Businesscase

MENSONTWIKKELBEDRIJF (MOB) ROERDALEN

GEMEENTE ROERDALEN

Auteurs: Remeis Salentijn, Rob Noorland & Zara van Schaijk
Datum: 03-12-2025

Inhoud

Managementsamenvatting....3
1. Inleiding....5
1.1 Aanleiding....5
1.2 Doel....5
1.3 Scope....6
2. Analyse van de huidige situatie....7
2.1 Probleemstelling....7
2.2 Behoefte aan verandering....7
3. MOB Roerdalen als gemeentelijk team met eigen identiteit....9
3.1 Organisatiestructuur....9
3.2 Fysieke locatie en identiteit....14
3.3 Samenwerking en netwerken....16
4. Financiële onderbouwing....18
4.1 Kostenraming....18
4.2 Financieringsmix....19
4.3 Risicoanalyse....20
5. Implementatie....23
5.1 Fasering....23
5.2 Verantwoordelijkheden....24
5.3 Monitoring, succesfactoren en verantwoordelijkheden....25
6. Conclusie en aanbevelingen....27
7. Bijlage....29
Bijlage 1 Route richting oprichting Mensontwikkelbedrijf (MOB) Roerdalen....29
Bijlage 2 TBV-matrix (Taken, Bevoegdheden en Verantwoordelijkheden) oprichting MOB Roerdalen.31
Bijlage 3 Ideeën voor projecten van het MOB....32

Managementsamenvatting

De gemeente Roerdalen wil een eigen Mensontwikkelbedrijf (MOB) oprichten om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt beter te ondersteunen bij hun ontwikkeling, participatie en re-integratie. Sinds 1 januari 2025 zijn de trajecten voor deze doelgroep ondergebracht bij het regionale MOB Doon in Roermond, wat voorheen Westrom was. Roerdalen heeft hierdoor geen zeggenschap over de inhoud, kwaliteit en kosten van trajecten, terwijl de lokale behoefte aan maatwerk en persoonlijke begeleiding toeneemt. Met een eigen lokaal MOB herwint de gemeente regie, kan er ingespeeld worden op de behoeften van inwoners en kan de sociale cohesie in Roerdalen worden versterkt.

Het MOB Roerdalen wordt een kleinschalige, mensgerichte en laagdrempelige voorziening, met een eigen identiteit én als onderdeel van de gemeentelijke organisatie. Door het MOB als gemeentelijk team te positioneren, behoudt de gemeente volledige controle over beleid, uitvoering en financiering. Dit biedt maximale flexibiliteit om maatwerk te leveren aan verschillende doelgroepen: langdurig werklozen, statushouders, jongeren zonder startkwalificatie, mensen met psychosociale of fysieke beperkingen, alleenstaande ouders en oudere werkzoekenden. Het MOB vervult hierbij een tweeledige functie. Enerzijds fungeert het als actieve voorbereiding- en trainingsplek waar deelnemers zich ontwikkelen op het gebied van werkfit, werkritme, basisvaardigheden, zelfvertrouwen en sociale competenties. Hierdoor worden deelnemers stap voor stap in staat gesteld om toe te groeien naar duurzame maatschappelijke participatie en werk. Anderzijds verbindt het MOB deze groepen actief met lokale ondernemers, maatschappelijke organisaties, het WSP, het Werkcentrum en andere partners, waardoor een breed netwerk ontstaat dat mogelijkheden biedt voor werkervaring, stageplaatsen, vrijwilligerswerk en latere doorstroom naar reguliere arbeidsmarkt of maatschappelijke activiteiten.

Het MOB werkt intensief samen met lokale partners zoals de Outdoor Campus, OKé Roerdalen, VluchtelingenWerk en ondernemersverenigingen. Daarnaast wordt de verbinding gelegd met de regionale uitvoeringsorganisatie GR MER, die verantwoordelijk blijft voor de uitvoering van de Participatiewet. Door deze samenwerking ontstaat een mix van regionale efficiëntie en de lokale menselijke maat. Het MOB fungeert als centrale schakel in het sociaal domein van Roerdalen en draagt bij aan sociale cohesie, vermindering van eenzaamheid en versterking van het lokale netwerk.

De jaarlijkse operationele kosten voor het MOB Roerdalen bedragen gestaffeld naar opbouwfase: in 2026 €269.333, oplopend tot €296.500 (2027), €349.000 (2028). Eenmalige investeringen in huisstijl, communicatie en opknapkosten van de locatie bedragen €45.000 in 2026. De financiering is gedeeltelijk geborgd door herallocatie van bestaande budgetten (Westrom/Doon), het impulsbudget van het Rijk en het gebruik van gemeentelijke eigendommen en diensten. Het tekort—variërend van €67.333 in 2026, € 92.500 in 2027 en € 76.000 in 2028—vergt dekking uit de algemene reserve van de gemeente, gerechtvaardigd door de wettelijke Participatiewet-verantwoordelijkheid, maatschappelijk rendement en aansluiting bij lokale prioriteiten.

De implementatie van het MOB verloopt gefaseerd:

- **Opstart pilotfase (2026):** In de voorbereidende maanden richt een kwartiermaker de basisorganisatie en de locatie in. Daarnaast heeft een projectleider de

verantwoordelijkheid voor de dagdagelijkse coördinatie van het team en de eerste deelnemers en de borging van samenwerkingsrelaties. Door de rol van kwartiermaker (opbouw MOB, tijdelijke inhuur) en projectleider (verdere uitvoering pilot, aanstelling) los van elkaar te positioneren, wordt specifieke opstartkennis effectief ingezet, waarna de focus verschuift naar continuïteit. Een warme overdracht tussen beide rollen — of personele continuïteit indien mogelijk — borgt een soepele start van de dienstverlening.

- **Verdere uitrol pilotfase (2027–2028):** Opschaling naar volledige capaciteit, en het netwerk, en optimalisatie van processen. De projectleider neemt de monitoring en evaluatie als taak op zich.
- **Borging (2029 en verder):** Structurele inbedding van het MOB binnen de gemeentelijke begroting en organisatie, met continue monitoring, evaluatie en bijsturing (na een succesvolle pilot). De klankbordgroep en het college bewaken de strategische koers en maatschappelijke impact.

Het succes van het MOB wordt gemeten aan de hand van indicatoren zoals ontwikkeling op de participatieladder, duurzaamheid van plaatsingen, tevredenheid van deelnemers en werkgevers, en maatschappelijke effecten (zoals sociale cohesie, welzijn en vermindering van de zorgvraag). De projectleider is verantwoordelijk voor de dagelijkse monitoring en rapporteert periodiek aan de klankbordgroep en het college. Succesfactoren zijn onder meer: lokaal en kleinschalig starten, intensieve persoonlijke begeleiding, flexibele en pragmatische aanpak, duidelijke communicatie en zichtbaarheid in de gemeenschap.

Het voorgestelde MOB Roerdalen biedt een haalbare, flexibele en toekomstbestendige oplossing voor de ondersteuning van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het voorstel sluit aan bij de beleidsambities van de gemeente op het gebied van bestaanszekerheid, inclusie en samendoen. De organisatorische inrichting is toekomstbestendig en de maatschappelijke meerwaarde is aantoonbaar. Op basis van deze businesscase wordt de gemeenteraad aanbevolen in te stemmen met de ontwikkeling van een Mensontwikkelbedrijf MOB volgens scenario 1A, inclusief een pilotfase van drie jaar waarin het concept gefaseerd wordt opgebouwd en geëvalueerd.

Met het MOB Roerdalen kiest de gemeente voor lokale regie, maatwerk en een sterke verbinding met inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners. Dit draagt bij aan een inclusieve, participatieve en leefbare gemeente, waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen en zich te ontwikkelen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Roerdalen wil een eigen Mensontwikkelbedrijf (MOB) oprichten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter te ondersteunen in hun ontwikkeling en activering. Per 1 januari 2025 is het voormalig sociaal werkbedrijf Westrom overgegaan in een nieuwe organisatievorm: Doon, een BV onder eigenaarschap van de gemeente Roermond. Dit resulteerde in een situatie waarin de gemeente Roerdalen geen zeggenschap heeft over de inhoud en kwaliteit van de trajecten (die zowel bij Westrom als nu bij Doon worden afgenomen). Voor Roerdalen betekende dit een herbezinning op de eigen positie en de wens om meer regie te nemen over de ondersteuning van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn de kosten voor alle trajecten gestegen door de nieuwe organisatievorm bij Doon. Zo zijn de kosten voor AOT (Arbeidsmatige Opleiding en Training) met 47% gestegen en de kosten voor loonwaarde-metingen (LWM) zijn zelfs 100% duurder geworden.

Deze ontwikkelingen bieden een kans voor Roerdalen om een lokale en mensgerichte voorziening op te zetten die beter aansluit bij de lokale behoeften en beleidsdoelen. Het MOB kan maatwerk leveren, wat beter past bij het beleid gericht op bestaanszekerheid, inclusie, zelfredzaamheid en samen doen. De huidige WSW-doelgroep blijft echter onder begeleiding van Doon in Roermond.

Door eigen regie te voeren, kan de gemeente budgetbeheersing beter waarborgen en de kosten onder controle houden. Daarnaast zorgt lokale legitimiteit ervoor dat de gemeente direct kan inspelen op de wensen en behoeften van haar inwoner. Het MOB biedt de gemeente Roerdalen de mogelijkheid om flexibel en gericht te werken aan duurzame participatie en inclusie, zonder afhankelijk te zijn van externe partijen waar de gemeente weinig invloed op heeft.

Deze beweging sluit aan op de bredere landelijke koers richting meer maatwerk en vertrouwen in de uitvoering van de Participatiewet. Het wetsvoorstel “Participatiewet in Balans” benadrukt het belang van de menselijke maat, flexibiliteit en het centraal stellen van de inwoner. Roerdalen wil met een eigen MOB invulling geven aan deze koers gekoppeld aan haar eigen beleidsambities op het gebied van bestaanszekerheid, inclusie, zelfredzaamheid en het samen doen. Deze ambities sluiten ook aan op de lokale inzet om collectieve vormen van basisondersteuning uit te breiden. In de beleidslijn rondom ambitie 5 uit het document: “Aan het roer in het Sociaal Domein” wordt ingezet op het versterken van voorzieningen zoals dorpshuizen en huiskamerpluslocaties, waar ontmoeting, ondersteuning en ontwikkeling samenkomen. Het MOB kan hierin een aanvullende rol spelen door als laagdrempelige, herkenbare plek te fungeren waar activering, begeleiding en informele ondersteuning samenkomen. Door deze verbinding ontstaat er een voorziening die niet alleen gericht is op uitstroom naar werk, maar ook bijdraagt aan het versterken van de sociale basis en preventie van verdere zorgvragen.

1.2 Doel

Deze businesscase heeft als doel de haalbaarheid van een gemeentelijk MOB met een eigen fysieke locatie en herkenbare identiteit te onderbouwen. Dit scenario kwam als meest kansrijk

naar voren uit het eerder uitgevoerde haalbaarheidsonderzoek.[1] In dit onderzoek zijn verschillende scenario's inhoudelijk, organisatorisch en financieel met elkaar vergeleken. Bovenstaand scenario werd als het meest haalbaar beoordeeld, omdat het de voordelen van gemeentelijke sturing combineert met een zelfstandige en laagdrempelige uitstraling richting zowel inwoners als ondernemers. Daarnaast maakt dit scenario een gefaseerde opstart mogelijk via een pilotfase.

In deze businesscase wordt het gekozen scenario verder uitgewerkt, waarbij de financiële onderbouwing, organisatorische uitvoerbaarheid, juridische inbedding en maatschappelijke impact worden geanalyseerd. Op basis van deze analyses worden concrete aanbevelingen geformuleerd die richting geven aan de besluitvorming omtrent de inrichting, investeringen, fasering en borging van het MOB in Roerdalen. De constructie van het MOB als gemeentelijk team waarborgt een duidelijke afbakening ten opzichte van de aan de GR MER opgedragen taken onder de Participatiewet. Dit voorkomt overlap in verantwoordelijkheden en zorgt voor een heldere taakverdeling. Hoewel deze afbakening ook in andere organisatiemodellen mogelijk is, biedt de gekozen constructie het voordeel dat dit op een relatief eenvoudige en bestuurlijk overzichtelijke manier kan worden geborgd. Het MOB opereert als aanvullende, lokale dienstverlening naast de formele uitvoering van de Participatiewet door de GR MER.

1.3 Scope

De oprichting van het MOB zal gaan over een periode van vijf jaar; 2026-2030, waarin het MOB zich geleidelijk ontwikkelt van een kleinschalige pilotfase naar een structureel ingebedde voorziening binnen de sociale basis van de gemeente Roerdalen. De eerste fase richt zich op een pilotfase, met een beperkte deelnemersgroep, één fysieke locatie en een klein team. Zodat op basis van monitoring, leerervaringen en tussentijdse evaluaties gericht kan worden bijgestuurd. Naarmate het MOB groeit, ontstaat ruimte voor uitbreiding van het bereik en intensivering van samenwerkingen met lokale en regionale partners. De geleidelijke opschaling wordt afgestemd op de daadwerkelijke behoefte en de uitkomsten van de pilotfase, zodat het MOB duurzaam kan worden ingebed in de sociale infrastructuur van Roerdalen. Een belangrijke kans ligt in het sociaal domein: naarmate het MOB zich ontwikkelt, biedt het ruimte om als een verbindende schakel binnen het bredere sociaal domein te fungeren. Het MOB biedt daarmee kansen om domein-overstijgend te werken en samenwerkingen aan te gaan met andere domeinen zoals jeugd, WMO en andere maatschappelijke thema's. Zo zou het MOB in de toekomst projecten kunnen aangaan zoals het verbeteren van toegang tot hulpmiddelen in de WMO, zoals het opknappen van trapliften of initiatieven om jongeren van de straat te houden in samenwerking met justitie. Ook kan het MOB door samenwerkingen met bijvoorbeeld OKé Roerdalen, waar deelnemers via de kringloopwinkel praktische vaardigheden opdoen en bijvoorbeeld fiets- en computerlessen of taallessen volgen. Ook de koppeling met buurtbibliotheken en het opzetten van mini-bibliotheken bij mensen in de tuin, deelname aan repair cafés en het organiseren van samenspraakgroepen zoals 'koffie met nieuwkomers in het Nederlands', geven het MOB een brede en inclusieve functie. Na 2030 wordt jaarlijks geëvalueerd of opschaling, regionale samenwerking of verbreding naar andere doelgroepen wenselijk is, mede afhankelijk van landelijke beleidswijzigingen en de uitbreiding naar andere sociaal domeinprojecten.

[1] V5 - Haalbaarheidsonderzoek Mensontwikkelbedrijf

2. Analyse van de huidige situatie

2.1 Probleemstelling

De gemeente Roerdalen beschikt over een betrokken sociale infrastructuur en heeft beleidsmatig een duidelijke ambitie op het gebied van inclusie, bestaanszekerheid en zelfredzaamheid.[2] Maar tegelijkertijd wordt de uitvoering van participatie en re-integratie belemmerd door knelpunten in de huidige situatie:

- **Toenemende afhankelijkheid van externe partijen**. Een voorbeeld van zo'n externe partij is Doon. Sinds de overgang van Westrom naar Doon is Roerdalen afhankelijker van deze externe uitvoeringsorganisatie waarbij het eigenaarschap bij de gemeente Roermond ligt. Hierdoor heeft Roerdalen geen regie over de inhoud, kwaliteit en kosten van trajecten. Tarieven voor trajecten zijn namelijk gestegen, zo zijn bijvoorbeeld de loonwaarde-metingen 100% duurder geworden, terwijl de mogelijkheden voor lokaal maatwerk er niet zijn. Het schrappen van de loonwaardemeting bij beschut werk heeft bovendien de impact dat er minder inzicht is in de werkelijke kosten en de uitstromingsmogelijkheden voor deze specifieke doelgroep, wat het lastig maakt om passende ondersteuning te bieden en de resultaten te monitoren.
- **Beperkte regie op ondersteuning van trajecten voor specifieke doelgroepen**. Voor doelgroepen zoals statushouders, jongeren (bijvoorbeeld zonder startkwalificatie, of uit het praktijk-/speciaalonderwijs) en langdurig werklozen ontbreekt vaak een passend traject dat rekening houdt met hun achtergrond, ontwikkelbehoefte en tempo. De huidige standaardtrajecten sluiten niet altijd aan bij de individuele behoeften en situaties. Het mist flexibiliteit waardoor er niet voldoende maatwerk geleverd kan worden.
- **Gebrekkige integrale samenwerking**. Hoewel Roerdalen beschikt over een sterke sociale basis, ondernemersverenigingen, maatschappelijke organisaties en re-integratievoorzieningen, ontbreekt het aan een integrale samenwerking van al deze partijen. Daardoor bestaat de mogelijkheid dat kansen onbenut blijven om inwoners via een samenhangende aanpak te begeleiden, talenten beter te benutten en doorstroom naar participatie of werk te versnellen.

2.2 Behoefte aan verandering

Uit het haalbaarheidsonderzoek blijkt dat er binnen de gemeente Roerdalen een duidelijke behoefte bestaat aan verandering in de manier waarop inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt worden ondersteund.

Beperkingen van regionale voorzieningen

In gesprekken en interviews met werkgevers, inwoners en gemeentelijke stakeholders komt naar voren dat de huidige regionale voorzieningen onvoldoende aansluiten op de behoefte van de inwoners van Roerdalen. Ook de afstand tot de locatie van Doon in Roermond wordt als een belemmering ervaren. Dit geldt zeker voor mensen met beperkte mobiliteit of psychische kwetsbaarheden. Daarnaast is er onvoldoende ruimte voor persoonlijke begeleiding en individuele groei. De trajecten zijn vaak standaard ingericht, waardoor ze niet flexibel kunnen meebewegen met de behoefte van de inwoner.

[2] Beleidskader Sociaal Domein 2020-2028

Doelgroepen

Roerdalen kent een diverse groep inwoners die baat heeft bij maatwerkbegeleiding. Hieronder in Tabel 1 volgt een segmentatie van de doelgroepen, met een potentieel aantal per doelgroep en uitstroompotentieel. Dit is een inschatting op basis van rapportages van het Servicecentrum MER:

Doelgroep	Potentieel aantal per doelgroep (schatting)	Uitstroom potentieel	Toelichting
Langdurig werklozen.	Ca. 25-35	Medium	Instroompotentieel is medium, afhankelijk van de mate van begeleiding en motivatie. Landelijk is de uitstroom uit de bijstand beperkt, maar lokale maatwerk-begeleiding kan effect hebben.
Statushouders.	Ca. 55-65	Hoog	Instroompotentieel is hoog, mede door verplichte participatie binnen de inburgeringswet en behoefte aan intensieve begeleiding.
Jongeren (bijvoorbeeld zonder startkwalificatie of uit het praktijk-/speciaalonderwijs).	Ca. 25-35	Hoog	Instroompotentieel is hoog, mede door de focus op preventie van uitval en het aanleren van basisvaardigheden.
Mensen met een psychosociale of fysieke beperking.	Ca. 35-40	Laag/Medium	Instroompotentieel is laag/medium, afhankelijk van de mate van begeleiding en de mogelijkheden tot participatie.
Alleenstaande ouders.	Ca. 10-15	Medium	Instroompotentieel is medium, mede door zorgtaken en beperkte beschikbaarheid.
Oudere werkzoekenden (50+).	Ca. 15-20	Medium	Instroompotentieel is medium, mede door leeftijdsdiscriminatie en beperkte mobiliteit.

Tabel 1 Doelgroepentabel

Analyse en toelichting per doelgroep

- **Langdurig werklozen**: Dit aantal weerspiegelt cliënten met een arbeidsverleden en frequent aanwezige belemmeringen op weg naar werk. Deze groep vraagt om langdurige, vaak multidisciplinaire inzet (jobcoaching, werkritme, psychosociale ondersteuning).
- **Statushouders**: Gedefinieerd op basis van expliciete vermelding (zowel genaturaliseerd als niet-genaturaliseerd). Door de Wet Inburgering en lokale signalen hoge instroom, met unieke ondersteuningsbehoeften (taal, oriëntatie, cultuur).
- **Jongeren**: Jongeren uit het doelgroepregister, praktijk/speciaaleducatie of zonder startkwalificatie. De focus van het Mensontwikkelbedrijf ligt op het voorkomen van sociale en economische uitval.
- **Mensen met psychosociale of fysieke beperking**: Personen met psychische klachten, lichamelijke klachten of beide; vraagt om maatwerk en waar nodig beschutte werkplekken, geleidelijke opbouw, structurele begeleiding.

- **Alleenstaande ouders**: Herkenbaar aan gecombineerd kenmerk ‘alleenstaande ouder’ en vaak gekoppeld aan zorgtaken, soms schulden. Werk-privébalans en kinderopvang zijn belangrijke factoren voor activering.
- **Oudere werkzoekenden (50+)**: Deze groep wordt in praktijk onderbenut en mogelijke arbeidsmarktdiscriminatie speelt een rol.

De huidige WSW-doelgroep blijft onder de verantwoordelijkheid van Doon vallen. Wel is het aannemelijk dat een deel van de WSW-ers in de toekomst begeleiding zal ontvangen vanuit het beoogde MOB Roerdalen, met name degenen die werkzaam zijn binnen de gemeentelijke groenvoorziening. Deze begeleiding omvat jobcoaching en trajectbegeleiding in het werkproces en zal periodiek plaatsvinden. Een ander deel van de WSW-ers is werkzaam bij Doon (in hun werkbedrijf buiten Roerdalen), waar zij eveneens begeleiding ontvangen. Voor alle bovenstaande doelgroepen is laagdrempeligheid, vertrouwen en begeleiding cruciaal om stappen te zetten richting maatschappelijke participatie of zelfs werk.

Behoefte aan een fysieke en laagdrempelige plek
Er is een sterke behoefte aan een herkenbare fysieke locatie in Roerdalen waar ontwikkeling, ontmoeting en samenwerking centraal staan. Deze locatie kan deelnemers structuur bieden, zichtbaar zijn in de gemeenschap en verbinden met het lokale netwerk. Het MOB moet niet alleen een leer- en werkplek zijn, maar ook een ontmoetingsplaats voor inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties. Het kan dienen als een schakel tussen het sociaal domein, het bedrijfsleven en andere onderdelen van de sociale basis van Roerdalen, wat de integrale samenwerking bevordert.

Draagvlak bij lokale partners
Er is breed draagvlak voor een eigen, lokaal MOB. Lokale ondernemers geven aan bereid te zijn om samen te werken, mits er voldoende begeleiding en ontzorging geboden wordt. Ook maatschappelijke organisaties zien de meerwaarde van een centrale locatie en activering en ondersteuning in Roerdalen. Deze inzichten onderstrepen dat er niet alleen behoefte is om te veranderen, maar dat het ook haalbaar en wenselijk is om een eigen MOB op te richten dat dicht bij de mensen staat en maatwerk biedt.

3. MOB Roerdalen als gemeentelijk team met eigen identiteit

3.1 Organisatiestructuur

Positionering binnen de gemeentelijke organisatie
Het Mensontwikkelbedrijf (MOB) Roerdalen wordt gepositioneerd als een onderdeel van het team Samenleving binnen de gemeente Roerdalen. Hoewel het MOB start met een pilotfase, maakt het vanaf de start deel uit van team Samenleving. Deze positionering waarborgt directe aansluiting bij bestaande gemeentelijke infrastructuren en beleidslijnen, zonder dat het als een nieuw team wordt opgezet. Dit zorgt voor integratie binnen de gemeentelijke organisatie, terwijl het MOB toch een eigen herkenbare identiteit behoudt richting inwoners, ondernemers en maatschappelijke partners.

Governance en verantwoording
Voor een effectieve aansturing en borging van het MOB zijn heldere governance afspraken essentieel. De verantwoordelijkheid voor het MOB ligt bij het college van B&W, met een duidelijke verantwoording richting de gemeenteraad. Om de verbinding tussen beleid, uitvoering en lokale praktijk te waarborgen, wordt een klankbordgroep MOB ingesteld. Deze klankbordgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de gemeente (portefeuillehouder Sociaal Domein, beleid en uitvoering), ondernemers en gebruikers (cliëntenvertegenwoordiging). De klankbordgroep heeft een raadplegende rol en draagt bij aan de afstemming met relevante stakeholders over de koers, kwaliteit en maatschappelijke impact van het MOB.
De projectleider van het MOB maakt naar behoefte, op basis van de inbreng en adviezen van de klankbordgroep, voorstellen aan het management en het college over de strategische richting en maatschappelijke resultaten van het MOB. Het college van B&W behoudt volledig de bestuurlijke regie en neemt de uiteindelijke besluiten over beleidsmatige kaders voor het MOB.

Onderscheid tussen operationele en strategische sturing

- **Strategische sturing:**
  Het college van B&W is verantwoordelijk voor de beleidsmatige koers, doelstellingen en kaders van het MOB. De portefeuillehouder Sociaal Domein vertegenwoordigt het MOB binnen het college en fungeert als bestuurlijk aanspreekpunt, zonder daarbij zelfstandige beslisbevoegdheden te hebben. De teammanager Samenleving is binnen de ambtelijke organisatie verantwoordelijk voor de aansturing van het MOB en bewaakt de verbinding met het bredere gemeentelijk beleid. De verantwoording richting de gemeenteraad verloopt via het college van B&W.
- **Operationele sturing:**
  De projectleider van het MOB is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing binnen de pilot, kwaliteitsbewaking en samenwerking binnen het MOB. De projectleider rapporteert aan de teammanager Samenleving en werkt nauw samen met het klankbordgroep MOB.

Rollen en teamopbouw
De kern van het MOB bestaan uit een aantal rollen die flexibel kunnen inspelen op de lokale vraag:

- MOB: Klankbordgroep (teammanager Samenleving, ambtelijke projectleider, portefeuillehouder Sociaal Domein, projectleider MOB, ondernemers, gebruikers/cliënten en vertegenwoordigers)
  De klankbordgroep heeft een raadplegende rol. Zij monitoren de voortgang en kunnen het college en de raad consulteren, maar heeft geen bestuurlijke besluitvormende bevoegdheden. Deze bevoegdheden blijven bij het college van B&W.

- MOB: Kwartiermaker en projectleider
  Gedurende de eerste maanden (maart-dec 2026) wordt een kwartiermaker ingehuurd met als specifieke taak het opzetten en ontwikkelen van het MOB. De kwartiermaker beschikt over de noodzakelijke opstartexpertise en kwartiermakercompetenties om het MOB vanuit het nulpunt op te bouwen. Deze rol omvat het initiëren van het lokale en regionale netwerk, het leggen van eerste contacten met ondernemers en maatschappelijke organisaties, het vormgeven van de operationele structuur en het voorbereiden van duurzame samenwerkingsverbanden. De kwartiermaker wordt

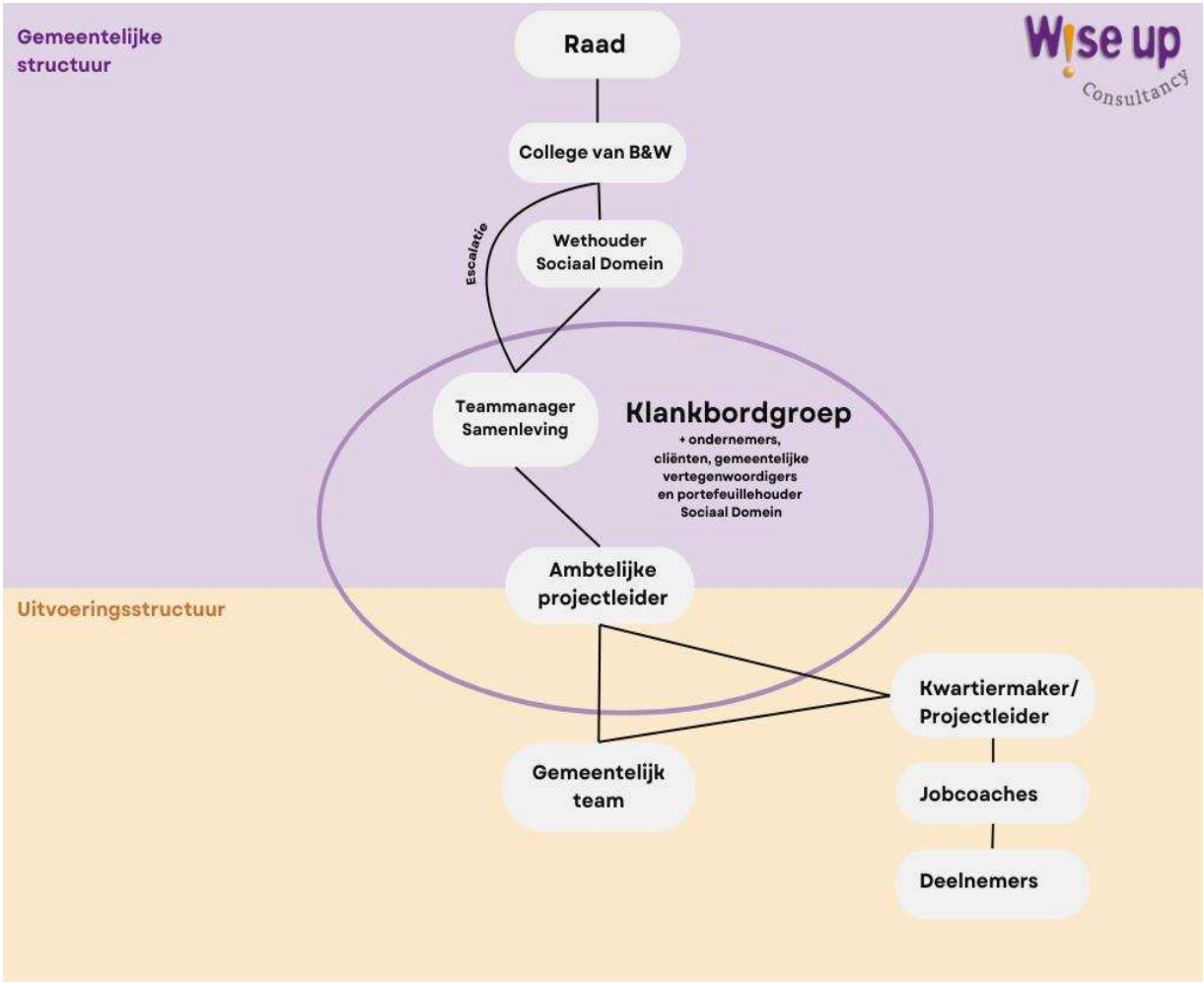
extern ingehuurd omdat voor deze fase specifieke kennis en ervaring noodzakelijk is die zich richt op het neerzetten van nieuwe organisatieonderdelen.

Vanaf april 2026 wordt een projectleider aangesteld middels een tijdelijke aanstelling voor de duur van de pilot. De projectleider is verantwoordelijk voor de voortzetting en verdere professionalisering van het MOB, het verankeren van de opgebouwde samenwerkingsrelaties, de coördinatie van de dagelijkse operatie, het begeleiden van het team van jobcoaches en het monitoren en evalueren van de resultaten. De projectleider fungeert als centraal aanspreekpunt voor externe partners en heeft een spilfunctie in de verdere uitbouw en continuïteit van het MOB gedurende de gehele pilotfase.

Leeswijzer: voor de leesbaarheid en eenduidigheid van deze businesscase wordt in de uitwerking van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden gesproken over 'de projectleider' wanneer het gaat om structurele rollen en werkzaamheden gedurende de gehele looptijd van de pilot.

- MOB: Jobcoaches (1 à 2 fte, schaal 9)
  Jobcoaches zijn verantwoordelijk voor de intensieve begeleiding van deelnemers, zowel intern op de locatie van het MOB als extern bij werkgevers. Zij bieden maatwerkbegeleiding, ondersteunen deelnemers in hun ontwikkeling en zorgen voor een duurzame plaatsing op de arbeidsmarkt of in maatschappelijke activiteiten, of zorgen voor een warme overdracht naar het WSP. Waar mogelijk wordt het team aangevuld met vrijwilligers en bestaande gemeentelijke medewerkers om zo de lokale betrokkenheid en efficiëntie te vergroten. Er zal begonnen worden met één jobcoach en bij verdere groei en behoefte kan de formatie worden uitgebreid met een tweede jobcoach.

- Gemeente Roerdalen: Gemeentelijk team
  Het gemeentelijke team bestaat uit medewerkers van de gemeente waarvan sommige nu ook al betrokken zijn bij het project. Deze groep ondersteunt de uitvoering, biedt input vanuit de gemeentelijke processen en beleidsstukken. Deze projectgroep werkt nauw samen met de projectleider en de jobcoaches. In dit gemeentelijk team zitten onder andere de teammanager, ambtelijke projectleider en een beleidsmedewerker. Daarnaast speelt team Samenleving een belangrijke rol in de voorbereidende fase om te kunnen beginnen met het MOB, door het projectplan op te stellen. Dit plan wordt gebruikt om de operationele uitvoering van het MOB vorm te geven en op te zetten.



Figuur 1: Gelaagde structuur MOB Roerdalen.

Positionering in relatie tot MOB Roerdalen en GR MER

Regionale en lokale rolverdeling

De GR MER is de regionale uitvoeringsorganisatie die op basis van mandaat van de gemeente Roerdalen de aan haar opgedragen taken uitvoert voor Roerdalen, Echt-Susteren en Maasgouw. Dit betekent dat de GR MER verantwoordelijk is voor de uitvoering van taken zoals inkomensverstrekking, re-integratie en arbeidsparticipatie voor inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. De bestuurlijke verantwoordelijkheid voor deze taken blijft echter bij de gemeente Roerdalen liggen.

De voorgestelde functies binnen het MOB (projectleider, jobcoaches) zijn gericht op lokale uitvoering van activering, begeleiding en participatie, met een sterke focus op maatwerk en persoonlijke ontwikkeling. Hiermee vult het lokaal MOB de huidige regionale uitvoering aan: waar GR MER regionaal opereert, biedt het MOB een laagdrempelig, lokaal en herkenbaar alternatief voor specifieke doelgroepen in Roerdalen.

Juridische positionering en borging

Het MOB wordt als gemeentelijk team ingericht binnen het team Samenleving van de gemeente Roerdalen. De formele bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de Participatiewet, inkomensverstrekking en re-integratie blijft bij de gemeente Roerdalen liggen. De GR MER voert de aan haar door de drie gemeenten (Roerdalen, Echt-Susteren en Maasgouw) opgedragen taken uit op basis van de gemeenschappelijke regeling. Het MOB biedt aanvullend hierop lokaal maatwerk op het gebied van activering, begeleiding en ontwikkeling.

De inbedding van het MOB wordt gewaarborgd doordat het geen zelfstandige rechtspersoon is, maar integraal onderdeel uitmaakt van de gemeentelijke organisatie van Roerdalen. Het MOB valt daarmee onder de beleidsmatige en budgettaire kaders die door de gemeenteraad en het college van B&W worden vastgesteld.

Het MOB richt zich uitsluitend op aanvullende dienstverlening en maatwerktrajecten die passen binnen de gemeentelijke beleidsvrijheid. Om deze afbakening helder te houden, worden er werkafspraken gemaakt tussen de gemeente Roerdalen, de GR MER en andere relevante partners. Hierin wordt vastgelegd hoe de samenwerking, doorverwijzing, taakverdeling en monitoring worden ingericht. Dit waarborgt de juridische en operationele samenhang en beperkt bestuurlijke risico's.

Samenwerking en afstemming

De functies binnen het MOB zijn zo ingericht dat zij kunnen samenwerken met de GR MER. Dit betekent dat deelnemers die instromen via de GR MER, doorgeleid kunnen worden naar het MOB voor maatwerktrajecten, intensieve begeleiding of lokale werkervaring. Andersom kan het MOB signalen en resultaten terugkoppelen aan de GR MER voor de formele dossiervorming en verantwoording richting het Rijk.

Juridische en financiële aspecten

Juridisch blijft de gemeente Roerdalen gebonden aan de afspraken zoals opgenomen in de Gemeenschappelijke Regeling Servicecentrum MER, zolang zij deelnemer is aan de gemeenschappelijke regeling. Dit betekent dat de uitvoerende taken en bijbehorende budgetten (zoals uitkeringsverstrekking en basisre-integratie) via de GR MER blijven lopen.

De financiering van het MOB dient aanvullend te worden georganiseerd uit vrijvallende middelen door minder gebruik van regionale trajecten, participatiebudgetten en besparingen op uitkeringslasten door succesvolle lokale uitstroom.

Toekomstperspectief
In de toekomst kan het MOB mogelijk ook een rol spelen in de samenwerking binnen de Regiodeal, waarin lokale en regionale partners samenwerken om duurzame werkgelegenheid te creëren en sociaaleconomische doelstellingen te realiseren.

3.2 Fysieke locatie en identiteit

Voor de realisatie van het Mensontwikkelbedrijf (MOB) Roerdalen is de keuze voor een passende locatie een belangrijk aandachtspunt. Hoewel de locatie op zichzelf niet bepalend is voor het slagen van het MOB, draagt een goed gekozen plek in belangrijke mate bij aan bereikbaarheid, laagdrempeligheid, samenwerking en een herkenbare positionering in de gemeenschap. Om deze redenen is een zorgvuldig locatieonderzoek uitgevoerd, waarbij nadrukkelijk is gekozen voor locaties die in eigendom van de gemeente Roerdalen zijn. Dit waarborgt financiële beheersbaarheid, continuïteit en bestuurlijke regie op de inzet van gemeentelijk vastgoed.

3.2.1 Totstandkoming van de shortlist
Het locatieonderzoek is opgebouwd uit drie logische fasen:

1. Inventarisatie gemeentelijk vastgoed
Alle panden en percelen binnen het gemeentelijke vastgoedbestand zijn in kaart gebracht, op basis van omvang, ligging, huidige functie en potentiële geschiktheid voor maatschappelijke inzet. In deze fase is bewust afgezien van privaat vastgoed, om afhankelijkheden en onzekerheden in beschikbaarheid, investeringen en toekomstige besluitvorming te voorkomen. Ook de optie om een locatie tijdelijk te huren is besproken; er is voor gekozen om gemeentelijke accommodaties voorrang te geven, gezien de wens om beschikbare publieke middelen doelmatig in te zetten en de regie op huisvesting binnen de eigen organisatie te behouden.

2. Toetsing aan het Programma van Eisen (PvE)
De locaties zijn getoetst aan de functionele, ruimtelijke en logistieke kaders die zijn vastgelegd in het PvE. Hierbij is onder meer gekeken naar:

- Benodigde vloeroppervlakte
- Toegankelijkheid en logistiek
- Flexibiliteit en multifunctionaliteit
- Uitstraling en laagdrempeligheid
- Maatschappelijke inbedding
- Eigendomssituatie
- Beschikbaarheid op korte termijn

3. Selectie en samenstelling shortlist
Op basis van bovenstaande criteria is een shortlist van acht kansrijke locaties opgesteld, bestaande uit gemeentelijk vastgoed met potentie voor maatschappelijke inzet:

- KA-Huis, Posterholt
- Gemeenteloods, Sint Odiliënberg

- Voormalige basisschool Vlodrop
- Voormalige basisschool Posterholt
- Tennisvereniging Posterholt
- Tennisvereniging Vlodrop
- Groenekruisgebouw Posterholt
- Voormalig gemeentehuis Herkenbosch

Op basis van geschiktheid, beschikbaarheid, ruimtelijke potentie en maatschappelijke inbedding zijn vervolgens het KA-Huis in Posterholt en de gemeenteloods in Sint Odiliënberg geselecteerd voor een verdiepende bouwkundige en financiële analyse.

3.2.2 Analyse van de voorkeurslocaties

KA-Huis, Posterholt

Het KA-Huis komt uit het verdiepende onderzoek naar voren als **meest geschikte locatie** voor de pilotfase van het MOB.

Belangrijkste bevindingen:

- Het pand is per direct bruikbaar (mits er toestemming wordt verkregen van de huidige huurder) en is overdag beschikbaar.
- Het kent een bestaande maatschappelijke functie, wat de laagdrempeligheid en verbinding met het lokale netwerk versterkt.
- De ruimten zijn zonder verbouwing inzetbaar voor de activiteiten van het MOB.
- Achterstallig onderhoud vormt geen beperking voor de tijdelijke huisvesting.

De geraamde investering van € 1.587.000 excl. btw betreft uitsluitend een mogelijke toekomstige renovatie van het gehele gebouw, en staat volledig los van de pilotfase van het MOB. Voor de opstart wordt geadviseerd om een klein budget van ca. € 25.000 te reserveren voor functionele aanpassingen. Daarnaast kan daarmee worden bijgedragen in de hoge maandelijkse stookkosten.

Gemeenteloods, Sint Odiliënberg

De gemeenteloods is bouwkundig geschikt te maken, maar vraagt een aanzienlijke directe investering:

- € 645.000 excl. btw om het pand überhaupt bruikbaar te maken voor het MOB (isolatie, installaties, box-in-box-constructie).
- Een realisatieduur van 9–12 maanden, waardoor het pand geen directe startmogelijkheid biedt.
- Beperkte maatschappelijke inbedding, minder passend bij het beoogde karakter van een laagdrempelige voorziening.

3.2.3 Maatschappelijke en ruimtelijke afweging

Naast de technische en financiële beoordeling is gekeken naar de positionering van het MOB binnen de leefomgeving. Locaties met een herkenbare plek in het dorp, voldoende toegankelijkheid, een uitnodigende uitstraling en bestaande maatschappelijke activiteit dragen aantoonbaar bij aan:

- Instroom en bereik van de doelgroep;
- Samenwerking met verenigingen, vrijwilligers en initiatieven;
- Verankering van het MOB binnen de gemeenschap.

Het KA-Huis scoort op deze aspecten structureel beter dan de gemeenteloods.

3.2.4 Voorkeurslocatie

Het locatieonderzoek laat zien dat beide locaties technisch realiseerbaar zijn, maar het KA-Huis onderscheidt zich nadrukkelijk door directe inzetbaarheid, maatschappelijke inbedding en strategische meerwaarde. De loods biedt een werkbare, maar minder passende en minder toekomstbestendige route.

Voorkeurslocatie: KA-Huis, Posterholt

Deze locatie maakt een snelle start mogelijk, sluit aan bij de visie en creëert synergie met maatschappelijke partners en initiatieven. Daarnaast ondersteunt de locatie een logische positionering van het MOB als onderdeel van het lokale netwerk in Posterholt en daarmee voor de gehele gemeente Roerdalen.

3.3 Samenwerking en netwerken

Het Mensontwikkelbedrijf (MOB) Roerdalen is niet alleen een plek voor ontwikkeling en participatie, maar vooral ook een schakel tussen mensen, organisaties en de samenleving. De kracht van het MOB ligt in de verbinding met lokale partijen, ondernemers, maatschappelijke organisaties en andere MOB's in de regio. Door samen te werken ontstaat er een breed netwerk dat kansen biedt voor zowel deelnemers als de gemeenschap als geheel.

Lokale samenwerking als fundament

De samenwerking met lokale partners zoals Outdoor Campus, OKé Roerdalen, VluchtelingenWerk en ondernemersverenigingen vormt het hart van het MOB. Deze partners brengen niet alleen hun expertise in, maar ook hun netwerk en praktische mogelijkheden. Zo kan het MOB bijvoorbeeld gezamenlijke projecten opzetten met de buitendienst, waarbij deelnemers ervaring opdoen in groenonderhoud of herstelwerkzaamheden. Dit zorgt niet alleen voor zinvolle dagbesteding, maar ook voor zichtbaarheid in de dorpen en een positieve bijdrage aan de leefomgeving. De fysieke locatie van het MOB wordt daarnaast ingezet als ontmoetingsplek, waar ondernemers, maatschappelijke organisaties en deelnemers elkaar kunnen vinden, kennis kunnen uitwisselen en samen kunnen werken aan nieuwe initiatieven.

Structurele betrokkenheid van ondernemers

Om de samenwerking met ondernemers duurzaam en effectief vorm te geven, kiest het MOB voor een praktische aanpak, waarbij de projectleider in de pilotfase direct de verbinding legt met lokale ondernemers. Dit gebeurt in nauw overleg met de bestaande ondernemersverenigingen en met ondersteuning van de gemeentelijke ambtenaar die deze portefeuille beheert. Samen met deze ondernemers wordt gezocht naar een passende vorm van samenwerking, die aansluit bij hun behoeften en mogelijkheden. Uit gesprekken met ondernemers blijkt dat zij behoefte hebben aan duidelijke informatie over gemeentelijke ontwikkelingen en aan voldoende ondersteuning bij het werken met de doelgroep van het MOB. Tegelijkertijd willen zij niet worden belast met extra administratieve lasten. Het MOB richt zich daarom op ontzorgen: door intensieve begeleiding op de werkvloer en het faciliteren van korte lijnen tussen ondernemers, jobcoaches en de gemeente. Zo ontstaat een samenwerking die flexibel inspeelt op de lokale situatie en waarin ondernemers zich betrokken voelen, zonder dat er sprake is van extra overlegstructuren of formele platforms.

Samenwerking met andere MOB's in de regio

De kracht van een lokaal MOB wordt versterkt door samenwerking met andere MOB's in de regio, zoals die in Maasgouw, Echt-Susteren en Leudal. Deze samenwerking draait vooral om kennisdeling, afstemming van trajecten en het leren van elkaars successen en uitdagingen. Door kennis te delen en gezamenlijk te werken aan innovatieve oplossingen, kunnen de MOB's elkaar versterken zonder hun eigen identiteit te verliezen. Bovendien biedt deze samenwerking kansen om complementaire trajecten aan te bieden, waarbij deelnemers met specifieke wensen of affiniteiten tijdelijk kunnen deelnemen aan een MOB in een andere gemeente, mits dit praktisch uitvoerbaar is qua vervoer en begeleiding. Zo ontstaat er een regionaal netwerk waarin maatwerk centraal staat en waarin deelnemers optimaal worden ondersteund in hun ontwikkeling.

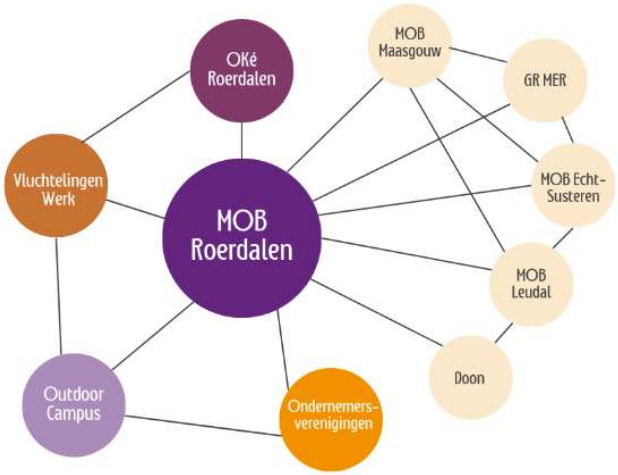
Samenwerking met het WSP

Het Werkgeversservicepunt (WSP) vervult een rol in de arbeidsmarktbemiddeling en vormt een partner voor het MOB. Waar het MOB zich richt op de voorbereiding en begeleiding van deelnemers op het gebied van werkfit, zelfvertrouwen, basisvaardigheden en sociale competenties, richt het WSP zich primair op het leggen van directe contacten met werkgevers, het bemiddelen van vacatures en het faciliteren van duurzame plaatsingen op de reguliere arbeidsmarkt. Het WSP kan het voortouw nemen in de bemiddeling en plaatsing bij werkgevers. Het MOB blijft betrokken door jobcoaches die, waar nodig, ondersteuning bieden op de werkvloer en doorstroom faciliteren.

Verbinding met de regionale samenwerking GR MER

Naast de samenwerking met andere MOB's is het essentieel om de verbinding te houden met de regionale samenwerking GR MER (Gemeenschappelijke Regeling Servicecentrum MER). Deelnemers die instromen via de GR MER kunnen doorgeleid worden naar het MOB voor extra ondersteuning, terwijl het MOB signalen en resultaten terugkoppelt aan de GR MER voor de formele dossiervorming en verantwoording richting het Rijk. Deze samenwerking zorgt voor een mix van regionale efficiëntie en lokale menselijke maat.

Het MOB Roerdalen is meer dan een gemeentelijk team: het is een levendig netwerk van mensen en organisaties die samenwerken aan een inclusieve en participatieve samenleving. Door structurele samenwerking met lokale partners, ondernemers, andere MOB's, het WSP en de regionale uitvoeringsorganisatie GR MER, wordt het MOB een centrale schakel in het sociaal domein van Roerdalen. Zo ontstaat er een duurzame voorziening die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondersteunt in hun ontwikkeling en bijdraagt aan het welzijn van de hele gemeente.



Figuur 2: Netwerkdiagram MOB Roerdalen.

4. Financiële onderbouwing

4.1 Kostenraming

De jaarlijkse operationele kosten voor het MOB Roerdalen zijn als volgt ingedeeld:

Kostenpost	Karakter	2026	2027	2028
Personeelskosten				
Inhuur (20u p.w.) kwartiermaker, mrt-dec 2026	Incidenteel	€80.000		
0.89 fte Projectleider (32u p.w., schaal 10, vanaf 1-4-2026)	Structureel	€59.333	€89.000	€89.000
2 fte Jobcoaches (72u p.w., schaal 9, vanaf 1-4-2026 en 1-7-2027)	Structureel	€40.000	€135.000	€180.000
Exploitatie fysieke locatie				
Incidentele kosten (opknapkosten en energiekosten)	Incidenteel	€25.000	€10.000	€10.000
Bedrijfsvoering en ICT (bijdrage aan MER-BV)	Structureel	€20.000	€37.500	€45.000
Werkbudget voor materialen en begeleiding	Structureel	€25.000	€25.000	€25.000
Huisstijl en communicatie	Incidenteel	€20.000	€0	€0
Totale kosten		**€269.333**	**€296.500**	**€349.000**

Tabel 2 Kostenraming

4.2 Financieringsmix

Het MOB Roerdalen wordt gefinancierd uit een combinatie van bestaande middelen, rijksbudgetten en gemeentelijke diensten. Het structurele tekort vergt dekking uit de algemene reserve van de gemeente.

Financieringsbron	Karakter	2026	2027	2028
Beschikbare budgetten				
Impulsbudget sociaal ontwikkelbedrijven + transitie Westrom	Structureel	€117.000	€94.000	€123.000
SROI-middelen	Incidenteel	€45.000	€10.000	€10.000
Re-integratiebudget (voormalig lumpsum)	Structureel	€40.000	€100.000	€140.000
Totale kosten (zie tabel 2)		**€269.333**	**€296.500**	**€349.000**
Totaal beschikbaar budget		**€202.000**	**€204.000**	**€273.000**
Verschil		-€67.333	-€92.500	-€76.000

Tabel 3 Financieringsbron en verschil

Tekort en aanspraak algemene reserve
De totale kosten overschrijden de beschikbare budgetten met:

- 2026: -€67.333
- 2027: -€92.500
- 2028: -€76.000

Het verzoek is om dit tekort te dekken uit de algemene reserve van de gemeente Roerdalen. Dit is verantwoord gezien:

1. Wettelijke taak: Het MOB voert taken uit in het kader van de Participatiewet, waarvoor de gemeente verantwoordelijk is.
2. Maatschappelijke rendement: Mogelijke besparingen uit duurzame uitstroom dragen in de tijd bij aan compensatie van deze kosten.
3. Lokale prioriteit: Het MOB sluit aan bij de gemeentelijke beleidsambities op het gebied van bestaanszekerheid, inclusie en werkgelegenheid.

Maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA)

MKBA-elementen

Naast de directe financiële dekking is het van belang om de bredere maatschappelijke waarde van het MOB inzichtelijk te maken. Hierbij worden de volgende elementen meegenomen:

- **Vermeden zorgkosten:**
  Door actieve participatie en begeleiding van kwetsbare doelgroepen worden problemen zoals sociaal isolement, verslaving en psychische klachten voorkomen of verminderd. Dit leidt tot lagere zorgkosten binnen de Wmo en het sociaal domein.
- **Welzijnsverbetering:**
  Deelnemers ervaren meer zingeving, zelfvertrouwen en sociale contacten, wat bijdraagt aan hun algehele welzijn en positieve gezondheid.
- **Schulddienstverlening:**
  Door begeleiding en activering kan de kans op schuldenproblematiek worden verkleind, wat leidt tot minder inzet van schuldhulpverlening en besparingen voor de gemeente.
- **Sociale cohesie:**
  Het MOB draagt bij aan een sterkere lokale gemeenschap door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te verbinden met ondernemers en maatschappelijke organisaties.

Maatschappelijke meerwaarde en de participatieladder

Hoewel de financiële besparingen relatief goed te kwantificeren zijn, is het meten van maatschappelijke meerwaarde uitdagender. De maatschappelijke impact van het MOB, zoals sociale cohesie, verminderde zorgvraag, verbeterd welzijn, en verhoogde participatie, is moeilijk direct in cijfers uit te drukken. Toch blijft het belangrijk om deze effecten niet te onderschatten.

Een mogelijke manier om de maatschappelijke vooruitgang van deelnemers te monitoren is door gebruik te maken van de participatieladder. Deze ladder meet de voortgang van deelnemers in verschillende fasen van maatschappelijke deelname, zoals:

1. Van inactiviteit naar vrijwillige activiteiten (trede 1 en 2)
2. Van vrijwilligerswerk naar deeltijdwerk (trede 3 en 4)
3. Van deeltijdwerk naar fulltime werk of eigen onderneming (trede 5 en 6)

De participatieladder biedt een praktische manier om de ontwikkeling van deelnemers in kaart te brengen, hoewel de maatschappelijke meerwaarde van het MOB verder kan worden aangetoond door kwalitatieve data, zoals de tevredenheid van deelnemers en ondernemers.
Het is belangrijk te beseffen dat de maatschappelijke meerwaarde vooral op de lange termijn zichtbaar wordt en zich niet altijd laat vangen in financiële cijfers. De sociale impact, zoals minder eenzaamheid, verbeterde gezondheid en verhoogde zelfredzaamheid, draagt echter wel bij aan de bredere doelstellingen van het MOB, zoals bestaanszekerheid, inclusie en sociale cohesie in de gemeente.

4.3 Risicoanalyse

Het realiseren van een lokaal Mensontwikkelbedrijf (MOB) brengt verschillende risico's met zich mee die invloed kunnen hebben op de continuïteit, effectiviteit en financiële gezondheid van de voorziening. De belangrijkste risico's en mitigatie zijn:

Financieel risico: Instroom doelgroep blijft achter/Laag uitstroomcijfer

- Het aantal deelnemers kan lager uitvallen dan verwacht, waardoor de benodigde schaalgrootte niet wordt bereikt en de kosten per deelnemer stijgen. Dit risico wordt versterkt door de beperkte omvang van de doelgroep (onderbezetting doelgroep). Als de uitstroom naar werk lager is dan gepland, worden de besparingen de maatschappelijke kosten niet gerealiseerd.
- *Mitigatie:* realistische instroom- en uitstroomdoelen stellen op basis van historische gegevens en de huidige uitstroompercentages in de regio. Monitor deze cijfers continu en stuur tijdig bij door trajecten aan te passen of samen te werken met andere gemeenten binnen de MER-regio. Zorg daarnaast voor flexibele schaalbaarheid van personele inzet en kies voor een stapsgewijze opschaling.

Financieel risico: Hogere kosten dan bij Doon

- De kosten voor het MOB kunnen uiteindelijk hoger uitvallen dan de kosten die bij Doon worden gemaakt, bijvoorbeeld door hogere personeelskosten of door noodzakelijke extra investeringen in de locatie en begeleiding.
- *Mitigatie*: kostenanalyse en benchmarking tegen de kosten van Doon om ervoor te zorgen dat de kosten in lijn blijven met de beoogde doelen.

Operationeel risico: Vertraging door bureaucratie

- De gemeentelijke structuur kan leiden tot vertragingen in besluitvorming, inkoop of uitvoering, waardoor het MOB minder wendbaar wordt.
- *Mitigatie:* duidelijke procesafspraken, heldere rollen en verantwoordelijkheden van de projectleider. Daarnaast kan een pragmatische aanpak worden gehanteerd, waarbij regelmatig wordt geëvalueerd en bijgestuurd.

Operationeel risico: Uitval van personeel

- Langdurige ziekte of uitval van de projectleider of jobcoaches is een aanzienlijk risico voor de voortgang van het MOB. Dit kan leiden tot het stilleggen van belangrijke werkzaamheden, aangezien de continuïteit van begeleiding en coördinatie essentieel is voor het succes van het MOB.
- *Mitigatie*: om dit risico te mitigeren, moeten back-up afspraken en taakverdelingsovereenkomsten worden opgesteld zodat andere teamleden de belangrijkste taken tijdelijk kunnen overnemen. Tijdelijke vervangingen kunnen worden ingezet om de continuïteit te warborgen. Daarnaast is het goed om regulier overleg met het team te voeren zodat iedereen weet wat de gang van zaken is, maar ook om de werkdruk en het welzijn te kunnen bespreken.

Operationeel risico: Lagere kwaliteit of minder flexibiliteit dan verwacht

- Een ander risico betreft de kwaliteit en flexibiliteit van de trajecten. Als de kwaliteit van de dienstverlening of de flexibiliteit van het programma niet aan de verwachtingen voldoet, kan dit de doelstellingen van het MOB ondermijnen. Dit heeft niet alleen invloed op de uitstroom naar werk, maar ook op de maatschappelijke meerwaarde.
- *Mitigatie*: Er moet een kwaliteitsbewakingssysteem worden ingesteld en regelmatige evaluaties plaatsvinden om te zorgen voor doorlopende verbetering van de programma's. Flexibiliteit in trajecten moet centraal staan, zodat het MOB kan blijven inspelen op de individuele behoeften van de deelnemers.

Structurele financiering onvoldoende geborgd

- De financiering van het MOB is niet structureel verankerd in de gemeentelijke begroting, waardoor de continuïteit onder druk kan komen te staan.
- *Mitigatie:* opnemen van het MOB in de meerjarenbegroting, met een duidelijke koppeling tussen de inzet van middelen en de verwachte maatschappelijke opbrengst. Flexibele schaalbaarheid en het aanhouden van een financiële buffer zorgen voor extra zekerheid.

Politieke onzekerheid en veranderende prioriteiten

- Politieke verschuivingen of nieuwe beleidsprioriteiten kunnen leiden tot het schrappen of beperken van het MOB-budget.
- *Mitigatie:* continue communicatie met het college en de raad over de voortgang, resultaten en maatschappelijke waarde van het MOB. Het betrekken van lokale partners en het uitdragen van succesverhalen versterkt het draagvlak.

Onvoorziene kosten

- Extra investeringen of uitgaven die niet in de initiële raming zijn meegenomen, bijvoorbeeld door aanpassingen aan de locatie of extra begeleiding.
- *Mitigatie:* aanhouden van een financiële buffer, stapsgewijze opschaling en het opstellen van een realistische meerjarenbegroting met ruimte voor onvoorziene kosten.

Landelijke wetgeving (Participatiewet-herziening)

- Wijzigingen in de landelijke wetgeving, zoals een herziening van de Participatiewet, kunnen invloed hebben op de uitvoering en financiering van het MOB.
- *Mitigatie:* actieve monitoring van landelijke ontwikkelingen en tijdige aanpassing van het beleid en de uitvoering. Het MOB blijft flexibel inzetbaar door te werken met korte cycli en regelmatige evaluatie.

Risico	Kans	Impact	Mitigatie
Onderbezetting doelgroep/Laag uitstroomcijfer	Gemiddeld	Hoog	Realistische instroom- en uitstroommodellen, flexibele schaalbaarheid, monitoring, samenwerking
Hogere kosten dan bij Doon	Laag	Gemiddeld	Kostenanalyse en benchmark
Vertraging door bureaucratie	Hoog	Gemiddeld	Procesafspraken, pragmatische aanpak
Uitval van personeel	Gemiddeld	Hoog	Back-up afspraken, taakverdelingsovereenkomsten, structureel overleg
Lagere kwaliteit of minder flexibiliteit	Laag	Hoog	Kwaliteitsbewakingssysteem en evaluaties
Structurele financiering onvoldoende geborgd	Gemiddeld	Zeer hoog	Meerjarenbegroting, financiële buffer
Wisseling politieke prioriteit	Hoog	Hoog	Communicatie, draagvlak, resultaten uitdragen

Onvoorziene kosten	Hoog	Gemiddeld	Financiële buffer, stapsgewijze opschaling
Landelijke wetgeving (Participatiewet)	Gemiddeld	Hoog	Monitoring, flexibiliteit, beleidsaanpassing

Tabel 4: Risicoanalyse.

De risicoanalyse toont aan dat het MOB te maken kan krijgen met onderbezetting van de doelgroep, wisseling van politieke prioriteit, landelijke wetgeving, onvoldoende geborgde financiering, vertraging door bureaucratie en onvoorziene kosten. Door het opnemen van het MOB in de meerjarenbegroting, flexibele schaalbaarheid, continue communicatie en het aanhouden van een financiële buffer, worden deze risico's gemitigeerd en blijft de continuïteit van het MOB gewaarborgd. De risico-impactmatrix geeft in één oogopslag inzicht in de belangrijkste risico's en de benodigde maatregelen.

5. Implementatie

5.1 Fasering

De implementatie van het MOB wordt gerealiseerd in drie fasen, zodat de opstart gefaseerd kan gebeuren en de voortgang continu kan worden geëvalueerd.

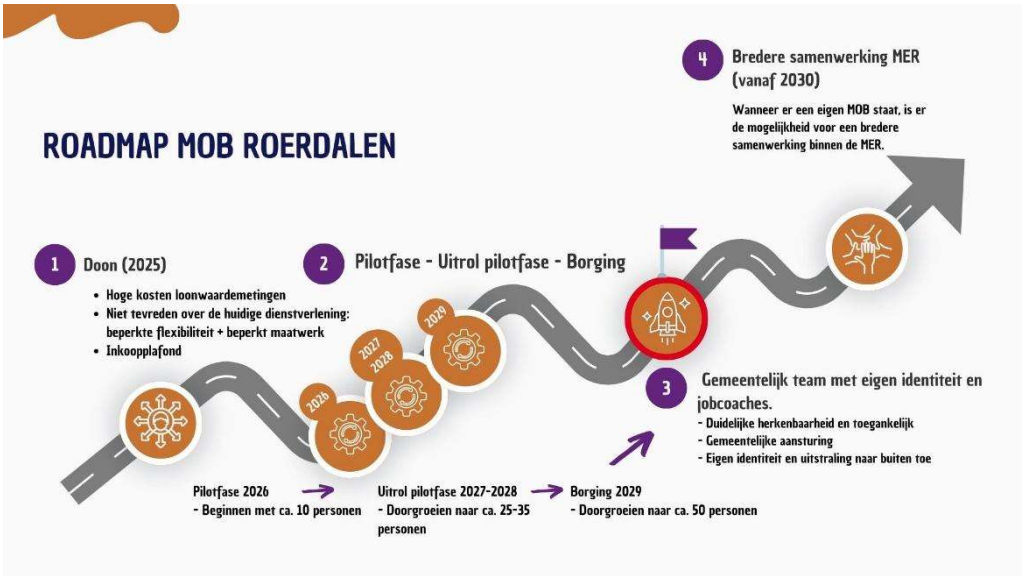
1. **Opstart pilotfase (2026)**
   In deze fase wordt het MOB opgestart op de nieuwe locatie in Roerdalen onder leiding van eerst een kwartiermaker (tijdelijke inhuur) en eenprojectleider (tijdelijke aanstelling). Het doel is om de eerste processen te testen, het aanpassen van het aanbod aan de doelgroep, het opbouwen van samenwerkingsrelaties met lokale partners en de eerste 10 deelnemers te werven. Er zal worden gestart met één jobcoach en wanneer het verder opgebouwd is, kan de tweede jobcoach erbij komen. Gedurende deze fase wordt ervaring opgedaan met de begeleiding en het maatwerk voor de doelgroep. Ook zal de locatie volledig worden ingericht en moet de praktische uitvoerbaarheid van de dienstverlening worden geoptimaliseerd.
2. **Verdere uitrol pilotfase (2027–2028)**
   Na de pilotfase volgt de opschaling van het MOB naar meer capaciteit. In deze fase zal de projectleider het MOB verder gaan uitbouwen om in de toekomst een grotere capaciteit aan te kunnen. Het liefst wordt dit gedaan door dezelfde projectleider. Dit zorgt voor continuïteit in de aanpak en vermijdt een overdracht van verantwoordelijkheden. Als het niet mogelijk is om dezelfde persoon aan te stellen voor de pilotfase en de uitrol, dan zal er gewerkt worden met verschillende personen. Het doel is om het bereik van het MOB te vergroten en de draagkracht van het netwerk verder uit te bouwen, met daarbij de nadruk op het verbeteren van de samenwerking met lokale ondernemers, maatschappelijke organisaties en andere belangrijke partners. Het aantal deelnemers van het MOB zal tussen de 25-35 deelnemers liggen. Een evaluatie na 12 maanden zal plaatsvinden om te toetsen welke onderdelen goed werken en waar bijstellingen nodig zijn. Op basis van deze evaluatie kan het MOB zich verder ontwikkelen en uitbreiden.
3. **Borging (2029)**
   In deze fase wordt het MOB structureel ingebed binnen de gemeentelijke begroting en organisatie. Het aantal deelnemers zal rond de 50 liggen. Het MOB wordt een vast onderdeel van het sociaal domein in Roerdalen, met volledige financiering via gemeentelijke middelen en andere lange termijn-bronnen. Deze fase richt zich op het

behouden van de continuïteit, optimalisatie van processen en uitbreiding van het bereik naar nog meer inwoners en bedrijven in Roerdalen.

5.2 Verantwoordelijkheden

De implementatie van het MOB vereist duidelijke verantwoordelijkheden voor de verschillende fasen en de betrokkenen.

- **Opstart pilotfase:**
  Kwartiermaker: De kwartiermaker is verantwoordelijk voor de opstart van het MOB, het opzetten van de structuur, de werving van deelnemers, het afstemmen met lokale partners en het coördineren van de eerste processen. De kwartiermaker speelt een cruciale rol in het leggen van de basis voor het succes van het MOB.
- **Verdere uitrol pilotfase:**
  Projectleider: De projectleider is verantwoordelijk voor de uitbreiding en opschaling van het MOB. Dit omvat het monitoren van voortgang, evaluaties en het bewaken van de kwaliteitsdoelen. De projectleider coördineert de uitbreiding van het team en zorgt ervoor dat de processen efficiënter worden naarmate het MOB groeit.
  Het college van B&W en de teammanager Samenleving: De portefeuillehouder Sociaal Domein (als bestuurlijk aanspreekpunt) en de teammanager Samenleving dragen zorg voor de strategische sturing. Zij zijn verantwoordelijk voor het bewaken van de integratie van het MOB binnen gemeentelijke plannen en zorgen voor de nodige politieke en beleidsmatige ondersteuning.
- **Borging:**
  Klankbordgroep: Tijdens het gehele proces wordt een klankbordgroep ingesteld. Dit team bestaat uit vertegenwoordigers van de gemeente (portefeuillehouder Sociaal Domein, beleid en uitvoering), ondernemers en cliënten(vertegenwoordiging). De klankbordgroep heeft een raadplegende rol.
- Daarnaast is het mogelijk om een werkgeversconvenant op te stellen met de ondernemers die zich willen binden aan het MOB, zodat werkgevers actief kunnen bijdragen aan het succes van het MOB door werkplekken beschikbaar te stellen en samen te werken met het team.



Figuur 3: Roadmap MOB Roerdalen.

5.3 Monitoring, succesfactoren en verantwoordelijkheden

De voortgang en het succes van het MOB zullen worden gemonitord op basis van verschillende meetbare indicatoren en succesfactoren:

Meetbare indicatoren:

- Ontwikkeling op de participatieladder: het aantal deelnemers dat stappen maakt in richting van werk of maatschappelijke participatie.
    - Wat: Het aantal deelnemers dat stappen maakt richting werk of maatschappelijke participatie.
    - Wie: De projectleider is verantwoordelijk voor het monitoren en rapporteren van deze ontwikkeling.
    - Wanneer: Maandelijks tussentijds en jaarlijks in de evaluatie.
- Duurzaamheid van plaatsingen: hoelang deelnemers in werk of vrijwilligerswerk blijven en hun doorstroom naar regulier werk.
    - Wat: De periode dat deelnemers in werk of vrijwilligerswerk blijven en hun doorstroom naar regulier werk.
    - Wie: De projectleider en het team (jobcoaches) monitoren de duurzaamheid van plaatsingen.
    - Wanneer: Continu tijdens trajecten, met een jaarlijkse evaluatie.
- Tevredenheid van deelnemers en werkgevers: periodieke enquêtes en gesprekken om de tevredenheid te meten van zowel deelnemers als betrokken werkgevers.
    - Wat: Periodieke enquêtes en gesprekken om de tevredenheid te meten van zowel deelnemers als betrokken werkgevers.
    - Wie: De projectleider coördineert de afname van enquêtes en gesprekken; jobcoaches voeren gesprekken uit.
    - Wanneer: Halfjaarlijks.
- Maatschappelijke effecten: de sociale cohesie, het welzijn en de vermindering van de zorgvraag die het MOB teweegbrengt, zoals bijvoorbeeld het verminderen van eenzaamheid of het versterken van sociale netwerken.
    - Wat: Sociale cohesie, welzijn en vermindering van de zorgvraag, zoals het verminderen van eenzaamheid of het versterken van sociale netwerken.
    - Wie: De projectleider evalueert samen met de beleidsmedewerker en de klankbordgroep de maatschappelijke impact.
    - Wanneer: Jaarlijks, als onderdeel van de evaluatie en verantwoording aan het college en de raad.

Succesfactoren:

- Lokaal en kleinschalig starten, met ruimte voor maatwerk: door kleinschalig te beginnen, kan het MOB flexibel inspelen op de lokale vraag en is er ruimte voor maatwerkoplossingen.
    - Wie: De projectleider zorgt voor flexibiliteit en maatwerk.
    - Wanneer: Gedurende de gehele looptijd van het MOB.
- Intensieve, persoonlijke begeleiding en betrokkenheid van ondernemers: het succes van het MOB hangt af van de persoonlijke aanpak en het actief betrekken van lokale ondernemers voor werkplekken en samenwerking.
    - Wie: Het team van jobcoaches verzorgt de persoonlijke begeleiding; de projectleider legt de contacten met ondernemers.
    - Wanneer: Continu, met extra aandacht tijdens de opbouwfase en bij het creëren van nieuwe werkplekken.

- Flexibele, pragmatische aanpak met minimale regeldruk: een succesvolle uitvoering van het MOB vereist dat bureaucratische processen tot een minimum worden beperkt en er een pragmatische aanpak wordt gehanteerd.
    - Wie: De projectleider en het team bewaken de pragmatische aanpak; de klankbordgroep en de beleidsmedewerker zorgen voor bestuurlijke ondersteuning en het wegnemen van bureaucratische belemmeringen.
    - Wanneer: Gedurende de gehele looptijd van het MOB.
- Duidelijke communicatie en zichtbaarheid in de gemeenschap: het MOB moet zichtbaar zijn binnen de gemeenschap van Roerdalen, zodat het een bekende en toegankelijke voorziening is voor de doelgroep. Dit kan door actieve communicatie en het organiseren van lokale evenementen.
    - Wie: De projectleider is verantwoordelijk voor actieve communicatie en het organiseren van lokale evenementen, in samenwerking met de beleidsmedewerker en de klankbordgroep.
    - Wanneer: Continu, met extra aandacht bij de opstart en tijdens belangrijke mijlpalen.

Verantwoordelijkheden en proces

- Opstart pilotfase (2026):
    - Kwartiermaker (en later projectleider) start de monitoring op, legt de basis voor de indicatoren, voert gesprekken met deelnemers en werkgevers en rapporteert aan het projectteam en de klankbordgroep.
    - Tussentijdse evaluatie na 6 maanden om het aanbod en de processen bij te stellen.
- Verdere uitrol pilotfase (2027–2028):
    - Projectleider blijft monitoren, coördineert het team van jobcoaches, verzamelt data en rapporteert aan de beleidsmedewerker en de klankbordgroep.
    - Evaluatie na 12 maanden om de voortgang te toetsen en het MOB verder te ontwikkelen.
- Borging (vanaf 2029):
    - Projectleider blijft verantwoordelijk voor monitoring en evaluatie, in samenwerking met het team, de beleidsmedewerker en de klankbordgroep.
    - De klankbordgroep consulteert op basis van de resultaten en zorgt voor verankering van het MOB in het gemeentelijk beleid.
    - Het college en de beleidsmedewerker bewaken de integratie van het MOB binnen gemeentelijke plannen en zorgen voor politieke en beleidsmatige ondersteuning.

De monitoring en evaluatie van het MOB zijn verankerd in de verschillende fasen van de implementatie, met duidelijke verantwoordelijkheden voor de projectleider en de klankbordgroep. De projectleider is de spil in de dagelijkse monitoring, rapporteert periodiek aan de klankbordgroep en het college en zorgt samen met het team voor een continue verbetercyclus. De klankbordgroep bewaakt de samenhang en maatschappelijke impact van het MOB. Op deze manier wordt het succes van het MOB transparant en structureel geborgd, met oog voor zowel de kwantitatieve als kwalitatieve resultaten.

6. Conclusie en aanbevelingen

Conclusie
De gemeente Roerdalen staat voor de opgave om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt effectief te ondersteunen bij hun ontwikkeling, participatie en re-integratie. Sinds de transitie van Westrom naar Doon is de noodzaak ontstaan om lokaal maatwerk te kunnen blijven leveren. Uit het eerder uitgevoerde haalbaarheidsonderzoek blijkt dat een eigen Mensontwikkelbedrijf (MOB) als gemeentelijk team de meest kansrijke en wenselijke oplossing biedt.

Het voorgestelde MOB Roerdalen is een kleinschalige, flexibele en mensgerichte voorziening die aansluit bij de lokale behoeften en het gemeentelijk beleid. Door het MOB als gemeentelijk team te positioneren, behoudt de gemeente volledige regie over de inhoud, kwaliteit en financiering van de trajecten. Dit vergroot de slagkracht om in te spelen op veranderende omstandigheden en wetgeving. Het voorstel sluit aan bij de bredere landelijke beweging richting maatwerk en inclusie in het sociale domein, zoals voorgesteld in het wetsvoorstel Participatiewet in Balans.

De voorgestelde organisatorische inbedding van het MOB binnen de gemeentelijke structuur zorgt voor een stevige basis: er is sprake van heldere governance, een eigen identiteit en directe aansluiting bij bestaande netwerken en partners.
De maatschappelijke meerwaarde van het MOB is evident: het draagt bij aan sociale cohesie, welzijn en verminderde zorgvraag en biedt kwetsbare inwoners perspectief op werk en participatie. Door lokaal en kleinschalig te starten, kan het MOB snel inspelen op veranderende behoeften en blijft het een herkenbare en toegankelijke voorziening voor inwoners, ondernemers en maatschappelijke organisaties.

Aanbevelingen
Op basis van de analyses en conclusies uit deze businesscase worden de volgende aanbevelingen gedaan:

1. **Goedkeuring scenario 1A en start pilotfase van het MOB**
   De gemeenteraad stelt zich achter het voorstel van het college om in te stemmen met:
   - De ontwikkeling van een Mensontwikkelbedrijf MOB volgens scenario 1A uit het haalbaarheidsonderzoek, inclusief een pilotfase van drie jaar waarin het concept gefaseerd wordt opgebouwd en geëvalueerd
   - Het starten van het MOB op een tijdelijke locatie KA-huis, na afstemming met de huurder van het gebouw, en de definitieve locatiekeuze te koppelen aan de dorpsgesprekken over het accommodatiebeleid in 2026;
   - De bijbehorende begrotingswijziging voor de financiële dekking van de operationele kosten en incidentele investeringen in de pilotfase.

   Met deze besluiten wordt de basis gelegd voor de oprichting van het MOB als gemeentelijk team en kan de uitvoering direct worden gestart in Q1 2026 met opknapwerkzaamheden aan de locatie en personeelswerving.
2. **Uitvoeren van de pilotfase**
   Start in 2026 met de pilotfase, waarin het personeel wordt geworven, de eerste deelnemers worden geworven, de locatie wordt ingericht, samenwerkingen met lokale partners worden opgebouwd en het organisatorisch geregeld moet worden.

Deze fase is essentieel om processen te testen, maatwerk te ontwikkelen en draagvlak te creëren.

3. **Benutten van beschikbare middelen**
   Maak optimaal gebruik van het impulsbudget van het Rijk en de herallocatie van bestaande budgetten voor de opstart en initiële investeringen. Hierdoor wordt de financiële risico's beperkt en kan het MOB flexibel worden opgeschaald.
4. **Structurele monitoring en verantwoording**
   Zorg voor een heldere monitoring en rapportage van de voortgang, resultaten en leerpunten. Evalueer regelmatig met de klankbordgroep, het college en de raad, zodat tijdig kan worden bijgestuurd en het succes van het MOB transparant blijft.
5. **Inzetten op lokale samenwerking en zichtbaarheid**
   Blijf investeren in lokale samenwerking met ondernemers, maatschappelijke organisaties en andere partners. Vergroot de zichtbaarheid van het MOB in de gemeenschap door actieve communicatie en het organiseren van lokale evenementen.
6. **Versterken van regionale samenwerking**
   Verken en versterk de samenwerking met andere MOB's in de regio, zoals in Maasgouw en Echt-Susteren. Dit biedt kansen voor kennisdeling en complementaire trajecten, zonder afbreuk te doen aan de lokale identiteit en regie.
7. **Evaluatie en doorontwikkeling**
   Evalueer na 2029-2030 jaarlijks of opschaling, verbreding van de doelgroep of verdere regionale samenwerking wenselijk is. Houd daarbij rekening met landelijke beleidswijzigingen en de lokale behoefte.

Het MOB Roerdalen biedt een haalbare, flexibele en toekomstbestendige oplossing voor de ondersteuning van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. Door lokaal maatwerk te combineren met een stevige organisatorische en financiële basis, draagt het MOB bij aan participatie, welzijn en sociale cohesie in Roerdalen.

7. Bijlage

Bijlage 1 Route richting oprichting Mensontwikkelbedrijf (MOB) Roerdalen

Om de oprichting van het Mensontwikkelbedrijf (MOB) Roerdalen gestructureerd te laten verlopen, wordt onderstaand routeplan gevolgd. Dit stappenplan sluit aan op de besluitvormingsprocessen binnen de gemeente en is geleund op de analyses en inzichten uit de actuele businesscase.

Stappenplan oprichting MOB Roerdalen 2025–2026

Stap	Toelichting	Tijdpad	Verantwoordelijke(n)	Randvoorwaarden / Kritische succesfactoren
1. Raads-informatieavond	Projectgroep en Wise up lichten de businesscase en locatieadvies toe aan de gemeenteraad en belanghebbenden.	22 oktober 2025	Gemeentelijk projectteam, Wise up	Heldere presentatie, beantwoording raadsvragen
2. Afronding businesscase en locatieonderzoek	Wise up en de projectgroep finaliseren het businessplan, inclusief locatieonderzoek.	December 2025	Wise up, gemeentelijk projectteam	Input partners, actuele cijfers, draagvlak
3. College- en raadsnota opstellen	Het gemeentelijk projectteam werkt de businesscase uit tot een college- en raadsnota.	December 2025	Gemeentelijk projectteam	Afstemmingmet financiële, juridische en HR-adviseurs
4. Behandeling in College van B&W	Businesscase en locatieonderzoek worden voorgedragen ten behoeve van bestuurlijk besluit.	December 2025	College van B&W	Planning portefeuilles, draagvlak collegeleden
5. Raadsbesluit	Formele besluitvorming over de businesscase, locatie en definitief startsein oprichting MOB.	Januari 2026	Gemeenteraad	Duidelijke onderbouwing, inspraak, financiële dekking

Stap	Toelichting	Tijdpad	Verantwoordelijke(n)	Randvoorwaarden / Kritische succesfactoren
6. Start pilotfase	Bij positief raadsbesluit treedt projectleider aan, start voorbereiding pilot MOB: inrichten locatie, ontwikkelen huisstijl, opstarten deelnemersinstroom	Januari 2026	Gemeentelijk projectteam	Draaiboek, huisvesting, communicatiepartners
7. Vacature werving kwartiermaker en projectleider	Na positief signaal van het raadsbesluit wordt de vacature voor kwartiermaker (en later projectleider) van het MOB uitgezet, met wervings- en selectieproces.	Januari - maart 2026	Gemeentelijk Projectteam, P&O	Profiel, budget, tijdige communicatie
8. Monitoring en evaluatie	Gedurende de pilot wordt maandelijks gemonitord en na 6 maanden geëvalueerd; waar nodig bijstellingen in capaciteit, aanpak of middelen.	2026	Projectleider MOB en gemeentelijk projectteam	Resultaatgerichte indicatoren, open feedbackcultuur

Bijlage 2 TBV-matrix (Taken, Bevoegdheden en Verantwoordelijkheden) oprichting MOB Roerdalen

Onderstaande matrix geeft per stap inzicht in de rolverdeling van de belangrijkste betrokkenen. Gebruik deze matrix als naslag in projectstructuren en besluitvormingscycli.

Activiteit / Fase	Wise up	Gemeentelijk team	Beleids-medewerker	College B&W	Raad	P&O	Kwartiermaker/ Projectleider MOB
Afronden businesscase/locatieonderzoek	X	X	I	I			
Schrijven college-/raadsnota		O	X	I			
Voorleggen businesscase/locatieanalyse aan college	I	X	X	X	I		
Raadsinformatieavond	X	X	X		I		
Werven/stellen vacature projectleider MOB		X				X	
Formatie (bepalen omvang/functieprofiel)		X	I			X	I
Definitief raadsvoorstel besluitvorming		I	X	I	X		
Voorbereiden pilotfase (huisvesting, middelen, communicatie)		X	O				X
Opstarten deelnemers-/activiteiteninstroom pilot			O				X
Monitoring & tussentijdse evaluatie pilotfase		X	X		O		X

Legenda:
X = Verantwoordelijk en bevoegd
I = Informeren
O = Ondersteuning / raadplegen

Bijlage 3 Ideeën voor projecten van het MOB

Het Mensontwikkelbedrijf (MOB) in Roerdalen heeft als doel bij te dragen aan een inclusieve samenleving, waarin werk fungeert als motor voor persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke meerwaarde. Door deelnemers in te zetten voor zinvolle werkzaamheden die meerdere leefgebieden raken, kan het MOB bijdragen aan een sociale, duurzame en verbonden samenleving.

De onderstaande ideeën zijn voorbeelden van mogelijke projecten:

1. Mini-bibliotheken bouwen en plaatsen

Het realiseren van kleine gratis boekenkastjes ("minibiebs") in wijken, dorpen en bij publieke locaties.

Bijdrage aan:

- Bevorderen van leesplezier en toegankelijkheid van boeken.
- Bestrijden van laaggeletterdheid.
- Versterken van het buurtgevoel door het delen van boeken en verhalen.

2. Fietsen opknappen voor minima

Het verzamelen en opknappen van afgedankte fietsen in een werkplaats, met als doel deze te doneren aan:

- Kinderen zonder fiets.
- Nieuwkomers of statushouders.
- Werkzoekenden zonder vervoer.

Bijdrage aan:

- Vergroten van mobiliteit en zelfstandigheid.
- Duurzaamheid door hergebruik.
- Stimuleren van sociale inclusie.

3. Kleine verduurzamingsprojecten in de wijk

Het uitvoeren van kleine verduurzamingsmaatregelen bij huishoudens met een smalle beurs of beperkte mobiliteit, zoals:

- Aanbrengen van radiatorfolie, tochtstrips en waterbesparende douchekoppen.
- Plaatsen van ledlampen.

Bijdrage aan:

- Realisatie van klimaatdoelen.
- Vermindering van energiearmoede.
- Bieden van praktijkervaring voor deelnemers in techniek en installatiewerk.

4. "Kom op de Soep"-dag

Een initiatief waarbij soep wordt gemaakt van geredde groente (bijv. via voedselbanken of boeren) en wordt uitgedeeld in de wijk, bij ouderen, op scholen of in buurtcentra. Ook kan een gezamenlijke maaltijd worden georganiseerd.

Bijdrage aan:

- Versterking van sociale verbondenheid.
- Duurzaamheid en voedselbewustzijn.
- Ontwikkeling van horecavaardigheden bij deelnemers.

5. Groene vingers in de wijk

Het aanleggen en onderhouden van:

- Wijkmoestuinen, geveltuinen en boomspiegels onderhouden.
- Plantenbakken en insectenhotels.
- Speeltuintjes en dorpspark Schepersheuvel.

Bijdrage aan:

- Verbetering van de leefomgeving.
- Vergroting van klimaatbestendigheid.
- Stimulering van sociale cohesie door samenwerking.



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