Downloaded from UvA-DARE, the institutional repository of the University of Amsterdam (UvA)
http://dare.uva.nl/document/57844

File ID	57844
Filename	Bijlage I Checklist/itemlijst diepte-interviews

SOURCE (OR PART OF THE FOLLOWING SOURCE):

Type	Dissertation
Title	Aparte coordinatie. Samenwerking tussen arbeidsbureaus en uitkeringsinstanties
Author	J.H.A.M. van Gerven
Faculty	Faculty of Law
Year	2001
Pages	239
ISBN	9051705395

FULL BIBLIOGRAPHIC DETAILS:
http://dare.uva.nl/record/96167

Copyright

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other then for strictly personal, individual use.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (http://dare.uva.nl)

Bijlage I

Checklist/itemlijst diepte-interviews

Bij de interviews is een onderscheid externe en interne factoren gehanteerd. Onder de externe factoren worden de invloeden van buitenaf verstaan die voor de samenwerkende partners gegeven zijn, waar zij dus zelf niet direct invloed op hebben. De interne factoren zijn die invloeden op het samenwerkingsproces die te maken hebben met kenmerken van de organisaties zélf of met hun onderlinge verhouding.

De interviews zijn steeds begonnen met een aantal algemene vragen. De respondenten is gevraagd duidelijk te maken hoe hun carrière binnen de organisatie er uitziet en wat precies hun rol was binnen de samenwerkingsvorm waarover het interview specifiek gaat.
Verder moesten zij een schets geven van het betreffende project; zij konden daarbij ingaan op de doelstellingen en resultaten, het verloop van het project en hun eigen mening over de mate van succes ervan.

Vervolgens is ingegaan op de onderstaande thema's, waarbij de respondenten zoveel mogelijk spontaan de volgorde bepaalden. Indien nodig is specifiek ingegaan op de omstandigheden van de specifieke case.

A. Externe factoren

1. De invloed van wetgeving

Er is een (positief) verband tussen de mate van samenwerking en afstemming en de mate waarin wet- en regelgeving dit impliciet of expliciet vereist. Reeds lange tijd is een klassiek voorbeeld de verplichte inschrijving bij het arbeidsbureau om in aanmerking te komen voor een bijstandsuitkering (RWW). Op die basis is altijd enige afstemming vereist geweest. Maar ook het initiatief tot de RCC's en de heroriënteringsgesprekken wordt genomen door het Ministerie. In recente wetgeving (Arbeidsvoorzieningswet, Bijstandswet) wordt samenwerking zelfs verplicht gesteld.

Items

- Opinie over noodzaak van regels om tot samenwerking te komen/voor het slagen of mislukken
- Opinie over stimulerende regels/wetten, steun in de rug of vrijheid belemmerend
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema

2. De invloed van de politiek

Zowel vanuit de gemeentepolitiek als door het Ministerie van SZW wordt het proces van samenwerking beïnvloed. De wethouder van Sociale Zaken is verantwoordelijk voor de sociale dienst en de arbeidsvoorziening valt onder het Ministerie (na de tripartisering in 1991 weliswaar minder dan voorheen).

Items

- Preciese rol van wethouder en/of ministerie bij de betreffende samenwerking
- Opinie over samenhang in het beleid en de voorstellen
- Praktische consequenties gescheiden directoraten Sociale Zekerheid en Arbeidsvoorziening
- Invloed van de algemene politieke situatie
- Invloed van de wethouder (politieke kleur, betrokkenheid)
- Actieve steun door politiek
- Benoemingen
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema

3. De Financiering

Arbeidsvoorziening, bedrijfsverenigingen en sociale diensten worden elk verschillend gefinancierd. De arbeidsvoorzieningsorganisatie valt financieel rechtstreeks onder verantwoordelijkheid van het ministerie van SZW. Het totale budget wordt jaarlijks door de minister vastgesteld en door het CBA over de regio's verdeeld. De bijstand wordt weliswaar ook met overheidsgeld gefinancierd, maar de gemeenten spelen hierbij een grote rol. De gemeenten hebben enige vrijheid in de wijze waarop zij met deze gelden omgaan. De mate van vrijheid is in de tijd wisselend. De sociale verzekeringen, ten slotte, worden door werkgevers en werknemers zelf bekostigd.

Items

- Opinie relatie financiering en samenwerking
- Praktische consequenties
- Indruk rol financiële afhandelingen (voorschieten door GSD)
- Wilt u zelf nog iets toevoegen omtrent dit thema?

4. De invloed van de professionalisering van de organisaties

Alle uitvoerende organisaties op het terrein van sociale zekerheid en arbeidsvoorziening hebben in de loop der tijd hun eigen methoden en werkwijzen gecreëerd. Deze zijn verfijnd en geprofessionaliseerd. Tevens heeft er een ontwikkeling plaatsgevonden waardoor sociale diensten, bedrijfsverenigingen en arbeidsbureaus zich steeds meer richten op bepaalde groepen.

Items

- Opinie professionalisering en relatie met samenwerking
- Opinie in zichzelf gekeerd zijn
- Bereidheid om volgens andere methoden te werken/met de doelgroep van de ander
- Opinie 'opeisen' bepaalde groepen
- Paradoxale houding GSD bij moeilijk plaatsbaren
- Belang behoud bepaalde taken/activiteiten
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema

5. De historische ontwikkeling van de uitvoeringsorganisatie

De sterke positie van het maatschappelijk middenveld drukt in Nederland een stempel op de uitvoering van de sociale zekerheid. Werkgevers en werknemers hebben er (met politieke steun uiteraard) steeds voor gezorgd dat de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsverzekering sectoraal wordt uitgevoerd. Aangezien bijstandsverlening en arbeidsvoorziening juist steeds lokaal respectievelijk regionaal gedecentraliseerd is dit een complicatie voor coördinatie.

Items

- Opinie over mogelijke problemen door verschillende decentralisatie
- Problemen bij overdracht van bedrijfsvereniging naar GSD
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema

B. Interne factoren

1. Angst voor autonomieverlies

Naarmate meer taken in samenwerking met anderen worden uitgevoerd neemt het aantal eigen taken en bevoegdheden van een organisatie af; maar er komen ook nieuwe (gezamenlijke) taken bij. Dit heeft tot gevolg dat bepaalde beslissingen niet meer autonoom genomen kunnen worden. Dit zou individuen, maar ook de organi-

satie als geheel, het gevoel kunnen geven dat men minder belangrijk wordt of te veel afhankelijk van anderen. Individuen kunnen de zeggenschap over bepaalde budgetten verliezen, minder ondergeschikten onder zich krijgen of zelfs vrezen dat zij overbodig worden. Strategisch gedrag bij samenwerking moet dan niet worden uitgesloten.

Vragen
- Opinie over angst voor autonomieverlies
- Gevolgen voor houding ten aanzien van samenwerking
- Opinie zakelijke versus idealistische houding
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema

2. De invloed van wantrouwen jegens de samenwerkingspartner(s)

Het is denkbaar dat de uitvoeringsorganisaties er, los van het dreigende autonomieverlies, moeite mee hebben dat anderen betrokken worden bij hun werkzaamheden, ten aanzien waarvan zij over specifieke deskundigheid en ervaring beschikken. Zo is men bij Arbeidsvoorziening van mening dat bemiddeling een specialisme is dat men zelf veel beter beheerst dan anderen en zo vindt men bij sociale diensten het vaak geen goed idee dat bemiddelaars invloed krijgen op de toekenning van uitkeringen. Bovendien hebben Arbeidsvoorziening en socialezekerheidsorganisaties niet altijd een gelijkluidende visie op de (werkloosheids)problematiek. Door de arbeidsvoorzieningorganisatie wordt dit doorgaans als een economisch probleem gezien; door de uitvoerders van de sociale zekerheid meer als een sociaal/politiek probleem.

Items
- Omschrijving eigen visie
- Vertrouwen in de partners?
- Opinie verschil tussen contacten op directieniveau of op uitvoerend niveau
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema?

3. De invloed van cultuurverschillen

Aangenomen mag worden dat de samenwerkende organisaties in de loop der jaren een eigen cultuur ontwikkeld hebben. In theorie is dat niet bevorderlijk voor een goede samenwerking.

Items

- Opinie
- Kenmerken van de verschillende culturen
- Verschillen bij samenwerking
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema

4. De invloed van situationele factoren

Of een bepaalde vorm van samenwerking succesvol is of niet, lijkt vaak sterk af te hangen van de lokale situatie. Bijvoorbeeld of het klikt tussen bepaalde personen en de kracht van de leidinggevende(n).

Items

- Opinie
- Voorbeelden van toevallig aanwezige factoren
- Banden van samenwerkenden met afzonderlijke organisaties
- Eigen toevoegingen omtrent dit thema