cao, heeft deze meer flexibiliteit om salarissen mogelijk lager vast te stellen.

Overige kosten:

- Juridische oprichtingskosten (notaris, KvK): €5.000–€7.000 (eenmalig).
- Zelfstandige huisvesting en inrichting: jaarlijkse kosten €20.000–€50.000; eenmalig €50.000–€100.000.
- ICT en bedrijfsvoering: indien de BV mag meeliften op gemeentelijke systemen (Wet Markt en Overheid, sociaal domein-uitzondering), zijn de kosten beperkt tot een bijdrage of servicevergoeding. Geen grote investeringen nodig.
- Branding en communicatie: €10.000–€30.000 (eenmalig).
- Werkbudget: €20.000–€25.000 per jaar.

Vervoer:

- Zie scenario 1A; alleen opnemen als er daadwerkelijk een vervoersprobleem is.

Totale jaarlijkse kosten:

- €378.0000–€575.000 (bij eventuele kostenbesparingen en lagere personeelslasten kan dit lager uitvallen).
- Kostenramingen zijn gebaseerd op CAO gemeenten, praktijkcijfers Leudal/Echt-Susteren, www.ambtenarensalaris.nl, Wet Markt en Overheid.

Scenario 3 – Regionale samenwerking (MER)

In dit scenario verkennen de MER-gemeenten, Maasgouw, Echt-Susteren en Roerdalen, de mogelijkheid om hun middelen voor participatie en re-integratie samen te voegen in een gezamenlijk Mensontwikkelbedrijf. Uit de begrotingsgegevens blijkt dat deze drie gemeenten opgeteld jaarlijks ongeveer €1.050.000 besteden aan

uiteenlopende vormen van ondersteuning binnen het sociaal domein. Dit betreft onder meer re-integratietrajecten, loonwaardemetingen, begeleiding, werkbudgetten, dagbesteding en andere vormen van activering voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze benadering is gekozen om ook voor dit scenario een bandbreedte te kunnen weergeven en een evenwichtige vergelijking met de andere scenario's mogelijk te maken. De opgenomen bandbreedte is vooral bedoeld als referentiekader binnen de scenariovergelijking. Het berekende totaalbedrag geeft een indicatie van het minimaal benodigde gezamenlijke budget voor een regionaal Mensontwikkelbedrijf (MOB), maar zou hoger uit kunnen vallen door extra kosten voor huisvesting, personeel, vervoer en ondersteunende diensten meegenomen.

Binnen deze totale bestedingsruimte besteden de drie gemeenten samen momenteel ongeveer €370.000 per jaar aan diensten van Westrom/Doon, zoals re-integratietrajecten en loonwaardemetingen. Door deze bestaande budgetten mogelijk gezamenlijk te benutten, zouden de drie gemeenten kunnen investeren in een regionale voorziening die qua schaal vergelijkbaar is met drie afzonderlijke gemeentelijke MOB's. Dit zou ruimte bieden voor gezamenlijke personele inzet, specialistische trajecten, gedeelde locaties en professionalisering van begeleiding en dienstverlening.

De haalbaarheid van dit scenario hangt sterk samen met de wijze waarop de samenwerking wordt ingericht. Heldere afspraken over inzet van middelen, verantwoordelijkheden per gemeente, locatiegebruik en besluitvorming zijn essentieel. Een hybride constructie, waarbij bijvoorbeeld administratie en opleidingen centraal worden georganiseerd en begeleiding lokaal blijft, kan hiervoor geschikt zijn.

Tegelijkertijd is het belangrijk om te erkennen dat alle drie de MER-gemeenten op dit moment nadrukkelijk kiezen voor een eigen lokale invulling van het MOB. Elke gemeente wil eerst zelfstandig opstarten, vanuit de overtuiging dat lokale nabijheid, herkenbaarheid en aansluiting bij bestaande structuren cruciaal zijn. Regionale samenwerking zou in een latere fase alsnog kunnen worden onderzocht, bijvoorbeeld voor gedeelde scholing, specialistische begeleiding of kennisdeling, mits afgestemd op ieders tempo en behoefte.

Gezamenlijk budget:

- De drie gemeenten (Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen) besteden samen ca. €1.050.000 per jaar aan participatie en re-integratie.

Kostenstructuur:

- Personeelskosten, huisvesting, werkbudget en overhead worden gedeeld. De exacte gemeentelijke bijdrage hangt af van het aantal deelnemers per gemeente en de mate van centralisatie.
- Mogelijke hybride organisatiestructuur (centrale administratie/opleidingen, lokale begeleiding).
- Kostenramingen gebaseerd op begrotingen gemeenten, interviews beleidsmakers.

- Risico's: Complexiteit in besluitvorming, behoud van lokale identiteit en mobiliteitsvraagstukken.

Scenario 4 – Geen eigen MOB
Voor de financiële bandbreedte van dit scenario is uitgegaan van de feitelijke uitgaven in het jaar 2024. Dit biedt een navolgbaar referentiekader, passend bij de huidige werkwijze. In dit scenario wordt er geen eigen Mensontwikkelbedrijf (MOB) ingericht in Roerdalen en worden alle re-integratietrajecten en bijbehorende diensten ingekocht bij bestaande externe partijen, zoals Doon (voorheen Westrom) of andere commerciële aanbieders. Op het eerste gezicht lijkt dit financieel aantrekkelijk, maar de praktijk laat een ander beeld zien. In 2024 is in totaal €265.129 uitgegeven aan re-integratietrajecten (exclusief reiskosten, kinderopvang, uitgekeerde premies en lumpsum). Daarnaast is €73.085 aan lumpsum uitgekeerd aan Westrom. Het daadwerkelijke totaal aan uitgaven voor participatie en re-integratie bedroeg €413.559. Het begrote budget voor re-integratietrajecten was €331.000, wat betekent dat er sprake was van een overschrijding in 2024.

Deze kosten stijgen echter snel wanneer het aantal trajecten toeneemt en de tarieven van externe aanbieders oplopen. Bovendien heeft de gemeente in dit scenario weinig invloed op de inhoudelijke kwaliteit van de trajecten, de mate van maatwerk en de toegankelijkheid voor inwoners. Ook ontstaat er weinig ruimte om werk- en leertrajecten daadwerkelijk lokaal vorm te geven, wat ten koste gaat van zichtbaarheid, samenhang met het sociaal domein en samenwerking met lokale ondernemers en verenigingen.

Financieel referentiekader en kostenstructuur
In 2024 zijn 34 trajecten ingekocht, waarvan 20 via lumpsum en 14 extra. De gemiddelde kosten per extra traject zijn circa €4.500 à €5.000. Loonwaardemetingen kosten circa €1.200 per stuk, dit was voorheen €350.
Door terughoudendheid in aanmeldingen (vanwege ontevredenheid over het aanbod) ligt het aantal trajecten lager dan de feitelijke behoefte. Indien meer inwoners in aanmerking zouden komen, stijgen de kosten snel. De tarieven van externe aanbieders zijn bovendien recent gestegen.

Organisatie en uitvoering
De gemeente heeft geen eigen team van jobcoaches, coördinatoren of werkbegeleiders. Alle begeleiding en uitvoering wordt verzorgd door een externe partij. Er zijn geen gemeentelijke kosten voor huisvesting, inrichting of exploitatie van een fysieke locatie. De gemeente hoeft geen eigen systemen, huisstijl of ondersteunende processen op te zetten.

Beperkingen en risico's
De gemeente heeft weinig tot geen invloed op de inhoudelijke kwaliteit van de trajecten, het maatwerk en de toegankelijkheid voor inwoners. Standaard trajecten worden aangeboden, zonder lokale afstemming. Werk- en leertrajecten worden niet lokaal vormgegeven, waardoor de zichtbaarheid, samenhang met het sociaal domein en samenwerking met lokale ondernemers en verenigingen sterk afneemt.

Indien het aantal trajecten stijgt of tarieven verder oplopen, nemen de structurele lasten snel toe. De huidige uitgaven zijn gebaseerd op een relatief laag aantal trajecten; bij uitbreiding kan het budget snel worden overschreden. Bovendien is er geen directe besparing op uitkeringslasten door uitstroom naar werk, omdat de regie op begeleiding en nazorg ontbreekt. De gemeente heeft minder grip op duurzame participatie.

Totale uitgaven participatie en re-integratie

- Dit bedroeg in 2024: €413.559.
- Aantal ingekochte trajecten: 34 (waarvan 20 lumpsum, 14 extra).
- Kostenramingen zijn gebaseerd op de begroting en werkelijke uitgaven gemeente Roerdalen 2024, kwartaalverslagen Westrom/Doon, aanvullende beantwoording door de gemeente.

Beperkingen en risico's

- Beperkte invloed op inhoud, maatwerk en toegankelijkheid.
- Weinig lokale zichtbaarheid en samenwerking.
- Kosten stijgen snel bij meer trajecten of tariefverhogingen.
- Geen structurele besparing op uitkeringslasten door uitstroom.

De kostenposten worden in Tabel 2 nog gesplitst tussen structurele en incidentele lasten en een splitsing tussen keuze en noodzaak.

Kostenpost	Structureel	Incidenteel	Keuze/noodzaak	Toelichting	1A. Gemeentelijke afdeling	2. Zelfstandige BV	3. Regionale samenwerking	4. Geen eigen MOB
Teammanager / Directeur (0,4-0,6 fte)	X		Noodzaak	Nodig voor borging, aansturing en verbinding sociaal domein	€44.000 (0,4 fte)	€72.864 (parttime)	n.v.t.	n.v.t.
Kwartiermaker (jaar 1)		X	Noodzaak	Essentieel voor opstart en implementatie	€44.000 (0,4 fte)	€72.864 (parttime)	n.v.t.	n.v.t.
Projectleider/coördinator (vanaf jaar 2)	X		Noodzaak	Structurele aansturing en coördinatie	€ 110.000	€ 110.000	n.v.t.	n.v.t.
Jobcoaches (1-2 fte)	X		Noodzaak	Basisbegeleiding doelgroep	€90.000–€180.000	€90.000–€180.000	n.v.t.	n.v.t.
Huisvesting locatie	X	X (inrichting)	Noodzaak	Minimale huisvesting vereist voor uitvoering MOB	€9.000–€21.000 p.j.	€20.000–€50.000 p.j.	n.v.t.	n.v.t.
Eenmalige aanpassingen/inrichting		X	Noodzaak	Aanpassingen aan locatie voor start MOB	€25.000–€60.000	€50.000–€100.000	n.v.t.	n.v.t.
ICT & bedrijfsvoering	X		Noodzaak	Basisbenodigdheden voor uitvoering trajecten	€30.000–€40.000 p.j.	€30.000–€40.000 p.j.	n.v.t.	n.v.t.
Werkbudget materialen/begeleiding	X		Noodzaak	Basisbenodigdheden voor uitvoering trajecten	€20.000–€25.000 p.j.	€20.000–€25.000 p.j.	n.v.t.	n.v.t.
Extra werkbudget (boven minimum)	X		Keuze	Uitbreiding materialen, extra activiteiten	optioneel	optioneel	n.v.t.	n.v.t.
Ontwikkeling huisstijl		X	Keuze	Versterkt herkenbaarheid, niet wettelijk verplicht	€8.000–€12.000	€10.000–€30.000	n.v.t.	n.v.t.
Juridische oprichtingskosten		X	Noodzaak	Alleen bij zelfstandige BV noodzakelijk	n.v.t.	€5.000–€7.000	n.v.t.	n.v.t.
Vervoersmiddel (busje, optioneel)	X (optioneel)	X (optioneel)	Keuze	Alleen als alternatief vervoer niet toereikend is	€25.000 eenmalig, €10-15k/jr	Zie 1A	n.v.t.	n.v.t.
Totaal jaarlijkse kosten	X		-	-	€336.000–€492.000	€378.000–€575.000	ca. €1.050.000 (gezamenlijk)	€413.559 (2024)
Aantal trajecten (indicatie)			-	-	~50	~50	n.v.t.	34 (2024)

Tabel 2: Splitsing kostenposten.

9. Conclusie en aanbevelingen

Het haalbaarheidsonderzoek naar een Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen toont aan dat de oprichting van een lokaal MOB niet alleen wenselijk is, maar ook haalbaar, mits aan enkele essentiële voorwaarden wordt voldaan. Het MOB kan een belangrijke rol spelen in het versterken van sociale cohesie, het vergroten van participatie en het ondersteunen van kwetsbare doelgroepen. De nadruk ligt hierbij op persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke participatie, waarbij betaald werk niet altijd het einddoel hoeft te zijn.

De huidige afhankelijkheid van externe partijen zoals Doon in Roermond sluit niet optimaal aan bij de behoeften van Roerdalen. Een lokaal georganiseerd MOB biedt de mogelijkheid om maatwerk te leveren, beter in te spelen op de intrinsieke motivatie van deelnemers en nauwer samen te werken met lokale ondernemers en maatschappelijke organisaties. Dit draagt bij aan de beleidsdoelen van Roerdalen, zoals bestaanszekerheid, leefbaarheid en inclusie.

Uit de interviews komt naar voren dat een pragmatische aanpak, met zo min mogelijk regeldruk, als essentieel wordt beschouwd voor het succes van het MOB. Flexibiliteit in de werkwijze en het vermogen om effectief samen te werken met bestaande structuren worden gezien als belangrijke voorwaarden. Tegelijkertijd zijn structurele financiering, politiek draagvlak en de actieve betrokkenheid van ondernemers cruciale randvoorwaarden voor een duurzame en effectieve uitvoering. Ontbreken deze elementen, dan bestaat het risico dat het MOB financieel of organisatorisch onder druk komt te staan, waardoor de beoogde maatschappelijke impact niet volledig gerealiseerd kan worden.

Belang van een lokaal MOB
De huidige situatie, waarbij Roerdalen deels afhankelijk is van Doon in Roermond en andere regionale voorzieningen, sluit niet altijd goed aan bij de wensen van de gemeente, inwoners en werkgevers. Er is behoefte aan een meer lokale aanpak, waarbij deelnemers op hun eigen tempo kunnen ontwikkelen en een traject kunnen volgen dat past bij hun mogelijkheden en ambities. Dit geldt in het bijzonder voor doelgroepen zoals langdurig werklozen, statushouders en jongeren (met of zonder startkwalificatie), die vaak behoefte hebben aan extra ondersteuning en maatwerk.

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat er in Roerdalen relatief weinig grote bedrijven zijn die zelfstandig beleid voeren op het gebied van inclusie. Kleinere ondernemers staan open voor samenwerking, maar hebben behoefte aan een pragmatische en laagdrempelige ondersteuning vanuit het MOB. Werkgevers willen wel bijdragen, maar moeten hier niet te veel administratieve lasten van ondervinden. Dit vraagt om een goed georganiseerde bemiddeling en begeleiding vanuit het MOB, zodat deelnemers duurzaam kunnen worden geplaatst.

Een lokaal MOB kan daarnaast bijdragen aan het versterken van de sociale basis in Roerdalen. Door op één fysieke plek mensen, hulp en begeleiding samen te brengen, ontstaan natuurlijke verbindingen tussen verschillende groepen. Denk aan jongeren (zonder startkwalificatie), statushouders, langdurig werklozen, inwoners met een lichte ondersteuningsbehoefte maar ook andere inwoners uit Roerdalen. Het MOB kan

een ontmoetingsplek worden. Het koppelen van deze doelgroepen aan bestaande voorzieningen binnen de sociale basis levert niet alleen effectievere trajecten op, maar ook meer sociale cohesie en wederkerigheid in de gemeenschap.

Kritische succesfactoren
Voor een succesvol MOB in Roerdalen zijn enkele belangrijke randvoorwaarden te benoemen:

1. Een sterke focus op maatwerk en begeleiding: Het MOB moet niet alleen werkplekken creëren, maar ook zorgen voor intensieve begeleiding en coaching. Jobcoaches spelen hierin een cruciale rol.
2. Een geschikte locatie met goede bereikbaarheid: Mobiliteit blijkt een uitdaging voor sommige doelgroepen. Een locatie met OV-verbindingen en bestaande bedrijvigheid is wenselijk.
3. Duidelijke samenwerking met ondernemers en maatschappelijke organisaties: Het MOB mag geen geïsoleerd project worden, maar complementair zijn aan bestaande initiatieven en structuren.
4. Financiële duurzaamheid: Zonder structurele financiering voor personeel, begeleiding en huisvesting is de levensvatbaarheid van het MOB niet gegarandeerd.

Haalbaarheid van de verschillende scenario's
Er zijn verschillende scenario's overwogen voor de inrichting van het MOB. Op basis van de analyse lijken enkele opties beter aan te sluiten bij de behoeften van Roerdalen:

- Een gemeentelijke afdeling met een eigen fysieke locatie en jobcoaches (Scenario 1A) biedt duidelijke voordelen zoals flexibiliteit en een laagdrempelige toegang. Tegelijkertijd kunnen jobcoaches actief bemiddelen naar werkplekken bij ondernemers.
- Een gespecialiseerde gemeentelijke afdeling met focus op groenvoorziening of zorg (Scenario 1B) kan aantrekkelijk zijn als er voldoende draagvlak is binnen deze sectoren. Dit zou aansluiten op bestaande initiatieven, maar het risico bestaat dat de doelgroep te beperkt blijft.
- Een MOB als zelfstandig bedrijf (Scenario 2) kan aantrekkelijk zijn doordat het zijn eigen identiteit krijgt, hierbij dient rekening gehouden te worden dat een BV een winstoogmerk heeft en Roerdalen een relatief kleine gemeente is.
- Regionale samenwerking met Maasgouw en Echt-Susteren (Scenario 3) kan efficiënt zijn, maar brengt uitdagingen met zich mee op het gebied van besluitvorming en mobiliteit. Voor specifieke trajecten is samenwerking wenselijk, maar een volledig gedeeld MOB lijkt minder passend. Bovendien zijn alle gemeenten momenteel bezig met het oprichten van een eigen MOB, waardoor de behoefte voor het oprichten van een gezamenlijk MOB er niet is.
- Volledige afhankelijkheid van externe trajecten en organisaties (Scenario 4) is op korte termijn financieel aantrekkelijk (op basis van oude tarieven en inkoop), maar beperkt de mogelijkheden voor maatwerk en lokale aansluiting. Dit kan dus op de korte termijn aantrekkelijk zijn, maar biedt op de lange termijn geen structurele oplossing.

Afweging tussen scenario 1 & scenario 2
De keuze tussen een gemeentelijke afdeling en een zelfstandige BV hangt sterk af van de doelen en de gewenste aanpak voor de komende jaren. Als de voorkeur uitgaat

naar een groeimodel met een pilotfase en de mogelijkheid om het MOB stap voor stap op te bouwen, is een gemeentelijke afdeling een meer gebruikelijkere optie. Dit biedt de ruimte om kleinschalig te starten en op basis van ervaringen verder te groeien, met de nodige flexibiliteit en aanpassingen naarmate het MOB zich ontwikkelt.

Aan de andere kant kan een zelfstandige BV aantrekkelijk zijn als er een concreet en doelmatig, op de lange termijn gericht concept wordt nagestreefd, bijvoorbeeld voor de komende vijf jaar. Dit biedt meer vrijheid in de besluitvorming en het opzetten van een stabiele, gestructureerde organisatie. Echter, een BV-structuur betekent ook dat er minder ruimte is voor samenwerking met de andere gemeenten in de MER-regio gedurende die vijf jaar, aangezien een BV doorgaans een zelfstandige entiteit is met meer autonomie en minder afhankelijkheid van regionale netwerken. Daarnaast dient overwogen te worden of de grootte van de doelgroep wellicht niet in verhouding staat tot de oprichting van een BV.

Financiële bandbreedtes
De financiële bandbreedtes voor de verschillende scenario's zijn als volgt:

- Voor Scenario 1A (gemeentelijke afdeling) variëren de kosten van €336.000,- tot €492.000,- per jaar.
- Scenario 2 (zelfstandige BV) heeft een hogere kostenbandbreedte, variërend van €378.000,- tot €575.000,- per jaar.
- Binnen Scenario 3 besteden de drie gemeenten (Maasgouw, Echt-Susteren, Roerdalen) samen ca. €1.050.000,- per jaar aan participatie en re-integratie.
- De totale uitgaven aan participatie en re-integratie in Scenario 4 bedroeg in 2024 €413.559,-.

Deze bandbreedtes geven een goed inzicht in de financiële implicaties van elk scenario en helpen bij de afweging van welke optie het meest geschikt is voor Roerdalen.

Aanbevelingen

1. <u>Kies voor een gemeentelijk MOB met eigen identiteit en fysieke locatie</u>
   Op basis van de analyse, interviews en de specifieke behoeften van Roerdalen is dit scenario het meest kansrijk. Deze variant combineert gemeentelijke sturing en inbedding met een zelfstandige uitstraling, een herkenbare plek voor inwoners en ondernemers en directe inzet van begeleiding. Het model is laagdrempelig, praktisch uitvoerbaar op een redelijk korte termijn en sluit goed aan bij de schaalgrootte van Roerdalen.

   Daarnaast is dit het scenario waarvoor de gemeente Leudal en Echt-Susteren hebben gekozen. Deze aanpak biedt lokale nabijheid en flexibiliteit zonder de complexiteit van een zelfstandige BV of regionale constructie.

Waarom deze voorkeur:

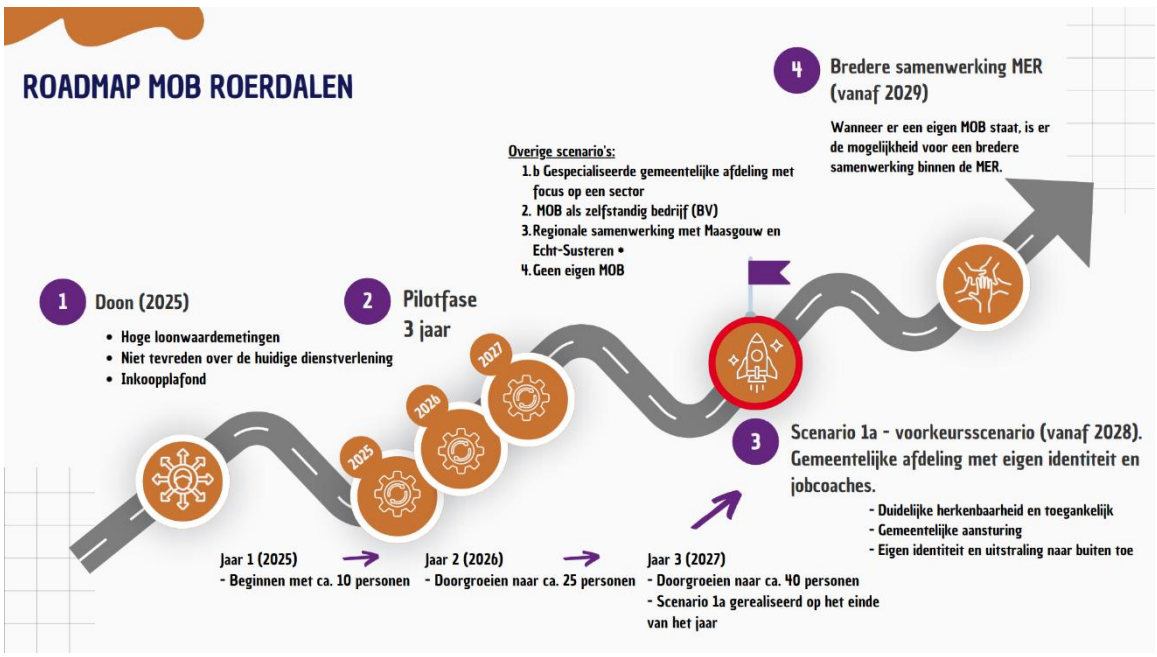
- Het biedt een eigen fysieke locatie waar inwoners zich welkom voelen.
- Jobcoaches kunnen actief bemiddelen tussen deelnemers en ondernemers.
- Gemeente behoudt directe regie, terwijl het MOB herkenbaar en zichtbaar is in de samenleving.
- Het is relatief snel te realiseren en past binnen bestaande gemeentelijke structuren.

- Het combineert persoonlijke ontwikkeling, lokale samenwerking en beleidsdoelen zoals bestaanszekerheid en inclusie.

Gefaseerde opstart en investering:

De realisatie van dit MOB vraagt een kleinschalige start, bijvoorbeeld met een groep van circa 10 deelnemers, ondersteund door één à twee jobcoach(es) en een coördinator. Vanuit deze pilotfase kan het MOB zich stapsgewijs uitbreiden, afhankelijk van de behoefte en capaciteit. Voor een eigen fysieke locatie zal eeneenmalige investering nodig zijn voor verbouwing en inrichting, eventueel binnen een bestaand gemeentelijk pand. De structurele kosten bestaan uit personeelslasten, basisvoorzieningen en middelen voor begeleiding en een werkbudget. Daartegenover staan mogelijke besparingen op uitkeringen (BUIG) en maatschappelijke meerwaarde zoals participatie, welzijn en een sterkere sociale basis.

In Figuur 2 is een roadmap weergegeven met daarin dit proces zichtbaar.



Figuur 2: Roadmap MOB Roerdalen.

2. <u>Zorg voor duurzame financiering</u>

Structurele financiering is essentieel om de continuïteit van het MOB te waarborgen. Naast gemeentelijke middelen kunnen subsidies, herallocatie van bestaande budgetten (zoals BUIG-middelen) en regionale samenwerkingen bijdragen aan een stabiele financiële basis. Het is belangrijk om langetermijnplanningen op te stellen waarin kosten voor personeel, begeleiding en huisvesting duidelijk worden opgenomen. Daarnaast is er een impulsbudget van €38.030 beschikbaar, dat de opstart van het MOB kan ondersteunen. Bovendien als er wordt gekozen om een eigen MOB op te

richten komen er budgetten vrij (gemeentelijke bijdrage) die normaliter naar Doon zouden gaan, waarvan 58.000 in 2026 oplopende tot 144.000 in 2029.

3. Benut bestaande netwerken en samenwerkingen
   Het MOB moet actief samenwerken met lokale ondernemersverenigingen, maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen om werkplekken en leertrajecten te creëren. Samenwerking met andere gemeenten binnen de MER-regio kan nuttig zijn voor kennisdeling of gedeelde investeringen in specifieke trajecten, zonder dat dit ten koste gaat van de lokale autonomie.

4. Investeer in professionele begeleiding
   Een sterk team van jobcoaches is noodzakelijk om deelnemers intensief te begeleiden en werkgevers te ontzorgen. Jobcoaches moeten niet alleen arbeidsvaardigheden aanleren, maar ook persoonlijke ondersteuning bieden waar nodig. Daarnaast is een coördinator/projectleider essentieel om draagvlak bij ondernemers te creëren en hen actief bij het MOB te betrekken. In de opstartfase vervult deze persoon nadrukkelijk de rol van kwartiermaker, gericht op het opzetten van het MOB, het leggen van verbindingen met het lokale netwerk en het inrichten van processen. Na deze opstartfase kan deze rol structureel worden voortgezet als projectleider.

5. Kies een strategische locatie met goede bereikbaarheid
   Een centrale locatie die goed bereikbaar is via openbaar vervoer of alternatieven zoals een wensbus is cruciaal voor het succes van het MOB. Multifunctionele ruimtes die diverse activiteiten ondersteunen – zoals dag invulling, workshops of ontmoetingen – dragen bij aan een uitnodigende sfeer. Gemeentelijke eigendommen zoals oude scholen of loodsen kunnen financieel voordelig zijn en flexibel worden ingericht.

6. Focus op maatwerk en flexibiliteit
   Het MOB moet zich richten op maatwerktrajecten die aansluiten bij de individuele behoeften van deelnemers. Voor statushouders betekent dit bijvoorbeeld vaktaaltrainingen en flexibele leerroutes die rekening houden met hun inburgeringsverplichtingen. Voor langdurig werklozen kan dit beginnen met een veilige startomgeving waarin zij vertrouwen kunnen opbouwen.

7. Start kleinschalig met een pilotfase
   Begin met een kleinschalige pilot waarin processen worden getest en geleidelijk worden opgeschaald. Dit vermindert risico's en biedt ruimte om bij te sturen op basis van ervaringen uit de praktijk.

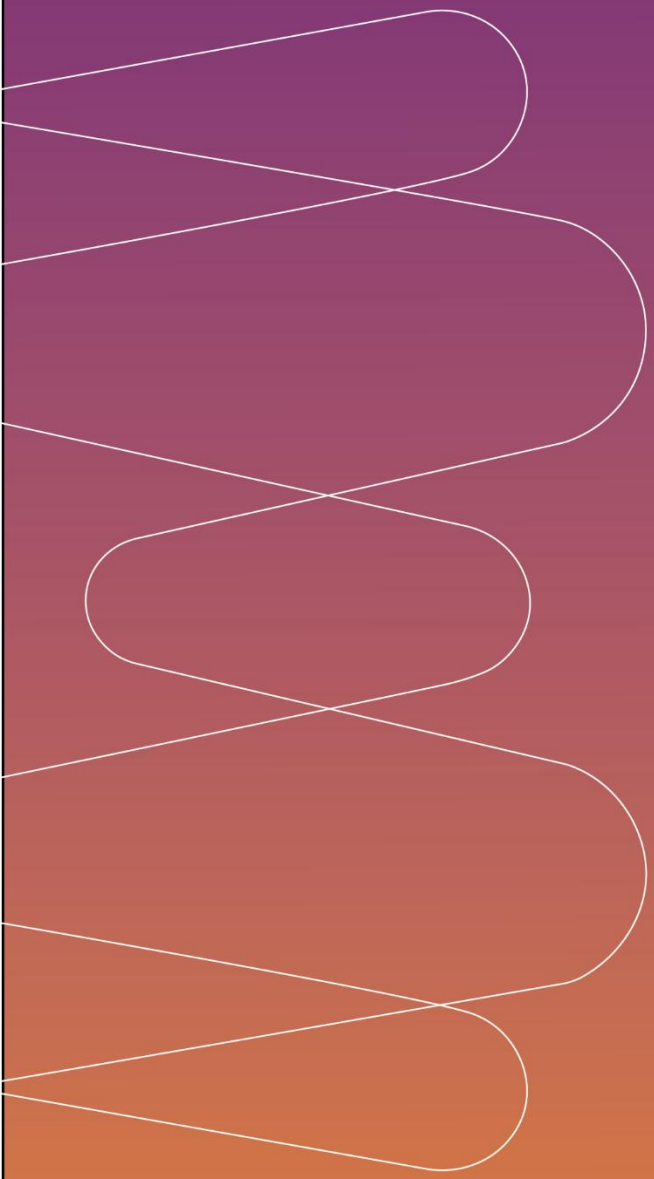
8. Monitor resultaten zorgvuldig
   Om draagvlak bij politiek en samenleving te behouden, is het belangrijk om meetbare resultaten vast te leggen zonder dat dit ten koste gaat van kwetsbare deelnemers. Indicatoren zoals stappen op de participatieladder, positieve gezondheid en tevredenheidsonderzoeken kunnen inzicht geven in de maatschappelijke impact van het MOB.

9. Vermijd ‘’overambitie’’ en bureaucratisering
   Het MOB moet pragmatisch blijven in zijn aanpak door zich te richten op wat echt nodig is voor deelnemers en werkgevers. Overmatige administratieve lasten of complexe juridische structuren moeten worden vermeden om flexibiliteit en snelheid in besluitvorming te garanderen.

10. Ontwikkel een helder communicatie- en promotieplan
    Veel inwoners en ondernemers zijn nog onbekend met het concept van een MOB. Actieve communicatie via lokale media, bijeenkomsten en samenwerking met werkgevers kan helpen om het MOB beter op de kaart te zetten. Het is belangrijk om niet alleen de doelgroep maar ook de bredere gemeenschap te betrekken bij dit initiatief.

Slotopmerking

Met deze aanbevelingen kan het Mensontwikkelbedrijf in Roerdalen uitgroeien tot een waardevolle voorziening die niet alleen sociale activering bevordert maar ook bijdraagt aan inclusie, welzijn en economische stabiliteit binnen de gemeente. Door kleinschalig te starten, duurzame financiering veilig te stellen en intensief samen te werken met lokale partners kan het MOB zich onderscheiden als een effectief instrument binnen het sociaal domein van Roerdalen.



WISE UP
CONSULTANCY

Vestiging Cuijk
Gildekamp 12a
5431 SP Cuijk

Vestiging Utrecht
Newtonlaan 115
3584 BH Utrecht

www.wiseup.nl
info@wiseup.nl
06 - 511 33 795