

# 2013

## Een rol van betekenis



Margret S.

In opdracht van Top Job Salland

12-2-2013

## Voorwoord

Dit verslag is tot stand gekomen tijdens de introductieweek van mijn stage bij Topjob Salland voor mijn opleiding HRM aan de academie Mens&Arbeid, richting Loopbaanbegeleiding & Arbeid re-integratie aan de Saxion hogeschool te Deventer. De doelstelling was om door middel van een analyse inzicht te krijgen wat de gemeenten en Topjob Salland voor elkaar kunnen betekenen. De uitkomst ligt voor u en heb ik de titel "*Een rol van betekenis*" gegeven.

Margret Suelmann

Februari 2013

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	0
Inleiding .....	3
1. Achtergrond informatie.....	4
1.1 Wat is werkloosheid?.....	4
1.2 Effecten van werkloosheid op het individu.....	4
1.3 Kabinetsplannen.....	4
1.4 De Participatiewet.....	4
1.5 Re-integratie.....	5
1.6 De effectiviteit van re-integratie.....	5
2. De partijen .....	5
2.1 Topjob.....	5
2.2 Overheidsinstanties .....	6
3. De vormgeving.....	6
1. Op maat ondersteuning voor burgers door integrale benadering.....	7
2. Rechtszekerheid voor burgers, met ruimte voor verschil .....	7
3. Horizontale verantwoording .....	7
4. Samenhangende informatie voorziening .....	7
5. De gemeente als krachtige netwerkpartner .....	8
6. Bouwen op en aan de uitvoeringskracht van gemeenten .....	8
7. Voldoende financiële regelruimte binnen het sociale domein .....	8
4. Wat betekent dit voor Topjob? .....	9
Conclusie .....	10
Bronnen .....	11
Websites.....	11

## Inleiding

In dit verslag schetst een beeld in hoeverre gemeenten en Topjob iets voor elkaar kunnen betekenen. Aangezien Topjob zichzelf beschouwt als marktplaats voor werkzoekenden en werkgevers, heb ik dit als leidraad genomen. In hoofdstuk 1 staat algemene, toepasbare informatie beschreven aangaande de werkloosheid, de Kabinetsplannen, de Participatiewet en re-integratie.

Hoofdstuk 2 geeft een korte beschrijving over de werkwijze van zowel Topjob evenals overheidsinstanties (gemeenten). In hoofdstuk 3 staat beschreven op welke manier de gemeenten hebben besloten vorm te geven aan de kabinetsplannen in relatie tot de verkregen, bemiddelende rol tussen werkgevers, werknemers en werkzoekenden. In hoofdstuk 4 wordt vervolgens uiteengezet wat dit voor Topjob betekent. Tot slot volgt de conclusie.

## 1. Achtergrond informatie

In dit hoofdstuk wordt enige achtergrond informatie gegeven om zo een beter beeld te kunnen vormen over wat de gemeenten en Topjob voor elkaar kunnen betekenen. Allereerst volgt een korte omschrijving van werkloosheid. Dit is namelijk een essentieel onderwerp aangaande een samenwerkingsverband. Daarop volgen een aantal omschrijving van aanverwante zaken.

### 1.1 Wat is werkloosheid?

Als het gaat om de definitie van werkloosheid, dan zijn er twee definities in omloop. Een nationale welke door het CBS wordt toegepast en een internationale zoals het CPB die gebruikt. Het CPB geeft hierover het volgende aan:

Bij de nationale definitie dient een individu minstens 12 uur per week te werken om mee te tellen voor de werkzame beroepsbevolking. Een werkloze dient minder dan 12 uur per week te werken, dient actief te zoeken naar een baan van minstens 12 uur per week en dient daarvoor direct beschikbaar te zijn. De grens van 12 uur per week is uniek voor Nederland, geen enkel ander land hanteert een dergelijke urengrens. De internationaal gangbare definitie hanteert 1 uur als grens, iedereen die minstens 1 uur per week werkt of wil werken telt mee voor de beroepsbevolking. Daarnaast worden bij de presentatie van cijfers volgens de nationale definitie leeftijdsgrenzen van 15 en 64 jaar gebruikt, terwijl voor de internationale definitie alleen een ondergrens van 15 jaar geldt. Tot slot zijn er verschillen in de eisen die aan beschikbaarheid en zoekgedrag worden gesteld om deel uit te maken van de werkloze beroepsbevolking.

### 1.2 Effecten van Werkloosheid voor het individu

Uit de onderzoeksliteratuur blijkt dat werkloosheid vele negatieve gevolgen heeft. Het CBS heeft aangetoond dat werklozen in mindere mate deelnemen aan het maatschappelijk leven dan werkenden. Zij zijn daarnaast minder actief in verenigingen en hebben minder middelen om bijvoorbeeld jaarlijks op vakantie te gaan of om onverwachte noodzakelijke uitgaven te doen. Schuldenproblematiek komt binnen deze groep vaker voor.

Verder blijkt werkloosheid negatieve gevolgen te hebben voor zowel de fysieke als psychische gezondheid (CBS, 2009)

### 1.3 Kabinetsplannen

Het kabinet zet in op een nieuwe koers voor gemeenten, werknemers en werkzoekenden. Deze koers moet een snelle doorstroming van baan naar baan, met een zo kort mogelijke terugval op een uitkering bevorderen. Door het ontslagrecht te hervormen en de Werkloosheidswet (WW) te moderniseren kan de route van werk naar werk sterk worden verkort. Hierbij wordt gestreefd naar een overeenstemming met de sociale partners over een sociale agenda waarvan deze plannen deel uit maken. (Rijksoverheid, 2012)

### 1.4 De Participatiewet

Eén van de acties die voortkomt uit de kabinetsplannen, is de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2014. Deze nieuwe wet zal het wetsvoorstel Werken naar Vermogen vervangen. Het brengt de Wet werk en bijstand, de Wet sociale werkvoorziening en een deel van de Wajong samen. Dit betekent in het kort het volgende:

- Met ingang van 1-1-2014 wordt de Wajong alleen toegankelijk voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten; voor de groep 'niet volledige en duurzame arbeidsongeschikten' is de nieuwe participatiewet beschikbaar;
- Huidige Wsw'ers en Wajong'ers worden niet herkeurd;
- De instroom in de sociale werkvoorziening in zijn huidige vorm stopt met ingang van 1 januari 2014;
- Gemeenten krijgen binnen de kaders van de participatiewet de ruimte om beschut werk zelf te organiseren als voorziening. Voor deze nieuwe voorziening beschut werk komen geleidelijk middelen beschikbaar voor structureel 30.000 plekken, afgestemd op 100% WML (wettelijk minimum loon);
- Het kabinet ontwerpt een quotumregeling voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten door grotere werkgevers. Deze regeling wordt vanaf 1 januari 2015 in zes jaar stapsgewijs ingevoerd. Wanneer een bedrijf niet aan het quotum voldoet volgt een boete van 5.000 euro per werkplaats voor een arbeidsgehandicapte. Er komt een uitzondering voor bedrijven met minder dan 25 werknemers.

*Bron: Regeerakkoord 'Bruggen slaan' VVD - PvdA*

### **1.5 Re-integratie**

Om werklozen (weer) deel te laten nemen aan het arbeidsproces, wordt er veelal gewerkt met re-integratie projecten. Onder 're-integratie' verstaan we de op specifieke, uitkeringsafhankelijke cliënten gerichte inspanningen die tot doel hebben hen te doen (her)intreden in betaalde arbeid (Sol et al., 2011).

### **1.6 De effectiviteit van re-integratie**

Uit onderzoek is gebleken dat vele factoren van invloed zijn op de effectiviteit en succes van een re-integratie proces. Hierin wordt een onderscheid gemaakt tussen harde factoren (leeftijd, opleidingsniveau) en zachte factoren (motivatie, zelfvertrouwen). Onderzoek heeft aangetoond dat de zachte factor 'self-efficacy' (het geloof in je eigen kunnen) een belangrijke rol speelt in relatie tot de effectiviteit van re-integratie (Gelderblom, de Koning & Lachhab, 2007).

## **2. De partijen**

In het hierna volgende wordt een korte beschrijving gegeven van de betrokken partijen voor deze analyse, namelijk Topjob en de gemeenten.

### **2.1 Topjob**

Topjob is een bedrijf dat inzet op een toekomst bestendige aanpak als het gaat om de vraagstukken waar de arbeidsmarkt mee kampt, dan wel te kampen krijgt (Topjob). Uitgangspunt is om mensen die kunnen werken, aan werk te helpen. Hierbij wordt op ieder vlak door Topjob ingespeeld op de zachte factor 'self-efficacy'.

Daarnaast wil Topjob een bijdrage leveren aan het verbeteren van de ontwikkeling, levenskwaliteit en leer-werkresultaten van 'kwetsbare' jongeren op weg naar zelfstandigheid. Dit naar aanleiding van nieuwe kabinetsplannen zoals zojuist beschreven.

Topjob hanteert hierbij het 'one stop shop' principe. Gemeenten kunnen bij Topjob terecht voor inkoop van diensten op het gebied van de Participatiewet en arbeidsmarktzaken. Voor gemeenten biedt het een voordeel in het structureren van hun (nieuwe) takenpakket en het hanteren van een daadkrachtige aanpak.

Daarnaast biedt zij ondersteuning aan burgers vanaf 16 jaar op weg naar en in werk. Specifiek gaat het om alle werkzoekenden waar de gemeenten verantwoordelijk voor zijn of worden. Dit kan in de vorm van groepsprojecten evenals individuele trajecten.

Kortom, Topjob werkt mee aan werk met een preventieve en duurzame aanpak.

## 2.2 Overheidsinstanties

In de zomer van 2012 zijn het ministerie van SZW, het VNG en het UWV overeengekomen om de gemeenten en het UWV verantwoordelijk te maken voor de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Hiertoe is Nederland op initiatief van de gemeenten, opgedeeld in 35 regio's. (Vereniging Gemeenten Nederland, 2012)

Van gemeenten en het UWV wordt verwacht dat zij afspraken maken aangaande hun samenwerking, afgestemd op de budgettaire kaders. Hierdoor ontstaat er:

- Eén centraal aanspreekpunt voor werkgevers in de arbeidsmarkt regio;
- Transparantie als het gaat om gegevens over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
- Marktbewerkingsplannen worden per regio opgesteld.

De Werkpleinen zijn verantwoordelijk voor de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden.

## 3. De vormgeving

Om een vorm te geven aan deze nieuwe ontwikkelingen waarbij de gemeenten en het UWV verantwoordelijkheid dragen voor werkgevers en werkzoekenden, zijn er een zevental principes vastgesteld (Pans,2012):

1. Op maat ondersteuning voor burgers door integrale benadering;
2. Rechtszekerheid voor burgers, met ruimte voor verschil;
3. Horizontale verantwoording;
4. Samenhangende informatie voorziening;
5. De gemeente als krachtige netwerkpartner;
6. Bouwen op en aan de uitvoeringskracht van gemeenten;
7. Voldoende financiële regelruimte binnen het sociale domein.

Deze principes worden in het hiernavolgende nader toegelicht:

### **1. Op maat ondersteuning voor burgers door integrale benadering**

Bij de vormgeving van de dienstverlening ligt de focus op de burger en zijn sociale omgeving. Dit betekent dat de professionals die de burger een arrangement op maat leveren zo min mogelijk belemmeringen ervaren van de (soms onvermijdelijke) verschillende regimes.

Dergelijke persoonlijke arrangementen kunnen onder andere bestaan uit begeleiding op de werkvloer. Dit kan naast gemeenten ook door externe partijen worden geleverd.

### **2. Rechtszekerheid voor burgers, met ruimte voor verschil**

Het Rijk stelt kaders over wat moet worden gegarandeerd, maar biedt gemeenten de vrijheid om hier vervolgens invulling aan te geven. Op deze manier kunnen gemeenten verantwoordelijkheid nemen, doelmatig werken en ook maatwerk leveren. Dit betekent echter ook dat tussen gemeenten onderling sprake kan zijn van verschillen van werkwijze. Omdat de burger aanspraak kan maken op rechtsgelijkheid en rechtszekerheid, is de vrijheid van gemeenten echter niet onbegrensd.

Een kanttekening tot het begrip 'maatwerk', deze krijgt in eerste instantie op collectief niveau vorm. Pas als dit niet aansluit op de behoeften van de burger, dan kan er overgegaan worden op individuele voorzieningen.

### **3. Horizontale verantwoording**

De vrijheid waarover gemeenten beschikken, bevindt zich binnen de kaders zoals deze door het Rijk zijn opgesteld. Hierbinnen vindt zoveel mogelijk horizontale verantwoording plaats, rechtstreeks aan de burgers. Over de effectiviteit, de kwaliteit en doelmatigheid van de dienstverlening.

### **4. Samenhangende informatie voorziening**

Om de burger tot dienst te zijn en de decentralisatie op bestuurlijk niveau te bevorderen is het van belang, dat alle betrokken partijen een gezamenlijke agenda opstellen zodat de informatievoorziening vorm krijgt. Hierbij zijn de volgende uitgangspunten leidend:

- Een zorgvuldige balans tussen het recht op autonomie/zelfsturing enerzijds (burger als eigenaar van zijn eigen dossier) en vlotte gegevensuitwisseling tussen professionals anderzijds (ook gegevens die nog niet onder ogen van de burger mogen komen, zoals kan spelen op het terrein van werk en inkomen, of bijvoorbeeld het gedwongen kader in de Jeugdzorg). Als de burger de beheerder is van zijn eigen dossier, moet de gemeente aan de burger informatieplicht kunnen opleggen.
- Eenvoudig en transparant. Gegevens zijn eenvoudig vast te leggen en worden waar mogelijk meervoudig gebruikt. Koppeling van systemen gebeurt op veilige wijze.
- Privacy wordt gewaarborgd. Gemeenten houden alleen die gegevens bij die echt noodzakelijk zijn en zijn terughoudend met uitwisselen en maken hierover bindende afspraken met samenwerkingspartners. Uitgangspunt is – zoals ook in de Wet bescherming persoonsgegevens neergelegd - dat de burger zelf de regie kan voeren over zijn gegevens en dat hij zelf kan bepalen met welke partijen gegevens gedeeld mogen worden.



- Standaardisatie waar mogelijk. Bestaande overheidsvoorzieningen (basisregistraties, mijnoverheid/e-dossiers en elektronische identificatie van burgers en professionals) worden zoveel mogelijk hergebruikt.

## 5. De gemeente als krachtige netwerkpartner

De gemeente zal moeten werken aan een balans tussen het geven van sturing en het bieden van ruimte aan zijn relaties (subsidie- of inkoop). Daarom is het noodzakelijk dat er een professioneel bondgenootschap ontstaat waarin duidelijkheid bestaat over de belangen van alle partijen. Tevens zal er een erkenning moeten zijn voor de meerwaarde die de samenwerking heeft en moet er gezamenlijk gezocht worden naar de maximale effecten op langere termijn.

Vaak kunnen gemeenten taken ook goed zelf uitvoeren of daarvoor andere publieke instellingen inschakelen. Daarom is het van belang dat gemeentes inzichtelijk gemaakt wordt dat ook met *andere maatschappelijke partijen* (eerste lijn zorg, scholen, werkgevers, woningcorporaties, politie/justitie, et cetera) samenwerking nodig is. Hier liggen grote kansen voor preventie, het bieden van laagdrempelige toegang tot ondersteuning, en het doen van vroegtijdige investeringen om latere uitgaven te voorkomen. Bijvoorbeeld om de relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt beter te laten verlopen. Werkgevers spelen de hoofdrol in het bieden van werkgelegenheid en werkervaringsplaatsen. Afspraken met nutsbedrijven kunnen bijdragen aan het verminderen van bijvoorbeeld huur, energie- of telecomschulden.

## 6. Bouwen op en aan de uitvoeringskracht van gemeenten

Om de situatie zoals beschreven bij punt 5 uitvoerbaar te maken, zullen gemeenten ook inspanning moeten tonen. Zij moeten daarom:

- een samenhang creëren tussen nu nog gescheiden werelden van werk, maatschappelijke ondersteuning, jeugd en onderwijs (vooral een opgave voor de grotere gemeenten);
- het beschikken over voldoende kennis en capaciteit om de transitie en transformatie te realiseren, en de – soms complexe – uitvoering te kunnen aansturen en organiseren;
- het organiseren van een voldoende krachtige en effectieve positie in de relatie met partijen die vaak op veel grotere schaal georganiseerd zijn;
- het kunnen dragen van financiële risico's.

## 7. Voldoende financiële regelruimte binnen het sociale domein

Om doelstellingen als beleidsvrijheid, verantwoording en het optreden als motiverende factor te realiseren, krijgen de gemeente een aantal mogelijkheden geboden (Pans, 2012):

- Alle middelen in het gemeentefonds;

- Een combinatie van gemeentefonds (als uitgangspunt) en specifieke uitkeringen voor taken waar gemeenten geen of beperkte beleidsvrijheid hebben, bijvoorbeeld bij gesloten jeugdzorg en inkomensdeel WWB);
- Een gebundelde uitkering voor het sociale domein.

Pans (2012) zegt hierover dat de voorkeur uit gaat naar de derde optie. Hij zegt hierover het volgende:

De eerste optie (alleen gemeentefonds) sluit het meest aan bij de gewenste beleidsvrijheid. Maar het heeft als nadeel dat het gemeentefonds erg groot wordt (een toename met ruim 18 miljard), en er vanuit Rijksperspectief een groot risico ontstaat op met name het inkomensdeel. De tweede optie is bij aanvang nog denkbaar, maar zal na verloop van tijd - zeker als er meer integraal gewerkt gaat worden - leiden tot onduidelijkheden in de verantwoording. Om deze redenen geniet de derde optie de voorkeur en is het voorstel om een brede uitkering voor het sociale domein in te voeren. Het gebruik van een dergelijke brede uitkering voor de sociale infrastructuur biedt - meer dan een algemene storting in het gemeentefonds – voldoende vertrouwen aan het Rijk, burger en veldpartijen over besteding van de middelen.

#### 4. Wat betekent dit voor Topjob?

Zoals reeds aangegeven in hoofdstuk 1 en 2 wordt van gemeenten verwacht dat zij zorg gaan dragen voor de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden. Hiertoe zijn de zeven principes uit hoofdstuk 3 opgesteld. In relatie tot Topjob worden nu een aantal van deze principes toegelicht.

Bij het eerste principe wordt gesproken over een op maat ondersteuning van burgers. Dit kan een persoonlijk arrangement zijn, waarbij bijvoorbeeld sprake is van begeleiding op de werkvloer. Daar tegenover staat de mogelijkheid tot een collectieve begeleiding. Er wordt aangegeven dat de gemeenten hier zelf in kunnen voorzien maar dat zij ook externe partijen kunnen inzetten.

Dit gegeven opent de deuren voor Topjob en biedt de mogelijkheid tot een samenwerkingsverband. Omdat gemeenten er voor kunnen kiezen om dergelijke taken zelf uit te voeren, zal Topjob zelf initiatief moeten tonen. Hierbij is het voor Topjob van belang om de meerwaarde van de diensten aan te tonen. Hierin zal Topjob een actieve, praktische rol moeten aannemen. Voor Topjob is het daarnaast de moeite waard om te onderzoeken wat de inschrijfmomenten en contractduur per gemeente is met betrekking tot dergelijke trajecten en projecten.

Daarnaast is het belangrijk dat Topjob inzichtelijk kan maken op welke manier zij kan bijdragen aan de (nieuwe) taak van gemeenten: de dienstverlenende functie tussen werkgevers en werkzoekenden. Ook zal Topjob moeten aantonen dat er gewerkt wordt met preventieve projecten waarbij sprake is van een laagdrempelige ondersteuning. Tot slot moet Topjob aantonen dat de projecten aansluiten op de doelstelling van gemeenten met betrekking tot lange termijn oplossingen. (principe 5) Uiteindelijk zal dit moeten bijdragen aan die stevige bondgenootschap die volgens principe 5 door gemeenten moet worden nagestreefd.

Wanneer Topjob aansluiting vindt bij gemeenten, dan ontstaat er ook ruimte om kennis en ervaring uit te wisselen. Het netwerk van Topjob kan met en binnen nieuwe gemeenten worden uitgebreid. Tegelijkertijd is er voor Topjob geen garantie dat zij bij de verschillende gemeenten dezelfde werkwijze kunnen hanteren. Zoals bij het tweede principe wordt aangegeven, werken gemeenten

met kaders. Hierbinnen kunnen zij zelf invulling geven aan hun doelstellingen. Het beleid kan hierdoor per gemeente verschillen. Topjob moet zich, naast het hebben van een (solide) basis, ook flexibel kunnen opstellen.

Bij principe 3 wordt gesproken over de horizontale verantwoordelijkheid welke gemeenten aan burgers moet afleggen. Dit gebeurt veelal in de vorm van raadsvergaderingen. Wanneer er een samenwerking met gemeenten tot stand komt, betekent dit voor Topjob dat zij indirect ook een verantwoording afleggen aan de burgers. Topjob zou hier positief gebruik van kunnen maken door resultaten welke voortkomen uit deze samenwerking via de media naar buiten te brengen. Dit kan bijdragen aan het genereren van nieuwe opdrachtgevers, werkgevers en kandidaten maar ook naamsbekendheid.

In verband met deze af te dragen verantwoording, is het van belang dat er een gedegen samenwerking plaatsvindt (principe 4). Dit betekent voor Topjob dat zij samen met de gemeenten aan een gezamenlijke agenda moeten werken. Doelstellingen moeten daarbij goed op elkaar afgestemd worden en er zal een effectieve informatiestroom aanwezig moeten zijn.

Met betrekking tot de uitwisseling van informatie zal Topjob rekening moeten houden met de autonomie van haar klanten. Dit mes snijdt aan twee kanten. Het kan zijn dat Topjob niet over alle informatie vanuit de gemeenten kan beschikken, maar ook dat zij de gemeente niet over alles mag informeren. Wat dat laatste aangaat is het voor gemeenten mogelijk om klanten van Topjob een informatieplicht op te leggen, wanneer dit noodzakelijk zou zijn.

Tot zover de principes in relatie tot de werkzaamheden van Topjob.

## Conclusie

Nu de visie van Topjob evenals de wijzigingen in de rol van gemeenten vast staan, kan gesteld worden dat er sprake is van grote overeenkomsten. Met name op het gebied van arbeidsre-integratie en de daarbij behorende leer-,loopbaan advies en begeleiding. Dit heeft onder ander te maken met het feit dat beide partijen hun werkzaamheden laten aansluiten op het regeerakkoord 'Bruggen slaan'. In relatie tot de doelstellingen van beide partijen zou een vruchtbare samenwerking daarom goed mogelijk moeten zijn.

Bij een samenwerking is het van groot belang om te investeren in:

- een gedegen fundament waar flexibel op voortgeborduurd kan worden (omdat gemeenten binnen de kaders zelf invulling kunnen geven aan het beleid);
- duidelijkheid over de belangen van de verschillende partijen;
- een gezamenlijke agenda;
- een snelle en effectieve communicatie en informatie stroom;
- individuele evenals collectieve projecten;
- een preventieve aanpak en daarmee het belang van de lange termijn resultaten voor ogen houden.

Wanneer dit alles van toepassing is, kunnen Topjob en gemeenten een prima rol van betekenis voor elkaar spelen.

## Bronnen

- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2009). *Lage inkomens, kans op armoede en uitsluiting 2009*. Verkregen op 7 februari 2013: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/E688BD27-5B14-402F-923AF4A07235BD43/0/2009v51pub.pdf>
- Gelderblom, A., Koning, J. de & Lachhab, K. (2007). *Effecten van zachte kenmerken op de re-integratie van de WWB, WW en de AO – een literatuurstudie*. SEOR / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Verkregen op 7 februari 2013 via [http://www.interventiesnaarwerk.nl/sites/default/files/200707\\_Effecten\\_van\\_zachte\\_kenmerken\\_SEOR.pdf](http://www.interventiesnaarwerk.nl/sites/default/files/200707_Effecten_van_zachte_kenmerken_SEOR.pdf)
- Jeltema, W., (2012). *We can do it! Een onderzoek naar re-integratie, self-efficiency en de bijdrage aan uitstroom naar betaald werk* (Masterthesis, Universiteit van Utrecht, faculteit Sociale Wetenschappen, Utrecht). Verkregen op 7 februari 2013 via <http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2012-0806-200523/Masterthesis%20Jeltema.pdf>
- Pans, R. (2012), *Bouwen op de kracht van burgers, naar een krachtige aanpak op het sociale domein door het NVG*. Pans, R. Verkregen op 5 februari 2013 via [http://www.vng.nl/files/vng/publicaties/2012/20121112\\_bouwen\\_op\\_kracht\\_burgers.pdf](http://www.vng.nl/files/vng/publicaties/2012/20121112_bouwen_op_kracht_burgers.pdf)
- Rutte, M., Samson, D., (2012), *Bruggen slaan, regeerakkoord VVD – PvdA*. Verkregen op 6 februari 2013 via <http://www.nwea.nl/sites/default/files/Regeerakkoord%20Rutte%20II%2029%20okt%202012.pdf>
- Sol, C.C.A.M., Glebbeek, A.C., Edzes, A.J.E., Bok. H. de, Busschers, I., Engelsman, J.S. & Nysten, C.E.R. (2011). *'Fit or Unfit'. Naar de expliciete re-integratietheorieën*. Verkregen op 6 februari, via: [www.verbeteronderzoek.nl](http://www.verbeteronderzoek.nl)

## Websites

- <http://www.vng.nl>
  - Informatie over de wet- en regelgeving, beleidsvorming en publicaties et cetera met betrekking tot de Nederlandse gemeenten
- [http://www.cpb.nl/sites/default/files/mev2011\\_kader\\_p63.pdf](http://www.cpb.nl/sites/default/files/mev2011_kader_p63.pdf).
  - Definitie werkloosheid