



Evaluatie van de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers

Scriptie master Bestuurskunde Avondprogramma – Erasmus Universiteit

*mr. F. van der Meyden – 404591
Scriptiebegeleider mr. dr. J.A. van Ast
18 januari 2016*

Bron afbeelding: De-realist. De-realist.plazilla.com

Samenvatting

Het is anno 2015 tien jaar geleden dat de commissie Dijkstal advies uitbracht over de rechtspositie van politieke ambtsdragers. De adviezen betroffen de beloningsstructuur, het salarisoniveau, de indexering en pensioenvoorziening voor politieke ambtsdragers.

Het is vijf jaar geleden dat drie grote wetswijzigingen die volgden op de adviezen van de commissie Dijkstal van kracht zijn geworden. In deze, met elkaar samenhangende, wetswijzigingen zijn versoeringen doorgevoerd ten aanzien van de uitkeringen na aftreden, maar ook maatregelen die de rechtspositie van verschillende typen politieke ambtsdragers harmoniseren en versterken. De duur van de uitkeringen zijn verkort van maximaal 6 jaar naar 3 jaar en 2 maanden. Er is een sollicitatieplicht ingevoerd, een loopbaanprincipe en een re-integratievoorziening. Pensioenen zijn geharmoniseerd. Burgemeesters en Commissarissen van de Koning vallen rechtspositioneel nu onder de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (APPA). Transparantie over nevenfuncties en neveninkomsten is wettelijk verankerd alsook de verrekening van deze neveninkomsten.

Alle huidige politieke ambtsdragers zijn inmiddels gebonden aan de rechtspositionele regelingen die in 2010 van kracht zijn geworden.¹ Dat maakt het een goed moment om te bezien hoe de huidige wetgeving ten aanzien van de rechtspositie van politieke ambtsdragers in de praktijk werkt.

Daarnaast is door toenmalig Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) Liesbeth Spies aan de Eerste Kamer toegezegd om de rechtspositie van politieke ambtsdragers integraal te evalueren rond 2016. Daarbij is niet alleen een evaluatie toegezegd van de effecten van de verkorting van de uitkeringsduur, maar een brede evaluatie die de hele Appa betreft en alle ambtsdragers die onder die regeling vallen, zowel op Rijksniveau als decentraal niveau.

¹ De overgangsregeling die in 2010 in het leven is geroepen voor reeds benoemde ambtsdragers is voor alle politieke ambtsdragers ten einde gekomen. Er is een overgangsrecht gehanteerd dat is gekoppeld aan verkiezingen. Principe was dat de nieuwe regelingen ingingen na de volgende verkiezingen. Voor de nationale en decentrale politieke ambtsdragers hebben de overgangsregelingen daarom een verschillende duur gekend. Op nationaal niveau zijn de wetswijzigingen al na de Tweede Kamer verkiezingen van 2010 van kracht geworden. Op gemeentelijk niveau zijn de nieuwe regelingen pas na de gemeenteraadsverkiezingen van maart 2014 van kracht geworden. Voor bestuurders van de provinciale staten en waterschappen gelden de nieuwe wetten pas na de provinciale en waterschapsverkiezingen van 2015.

In het kader van deze scriptie is de focus op de sollicitatieplicht en de re-integratie gericht. Daarbij is de (hoofd)vraag gesteld welke evaluatiemethode het meest passend wordt geacht om dit deel van de wet te evalueren.

Voordat antwoord kan worden gegeven op deze vraag, zijn eerst veel voorkomende evaluatiemethoden die in de literatuur zijn gevonden, in kaart gebracht (typologie). En zijn beleidsdocumenten van het ministerie van BZK bestudeerd die zijn opgesteld met het oog op evaluatie van dit jaar, 2016. Interviews zijn gehouden om enerzijds zicht te krijgen op wat relevante actoren op het gebied van de rechtspositie van politieke ambtsdragers konden bijdragen aan de toegezegde evaluatie van de Dijkstalwetgeving in 2016. Anderzijds is bij de respondenten onderzocht hoe zij aankijken tegen de elementen die het ministerie van BZK relevant acht voor de evaluatie. Dit mondde uit in beantwoording van de hoofdvraag: welke evaluatiemethode het best kan worden gehanteerd. Hier een samenvatting geven van die methode, haalt haar uit haar verband. Daarom wordt hij hieronder (vereenvoudigd) weergegeven. Hij is, in een meer uitgebreide vorm, ook opgenomen in tabel 7.1.1.

Methode voor het evalueren van de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers

Tijd
Ex durante
Vorm
Multi-actor en Lerend
Systeem-analytisch discours
Doel, Proces en Institutioneel gericht
Sociaal-constructief discours
Pluricentrisch en Responsief van aard en Fourth generation
Kritisch-theoretisch discours
Deliberatief
Gerichtheid
Extern en Dynamisch

De tabel bevat dus het antwoord op de centrale vraag naar een passende evaluatiemethode voor de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers. Samengevat kan dat als volgt worden weergegeven. Het moet gaan om een evaluatie die wordt uitgevoerd tijdens uitvoering van de sollicitatieplicht waarbij verschillende actoren worden betrokken en die een lerend vermogen heeft. Een ex durante evaluatie is in lijn met de toezegging van voormalig minister Spies. Het betrekken van verschillende actoren vergroot daarnaast het draagvlak van de uitkomst van de evaluatie. Die betrokkenheid betekent niet dat de verschillende actoren zelf de evaluatie zullen uitvoeren. Wel krijgen zij een rol waar het gaat om de evaluatievragen. Uitvoering van de evaluatie wordt in handen van een externe partij gelegd. Bij het uitvoeren van de evaluatie is het belangrijk ook inzicht te krijgen in het slagingspercentage van de re-integratie per leeftijdcohort. Dit heeft te maken met de omstandigheid dat in bepaalde leeftijdscohorten de re-integratie als lastig wordt ervaren.

Doel van de sollicitatieplicht en het proces van totstandkoming van de wetgeving zijn daarbij van belang evenals institutionele inbedding van de uitkomsten van de evaluatie. Het proces van totstandkoming heeft betekenis omdat niet alleen ten gevolge van de advisering van de commissie Dijkstal, de wetgeving (in casu de Appa) is gewijzigd maar ook een relatief korte periode nadien. De institutionele inbedding waarborgt dat de ‘lessons learned’ uit de evaluatie (kunnen) worden gebruikt bij totstandkoming van nieuw beleid.

Daarnaast moet de evaluatie pluricentrisch (zowel het eigen belang van actoren als het algemeen belang spelen een rol) en responsief (de evaluator zit heel dicht op het proces en de betrokken actoren participeren in de evaluatie) van aard zijn. Ook moet de gebruikte methode behoren tot de zogenaamde ‘fourth generation’ evaluatiemethoden (rekening houden met divergerende waardeoriëntaties en – dus – met meerdere maatstaven dan alleen effectiviteit en doelmatigheid) en over een deliberatief karakter (uitwisselen van informatie tussen evaluator en actoren) beschikken. Dit ligt voor de hand: waar deelname van actoren in een evaluatieproces relevant is, zullen de verschillende belangen en waardeoriëntaties van deze actoren naar de oppervlakte komen. Het is zaak hier acht op te slaan omdat (in ieder geval een belangrijk deel van) de desbetreffende actoren een rol van betekenis spelen in een eventueel wetgevingsproces dat voortvloeit uit de uitkomsten van de evaluatie. Afgezien van die belangrijke rol, is hun inbreng ook van nut voor het evaluatieproces.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Inleiding	8
1.1 Aanleiding.....	8
1.2 Actualiteit	10
1.3 Leeswijzer	11
1.4 De rechtspositie van politieke ambtsdragers; sollicitatieplicht en re-integratie	12
2. Probleem- en doelstelling.....	15
2.1 Probleemstelling.....	15
2.2 Afbakening.....	16
2.3. Doelstelling.....	16
2.4 Wetenschappelijke relevantie.....	18
2.5 Maatschappelijke relevantie	18
2.6 Vraagstelling	19
3. Theoretisch kader.....	20
3.1 Inleiding.....	20
3.2 Bestuurlijke trends	22
3.3 Functies van beleidsevaluaties	23
3.4 Evaluatiemethoden	27
3.5 Doorwerking	39
3.6 Samenvatting.....	41
4. Het conceptuele model	42
5. Methodologische verantwoording en operationalisering	44
5.1 Methodologie	44
5.2 Operationalisering en meting.....	47
6. Empirie en analyse	52
6.1 Doelstelling Dijkstalwetgeving sollicitatieplicht en re-integratie.....	52
6.2 Afwegingskader rechtspositie politieke ambtsdragers en de evaluatiemotieven	53
6.3 Elementen van evaluatiemethoden	56
6.4 Elementen uit interviews met respondenten en specialisten	60
6.5 Analyse	62
7. Conclusie en aanbevelingen, vooruitblik en reflectie	66
7.1 Conclusie en aanbevelingen	66
7.2 Vooruitblik evaluatie 2016	74
7.3 Reflectie.....	76
8. Literatuuroverzicht.....	78
Bijlage 1 Wet- en regelgeving rechtspositie politieke ambtsdragers.....	83

Bijlage 2 Richtinggevende principes voor de inrichting van de rechtspositie	86
Bijlage 3 Uitgangspunten voor de rechtspositie in historisch perspectief	89
Bijlage 4 Lijst met geïnterviewden	92
Bijlage 5 Interviewvragen	93
Bijlage 6 Uitwerking interviews	99
Bijlage 7 Score van de interviews - elementen gesloten vragen.....	190
Bijlage 8 Score van de interviews - elementen open vragen	193
Bijlage 9 Kern van de interviews met specialisten	195

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

In de jaren 2004 – 2006 heeft de adviescommissie Rechtspositie politieke ambtsdragers (commissie-Dijkstal²) een reeks adviezen uitgebracht over de rechtspositie van alle politieke ambtsdragers. Onder politieke ambtsdragers worden in dit verband verstaan: ministers, staatssecretarissen, leden van de Staten-Generaal, commissarissen van de Koning, gedeputeerden, leden Provinciale Staten, burgemeesters, wethouders, raadsleden, voorzitters van een waterschap, leden van het dagelijks bestuur en leden van het algemeen bestuur van een waterschap. Een veelgebruikte indeling van politieke ambtsdragers is de volgende: *volksvertegenwoordigers* (Kamerleden, Provinciale statenleden, gemeenteraadsleden en algemeen bestuursleden waterschap), *dagelijks bestuurders* (ministers en staatssecretarissen, Gedeputeerde Staten, wethouders en leden dagelijks bestuur waterschap) en *voorzitters* (Commissarissen van de Koning, burgemeester en voorzitters waterschap).

In het Europese deel van Nederland gaat dat op het centrale vlak (departementen en beide kamers van de Staten-Generaal) en decentrale vlak (provincies, gemeenten en waterschappen) om ongeveer 12.500 functionarissen. In het Caribisch deel (de BES-eilanden Bonaire, St. Eustatius en Saba) zijn enkele tientallen politieke ambtsdragers werkzaam³.

Figuur 1.1.1 Aantallen politieke ambtsdragers

Aantallen politieke ambtsdragers ⁴	Volksvertegenwoordigers	Dagelijks bestuurders	Voorzitters	Totaal	%
Provincies	565	59	12	636	5
Gemeenten	9.080	1482	403	10.965	88
Waterschappen	535	106	23	664	5
Rijk	225	20	(1)	245	2
<i>Totaal</i>	<i>10.405</i>	<i>1.667</i>	<i>438</i>	<i>12.510</i>	<i>100</i>

De adviezen omvatten ook voorstellen tot een nieuw beloningsgebouw voor politieke

² Hans Dijkstal (28 februari 1943 – 9 mei 2010) was onder meer minister van Binnenlandse zaken (1994 – 1998).

³ In de evaluatie wordt de rechtspositie van de Nederlandse *Europese* politieke ambtsdragers (zoals de leden van het Europees Parlement en Commissieleden) niet betrokken, aangezien hun positie op EU-niveau is vastgesteld.

⁴ Aantallen politieke ambtsdragers van provincies, gemeenten en waterschappen zijn afkomstig van onderzoeksbureau Overheid in Nederland. Peildatum is 31 december 2014.

ambtsdragers (waarvan het ministersalaris de top zou vormen. Dat salaris diende daartoe wel eerste te worden verhoogd). Daarvan werd echter door het toenmalige kabinet eind 2008 afgezien op grond van de slechte economische situatie op dat moment. Een verhoging van de bezoldiging van politieke ambtsdragers zou niet worden begrepen. Een fors aantal andere wijzigingen in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa), de Provinciewet, de Gemeentewet en de Waterschapswet is echter wel omgezet in regelgeving en begin 2010 in werking getreden. Om een beeld te krijgen van de reikwijdte van de adviezen van de commissie-Dijkstal worden alle wijzigingen in wet- en regelgeving die uit de adviezen voortvloeien hieronder weergegeven.⁵

‘Dijkstal’ betekent:

Wijzigingen in de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers

- ~ Introductie sollicitatieplicht tijdens uitkeringsduur;
- ~ Aanspraak op planmatige begeleiding en ondersteuning (outplacement);
- ~ Verkorting van de uitkeringsduur (tot maximaal 4 jaar);
- ~ Verhoging van de entreeleeftijd verlengde uitkering (vanaf 55 jaar);
- ~ Introductie van het loopbaanprincipe;
- ~ Indexering Appa-pensioen volgens de indexeringsmethode van het ABP.

Wijzigingen in de Provinciewet, Gemeentewet en Waterschapswet

- ~ Verplichting openbaarmaking nevenfuncties;
- ~ Verplichting openbaarmaking van de inkomsten uit de nevenfuncties;
- ~ Verrekening van de inkomsten uit nevenfuncties.

Wijzigingen in de rechtspositiebesluiten

- ~ Opheffing van de periodiekenstructuur voor burgemeesters;
- ~ Compensatieregeling voor het vervallen van de voor burgemeesters geldende FPU-plus-regeling;
- ~ Samenvoeging van de eerste drie inwonersklassen voor de bezoldiging of vergoeding van gemeentelijke ambtsdragers;

⁵ In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de integrale rechtspositie van politieke ambtsdragers, waaronder wet- en regelgeving die is gewijzigd naar aanleiding van advisering door de commissie Dijkstal

- ~ Harmonisatie van de berekeningswijze van de vergoeding en de onkostenvergoeding van raadsleden;
- ~ Een extra vergoeding voor fractievoorzitters in provinciale staten en gemeenteraden;
- ~ Bevoegdheid provinciale staten en gemeenteraad om leden van enquête-, vertrouwens- en rekenkamercommissies per commissie een vergoeding toe te kennen van maximaal 5% van de vergoeding voor de werkzaamheden.

De Dijkstalwetgeving zoals hierboven weergegeven, zal dit jaar, 2016 worden geëvalueerd. Daarom is interessant nu te kijken naar mogelijke methodieken daarvoor. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is verantwoordelijk voor de evaluatie.

1.2 Actualiteit

Politieke ambtsdragers staan al enige jaren op de agenda. Twee invalshoeken worden in deze paragraaf aangestipt: de rechtspositie van politieke ambtsdragers en het politieke ambt als zodanig.

Sinds 2010 zijn door regering en parlement (na inwerkingtreding van de Dijkstalwetgeving) ad hoc nog een aantal verdere versoeringen doorgevoerd ter verkorting van de uitkeringsregeling voor politieke ambtsdragers. Zo is in 2012 is de reguliere uitkeringsduur verkort naar maximaal drie jaar en twee maanden. In 2013 is de ingangleeftijd van de zogenaamde voortgezette uitkering (bedoeld voor oudere politieke ambtsdrager) op tien jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd gebracht. Recentelijk is er een wetsvoorstel van Minister Plasterk door Eerste en Tweede Kamer aangenomen waarin de voortgezette uitkering verder wordt verkort tot vijf jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd. Deze wijziging is op 1 januari 2016 in werking getreden.⁶

Waar het betreft het politiek ambt zelf, is regelmatig sprake van negatieve aandacht. Het gaat dan vooral om de uitkeringslasten van politieke ambtsdragers. Negatieve aandacht raakt het aanzien van het ambt en daarmee de zorg voor het tijdig kunnen aantrekken van kwalitatief goed personeel voor het politieke ambt. In opdracht van de minister van BZK is daarom in 2015 een onderzoek gehouden onder alle decentrale volksvertegenwoordigers in Nederland over de aantrekkelijkheid van hun functie⁷. Dit onderzoek is uitgevoerd met reflecties van alle dagelijkse bestuurders van de gemeenten, provincies en waterschappen en het perspectief van

⁶ Staatsblad 2015, 419

⁷ Overheid in Nederland, Het aanzien van het politieke ambt, een belevingsonderzoek onder decentrale volksvertegenwoordigers, november 2015

500 politiek geïnteresseerde burgers. Met het onderzoek wordt door de minister van BZK voor een deel invulling gegeven aan de motie van het lid Wolbert⁸, waarin werd verzocht een onderzoek in te stellen naar de positie van raadsleden, waarbij onder meer oog is voor de vraag of tijdsbesteding, de werkdruk, de verantwoordelijkheid en de beloning van raadsleden nog met elkaar in balans zijn.

Het onderzoek van BZK bracht eind 2015 aan het licht dat van binnenuit gezien het niet onaantrekkelijk is om volksvertegenwoordiger te zijn. Wel zitten er minder aantrekkelijke kanten aan, vooral in de sfeer van de tijdsbelasting en werkdruk. Het beeld van buitenaf is echter somberder. Van afstand blijkt niet zo'n scherp beeld te bestaan van wat decentrale volksvertegenwoordigers doen. Volksvertegenwoordiging lijkt een ondankbare taak en de weg ernaar toe moeilijk begaanbaar, waarbij politieke partijen meer als wegversperring dan als oprijlaan ogen.

Aanbevolen wordt daarom maatregelen te nemen die de zichtbaarheid van het werk vergroten. En beter faciliteren van de volksvertegenwoordiging, gezien de ervaren werkdruk en tijdsbelasting.

Een ander onderzoek, dat eind 2015 beschikbaar kwam, is het Nationaal Raadsledenonderzoek 2014. Dit is een trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden. Een onderdeel van de rechtspositie van raadsleden wordt daarbij betrokken: de honorering voor het raadswerk. Meer dan de helft van de raadsleden is tevreden over de hoogte daarvan. Een kleine 40% vindt de honorering te laag. Tenslotte de eerdergenoemde evaluatie van de Dijkstalwetgeving die dit jaar door het ministerie van BZK zal worden uitgevoerd en die onderwerp van deze scriptie vormt. De voorbereidingen daarvan zijn in volle gang. Na afloop van de evaluatie volgt ongetwijfeld een traject waarin, op basis van de bevindingen, wijzigingen in wet- en regelgeving worden doorgevoerd. Daarmee blijft de aandacht voorlopig op de politieke ambtsdrager gericht.

1.3 Leeswijzer

In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de rechtspositie van politieke ambtsdragers. De visie van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op het ambt komt aan bod en waar het de rechtspositie zelf betreft meer in het bijzonder de sollicitatieplicht en re-integratie.

Hoofdstuk 2 omvat de probleem- en doelstelling. Het onderzoek strekt zich uit over de

⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2015-2016, 34 300 VII, nr. 34

sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers en ziet dus niet op alle wijzigingen die voortvloeien uit de advisering door de commissie Dijkstal. Het onderzoek heeft tot doel tot aanbevelingen te komen over de evaluatiemethode die de minister van BZK kan hanteren bij zijn evaluatie van de Dijkstalwetgeving.

In hoofdstuk 3 wordt het theoretisch kader gepresenteerd. Daarin wordt een aantal veel voorkomende evaluatiemethoden besproken.

Hoofdstuk 4 en 5 bevatten het conceptuele model respectievelijk de methodologische verantwoording en operationalisering. Besproken wordt langs welke wijze wordt geprobeerd het antwoord op de centrale vraag te vinden.

De empirie en analyse zijn te vinden in hoofdstuk 6. Het hoofdstuk bespreekt welke elementen zijn gevonden die relevant zijn voor het evaluatieproces.

In hoofdstuk 7 tenslotte wordt de centrale vraag beantwoord en worden aanbevelingen gedaan omtrent de wijze van evalueren. Er wordt ook een vooruitblik gegeven op de evaluatie van die dit jaar zal plaats vinden.

De scriptie eindigt met een reflectieparagraaf.

1.4 De rechtspositie van politieke ambtsdragers; sollicitatieplicht en re-integratie

De huidige versoberingen ten aanzien van de rechtspositie zijn in zekere zin een reflectie van de tijdsgeest. Brede, langlopende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de toenemende individualisering, de democratisering en het sterke gelijkheidsdenken, werken door in de beleefde rechtspositie van gezagsdragers in het algemeen en politieke gezagsdragers in het bijzonder. Verwachtingen zijn hoog en privileges worden niet geaccepteerd. Ook andere brede ontwikkelingen, zoals de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de toenemende (arbeids)mobilititeit werken door in hoe de rechtspositie van zowel ambtenaren als politieke ambtsdragers beleefd wordt. Steeds meer speelt de vraag op hoe bijzonder de rechtspositie van politieke ambtsdragers moet en mag zijn. De economische crisis sinds 2008 zet daar nog eens extra druk op.

Deze ontwikkelingen maken het wenselijk om in samenhang te bezien of de rechtspositie van politieke ambtsdragers voldoende is toegesneden op de huidige tijd. De Minister van BZK heeft om deze reden in 2015 een integrale visie op de rechtspositie van politieke ambtsdragers ontwikkeld. In de visie worden zowel de maatschappelijke ontwikkelingen die op de positie

van politieke ambtsdragers inwerken als de algemene uitgangspunten die gelden ten aanzien van de bijzondere rechtspositie van politieke ambtsdragers, geformuleerd. De visie op de rechtspositie wordt in de evaluatie betrokken. Dit maakt het mogelijk om vanuit een samenhangend perspectief op de rechtspositie van de politieke ambtsdragers te reflecteren (Nota Opzet evaluatie Dijkstal, mei 2015, Ministerie van BZK).

Meer specifiek heeft de commissie-Dijkstal in april 2004 in het advies “Over dienen en verdienen” geadviseerd voor gewezen politieke ambtsdragers een sollicitatieplicht in te voeren en hen aanspraak te geven op planmatige begeleiding en ondersteuning (‘outplacement’). Het toenmalige kabinet heeft dit advies overgenomen en neergelegd in de Wet van 17 februari 2010 tot wijziging van de Appa en enige andere wetten in verband met de harmonisatie van de uitkeringsrechten en het onder de werking brengen van de Appa van de commissarissen van de Koning, de burgemeesters en de voorzitters van waterschappen (Staatblad 72). De sollicitatieplicht geldt niet voor alle politieke ambtsdragers. Alleen voltijds politieke ambtsdragers (degenen die het ambt als hoofdfunctie vervullen) zijn sollicitatieplichtig: ministers, staatssecretarissen, leden van de Tweede Kamer, commissarissen van de Koning, gedeputeerden, burgemeesters, wethouders, voorzitters waterschap en dagelijks bestuurders van een waterschap.

Uitgangspunt bij de voorgestelde wijzigingen is het streven van het kabinet de uitkeringsregeling voor politieke ambtsdragers, die is gebaseerd op de Appa, in lijn te brengen met de werkloosheidsregelingen die voor werknemers gelden. Dit met inachtneming van het feit dat het politieke ambt bijzondere risico’s met zich meebrengt, met name door het grote afbreukrisico en dat dit gegeven een specifiek arbeidsvoorwaardenpakket rechtvaardigt. Dit betekent dat de uitkeringsregeling voor politieke ambtsdragers aanhaakt bij de uitkeringsregeling die is gebaseerd op de Werkloosheidswet (WW) met een beperkt aantal verschillen. Zo blijft een verwijtbaarheidstoets na ontslag van een politieke ambtsdrager achterwege, ook als dat ontslag op eigen verzoek heeft plaatsgevonden. Een politieke ambtsdrager krijgt dus altijd een uitkering, tenzij hij daar expliciet van afziet (afstand doet van de aanspraak).

Met de wijziging van de Appa worden gewezen politieke ambtsdragers verplicht gedurende de uitkeringsperiode passend werk te zoeken en te aanvaarden. Indien deze verplichting niet

of niet behoorlijk wordt nagekomen, kan de uitkering geheel of gedeeltelijk worden ingehouden. Daarnaast voorziet de wijziging in de realisatie van een re-integratiebeleid. De uitvoering van de sollicitatieplicht geschiedt deels op het centrale niveau en is deels een gedecentraliseerde verantwoordelijkheid. Voor wat betreft ministers en staatssecretarissen is het ministerie van BZK verantwoordelijk⁹. Dit geldt ook voor de categorie herindelingsburgemeesters, waarnemend burgemeesters, waarnemende commissarissen van de Koning, Rijksvertegenwoordiger Bonaire, St. Eustatius en Saba en (substituut) Nationale Ombudsmannen. De Tweede Kamer voert zelf de Appa uit. Op het decentrale vlak is het bestuursorgaan waar de politieke ambtsdrager werkzaam is geweest verantwoordelijk voor (uitbetaling van) de Appa-uitkering. Aangezien de sollicitatieplicht gekoppeld is aan de Appa-uitkering, is het bestuursorgaan ook verantwoordelijk voor uitvoering van die plicht. Het wettelijk kader van de sollicitatieplicht is telkens hetzelfde; in wet- en regelgeving wordt geen onderscheid gemaakt naar soort politieke ambtsdragers of op welk niveau (centraal of decentraal) zijn werkzaam waren.

Hiervoor kwam al even de integrale visie op de rechtspositie van politieke ambtsdragers aan de orde. Deze is verwoord in een publicatie van BZK; “Bijzondere ambten, een toegesneden rechtspositie, *integrale visie (rechtspositie) politieke ambtsdragers*”. Het kabinet zegde de Tweede Kamer deze integrale visie toe (Kamerstukken II 2013/2014, 33 946, nr. 6, blz.9) naar aanleiding van kritiek uit de beroepsgroep op steeds nieuwe versoeringen van de rechtspositie (onder meer een verdere verkorting van de uitkeringsduur van Appa-uitkering). Deze opeenvolgende versoeringen in de rechtspositie raakten volgens de bestuurlijke koepels (Interprovinciaal Overleg (IPO), Vereniging voor Nederlandse gemeenten (VNG) en Unie van Waterschappen) de aantrekkelijkheid van het ambt van zowel zittende als potentiële ambtsdragers met als gevolg het risico van verschraling van de kwaliteit van het openbaar bestuur. Tegen die achtergrond is door de koepels gevraagd om een samenhangend beleid en een integrale visie op de rol en positie van politieke ambtsdragers en de vertaling die een dergelijke visie zou moeten krijgen in de rechtspositie.

Bij brief van 4 juni 2015 (Kamerstukken II 2014/2015, 28 479, nr. 73) heeft de minister van BZK genoemd visiedocument aangeboden aan de Tweede Kamer. In de brief wordt uiteengezet dat de vormgeving van de rechtspositie van politieke ambtsdragers moet bijdragen aan het functioneren van de democratische rechtstaat en de kwaliteit van het openbaar bestuur. Zij stelt volksvertegenwoordigers in staat de hun opgedragen verantwoordelijkheden

⁹ Het ministerie van BZK heeft dit uitbesteed aan Loyalis Maatwerk Administraties (LMA).

te vervullen. De rechtspositie moet er als randvoorwaarde voor zorgen dat burgers zich beschikbaar kunnen en willen stellen voor politieke ambten.

Het visiedocument heeft betrekking op alle arbeidsvoorwaardelijke aanspraken van alle gekozen en benoemde politieke ambtsdragers. Een politiek ambt kent een eigen dynamiek en heeft op onderdelen specifieke kenmerken die afwijken van een baan in het bedrijfsleven of bij de overheid. De bijzondere positie van politieke ambtsdragers (zoals de gebondenheid aan het vertrouwensbeginsel en het ontbreken van ontslagbescherming) en de staatsrechtelijke verhoudingen brengen met zich mee dat arbeidsvoorwaarden soms een bijzondere vorm (moeten) hebben. Voor het overige zijn de arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers zoveel mogelijk in lijn met die van werknemers.

2. Probleem- en doelstelling

2.1 Probleemstelling

Over de uitvoering van de sollicitatieplicht en de re-integratie wordt voor wat betreft het aandachtsgebied van de minister van BZK (het centrale vlak: ministers, staatssecretarissen en herindelings- en waarnemend burgemeesters¹⁰) jaarlijks gerapporteerd door de uitvoeringsorganisatie. Dit betreft rapportages die zien op de uitvoering per kalenderjaar waarbij voornamelijk cijfermatige overzichten worden gepresenteerd van onder meer het aantal politieke ambtsdragers dat succesvol is gere-integreerd en welke termijn daarmee was gemoeid. Het decentrale vlak (provincies, gemeenten en waterschappen) kent soortelijke rapportages. Daar is echter sprake van verschillende uitvoeringsorganisaties: provincies, gemeenten en waterschappen zijn bevoegd hun eigen uitvoerder te kiezen. Het totaalbeeld laat dus één wettelijk kader zien, maar verschillende uitvoeringsorganisaties. Die verscheidenheid geldt ook voor de politieke ambtsdragers die zijn onderworpen aan de sollicitatieplicht: er zijn voorzitters (bijvoorbeeld burgemeesters), bestuurders (onder meer wethouders) en volksvertegenwoordigers (de leden van de Tweede Kamer).

Begin 2010 zijn de wetsvoorstellen die zijn ingediend naar aanleiding van de adviezen van de commissie-Dijkstal in werking getreden. De effecten van de wijzigingen van de Appa-uitkeringsaanspraken (onder meer de verkorting van de uitkeringsduur en invoering van de sollicitatieplicht) voor alle Appa-gerechtigden zullen in 2016 worden geëvalueerd, aldus een

¹⁰ Een burgemeester ontvangt zijn bezoldiging normaal gesproken van de gemeente waar hij burgemeester van is. Een burgemeester van een gemeente die wordt heringedeeld en een waarnemend, vormen daarop een uitzondering; zij ontvangen de bezoldiging van het ministerie van BZK.

toezegging van de toenmalige minister van BZK (Kamerstukken II 2014/2015, 34 000 VII, nr. 2, blz. 62).

Deze evaluatie zal worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van BZK en ziet op alle bestuurslagen: rijk, provincies, gemeenten en waterschappen. De vraag is daarbij op welke wijze, met welke methode de evaluatie zal worden uitgevoerd.

2.2 Afbakening

In paragraaf 1.1 is omschreven wat onder de Dijkstalwetgeving wordt begrepen. Dat betreft een hele reeks van wijzigingen van wetgeving en algemene maatregelen van bestuur. Bijlage 1 bevat een overzicht van de integrale rechtspositie van politieke ambtsdragers.

Deze scriptie gaat over de evaluatie van de rechtspositie van politieke ambtsdragers en focust op één van de meest in het oog springende wijzigingen: die van de introductie van de sollicitatieplicht en re-integratie. Voor de beroepsgroep zelf vormde de introductie een bijzonder moment; voorheen bestond een dergelijke plicht niet. Maar ook in de maatschappij; de uitkering van politieke ambtsdragers die uit het ambt vallen of stappen, genereert de meeste – veelal negatieve – aandacht. Termen als ‘graaiers’ en ‘zakkenvullers’ kleuren regelmatig de pagina’s van kranten en digitale media omdat de gedachte leeft dat politieke ambtsdragers jarenlang een riante uitkering genieten.

Of die gedachte terecht is, vormt geen onderwerp van deze scriptie maar door de aandacht op de uitkering van politieke ambtsdragers is er ook aandacht voor de sollicitatieplicht. Die moet ervoor zorgen dat die uitkering vooral niet te lang voortduurt. De uitkering wordt immers bekostigd uit publiek geld.

Waar in deze scriptie wordt gesproken van (het uitvoeren van) de sollicitatieplicht wordt feitelijk bedoeld dat de sollicitatieplicht vorm krijg door middel van re-integratie-inspanningen. Het periodiek moeten solliciteren of het volgens van cursussen, trainingen e.d. die verband houden met het verwerven van een nieuwe baan zijn activiteiten gericht op re-integratie van de voormalig politieke ambtsdrager.

2.3. Doelstelling

In paragraaf 1.1. werd al aangegeven dat op rijksniveau het ministerie van BZK verantwoordelijk is voor uitvoering van de sollicitatieplicht. Het ministerie voert als opdrachtgever geregeld overleg met de uitvoerder. In zogenaamde casuïstische overleggen tussen uitvoerder en opdrachtgever komt specifieke (uitvoerings)problematiek aan de orde. Waar nodig leidt dit tot bijstelling van de wijze van uitvoering van de sollicitatieplicht. Een

soortgelijke handelwijze wordt aangetroffen bij de verschillende uitvoerders op het decentrale vlak.

De casuïstische overleggen vormen echter geen evaluatie maar een uitvloeisel van een in de praktijk gesignaleerd probleem dat vervolgens wordt besproken tussen opdrachtgever en uitvoeringsorganisatie.

Evaluatie is volgens Korsten (2013, p. 15) beoordelen of in andere woorden iets op waarde beoordelen of schatten. Beoordelen doe je van iets dat is waargenomen, dus als er sprake is van een voorstelling van een bepaald verschijnsel. Wie beoordeelt, heeft bovendien maatstaven of criteria voor beoordeling nodig. Daarmee zijn drie elementen van alle evaluaties duidelijk:

- ~ een onderwerp (een waargenomen verschijnsel);
- ~ de waarneming zelf;
- ~ maatstaven of criteria ter beoordeling van een waargenomen verschijnsel (Korsten 2013, p. 21) .

Maar er zijn ook andere definities:

- ~ Evaluation is the systematic and objective determination of the worth or merit of an object (Michael Scriven, 1980, The logic of evaluation, Inverness CA; Edgepress, 1980).
- ~ Evaluation can be viewed as a structured process that creates and synthesizes information intended to reduce the level of uncertainty for stakeholders about a given program of policy. It is intended to answer questions or test hypotheses, the results of which are then incorporated into the information bases used by those who have a stake in the program or policy (2005, James McDavid en Laura Hawthorn, McDavid J.C. & Hawthorn L.R.L. Program Evaluation and Performance Measurement, an Introduction to Practice, Thousand Oaks, CA: Sage 2005)

De doelstelling van het onderhavige onderzoek is gelegen in het in kaart brengen van (en doen van aanbevelingen over) een methodiek die passend wordt geacht voor evaluatie van de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers. Dit wordt gedaan door middel van het beschrijven van verschillende evaluatiemethoden die in de literatuur worden genoemd en het distilleren van elementen (karakteristieken) daarvan. Vervolgens worden elementen geïnventariseerd die door verschillende actoren (het ministerie van BZK en de respondenten)

passend worden geacht voor het evalueren. De inventarisatie gebeurt door middel van het analyseren van beleidsdocumenten van het ministerie van BZK die dienen als voorbereiding op de evaluatie van die dit jaar op de agenda staat. Door middel van interviews wordt getoetst of die, samen met de in de literatuur gevonden elementen, daadwerkelijk een rol zullen spelen in de evaluatie. De respondenten kunnen zelf aanvullende elementen die zij relevant achten voor de evaluatie, naar voren brengen. De elementen (karakteristieken) van de evaluatiemethoden worden tenslotte vergeleken met de geïnventariseerde elementen. De uitkomst van deze empirische toets vormt de grondslag voor het doen van aanbevelingen over de evaluatiemethodiek voor de sollicitatieplicht.

2.4 Wetenschappelijke relevantie

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek is gelegen in de bijdrage die het levert aan het huidige inzicht in de theorie omtrent verschillende evaluatiemethoden. Het is daarmee theorie-ontwikkeland. Er zijn veel verschillende methoden van evalueren en er zijn veel verschillende zaken onderwerp van evaluatie.

In dit onderzoek gaat het om publiek specifieke context waarin de doelgroep politieke ambtsdragers publieke functies vervult. Het onderzoek richt zich op wetgeving, die nog niet eerder is geëvalueerd en die bovendien van toepassing is op een groep functionarissen die nog niet eerder onderworpen was aan die wetgeving. Dit vormt in wezen een uniek uitgangspunt. Daarbij speelt een rol dat de uitvoering van de wetgeving door verschillende organisaties wordt uitgevoerd op verschillende niveaus (rijk, waterschappen, provincies en gemeenten). Van belang is verder dat verschillende actoren deelnemen in wetgevingsproces waar het de rechtspositie van politieke ambtsdragers betreft. Deze actoren hebben de taak hun visie te geven op voorgenomen wetgeving en oefenen daarmee invloed uit. Deze omstandigheid wordt mede betrokken in het onderzoek naar evaluatiemethodieken.

Anders gezegd, het theorie-ontwikkelande aspect betreft de verfijning van bestaande evaluatiemethoden. De verfijning wordt duidelijk door het analyseren van de relatie tussen elementen van evaluatiemethoden en elementen die door verschillende actoren passend worden geacht in dit specifieke evaluatieproces.

2.5 Maatschappelijke relevantie

In het algemeen kan worden gezegd dat de kwaliteit van het openbaar bestuur is gebaat bij structurele evaluaties van wetgeving en beleid. Door te evalueren probeert de overheid te leren en haar taken beter uit te voeren. Meer in het bijzonder kan het volgende worden

gesteld. Over politieke ambtsdragers en de uitkering die zij ontvangen na afloop van hun ambtstermijn, vindt al geruime tijd een maatschappelijke discussie vindt. Die discussie ziet nogal eens op de hoogte en de duur van de uitkering, waarbij die hoogte (veelal door de media) wordt gepresenteerd aan de hand van een optelling van het maximaal maanden uitkering waarop een voormalig politieke ambtsdrager aanspraak heeft. Dit zorgt voor de nodige maatschappelijke onrust. In de huidige praktijk echter maakt een uitkeringsgerechtigde meestal zijn uitkeringstermijn niet vol. Onderhavig onderzoek moet inzicht bieden in de meest passende methode om de uitvoering van de sollicitatieplicht, die van toepassing is zolang een uitkering wordt genoten, te evalueren. Uit die evaluatie moet op zijn beurt onder meer blijken of de wetgeving op het vlak van de sollicitatieplicht doelmatig en effectief werkt. Daarmee wordt tegelijk inzicht geboden in de uiteindelijke duur en de hoogte van de uitkeringslasten. Al naar gelang de uitkomst van de evaluatie, kan dat inzicht worden gebruikt om de maatschappelijk onrust te temperen.

2.6 Vraagstelling

Welke methodiek van evalueren is passend voor evaluatie van de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers?

De volgende deelvragen zijn van belang om tot beantwoording van de centrale vraag te komen:

- i. wat is het doel van de Dijkstalwetgeving, meer in het bijzonder die van de plicht tot solliciteren?
- ii. welke wijzen van beleidsevaluatie zijn beschikbaar?
- iii. welke elementen zijn relevant in een evaluatie?
- iv. op welke wijze wordt de passendheid van de evaluatiemethodiek bepaald?

3. Theoretisch kader

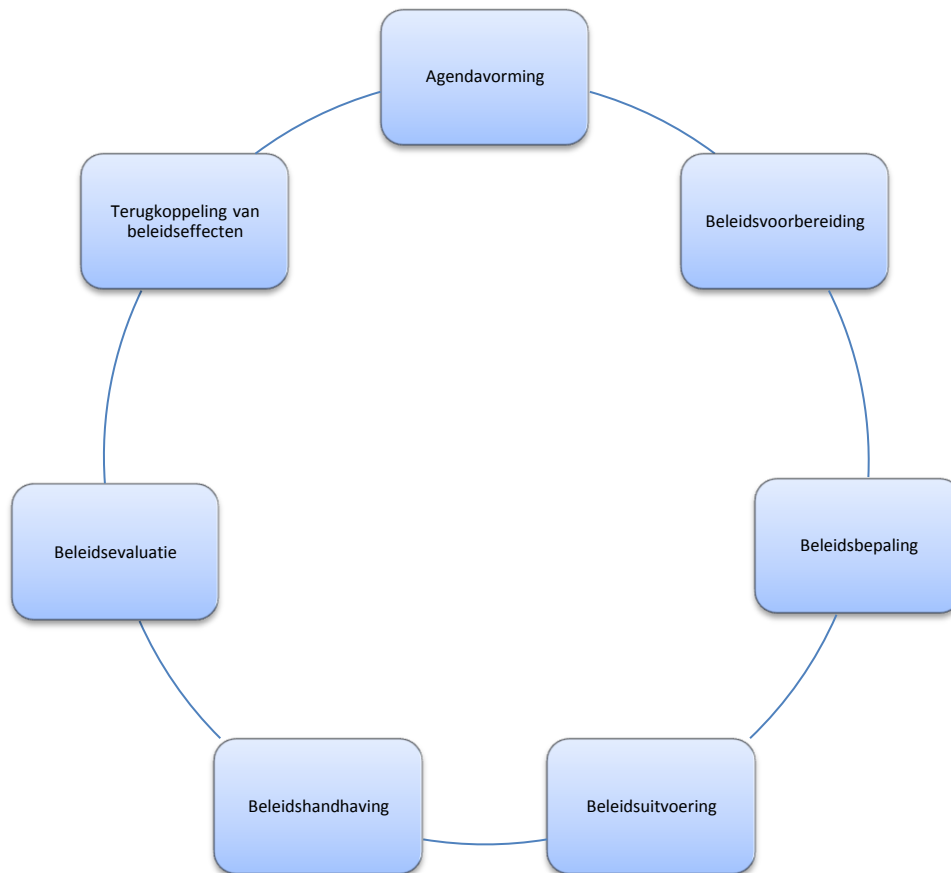
3.1 Inleiding

Evaluatie is van alle tijden schrijft De Peuter et al. (2007, p. 15). Daarenboven kan men evalueren zien als een basisvorm van menselijk gedrag. Wanneer evalueren wordt omschreven als ‘het onderzoeken en beoordelen, het bepalen van meerwaarde’, dan ging de praktijk van evaluatie zijn definitie lang vooraf in de tijd met een oorsprong bij het begin van het menselijk bestaan. De Neanderthalers deden aan evaluatie wanneer ze vaststelden uit welk type jonge bomen ze de beste speren konden vervaardigen. Hetzelfde geldt voor de strijdende Engelse kleine landeigenaren die hun kruisbogen inruilden voor de handboog uit Wales. Ze stelden vast dat de handboog het meest solide pantser kon doorboren en bovendien drie pijlen tegelijk kon lanceren.

Bij alledaagse evaluaties en keuzes spelen vaak impressies en subjectieve percepties de voornaamste rol. In deze scriptie gaat het echter om de meer formele vormen van evaluatie en meer in het bijzonder om (beleids)evaluatie in de overheidscontext.

Een van de basisideeën rond beleidsevaluatie heeft betrekking op de situering van evaluatie in de beleidscirkel of –cyclus (De Peuter et al., 2007, p. 35). De traditionele voorstelling van de beleidscyclus deelt deze cyclus in een aantal fasen in. De meest compacte variant is beperkt tot de fasen van beleidsvoorbereiding, beleidsplanning, beleidsuitvoering en beleidsevaluatie. Beleidsevaluatie is de laatste fase in de cyclus.

Fig. 3.1.1 Het traditionele schema van de beleidscyclus (Vrij naar Bekker, 2012, p. 58)



In dit hoofdstuk worden de belangrijkste theorieën omtrent beleidsevaluaties besproken. Afrekenbaarheid of verantwoording vormt een van de functies van evalueren. Het hoofdstuk start echter met een paragraaf over bestuurlijke trends. Een van die trends is afrekenbaarheid. Dat is niet vreemd omdat het openbaar bestuur al langere tijd worstelt met zijn eigen plek binnen de Nederlandse samenleving (Bekkers, 2012, p. 332). Meer recentelijk gaat het daarbij niet meer over discussies over effectiviteit en efficiency van het openbaar bestuur maar vooral om de legitimiteit daarvan.

De bestuurlijke trends komen ook even aan de orde omdat vandaag de dag veel actoren een rol spelen in besluitvorming en –uitvoering. Een van de methoden om te evalueren is om dat te doen met verschillende actoren (met de stakeholders als voornaamste groep) die een rol spelen op het specifieke terrein dat voorwerp van evaluatie is. Daarna wordt ingegaan op de verschillende functies van evaluaties en de verschillende typen evaluaties. In paragraaf 3.4 komt de doorwerking van evaluaties aan bod.

3.2 Bestuurlijke trends

Binnen de wereld van het openbaar bestuur worden trends gesignaleerd die aanpakken weerspiegelen waarin wordt getracht verbroken verbindingen, zoals de kloof tussen burger en bestuur, te herstellen dan wel om nieuwe verbindingen te creëren (o.m. prof. dr. Klaartje Peters in haar inaugurele rede *De lokale staat*, 2014). Een centrale opgave van het openbaar bestuur ligt in het herstellen van het verbindend vermogen. Een van de oplossingen daarvoor is het gebruik van nieuwe vormen van sturing, waarin het accent wordt gelegd op de coproductie van beleid in een netwerk van belanghebbende partijen op grond van de onderkenning van hun wederzijdse afhankelijkheid. (Bekkers, 2012, p. 336).

De samenleving wordt meer en meer gekenmerkt door netwerken bestaande uit overheid, maatschappelijke partijen en bedrijven. Dit is de trend van ‘government’ naar ‘governance’. Daarnaast is een andere trend waarneembaar; die van de ontwikkeling naar meer afrekenbaarheid in het openbaar bestuur. ‘Government’ duidt op de situatie dat er een centrale overheid is die stuurt. ‘Governance’ is dan een op samenwerking gerichte stijl van regeren, waarin overheidsinstellingen en niet-overheidsinstellingen deelnemen aan gemengde openbare en private netwerken. Deze trend duidt daarmee op de ontwikkeling dat de besluitvorming over beleid steeds meer plaatsvindt buiten de formele kaders van de natiestaat en verschuift naar interacties tussen staat, civil society en bedrijfsleven (Van der Zouwen en Tatenhove, 2002, p. 24).

Multi-actor en multi-level governance

Multi-actor governance wijst in feite op de toenemende horizontalisering van het bestuur van de samenleving. Besluitvorming over publieke zaken vindt steeds meer plaats door overheden in samenwerking met burgers, maatschappelijke organisaties en bedrijven. Het impliceert niet alleen een andere manier van sturen vanuit de overheid, maar ook dat de vervlechting tussen overheid, civil society en de markt (of het bedrijfsleven) toeneemt. Of zoals Pestman en Van Tatenhove (1998, p. 256) het zeggen: “In hedendaagse samenlevingen kunnen de subsystemen markt, staat en civil society niet meer als gescheiden werelden worden beschouwd, met eigen logica’s (concurrentie, hiërarchische controle en solidariteit), maar is er sprake van een wederzijds doordringen van deze subsystemen. Of meer recent Martijn van der Steen over de participatiesamenleving, die eigenlijk niet nieuw is maar al jaren bestaat (Steen, 2013).

Multi level governance

Multi-level governance legt nadruk op de ontwikkeling dat besluitvorming ook steeds meer op verschillende niveaus plaatsvindt. Niet alleen op de verschillende bestuurslagen op overheidsniveau, zoals gemeenten, provincies, nationale overheid, Europese Unie, Verenigde Naties. Nadrukkelijk gaat het ook op al deze niveaus om de interacties van overheden met maatschappelijke organisaties en bedrijven.

Ook de wisselwerking (en dus de wederzijdse afhankelijkheden) tussen de verschillende bestuurlijke niveaus neemt toe. Niet alleen verschuiven de bevoegdheden van de nationale staat naar de EU of naar regionale overheden, maar beleid vraagt ook steeds meer om de betrokkenheid van en interactie tussen al deze bestuurslagen. Daarmee kunnen hogere overheden ook inbreng verwachten van lagere overheden bij besluitvorming die hen aangaat. Verder heeft elke bestuurslaag eigen beleid (eigen probleemdefinities, eigen regels en regelingen). Dat betekent dus dat lagere overheden ook niet alleen bezig zijn met uitvoering van het beleid van hogere overheden.

Afrekenbaarheid/verantwoording

Naast de trend naar governance, is nog een andere trend te onderscheiden in het openbaar bestuur; die naar afrekenbaarheid of verantwoording. Deze ontwikkeling is te typeren als: “...there is a still increasing emphasis on transparency, measurable results and accountability. Policy documents should specify clear goals, the attainment of which should be measured by unequivocal (and if possible quantitative) indicators. Policy makers should be hold accountable for the result thus assessed” (Van der Meer en Edelenbos, 2002, p. 3).

In de volgende paragraaf komt het afleggen van verantwoording ook naar voren; daar betreft het een van de functies van beleidsevaluatie.

3.3 Functies van beleidsevaluaties

Een van de functies van beleidsevaluatie is die van het afleggen van *verantwoording*. Korsten (2013, pp. 24-27) noemt behalve de verantwoordingsfunctie, een aantal andere functies, zoals de *kwaliteitsfunctie*. Vaak is van te voren niet bekend of beleid werkt of niet. Als dat het geval is, is het uit oogpunt van kwaliteit van politiek bestuur verstandig om te achterhalen of beleid zinvol bleek. Beleid dat niet beantwoord heeft aan doelstellingen en verwachtingen zou moeten worden gestopt. Het kost immers geld. De *leerfunctie* houdt in dat door te evalueren

leer je hoe zaken beter, anders en/of efficiënter kunnen. Bij de *verantwoordingsfunctie* gaat het om de verwachting dat het budget dat naar beleidsprogramma's gaat, de moeite waard was. Het gaat vaak om gebruik van belastinggeld van burgers. Beleidsevaluatie kan ook een *politieke massagefunctie* hebben in een netwerk. Soms is een evaluatie niet wat het lijkt. Korsten noemt als voorbeeld de evaluatie van de Floriade die werd georganiseerd door de provincie Limburg (en verlieslijdend was). Die evaluatie vormde een handreiking om te rechtvaardigen dat een gemeenteraad bijdraagt aan het verlies en het dagelijks bestuur van elke gemeente uit wind bleef. Feitelijk moesten de politieke fracties met het onderzoek gemasseerd worden om op te komen voor een verlies (Korsten, 2013, p. 11 e.v.). Tenslotte is er de *feedback loop*. In een politiek systeem is discussie van belang over de vraag of beleid iets uitmaakt of niet. Daarover moet bezinning plaatsvinden. Beleidsevaluaties leveren aldus denkstof op voor opstellers van nieuwe verkiezingsprogramma's.

Ook Van der Meer et al. noemen de verantwoordings- en leerfunctie. Zij omschrijven de functies van evaluaties als volgt.

In het algemeen kan aan evalueren een tweetal functies worden toegekend in het beleidsproces. De eerste is die van het afleggen van verantwoording en het transparant maken door middel van het bekijken van de beleidsinput en de outcomes en die te vergelijken met de beleidsdoeleinden. Daarnaast kan evalueren bijdragen aan het leerproces dat op zijn beurt kan leiden tot verbetering van de beleidsvorming- en uitvoering (Van der Meer, De Vries en Vissers, 2000, p. 253-257).

Mayne et al. (1992, pp. 55-57) stellen dat als wordt gekeken naar evaluatie in het beleidsproces, de indruk kan ontstaan dat sprake is van een tegenstrijdige ontwikkeling. Aan de ene kant is sprake van een steeds sterkere nadruk op transparantie, meetbare resultaten en verantwoordelijkheid. Aan de andere kant wordt beleidsvorming- en uitvoering steeds meer gezien in termen van een complex interactief proces waarbij veel actoren zijn betrokken. Juist dit laatste verschijnsel staat in de weg aan het verantwoordingsproces. Vanwege de hoeveelheid actoren is vaak niet duidelijk wie nu precies waarvoor verantwoordelijk kan worden gehouden.

De tweede functie van evalueren, het leren, lijkt belangrijker in complexe multi-actor situaties, dan in minder complexe situaties omdat er meer onzekerheid en ambiguïteit rondom het beleid is en er daarom meer te leren is van beleidsimpact- en dynamiek. Wil beleidsvorming effectief zijn dan vereist dit ook inzicht in de interpretatiepatronen die actoren maken en in hun interacties. Dit heeft twee implicaties voor de leerfunctie van evaluaties in

een multi-actor context. Interpretatiepatronen en interacties moeten worden meegewogen. Dit kan leiden tot strijd met de functie van verantwoording afleggen omdat kan blijken dat beleid een kwestie van co-productie is en er dus niet een aanwijsbare, verantwoordelijke actor is. Daarnaast moet een analyse in een evaluatietraject zinvol zijn vanuit het perspectief van de betrokken actoren, als zij van de evaluatie willen leren. Een andere implicatie is dat het leren door enkele betrokken actoren niet leidt tot verbetering van het beleid. Evaluatie is net als beleidsvorming, een product van samenwerking.

Teisman et al. (2002, pp. 14-15) zien een drietal benaderingen bij evaluaties. Een eerste benadering beschouwt beleid als een rationele activiteit die gericht is op het realiseren van vooraf geformuleerde doelen. In deze visie is het van belang beleidsdoelen zo concreet en meetbaar mogelijk te formuleren. Evaluatie is er dan op gericht om achteraf vast te stellen of en in hoeverre de doelen zijn gerealiseerd, idealiter door onafhankelijke onderzoekers. De resultaten van een dergelijke evaluatie zijn dan bruikbaar om verantwoording over het gevoerde beleid af te leggen en dat beleid te beoordelen.

Een tweede benadering van evaluatie, die bij hetzelfde beeld van beleidsprocessen kan aansluiten legt minder de nadruk op beoordelen en verantwoorden, en meer op leren. Deze benadering wijst erop dat optredende effecten mogelijkwijs geen effect van het beleid zijn, en dat uitblijven van bedoelde effecten misschien niet aan slecht beleid te wijten is. De vraag of dat al dan niet het geval is, kan slechts worden beantwoord door onderzoek te doen naar de mechanismen die in beeld gebrachte ontwikkelingen verklaren. Op basis daarvan kan worden geconcludeerd of beleid werkt en waarom. Dat levert aanknopingspunten voor aanpassing van het beleid op.

Een derde benadering vertrekt vanuit een geheel andere optiek op beleidsprocessen. Zowel het beleid als de resultaten daarvan komen in deze visie tot stand in wisselwerking tussen verschillende actoren. Die actoren hebben vaak wel doelstellingen, maar die komen niet altijd met elkaar overeen. Bovendien verschillen de visies op hoe de doelstellingen het beste kunnen worden gerealiseerd. Zowel de doelstellingen als de visies op het realiseren ervan, kunnen bovendien in de tijd veranderen onder invloed van nieuwe inzichten, ervaringen, of als extern ervaren ontwikkelingen. Dat betekent niet dat geen verantwoording kan worden afgelegd, of niet van evaluatie zou kunnen worden geleerd, maar wel dat de perspectieven van verschillende actoren in evaluaties moeten worden betrokken en dat recht gedaan moet worden aan multipliciteit en verschuiving van doelen. Een exclusieve oriëntatie op vooraf

door één van de partijen geformuleerde oogmerken is vanuit deze optiek weinig zinvol. Daarmee is overigens niet gesteld dat partijen zich niet (ook) afzonderlijk moeten (kunnen) verantwoorden.

De Peuter et al. (2007, pp. 32-34) brengen de beweegredenen voor evaluatie onder in een kwartet van terugkerende algemene evaluatiemotieven:

- ~ Ondersteuning van beleidsplanning (voorbereiding en bepaling van het beleid);
- ~ Verbeteren van de beleidsuitvoering en institutionele ontwikkeling (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie);
- ~ Verantwoording (verantwoording van de inzet van middelen);
- ~ Beleidsleren (een groter inzicht in de factoren die aan de basis liggen van maatschappelijke problemen en hoe beleid daarop op een adequate wijze kan inspelen). Het beleidsleren kan daarbij op twee niveau plaatsvinden. Bij ‘single-loop learning’ vormen de doelstellingen, waarden en referentiekaders een gegeven. Het accent ligt daarbij op het verbeteren van de instrumenten in de zin van de gekozen strategie. Bij ‘double-loop learning’ worden ook de strategie en referentiekaders aan de orde gesteld.

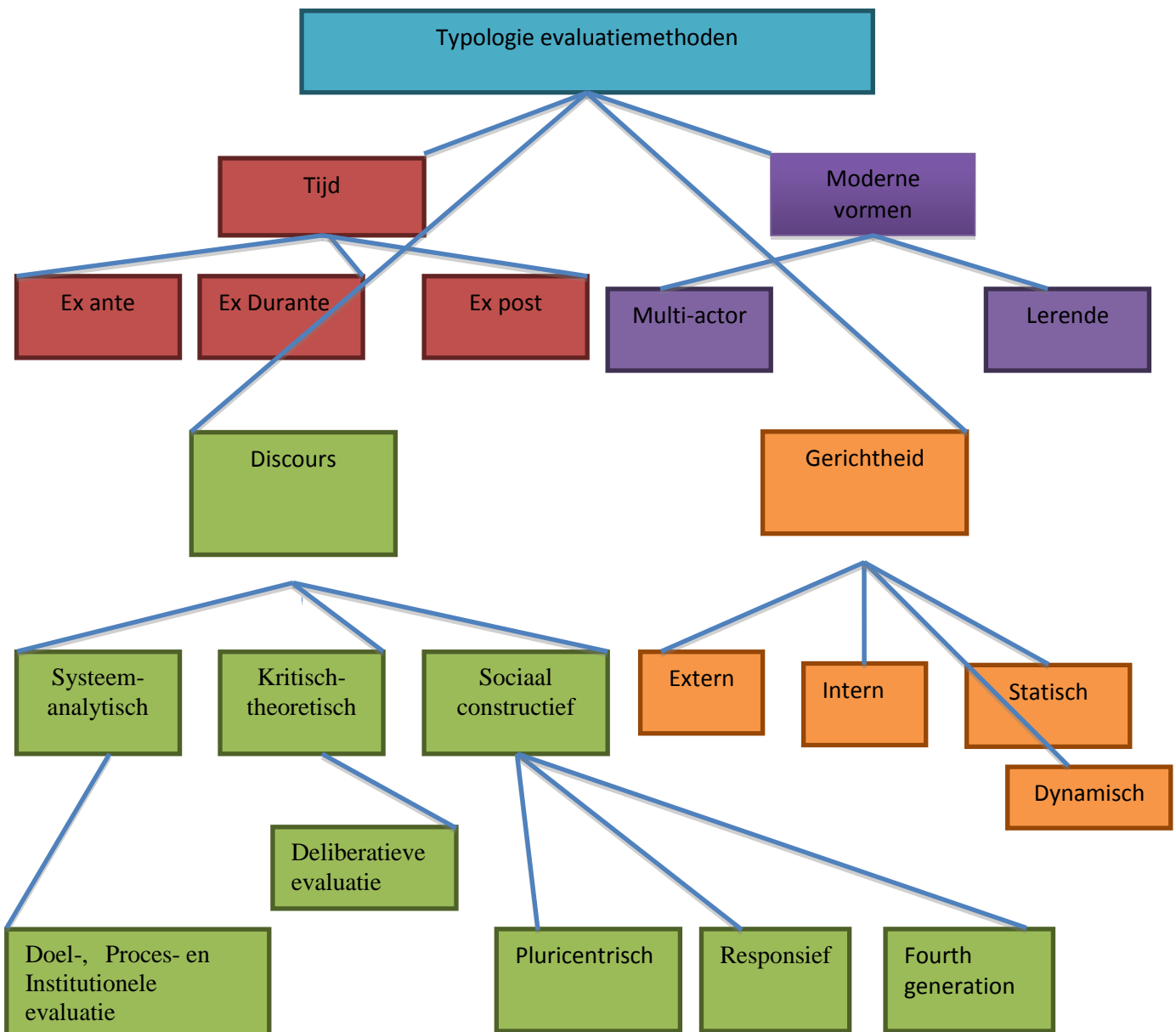
Balthasar (2006, pp. 120-126) onderscheidt een viertal vormen van gebruik van evaluaties. Bij *instrumenteel* gebruik geven evaluaties een impuls die gebruikt wordt om het beleidsproces te informeren. Conclusies van de evaluatie worden rechtstreeks toegepast. Bij *conceptueel* gebruik beïnvloeden evaluatieresultaten de attitudes en overtuigingen van beleidsmakers met betrekking tot het voorwerp van de evaluatie. Dit is meestal het geval wanneer het om een externe evaluatie gaat. Het *procesgerelateerd* gebruik ziet op het uitvoeren van de evaluatie; dit brengt op zich voordelen mee voor de betrokken stakeholders, bijvoorbeeld het creëren van gemeenschappelijk begrip, de ontwikkeling van een netwerk of leerprocessen. Bij *symbolisch* gebruik wordt de evaluatie gehanteerd om bijkomende legitimatie van een beleidsinitiatief te verschaffen. Verbetering van beleid door middel van de evaluatie wordt daarbij niet beoogd.

3.4 Evaluatiemethoden

Typen – beantwoording deelvraag ii

De typen evaluaties zijn talrijk. In deze paragraaf worden veel voorkomende typologieën besproken uit de hedendaagse literatuur. In figuur 3.4.1 zijn alle in deze paragraaf genoemde evaluatievormen bijeengezet. Hiermee wordt de tweede deelvraag beantwoord; die naar beschikbare evaluatiemethoden.

Figuur 3.4.1. Typologie evaluatiemethoden



Kuindersma en Boonstra (2005, pp. 13-26) schetsen vormen van evaluatie binnen een aantal wetenschappelijke discoursen.

Systeemanalytisch discours

In de evaluatie binnen het systeemanalytisch discours staan de volgende vragen centraal: zijn de doelen bereikt? Zijn de effecten toe te schrijven aan het beleidsprogramma? Het stelt deze doelen niet ter discussie, maar bepaalt in welke mate deze doelen gehaald zijn en (eventueel) wat de redenen zijn voor het (gedeeltelijk) niet behalen van de doelstellingen.

Evaluatiemethoden binnen dit discours passen heel goed in de trend naar afrekenbaarheid. Indien de nadruk in het beleidsproces en de achterliggende sturingsfilosofie ligt op het doelzoekende karakter van het beleid en de doelen van meerdere betrokken organisaties en bestuurslagen (multi-actor en multi-level governance), zijn deze evaluatiemethoden minder bruikbaar.

In het systeemanalytisch discours wordt onderscheid gemaakt tussen evaluaties waarin de nadruk voornamelijk ligt op de realisatie van de doelen (*klassieke doevaluaties*), evaluaties waarin de nadruk ligt op het proces waarmee al dan niet tot doelrealisatie is gekomen (*klassieke procesevaluaties*) en evaluaties waarin meer de nadruk ligt op de *instituties*.

De klassieke doevaluatie richt zich primair op de vraag, of en in welke mate de doelstellingen van beleid door dit beleid zijn gerealiseerd. Om een oordeel te kunnen vellen over de mate van effectiviteit van een beleid vergelijkt men de doeleinden van het beleid en de feitelijke effecten voor zover beoogd. Daarbij gaat men in principe uit van de doelstellingen van één sturende actor. In veel gevallen (maar het hoeft dus niet) gaat het hierbij om de formele doelstellingen van een overheid.

Binnen dit discours heeft een procesevaluatie vooral de functie van het verklaren van de bereikte effectiviteit van het beleid. Het is dan in feite de bedoeling om de relatie tussen de uitvoering van het beleid en de bereikte effecten, helder en gestructureerd in beeld te brengen. Soms kan het ook de functie hebben van het bepalen van hoe de inhoudelijke beleidsdoelen zelf tot stand zijn gekomen. De focus ligt in een dergelijke evaluatie op het proces. De achterliggende veronderstelling is dat de kwaliteit van de beleidsuitvoering de uitkomsten van het beleid bepalen. Het proces wordt in dergelijk evaluatieonderzoek dan ook minutieus in

beeld gebracht, liefst in causale modellen.

Kritisch-theoretische discours

Dit discours heeft als belangrijkste kritiek op de systeemanalytische benadering dat de kritische houding ten opzichte van de formele beleidsdoelen ontbreekt. Evaluaties vanuit dit discours blijven vanuit de formele beleidsdoelen redeneren, maar voegen daar de normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen aan toe. Beleidsevaluatie gebaseerd op het kritisch-theoretische discours legt de nadruk op het inherent normatieve karakter van de evaluatiepraktijk. Daarom zou het niet alleen moeten gaan om de empirische vraag naar effectiviteit van het beleidsprogramma, maar ook om onderliggende normatieve vragen als zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten. Belangrijke exponent van het kritisch-theoretisch discours in de deliberatieve benadering van beleidsevaluatie is Frank Fischer (1995). Deze gaat uit van een analyse van de formele beleidsdoelen en is daarmee bruikbaar vanuit de afrekenbaarheidstrend. Daar voegt Fischer dan analyses aan toe waarin vragen worden gesteld over de bijdrage van het bereiken van deze doelen aan de oplossing van het maatschappelijke probleem, aan bredere maatschappelijke wensen en doelen en zelfs aan het maatschappelijk systeem. Dit laatste biedt mogelijkheden om ook doelen van andere actoren een rol te geven in de evaluatie.

Fischer (1995, pp. 58-60) onderscheidt twee niveaus van evaluatie:

Ten eerste het concrete niveau van het beleidsprogramma, de deelnemers en de specifieke probleemsituatie. Ten tweede het abstractere niveau van het maatschappelijke systeem waarin het beleidsprogramma wordt ontwikkeld en uitgevoerd. Anders dan de hierboven behandelde klassieke evaluaties, betekent Fischers benadering dat hij het inherent normatieve karakter van beleidsevaluatie expliciteert. Hij brengt normatieve keuzes en veronderstellingen aan het licht en stelt deze ter discussie. Verantwoording krijgt zo een bredere betekenis. Het gaat niet alleen om verantwoording van de gekozen middelen, maar ook van de beleidsdoelen, de gehanteerde beleidstheorieën en zelfs de onderliggende ideologische keuze. Kritische evaluatie ondersteunt daardoor niet alleen de beleidsmatige maar ook de politieke oordeelsvorming. Bovendien bieden dergelijke evaluaties kansen om op meerdere niveaus te leren (evaluatie van de evaluatie).

Fischer opteert voor een verbreding van het gangbare evaluatieonderzoek. De oordeelsvorming moet zijn inziens in evaluatiestudies breder zijn dan dat het alleen zou gaan om effectiviteit of doelmatigheid van beleid. Evaluaties moeten zich ook richten op de betekenis van beleid voor de maatschappij als geheel. Fischer pleit voor een waardengerichte evaluatie. Evaluatoren moeten minder technocratisch te werk gaan voornamelijk of alleen door te letten op gegeven beleidsdoelstellingen en daarop aansluitende middelen. Ze evalueren niet of de goede dingen gedaan worden maar meer of de dingen goed worden uitgevoerd. Evaluatoren moeten zijns inzien echter het fundamentele debat bevorderen en daarbij kan horen dat ter discussie wordt gesteld of de goede dingen gedaan worden (evaluatie als argumentatie).

Sociaalconstructivistische discours

Aan de andere kant van het evaluatiespectrum vinden we het sociaalconstructivistische discours. Dit discours vormt een breuk met de unieke dan wel speciale positie die aan de formele overheidsdoelen wordt toegekend. Deze benadering gaat uit van het gegeven dat er geen echte objectieve waarheden of doelstellingen zijn. Alles is een sociale constructie. Dit levert hoogstens een door een groep gedeelde of aangenomen intersubjectieve waarheid op. In het sociaalconstructivistische discours worden de evaluatievormen centraal gesteld die zich scherp afzetten tegen de evaluatievormen in het systeemanalytische discours. Zo zet men zich af tegen het uitgangspunt van de formele doelstellingen als uitgangspunt voor de evaluatie. Evaluaties zouden meer rekening moeten houden met de belangen, waarden en ervaringen van mensen. Ook andere doelen zouden een rol moeten spelen in beleidsevaluaties. De maatschappij wordt meer pluricentrisch dus zou de evaluatie moeten meebewegen. In dit discours wordt niet alleen de autoriteit van centrale doelen ter discussie gesteld maar ook de autoriteit van deskundigheid. Daarmee wordt dus ook de positie van de wetenschap gerelativeerd. Binnen deze sociaalconstructivistische of postmoderne stroming zijn verschillende evaluatievormen te vinden. Twee vormen daarvan zijn de pluricentrische analyse van Teisman en de responsieve evaluatie van Abma.

Fig. 3.4.2 Discoursen (bron: Kuindersma et al. 2005)

Evaluatiediscours	Systemischanalytisch discours	Kritisch-theoretisch discours	Sociaal-constructivistisch discours
Focus van de evaluatie			
Inhoud			
Proces			
Structuur/instituties			

Teisman introduceert in zijn pluricentrische benadering voor de beoordeling van complexe beleidsprocessen en beleid de maatstaf ‘gemeenschappelijk belang’. Zowel het algemene belang, vastgesteld door het rijk, als het eigenbelang van lokale actoren zijn onbevredigende criteria om uitspraken over de kwaliteit van interactieve processen en hun uitkomsten te doen. De notie algemeen belang veronderstelt een alwetende (centrale) overheid die weet wat goed voor haar burgers is. Het alternatief, eigenbelang, heeft ook nadelen. Als actoren alleen hun eigen belangen najagen, zal niemand investeren in noodzakelijke innovaties, zo veronderstelt Teisman (1992).

Fig. 3.4.3 Pluricentrische analyse van Teisman (bron: Kuindersma et al. 2005)

Evaluatiediscours	Pluricentrische analyse
Focus van de evaluatie	
Inhoud	Evaluatie op gemeenschappelijk belang
Proces	Evaluatie op doelvervlochten, koppelen en doorgaande interactie
Structuur	Evaluatie op interactiestructuur

Bij Abma (1996, p. 63) vormt de kern van responsieve evaluatie de omstandigheid dat de evaluator heel dicht op het proces zit en dat de betrokkenen ook actief participeren in de evaluatie. De evaluatie is ook vooral bedoeld om dit proces te versterken. Dit kan met een evaluatie alleen maar door niet te abstraheren van de werkelijkheid van de direct betrokkenen, maar daar juist dicht op te gaan zitten. Het vertellen van verhalen ('narratives'), die als het ware een plaatsvervangende ervaring bezorgen aan de lezer is dan ook een belangrijk element in deze benadering. Het gaat dan niet om het analyseren en zoeken naar kritische succesfactoren, maar veel meer om uitgebreide verhalen, waaruit de lezer dan zelf zijn leerervaring kan benoemen. Dit is dan vooral bedoeld voor het interne leerproces in het bestuurlijke proces, maar kan via dergelijke verhalen ook bij mensen die niet bij dit proces betrokken waren tot leren leiden.

In een historische schets van evalueren maken Egon Guba en Yvonna Lincoln (1989, pp. 22-31) duidelijk wat de ontstaansgeschiedenis van de responsieve evaluatie is. Volgens hen hebben vier generaties evaluatie bestaan waarbij de vierde generatie, de responsieve evaluatie, een alternatief is voor de andere drie. De eerste generatie evalueren is te beschouwen als *meten*. De beleidsonderzoeker profileert zich als een technicus en richt zich op kwantitatieve gegevens. De tweede generatie evalueren richt zich op *beschrijven*. De evaluator analyseert de sterkten en zwakten van beleid en betreft die op de gestelde doeleinden. De 'goal achievement' komt in beeld. De derde generatie evaluaties richt zich op *beoordelen*. De evaluator geeft een soort finaal oordeel als een rechter.

Guba en Lincoln zijn van mening dat er in deze generaties beleidsevaluatie enkele gemeenschappelijke tekortkomingen zijn aangetroffen.

Ten eerste richten de evaluatoren zich in alle drie de generaties evaluatie op de officiële doelstellingen van het bestuur. Het is het bestuur dat de opdracht verleent tot evaluatie en de resultaten worden ook weer uitgebracht aan de (machtige) bestuurders alsof er geen belanghebbenden (met minder macht) bestaan die interesse zouden hebben in of een belang bij een evaluatie. Ten tweede gaat er achter de drie generaties evaluatie een gemeenschappelijk geloof schuil, namelijk in maatschappelijke waardenconsensus. Terwijl de maatschappij in de kern pluralistisch is geworden op waardengebied. De vraag is daarom welke waarden domineren in evaluatieonderzoek. Spelen waarden van andere belanghebbenden dan overheidsbestuurders ook een rol in de evaluatie of zijn deze belanghebbenden alleen geschikt om als informant te fungeren? Guba en Lincoln pleiten voor een vierde generatie evaluatie ('fourth generation evaluation'). Ze noemen die 'evaluatie door

onderhandelen'. Evaluatoren zouden volgens die aanpak moeten kunnen omgaan met divergerende waardeoriëntaties en dus met meerdere maatstaven dan alleen effectiviteit en doelmatigheid. Zeker in omstandigheden dat sprake is van pluriformiteit, en dus van controverses.

Guba en Lincoln spreken van 'responsive focusing'. De vragen in het evaluatieonderzoek moeten in samenspraak met belanghebbenden ('stakeholders') tot stand komen. De evaluatiecriteria worden ook ontleend aan de 'issues' waar de belanghebbenden tegen aanlopen (discussiepunten), hun 'concerns' (zorgen) en hun 'claims' (positieve verwachtingen ten aanzien van het beleid) in plaats van uit te gaan van beleidsdoeleinden of -intenties.

Beoordelende en reflexieve evaluatie, interne en externe evaluaties

Teisman et al. (2002, pp. 12-13) zien evaluatie als een spanningsvolle aangelegenheid. In zekere zin is evaluatie ook juist bedoeld om spanning teweeg te brengen. Enerzijds gaat het hier om een beoordeling, waar de beoordeelde met spanning wacht op de uitkomst. Anderzijds gaat het om reflectie op de spanning tussen beleidsintenties en resultaten achteraf en de verklaringen voor deze spanning. Deze reflectie kan bijdragen aan leren. Beide opbrengsten van evaluatie, enerzijds het oordeel en anderzijds de les, hebben hun waarde.

Teisman et al. (2002, pp. 16-17) maken verder het onderscheid tussen interne en externe evaluatie. De eerste vorm wordt door de geëvalueerde zelf geïnitieerd en is doorgaans gericht op de vraag of, hoe en waarom bepaalde (beleids)maatregelen werken en of en waarom er onbedoelde effecten optreden. De verzamelde gegevens en analyses vormen basis voor reflectie en organisatorische leerprocessen. De geëvalueerden vervullen zelf een centrale rol in het bepalen van de vraagstelling en aanpak van de evaluatie en in het beoordelen van de resultaten ervan en het daaraan verbinden van consequenties voor bijstelling van het beleid. Bij externe evaluatie voert in het algemeen een onafhankelijke of toezichhoudende instantie de evaluatie uit. Hierbij gaat het vaak om beoordeling van het gevoerde beleid, wat bijvoorbeeld financiële consequenties kan hebben. Vraagstelling en methoden worden hier veelal door de evaluator of zijn opdrachtgever bepaald.

De aanduidingen *intern* en *extern* betreffen overigens de uiteinden van een continuüm. Er zijn tussenvormen denkbaar. Het onderscheid tussen *beoordelende* en *reflexieve* evaluatie is nauw verwant aan het onderscheid tussen *intern* en *extern*. In principe kan een externe evaluatie tot

interne reflectie aanleiding geven, maar of dat gebeurt, lijkt vooral afhankelijk van of en hoe de bevindingen aansluiten bij gedachten die binnen de geëvalueerde instantie al leven. Omgekeerd kan interne evaluatie worden gebruikt voor verantwoording naar buiten, maar veelal zal de buitenwereld behoefte hebben aan een onafhankelijke second opinion.

Ex ante evaluaties

Een andere lijn van evalueren is erop gericht om reeds vóór de implementatie van beleid meer inzicht te krijgen in de (mogelijke) resultaten en (onbedoelde) gevolgen ervan. Onderzoek en ex ante evaluatie komen dan in beeld. Het gaat hier niet primair om verantwoording, maar om reflectie en het entameren van leerprocessen. Een probleem bij dergelijke evaluaties blijkt te liggen in de gehanteerde veronderstellingen. Veelal zullen die door sommige actoren meer geaccepteerd worden dan door andere, met directe gevolgen voor hoe overtuigend men de resultaten van het betreffende onderzoek acht. Soms zijn modellen waarmee verkenningen worden uitgevoerd zo ingewikkeld dat de veronderstellingen die erin gemaakt worden, onzichtbaar zijn voor betrokkenen. Dat kan zowel tot ongefundeerd vertrouwen als tot ongefundeerd wantrouwen leiden. Daarnaast zijn er evaluaties tijdens de beleidsuitvoering (ex durante) en na afloop van de beleidsuitvoering (ex post). In de beleidscyclus is dit weergegeven in onderstaande tabel.

Figuur 3.4.4 Het verband tussen beleidsfase, evaluatietype en evaluatiemotief (Bron: De Peuter et al., 2007)

Fase in beleidscyclus	Type evaluatie	Evaluatiemotief
Beleidsvoorbereiding	Ex ante	Ondersteuning van de beleidsplanning
Beleidsuitvoering	Ex durante	Verbeteren van de beleidsuitvoering. Bijdragen aan institutionele ontwikkeling
Beleidsbeoordeling	Ex post	Verantwoording Beleidsleren

Statische en dynamische evaluaties

Teisman et al. (2002, pp. 26-27) maken een onderscheid tussen een statische en een dynamische evaluatie. Bij statische evaluaties worden vooraf enkele ‘harde’ eenduidige criteria vastgesteld om vervolgens te worden gemeten. Bij dynamische evaluaties is er daarentegen sprake van veel ruimte voor reflectie op de strategische doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen. Bij deze vorm van evaluaties is er steeds expliciete reflectie nodig op de te stellen vragen en de invulling van de beoordelingscriteria. Statische evaluaties worden vaak door een actor uitgevoerd met de bedoeling verantwoording af te leggen. Dynamische evaluaties zijn daarentegen eerder gericht op meerdere actoren en op het leren samenwerken.

Nieuwe vormen van evaluatie: Multi actor- en lerende evaluaties

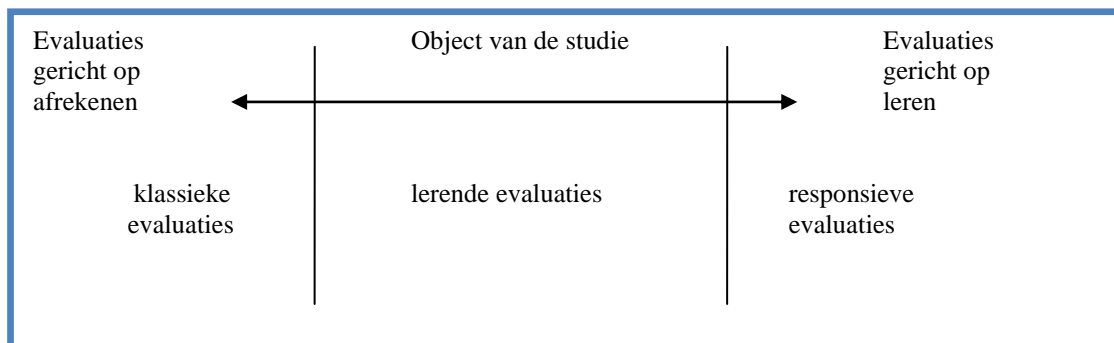
Multi-actor evaluaties

Op basis van inzichten met betrekking tot het gebruik van evaluatie en met betrekking tot de aard van complexe beleidsprocessen zijn verschillende nieuwe vormen van evaluatie ontwikkeld die tezamen als multi-actorevaluatie worden aangeduid. Aan deze evaluaties ligt de gedachte ten grondslag dat er in complexe beleidsprocessen een pluraliteit aan waarden bestaat en dat de uiteindelijke effecten van beleid resulteren uit de interactie tussen de actoren. Er zijn daarom twee redenen waarom percepties van actoren een rol moeten spelen in evaluatie. De eerste is dat zonder rekenschap van percepties het verloop van beleidsprocessen niet is te begrijpen. De tweede is dat evaluaties waarin actoren zich niet op enigerlei wijze herkennen, minder effectief zullen zijn. In multi-actorevaluaties wordt daarom door verschillende actoren geparticipeerd, zowel bij het formuleren van de probleemstelling(en), het verzamelen van gegevens als het trekken van conclusies. Stakeholders zijn betrokkenen of belanghebbenden. Daaronder vallen bij beleidsvorming- en uitvoering betrokken overheden, particuliere organisaties die ruimtelijk beleid mede realiseren, maatschappelijke organisaties die bepaalde belangen representeren en (groepen) burgers. Verder brengt het betrekken van stakeholders automatisch meerstemmigheid met zich mee. De evaluatoren moeten hierop bedacht zijn en de consequenties in de voorbereidingsfase doordenken. Stakeholders hebben immers meestal verschillende verwachtingen van de evaluatie, van het te evalueren beleid en komen tot verschillende beoordelingen (Teisman et al., 2002, pp. 59-60).

Lerende evaluaties

Kuindersma et al. (2006, pp. 23-24) gaan ervan uit dat aan een evaluatieonderzoek een inhoudelijke informatie- of leerbehoefte ten grondslag ligt. Het onderzoek dient met andere woorden antwoord te geven op bepaalde vragen met betrekking tot beleid. Zo kan men willen weten of het beleid werkt en tot welke effecten het beleid leidt. Ook kunnen er specifieke problemen of onzekerheden zijn ten aanzien van de werking of effecten van beleid. Beleidsevaluatie kan verder bedoeld zijn voor het ontwerpen of bijstellen van beleid. In de eerste plaats kan een evaluatie een argument voor of tegen het beleid leveren. De consequentie hiervan kan zijn dat het beleid wordt uitgebreid of ingekrompen. Wanneer een beleid niet goed werkt, is daarmee nog geen alternatieve aanpak voor het beleidsprobleem voorhanden. Bovendien kunnen er vele andere, politieke, redenen zijn waarom het goed is zulk beleid voor te zetten dan geen enkel beleid meer te voeren. Sommige evaluaties gaan daarom naast beoordeling ook in op de verklaring van de beleidsresultaten: hoe komt het dat het beleid goede dan wel slechte resultaten boekte? Juist dit streven naar verklaring kan informatie opleveren waarmee ook adviezen kunnen worden ontwikkeld voor verbetering van beleid.

Fig. 3.4.5 Positionering lerende evaluatie (bron: Kuindersma et al. 2006)



Kuindersma spreekt over evalueren in interactie, als hij op een lerende evaluatie doelt.

Hij beschrijft deze aan de hand van een aantal elementen.

Bij de lerende evaluatie staat de wisselwerking tussen de evaluatie en het beleidsproces centraal. Deze wisselwerking ontstaat echter niet vanzelf maar moet worden georganiseerd (organisatie van continue feedback). Een lerende evaluatie vraagt veel van de evaluator. Deze moet betrokkenheid tonen maar moet tevens voldoende distantie behouden om onafhankelijk te blijven. Het is verder belangrijk om rolverdeling te hebben en die te communiceren naar de

opdrachtgever(s).

Edelenbos en Van Buren (2010, pp.10-11) stellen dat een aantal elementen cruciaal is in elk lerend evaluatietraject. Dat is allereerst een open start waarbij evaluatoren en geëvalueerden samen de evaluatiedoelen formuleren en op zoek gaan naar de eigenlijke ambities achter het te evalueren project. Tijdens het evaluatieproces is frequente interactie tussen beide partijen van groot belang: niet alleen om tussentijdse resultaten terug te koppelen, maar ook om met elkaar ‘on speaking terms’ te blijven. Bij het implementeren van tussentijdse veranderingen spelen de evaluatoren een belangrijke coachende en adviserende rol. Na afronding van het evaluatieonderzoek verdient de verslaglegging bijzondere aandacht. Ook hier is interactie cruciaal, maar moet de opdrachtgever wel de souplesse hebben om de onafhankelijkheid van de evaluator te waarborgen.

Een lerende evaluatie vereist van onderzoekers dat zij verschillende rollen kunnen uitoefenen; ze moeten beschikken over verschillende vaardigheden en competenties. Daarnaast worden onderzoekers aangesproken op hun ‘schakelend vermogen’: het tijdig en vloeiend kunnen overstappen naar verschillende rollen.

De evaluator dient bij de lerende evaluatie verschillende doelgroepen tegelijkertijd. In de eerste plaats de opdrachtgever (in deze casus: het programmateam), maar daarnaast ook andere partijen die er verder bij betrokken zijn (in deze casus: de ambtelijke projectleiders, betrokken maatschappelijke groepen, burgers die nauwer bij milieubeleid betrokken zouden moeten worden en ook de Tweede Kamer).

Deze meerstemmigheid geeft gemakkelijk aanleiding tot rolconflicten (Edelenbos en Van Buren, 2010, pp.13-14). De evaluator zal zelf moeten aangeven dat hij niet exclusief wenst geclaimd te worden door één specifieke doelgroep. Zijn rol is mede gelegen in het overbruggen van tegenstellingen. Hij speelt daarbij de rol van onderhandelaar (Guba en Lincoln, 1989, p. 45) waarbij niet vergeten mag worden dat ook zijn eigen probleemdefinitie voorwerp van onderhandeling moet zijn. Daarmee is een spanningsveld gecreëerd. Enerzijds dient een evaluator zoveel mogelijk te streven naar een onderzoek waarin recht gedaan wordt aan de pluraliteit van beelden en ambities van betrokkenen. Hij moet energie investeren in het bereiken van overeenstemming over zijn evaluatieaanpak, zijn methoden en zijn uitkomsten. En anderzijds moet hij afstand bewaren, onafhankelijkheid garanderen om in staat te zijn met enig gezag aan politieke en ambtelijke bazen zijn conclusies te presenteren. Het vinden van de

juiste balans tussen verschillende rollen (beoordelaar, facilitator, coach, onderhandelaar, etc.) wordt daarmee een kerncompetentie van de evaluator.

Evalueren is een activiteit die niet los kan worden gezien van de praktijk zelf waarin ervaringen cumuleren. In het proces zijn reflectie en actie in de context van een praktijkprobleem voortdurend onderling op elkaar betrokken. Evalueren is niet zozeer het systematisch langs een van tevoren uitgezet traject gewenst doel bereiken, als wel het vanuit een open grondhouding, vertrekkend vanuit globale onderzoeksdoelen, op een intelligente en creatieve wijze omgaan met de onzekerheid en onvoorspelbaarheid in een voortdurend veranderende werkelijkheid (betreffende de bestaande en beoogde situatie). Lerend evalueren is dan een proces van proberen en aanpassen, van handelen en interpreteren.

Een lerende evaluatie is een evaluatievorm waarin gebruikers (de geëvalueerden) en uitvoerders van de evaluatie (de evaluatoren) in nauwe onderlinge interactie en samenspraak vormgeven en uitvoering geven aan evaluaties. De evaluator tracht zijn inzichten over te brengen op en uit te wisselen met de geëvalueerden om zo tot gezamenlijke kennis en betekenisvolle inzichten te komen. Daarom wordt ook wel gesproken van een 'deliberatieve evaluatie'. Een belangrijk element is dat er frequente cycli van waarneming, constatering en (re)actie optreden. De waarneming en constatering zijn niet het sluitstuk van een evaluatie, maar vormen veel meer het startschot voor de evaluatie. Dit komt overeen met de 'reflective practitioner' (Schön, 1983, p. 67) en 'situated responsiveness' (Alkin, 1990, p. 82). De evaluator staat in een voortdurende interactie met de actoren, op wie zijn evaluatie betrekking heeft. Zij reageren op zijn tussentijdse conclusies, waarna de evaluator weer op zoek gaat naar de effecten daarvan.

De lerende evaluatie heeft vooral meerwaarde, omdat zij het leervermogen en het adaptatievermogen van de betrokken actoren tracht te waarderen. Daarnaast wordt zij niet voorafgaand of na afloop van een beleidsprogramma uitgevoerd, maar tijdens de rit. Dit samenstel van uiteenlopende karakteristieken maakt de lerende evaluatie een bruikbare maar tevens spannende en spanningsvolle vorm van evalueren.

Binnen de lerende beleidsevaluaties zijn verschillen in de selectie van actoren die bij de evaluatie betrokken worden. Sommige lerende evaluaties betrekken alleen de beleidsactoren en andere beleidsinsiders. Andere lerende evaluaties gaan verder en hebben ook de ambitie om burgers, slachtoffers en doelgroepen van het beleid actief bij de evaluatie te betrekken.

Figuur 3.4.6 Overzicht evaluatievormen (Bron: Kuindersma et al., 2006)

	Klassieke evaluatie	Lerende evaluatie	Responsieve evaluatie
Wetenschapsdiscours	Systeemanalytisch	↔	Sociaalconstructivisme
Doel	Afrekenen/verantwoording	↔	Leren (beleidsverbetering)
Visie op beleid	Government (monocentrisch)	↔	Governance (pluricentrisch)
Beoordelingskader	Formele beleidsdoelen van de (centrale) overheid	↔	Aanvankelijk geen, in interactie met stakeholders opgesteld
Rol evaluator	Afstandelijk, onafhankelijk, objectief	↔	Betrokken
Soort kennis/vaardigheden	Vakkennis, onderzoeksvaardigheden	↔	Procesvaardigheden/ procesfacilitator
Rol stakeholders	Passief, alleen informant	↔	Actief: leveren van input, opstellen beoordelingskader, gebruik resultaten

3.5 Doorwerking

Aard van de doorwerking

Hoe worden evaluaties gebruikt? Wat wordt ervan geleerd? En door wie? Volgens Teisman et al. (2002, pp. 57-58) is het aannemelijk dat de aard van het gebruik afhankelijk is van de wijze waarop evaluaties aansluiten bij de belevingswereld van de actoren. Ten eerste wijzen zij erop dat ‘aansluiten bij’ niet hetzelfde is als ‘overeenkomen met’. Integendeel, wil een evaluatie bijdragen tot leren of tot anders handelen, dan zal zij nieuwe, onbekende of verrassende elementen moeten bevatten. Essentieel is echter dat zulke elementen op een of andere manier „aanhaken“ bij bestaande manieren van denken en doen, en deze daardoor enigermate veranderen. Ten tweede is het van belang op te merken dat een dergelijke aansluiting (nieuwe ‘koppelingen’) op heel verschillende manieren tot stand kunnen komen (De Vries 2000, pp. 83- 86).

De onderkenning van het aansluitingsprobleem heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van allerlei nieuwe evaluatiemethodes, waarin betrokken actoren zelf nadrukkelijk een rol spelen. Deels zijn deze evaluatiemethodes hierboven al aan de orde gekomen: het gaat daarbij onder

meer om ‘utilization focussed evaluation’, participatieve evaluatie, responsieve evaluatie, ‘dialogical evaluation’ en vierde-generatie-evaluatie. De basale gedachte achter deze nieuwe vormen van evaluatie is dat er in multi-actorbeleidsprocessen sprake is van pluraliteit van waarden en dat de uiteindelijke effecten van beleid de resultanten zijn van processen van sociale constructie.

Actoren zijn direct betrokken bij de interpretatie van evaluatieresultaten. Daarmee treden er tijdens het evaluatieproces leereffecten op. Er kleven ook problemen aan: de vraag wie de stakeholders zijn, wordt nogal eens vanuit verschillende perspectieven verschillend beantwoord. Het is niet altijd gemakkelijk alle stakeholders in het evaluatieproces te betrekken, bijvoorbeeld omdat de machtsverhoudingen als scheef worden ervaren, of omdat onduidelijk is wat er met de resultaten gebeurt. Vaak is het moeilijk de stap te zetten van in kaart brengen van verschillende perspectieven naar gedeelde bevindingen die in handelen worden vertaald.

Teisman et al. (2002:57-58) betogen dat de doorwerking van evaluaties onder meer afhangt van het al dan niet aansluiten bij de belevingswereld van de actoren. Elementen uit de evaluatie dienen aan te sluiten bij de manieren van denken en doen binnen een organisatie. Deze aansluiting kan plaatsvinden door een koppeling en kan op diverse manieren plaatsvinden (Van der Meer, De Vries & Vissers, 2000, pp. 253-277):

- ~ Cognitieve koppeling: De evaluatie zorgt middels argumenten en overtuiging voor een koppeling tussen de evaluator en de geëvalueerde;
- ~ Sociale koppeling: De evaluatie zorgt voor een doorwerking door de formele positie en het vertrouwen dat de evaluerende instantie geniet. Het gaat er hierbij om wie iets zegt en in mindere mate wat deze actor zegt;
- ~ Indirecte koppeling: Ten derde kan er een koppeling plaatsvinden door externe druk. Een organisatie kan evaluatiebevindingen niet zo interessant vinden, maar door bijvoorbeeld druk vanuit de media is de organisatie genoodzaakt iets met de evaluatie te doen;
- ~ Aansluiting bij ideeën of praktijken in ontwikkeling: evaluaties kunnen processen van ideevorming in organisaties beïnvloeden.

Concluderend kan worden gesteld dat de doorwerking van evaluaties niet louter wordt bepaald door de inhoud en opzet van de evaluatie. Deze zijn van belang, maar de impact van evaluaties verloopt veel meer via de perspectieven van actoren en hun onderlinge interacties.

De evaluatie dient hierbij aan te sluiten en daarom in nauwe samenhang met de betrokkenen te worden ontwikkeld om te komen tot een zo groot mogelijke doorwerking.

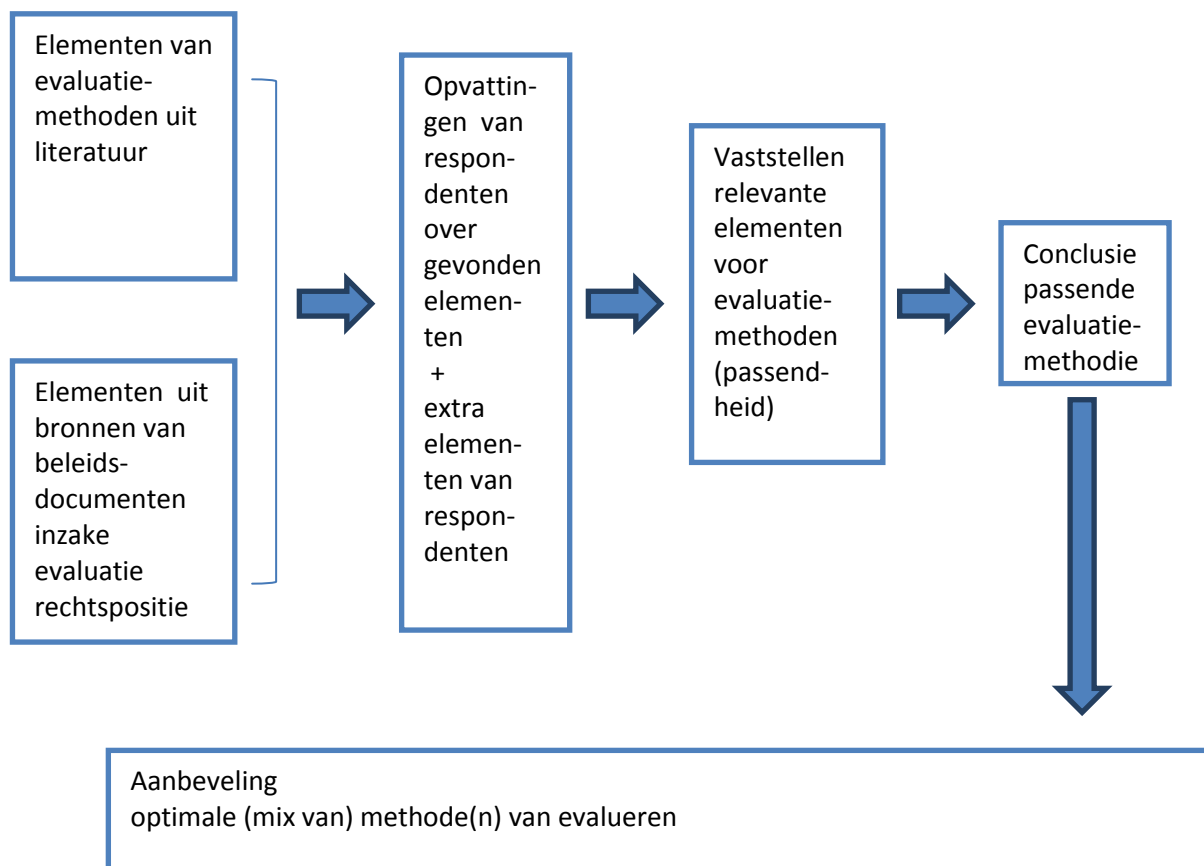
3.6 Samenvatting

In hoofdstuk 2 is de vraag beschreven die aan de hand van onderhavig onderzoek wordt beantwoord, namelijk welke methodiek van evalueren passend is voor een evaluatie van de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers. Ook zijn evaluatiemotieven voorbijgekomen die door het ministerie van BZK zijn geformuleerd: doelbereik en effectiviteit van de ‘Dijkstalwetgeving’. Het ministerie hecht verder aan het betrekken van stakeholders. De literatuur laat een baaierd aan evaluatiemethoden zien. In het theoretisch kader is niet een uitputtende opsomming gegeven, maar zijn die methoden genoemd die regelmatig worden gebruikt. In het empirische deel van deze scriptie worden de respondenten betrokken zodat aan de hand van analyses van de antwoorden uit de interviews en de uitgangspunten en motieven van het ministerie van BZK de centrale vraag kan worden beantwoord.²²

4. Het conceptuele model

Aan de hand van de in hoofdstuk 3 beschreven theorieën kan het conceptueel model als volgt worden weergegeven.

Fig. 4.1 Het conceptuele model



De doelstelling van het onderzoek is inzicht te verkrijgen in de evaluatiemethodiek die het best past bij de uitvoering van de sollicitatieplicht. De verscheidenheid aan politieke ambtsdragers die vallen onder de sollicitatieplicht is daarin meegenomen. De uitkomst van het onderzoek moet leiden tot een aanbeveling over de te kiezen evaluatiemethodiek. Indien uit het onderzoek blijkt dat er, gelet op de verscheidenheid binnen de doelgroep maar ook binnen de uitvoeringsorganisaties, verschillende evaluatiemethodieken als passend zijn aan te merken, strekt de aanbeveling zich mede uit over de wijze waarop de uitkomsten met elkaar kunnen worden vergeleken.

Het onderzoek kan worden getypeerd als een praktijkgericht onderzoek. Met de verkregen kennis kunnen verschijnselen direct worden beïnvloed of veranderd en levert aldus een bijdrage aan een praktijksituatie.

5. Methodologische verantwoording en operationalisering

In dit hoofdstuk komt de methodologische verantwoording en de operationalisering aan de orde.

5.1 Methodologie

In deze scriptie wordt aan de hand van literatuuronderzoek en interviews een aanbeveling geformuleerd over een passende methode voor het evalueren van de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers.

Het literatuuronderzoek omvat in de eerste plaats een documentenanalyse waarbij beleidsdocumenten, notities, achtergronddocumenten en brieven zijn bestudeerd. Ook zijn bronnen geraadpleegd over de uitvoering van de sollicitatieplicht tot op heden (Rob-signalement over de wachtgelden (2014), brieven aan de Tweede Kamer (2011, 2012, 2013), en jaarrapportages van uitvoeringsinstanties. De documentenanalyse leverde informatie op over de totstandkoming van de Dijkstalwetgeving in het algemeen en wat betreft de uitvoering, meer in het bijzonder informatie over de sollicitatieplicht.

Het deel van het literatuuronderzoek dat zich richtte op evaluatiemethodieken gaf meer inzicht in veel gebruikte methoden van evalueren. De verzameling van elementen die daaruit is gevormd, is de theoretische bril waardoor de evaluatie die het ministerie van BZK dit jaar gaat uitvoeren, wordt bekeken.

Daarnaast is gebruik gemaakt van semi-gestructureerde interviews met enerzijds uitvoerders van de sollicitatieplicht, medewerkers van de koepels VNG, IPO en UVW en anderzijds met adviseurs werkzaam bij bedrijven, gespecialiseerd in het uitvoeren van evaluatieonderzoeken (bijlage 4 bevat een overzicht van de geïnterviewden). De keuze voor deze categorieën personeel wordt als volgt verklaard. De uitvoerders zijn momenteel het best op de hoogte van de praktische uitwerking van de wet. Zij zijn dagelijks bezig met het re-integreren van voormalige politieke ambtsdragers en zien toe op correcte uitvoering van de sollicitatieplicht. Zij vormen in de evaluatie die dit jaar gaat plaatsvinden een groep die zal worden bevraagd naar hun ervaringen met de sollicitatieplicht. Het betrekken van de koepels heeft, naast een kennisinhoudelijke reden, een meer formele. Zij worden bij totstandkoming van wetgeving betrokken door middel van de mogelijkheid hun visie op wetgeving kenbaar te maken aan de minister van BZK. Mocht de evaluatie van dit jaar aanleiding geven voor de minister van de BZK een voorstel tot wijziging van de wet in te dienen, dan zullen de koepels opnieuw in het wetgevingstraject een rol spelen. De adviseurs van gespecialiseerde bedrijven zijn om twee

redenen geïnterviewd: vanwege hun kennis van evalueren en vanwege hun onafhankelijkheid. Met dit laatste wordt bedoeld dat zij niet betrokken zijn bij de totstandkoming van de wetgeving en evenmin bemoeienis hebben met de uitvoering daarvan. Dit voorkomt een te eenzijdige benadering.

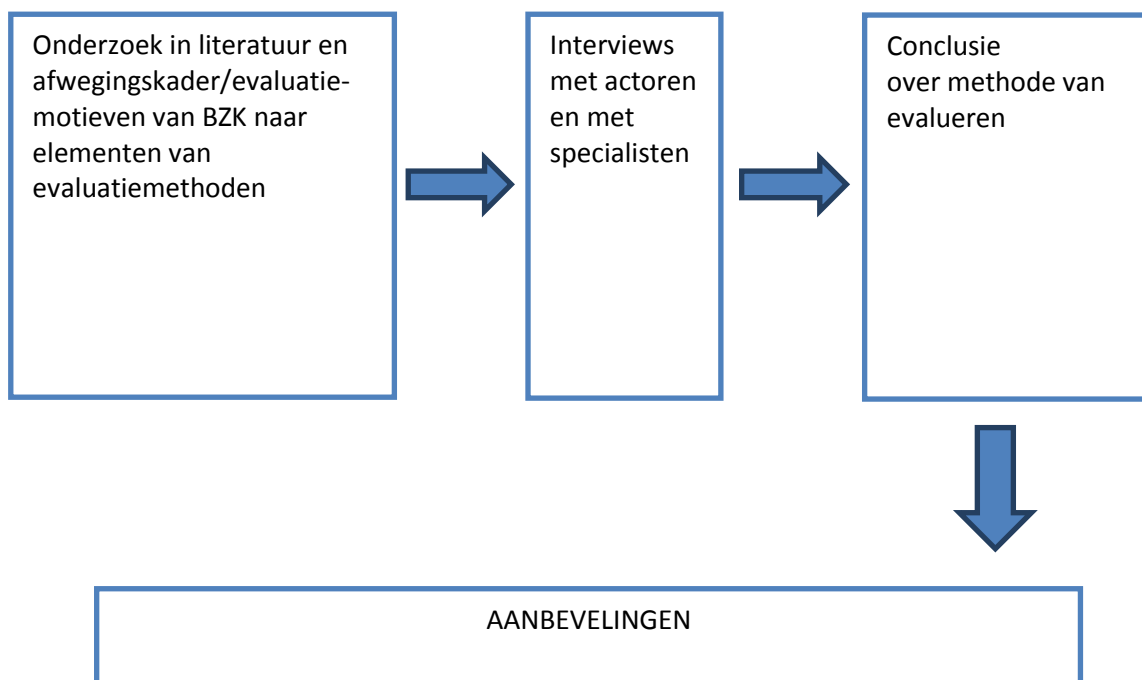
Er is gebruik gemaakt van de methode van interviews omdat deze methode zich leent om iets te weten over onder meer opinies, gedachten of kennis (Verschuren en Doorewaard, 2004, p. 130). De interviews voor de categorieën uitvoerders en koepels zijn semi-gestructureerd van aard. Dat betekent dat bekend is wie worden geïnterviewd, welke vragen worden gesteld en de volgorde daarvan (Verschuren en Doorewaard, 2004, p. 129). De vragen zijn deels open van aard en deels gesloten. De interviews met adviseurs van gespecialiseerde bedrijven bevatte uitsluitend open vragen over evaluatiemethoden.

De interviews zijn gehouden in een vertrouwde, door de geïnterviewden zelf gekozen, omgeving.

Vooraf is kenbaar gemaakt dat de verkregen informatie uitsluitend zal worden verwerkt in de scriptie en niet ter beschikking zal worden gesteld aan het ministerie van BZK (al bestond daar in algemene zin, zoals tijdens de interviews bleek, geen bezwaar).

Schematisch ziet het onderzoek er als volgt uit.

Fig. 5.1.1 Het onderzoeksmodel



Validiteit en betrouwbaarheid

Bij de methodologische criteria is er discussie over de vraag of traditioneel-wetenschappelijke criteria als validiteit en betrouwbaarheid geschikt zijn voor dit soort onderzoek. Kuindersma (2006, p. 23) stelt dat auteurs als Guba en Lincoln en Abma kiezen voor andere termen met als belangrijkste argument dat “de” werkelijkheid niet bestaat en interpretaties van de werkelijkheid veranderen, mede onder invloed van het onderzoeksproces. Hierdoor verliezen de gangbare operationalisatie van validiteit (de correspondentie tussen bevindingen en de werkelijkheid), en betrouwbaarheid (de onafhankelijkheid van bevindingen van onderzoeker, tijd en onderzoeksinstrumenten) hun waarde. Maso en Smaling kiezen er voor de begrippen betrouwbaarheid en validiteit te handhaven maar ze een andere invulling te geven dan in gangbaar, kwantitatief, onderzoek aldus Kuindersma (2006, p. 32) Kijkend naar de concrete uitwerking dan zijn de verschillen tussen beide zienswijzen echter niet zo groot en is het dus meer een kwestie van smaak of strategie welke termen men gebruikt.

Geloofwaardigheid (of interne validiteit) verwijst naar de mate van correspondentie tussen het verslag van de onderzoeker en kijk van de participanten op de door hen geuite belevingen en gebeurtenissen (Kuindersma, 2006, p.33). Naast een zorgvuldige omgang met en analyse van empirisch materiaal zijn er verschillende manieren om aan geloofwaardigheid te werken. Middels zogenaamde “member check” krijgen respondenten interpretaties voorgelegd met de vraag of zij zich erin kunnen herkennen. Triangulatie van methoden, bronnen, perspectieven en onderzoekers kan de reikwijdte en geschakeerdheid van gegevens vergroten. Het levert bovendien argumenten om één interpretatie te benadrukken boven andere, omdat die beter past bij de rest van het empirisch materiaal (Kuindersma, 2006, p. 34).

Overdraagbaarheid (of externe validiteit) verwijst naar de mate waarin bevindingen naar andere personen, fenomenen, situaties en tijdstippen dan die van het onderzoek en is gebaseerd op analogieredeneringen. Niet de onderzoeker zelf bepaalt of en welke analogieën bestaan tussen de onderzochte en de niet-onderzochte situaties, maar de lezer of gebruiker. Belangrijk is dat overdraagbaarheid lang niet altijd nodig is in evaluatieonderzoek. Methoden om aan overdraagbaarheid te werken zijn het maken van zogenaamd “thick descriptions”. Hierdoor kan de lezer bepalen of de bevindingen ook in andere situaties opgeld doen (Kuindersma, 2006, p. 31).

Afhankelijkheid (of betrouwbaarheid) verwijst naar de aannemelijkheid van methodologische beslissingen en naar transparantie over de rol van de onderzoeker. Omdat feitelijke herhaling van een lerende evaluatie niet mogelijk is en door de actieve interventie van de onderzoeker ook nooit identieke resultaten zal opleveren, gaat het er bij dit criterium om het onderzoek zo uit te voeren dat andere onderzoekers de gang van het onderzoek kunnen nagaan en hun eigen oordeel kunnen vormen. Een manier om de afhankelijkheid te verkleinen is het vervaardigen van een zogenaamd ‘audit-trail’, een systematische boekhouding van alle documenten, tussenrapporten, briefwisselingen, notities, geluidsopnames etc. zodat een onafhankelijke onderzoeker als een soort accountant het geheel kritisch kan inspecteren (Abma, 1996, p. 69). Ook triangulatie kan de betrouwbaarheid vergroten. Triangulatie is binnen kwalitatief onderzoek een algemeen geaccepteerde wijze om de kwaliteit van een onderzoek te verhogen. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van literatuuronderzoek en interviews. Deze methodetriangulatie (Verschuren & Doorewaard, 2004, p. 234) is van belang voor het streven naar betrouwbaarheid van het onderzoek. Behalve verschillende onderzoeksmethoden, zijn er verschillende bronnen gebruikt (literatuur, Kamerstukken, mediaberichten, beleidsnotities, internet). Dit ziet op bronnentriangulatie.

Naast geloofwaardigheid, overdraagbaarheid en afhankelijkheid introduceren Guba en Lincoln (1989; p. 128) zogenaamde authenticiteitscriteria. Eerlijkheid verwijst daarbij naar de mate waarin verschillende stakeholders indringend worden bevraagd en hun ervaringen worden belicht in het evaluatieproces. Alle stakeholders moeten volgens dit criterium gelijke kans hebben deel te nemen aan het proces. De overige authenticiteitscriteria hebben betrekking op het toegenomen individuele inzicht, het toegenomen wederzijdse begrip, de mate waarin het evaluatieproces handelen faciliteert en stimuleert en de mate waarin participanten zijn toegerust om te handelen (“empowerment”).

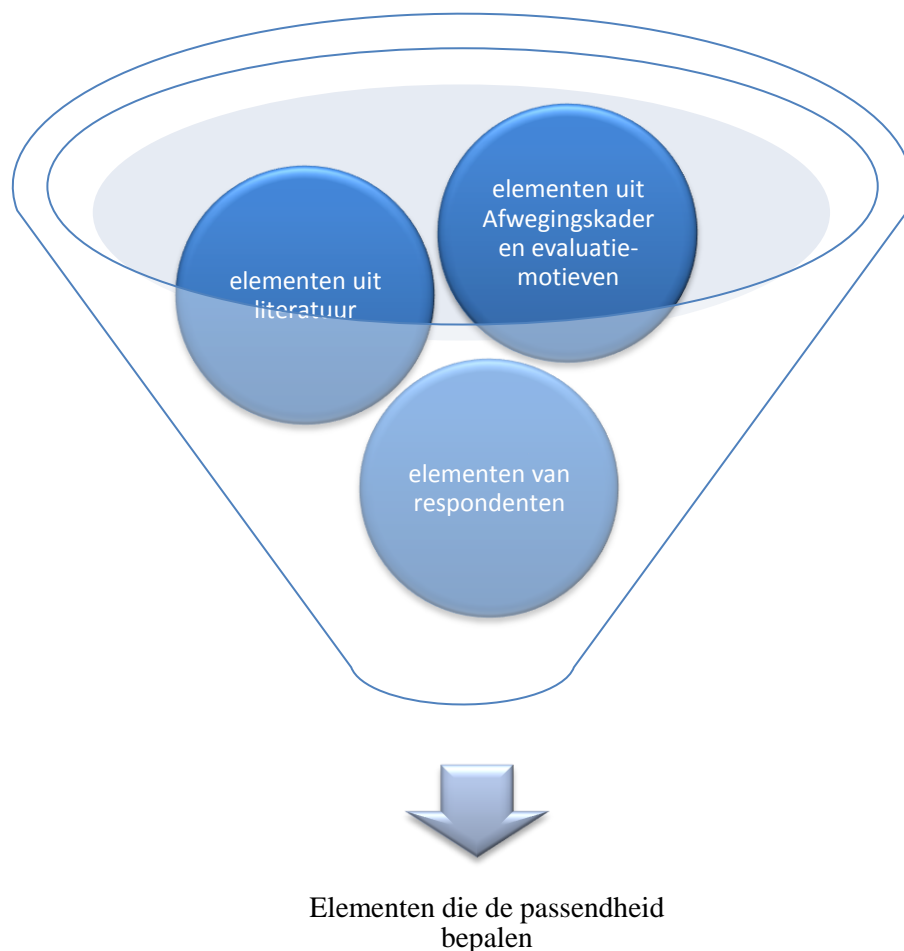
5.2 Operationalisering en meting

Ten behoeve van de operationalisering is een aantal elementen bijeengebracht uit de literatuur en uit documentatie van het ministerie van BZK die van belang zijn voor het bepalen van de keuze volgens welke methode de evaluatie van 2016 zal worden uitgevoerd. Waar het de bronnen betreft van het ministerie van BZK is gekeken naar het Afwegingskader en de evaluatiemotieven. Deze worden nader uitgewerkt in hoofdstuk 6 (empirie en analyse), paragraaf 6.2.

Zij zijn geformuleerd in voorbereiding op de evaluatie van dit jaar en vormen in die zin een gegeven dat wordt meegewogen in dit onderzoek.

Schematisch weergegeven zien de verzamelingen ‘elementen’ er als volgt uit.

Figuur 5.2.1 Elementen evaluatiemethodiek



De operationalisering bevat dus drie blokken: elementen uit de literatuur, uit het afwegingskader/evaluatiemotieven en elementen verkregen uit interviews met respondenten. De elementen uit de literatuur en die uit het Afwegingskader en de evaluatiemotieven, worden getoetst tijdens de interviews. Tezamen vormen deze elementen de passendheid van de methodiek. De interviews vormen daarnaast een bron van aanvullende elementen. Uit deze elementen, in onderlinge samenhang bezien, wordt de evaluatiemethodiek afgeleid door deze te leggen naast de typologie van evaluatiemethoden uit het theoretisch kader (zie fig. 3.4.1).

Aan de geïnterviewden (minus de adviseurs van de gespecialiseerde bedrijven) zijn vragen voorgelegd uit de literatuur over elementen van doel en vorm van evaluatiemethodieken. Daarnaast zijn ook vragen voorgelegd over elementen uit het Afwegingskader en de evaluatiemotieven van het ministerie van BZK. Vanwege hun betrokkenheid bij het wetgevingsproces, is geïnterviewden gevraagd of zij zich in die elementen konden vinden. De antwoorden van deze categorie respondenten leverden informatie op over de richting waarin de evaluatiemethodiek zich beweegt. De antwoorden van de respondenten van gespecialiseerde bedrijven zijn vooral gebruikt om vast te stellen of geheel andere elementen in de te kiezen evaluatiemethodiek nog een rol zouden moeten spelen. In bijlage 5 zijn de interviewvragen opgenomen. Politieke ambtsdragers staan al enige jaren op de agenda. Er kan worden gekeken naar de rechtspositionele kant, maar ook naar het ambt als zodanig. Sinds 2010 zijn door regering en parlement ad hoc nog een aantal verdere versoeringen doorgevoerd ter verkorting van de uitkeringsregelingen. Zo is in 2012 de reguliere uitkeringsduur verkort naar maximaal drie jaar en twee maanden. In 2013 is de ingangleeftijd van de voortgezette uitkering van de uitkeringen op tien jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd gebracht. Recentelijk is er een wetsvoorstel van Minister Plasterk door de Tweede Kamer aangenomen waarin de uitkering voor ambtsdragers op leeftijd verder wordt verkort tot vijf jaar voor de pensioengerechtigde leeftijd.

Hieronder komt de negatieve aandacht, gericht op het politieke ambt, aan de orde. Het gaat daar vooral om de uitkeringslasten van politieke ambtsdragers. Negatieve aandacht raakt het aanzien van het ambt en daarmee de zorg voor het tijdig kunnen aantrekken van kwalitatief goed personeel voor het politieke ambt. In opdracht van de minister van BZK is daarom in 2015 een onderzoek gehouden onder alle decentrale volksvertegenwoordigers in Nederland over de aantrekkelijkheid van hun functie¹¹. Dit onderzoek is uitgevoerd met reflecties van alle dagelijkse bestuurders van de gemeenten, provincies en waterschappen en het perspectief van 500 politiek geïnteresseerde burgers. Met het onderzoek wordt door de minister van BZK voor een deel invulling gegeven aan de motie van het lid Wolbert¹², waarin werd verzocht een onderzoek in te stellen naar de positie van raadsleden, waarbij onder meer oog is voor de vraag of tijdsbesteding, de werkdruk, de verantwoordelijkheid en de beloning van raadsleden nog met elkaar in balans zijn.

¹¹ Overheid in Nederland, Het aanzien van het politieke ambt, een belevingsonderzoek onder decentrale volksvertegenwoordigers, november 2015

¹² Tweede Kamer, vergaderjaar 2015-2016, 34 300 VII, nr. 34

Het onderzoek bracht eind 2015 aan het licht dat van binnenuit gezien het niet onaantrekkelijk is om volksvertegenwoordiger te zijn. Wel zitten er minder aantrekkelijke kanten aan, vooral in de sfeer van de tijdsbelasting en werkdruk. Het beeld van buitenaf is echter somberder. Van afstand blijkt niet zo'n scherp beeld te bestaan van wat decentrale volksvertegenwoordigers doen. Volksvertegenwoordiging lijkt een ondankbare taak en de weg ernaar toe moeilijk begaanbaar, waarbij politieke partijen meer als wegversperring dan als oprijlaan ogen. Aanbevolen wordt daarom maatregelen te nemen die de zichtbaarheid van het werk vergroten. En betere faciliteiten voor de volksvertegenwoordiging, gezien de ervaren werkdruk en tijdsbelasting.

Een ander onderzoek, dat eind 2015 beschikbaar kwam, is het Nationaal Raadsledenonderzoek 2014. Dit is een trendonderzoek naar de tijdsbesteding en werkzaamheden van gemeenteraadsleden. Een onderdeel van de rechtspositie van raadsleden wordt daarbij betrokken: de honorering voor het raadswerk. Meer dan de helft van de raadsleden is tevreden over de hoogte daarvan. Een kleine 40% vindt de honorering te laag. bevat de uitgewerkte interviews.

Daarbij is op de volgende wijze gemeten. De antwoorden op de gestelde vragen tijdens de interviews zijn gescoord met behulp van +, - of +/- . De plus geeft aan dat de meerderheid van de respondenten die vragen is voorgelegd, het eens is met het voorgestelde element van evalueren, zoals dat in de vraagstelling is opgenomen. Het minteken geeft aan dat de meerderheid van de respondent het niet eens is met het voorgestelde element. Het plusteken in combinatie met het minteken betekent dat er evenveel voor- al tegenstanders waren ten opzichte van het voorgestelde element. De scores zijn berekend per categorie vragen: doel en vorm van evaluatiemethodieken, Afwegingskader, evaluatiemotieven en 'overige'.

Tabel 5.2.2 Voorbeeld van scores

Elementen uit Afwegingskader en evaluatiemotieven	Scores respondenten
De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten	+
Elementen uit literatuur (doel en vorm van de evaluatie en categorie overige)	
Nadruk op doelbereiking van het beleid	+/-

De antwoorden op de open vragen zijn vorm gegeven in kernachtige bewoordingen in tabelvorm. De antwoorden van de specialisten op de hun gestelde vragen zijn eveneens kernachtig weergegeven in een tabel.

6. Empirie en analyse

6.1 Doelstelling Dijkstalwetgeving sollicitatieplicht en re-integratie

Uitgangspunt bij wijziging van de Appa is het streven de uitkering, met inachtneming van de bijzondere risico's die het politieke ambt met zich mee brengt, meer in lijn te brengen met de werkloosheidsregelingen die voor werknemers gelden. Politieke ambtsdragers kunnen op elk moment worden ontslagen zonder dat een opzegtermijn van toepassing is. Bovendien hebben ook zij enige tijd nodig om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt, een baan te zoeken en een optimale keuze te maken (nota van toelichting bij Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers). Het is daarnaast algemeen kabinetsbeleid om een ieder die een uitkering ontvangt en in staat is te werken, zo snel mogelijk weer op de arbeidsmarkt terug te brengen. De sollicitatieplicht betekent voor politieke ambtsdragers dat zij actief moeten proberen nieuw werk te vinden. Zij worden in die zoektocht ondersteund door middel van re-integratieinstrumenten. De verplichting tot het aanvaarden van nieuw werk wordt vormgegeven in een aantal bepalingen naar analogie van de Werkloosheidswet die voor werknemers geldt. Het betreft in zijn algemeenheid de verplichting om in voldoende mate te trachten de werkloosheid zo spoedig mogelijk op te heffen door het aanvaarden van passende arbeid. Waar nodig bestaat aanspraak op een vergoeding van kosten die worden gemaakt bij het laten begeleiden van politieke ambtsdragers bij het verwerven van een passende functie elders (outplacement). Zij kunnen daardoor uitzichten krijgen op een nieuwe betrekking, waarvoor de betrokken voor betrokken overheden de uitkeringskosten beperkt blijven.

De sollicitatieplicht en re-integratie worden dit jaar geëvalueerd door het ministerie van BZK.

Ten behoeve van de evaluatie is bekeken welke elementen relevant zijn voor een keuze van de evaluatiemethodiek. In de volgende paragrafen worden deze beschreven. Er is een drietal bronnen: het Afwegingskader rechtspositie politieke ambtsdragers en de evaluatiemotieven (paragraaf 6.2), elementen uit de literatuur over evaluatiemethoden (paragraaf 6.3) en tenslotte elementen die zijn genoemd door de respondenten (paragraaf 6.4). Hiermee wordt de derde deelvraag beantwoord.

6.2 Afwegingskader rechtspositie politieke ambtsdragers en de evaluatiemotieven

De in paragraaf 1.1 genoemde integrale visie is bedoeld als kader voor de ontwikkeling van de rechtspositie in de toekomst. Het bevat richtinggevende principes, afgeleid uit de vormgeving van de democratische rechtsstaat (uitgewerkt in bijlage 2) en uitgangspunten, afgeleid uit de wetgeschiedenis (uitgewerkt in bijlage 3). Principes en uitgangspunten leiden tot een kader voor de invulling van de diverse soorten regelingen en voorzieningen in de rechtspositie van politieke ambtsdragers. Het kader dient als toetssteen voor eventuele wijzigingsvoorstellen in de rechtspositie maar ook voor de aanstaande evaluatie van de rechtspositie in het licht van de wetgeving naar aanleiding van de advisering van de commissie Dijkstal.

Afwegingskader voor de bijzondere rechtspositie van politieke ambtsdragers

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Het belang van een adequate rechtspositieregeling voor politieke ambtsdragers is gelegen in de opgave dat voortdurend gekwalificeerde burgers bereid moeten worden gevonden om zich voor kortere of langere tijd beschikbaar te stellen voor een politiek-bestuurlijk ambt. De rechtspositionele aanspraken moeten eventueel aanwezige drempels voor het aangaan, het vervullen en het continueren van een politiek ambt wegnemen.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

De vormgeving van de rechtspositie moet de werking van het vertrouwensregel ondersteunen. Het functioneren van de democratie is ermee gediend dat politieke ambtsdragers op elk moment volledig zuiver kunnen oordelen of zij bereid zijn de politieke verantwoordelijkheid voor hun functioneren te nemen. In die afweging moet dus het al dan niet krijgen van een uitkering geen rol spelen.

Politieke ambtsdragers hebben niet dezelfde waarborgen bij dreigend ontslag als werknemers. Juist vanwege het politieke karakter van een ontslag van een politieke ambtsdrager gelden de waarborgen en aanvullende maatregelen van (overheids)werknemers niet voor een politieke ambtsdrager. Dat betekent dat politieke ambtsdragers, als zij onvoldoende vertrouwen ondervinden, zelf moeten kunnen beslissen om ontslag te nemen of dat zij daartoe door de politieke omstandigheden worden gedwongen.

De uitkering wordt toegekend zonder externe verwijtbaarheidstoets. Dat betekent dat een uitkering ook wordt toegekend bij vrijwillig aftreden.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

De financiële rechtspositie en de arbeidsvoorwaardelijke omstandigheden moeten een bijdrage leveren aan de toegankelijkheid van politiek-bestuurlijke functie en een eenzijdige personele samenstelling van het openbaar bestuur voorkomen. Alle geledingen van de samenleving moeten zich in beginsel kunnen representeren of de mogelijkheid hebben zich (tijdelijk) beschikbaar te stellen voor bestuurlijke functies.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Het bepalen van de individuele rechtspositionele aanspraken tijdens maar ook na de ambtsvervulling mag op geen enkele wijze gerelateerd zijn aan een oordeel over de functievervulling van de volksvertegenwoordiger (bijvoorbeeld presentiegeld, of bij aftreden het niet toekennen van een uitkering). Er mag dus geen relatie bestaan tussen de beoordeling van de ambtsvervulling en de individuele arbeidsvoorwaardelijke aanspraken.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Rechtspositionele aanspraken van politieke ambtsdragers zijn uitputtend geregeld in wet- en regelgeving. In de organieke wetten zijn waarborgen ingebouwd. Deze bepalingen in de organieke wetten hebben als consequentie dat onderhandelingen niet mogelijk zijn over individuele op maat gesneden aanvullingen op wettelijk vastgestelde aanspraken of voorwaarden, noch tijdens het ambt noch na het aftreden.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Politieke ambtsdragers hebben een voorbeeldfunctie voor burgers en ambtenaren. Dat stelt hoge eisen aan de integriteit van politieke ambtsdragers. In elk geval gedurende de ambtsvervulling is onbesproken gedrag van essentieel belang. Een toereikend arbeidsvoorwaardenpakket en adequate voorzieningen kunnen voorkomen dat politieke ambtsdragers in de verleiding komen om niet integer te handelen. Dit vereist heldere regelgeving en oog voor zorgvuldige verantwoording van de uitvoering van de regelgeving.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid

Bij kandidaatsstelling moet klip en klaar zijn welke arbeidsvoorwaarden gedurende de gehele komende ambtsvervulling zullen gaan gelden. Zonder dit vooruitzicht kunnen potentiële ambtsdragers hun bestaande aanspraken niet afwegen tegen de nieuwe aanspraken gedurende de eerstvolgende ambtstermijn van het politieke ambt. Dat gegeven stelt bijzondere eisen aan het overgangsrecht als tussentijds rechtspositionele aanspraken worden aangepast.

8. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd

Voor de arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers wordt zo veel als mogelijk aansluiting gezocht bij de arbeidsvoorwaarden van werknemers, tenzij de bijzondere positie van politieke ambtsdragers een afwijking van deze stelregel noodzakelijk maakt. Aansluiten bij werknemers daar waar het kan, bijzondere arbeidsvoorwaarden daar waar het moet.

9. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context.

De aanspraken dienen de bestuurlijke zwaarte van het bestuursorgaan en de daaraan verbonden functies te weerspiegelen.

Evaluatiemotieven integrale evaluatie 2016 – beantwoording deelvraag i

Met de Dijkstalwetgeving is de duur van de uitkeringen voor politieke ambtsdragers na aftreden verkort en is er een loopbaanprincipe ingevoerd. Daarnaast is de sollicitatieplicht ingevoerd en zijn er re-integratievoorzieningen ingesteld. Daarbij zijn er voorzieningen voor vrijwillige en verplichte outplacement ingesteld.

De rechtspositie van politieke ambtsdragers is ten aanzien van uitkeringen na aftreden anders georganiseerd dan voor gewone werknemers (Wet werk en Bijstand en richtlijnen over passende arbeid). Ontslagbescherming ontbreekt. De bijzondere aard van het politieke ambt – het risico om plotseling af te moeten treden – rechtvaardigt een bijzondere uitkering. Passende re-integratievoorzieningen zijn ingesteld om politieke ambtsdragers te helpen om succesvol en zo spoedig mogelijk te re-integreren op de arbeidsmarkt. Dit vanuit de gedachte dat zij, meer dan gewone werknemers, een specifieke positie op de arbeidsmarkt hebben.

Verder spelen kosten en baten daarbij een rol. Een efficiënte re-integratie is van belang. Een kortere uitkeringsduur betekent immers een lagere inzet van belastinggeld.

Hiermee wordt de eerste deelvraag beantwoord.

In het kader van een efficiënte re-integratie is het belangrijk om te achterhalen welke factoren van invloed daarop zijn. Vinden politieke ambtsdrager sneller een baan nu de uitkering is verkort of komen zij juist eerder in de bijstand?

Politieke ambtsdragers hebben te maken met een politiek risico; zij kunnen van de een op de andere dag hun baan kwijt zijn. De uitkeringsregeling moet daarvoor wel een effectief vangnet vormen. Ook als sprake is van ‘reputatieschade’. Een vraag hierbij is in hoeverre de bestaande regelingen de uitstroomkans bevorderen van politieke ambtsdragers gezien hun

specifieke positie op de arbeidsmarkt.

Het ministerie van BKZ vindt het belangrijk zicht te hebben op de omgeving en stakeholders en hen in de evaluatie te betrekken teneinde het draagvlak voor de evaluatie te vergroten. De volgende stakeholders worden onderscheiden:

- ~ Tweede Kamer en Eerste Kamer;
- ~ De circa 12.500 politieke ambtsdragers;
- ~ De uitvoerders van de wettelijke uitkeringsregelingen;
- ~ De politieke ambtsdragers, zoals georganiseerd in het ORDPA (Overleg Rechtspositie Decentrale Politieke Ambtsdragers);
- ~ De beroepsverenigingen zoals Raadslid.nu, Nederlands Genootschap Burgemeesters, de wethoudersvereniging.

Naast het Afwegingskader zijn uit de hierboven beschreven evaluatiemotieven de volgende elementen gedistilleerd waar het betreft de sollicitatieplicht:

- ~ doel van de sollicitatieplicht;
- ~ snelheid van de re-integratie/duur van de uitkering;
- ~ doelmatigheid en efficiency van de sollicitatieplicht;
- ~ baanverwerving of bijstand;
- ~ efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen).

6.3 Elementen van evaluatiemethoden

In deze paragraaf zijn elementen van de verschillende evaluatiemethoden uit hoofdstuk 3 bijeengezet in een tabel. Zij worden hier integraal weergegeven omdat zij het uitgangspunt vormen voor het bepalen van de methode van evalueren van de sollicitatieplicht.

Tabel 6.3.1 Elementen van evaluatiemethoden (conform de typologie in fig. 3.4.1)

		Type: Tijd		
Variant		I: Ex ante		
	Bij de beleidsvoorbereiding	Ter ondersteuning van de beleidsplanning		
Variant		II: Ex durante		
	Tijdens de beleidsuitvoering	Ter verbetering van de beleidsuitvoering	Bijdragen aan institutionele ontwikkeling	
Variant		III: Ex post		
	Na afloop van de beleidsuitvoering	Ter verantwoording, beleidsleren		
		Type: Moderne vormen - achtergrond		
	Pluraliteit aan waarden in complexe beleidsprocessen	Effecten van beleid komen voort uit interactie tussen actoren	Meerstemmigheid	
Variant		Moderne vorm I: multi-actor		
	Verschillende actoren bij formuleren probleemstelling, verzamelen van gegevens en trekken van conclusies	Stakeholders zijn betrokkenen of belanghebbenden		
Variant		Moderne vorm II: lerende		
	Inhoudelijke informatie- of leerbehoefte tijdens de beleidsuitvoering	Ontdekken van de effecten van beleid of het	Ontwerpen of bijstellen van beleid	Geëvalueerden en evaluatoren geven in onderlinge

		verklaren van beleidsresultaten		interactie vorm aan de evaluatie (waarneming , constatering en (re)actie).
		Type: Systeem-analytisch discours - achtergrond		
	effecten toe te schrijven aan beleid	in welke mate zijn doelen gehaald	redenen van het niet halen van de doelen	Afrekenbaarheid
Variant		I: Doel		
	nadruk op realisatie van doelen			
Variant		II: Proces		
	nadruk ligt op het proces			
Variant		III: Institutioneel		
	Nadruk op kader voor evaluatie/ vastleggen van praktijken			
		Type: Sociaal-constructief discours - achtergrond		
	Afwezigheid van objectieve waarheden of doelstellingen	Rekening houden met belangen, waarden en ervaringen	Ook andere doelen spelen een rol	

Variant		I: Pluricentrisch		
	Gemeenschappelijk belang			
Variant		II: Responsief		
	Evaluator dicht op het proces	Betrokkenen participeren in de evaluatie	Vertellen van verhalen ('narratives')	Lezer benoemt zelf de leerervaring
Variant		III: Fourth generation		
	Evaluatie d.m.v. onderhandelen	Omgaan met divergerende waarden-oriëntaties	Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues, concerns en claims	
		Type: Kritisch theoretisch discours - achtergrond		
	Kritische houding t.o.v. de formele beleidsdoeleinden ontbreekt	Normen, waarden en doelstellingen van andere partijen spelen ook een rol	Nadruk op inherente normatieve karakter van evaluatiepraktijk	Zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van meer algemene normen, waarden en uitgangspunten
Variant		I: Deliberatief		
	Afrekenbaarheid. Ook verantwoording van beleidsdoelen, beleidstheorieën en ideologische keuze	Leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)	Ook gericht op betekenis van beleid voor de maatschappij als geheel	Waardengericht
		Type Gerichtheid		

Variant		I: Extern		
	Uitvoering door onafhankelijke of toezichhoudende instantie	Nadruk op beoordeling van beleid	Vraagstellen en methoden worden bepaald door evaluator of opdrachtgever	
Variant		II: Intern		
	Initiatie en centrale rol bij geëvalueerde	Nadruk op of, hoe en waarom beleid werkt	Vraag naar onbedoelde effecten van beleid	
Variant		III: Statisch		
	Vooraf vaststellen van enkele eenduidige criteria	Metten en verantwoording afleggen	Vaak uitgevoerd door een actor	
Variant		IV: Dynamisch		
	Reflectie op strategische doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen	Gericht op meerdere actoren	Gericht op leren samenwerken	

6.4 Elementen uit interviews met respondenten en specialisten

De interviewvragen zijn verdeeld over een aantal categorieën: vragen over het afwegingskader, de evaluatiemotieven, doel en vorm van de evaluatie en restcategorie 'overige'. De reactie van respondenten en specialisten zijn opgenomen in tabellen in de bijlagen.

In bijlage 7 zijn de elementen schematisch weergegeven die hierboven zijn besproken: elementen uit het Afwegingskader en evaluatiemotieven en elementen uit de literatuur. Daarbij is de laatste kolom gevuld; dit is de visie van de respondenten (met uitzondering van de specialisten) op de hen gepresenteerde elementen (gesloten vragen) tijdens het interview. Aan de respondenten is ook een aantal open vragen voorgelegd; de beantwoording door respondenten van die vragen is opgenomen in bijlage 8. Bijlage 9 bevat de kern van de visie van de specialisten.

Indruk van de interviews; vooranalyse

In het algemeen kan worden gesteld dat uit de interviews een duidelijke kijk van zowel respondenten als specialisten blijkt op het onderwerp ‘evaluatie van de sollicitatieplicht’. Naast de meer rechtspositionele aangelegenheden, werd enkele keren het aanzien van het ambt genoemd in verband met de vraag of de evaluatie van de sollicitatieplicht ook antwoord moest geven op (onbedoelde) effecten van het beleid. Het aanzien van het ambt wordt in verband gebracht met de vermeende hoge uitkeringslasten voor voormalig politieke ambtsdragers. Vrijwel alle respondenten vonden het belangrijk dat bij de evaluatie verschillende actoren worden betrokken. En dan met name actoren die bij de totstandkoming van de Dijkstalwetgeving waren betrokken. Dat zijn onder meer de koepels VNG, IPO en Unie van Waterschappen. Daarnaast moeten ook de politieke ambtsdragers die onderworpen zijn aan de evaluatieplicht worden betrokken bij de evaluatie. Het antwoord van de specialisten loopt op dit punt langs dezelfde lijn: een belevingsonderzoek maakt wat hen betreft onderdeel uit van de evaluatie. Respondenten besteedden bijzondere aandacht aan de oudere (55+) politieke ambtsdrager. Deze heeft beduidend minder kansen op de arbeidsmarkt; een sollicitatieplicht wordt als belangrijk en noodzakelijk ervaren maar solliciteren moet wel zinvol zijn. Evenmin moet de impact van beëindiging van het ambt worden onderschat. Politieke ambtsdragers vertoeven vaak jarenlang in het ambt en verwerven daardoor een zekere status. Beëindiging van het ambt kan dan als diepe val worden ervaren. Zeker voor hen die niet vrijwillig stoppen. Dit wil niet zeggen dat jegens deze groep geen sollicitatieplicht zou moeten gelden, maar de in de wet voorziene ‘rouwperiode’ (die ziet op de eerste drie maanden na beëindiging van het ambt, waarbij de sollicitatieplicht nog niet van toepassing is) zou langer mogen. Overigens geldt deze oproep niet alleen de wetgever. Er heerst onder sommige politieke ambtsdragers een bepaald zelfbeeld (‘wij krijgen gemakkelijk een nieuwe baan’) dat bijstelling behoeft. Het ligt op de weg van de beroepsverenigingen hier actie te ondernemen.

Er zou ook gekeken moeten worden naar de situatie waarin een nieuw verworven functie (net) niet het salarisoniveau haalt van het politiek ambt waar men uit is gestapt. In een dergelijke situatie ontvangt de politieke ambtsdrager nog een restuitkering¹³. Maar tegelijkertijd blijft de sollicitatieplicht bestaan omdat die is gekoppeld aan het ontvangen van een (rest)uitkering.

¹³ De Appa kent geen urencriterium

Dergelijke situaties leveren nog wel eens een sollicitatieplicht die als weinig zinvol wordt ervaren. Men heeft immers een nieuwe baan maar moet blijven solliciteren naar een baan met het oude verdienniveau.¹⁴

Er wordt ook verwezen naar het ingevoerde loopbaanprincipe. Dat koppelt perioden waarin men een politiek ambt heeft uitgevoerd aan elkaar. Dat heeft invloed op de uitkeringsduur. Die wordt langer, naarmate de ambtstermijn langer heeft geduurd.

De specialisten wijzen in hun antwoord op het gecombineerde gebruik van zachte en harde data. Zachte data kan worden verkregen door middel van bijvoorbeeld een belevingsonderzoek (hoe ervaren politieke ambtsdragers de sollicitatieplicht?). Harde data ziet op cijfers betreffende het aantal politieke ambtsdragers dat een uitkering ontvangt, de duur van de uitkering en hoeveel ambtsdragers dankzij bemiddeling vanuit de sollicitatieplicht een baan hebben gekregen.

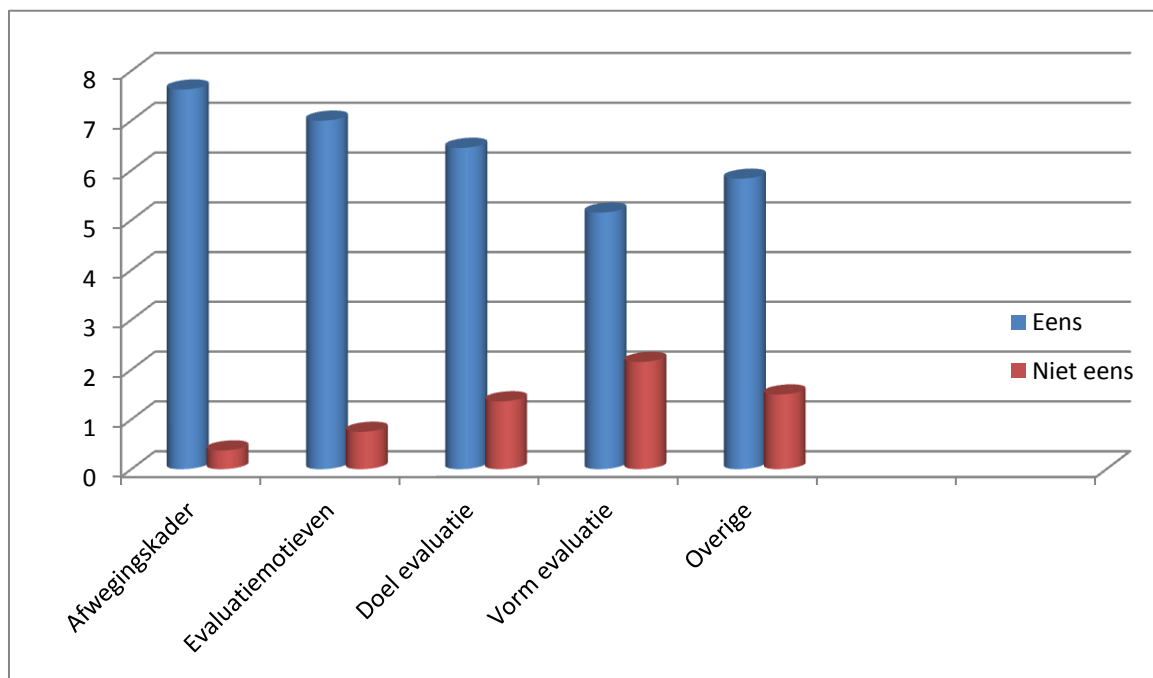
6.5 Analyse

Uit de interviews met respondenten (met uitzondering van de specialisten) is het volgende af te leiden. Waar het betreft de gesloten vragen uit de categorieën Afwegingskader, evaluatiemotieven, doel en vorm van de evaluatie en ‘overige’, blijkt dat respondenten het merendeel (> 50%) van de gepresenteerde elementen mee wil nemen in de evaluatie. In afbeelding 6.5.1 is dat grafisch weergegeven

De analyse met betrekking tot deze categorie respondenten is dat het merendeel van de in kaart gebrachte elementen als passend zijn te kenschetsen ten behoeve van de evaluatie. Het merendeel van de respondenten is het immers ermee eens het merendeel van de hen voorgelegde elementen mee te nemen in het evaluatieproces. Dit wordt nog versterkt door de omstandigheid dat uit de antwoorden op de *open* vragen niet het signaal naar voren kwam, dat dusdanige elementen ontbraken dat daardoor een evaluatie-methode niet zou kunnen worden geconstrueerd.

¹⁴ Een uitkomst kan hier zijn dat men afstand doet van de restuitkering. Daarmee vervalt ook de sollicitatieplicht. Een dergelijke handelwijze kan echter uitsluitend op vrijwillige basis.

Afb. 6.5.1 Score per categorie vragen (gesloten vragen)



Uit die antwoorden bleek namelijk dat de helft van de respondenten geen element miste om te betrekken bij de evaluatie.

Uitgesplitst per categorie vragen, levert dat het volgende beeld op:

~ Afwegingskader en Evaluatiemotieven: alle elementen zijn positief bevonden met uitzondering van de twee hieronder genoemde (deze scoorden een ‘ +/- ‘).

Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)

Het maken van onderscheid tussen de verschillende typen politieke ambtsdragers (voorzitters, bestuurders, volksvertegenwoordigers)

Uit de beantwoording van de specialisten blijkt echter dat in de *methoden* (*interview, vragenlijst e.d.*) die bij het evalueren gebruikt gaan worden, wel onderscheid kan worden gemaakt, terwijl een consistente conclusie nog steeds mogelijk blijft.

~ Literatuur: doel en vorm van de evaluatie en categorie overige

Doel: alle bij het *doel* genoemde elementen kunnen meewegen, met uitzondering van het vormgeven van een evaluatierapport in de vorm van een verhaal. Dit scoorde een ‘ +/- ‘.

Vorm: alle vormelementen kunnen meewegen met uitzondering van de elementen

afrekenbaarheid, onderhandelen, ex post, interne en statische evaluatie. Deze scoorde een ‘ – ‘.

Overige: alle elementen wegen mee, met uitzondering van een evaluatie uitgevoerd door één actor.

Respondenten hebben dus geen voorkeur voor een evaluatie die dient om verantwoording af te leggen of die tot stand komt door middel van onderhandelen. Hetzelfde geldt voor een interne evaluatie of een evaluatie ex post.

Ook dient de evaluatie dynamisch van aard te zijn en niet enkel op basis van enkele criteria te worden uitgevoerd. Tenslotte zijn de respondenten van mening dat de evaluatie niet door één maar door verschillende actoren moet worden uitgevoerd.

Er werden enkele aanvullende elementen genoemd zoals de wens genoemd inzicht te krijgen in het slagingspercentage per leeftijdcohort. Dit is de verklaren uit de omstandigheid dat uitvoeders moeite hebben om vooral politieke ambtsdragers van 55 jaar en ouder weer aan het werk te helpen. Waar het gaat om de wijze van evalueren werd van belang gevonden bij de evaluatie verschillende partijen (waaronder de politieke ambtsdragers zelf) te betrekken en verschillende methoden te hanteren.

De analyse op dit punt is dat het van belang wordt geacht een moderne vorm van evalueren te kiezen (multi-actor methode) en dat de evaluatie – ook – inzicht moet geven in het slagingspercentage van de re-integratie per leeftijdcohort.

De antwoorden van de specialisten komen overeen met die van de ander groep respondenten waar het betreft het betrekken van verschillende actoren, het gebruik van verschillende evaluatiemethoden en harde data (omvang doelgroep en uitkeringsduur) en stratificatie. Als punt van aandacht noemden de specialisten het waken voor externe factoren waarbij als voorbeeld cameratoezicht werd genoemd in het kader van het verhogen van de veiligheid op een bepaalde plek. Is de constatering dat de veiligheid is verhoogd, rechtstreeks toe te schrijven aan het ophangen van de camera of is (mede) van invloed het feit dat er ook verlichting op die plek is aangebracht teneinde de camera's goed te laten functioneren? Vertaald naar de sollicitatieplicht moet je dus bijvoorbeeld rekening houden met de arbeidsmarkt van het moment van re-integreren. Die is van invloed op de snelheid van re-integratie maar heeft niets van doen met het gevoerd beleid van sollicitatieplicht en re-integratie.

Genoemd werd ook te letten op wat nu precies onderwerp van evaluatie is. In casu gaat het om een wetsevaluatie en niet om evaluatie van de uitvoering daarvan door uitvoeringsinstanties. Dat laatste is natuurlijk wel mogelijk (in het kader van het optimaliseren van de uitvoering) maar zou idealiter moeten volgen op de wetsevaluatie. Tenslotte is inzicht in de veronderstelde mechanismen van sollicitatieplicht en re-integratie van belang. Deze mechanismen moeten worden getoetst.

De antwoorden van de specialisten leiden niet tot bijstelling van de analyse die hierboven is gedaan. Vanzelfsprekend is wel aan te bevelen de door hen genoemde aandachtspunten mee te nemen: bedenk goed wat het onderwerp van evaluatie is (de wet en niet de wijze van uitvoering daarvan door de uitvoeringsinstanties) en het waken voor externe effecten die van invloed zijn op de sollicitatieplicht maar die niet het gevolg zijn van het inwerkingtreden en uitvoeren van de wet.

Waar het gaat om het vergelijken van uitkomsten bij het gebruik van verschillende evaluatiemethoden, geven de antwoorden van de respondenten (koepels en uitvoerders) niet voldoende houvast om daar een gefundeerde uitspraak over te doen. De vraag daarnaar werd dan ook als meest lastig ervaren. Dat was ook de verwachting gelet op het technisch karakter van de vraag. De beantwoording verloopt langs de lijn: ‘weet niet’ tot ‘niet vergelijken’ en ‘gebruik niet verschillende methoden’. De gedachte bij laatstgenoemde score werd vooral ingegeven door de omstandigheid dat de doelgroep als één (politieke ambtsdrager = politieke ambtsdrager) wordt gezien.

Uit het interview met de specialisten is af te leiden dat de *methodiek* bij het uitvoeren van de evaluatie wel kan verschillen per afzonderlijke groep ambtsdrager zonder dat dat leidt tot een onmogelijkheid vergelijkbare conclusies te trekken voor alle groepen politieke ambtsdragers.

7. Conclusie en aanbevelingen, vooruitblik en reflectie

7.1 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal de centrale vraag worden beantwoord.

De centrale vraag luidt:

Welke methodiek van evalueren is passend voor evaluatie van de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers?

Voor de beantwoording van de centrale vraag, is beantwoording van de deelvragen noodzakelijk. De beantwoording van de deelvragen is als volgt.

- i. wat is het doel van de Dijkstalwetgeving, meer in het bijzonder die van de plicht tot solliciteren?

De rechtspositie van politieke ambtsdragers is ten aanzien van uitkeringen na aftreden anders georganiseerd dan voor gewone werknemers (Wet werk en Bijstand en richtlijnen over passende arbeid). Ontslagbescherming ontbreekt. De bijzondere aard van het politieke ambt –het risico om plotseling af te moeten treden – rechtvaardigt een bijzondere uitkering. Passende re-integratievoorzieningen zijn ingesteld om politieke ambtsdragers te helpen om succesvol en zo spoedig mogelijk te re-integreren op de arbeidsmarkt. Dit vanuit de gedachte dat zij, meer dan gewone werknemers, een specifieke positie op de arbeidsmarkt hebben.

Verder spelen kosten en baten daarbij een rol. Een efficiënte re-integratie is van belang. Een kortere uitkeringsduur betekent immers een lagere inzet van belastinggeld.

ii. welke wijzen van beleidsevaluatie zijn beschikbaar?

Zie ook fig. 3.4.1 (p. 24)

Tijd
Ex ante
Ex durante
Ex post
Moderne vormen
Multi-actor
Lerende
Systeem-analytisch discours
Doel
Proces
Institutioneel
Sociaal-constructief discours
Pluricentrisch
Responsief
Fourth generation
Kritisch-theoretisch discours
Deliberatief
Gerichtheid
Extern
Intern
Statisch
Dynamisch

iii. welke elementen zijn relevant in een evaluatie?

Zie ook tabel 6.3.1.

		Type: Tijd		
Variant		I: Ex ante		
	Bij de beleidsvoorbereiding	Ter ondersteuning van de beleidsplanning		
Variant		II: Ex durante		
	Tijdens de beleidsuitvoering	Ter verbetering van de beleidsuitvoering	Bijdragen aan institutionele ontwikkeling	
Variant		III: Ex post		
	Na afloop van de beleidsuitvoering	Ter verantwoording, beleidsleren		
		Type: Moderne vormen - achtergrond		
	Pluraliteit aan waarden in complexe beleidsprocessen	Effecten van beleid komen voort uit interactie tussen actoren	Meerstemmigheid	
Variant		Moderne vorm I: multi-actor		
	Verschillende actoren bij formuleren probleemstelling, verzamelen van gegevens en trekken van conclusies	Stakeholders zijn betrokkenen of belanghebbenden		
Variant		Moderne vorm II: lerende		
	Inhoudelijke informatie- of leerbehoefte tijdens	Ontdekken van de effecten van	Ontwerpen of	Geëvalueerden en evaluatoren geven

	de beleidsuitvoering	beleid of het verklaren van beleidsresultaten	bijstellen van beleid	in onderlinge interactie vorm aan de evaluatie (waarneming , constatering en (re)actie).
		Type: Systeem-analytisch discours - achtergrond		
	effecten toe te schrijven aan beleid	in welke mate zijn doelen gehaald	redenen van het niet halen van de doelen	Afrekenbaarheid
Variante		I: Doel		
	nadruk op realisatie van doelen			
Variante		II: Proces		
	nadruk ligt op het proces			
Variante		III: Institutioneel		
	Nadruk op kader voor evaluatie/ vastleggen van praktijken			
		Type: Sociaal-constructief discours - achtergrond		
	Afwezigheid van objectieve waarheden of doelstellingen	Rekening houden met belangen, waarden en ervaringen	Ook andere doelen spelen een rol	

Variant		I: Pluricentrisch		
	Gemeenschappelijk belang			
Variant		II: Responsief		
	Evaluator dicht op het proces	Betrokkenen participeren in de evaluatie	Vertellen van verhalen ('narratives')	Lezer benoemt zelf de leerervaring
Variant		III: Fourth generation		
	Evaluatie d.m.v. onderhandelen	Omgaan met divergerende waarden-oriëntaties	Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues, concerns en claims	
		Type: Kritisch theoretisch discours - achtergrond		
	Kritische houding t.o.v. de formele beleidsdoeleinden ontbreekt	Normen, waarden en doelstellingen van andere partijen spelen ook een rol	Nadruk op inherente normatieve karakter van evaluatiepraktijk	Zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van meer algemene normen, waarden en uitgangspunten
Variant		I: Deliberatief		
	Afrekenbaarheid. Ook verantwoording van beleidsdoelen, beleidstheorieën en ideologische keuze	Leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)	Ook gericht op betekenis van beleid voor de maatschappij als geheel	Waardengericht
		Type Gerichtheid		

Variant		I: Extern		
	Uitvoering door onafhankelijke of toezichhoudende instantie	Nadruk op beoordeling van beleid	Vraagstellen en methoden worden bepaald door evaluator of opdrachtgever	
Variant		II: Intern		
	Initiatie en centrale rol bij geëvalueerde	Nadruk op of, hoe en waarom beleid werkt	Vraag naar onbedoelde effecten van beleid	
Variant		III: Statisch		
	Vooraf vaststellen van enkele eenduidige criteria	Metten en verantwoording afleggen	Vaak uitgevoerd door een actor	
Variant		IV: Dynamisch		
	Reflectie op strategische doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen	Gericht op meerdere actoren	Gericht op leren samenwerken	

iv. op welke wijze wordt de passendheid van de evaluatiemethodiek bepaald?

Deze is verkregen door middel van de empirische toetsing van de elementen uit het Afwegingskader en de evaluatiemotieven, tezamen met de elementen van evaluatiemethoden uit de literatuur, voor te houden aan de respondenten.

(In bijlage 7,8 en 9 zijn de antwoorden van de respondenten/specialisten uitgewerkt)

Gezien de grote hoeveelheid evaluatiemethoden is het niet verwonderlijk dat een combinatie van verschillende methoden toepasbaar is. Methoden verschillen niet altijd op alle punten van elkaar; delen van verschillende methoden overlappen. Teneinde een antwoord te kunnen geven op de centrale vraag is gekeken naar veel voorkomende evaluatiemethoden (beantwoording deelvraag ii) en zijn de elementen daarvan in kaart gebracht (beantwoording deelvraag iii).

De uitkomst van de analyse wordt hier naast de typologie gelegd. Dit geeft het volgende beeld van een mix van evaluatiemethoden. De wegstrepingen betreffen die vormen die niet worden ondersteund door de analyse.

Tabel 7.1.1 Analyseverwerking in typologie

Tijd	
Ex-ant	
√	Ex durante
Ex-post	
Moderne vormen	
√	Multi-actor
√	Lerende ¹⁵
Systeem-analytisch discours	
√	Doel
√	Proces ¹⁶
√	Institutioneel
Sociaal-constructief discours	
√	Pluricentrisch
√	Responsief ¹⁷
√	Fourth generation ¹⁸
Kritisch-theoretisch discours	
√	Deliberatief ¹⁹
Gerichtheid	
√	Extern
Intern	
Statisch	
√	Dynamisch

¹⁵ Negatief scoorde het element dat geëvalueerde en evaluator in onderlinge samenspraak vorm geven aan de evaluatie

¹⁶ Nadruk op het *proces* in een evaluatie scoorde een +/-

¹⁷ Evaluatie in *verhalende* vorm ('narratives') scoorde '+/-'

¹⁸ Het element *onderhandelen* scoorde een '-'

¹⁹ *Verantwoording afleggen* scoorde een '-'

Uit het bovenstaande kunnen de volgende aanbevelingen worden geformuleerd.

- Wil een evaluatiemethode passend zijn voor het evalueren van de Dijkstalwetgeving, dan vloeit uit de analyse voort dat bij de keuze daarvan met een aantal aspecten rekening moet worden gehouden. Deze worden hieronder besproken.
- De evaluatie zal gedurende de uitvoering van de sollicitatieplicht moeten worden uitgevoerd (ex durante). Een ex ante evaluatie is vanzelfsprekend niet meer mogelijk nu de wet ten uitvoer wordt gelegd.²⁰ Een evaluatie ex post is wel mogelijk, maar heeft niet de voorkeur. Enerzijds is sprake van een toezegging van de toenmalige minister van BZK om de evaluatie van de Dijkstalwetgeving in 2016 uit te voeren, anderzijds bestaat niet de verwachting dat de sollicitatieplicht op korte (en zelfs niet op lange termijn) zal komen te vervallen.
- Bij de evaluatie zullen verschillende actoren moeten worden betrokken. Behalve de politieke ambtsdragers zelf (belevingsonderzoek), zullen de uitvoeringsinstanties en re-integratiebureaus een rol moeten krijgen. Het hoeft niet zo ver te gaan dat deze actoren ook daadwerkelijk de evaluatie gaan uitvoeren. Daarvoor volstaat het inschakelen van een extern bedrijf. De voorkeur gaat ernaar uit dat actoren op de volgende wijze worden betrokken bij de totstandkoming van de evaluatievragen: de opdrachtgever van de evaluatie (het ministerie van BZK) bepaalt – eventueel in samenspraak met de evaluator – welke vragen met worden beantwoord met de evaluatie. Aan actoren kan de mogelijkheid worden geboden mee te lezen met die vragen en daarop hun visie te geven. Belangrijke actoren zijn in dit verband de koepels, die ook een rol hebben in het wetgevingsproces. Meer inhoudelijk van belang zijn de uitvoerders; zij beschikken over kennis van de uitvoeringspraktijk van de sollicitatieplicht.
- De evaluatie dient mede het doel effecten van het beleid in kaart te brengen en tot bijstellen van het beleid. Daarmee hoeft niet te worden gewacht tot het evaluatieproces ten einde is. Wat naar voren komt tijdens de evaluatie, kan direct worden teruggekoppeld met de opdrachtgever. De opdrachtgever kan hier handelingsperspectief in zien.
- De evaluatie zal (mede) tot doel hebben te onderzoeken of de gevonden effecten zijn toe te schrijven aan het beleid. En of de gestelde doelen zijn gerealiseerd. Daarbij hoeft niet de nadruk te worden gelegd op het proces van totstandkoming van de wet (de Appa). Ook het leren van de evaluatie is belangrijk; uitkomsten kunnen, waar mogelijk, ook worden

²⁰ tenzij in de toekomst sprake zal zijn van een (majeure) wetswijziging; dan biedt een ex ante evaluatie de mogelijkheid een blik vooruit te werpen.

gebruikt in ander beleidsprocessen. De evaluatie is er niet om verantwoording af te leggen.

- Belangrijk is te onderkennen dat de verschillende actoren uiteenlopende belangen hebben. Bij het opstellen van de evaluatiecriteria moet rekening worden gehouden met de omstandigheid dat de verschillende belangen worden ontleend aan onder meer verwachtingen die actoren hebben ten aanzien van het gevoerde beleid. Het hoeft echter weer niet zover te gaan dat met actoren wordt onderhandeld over welke belangen een plaats krijgen in het evaluatieproces. Wel is van belang dat er ruimte is voor reflectie op doel en werkwijze en de onderlinge verhoudingen tussen actoren.
- Maak bij het evalueren onderscheid tussen verschillende leeftijdscohorten (om zo eventuele knelpunten in de verschillende cohorten te ontdekken).

Uit het onderzoek is niet voldoende duidelijk gebleken op welke wijze uitkomsten van verschillende evaluatiemethoden met elkaar zouden kunnen worden vergeleken. Dat lijkt ook niet relevant gelet op de uitkomst van het onderzoek. In feite kun je spreken van één methode van evalueren die passend is voor de sollicitatieplicht, echter met een aanzienlijk aantal elementen waaruit die methode is opgebouwd of waarmee tijdens het evalueren rekening mee moet worden gehouden. Aldus bezien is een vergelijkingsmaatstaf niet nodig. Wel kan in gedachten worden gehouden dat bij de inzet van onderzoeksmethoden (interview, enquête e.d.) kan worden gevarieerd en de uitkomsten daarvan op conclusieniveau kunnen worden vergeleken.

7.2 Vooruitblik evaluatie 2016

De evaluatie wordt op dit moment voorbereid door het ministerie van BZK. Die voorbereiding houdt in dat via een offerteprocedure een opdrachtnemer zal worden gezocht. Hierboven is de (centrale) vraag beantwoord welke evaluatiemethode passend is voor de sollicitatieplicht van politieke ambtsdragers. In dit verband is het relevant te vermelden dat uit de beantwoording van respondenten nog een aantal aandachtspunten naar voren is gekomen die van belang zijn voor het evaluatieproces of zelfs daarna. Dan wel dat een kanttekening op zijn plaats is. Voor wat betreft dat laatste kwam uit de interviews naar voren dat het proces van de totstandkoming van de wet (Appa) minder van belang werd gevonden. In een situatie waarin een wet inwerking treedt en vervolgens wordt uitgevoerd, is dat een houdbaar standpunt. In het geval van de Appa echter, is de wet nadien (na de wetsbehandeling van de wet zoals die voortvloeide uit de advisering door de commissie Dijkstal) nog een aantal keren

gewijzigd. Bij het evalueren van de wet zal de opdrachtgever zich moeten beraden over welke wetswijzigingen daarin worden meegenomen. In die zin is het proces van de totstandkoming van de wet wel belang.

Een aandachtspunt is dat bij eventuele wijziging van de Appa, overgangsrecht wordt geformuleerd. Dat is nu niet bij elke wetswijziging gebeurd. En in die zin strijdig met het uitgangspunt dat de rechtspositie tijdens het ambt niet zou mogen wijzigen. Een ander punt is dat nog eens goed gekeken moet worden naar het onderscheid dat de huidige wet maakt op het vlak vrijwillige en verplichte re-integratie. Daarvoor worden verschillend bedragen toegekend door de wet. Dat onderscheid is niet wenselijk; geef een vast bedrag voor re-integratie. Als follow up van de evaluatie van Dijkstal zou ook de destijds geschrapte wetgeving (verhoging van het ministersalaris) weer op de agenda moeten worden gezet. Het blijft een feit dat minister achterlopen bij de salariëring in het bedrijfsleven. Stel daarom een commissie 'Normering' in die zich gaat bezighouden met dit vraagstuk.

De huidige Appa kent geen urencriterium: men houdt een (suppletie op de) uitkering, zolang men niet het salaris verdient dat werd verdiend als politieke ambtsdrager. Dat maakt het lastig om bepaalde groepen politieke ambtsdragers te re-integreren. Met name die groep die een relatief laag salaris verdiende voor zij aan het politieke ambt begon. Een urencriterium werkt dan beter omdat zij in veel gevallen het salaris van politieke ambtsdrager niet kunnen evenaren.

Mocht het urencriterium niet worden ingevoerd, dan zou onder het huidige systeem moeten worden bekeken of het zinvol is dat iemand die bijna zijn salaris van politieke ambtsdrager evenaart, nog wel moet blijven solliciteren. Uit de evaluatie zou moeten blijken hoeveel zin het heeft de sollicitatieplicht in die situatie te continueren (dat kost immers geld).

Verder zou versoepeling van het beleid dat tot de pensioendatum moet worden gesolliciteerd, welkom zijn. Het is niet realistisch mensen tot op die leeftijd aan een sollicitatieverplichting te houden; zij maken geen kans op de arbeidsmarkt.

Bij het evalueren zou ook rekening moeten worden gehouden met het zelfbeeld van politieke ambtsdragers. Bepaalde politieke ambtsdragers hebben het idee dat zij vanwege het bekleden van een ambt in het openbaar bestuur (bijvoorbeeld burgemeester of wethouder van een grote gemeente) een goede kans maken op een (top)functie buiten het openbaar bestuur. Dat blijkt in de praktijk behoorlijk tegen te vallen. Niet duidelijk is welke invloed dat heeft op het sollicitatieproces.

7.3 Reflectie

Het uitvoeren van het onderzoek betekende het doorlopen van verschillende ontwikkelingen. Een zoektocht was het vormgeven van het theoretisch kader. Er zijn veel verschillende manieren waarop kan worden geëvalueerd en er kunnen ook veel verschillende zaken onderwerp van een evaluatie vormen. Hier ging het om een divers samengestelde groep van functionarissen die onderworpen was aan een voor hen nieuw verschijnsel; dat van de sollicitatieplicht.

Daarnaast moest rekening worden gehouden met de omstandigheid dat het ministerie van BZK de organisatie is die de evaluatie dit jaar gaat uitvoeren. Omdat er geen sprake is van opdrachtgeverschap, gaf dat de nodige vrijheid het onderzoek in te richten naar eigen idee en wens. Tegelijkertijd betekende het dat wel rekening moest worden gehouden met de voorbereidingshandelingen die het ministerie aan het treffen is voor de evaluatie. Het Afwegingskader en de evaluatiemotieven vormden in die zin een gegeven in het onderzoek.

De literatuur voorzag in de behoefte aan kennis over evaluatiemethoden. Er is veel literatuur beschikbaar zodat het belangrijk is te weten waar de grenzen liggen van het bestuderen daarvan. De beschikbare literatuur is soms gericht op een specifiek terrein, bijvoorbeeld dat van het milieu. Dat vormde echter niet het onderwerp van deze scriptie. Algemene informatie over evaluatiemethoden uit die literatuur kon soms echter wel worden gebruikt. Weten wat je wilt vinden, betekent dat het onderwerp eerst goed moet worden afgebakend. Anders is de zoektocht eindeloos.

Het construeren van de passendheid van de evaluatiemethodiek vormde een andere uitdaging. Juist omdat een aantal zaken als gegeven moesten worden beschouwd, was op dat punt weinig manoeuvreerruimte. De mening van relevante actoren over elementen van evaluatiemethoden bood hier uitkomst. Niet in de laatste plaats omdat een aantal actoren een rol speelt in wetgevingsprocessen. Dus ook in een wetgevingsproces dat mogelijkwerwijs volgt na de evaluatie van dit jaar.

De interviews leverde veel informatie op. Wat daarbij opviel is de grote mate van bereidwilligheid van respondenten om de aanzienlijke hoeveelheid vragen te beantwoorden. In die zin was de keuze voor deze groep van respondenten een goede. Tegelijkertijd moesten wel de grenzen worden bewaakt. Veel respondenten hadden een idee of opvatting over de uitkomsten van de evaluatie. Het enthousiasme van respondenten leidde daardoor soms tot

een eigen, mini-evaluatie van de wetgeving. Daar was het echter niet om te doen. Bij de uitnodiging tot deelname aan het interview was wel duidelijk aangegeven wat het onderwerp van de scriptie was. En ook bij aanvang van het interview. Niettemin is het af en toe nodig gebleken, tijdens de interviews, aan te geven dat het niet al om de uitkomsten van de evaluatie ging en evenmin over de evaluatievragen.

Terugkijkend is het jammer dat niet alle informatie van de respondenten kon worden gebruikt. Hun visie op eventuele uitkomsten van de evaluatie of de vragen die bij de evaluatie aan de orde zouden moeten komen, kon niet worden benut voor het onderzoek. Het betekent echter niet dat deze verloren gaat; de respondenten (met uitzondering van de specialisten) hebben een rol straks bij de evaluatie, maar ook bij eventuele nieuwe wetgeving die tot stand komt naar aanleiding van de evaluatie.

Het interviewen van enkele experts op het gebied van evaluaties bleek nuttig. Met name waar het betrof het vergelijken van evaluatie-uitkomsten.

Het onderzoek heeft informatie opgeleverd over de vorm van evalueren. Het is misschien niet een zeer verfijnde uitkomst. Bij nadere beschouwing valt dat wel mee. Er liggen duidelijke aanbevelingen over hoe te evalueren. Verdere invulling van het evaluatieproces moet nog volgen. Dat is aan de opdrachtgever, het ministerie van BZK. In samenspraak met de te kiezen uitvoerder en met de actoren die hierbij een betekenisvolle rol spelen.

8. Literatuuroverzicht

- Abma, T.A., Responsief evalueren, Discoursen, controversen en allianties in het postmoderne, 1996
- Alkin, M.C. 1990. Debates on Evaluation, London: Sage.
- Balthasar, A. The effects of the institutional design on the utilization of evaluation: Evidenced using qualitative comparative analysis (QCA), The International Journal of Theory, Research and Practice, 12 (3) in Peuter, B. de, De Smedt, J, Bouckaert, G., Spoor Beleid en Monitoring, Handleiding beleidsevaluatie, Deel 1: evaluatiedesign en – management, Rapport D/2006/10106/013, 2007
- Bekker, V.J.J.M. Beleid in beweging. Achtergrond, benaderingen, fasen en aspecten van beleid in de publieke sector. Boom|Lemma, Den Haag, 2012
- Bijzondere ambten, een toegesneden rechtspositie, *integrale visie (rechtspositie) politieke ambtsdragers*, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Directie Arbeidszaken Publieke Sector, mei 2015
- Blaikie, N.(2000), Designing Social Research, The Logic of Anticipation, Cambridge UK, Polity Press
- Bressers, J. & A. Hoogerwerf (red.), Beleidsevaluatie, Samson, Alphen, 1995 in Korsten, A.F.A, 'Wat evaluatoren van kritiek kunnen leren', *Beleidsonderzoek Online* december 2013, DOI: 10.5553/Beleidsonderzoek.000030
- Edelenbos, J. & M.W. van Buuren (2005). Evaluatie als leerproces. Een nadere kennismaking met de 'lerende evaluatie'. In: Bestuurskunde, 14 (6), pp. 2-12.
- Edelenbos, J. & M.W. van Buuren (2005b). The learning evaluation. A theoretical and empirical exploration. Evaluation review, 29 (6), pp. 591-612.
Evalueren in interactie, De mogelijkheden van lerende evaluaties voor het Milieu- en Natuurplanbureau, Rapport 19, Wettelijke Onderzoekstaken Natuur & Milieu Wageningen, mei 2006
- Fischer, F. en J. Forester, eds. 1993. The Argumentative Turn in Policy Analysis and Planning, Durham/London: Duke University Press
- Fischer, F., Evaluating Public Policy. Nelson-Hall Publishers, Chicago, 1995.
- Guba, E. en Y. Lincoln. 1989. Fourth Generation Evaluation. Newbury Park: Sage in Edelenbos, J. & M.W. van Buuren (2005). Evaluatie als leerproces. Een nadere kennismaking met de 'lerende evaluatie'. In: Bestuurskunde, 14 (6), pp. 2-12.

in Kuindersma en Boonstra, 2005, pp. 21-22

- Jaarrapportages van de uitvoeringsinstantie (Loyalis Maatwerk Administraties),
- Kamerstukken II 2013/2014, 33 946, nr. 6, blz.9
- Kamerstukken II 2014/2015, 28 479, nr. 73
- Kamerstukken II 2014/2015, 34 000 VII, nr. 2, blz. 62
- Klaassen, H.L., & van Nispen tot Pannerden, F.K.M.. (2008). *Beleidsevaluatie: gelijk hebben # gelijk krijgen*
- Korsten, A.F.A, *Wat ervan terecht komt, Zicht op beleidsevaluatie*, april 2013
- Korsten, A.F.A, 'Wat evaluatoren van kritiek kunnen leren', *Beleidsonderzoek Online* december 2013, DOI: 10.5553/Beleidsonderzoek.000030
- Kuindersma, W, Boonstra, F.G, De Boer, S, Gerritsen, A.L, Pleijte, M, Selnes, T.A,
- Kuindersma, W, Boonstra, F.G, *Een zoektocht naar nieuwe vormen van beleidsevaluatie voor het Milieu en Natuurplanbureau, Methoden van beleidsevaluatie onder de loep*,
- KWALON 31 (2006, jaargang 11, nr. 1) 31 Boom Lemmers uitgevers
- Mayne, J. e.a. *Advancing public policy evaluation*, North-Holland, Amsterdam 1992 in Korsten, A.F.A., *Wat ervan terecht komt, Zicht op beleidsevaluatie*, april 2013
- Meer, F.B.L. van der en J. Edelenbos, *Evaluation in multi-actor policy processes: accountability, learning and cooperation*, Paper presented for the 2002 EES Conference, Seville, October 2002
- Meer, F.B.L. van der, De Vries, G. J. D. en Vissers, G.A.N. (2000). "Evaluatie en leerprocessen bij de overheid: de rol van institutionele condities." *Beleidswetenschappen* 14(3): pp. 253-277 in Teisman
- Meer, F.B.L. van der, de Vries, G.J. & G. Visser (2000). *Evaluatie en leerprocessen bij de overheid: de rol van institutionele condities. Beleidswetenschap*, Vol. 14, No. 3, pp. 253-279.
- Meer, F.B.L. van der, de Vries, G.J. en Vissers, G.A.N. *Evaluatie en leerprocessen bij de overheid: de rol van institutionele condities*, in: *Beleidswetenschap*, jrg. 14, 2000, nr. 3, pp. 253-277 in Teisman, G.R., *Complexe besluitvorming. Een pluricentrisch perspectief op besluitvorming over ruimtelijke investeringen*. 's Gravenhage, VUGA, 1992
- Nota Opzet evaluatie Dijkstal, mei 2015, Ministerie van BZK
- Patton, M.Q. 1997. *Utilization-focused Evaluation. The next century text*. 3th edition. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pestman, Paul en Jan van Tatenhove, "Reflexieve beleidsvoering voor milieu, ruimtelijke

ordening en infrastructuur: Nieuwe initiatieven nader beschouwd." In: *Beleidswetenschap*, 1998/3: pp. 254 - 272

- Peters, K. De lokale staat. Rede zoals uitgesproken ter aanvaarding van de leerstoel Lokaal en regionaal bestuur aan de Faculteit der Maatschappij- en Cultuurwetenschappen, op 14 maart 2014
- Peuter, B. de, De Smedt, J, Bouckaert, G., Spoor Beleid en Monitoring, Handleiding beleidsevaluatie, Deel 1: evaluatiedesign en –management, Rapport D/2006/10106/013, 2007
- Planbureauroporten 26 Natuurplanbureau, vestiging Wageningen, Wageningen, april 2005
- Provus, M.N. 1971. *Discrepancy evaluation*. Berkeley, CA: McCutcheon.
- Schön, D.A. 1983. *The reflective practitioner: how professionals think in action*, New York: Basic Books in Edelenbos, J. & M.W. van Buuren (2005). *Evaluatie als leerproces. Een nadere kennismaking met de ‘lerende evaluatie’*. In: *Bestuurskunde*, 14 (6), pp. 2-12.
- Signalement wachtgeldregelingen (2014), Raad voor het openbaar bestuur
- Staatsblad 2010, 788, Besluit van 18 november 2010 tot het stellen van nadere regels betreffende het vinden van passende arbeid voor gewezen politieke ambtsdragers en het opleggen van sancties aan gewezen politieke ambtsdragers (Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers), p. 7)
- Steen, van der M. De Boom en het rizoom, *Public Mission*, oktober 2013
- Teisman, G.R., *Complexe besluitvorming. Een pluricentrisch perspectief op besluitvorming over ruimtelijke investeringen*. 's Gravenhage, VUGA, 1992.
- Teisman, R, Meer, F.B.L. van der, Klijn, E.H, Edelenbos, J, Klaassen, H.L, Melchert, A. Reudink, M.A, *Evalueren om te leren, Naar een evaluatiearrangement voor de Vijfde Nota RO*, Erasmus Universiteit Rotterdam, maart 2002
- Verschuren, P en Doorewaard, H. *Het ontwerpen van een onderzoek*, Boom Lemma uitgevers, Den Haag, 2004
- Vragenlijst van de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten (VNG), uitgezet bij gemeenten over de begeleiding van de uitkeringen en re-integratie
- Vries, G. J. de (2000). *Beleidsdynamica als sociale constructie: een onderzoek naar doorwerking van beleidsevaluatie en beleidsadvisering*. Delft, Eburon
- Zouwen, M. van der, en J.P.M. van Tatenhove, *Implementatie van Europees natuurbeleid in Nederland*. Planbureaustudies nr. 1. Natuurplanbureau, vestiging Wageningen, 2002.

Bijlage 1 Wet- en regelgeving rechtspositie politieke ambtsdragers

Vetgedrukt is wet- en regelgeving die is gewijzigd door de adviezen van de commissie Dijkstal

Rijk	
Minister	<ul style="list-style-type: none"> • Grondwet • Wet rechtspositie ministers en staatssecretarissen • Voorzieningenbesluit ministers en staatssecretarissen • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Voorzitter/Lid Tweede Kamer	<ul style="list-style-type: none"> • Grondwet • Wet schadeloosstelling leden Tweede Kamer • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Lid Eerste Kamer	<ul style="list-style-type: none"> • Grondwet • Wet vergoedingen leden Eerste Kamer
Voorzitter Eerste Kamer	<ul style="list-style-type: none"> • Grondwet • Wet vergoedingen leden Eerste Kamer • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Provincies	
Commissaris van de Koning	<ul style="list-style-type: none"> • Grondwet • Provinciewet • Rechtspositiebesluit commissarissen van de Koning • Regeling rechtspositie commissarissen van de Koning • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Lid Gedeputeerde Staten	<ul style="list-style-type: none"> • Provinciewet • Rechtspositiebesluit gedeputeerden • Regeling rechtspositie gedeputeerden

	<ul style="list-style-type: none"> • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Lid Provinciale Staten	<ul style="list-style-type: none"> • Provinciewet • Rechtspositiebesluit staten- en commissieleden
Gemeenten	
Burgemeester	<ul style="list-style-type: none"> • Grondwet • Gemeentewet • Rechtspositiebesluit burgemeesters • Regeling rechtspositie burgemeesters • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Wethouder	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeentewet • Rechtspositiebesluit wethouders • Regeling rechtspositie wethouders • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Raadslid	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeentewet • Rechtspositiebesluit raads- en commissieleden
Waterschap	
Dijkgraaf	<ul style="list-style-type: none"> • Waterschapswet • Waterschapsbesluit • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers • Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Lid Dagelijks Bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Waterschapswet • Waterschapsbesluit • Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (Appa) • Besluit pensioen politieke ambtsdragers • Besluit sollicitatieplicht Appa voor gewezen politieke ambtsdragers

	<ul style="list-style-type: none">• Regeling toedeling opsporingstaken Appa
Lid Algemeen Bestuur	<ul style="list-style-type: none">• Waterschapswet• Waterschapsbesluit

Bijlage 2 Richtinggevende principes voor de inrichting van de rechtspositie

Toegankelijkheid

Het dragen van politieke en bestuurlijke verantwoordelijkheid staat in beginsel voor iedereen open. In artikel 3 van de Grondwet is bepaald dat alle Nederlanders op gelijke voet in openbare dienst benoembaar zijn. Dat betekent dat bestuurlijke functies in beginsel ook voor alle Nederlanders toegankelijk zijn. De rechtspositie moet bijdragen aan de gelijke toegang van politiek-bestuurlijke functies voor iedere kiesgerechtigde. Het gaat daarbij om evenwicht in het voorzieningenniveau: een te hoog niveau trekt mogelijk kandidaten met ongewenste financiële bijbedoelingen, een te laag niveau schrikt mogelijk kandidaten af door een te grote inkomensval.

Bereikbaarheid en beschikbaarheid

Gelet op de tijdelijkheid van politieke functies en de onvoorspelbaarheid van de duur van de ambtsvervulling is het van belang dat er voortdurend voldoende gekwalificeerde potentiële ambtsdragers bereid en beschikbaar zijn om de plaatsen in te vullen. De veronderstelling is dat er genoeg kandidaten voor politieke ambten zijn die bereid zijn om hun elders opgebouwde financiële zekerheden en toekomstperspectieven op zij te zetten.

Het principe is dat de rechtspositie er voor zorgt dat burgers bereid kunnen worden gevonden en in staat worden gesteld een maatschappelijke carrière te onderbreken of te beëindigen voor de publieke zaak

Onafhankelijkheid

In wetgeving is vastgelegd dat politieke ambtsdragers stemmen zonder last²¹.

Een volksvertegenwoordiger maar ook een bestuurder moet op basis van eigen inzicht en overtuiging een oordeel vellen over politieke en bestuurlijke aangelegenheden. Als sprake is van financiële afhankelijkheid kan dit leiden tot belangenverstremming en een ongewenst effect hebben op de grondwettelijke onafhankelijke positie.

Toereikende rechtspositionele aanspraken van overheidswege maken een onafhankelijke opstelling mogelijk. Te riant voorzieningen van overheidswege kunnen daarentegen de vrijmoedigheid van handelen beperken en zetelvastheid bevorderen.

²¹ Grondwet, art.67, Provinciewet, art. 27, Gemeentewet, art. 27 en Waterschapswet, art. 38

Het principe is dat de rechtspositie het zowel de volksvertegenwoordiger als de bestuurder mogelijk maakt onafhankelijk en neutraal een oordeel te vellen over bestuurlijke aangelegenheden

Uitsluitend het oordeel van de kiezer is bepalend voor de ambtsvervulling

Voor volksvertegenwoordigers geldt dat zij hun mandaat ontlenen aan de kiezer. Bestuurders leggen via een volksvertegenwoordigend orgaan verantwoording af aan de kiezer.

Volksvertegenwoordigers op hun beurt leggen via verkiezingen verantwoording af aan de kiezer over hun functioneren.

Het principe is dat de rechtspositie rekening houdt met het gegeven dat politieke ambtsdragers hun mandaat aan de kiezers ontlenen. In de arbeidsvoorwaarden passen daarom geen andersoortige beoordelingselementen voor het functioneren

Bevorderen integriteit

Gedurende de ambtsvervulling is onbesproken gedrag van essentieel belang. Politieke ambtsdragers leggen een eed af waarin ze verklaren of beloven dat zij geen geschenk of belofte hebben aangenomen of zullen aannemen. Een politieke ambtsdrager mag gezien zijn machtspositie niet chantabel zijn.

Een passende rechtspositie en toereikende arbeidsvoorwaarden kunnen voorkomen dat politieke ambtsdragers in de verleiding komen om zich in te laten met normoverschrijdend handelen of hun functie benutten om daar financieel voordeel uit te halen.

Het principe is dat de rechtspositie de onkreukbaarheid en een integere functievervulling van politieke ambtsdragers ondersteunt

Vertrouwensregel en politiek risico

Een politieke ambtsdrager functioneert op basis van de vertrouwensregel. Op decentraal niveau kan gebrek aan vertrouwen leiden tot een expliciet en formeel ontslag van een bestuurder. Tegen een dergelijk ontslagbesluit staat geen beroep open bij een rechter. Een politieke ambtsdrager moet zelf op elk moment een zuivere politieke afweging kunnen maken of er nog voldoende vertrouwen is om de functie te kunnen blijven vervullen. Dat betekent dat aan een politiek ambt abrupt een einde kan komen. De aan het ambt verbonden onzekerheden

vereisen specifieke arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen.

Het principe is dat de rechtspositie de werking van de vertrouwensregel ondersteunt door een adequaat vangnet te bieden zodat de afweging om af te treden in vrijheid en op grond van eigen afwegingen kan worden genomen

Transparantie

Alle rechtspositionele aanspraken zijn door verplichte vastlegging in wet- en regelgeving kenbaar en controleerbaar. Individuele, aanvullende aanspraken zijn niet mogelijk ('gesloten stelsel van de rechtspositie').

Het principe is dat de verplichting dat er een wettelijke grondslag is, bijdraagt aan het open karakter, de kenbaarheid en controleerbaarheid van de arbeidsvoorwaarden van politieke ambtsdragers. Individuele aanspraken zijn niet mogelijk

Bij de totstandkoming van de rechtspositie van politieke ambtsdragers zijn in het verleden verschillende uitgangspunten gehanteerd. Die uitgangspunten zijn in zekere zin de politieke vertaling van de hierboven besproken principes. Bekeken is of de in het verleden gehanteerde uitgangspunten nog houdbaar zijn. Dit is gedaan voor de elementen bezoldiging en vergoeding voor de werkzaamheden, de uitkering, het pensioen, de onkostenvergoeding en de voorzieningen voor de uitoefening van het ambt, het woonplaatsvereiste en vergaderplaats en de nevenfuncties en neveninkomsten.

Bijlage 3 Uitgangspunten voor de rechtspositie in historisch perspectief

Bezoldiging

De uitgangspunten voor de bezoldiging en vergoeding voor de werkzaamheden zijn:

- ~ de beloningshoogte dient in lijn te zijn met de bestuurlijke zwaarte van de functie
- ~ het inwonertal is voor gemeenten de graadmeter voor de bestuurlijke zwaarte de daarbij behorende bezoldigingshoogte;
- ~ De bezoldiging van politieke ambtsdragers bij de provincie is voor alle provincies gelijk aangezien de werklast van provinciale bestuurders niet zo sterk afhankelijk is van inwoneraantallen als bij de gemeente het geval is;
- ~ De bezoldiging van waterschapsbestuurders is voor alle waterschappen gelijk;
- ~ Een volksvertegenwoordigende functie bij de Eerste Kamer en de decentrale overheden is een nevenfunctie om de binding met de maatschappij te behouden. De vergoeding voor de werkzaamheden compenseert de inkomensachteruitgang in de hoofdfunctie als gevolg van het tijdsbeslag van de vertegenwoordigende functie. Leden van de Tweede Kamer hebben een voltijdsfunctie. Aan het voorzieningenniveau moeten daarom hogere eisen worden gesteld;
- ~ De bezoldiging van een minister vormt de top van het salarisgebouw van politieke ambtsdragers;
- ~ Politieke ambtsdragers kunnen niet profiteren van arbeidsvoorwaardelijke verbeteringen als gevolg van arbeidsduurverkorting en schalenherstructureringen;
- ~ Structurele loonsverhogingen voor ministers en leden van de Staten-Generaal gaan pas in de (eerst)volgende verkiezingen om te voorkomen dat politieke ambtsdragers over het eigen salaris besluiten;
- ~ Voor de salarisontwikkeling van alle politieke ambtsdragers wordt hetzelfde indexcijfer gehanteerd. Indien de beheersing van overheidsuitgaven daartoe noodzaakt, wordt de uitkomst van het referentiemodel beleidsmatig verlaagt en blijft daarmee ook de bezoldiging van politieke ambtsdragers achter ten opzichte van werknemers in de markt. Daardoor ontwikkelt de bezoldiging van politieke ambtsdragers zich structureel langzamer dan de contractloonontwikkeling in de marktsector.

De uitkering

De uitkeringsregeling is bedoeld om:

- ~ compensatie te bieden voor het bij aanvaarden van het ambt moeten laten vallen van met het politieke ambt onverenigbare aanspraken;
- ~ compensatie te bieden voor het politieke afbreukrisico;
- ~ financiële onafhankelijkheid te garanderen van de individuele politieke ambtsdrager ten opzichte van het eigen bestuurscollege en het vertegenwoordigend orgaan. Er wordt dus ook niet onderhandeld over financiële vertrekvoorwaarden met politieke ambtsdragers;
- ~ na aftreden een tijdelijke financiële overbrugging te bieden naar een nieuwe inkomensvoorziening.

De pensioenen

Uitgangspunt is dat er geen aanleiding meer is om de pensioenaanspraken van politieke ambtsdragers en de financiering daarvan vanwege de eigenstandige positie te laten verschillen van werknemers die onder de verplichtstelling vallen voor hun pensioenvoorziening.

Onkostenvergoedingen en voorzieningen voor de uitoefening van het ambt

Uitgangspunt voor het voorzieningenstelsel is dat voor volksvertegenwoordigers vaste reële vergoedingsbedragen voor onkosten, verblijf- en reiskosten voorkomen dat er discussies over declaraties kunnen ontstaan.

Voor voorzitters en dagelijks bestuurders worden ambtsgerelateerde voorzieningen zo veel als mogelijk in bruikleen verstrekt of rechtstreeks uit de begroting betaald. Voor kosten op het grensvlak van privé en zakelijk wordt een vaste onkostenvergoeding verstrekt. De mogelijkheid van declaraties vormt het sluitstuk: declaraties dienen voor voorzitters en dagelijks bestuurders uitzondering te zijn.

Lokale autonomie

Uitgangspunt is dat de rechtspositie zoveel mogelijk verplichtend wordt vastgesteld om te voorkomen dat de aanspraken van de eigen bestuurders als zodanig onderdeel zijn van het lokale politieke debat.

Woonplaatsvereiste en vergaderplaats

Uitgangspunt is dat de rechtspositie het tijdig voldoen aan het woonplaatsvereiste bevordert. In geval er ontheffing van het woonplaatsvereiste is verleend, moet de ambtsdrager rechtspositioneel ook in staat worden gesteld zijn ambt te vervullen. Bij landelijke ambtsdragers dient de rechtspositie de geografische spreiding te bevorderen. De toegankelijkheid van volksvertegenwoordigende functies wordt vergroot door bij reis- en verblijfkosten rekening te houden met de reisafstand tussen woonplaats en de zetel van het bestuursorgaan.

Adviescommissie rechtspositie politieke ambtsdragers

Uitgangspunt is dat het voor de politieke besluitvorming over de rechtspositie van politieke ambtsdragers van belang is dat deze kan worden gebaseerd op een onafhankelijk en gedepoliteerd oordeel over het aansprakenniveau.

Neveninkomsten en nevenfuncties

Uitgangspunt is dat openbaarmaking van nevenfuncties en daarmee gemoeide inkomsten zicht biedt op eventuele (financiële) andere belangen die een rol kunnen spelen bij het functioneren van de ambtsdrager. Het kan tevens een belangrijke bijdrage leveren aan het voorkomen van (de schijn van) belangenverstremgeling. De ratio van zowel terugstorten als verrekenen is gelegen in de opvatting over publieke ambten. Een adequaat salaris in de publieke sector dient niet substantieel te worden aangevuld met inkomsten uit nevenfuncties.

Overgangsrecht

Uitgangspunt is dat bij de vormgeving van het overgangsrecht wordt tegemoetgekomen aan de verwachtingen die de zittende politieke ambtsdragers hebben kunnen ontleen aan de rechtspositieregeling zoals die gold op het moment dat zij hun ambt aanvaardden.

Bijlage 4 Lijst met geïnterviewden

Loyalis Maatwerk Administraties
Mevr. H. Ferron
Adviseur Relatiebeheer & Contracten

Van Ede & Partners
Dhr.M. Smeulers
Consulent

Raet
Dhr. F. Eijsberg
Senior adviseur

Transitium
Dhr. W. Geerken
Managing Partner

Vereniging voor Nederlandse Gemeenten
Dhr. G. Heetman
Senior beleidsmedewerker

InterProvinciaal Overleg
Mevr. R. Becht
Beleidsmedewerker

Unie van Waterschappen
Dhr. A.J. Guit
Beleidsmedewerker

Wethoudersvereniging
Dhr. T. Roerig

KPMG
Mevr. M. Oosterwaal

Leeuwendaal
Dhr. R. Schildmeijer

Bijlage 5 Interviewvragen

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*
17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*
18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*
19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*
20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*
21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Vragen met betrekking tot elementen uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid
Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?
2. Beleidsgerelateerde effecten
Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?
3. Verklaring van bereikte effectiviteit
Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?
4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)
Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

10. Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

27. *Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Bijlage 6 Uitwerking interviews

Interview VNG/Dhr. G.J.JJ. Heetman (specialist rechtspositie politieke ambtsdragers)

13 oktober 2015

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

Opmerkingen vooraf door dhr. Heetman:

Wat wordt precies toegezegd door Spies? Evaluatie van de gehele rechtspositie (integraal) of alleen de wetswijzigingen die voortvloeien uit Dijkstaladvisering?

Toelichting F. van der Meyden: evaluatie ziet op de wetswijzigingen die voortvloeien uit de advisering door de commissie Dijkstal.

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens, maar:

a. 100% materieel wegnemen kan niet gewaarborgd worden. Iemand die een topsalaris heeft, levert in als hij politieke ambtsdrager wordt.

b. werkgevers (cao's) moeten ruimte bieden. In cao's zie je een kentering komen richting politiek verlof. Tegelijkertijd wordt de vraag opgeworpen of je dat politiek verlof nog wel moet laten bestaan. Vergelijk de WW, daar staat politiek verlof ook in, maar als je het er niet over eens wordt, moet je naar de rechter. Zo bezien is het politiek verlof maar een beperkt soort recht. Vind je het politieke ambt iets waardevols, dan moet je dat ook zichtbaar maken in de arbeidsvoorwaarden. Die arbeidsvoorwaarden moeten jou in staat stellen een dergelijk ambt te kunnen gaan vervullen. Een terugkeergarantie wil echter niet zeggen dat je niet ontslagen kan worden. Maar je hebt in ieder geval de mogelijkheid om terug te keren.

Het politieke ambt kan zo maar afgelopen zijn. In die zin is niet echt een aantrekkelijk ambt.

c. politieke partijen moeten kwaliteit leveren. Daar ligt ook een verantwoordelijkheid.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

- a. Het al dan niet krijgen van een uitkering moet geen rol spelen; de uitkering gaat rechtswege van start. Dat is geen keuze.
- b. discussie over geheel vrijwillig of politiek vrijwillig vertrek (reputatieschade). Je zou je wel de vraag kunnen stellen of iemand die echt geblunderd heeft, niet bestraft zou moeten worden met het naar huis sturen zonder uitkering (soort verwijtbaarheidstoets; vrijwillig ontslag). Je zou wel altijd het verantwoordingsdebat moeten aangaan. Je kunt altijd even vragen om een schorsing en dan beslissen of je wel of niet aanblijft. Er zou op termijn toch nog eens kunnen worden nagedacht over een orgaan dat onafhankelijk beoordeelt is hier sprake van schuld of van een politieke omstandigheid. Is voor de beeldvorming ook beter.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Zie ook antwoorden bij 1.2 (=1b) en 1.3 (=1c).

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Let wel, wethouders zijn geen volksvertegenwoordigers meer.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

200% mee eens. Zou ook negatieve publieke opinie moeten voorkomen, maar helaas.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

De opdracht van Dijkstal was dit in kaart te brengen. Dat is gebeurd met aanpassing in positieve zin van de bezoldiging en secundaire aanspraken, harmonisatie en beperking van de uitkerings-aanspraken, fondsvorming pensioenen en instelling permanente, externe en onafhankelijke beloningscommissie. De positieve aanpassing overheidsbrede harmonisatie

en instelling permanente commissie zijn geschrapt. Het positieve beeld ten aanzien van het criterium (voorkomen van niet-integer handelen) (vgl. de rechters) is niet gerealiseerd.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Positief, maar zoals visie zegt, extra aandacht voor overgangsrecht.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Akkoord, maar de commissie die dat zou moeten doen volgens Dijkstal, is geschrapt.

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Prima (= tevens doel) om 3 redenen:

- beeldvorming
- beperking uitkeringslasten
- voorkomen van profiteursgedrag

Beter uitdragen van het bestaan en in berichtgeving bij aftreden melden dat van rechtswege een uitkering gaat lopen voor de duur van X met een sollicitatieplicht. Waarbij tot einde van de uitkeringsduur een verrekenplicht geldt voor neveninkomsten. Gemeentelijke voorlichters hebben daar een taak in.

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Eerste drie maanden vrijstelling is akkoord. Betere argumentatie: wegens ontbreken opzegtermijn en ongewisheid zijn die drie maanden vergelijkbaar met een opzegtermijn. Echter, solliciteren is wel toegestaan.

Zie antwoord bij vraag 9 met betrekking tot de wijze waarop het criterium het best in beeld kan worden gebracht.

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Beperking sollicitatieplicht tot 57 jaar (toenmalige leeftijd sollicitatieplicht WW) wat oogmerk van Dijkstal. Maar is geschrapt; je moet dus solliciteren tot je pensioengerechtigde leeftijd. Of ieder geval tot het einde van de uitkeringsduur. Daarna kun je in de bijstand terecht komen: die kent geen sollicitatieplicht maar wel een maatschappelijke plicht om bepaalde werkzaamheden te doen. Harmoniseren met WW is nog een mogelijkheid zijn, maar met behoud van anticumulatie.

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Nu gelijk aan WW, maar grens is met maximaal 38 maanden wel bereikt. Voortzettingregels zijn goed, maar ook daarvoor is de grens bereikt. Het in beeld brengen daarvan is een kwestie van uitdragen daarvan, zie bij 9.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Baanverwerving is uitgangspunt, ook na afloop uitkeringsduur voor de pensioengerechtigde leeftijd c.q. leeftijd sollicitatieplicht WW. Laat ondersteuning, re-integratie nog wel even laten doorlopen wanneer iemand geen uitkering meer geniet, maar ook nog geen baan heeft.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Verantwoording ligt bij B&W, uitvoering bij Raet/Loyalis, re-integratie bij Transitium/Leeuwendaal en POSG/Van Ede. Geen beeld van resultaten, nog steeds voorstander van externe uitvoering (destijds ook bepleit bij opzet).

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Nee, geen onderscheid maken. Politieke ambtsdrager = politieke ambtsdrager, is ook niet goed

voor de beeldvorming als politieke ambtsdragers verschillend worden behandeld. wel t.a.v. resultaten sollicitatieplicht (slaagkans). Als je kijkt naar de herplaatsingsmogelijkheden zie je een verschil in snelheid waarmee politieke ambtsdragers worden herplaatst. Ministers en kamerleden komen vrij snel aan een nieuwe baan.

Toelichting: het gaat hier om evaluatiemethoden. De vraag is moet je nu voor de ene groep politieke ambtsdragers een andere methode gebruiken dan voor een andere groep? Stel dat dat zo is, dan is de vervolgvraag hoe vergelijk je de uitkomsten van die verschillende evaluatiemethoden dan met elkaar?

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*

Antwoord:

Het onderscheid in vergoeding bij aangewezen of eigen keuze re-integratiebedrijf. Geef een vast bedrag voor re-integratie. T.a.v. evaluatie commissie norming instellen en geschrapte Dijkstal-adviezen alsnog bekijken.

17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*

Antwoord:

Zie antwoorden bij vervolgvragen.

18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*

Antwoord:

Uitvoering Appa: efficiency/resultaten

Overig: vergelijking die Dijkstal heeft geleverd, uitvoeren (verhogen ministersalaris)

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Opmerking vooraf: waar volksvertegenwoordigers worden genoemd, gaat het i.c. alleen om leden Tweede Kamer. Dat zijn de enige volksvertegenwoordigers die een Appa-uitkering kennen.

Ja, ten aanzien van de resultaten (geslaagde integratie). Nee, ten aanzien van maken onderscheid in aanspraken. Voor iedereen dezelfde plichten en rechten.

Toelichting: de vraag ziet op het evalueren.

20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom*

niet?

Antwoord:

Nee, politiek ambtsdrager = politiek ambtsdrager. Wel ten aanzien van het doel van de regeling.

21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Antwoord:

-

Vragen met betrekking tot elementen uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Akkoord ten aanzien van gerealiseerd beleid, daarnaast ten aanzien van geschrapte onderdelen wetsvoorstellen Dijkstal.

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Akkoord.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Antwoord:

Akkoord.

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Antwoord:

Antwoord komt bij andere vragen.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, omdat dit sowieso een beeld geeft van oorspronkelijke doelstelling en eventueel geamendeerde doelstelling. Maar bovendien de beleving bij diverse groepen.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, doel moet relateren aan beoogd beleid; ook vanwege de beeldvorming.

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, omdat beleid en beoogde uitvoering kunnen verschillen van feitelijke uitvoering gerelateerd aan knelpunten in beleid en beoogde uitvoering. Je komt werkenderweg aan aanpassingen.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Wat was de toezegging van Spies? Zie ook bij 5. en 7. Staatsblad, Memorie van Toelichting, Nota naar aanleiding van het verslag etc. Maar echt verantwoording: nee. Dat moet de Kamer zelf maar doen. Wel kijken of het allemaal goed verlopen is. Is het allemaal geworden wat uiteindelijk in het Staatsblad is terecht gekomen?

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

-

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, met name de beeldvorming en de punten uit het afwegingskader.

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, tenzij ten aanzien van gedecentraliseerde uitvoering in brede zin (ook uitvoerders e.d.) sollicitatieplicht en re-integratie.

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Antwoord:

Koepels, commissie emolumenten, beroepsverenigingen of individuen?
Alle actoren. Dat refereert ook aan opdracht van Dijkstal: overheidsbreed het stelsel onderzoeken.

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord bij 12.

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, evaluatie van feiten naar aanleiding van beoogd beleid, maar wel in gezamenlijkheid (stuurgroep) zoals bij rapport toegesneden rechtspositie. Er is in principe maar 1 opdrachtgever. Stuurgroep kan wel.

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie bij 13.

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, relateert aan het beoogde beleid van de commissie Dijkstal, gerealiseerde en

geschrapte wetgeving, praktijkproblemen, terechte of valse verwachtingen.

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Extern (met gezamenlijke opdrachtgever en stuurgroep) omdat risico van keuren van het eigen vlees op de loer ligt. Bovendien speelt publieke beeldvorming een rol.

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Ex post kan eigenlijk niet want wetgeving loopt nog, tenzij je de tussentijdse wijzigingen als einde van de voorafgaande wetgeving ziet. Voorkeur voor ex durante.

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, gelet op uiteindelijke uitvoering van de Dijkstaladviezen en wellicht gewijzigde opvattingen anno 2016. Dijkstal is nu 10 jaar geleden en in 10 jaar is er toch veel veranderd. Bijvoorbeeld de uitkeringsduur. Daar had Dijkstal toch een andere opvatting over dan wat het nu is geworden. Dat is vanwege maatschappelijke opvattingen anders gelopen.

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, zie antwoord bij 19.

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en op opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, tenzij evaluatoren daar behoefte aan hebben; laat het proces zijn loop hebben.

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Alleen adviserend in stadium van beoogde regelgeving als blijkt dat het advies wordt geïnterpreteerd. Dus, coachen nee. Adviseren wel.

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie bij 21 en 22.

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De gezamenlijke opdrachtgevers waarbij evaluatoren knelpunten aangeven op de opdracht te laten beantwoorden aan het beoogde doel. Geen onmogelijke onderzoeksopdracht geven. Neem beeldvorming ('graaiers') politieke ambtsdragers mee.

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

Antwoord:

Betrokken partijen zijn de koepels die een dubbel belang hebben. Namelijk het belang van goede bestuurders en het belang van voldoende middelen. De beroepsverenigingen hebben als belang goede arbeidsvoorwaarden. Koepels hebben een verschil in normen, waarden en doelstellingen vanwege hun dubbele rol. Het ministerie heeft ook een dubbelrol: de kwaliteit van het openbaar bestuur maar daar zijn wel een hoop middelen mee gemoeid. Uitgangspunt: goed en integer openbaar bestuur (zie ook bij vraag 6)

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, zie rapport 'Bijzondere ambten, een toegesneden rechtspositie'.

27. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, idem.

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, idem.

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, idem.

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Antwoord:

Zie eerder antwoord over opdrachtgeverschap, stuurgroep e.d (zie antwoord bij 12.)

Interview Raet/dhr. R. den Boer en dhr. F. Eijsberg (senior adviseurs)

14 oktober 2015

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

Opmerkingen vooraf: de sollicitatieplicht stopte vroeger bij 57. Dat is nu losgelaten. Mensen moeten solliciteren tot hun pensioen. Inkomsten uit eigen bedrijf in relatie tot re-integratie geeft problemen.

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens dat elke afweging niet afhankelijk mag zijn van de vraag of je wel of geen uitkering krijgt. Toch speelt het soms mee. Er worden vragen gesteld over het vangnet op het moment dat de vraag van vertrek aan de orde is. Maar ook bij het aantreden. Dit laatste sluit meer aan bij vraag 1.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Bedenk wel dat sommige groepen moeilijk te re-integreren zijn.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Alles is uitputtend geregeld in wet- en regelgeving. Maar individuele stortingen in het pensioenfonds zouden mogelijk gemaakt moeten worden. Dat kan nu niet omdat de gemeente eigen risicodrager is. Of een lijfrente o.i.d.

6. De rechtspositie bevordert een integrale ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Niet mee eens. Uit de praktijk blijkt dat er met declaraties wel eens wat mis is. Je gaat meer naar het karakter van de mensen kijken. Neigt wat meer naar een rekruteringsvraagstuk; wie haal ik binnen.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Probleem is wel dat sommige tussentijdse wetswijzigingen direct van toepassing werden, zonder overgangsrecht.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Doel is het terugbrengen van de uitkeringslasten van de gemeente. Hulpmiddelen daarbij zijn re-integratie en begeleiding. Er zit een dwang in om geld te genereren om zo de uitkeringslasten omlaag te brengen. Er worden informatiebijeenkomsten georganiseerd waarin wordt voorgelicht over de sollicitatieplicht. Ook worden nieuwsbrieven gemaakt. BZK maakt circulaire's.

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Hoe sneller een inkomen wordt gegenereerd, hoe sneller de uitkeringslasten omlaag kunnen. Bij het in beeld brengen, liefst werken per leeftijdscategorie. Hoe snel is de re-integratie per categorie verlopen. Dan loop je vanzelf tegen de probleemgroepen aan. Dat zijn de 60-plussers. Waarmee je straks je beleid kan bijstellen: iemand die anderhalf jaar voor zijn pensioen zit, zou je moeten vrijstellen van de sollicitatieplicht. Men kijkt nu alleen naar de pegels en niet naar de uren. Het urencriterium zou in de evaluatie moeten worden betrokken. De markt maakt ook verschil. Nu trekt de economie aan en dan is makkelijker om een baan te vinden.

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Kan het best worden beantwoord door een re-integratiebedrijf. Doelmatigheid kan nog niet worden beantwoord. Geldt ook voor efficiency. De paar honderd begeleidingen die Raet heeft, zijn heel divers. Markt, leeftijd e.d. spelen allemaal een rol. Daardoor lastig om doelmatigheid en efficiency te beoordelen. Gemeente heeft een bepaald budget te besteden en moet dus prioriteren.

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Hoe lang zit iemand in de uitkering? Dat zou je het best door middel van grafieken in beeld kunnen brengen, per leeftijdscategorie.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Raet wijst hen op de mogelijkheid van terugval in de bijstand. Dat geeft nog wel eens een schrikreactie. Sommigen geloven het niet; wethouders denken dat ze een bepaalde status hebben en dat hen dat niet overkomt.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Het vangnet is de uitkering. In beeld brengen door middel van communicatie.

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Zie bij 16.

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*

Antwoord:

Het slagingspercentage van de re-integratie. Per doelgroep in kaart brengen. Dus onderscheid maken in je bestuurslaag. Uiteentrekken wat het slagingspercentage is en gekoppeld aan de leeftijd. Dat kunnen de re-integratiebureaus doen.

Vrijwillig prijsgeven van inkomsten; daar staat geen sanctie tegenover. Iemand werkt 100% maar gaat vrijwillig 80% werken. Welk percentage moet je dan verrekenen? Honderd procent toch?

17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*

Antwoord:

Het opnemen van grafieken geeft een helemaal duidelijkheid. Dus verzamelde informatie weergeven in een grafiek.

18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*

Antwoord: -

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Zie ook bij 16. Geen onderscheid maken. Want de WW doet dat ook niet. Je kunt eventueel wel naar de zwaarte van de functie kijken en daar je beleid op afstemmen.

20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Ja, omdat dat een helder beeld geeft bij welke bestuurslaag eventuele re-integratieproblemen liggen.

21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Antwoord:

Zie bij 19.

Vragen met betrekking tot elementen uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Mee eens.

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Mag ook, maar doel is het belangrijkste. Welke instrumenten worden daarvoor gebruikt.

Bij re-integratiebureau vragen. Daar liggen de gegevens.

Kijk naar de methoden/instrumenten die zijn toegepast door de verschillende re-integratiebureau's. Is een psycholoog wel nodig? Lijkt vertragend te werken dit soort instrumenten. Bovendien zegt de ene psycholoog iets heel anders over dezelfde persoon als een andere psycholoog.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Antwoord: -

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Antwoord:

Ja, wat je hebt geleerd, meenemen in je volgende proces.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, dat geeft inzicht.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen.

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De lezer zou BZK moeten zijn (als opdrachtgever tot de evaluatie).

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee. Het moet een verbeterinstrument zijn.

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Dat is meer voor het evaluatiebureau zelf. Ja, is wel goed.

Maar ook voor een lezer is het interessant. Die kan zaken hebben gemist die een volgend keer kunnen worden meegenomen.

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. De strakke naleving van de integratieverplichtingen slaan nog wel eens door.

Bijvoorbeeld iemand die binnen een jaar naar zijn AOW gaat, moet je die nog onder de sollicitatieplicht houden/re-integreren? Raet laat dat aan de verantwoordelijkheid van de gemeente (die de uitkering betaalt).

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Je kunt altijd samen leren. Staat alles er in zoals ik het bedoeld heb?

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Antwoord:

Actor kun je uitleggen als de persoon die opdracht geeft tot de evaluatie maar ook als degene die de evaluatie uitvoert. Je wordt altijd geconfronteerd met meerdere; daarom alle actoren betrekken.

Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, wegens kennis en ervaring.

13. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Het ene onderdeel kun je belangrijker maken dan het andere.

14. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Kan, hoeft niet. Dat is een beslissing voorbehouden aan de opdrachtgever. Wie betrekken we erbij?

15. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, maar lastig te onderbouwen.

16. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Extern. Met betrekking van belanghebbenden.

17. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Ex durante

18. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee. Levert te weinig inzicht op.

19. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Levert meer inzicht op.

20. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en op opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

21. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Tussentijds wel iets laten zien van mogelijke uitkomsten. Wellicht is direct bijsturing

mogelijk.

22. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Als het doel van de evaluatie is om te kijken hoe de sollicitatieplicht heeft uitgepakt, dan ja.

23. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

Overige vragen

24. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

Antwoord:

Ieder bedrijf heeft normen, waarden en doelstellingen. Maar moet je dan nu meenemen?

25. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: -

26. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Ook goed kijken naar het sociale karakter. En niet alleen maar bepaalde meningen neerzetten.

27. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Idem. We werken allemaal aan een gemeenschappelijk belang.

28. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Alle partijen moeten mee kunnen denken. Maar hoe ervaren de mensen (de politieke ambtsdragers) het zelf?

Toelichting: gaat de omvang van de scriptie te buiten.

Transitium vraagt bij mensen wel na hoe zij de begeleiding hebben ervaren.

29. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Antwoord:

Is herhaling van eerdere vraag over actoren.

Interview Wethoudersvereniging/Dhr. T. Roerig (directeur)

16 oktober 2015

Opmerkingen vooraf

Er zijn een paar dingen die mij bezighouden rondom de sollicitatieplicht.

Vroeger had je mensen die uitkienden hoe lang zijn in de uitkering konden blijven zodat zij geen last meer hadden van 'werken'. Slecht voor het aanzien van het ambt, maar gelukkig wel de uitzondering op de regel. Zeker voor de categorie wethouders die ik eigenlijk alleen maar ken als een groep hardwerkende politieke ambtsdragers. Wethouders komen door de sollicitatieplicht sneller in het begeleidingstraject; dat is het goede nieuws. Het slechts nieuw is dat ik ze echt zinloos sollicitaties zie plegen. En dat komt omdat de leeftijd van de wethouder 55+ is. In de huidige arbeidsmarkt hebben die mensen eigenlijk geen kans. Dat dreigt zo'n sollicitatieplicht te worden tot een papieren tijger. Ik zie mensen reageren op burgemeestersposten die ze absoluut niet willen hebben. Of mensen weten een goede baan te bemachtigen maar halen niet het inkomensniveau dat ze als politieke ambtsdrager hadden en houden daarom een sollicitatieplicht. Het re-integratiebureau vaart daar wel bij want kan blijven begeleiden. Die pakken 20% van het jaarsalaris maar de bureaus die banden hebben met Van Ede & Partners pakken nog meer omdat ze claimen dat deze wethouder meer nodig heeft. De 20% is daarom veeleer een bodem dan een maximumbedrag.

Wat zijn de reële verwachtingen voor deze doelgroep? Ligt ook voor een deel aan hen zelf: het zelfbeeld van groep is niet bevorderlijk. Ze hebben tijd nodig om met beide benen op de grond te komen. De afkoelingsperiode van 3 maanden is daarom eigenlijk te kort. Met name voor diegenen die niet vrijwillig zijn gestopt. Het is een rouwproces dat zich afspeelt en daar zijn de re-integratiebureau het eerste jaar vooral mee bezig. Een psycholoog kan hulp bieden. Sommigen wethouders weten al wanneer ze stoppen. Het zou handig zijn als die al tijdens het ambt iets konden doen aan re-integratie. Veel wethouders merken pas na het stoppen hoeveel input de functie op hen heeft gehad. Veel oud-bestuurders proberen toch weer bestuurder worden. Zeker als ze niet vrijwillig zijn gestopt. Maar er zijn natuurlijk niet voldoende plekken.

De stand van zaken op de arbeidsmarkt maakt ook uit. Soms kun je kiezen uit veel kandidaten en soms niet. Het ligt ook bij de partijen; sommige hebben voldoende kandidaten om naar voren te schuiven en andere weer niet.

Transitium heeft er een echte businesscase van gemaakt. Het is een constant aftikken. Hangt het af van de re-integrator of het een succes wordt. Krijg je ook veel ruimte voor het starten van een eigen bedrijf.

Soms stelt de re-integratie niet veel voor. Gaat het alleen om de vraag van de re-integrator of de politieke ambtsdrager nog een interessante functie hebben gezien. Of worden ze gewezen op een functie aan de andere kant van het land.

De druk neemt toe omdat de uitkeringsduur niet meer zo lang is. De bureaus zeggen dat ze geen baan kunnen regelen. De politieke ambtsdrager moet het zelf doen. De kruiwagen zorgt dat je ergens komt maar je moet er zelf voor zorgen dat je er blijft.

Over Van Ede ben ik het meest tevreden: zitten in het bestuurlijke domein en hebben een groot netwerk. Neemt de mensen ook meer bij de hand.

De gemiddelde leeftijd van wethouders loopt nog steeds op. Verder zijn de randvoorwaarden van het ambt niet aantrekkelijk; mensen willen niet meer zo gemakkelijk een goede baan opgeven voor het wethouderschap. Je zit nu voor een deel in het tweede garnituur te vissen. Je struikelt tegenwoordig ook gemakkelijker.

Mijn zorg is dat de regeling uitgaat van een soort homogeniteit van de doelgroep terwijl het heel veel uitmaakt of iemand zijn eigen einde heeft kunnen organiseren. Bureaus moeten realistisch zijn in wat ze wel en niet kunnen. Bureaus hebben een financieel belang.

De uitkeringsduur verloopt veel sneller dan je denkt. Wethouders die al lang wethouder zijn en tegen hun wil moeten stoppen hebben veel meer last van trauma's. Ze hebben zich dan zo lang ingezet voor de publieke zaak en worden dan afgedankt door de fractie. Drive in je leven kun je heel goed kwijt in het ambt. Als je dat dan heel lang bent, is het wel een hele grote afknapper als je moet stoppen. Je krijgt dan het gevoel dat je niet meer meetelt (lokale vipstatus valt weg).

Het is een drukke baan waarbij ook een beroep wordt gedaan op je privé-omgeving.

Eigenlijk moet je politieke ambtsdragers daarop voorbereiden. Je kunt erover praten. De beroepsvereniging heeft daar wel een rol in. Maar ook partijen.

De vrijwillig voortijdig stoppende burgemeester rekent uit wanneer hij aan de eisen voldoet voor de verlengde uitkering. Is niet goed voor de beeldvorming.

Er zijn maar een paar bureaus die zich bezighouden met de uitvoering van de sollicitatieplicht. Dat is niet goed. Oud politieke ambtsdragers weten vaak niet dat ze een keuze hebben in het re-integratiebureau. Bureaus hebben belang bij re-integratieactiviteiten want dat levert geld op.

Er zijn steeds minder mensen die gebruik kunnen maken van vroegpensioenregelingen. Maar die mensen waren vaak niet mentaal voorbereid op het stoppen. Er komen steeds meer mensen van buiten de overheid het politieke ambt in. Die hebben ook moeite om de overheidswereld te begrijpen. Die willen vaak een autonome positie innemen. Dat kan niet altijd.

Je moet bij de evaluatie licht kunnen werpen op wat zijn reële succespercentages, wat is de rol van bureaus daarbij. Het moet een opneembaar budget worden dat je ook kunt opnemen voordat je wethouder af bent. Standaard zou je sterkte-zwakke inventaris moeten doen.

De meeste wethouders gaan erop vooruit in financiële zin als je wethouder wordt (opwaarts solliciteren). Bij de re-integratie wordt uitgegaan van de schaal die je had voor het ambt van wethouder, plus één schaal daarboven.

Het is nodig dat mensen realiteitszin wordt bijgebracht waar het gaat om het vinden van werk na beëindiging van het ambt. Beroepsverenigingen hebben daar een rol in.

Sociale media leggen veel bloot over het functioneren van politieke ambtsdragers.

Tegenstanders van de politieke ambtsdragers concentreren zich daarop.

De zelfperceptie beïnvloeden van politieke ambtsdragers is het moeilijkst. Er zijn wethouders die denken dat ze DG worden. En dat kan natuurlijk niet. Waarmee ga je dit soort mensen bereiken?

De mindset van mensen moet worden gewijzigd.

Er wordt niet veel gesproken over de rechtspositie. Is niet de focus van de toetredende wethouder. Maar er zou eigenlijk wel een soort arbeidsvoorwaardengesprek moeten plaatsvinden. Zo dat ze zich realiseren wat dat inhoudt ook als je vertrekt of moet vertrekken.

Vragen met betrekking tot de criteria uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Eens hiermee. Mijn stelling is: je moet het niet voor het geld gaan doen, maar het geld moet niet (teveel) belemmeren.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Eens. Om die reden moet(en) uitkering/aanspraken bij 'vrijwillig' ontslag overeind blijven.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Als democratisch uitgangspunt volkomen juist, echter: in de praktijk is dit eigenlijk voorbehouden aan HBO-plussers. Complexiteit van de samenleving, beleidsprocessen en –dossiers stellen steeds hoge(re) eisen aan de kandidaten.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Eens.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Eens, echter: wellicht dat het verstandig is om wel in bijzondere omstandigheden naar specifieke kostenverhogende omstandigheden/aspecten te kijken als reisafstand, bijzondere kosten als gevolg van handicap of andere fysieke beperkingen.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Eens, kan in ieder geval bijdragen aan het voorkomen. Tegelijkertijd zijn de economische belangen voor derden steeds groter aan het worden en daarmee de mogelijkheden om 'groot te investeren in de ambtsdrager' in de hoop op grote winst.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Eens. De kandidaat moet vooraf e.e.a. kunnen betrekken bij de afweging. Dus geen herhaling van gebeurde 2012, waarbij specifiek voor doorgaande wethouders bedongen overgangsrecht per diezelfde datum werd ingetrokken.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Eens. Betekent m.i. met een zeker regelmaat (bijv. eenmaal in de 5 jaar) herijken.

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Sollicitatieplicht is m.i. vooral een politiek/psychologische daad. Voor overige werknemers geldt dit ook, dus moeten politici dit ook gaan doen. M.i. zijn politici/wethouders echte workaholics, die niets liever willen dan aan de slag zijn/blijven. Uitzondering vormen wellicht de oud-politici die kort (minder dan enkele jaren) vanaf hun pensioen zitten.

Doel is op papier ongetwijfeld dat oud-politici sneller weer aan het werk komen. De leeftijd van de oud-politicus in combinatie met zijn arbeidsverleden vóór de politieke functie bepalen echter feitelijk welke kansen hij/zij daartoe krijgt. In de afgelopen periode was dat bepaald ongunstig, mee door het economisch tij.

M.i. leidt de sollicitatieplicht nu echter tot niet zinvolle brieven-schrijverij, terwijl de brieven van oud-politici vaak als eerste op de stapel ‘afwijzen’ komen te liggen. Imago van politici, leeftijd en overaanbod van andere, meer geschikte kandidaten ‘zonder politieke vlekjes’.

Moet m.i. veel meer gaan om werkelijke kwaliteiten/competenties van oud-politici over te brengen bij organisaties die mensen zoeken/kunnen gebruiken met deze specifieke kwaliteiten en ervaring.

Evaluatie zou m.i. gedifferentieerd moeten worden opgezet naar bijv. verschillende leeftijdscohorten, afgedwongen versus (echt) zelf gekozen en/of gepland terugtreden (bijv. wel/niet terugkeren na gemeenteraadsverkiezingen of bij herindelings) en niet uitsluitend/overwegend kwantitatief van aard moeten zijn. Levert namelijk m.i. vooral schijninformatie op.

Bijzonder aandachtspunt zou m.i. moeten zijn wat het effect is van het in stand houden van de sollicitatieplicht bij een functie waarmee tot 90% van de voorheen genoten wethouderswedge wordt verdiend. Dit leidt m.i. tot een soort schizofrenie (schrijf je dat zo?) richting de organisatie waar je kunt gaan werken. Enerzijds ga je voor de nieuwe functie, anderzijds moet je dan inspanningen blijven plegen ihkv de sollicitatieplicht. Dat zou ik als nieuwe werkgever een weifelachtig signaal vinden en me zelfs kunnen weerhouden van het aanstellen van de oud-politicus.

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Ik vind de snelheid nu goed, zij het dat m.i. te weinig kandidaten weten dat zij gebruik MOGEN maken van de 3 maandetermijn om even tot rust te komen. De één heeft daaraan meer behoefte dan de ander, hoewel het naar mijn ervaring met individuele wethouders vaak wel goed is voor vrijwel iedereen om enige tijd te nemen na terugtreden voordat ze het integratiepad inslaan.

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

M.i. allereerst checken of de oud-politici bekend waren met deze termijn op moment van aftreden. Vervolgens feitelijke gang van zaken rond re-integratie begeleiding in beeld brengen.

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Zie antwoord bij vraag 9. Zie het voor de meeste oud-politici als symbolische verplichting. Is vrees ik nu niet doelmatig én niet doeltreffend.

Kwantitatief zou ik graag het aantal brieven inzichtelijk willen hebben per kandidaat, net als het aantal gesprekken en het uiteindelijke resultaat in het wel/niet krijgen van een nieuwe functie. Zie ook laatste deel beantwoording vraag 9.

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

De duur van de uitkering is m.i. te beperkt geworden, vooral omdat gedurende de collegeperiode wethouders aftreden, waarvoor vaak opvolgers worden gezocht die ervaring hebben met het vak van elders. Door de beperking van de termijn zijn die kandidaten nu daaraan voorafgaand naarstig op zoek naar ander werk, waardoor ze dan niet meer beschikbaar zijn op moment dat elders ervaren 'inval' wethouders worden gezocht. Dat speelt immers vaak pas in de loop van het 2^e en 3^e jaar van de nieuwe collegeperiode en de wethouder kan daar niet op gaan zitten wachten omdat het einde van de wachtgeldperiode dan wel heel snel nadert, mocht hij/zij niet aan de bak komen als herintredende wethouder.

Ik krijg diverse signalen dat er nu oud-wethouders in de bijstand zitten, na een wethouderschap van 4 jaar of meer. Dat soort feiten zouden m.i. in beeld moeten komen tijdens de evaluatie.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Zie hiervoor onder 12.

Jonge(re) oud-wethouders zie ik nog wel weer relatief snel aan nieuw(e) werkzaamheden komen. Andere wethouders zijn vooral aangewezen op hun oude werkgever, die soms positief staat tov terugkeer van de voormalige wethouder, maar vaker in bezuinigingsprocessen zit en zijn inspanningsverplichting beperkt invult.

Ik zie veel oud-wethouders nu van lieverlee een eigen bedrijf starten, die zich bovendien vrijwel allemaal richten op 'het verbinden van overheid en bedrijfsleven'. Die markt is al sterk bezet met gerenommeerde bedrijven met ervaren adviseurs, en is in totaliteit niet groot genoeg om er voor veel individuele wethouders structureel hun boterham mee te verdienen. Resultaat is dan na afloop van de wachtgeldperiode: verborgen werkloosheid of de bijstand.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Ik acht de efficiency van de sollicitatieplicht niet erg hoog. Zie eerdere antwoorden. Ook de efficiency van met name het re-integratiebudget acht ik twijfelachtig. Het is een nieuwe markt geworden waar enkele spelers (vooral Transitium, Van Ede en POSG) de markt domineren en vooral de budgetten lijken te incasseren.

De normering van maximaal 20% van het jaarinkomen is de ondergrens geworden en er lijkt weinig relatie te zijn met de kosten van de feitelijke inspanning door de bureaus. M.i. de evaluatie op deze punten in te richten.

De efficiency zou m.i. meer gediend zijn met het tijdens of na het wethouderschap *mogen opnemen van het re-integratiebudget, dan nu uitsluitend na afloop ervan.*

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Lijkt mij goed. M.i. maakt het voor de kansen van veel oud-wethouders nogal uit of er sprake is van een bovenregionaal profiel van betrokkene en/of het beschikken over een Haags (lobby)netwerk. Daar beschikken de meeste wethouders niet over, zeker niet als je wethouder bent in een gemeente van rond de 40.000 inwoners (de mediaan in NL).

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*

-

17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*

Ja, ik zou graag naast een ongetwijfeld noodzakelijk kwantitatief onderzoek ook een kwalitatieve evaluatie hebben, waarbij ervaringen van de te re-integreren oud-wethouders/politici worden uitgevraagd, zodat doelstellingen, verwachtingen en werkelijke betekenis van sollicitatieplicht en reïntegratiebegeleiding met elkaar kunnen worden geconfronteerd.

18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*

Zie antwoord vraag 18, plus de wel of niet ervaren ruimte voor eigen keuze begeleidingsbureau.

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Afgezien van datgene dat hierover bij antwoord op vraag 16 al is vermeld: m.i. niet perse nodig. Kan wellicht wel binnen onderzoeksopzet gebeuren, waardoor er dus wel de mogelijkheid ontstaat om te zien óf er überhaupt significante verschillen zijn in dit opzicht. Wellicht dat daarvoor gebruik kan worden gemaakt van een gestratificeerde steekproef zodat deelpopulaties en conclusies daarover mogelijk worden.

20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Ja, zie antwoord vraag 16.

21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Ik begrijp niet wat er met deze vraag wordt bedoeld. M.i. zouden de uitkomsten uit de toepassing met verschillende methoden naast elkaar kunnen worden gelegd.

Vragen met betrekking tot de criteria uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Primair: eens. Echter, wellicht ook te onderzoeken op (on)bedoelde neveneffecten, bijv. de situatie waarin de oud-wethouder een substantieel inkomen verwerft uit een (evt. vrijwel) volledige dienstverband en toch sollicitatieplicht houdt. Idem. Ten aanzien van de vrije keuze bureau.

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Zie antwoord hiervoor.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Eens.

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Eens.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Ja, maar niet uitsluitend. Zie eerdere antwoorden over neveneffecten.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Eens, ik verwacht dat er door de deelnemers achteraf lering kan worden getrokken, die voor de toekomst betekenis hebben.

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

Jazeker, omdat ik denk dat de praktijk nu behoorlijk tegenvalt ten opzichte van de verwachtingen.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Ja, gezien politiek-maatschappelijke commotie hierover is dat m.i. wel aangewezen.

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Geen echte opvatting over.

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Ja, zie mijn eerdere antwoorden hierover.

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Zou zeker meerwaarde hebben. Nu hebben oud-wethouder, gemeente, pensioenuitvoerder en begeleidingsbureaus vaak geen gezamenlijk doel gedefinieerd.

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Denk aan gemeente als ‘werkgever’, rol en ervaring van de betrokken wethouders en rol van en ervaring met ‘de bureaus’.

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Nee, lijkt me niet aangewezen vorm voor dit onderwerp.

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Kan me hier niks bij voorstellen in dit geval.

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Ik kan me dit wel voorstellen als zinvol.

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Zou wellicht gezien mijn andere antwoorden over de verwachtingen en neveneffecten wel interessant zijn.

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Externe evaluatie vanwege het feit dat BZK als wetgever en beleidsverantwoordelijke belang zou kunnen hebben bij een gewenst beeld als uitkomst.

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Lijkt me voor beide wat te zeggen. Geen echte voorkeur.

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Nee, zeker niet alleen. Zie eerdere antwoorden inzake beperkingen kwantitatief onderzoek en behoefte aan kwalitatieve informatie.

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Lijkt me niet toepasselijk

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Zie hiertoe de noodzaak niet. Lijkt me niet gewenst.

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Indien er tussentijds nieuwe politieke initiatieven ontstaan om de betreffende wet- en regelgeving te wijzigen, lijkt me dit wel gewenst. Anders niet.

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

M.i. niet de nadruk op te leggen, (tenzij ik de vraag verkeerd begrijp tegen de achtergrond van de vorige antwoorden.)

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

M.i. vraagstelling door opdrachtgever, methoden te bepalen door evaluator. Juiste rollen en wel zo zuiver.

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

-

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Lijkt me niet logisch bij evaluatie wetgeving.

27. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Mij te theoretisch. M.i. uitgaan van de werkelijkheid zoals die door de actoren wordt ervaren.

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Zit toch al in gemeenschappelijk doel dat in de MvT bij de wetgeving is vastgelegd?

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Ja, indien deze bepalend zijn voor de wijze waarop men aankijkt tegen de doelstellingen en effecten.

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Lijkt mij één. Dat borgt in ieder geval de eenduidigheid van het onderzoek.

19 oktober 2015

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

De vraag ervan uit de rechtspositionele aanspraken die drempels kunnen wegnemen. Zijn die drempels onderzocht, waar hebben we het over? Een belangrijke drempel is de vraag: hoe kom ik daarna weer aan de slag? Ik kan aanspraak maken op begeleiding. Het is mij bekend dat begeleiding, vooral op latere leeftijd een succesbevorderende factor is. En daarnaast extra opleidingen. Dus ik vind begeleiding een echt belangrijke rechtspositionele aanspraak. Maar ik vind het toch moeilijk om de vraag te beantwoorden of die begeleiding die drempels gaat wegnemen. Want ik ken die drempels niet. De 'veiligheidsspelden' die je aanbrengt, de uitkering en de re-integratie, zeker omdat het een ambt is waar je bij wijze van spreken na half jaar weer kan uitvallen, is heel aantrekkelijk. Als je het vergelijkt met iemand die bij Shell gaat werken; die moet het echt verprutsen om eruit gezet te worden. En hier is het de politieke wind die waait. We zijn ooit uitgenodigd bij de voorzitter van de Tweede Kamer en de minister van BZK om te vertellen dat we aanwas willen; hoe meer succesverhalen we hebben, hoe meer aandacht. Dat past in die begeleiding. Dus met name vind ik vanuit mijn kant, is die begeleiding een hele aantrekkelijke drempelslechter. De vraag maakte bij mij wakker, wat zouden die drempels nou zijn? Wij hebben er niet zoveel mee te maken; ze zijn dan al binnen, zitten al in de Tweede Kamer. We zien ze pas als ze eruit gaan.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Iedereen die een baan aanvaardt die krijgt na die baan, bij ontslag, krijgt ie een uitkering. Het enige wanneer het speelt, krijg ik wel of geen uitkering, is als je gaat kiezen voor een baan of een eigen bedrijf. Bij eigen bedrijf heb je het risico genomen. Je krijgt wel een uitkering als het bedrijf mislukt. De democratie is ermee gediend dat ze kunnen beoordelen of zij bereid zijn die verantwoordelijkheid te nemen. Wanneer speelt dit nou? Ik neem het besluit om bij bijvoorbeeld KPMG te gaan werken, dat heeft niets met de democratie te maken of met zijn politieke ambt maar hij weet dat bij een noodgeval, er een uitkering achter zit. Als iemand weggaat bij een werkgever en besluit een eigen

bedrijf te beginnen, dat weet ie dat dat niet het geval is. Dan krijgt hij géén uitkering. Bij het geven van het antwoord heb ik telkens naar de gewone werknemer gekeken en naar de politieke ambtsdrager. Als ik in het parlement stap en ik val daar uit, dan heb ik een uitkering. Eigenlijk is de vraag niet aan de orde, want die uitkering krijg je gewoon, altijd. De vraag is niet aan de orde als hem plaatst in het kader van het functioneren van de democratie.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ik ben het er volledig mee eens. Maar ook dan komt meteen bij mij boven: wat heeft die rechtspositie met alle geledingen te maken? Het feit dat iemand met een lager salaris, wethouder wordt van een grote gemeente of zelf kamerlid en dan veel gaat verdienen, zo iemand moet dan op een gegeven moment weer terug naar zijn oude werkniveau. Maar heeft dan een hoog salaris gehad waar de Appa van zegt dat die daar naar terug moet (verdienniveau) in zijn werk als niet politiek ambtsdrager. Dat geeft in de huidige praktijk al problemen. Dat zou een drempel kunnen zijn als bedoeld in de eerste vraag. Ik vind het ook een waarschuwing waard bij de entree: in de democratie, als je daar weer uitstapt, zelf na 17 jaar, beseft dan dat je weer terug moet naar het oude niveau.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja, mee eens. Iets dieper doordenkend dacht ik spreekt ook de voorzitter van de fractie nog een oordeel uit over het functioneren? Vast wel, maar het grote oordeel is voorbehouden aan de kiezer.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Gelijke monniken, gelijke kappen-beginsel. Het is ook zuiver want je hebt mensen van Akzo Nobel die de Kamer inkomen en mensen van de politie. Daar mag je in de bezoldiging als kamerlid geen verschil in terug zien.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ik ben het hier niet mee eens want ik vind in mensen integriteit dieper zitten, zit dieper verankerd, dan dat dat arbeidsvoorwaardenpakket van invloed zou zijn. Heel down to earth denk ik dat alleen de moraal van de mens verandert door honger. Dan gaat ie ineens

gappen of gekke dingen doen. Ik dat de moraal bij vele mensen niet zo netjes in elkaar zit en dat zij dus gaan graaien. Ook als de vraag wordt gesteld naar aanleiding van de bonnetjes-affaire, dan toch ben ik het er niet mee eens. Ik werkte als net afgestuurde bij een bedrijf waar de direct bijna een half miljoen per jaar verdiende. En toch de tol van de tunnel van 1 gulden declareren.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Volledig mee eens. Waarom, omdat je een contract sluit.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ik vind dat alleen maar juist indien die zwaarten meetbaar en vergelijkbaar zijn. Ik vind het vaststellen van de aanspraken van een politieke ambtsdrager welk kunt laten verschillen als je het dan maar systematisch weegt. En dat moet je periodiek herhalen. Eigenlijk moet je een functieclassificatiesysteem bouwen. Dus alleen als je het systematisch meet, ben ik het met de stelling eens.

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

‘Volksbreed’ vind ik dat juist. Dat er een sollicitatieplicht is voor iedereen, dus niet alleen voor politieke ambtsdragers. Het doel van de sollicitatieplicht is het inzetten van je eigen kunnen. Het verwerven van inkomen natuurlijk ook. Ik heb het procesmatig gezien; je gaat solliciteren. Wat doe je dan? Je eigen kunnen inzetten.

In beeld brengen door het bijhouden van een logboek door de kandidaat en de re-integrator die laat dat zien in systematische rapportages. Dus op twee niveau: op dat van de solliciterende kandidaat en op het niveau van de re-integrator. Beide systematisch. Dat heb ik wel een beetje gemist in de afgelopen jaren. Door de casuïstiek hebben we dat weggezet. Hoe vaak moet je dan waarover rapporteren en naar wie. Met systematisch bedoel ik ook verfijning van de cijfers. We weten nu in grove zin wat, maar we moeten dus meer inzicht krijgen. Bijvoorbeeld bij het volgen van startende ondernemers. Dat was eerst niet goed, nu zit daar een goede systematiek op.

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Ik vind dat je zo snel mogelijk moet starten met het netwerken. Ik zie het weer procesmatig. In beeld brengen door middel van een traject van solliciteren op te knippen en te maximeren.

Toelichting: het gaat hier om een evaluatiemotief; vind je dat dit criterium er in hoort?

Ja, daar ben ik het mee eens. En ik heb nog een toevoeging. Wanneer je in dat traject knipt, het fijnmaziger doet, je kunt alle kandidaten inbrengen in zo'n systeem (kwantitatief) en dan kun je ook de uitzonderingen beargumenteren. Bijvoorbeeld een burgemeester van in de zestig, die een aantal kleinkinderen heeft en zich daarmee wil bezighouden. Dat gebeurt in de praktijk. Klaarblijkelijk is dat soort burgemeesters 'op'. Dat is geen reden om ze niet te begeleiden of vrij te stellen. Je bouwt casuïstiek op. Consulente houden niet zo van die trajecten en van knippen. Die zijn met dat individu bezig. Maar dan schieten ze soms een beetje door. Maar dat ligt meer op het vlak van de volgende vraag, die naar de doelmatigheid en efficiency.

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Het doel van het traject moet aan het begin kernachtig geformuleerd worden. Dat kan later hergeformuleerd worden. Hoe steviger je de doelen formuleert, hoe beter je werkt aan doelmatigheid. Omdat je dan steeds kunt zeggen: we hebben het doel bereikt, we gaan nu naar het volgende.

Efficiency: daarvoor is het belangrijk dat je casuïstiek ontwikkelt, dat je een standaard ontwikkelt want dan kun je ook de efficiency meten. Stel dat het is onderbouwd, hoe kun je dat dan in beeld brengen? Qua doelmatigheid gaat het dan om het re-integratieplan en het accorderen daarvan of het herformuleren daarvan. De efficiency wordt in beeld gebracht als je gaat rapporteren aan de hand van genoemde standaard. Dat heb je een kader. Dat hebben we nu niet.

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Die Tweede Kamerzetel is zo onzeker; als je er na een maand uitvalt, krijg je gewoon je uitkering. Hoe die in beeld brengen, die begrijp ik niet.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ik ga weer terug naar het volksbrede: je wordt geacht een nieuwe baan te vinden en als dat te lang duurt, dan val je in de bijstand. Uitgangspunt is die baan.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Ik vindt het heel mooi dat er een plicht is een voorziening. Ministers hebben sollicitatieplicht en een re-integratierecht. Hoe in beeld brengen? Maak die standaards, maak die ijkpunten en toets individuen aan die ijkpunten. Zie ook antwoord op eerdere vraag. Ik heb daar ook wel behoefte aan: wij moeten de uitkeringsinstantie ook rapporteren. Hoe meer ijkpunten hoe beter je kunt rapporteren.

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ik heb de vraag op drie niveau's beantwoord. Onderscheid maken in arbeidsvoorwaarden: ja. Onderscheid maken in sollicitatieplicht: nee. Onderscheid maken in re-integratierecht: nee.

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*

Antwoord:

De duur van de besturende taken, de ambtstermijn dacht ik eerst, maar toch niet. Ik mis eigenlijk niets.

17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*

Antwoord:

Ja, ik heb een voorkeur. Langs een standaard (weer). Die ik het liefst zou bouwen langs de weg van het casuïstisch overleg. Je begint, je ontmoet de doelgroepen, ieder heeft zijn taken. Mensen zijn creatief. In het casuïstisch overleg kun je kleine regelgeving maken. Dat kun je tot standaard verheffen.

18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*

Antwoord:

Het element 'intake' vind ik heel belangrijk. Het element 're-integratieplan', de totstandkoming daarvan met een akkoord. Ik vind de persoonsgerichte fase van belang en de marktgerichte fase. Deze belangrijke momenten moeten worden geëvalueerd.

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Nee, iedereen gaat hetzelfde traject in, los van het niveau.

20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Zie antwoord vraag 20/16.

21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Antwoord:

Lijkt mij heel lastig gezien de uniciteit van de individuen.

Vragen met betrekking tot elementen uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Er is beleid en er is een doel. Ja, dus is het antwoord. Er moet ook gekeken worden naar de bevordering van de toestroom van nieuwe politieke ambtsdragers. Ingegeven door het gesprek met Verbeet en Spies. Voor de goede werking van de democratie.

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Daar kwam ik niet uit. Zie ook antwoord bij vraag 1. Pak het hoofddoel met eventuele subdoelen. Maar niet nog onderweg nevenzaken zitten verzinnen.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Antwoord:

Zie antwoord bij vraag 14. Ja, kan ik mij in vinden. Effectiviteit en efficiency.

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Antwoord:

Ja, ik kan mij erin vinden. BZK heeft het hoofddoel, evaluatoren hebben een ander doel, verbetering van keuzes voor methodieken voor re-integratoren. Er moet ook voeding naar hen toekomen.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, daar hecht ik waarde aan.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, indien er voldoende verhalen zijn waar rode lijnen uit te halen zijn.

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, absoluut. Haakjes om 'mede' mogen weg.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, ik vind van niet als het om de evaluatie in de scriptie gaat. Vanuit het ministerie naar de Tweede Kamer natuurlijk wel; daar gaat het om de parlementaire verantwoording.

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, education permanent.

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Want als je daar inzicht ik kan krijgen dan kun je die onbedoelde effecten snel elimineren.

Toelichting: onbedoelde effecten hoeven niet negatief te zijn. Het wordt dan meer een soort van bijvangst.

Bijvangst kun je omzetten in beleid. Casuïstisch overleg (doe je vaker) en evalueren (doe je minder vaak) moeten in elkaars verlengde liggen. Qua inhoud en periodiciteit.

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, omdat als denkwereld (BZK) en doewereld (re-integrator) elkaar kunnen ontmoeten, dan werkt dat bevorderend om beleid bij te stellen.

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Antwoord:

Alle actoren moeten betrokken worden omdat ieder een eigen rol heeft in het grotere geheel.

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja omdat de optelsom van ervaringen voorwaartse kracht geeft.

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Dat zou ik me hoogstens kunnen voorstellen door elementen af te zwakken of op te nemen al onderhandelend. Maar op een gegeven moment zet je evaluatie vast en dan moet je het gaan doen. Dan moet je daarna niet meer gaan onderhandelen.

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Je maakt de vragen zelf maar geeft stakeholders ruimte om input te leveren.

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, zo zit de wereld in elkaar. Er zijn discussiepunten, zorgen en verwachtingen.

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Intern. De eerste in ieder geval wel.

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Beide. Je hebt nu een wet die straks wijzigt op basis van de evaluatie. Vlak voor de wijziging kun je die nieuwe wet nog even evalueren; dat is dan ex post.

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Alleen indien er genoeg statisch materiaal is te verzamelen.

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Reflecties samen met anderen, beïnvloeden de vragen. Dus met velen een op een dan is dat dynamisch zuiver. Maak je een groep en gaat men naar elkaar zitten luisteren; dat zou ik niet doen. Dus niet groepsgewijs, maar wel een op een.

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, maar wel met mate.

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, adviserend, niet coachend. Bij een advies kun je ervoor kiezen het over te nemen of naast je neer leggen.

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, richt je op de inhoud.

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, zeker de eerste evaluatie. Bij latere kunnen ook anderen invloed uitoefenen.

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

Antwoord:

Ja hoogstens om te bekijken of bestelling klopt.

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Normen en waarden en uitgangspunten zijn levende elementen. Die zijn aanwezig.

27. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Waar leg je de grens is de vraag. In welke mate? Dat moet je dus ook bepalen.

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, want we leven in een gemeenschap met z'n allen.

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie ook vraag 14. Divergenties zijn er nu eenmaal. Onderken dat ze er zijn.

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Antwoord:

Dat maakt niet zoveel uit als het hoofddoel/kader van de evaluatie maar goed is bepaald. Maar je moet uitkijken, als je verschillende actoren het werkt laat doen, dat je niet allerlei politieke vergelijkingen achteraf krijgt.

Interview Unie van Waterschappen/dhr. A. Guijt (beleidsmedewerker)

20 oktober 2015

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

Opmerking vooraf: in de evaluatie en het eventuele wetswijzigingstraject daarna, worden beroepsverenigingen betrokken van politieke ambtsdragers. Waterschappen hebben ook beroepsverenigingen, maar die worden niet genoemd. Suggestie is om die ook mee te nemen.

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Het is een positief criterium. Je wordt in de meeste gevallen gekozen. Dan heb je een andere rol. Die aanwezige drempels, wat zijn dat dan? Is dat het salaris of de vergoeding. Of is het een drempel als je niet kunt concurreren met het bedrijfsleven.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Er moet een eigen afweging gemaakt worden; het al dan niet krijgen van een uitkering mag geen rol spelen. Mijn beeld hierbij is wel dat nu ook al geen rol meer kán spelen, gezien de aanpassing van de hele rechtspositie.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Lastig. Draagt het bij? Zitten er nu hobbels in de rechtspositie op dit punt? Nee. Zou een oplossing zijn iemand zijn oorspronkelijke rechtspositie te laten behouden en daarmee politiek ambtsdrager worden. Of die rechtspositie tijdelijk opplussen en daarna weer afbouwen als hij het ambt uit gaat (het gaat om een rolverandering). Dit past ook bij de discussie over loonvorming bij werknemers.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja en nee. Ja, want de kiezer kiest de volksvertegenwoordiger. Aan de andere kant, zie bijvoorbeeld de spookraadsleden. Dat is niet iets voor kiezer; daar moet de politiek iets van vinden. Dat dat niet kan en daar moet de politiek een besluit over nemen (als iemand niet functioneert).

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Heel positief. Politieke ambtsdragers kijken ook naar elkaars rechtspositie. Daar moet je geen politieke discussie over willen voeren. Dat geeft ook duidelijkheid als het uitputtend is geregeld. Het bevordert ook de integriteit. Je moet daar niet in kunnen bewegen. In de Waterschapswet is dat nu ook vastgelegd: dat je geen andere voordelen van het schap mag ontvangen, dan is vastgelegd in wet of besluit. Dat was ook nodig, want de praktijk bleek zich af en toe te bedienen van arbeidsvoorwaarden van de waterschapsambtenaren.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Zie antwoord bij 5.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja, positief. Bestuurders hebben wel de pijn gevoeld van de korte overgangstermijn. De rechtspositie móet rechtszekerheid bieden. Waarin moet die rechtspositie nu uitzonderlijk zijn? Het zit risico aan het vervullen van een politiek ambt. Je vraagt best wel wat van iemand. Onzeker bestaan.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja, maar wel lastig. Onlangs wel gedaan bij de betalingen die aan waterschapsbestuurders worden gedaan. Met welke gemeentegrootte gaan we die vergelijken? Het is afwegen en inschatten. Ambtenaren zijn een functiewaarderingssysteem gewend. Maar hoe zwaar is

nou een politieke functie? Hoeveel tijd steekt iemand er in? Politieke gewichtigheid?

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Ik zou wel onderzocht willen hebben in hoeverre sprake is van een ‘old boys netwerk’. In verhouding tot gewoon solliciteren en een baan krijgen. Die burger denkt dat van zo’n netwerk veel gebruik wordt gemaakt. Maar is dat ook zo? Ik denk het niet. Het doel van de sollicitatieplicht is van werk naar werk; actief worden. In beeld brengen door middel van het aantal sollicitaties die politieke ambtsdragers nodig hebben om weer aan het werk te gaan. Aanvullend onderzoek naar eigen beeldvorming zodat een politieke ambtsdrager een meer reëel beeld krijgt van zichzelf.

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Het lastige bij politieke ambtsdragers is dat je ze tijdens het ambt niet kunt helpen met re-integratievoorzieningen. Die starten pas na vertrek; je loopt dus een beetje achter de feiten aan.

Er moet al een soort loopbaanontwikkeling zijn voordat iemand vertrekt.

In beeld brengen door middel van inzicht in de duur van de werkloosheid. Of hoeveel komen er uiteindelijk in de bijstand terecht?

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Mee eens. Maar ik heb wel een bepaalde ervaring met een re-integratiebedrijf (Van Ede&Partners). Er was sprake van een zekere mate van vrijblijvendheid. Hoeveel druk/energie wordt er nu eigenlijk op zo’n re-integratie gezet?

In beeld te brengen door aan te geven welke aanpak werkt. Het gaat natuurlijk om maatwerk.

Je moet er boven op blijven zitten.

12. Duur van de uitkering

*Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?
Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?*

Antwoord:

Sluit aan bij de vorige vraag.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Baanverwerving voorop.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

*Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?
Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?*

Antwoord:

Baanverwerving of bijstand is het vangnet!

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Het gaat om de doorstroom. Het is wel interessant om te zien of er verschillen zitten bij de verschillende niveaus.

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*

Antwoord:

Wat zijn de Dijkstallenvoorstellen geweest en wat hebben we in een wetsvoorstel gegoten?

17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*

Antwoord:

Zit er te weinig in om daar een duidelijke uitspraak over te kunnen doen.

18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*

Antwoord:

Ervaring van een politieke ambtsdrager of van een bestuursorgaan of ervaringen van uitvoerders van de re-integratie meenemen. Naar de praktijk kijken en dat evalueren.

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt*

(voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Geen onderscheid, het gaat om van werk naar werk

20. Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord eerdere vraag.

21. Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?

Antwoord:

Lastig, meer een vraag voor KPMG of een dergelijke organisatie.

Vragen met betrekking tot elementen uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Gaat het om het beleid? Dat is toch het beleid van de Tweede Kamer. En die zegt dat politieke ambtsdragers hetzelfde moeten worden behandeld als werknemers. Waar het mij om gaat is wat is beoogd met die voorstellen? Is gelijktrekking met de werknemers of zitten daar andere gedachten achter?

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Mee eens. Bijvoorbeeld de omstandigheid dat mensen niet meer kiezen voor het politieke ambt.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Antwoord:

Ja. Meenemen.

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Antwoord:

Juist voor gaan. Zie ook antwoord bij vraag 3.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Dit is wat mij betreft de vraag die komt na de vraag wat Dijkstal met zijn voorstellen heeft beoogd.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Dat is een mogelijkheid.

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Ja.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, deels. Hoofddoel is dat je leert van de ervaringen en dat weer omzet in nieuw beleid.

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Hele lastige. Nee, want hou het maar bij één evaluatie. Maar inderdaad wel handig om te weten als opdrachtgever of de evaluatie goed is uitgevoerd. Die vraag wil je natuurlijk ook beantwoord hebben.

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Sluit aan bij de vraag naar bijstelling van het beleid

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Delen van ervaring en samenwerken.

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Antwoord:

Wie zijn de actoren? Betrek in ieder geval de uitvoeringsinstanties.

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Hoever gaat die participatie hier? Geïnterviewd worden bijvoorbeeld is prima.

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Als het hoofddoel maar wordt gediend, is onderhandelen ok.

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Evaluatievragen moeten vooraf bekend zijn. Er moet ruimte zijn voor stakeholders daar iets aan toe te voegen. Je moet van te voren hebben nagedacht over de evaluatievragen. Toetsen van de evaluatievragen ligt wel voor de hand.

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Je gaat het in feite inkaderen. Wel oppassen voor een te smal kader.

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Extern. Anders wordt het een slager die zijn eigen vlees keurt.

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Ex durante.

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Dat past bij het inkaderen uit een vorige vraag. Maar er is altijd toch wel ruimte voor inbreng e.d.

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Zie ook antwoord bij vorige vraag.

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en op opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Het is belangrijk om tussentijds bij te sturen.

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Het wordt toch politieke besluitvorming. Ze moeten een rapport afleveren en dan is het daarmee gedaan. Niet tussentijds wijzigen. Maar aan het eind met een plan komen en dat

integraal beoordelen met de visie als kader.

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, interessant om te zien hoe Dijkstalvoorstellen oorspronkelijk er uitzagen en wat ervan terug is gekomen in wet-en regelgeving. Zit er een politiek verhaal achter sommige keuzes?

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Je zou de stakeholders kunnen betrekken maar pas op voor een Poolse landdag. Inkaderen en een beetje ruimte voor reflectie door anderen.

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

Antwoord:

Over wie hebben we het dan? Politiek, BZK, koepels, politieke ambtsdragers etc. De modelgedragscode zou een uitgangspunt kunnen zijn. Misschien zijn er wel andere voorbeelden van good-governance die je mee zou kunnen nemen.

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Gaat toch weer om politieke besluitvorming en hoe normatief is die?

27. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord eerdere vragen waar het om normen en waarden gaat. Het moet passen binnen de inkadering. Pas op voor het te groot worden.

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord eerdere vraag

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Antwoord:

Ik blijf zeggen BZK is opdrachtgever en die zoekt een goede partij om te evalueren. In samenwerking met actoren. Het belevingsonderzoek is goed voorbeeld hoe dat zou kunnen. Er is gekeken naar wat kunnen we bijstellen, wat missen we, wat vullen we aan. Een mooi interactief proces.

Interviewvragen APG/mevr. H. Feron (adviseur contractbeheer)

22 oktober 2015

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

Opmerking vooraf: we geven reactie uit hoofde van onze rol als APG in de uitvoering van de sollicitatieplicht.

De hele werkomgeving waarin de groep politieke ambtsdragers werkt, zit nog in de oude modus van enorme dienstbaarheid, serviceverlening. Die declareerde niet. Nu gebeurt dat wel.

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens, maar wie beslist of een kandidaat geschikt is. Dat raakt de discussie hoe je aankijkt tegen het aantreden van een politieke ambtsdrager. Hier spelen functieprofielen, competenties en sollicitatiegesprekken een rol. Die zijn er nu niet, maar moeten er misschien wel komen.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja, is een goed criterium. Iemand mag niet worden verleid tot het doen van water bij de wijn omdat de rechtspositie na vertrek niet goed is en je dus niet het risico wilt nemen daarin terecht te komen.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Nee, gelet op de huidige kaders en hier speelt ook weer de vraag naar geschiktheid. En dan leidt weer tot de vraag wat nu precies de kaders zijn. Hier speelt ook het vraagstuk van iemand die een laag betaalde baan heeft en als politiek ambtsdrager relatief veel gaat verdienen. Hoe ga je daarmee om als iemand weer terugkeert naar zijn oude situatie.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Tenzij je een andere aanvliegroute kiest. Dus een ander kader met competenties en dergelijke.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Maar hoe meet je dat?

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Niet gaandeweg wijzigen, zoals met duur van de uitkering.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Het is niet verkeerd om dat te doen. Zeker als je werkt met competenties. Het is nu op geen enkele manier is ingeregeld.

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Doel als criterium is prima. Past in het beeld van nu. WW-conform behandelen van politieke ambtsdragers. Doel is om zo snel mogelijk uit de uitkering te komen. Dat drukt de maatschappelijke kosten. Dat breng je in beeld aan de hand van cijfers. Zorg wel voor een eenduidige interpretatie daarvan. Er zijn kamerleden uit een verder verleden en er zijn kamerleden die recent in de kamer zijn gekomen. Daar zitten verschillen in (afstand tot de arbeidsmarkt met verschillende economische situaties).

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Dat zit al in de huidige rapportages van PGA. Maar het zegt niet alles; eigenlijk alleen dat iemand is gere-integreerd.

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Prima, omdat er een stuk handhaving op zit. Breng je in beeld aan de hand van cijfers in rapportages. Dat werkt ook positief naar ge-re-integreerde zelf.

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Re-integratietraject is gelijk aan de duur van het recht. De uitkering kan wel op 0 worden gesteld maar het recht blijft onderhuids doorlopen. Dat recht staat dus vast; je wilt dus eigenlijk meten hoe lang iemand een uitkering krijgt.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Uitgangspunt is baanverwerving. De Appa-uitkering is een gunstige uitkering. Beter dan de WW-uitkering. De Appa-prikkel is eigenlijk niet groot genoeg; 3 jaar en twee maanden hebben ze eigenlijk weinig financiële pijn.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Heeft veel nut.

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Politieke ambtsdrager is een politieke ambtsdrager. Echter, als je gaat werken met competenties, wordt het misschien een ander verhaal.

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*

Antwoord:

Nee.

17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*

Antwoord:

In ieder geval verschillende actoren betrekken. Het is in ieder geval belangrijk dat er een bepaalde uniformiteit is. Aan de voorkant moet er voldoende duidelijkheid bestaan over wat wordt geëvalueerd, de uitgangspunten moeten helder beschreven zijn en de context, bijvoorbeeld de economie van dat moment. De kleur van de politieke partijen, wie zitten er in de regering?

18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*

Antwoord:

zie antwoord bij 17.

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Er zijn wel verschillen tussen categorieën politieke ambtsdragers. De kijk op de uitvoering van de sollicitatieplicht. Gemeenten hebben daar vaak een heel eigen kijk op. Dat kan voor de uitvoering soms lastig zijn. Wordt vaak ook in de gemeenteraad besproken en iedereen vindt er wat van.

20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Zie eerder antwoord.

21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Antwoord:

Door het opstellen van een format. Zie ook eerder antwoord bij vraag 17. Verder moeten alle betrokken partijen aan tafel zitten zodat ook alles op een uniforme wijze wordt geëvalueerd en gerapporteerd.

Vragen met betrekking tot elementen uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord: Ja.

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord: Ja, ligt in het verlengde van 1.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Antwoord: Ja.

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Antwoord: Ja.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Het halen van het doel impliceert toch ook dat je beschrijft hoe dat is gegaan. Ja, het is wel belangrijk om het te weten. Je moet ook het maatschappelijke benoemen.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Ja, maar houd wel het hoofddoel in de gaten. Pas op voor allerlei doelen die er ineens bijkomen bij deze manier van evalueren. Ik onderschrijf het dus niet helemaal.

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Ja.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Ja, de uitvoerende partij richting opdrachtgever. Of de uitkeringsgerechtigde richting de voormalige werkgever. Of BZK richting de Tweede Kamer.

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Nee, maar wel als uitvoerder van de evaluatie.

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Ja.

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Ja, heel belangrijk.

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Antwoord: Ja, verschillende actoren.

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Bijvoorbeeld met een uitvoerende instantie, re-integratiebureau, maar niet met een selectie van mensen uit de maatschappij met de vraag wat zij ervan vinden.

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Geen uitruil, dat is niet juist. Maar je kunt wel vanuit verschillende perspectieven praten. Dat moet je dan wel goed aan de voorkant benoemen.

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

In samenspraak.

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, we evalueren op dit moment ook vanuit deze elementen. De evaluaties die nu wordt gedaan over de eerste vijf jaar wordt gedaan over de verwachtingen die er zijn geweest bij de invoering van de sollicitatieplicht. Wat is er van die verwachtingen terecht gekomen? Van de nieuwe wet, het nieuwe beleid. Misschien zijn er al discussiepunten en zorgen. Dan is het wel fijn dat daar door middel van een evaluatie antwoord op wordt gegeven.

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Intern, vanwege de aanwezige expertise. Scheelt ook tijd. Als er achtereenvolgende evaluaties worden gehouden, dan moet in ieder geval de eerste intern plaatsvinden.

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Ex durante.

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee.

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en op opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Staat los van wie evalueert. Voorstander van tussentijdse vindingen/opmerkingen.

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Geen behoefte aan coaching maar alle adviezen zijn natuurlijk welkom. Wel oppassen voor het risico dat je het zelf niet meer in de hand hebt. De evaluator mag niet met het tussenresultaat gaan weglopen.

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Geen nadruk, maar wel aandacht aan geven omdat er uiteindelijk iets anders is uitgekomen dat aanvankelijk bedoeld.

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

Antwoord:

Ja, als je maar aan de voorkant een helder kader schets wat je gaat doen.

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie ook eerdere antwoorden. Wel meenemen maar geen doel op zich.

27. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Is inherent aan een evaluatie in het algemeen. Dit kun je toch niet tegenhouden? Het hoeft niet benadrukt te worden, maar je wordt er wel mee geconfronteerd.

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie eerder antwoord.

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Antwoord: Nee. Ze mogen wel worden betrokken maar moeten niet de uitvoering doen.

Leeuwendaal/dhr. R. Schildmeijer (adviseur)

29 oktober 2015

Uitleg vooraf door Frank van der Meyden (FM) over het doel van de scriptie: aanbevelingen aan BZK over de methode van evalueren voor deze doelgroep en dit onderwerp (sollicitatieplicht).

RS: Ik pak de rol van externe adviseur. Ik ben niet inhoudelijk betrokken bij het onderwerp.

FM: Kun je in het algemeen iets zeggen over evaluatiemethoden? En daarna iets over het feit dat er verschillende groepen politieke ambtsdragers zijn maar over verschillende niveaus waarop politieke ambtsdragers werkzaam zijn (centraal en decentraal). En of dat betekent dat je dan ook verschillende evaluatiemethoden moet gebruiken. En daar is weer een vervolgvraag op, nl. of je dan de uitkomsten, ondanks het gegeven dat verschillende methoden zijn gebruikt, kunt vergelijken.

RS: Dit vraagstuk roept een aantal zaken op. De evaluatiemethode, waar doel je dan op? Is dat het veldwerk waarmee je data verzamelt om de evaluatie te kunnen uitvoeren. Dus de veldwerkmethode of gaat het om de evaluatiemethode?

FM: Het gaat om de manier van evalueren; een aantal wijzen van evalueren is opgenomen in het theoretisch kader van mijn scriptie. Waar jouw vraag op doelt is volgens mij, als je aan het werk bent, aan het evalueren, de methoden: dus een interview houden of enquêtes houden. Het gaat om hoe je het onderzoek doet; niet over de verschillende methoden zoals een interview.

RS: Bij een evaluatie als deze hoort dat je ook bij de doelgroep zelf te rade gaat. Was de ondersteuning bijvoorbeeld adequaat? Deze evaluatie zou (deels) ook moeten worden uitgevoerd aan de hand van een belevingsonderzoek. Daarnaast moet je over harde data beschikken; cijfers over het aantal politieke ambtsdragers en hoe lang ze in de uitkering zitten. Is het budget op?

FM: We beschikken al over dergelijke data omdat de sollicitatieplicht door externen wordt uitgevoerd (APG/Van Ede&Partners). Er zijn verschillende uitvoerders van de sollicitatieplicht.

RS: Je zit meteen op twee sporen qua onderzoek. Aan de ene kant heb je de organisatiewijze en aan de andere kant de doelgroep. Je wilt in kaart brengen hoe de sollicitatieplicht is opgepakt door de verschillende actoren aan de organisatiekant: dus rijk, gemeente, provincie en waterschap (werkwijze).

FM: We kennen de werkwijze van uitvoeringsorganisaties. We hebben rapportages over hoeveel politieke ambtsdragers een sollicitatieplicht hebben, hoeveel er naar een baan zijn bemiddeld en hoe lang dat heeft geduurd en heeft gekost.

RS: Dus organisatiekant en doelgroepkant moet je met elkaar confronteren. De hamvraag is wat is de toegevoegde waarde van die sollicitatieplicht?

FM: Er was natuurlijk een doel: het terugbrengen van de uitkeringslasten. Dat kun je meten. Als je een nulmeting hebt; we beschikken wel over cijfers uit die periode (cijfers over het toenmalige wachtgeld).

RS: Je moet wel de aannames vermelden. Je zou deze vijf jaar kunnen vergelijken met de vijf jaar daarvoor en zie ik een vermindering van de uitkeringslast. En als dat zo is, is de belangrijke vraag of dat nou komt door die sollicitatieplicht of door een andere (externe) factor. Daarvoor moet je wel corrigeren (bv. gewijzigde arbeidsmarkt).

Ik was ooit betrokken bij de evaluatie van de arbeidsvoorziening (Commissie van Dijk in 1995). Die was veel groter, maar lijkt hierop.

Je moet een methodische oplossing vinden. Een analytisch kader. Een evaluatiecriterium is bijvoorbeeld het plaatsingspercentage: het aantal mensen dat dankzij de bemiddeling uit de sollicitatieplicht een baan heeft gekregen. Dan kom je tot het methodische vraagstuk: wanneer vind je dan dat die bemiddeling toegevoegde waarde heeft gehad en welke oplossing kiezen we daarvoor in de definitie.

Je zou een bestandsanalyse kunnen maken. Ik ga kijken naar de mensen die in de sollicitatieplicht hebben gezeten. Hoe ziet die groep eruit en hoe moet je wegen hoe de arbeidsmarkt er voor die groep uitziet? Daar kun je nog een slagingskans op loslaten, bijvoorbeeld je zit in de kansgroep “gemiddeld”.

FM: We weten dat 55+ een lastige categorie is. Een ander probleem is dat bijvoorbeeld wethouders ook last hebben van een bepaald zelfbeeld. Dat zit hen in de weg bij re-integratie. Dat zelfbeeld komt naar voren tijdens gesprekken bij re-integratiebureaus.

RS: Ga je dat meenemen in je evaluatie? Dat betreft het vraagstuk van afbakening. Wat je zou kunnen doen is zigzaggen: ik kijk naar de aanpak van de uitvoerders. Die werken vanuit bepaalde aannames, bijvoorbeeld het verliezen van je lokale vipstatus. De bemiddeling moet er dan op gericht zijn iemand weer de realiteit terug te geven. En de vraag is dan, wat is het effect daarvan? En ook aan de kant van politieke ambtsdrager, hoe heeft die dat ervaren (= spiegelen van organisatiekant en doelgroepkant).

FM: In feite toets je de werkwijze van de uitvoerder.

RS: Ja, er zitten twee niveaus in het evalueren: evalueren we de uitvoerder of de sollicitatieplicht. Je moet een beetje abstraheren van de uitvoerder. Vergelijk: acupuncturist, die op bepaalde drukpunten spelden steekt. Wat zijn de drukpunten van de sollicitatieplicht geweest die maken dat je effect gaat bereiken. Die drukpunten kun je analyseren. Een van die drukpunten is een realistisch zelfbeeld van mensen.

In een tweede laag kan de vraag zijn, heeft de uitvoerder op het juiste drukpunt geprikt? Dat ga je vragen aan de uitvoerder (Van Ede&Partners).

FM: wij wisten wel hoe Van Ede ging werken; dat is besproken ten tijde van de aanbesteding. We weten nu wel iets over de duur van de uitkeringsperiode. Dat is nu gemiddeld een jaar. We kunnen niet zeggen of dat lang of kort is.

RS: Je zou ook de verschillende aanpakken van de verschillende uitvoerders naast elkaar kunnen leggen en dat vergelijken (soort van vergelijkend warenonderzoek).

FM: Dat is wel een goed idee; we weten eigenlijk weinig over hoe de uitvoering dagelijks gaat.

RS: Wouter 't Hart heeft een boekje geschreven: de verdraaide organisatie. Dat gaat over professionals en je zit altijd tussen twee werelden in: de werkelijkheid waarin je opereert en de systeemwereld die zegt waarom ben je niet aan het solliciteren en in het weekend je huis aan het verbouwen. Want zo hebben we het ingeregeld. Je zit als professional tussen die twee vuren.

RS: Een drukpunt is ook de rouwperiode. Als je iemand dat niet gunt die dat wel nodig heeft, kan die persoon nooit effectief solliciteren. Dat zit in je beleidstheorie opgesloten. En klopt dat? Dan kan zes maanden zijn of zes weken.

RS: doelmatigheid ziet wat mij betreft op de drukpunten. Er zit in een beleidsaanpak altijd een beleidstheorie opgesloten die gaat over waarom denken wij dat dit gaat werken. Voor doelmatigheid zit ik op dat woord. Zijn de aannames die we deden in de beleidstheorie, ook de goede geweest. We hebben gedacht aan deze drukpunten, hebben we de goede drukpunten gepakt en zijn we geen drukpunten vergeten.

Effectiviteit ziet op macroniveau: wat is het verschil tussen dit wel doen en dit niet doen en wat levert ons dat op.

Er is altijd een beleidstheorie: je kunt hem wellicht vinden in de MvT bij de wet. Soms moet je hem erdoor heen lezen. Het is dus niet het terugdringen van de uitkeringslasten; dat is de wens, het motief.

RS: in de tekst moet je iets lezen van 'zodanig dat'. En wat staat daar dan achter. Dat ziet op de beleidstheorie. 'Ik ga dit en dit doen zodanig dat dat effect bereik'.

Als dat er niet is, is dat een waarneming op zich die je moet doen. Want dan doe je dus maar wat.

Zie bijvoorbeeld het aftreden van Mansholt: het drukpunt daar was 'marktwerking'.

Wat ik vaak tegenkom is dat erdoor heen komt dat we lekenbestuur hebben. Dat is op zich niet erg. Maar als de wens van de leek de overhand gaat krijgen, dan kan dat tot brokken leiden.

Bijvoorbeeld cameratoezicht bij een overlastgevend café. Dat bleek te helpen, maar toen wilde het gemeentebestuur door de hele stad cameratoezicht.

Hebben we het goede inzicht er over als een politieke ambtsdrager uit zijn ambt is gezet. En hebben we gekoppeld aan dat goede inzicht de goede dingen gedaan en hebben we die gingen goed gedaan.

Je toetst je eigen aannames en de uitvoering door de uitvoeringsorganisaties.

Je zult daarbij best wel eens de mensen tegen de haren instrijken.

Er ontstaan ook oncomfortabele situaties tussen politieke ambtsdrager en bemiddelaar.

Altijd van beide kanten het verhaal bekijken.

Methode is een soort spiegelonderzoek; vormen van veldwerk kun je in variëren. En op conclusieniveau vergelijkbaar laten zijn. Van belang is dan dat je telkens dezelfde vorm kiest. In de methode kun je wel verschillen.

Belevingsonderzoek is dan de hoofdvorm. Hoe hebben politieke ambtsdragers dit beleefd. Vinden ze het rechtvaardig, vinden ze het ok deze sollicitatieplicht.

Hoe ben je er zelf mee omgegaan? Is het voor jou effectief geweest?

Hoe ga je dit alles verzamelen: door middel van een enquête of een interview bijvoorbeeld. Kwalitatief (voor de diepte) en kwantitatief (voor welke inzichten geeft dan nu, hoeveel mensen vinden dat) combinatie is het mooist.

Je kunt verder een stratificatie aanbrengen: groepen van mensen die drie maanden in de uitkering zitten, groepen die een half jaar in de uitkering zitten etc.

Het hoofdonderzoek is belevingsonderzoek, maar je vraag altijd hetzelfde maar met verschillende methoden, dan kun je op conclusieniveau vergelijken.

Dit soort vragen moet je bij bureaus neerleggen die evaluaties doen, die kunnen daar professioneel over nadenken.

Je kunt bij een bureau de vraag neerleggen ik wil een belevingsonderzoek bij verschillende doelgroepen en op conclusieniveau kunnen vergelijken. En het moet representatief zijn.

Interview IPO/mevr. R. Becht (senior beleidsmedewerker arbeidszaken)

29 oktober 2015

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de evaluatiemotieven

Afwegingskader

Opmerkingen vooraf: er is een dubbeling bij de vragen doelmatigheid en efficiency van de sollicitatieplicht en doelmatigheid en efficiency van de wetgeving.

Opmerking FM: met wetgeving wordt de gehele Dijkstalwetgeving bedoeld.

Doelmatigheid van de wet is ook interessant want is die wel uitvoerbaar of zitten daar grote hobbels in.

Er spelen allerlei trajecten die invloed hebben op het oorspronkelijke doel waarom we dat gedaan hebben. Wat ga je meten? Ga je die verdere verkortingen van de uitkeringsduur meenemen?

Je moet de latere wijzigingen wel meenemen om de effecten in beeld te krijgen.

Misschien moet je wel kijken naar hoeveel ambtsdragers de maximale uitkeringsduur nodig hebben gehad en toen niet-succesvol geïntegreerd waren (en dus de bijstand ingingen) in plaats van te kijken naar de gemiddelde uitkeringsduur.

Je op verschillende plekken zijn: bestuursorganen, uitvoerders en politieke ambtsdragers om te weten hoe het stelsel heeft gewerkt. Daarmee toetst je in feite ook de uitvoeringswijze van uitvoeringsorganisaties.

Passende arbeid is iets dat er is bijgekomen. Na een half jaar heb je passende arbeid.

Advies: formuleer de voetnoot anders. In feite loopt je opbouw door.

Wat is er nu de oorzaak van dat politieke ambtsdragers harder zijn gaan lopen: het feit dat de uitkeringsduur korter is geworden of door de sollicitatieplicht?

We moeten niet vergeten dat er een groep politieke ambtsdragers was die geen sollicitatieplicht had maar die wel die kortere uitkering had. Bij die groep kun je dus niet het effect van de sollicitatieplicht meten. Bovendien heb je daar mensen bij die vrijwillig het traject zijn gaan doen.

Beroepsverenigingen worden apart vermeld bij stakeholders. Maar die zitten ook het ORDPA. Nu worden ze dus dubbel genoemd.

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. Voor de antwoorden op de vragen 1 t/m 8 wordt verwezen naar het

visiedocument van BZK. Daarin staat uitgebreid waarom deze criteria zijn gekozen.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Het is een wetsevaluatie. Dus je moet altijd kijken naar het doel van de wet en hebben we dat doel dan bereikt. Het doel is het verkorten van de uitkeringsduur.

Het was ook niet om geen sollicitatieplicht te hebben.

Bovendien een beetje scheve situatie: CdK' en burgemeesters hadden wel een sollicitatieplicht.

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Zie antwoord bij 12.

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Deze vraag verwacht je direct na vraag 9. Kijken naar kosten en effect op de lengte sinds 2010 maar ook hoe heeft men die nieuwe betrekking gevonden.

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Mensen kunnen wel gere-integreerd zijn maar toch nog een deel uitkering (suppletie)

hebben.

Dat is wel een verschil met vraag 10.

Pas op met externe factoren die los staan van de sollicitatieplicht maar die wel invloed hebben op de re-integratie zoals de stand van de arbeidsmarkt.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Baanverwerving is uitgangspunt. Het is niet de bedoeling dat je de bijstand ingaat.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Dubbelt die niet met vraag 11?

Je moet ook kijken naar de invloed van het ingevoerde loopbaanprincipe.

Dat belooft dat je een stap maakt naar een volgende politiek ambt maakt. Het beïnvloedt de uitkeringsduur (in positieve zin).

Dan gaat de vraag eigenlijk meer over de uitstroom: waar stromen politieke ambtsdragers naar uit na invoering van het loopbaanbeginsel. Meer naar een politiek ambt?

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja, wel onderscheid maken. Er zit verschil tussen wethouder en een burgemeester. Dit hoort eigenlijk bij vraag 19. Leeftijd speelt een rol en de fase van je carrière waarin je je bevindt. Bij wethouders zijn nog wel jonge broekjes, hebben een duidelijker mediaprofiel waardoor als ze aftreden met een smetje het lokaal van invloed is. Iedereen is te googelen. Maar centraal en decentraal geldt hetzelfde: een minister is ook anders dan een wethouder.

Maak het onderscheid zo breed mogelijk.

16. Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?

Antwoord:

Doe meerdere methoden. Je kunt ook de zittende ambtsdragers bevragen. Hoe kijken zij er tegen aan? Wat ziet men als knelpunten en wat als verbeteringen?

17. Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?

Antwoord: -

18. Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?

Antwoord: -

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord: -

20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Nee, want dan krijg je uitkomsten die je niet kunt vergelijken.

21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Antwoord:

Dat kan niet. Ik zou kiezen voor dezelfde methode voor iedereen.

Vragen met betrekking tot elementen uit de literatuur

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Ja, ook.

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Bijvoorbeeld de bereidheid van mensen om een Appa-gerelateerde functie te gaan vervullen. Of om vaker voor een nieuwe termijn te gaan of het aantal termijnen is toegenomen.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Antwoord:

De weg er naar toe kan leerzaam zijn. Of de termijn die het heeft geduurd voor het systeem is ingeregeld. Was het systeem direct effectief of heeft dat even geduurd.

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Antwoord:

Mee eens. Breng verbeter- en knelpunten in beeld.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Houdt de verschillende effecten van de verschillende wijzigingen uit elkaar.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Helder de conclusies benoemen maar wel vlot geschreven.

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, het is geen beleidsevaluatie. Verantwoording afleggen vind ik meer passen bij verantwoording afleggen.

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, je kijkt altijd wel terug hoe dingen zijn gegaan.

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, ongewenste effecten zou je kunnen oplossen door middel van reparatie omdat die niet zijn beoogd. Bijvoorbeeld je ziet dat mensen vaker aan een nieuwe termijn beginnen maar dat ze in het begin daarvan vaak sneuvelen. Dat is een ongewenst effect. Het vangnet mag niet van invloed zijn op de keuze die je maakt.

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee. Was ook niet het doel van Dijkstal. Kan bijvangst zijn.

Vragen gericht op vorm van de evaluatie

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Antwoord:

Met verschillende. Uitvoerders en politieke ambtsdragers bijvoorbeeld.

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Voor een deel interviews doen of forumsessies. Je betreft ze dan om informatie naar boven te halen. Dat is in feite al actief betrekken.

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Je moet wel keuzes maken. Maar daarover moet je niet gaan onderhandelen anders kom je er niet uit.

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Hangt van je methode af. Je hebt je onderzoeksvragen. Je bepaalt niet de vragen mee,

maar wel de thema's/onderwerpen.

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Kun je je onderzoeksvragen misschien zo ordenen. Dat zou een handige insteek zijn.

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Extern. Je bent immers zelf ook uitvoeder, je bent zelf belanghebbende.

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Kan eigenlijk niet anders dan tijdens. Of je moet zeggen in pak de eerste vijf jaar. Dan is het ex post. En die vergelijk met de periode van daarvoor. Toen had je natuurlijk geen sollicitatieplicht dus is het interessant te zien hoe lang iemand toen in de uitkering zat. Dat kun je afzetten tegen de periode waarin wel de sollicitatieplicht gold. Heeft die de duur verkort?

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Lees vraag 19 en 20 samen. Is het wel zo zwart/wit. Voorkom dat je te veel wilt. Kader het af. Dus niet te dynamisch maken. Dynamisch maar wel begrensd.

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord bij vraag 19.

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Niet doen, want dan ga je over elkaar heen buitelen. Noteer het wel, maar bespreek het

aan het eind van het proces. Dan kun je ze ook in een groter geheel plaatsen.

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord bij vraag 21.

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Het proces na totstandkoming van de wet is misschien nog wel interessanter. Wat was de invloed daarvan? Het veranderde politieke klimaat. En hoe men is omgegaan met de aanbevelingen van de commissie Dijkstal.

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?
Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De kennis van evaluatoren kan een meerwaarde hebben. Of je stelt alleen de onderzoeksvragen en laat het verder aan de evaluatoren over.

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

Antwoord:

Dat is bijvoorbeeld het veranderde politieke klimaat dat mogelijk van invloed is geweest op.

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Past niet bij hetgeen waar het nu over gaat.

27. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Hangt af van de grootte van de groep. Bijvoorbeeld de groep wethouders als groep vindt iets maar de overige politieke ambtsdragers vinden dat niet. Dat is dat toch wel zinvol om te melden. Moet wel om een significante groep gaan.

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Te vaag om als onderdeel van de evaluatie mee te nemen.

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord eerdere vraag

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Antwoord:

Zelfevaluatie? Nee, niet doen.

Interview Transitium – dhr. W. Geerkens (managing partner)

2 november 2015

Opmerkingen vooraf: Transitium is in 2010 begonnen met het uitvoeren van de re-integratie uit de Appa. We hebben ongeveer 500 dossiers onderhanden. We zitten over heel Nederland, voornamelijk in gemeenten. Het gaat om 85% wethouders en de rest zijn burgemeesters. En een enkele waterschapsbestuurder. We hebben relatief veel kennis van de Appa.

Het staat of valt voor een heel groot deel met het nu al nadenken over de toekomst, dus tijdens het ambt. Transitium wijst daar ook op in gesprekken met bijvoorbeeld afdelingen P&O.

Stel budgetten beschikbaar voor coaching e.d. is het advies van Transitium. Je ziet de winst daarvan terug bij de daadwerkelijk uitstroom; die mensen hebben sneller een baan. Zorg dat mensen tijdig een plan klaar hebben liggen.

Als je kijkt naar de wijzigingen van de Appa, zie je dat een deel van de mensen weerstand heeft. Dat gaat vooral om de ouderen politieke ambtsdragers die geen zin hebben om te solliciteren als ze 62 zijn. Jongeren hebben hier minder problemen mee. De rechtspositie is in ieder geval wel helder. Sommigen zijn wel aan het rekenen; hoe lang moet ik nog door om het straks uit te zingen tot mijn pensionering. De meesten willen gewoon aan de slag. Het is goed dat een neutraal re-integratiebureau er bovenop zit. Zelf uitvoeren als gemeente bijvoorbeeld is niet handig. Je mist een kader, je mist iemand die je op de vingers tikt als de Appa niet goed wordt uitgevoerd.

Onderstaande criteria (Deel A.) komen uit het visiedocument. Dat is bekend. Als je dat document onderschrijft, onderschrijf je in feite ook die criteria.

Vragen met betrekking tot elementen uit het Afwegingskader en uit de Evaluatiemotieven

Afwegingskader

1. De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Zie Opmerkingen vooraf.

2. De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Zie Opmerkingen vooraf.

3. De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Dat kun je niet zo stellen. Er zijn allerlei redenen waarom mensen zich melden voor het ambt. Die evenwichtige afspiegeling zie ik in de praktijk niet gebeuren. Het is niet zo dat iemand zegt dat hij dankzij de rechtspositie in staat is om. Maar de toetreding wordt niet belemmerd door de rechtspositie.

4. Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens.

5. De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja, daar valt niet meer zo veel over te zeggen.

6. De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Mee eens. De rechtspositie is goed en geeft geen aanleiding om te gaan rommelen.

7. De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

De verdere versoering is zonder overgangsrecht in werking getreden. Dat heeft bij de desbetreffende groep politieke ambtsdragers wel een boel frustratie gegeven. Enerzijds is er wel begrip. Anderzijds vindt men wel dat de bodem is bereikt. Een nog verdere versoering zou een drempel kunnen opwerpen voor toetreding tot het ambt. De Appa vormt nu wel echt een vangnet voor mensen. Je hebt de zekerheid dat je een uitkering ontvangt.

8. Regelmatig ijken van de rechtspositie aan de bestuurlijke context

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ligt aan de situatie. 90% gaat meer verdienen bij toetreding tot het ambt. Die hebben geen prikkel om een fuwa te laten uitvoeren. Ze gaan er al op vooruit. En bij aftreden vallen ze vaak weer terug (en houden dan een suppletie uit de Appa). De functiezwaarte hangt vaak af hoe zaken lokaal zijn geregeld. Hoe functioneert de burgemeester, hoe functioneren jouw collega's, hoeveel wethouders zijn er beschikbaar. Je zit er ook vanuit een bepaalde ideologie in; het gaat niet primair om het salaris. Je kijkt niet naar overuren en dergelijke. Het salaris is gewoon goed. De baan geeft ook status en aanzien. Dat heeft ook betekenis en weegt dus mee.

Evaluatiemotieven

9. Doel van de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Wat is volgens u het doel van de sollicitatieplicht?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Het besef dat je in beweging moet komen is belangrijk. Jezelf zichtbaar maken voor de arbeidsmarkt. Het doel vanuit het ministerie gezien is om mensen zo snel mogelijk van de loonlijst af te halen. Ik vind dat een te eenzijdige benadering. Het gaat er ook om dat mensen weer moeten worden opgepakt, moeten worden gere-integreerd. Zeker als je tussentijds sneuvelt, die mensen zijn beschadigd. Mensen weer energie geven en ervoor zorgen dat mensen weer verder kunnen met hun leven. De HRM-kant wordt niet voldoende belicht. Je hebt ook een zorgplicht.

10. Snelheid van de re-integratie

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Op welke wijze kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Wij zijn bezig om dat in beeld te brengen voor de dossiers die wij in beheer hebben. Binnen welke periode zijn mensen uitgestroomd, waar zitten ze nu? Er wordt gekeken naar leeftijd, heeft dat invloed? Hoe korter de periode in het ambt, hoe sneller iemand weer aan het werk komt. Heel vaak in het beroep dat ze voorheen uitoefenden.

11. Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Ja, belangrijk. Er moeten meters worden gemaakt. Er moet beweging komen. Sommige bureaus blijven te lang hangen in het iemand zich lekker laten voelen. We passen onze programma's aan op basis van onze bevindingen.

12. Duur van de uitkering

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Zie antwoord hiervoor.

13. Baanverwerving of bijstand

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Uitgangspunt is baanverwerving.

14. Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen)

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Hoe kan deze het best in beeld worden gebracht?

Antwoord:

Ja, mee eens.

15. Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus

Hoe kijkt u tegen dit criterium aan?

Antwoord:

Ja, wel van belang. Wethouders zitten minder strak in hun vel. Hebben meer in de kijker gestaan. Burgemeesters zijn lastiger te re-integreren. Die hebben met gezin en al in de belangstelling gestaan. Daar heeft de samenleving een bepaald beeld van. Die wil je niet hebben als collega omdat hij bijvoorbeeld een bedreiging vormt of niet flexibel genoeg is. We passen onze programma's daarop op. Wethouders krijgen een vast traject. Bij burgemeesters hangt het af van hun achtergrond. Sommigen willen nog leunen op een secretaresse die ze niet meer hebben. Of vinden het al lastig om op gesprek te komen omdat ze geen dienstauto meer hebben. Die worden wel aangepakt.

16. *Mist u een criterium? Zo ja, welk en waarom?*

Antwoord:

Nee. Appa is helder. Mensen weten wat hun verplichtingen zijn. Snappen ook dat er meters moeten worden gemaakt en dat eventuele sancties kunnen volgen. Je zou wel verder in kunnen zoomen op de effectiviteit van de Appa voor sommige groepen, zoals

60-plussers.

Wegen de kosten op tegen de opbrengsten? En wil je zo'n groep ook nog opjagen? Het is belangrijk dat alle betrokken partijen meekijken, niet alleen de re-integratiebureaus maar ook de politieke ambtsdragers zelf.

Van belang is dat je de effecten van de re-integratie laat zien: wat bespaar je op uitkeringslasten met je re-integratieinspanningen? Ik hoop dat alle re-integratiebureau daarin open kaart gaan spelen. En dat zo ook de knelpunten naar voren komen. Belangrijk is ook dat iemand weet wat ie kan. De meeste bureau beginnen het re-integratietraject daarmee. Uit de evaluatie zou moeten komen of politieke ambtsdragers dat ook als ondersteuning ervaren. Zou het zonder de re-integratie niet zijn gelukt?

17. *Heeft u een voorkeur voor een bepaalde wijze van evalueren? Zo ja, welke en waarom?*

Antwoord:

Zie antwoord bij vraag 16.

18. *Welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode wat u betreft essentieel?*

Antwoord:

Zie antwoord bij vraag 16.

19. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende groepen politieke ambtsdragers voor wie de sollicitatieplicht geldt (voorzitters, bestuurders en volksvertegenwoordigers)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Zie antwoord bij vraag 15.

20. *Bent u van mening dat bij het evalueren een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?*

Antwoord:

Zie antwoord bij vraag 15.

21. *Stel dat dit onderzoek uitwijst dat de passende wijze van evalueren een wijze is die bestaat uit het hanteren van een combinatie van evaluatiemethoden; op welke wijze zouden de uitkomsten van de verschillende wijzen van evalueren met elkaar kunnen worden vergeleken?*

Antwoord: -

Vragen gericht op het doel van de evaluatie

1. Nadruk op doelbereiking van het beleid

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

HRM-kant is ook belangrijk. Of mensen die de Appa gebruiken om hun pensioentijd voor te bereiden. Die hebben een drukke baan gehad en zitten niet ver van hun pensioen af. Op dat punt willen ze soms vooruitdenken. Ze willen wel actief blijven tot dat moment. Dat is ook doel dat je zou kunnen belichten.

2. Beleidsgerelateerde effecten

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de nadruk (ook) op andere zaken moet liggen?

Antwoord:

Zie antwoord hiervoor.

3. Verklaring van bereikte effectiviteit

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de verklaring (ook) op andere zaken moet zien?

Antwoord:

Ja, wel interessant. Als je de effecten kent van de Appa, is dat altijd handig. Kijk naar type politieke ambtsdrager, leeftijd e.d.

4. Institutioneel gericht (identificatie van succes- en faalfactoren, ter ondersteuning van interventies en de keuze van het management tijdens de beleidsimplementatie; verankering in het beleidsproces van organisaties)

Kunt u zich hierin vinden of vindt u dat de evaluatie ook anders moet zijn gericht?

Antwoord:

Wel verankeren. Je kunt de resultaten verbreden. Leer je lessen. Ga in gesprek met politieke partijen en partijbureaus. Hoe kun je investeren in komende politieke ambtsdragers, hoe kun je voorkomen dat ze aftreden en niet snel genoeg actie nemen om naar een volgende baan te komen. Zittende bestuurders moet je nu al meenemen voor straks. Hoe eerder je er mee begint, hoe sneller het lukt en daarmee maak je minder aanspraak op de Appa.

5. Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Het doel is vrij beperkt; gaat alleen om geld. Je moet het breder trekken. Je kunt de Appa daarmee ook meer gewicht geven. Kijk ook naar de zorg. Het feit dat je iemand weer op de benen zet. Het gaat vaak om mensen die van een voetstuk zijn gevallen. Dat mag je niet onderschatten. Het gaat om forse imagoschade. De focus moet dus niet alleen op het geld zien.

6. Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee.

7. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet plaatsvinden ter verbetering van de beleidsuitvoering? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

8. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het afleggen van verantwoording? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Ook om bureaus te schiften die er een potje van maken. Maar ook richting de samenleving. Die moet een juist beeld krijgen; moet begrip krijgen voor de Appa en dat die ruimer is dan de UWV-normen. Maar ook dat er hard moet worden gewerkt aan re-integratie en dat er sancties zijn als iemand zijn plichten niet nakomt. Is belangrijk voor het draagvlak. De evaluatie kan daar een bijdrage aan leveren.

9. Vindt u dat de evaluatie (mede) moet zijn gericht op het leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

10. Vindt u dat de evaluatie inzicht moet geven in onbedoelde effecten van beleid? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

11. Vindt u dat evaluatie (mede) gericht moet zijn op het leren samenwerken? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee, hoeft niet.

12. Eén actor of verschillende actoren

Vindt u dat alle actoren moeten worden betrokken in het evaluatieproces of dat het proces zich moet concentreren op een hoofdactor?

Antwoord:

Alle partijen die aan tafel zitten moeten meedoen. De bestuursorganen, de uitvoerders zoals LMA, Raet etc. maar ook de politieke ambtsdragers en misschien wel de hoofden P&O.

13. Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

14. Evaluatie door middel van onderhandelen

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee. Liever wat neutraler, onafhankelijker. Iedere partij heeft zijn eigen verantwoordelijkheid. Het is niet de bedoeling met elkaar in de slag te gaan over de belangen. Dat levert een bijzondere informatie op; dat heeft geen meerwaarde.

15. Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Er mag wel op worden gereageerd als ze zijn opgesteld.

16. Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

17. Interne of externe evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Extern. Anders wordt het de slager die zijn eigen vlees keurt. Je moet er objectief inzitten.

18. Ex durante of ex post evaluatie

Waar gaat uw voorkeur naar uit? En waarom?

Antwoord:

Ex durante.

19. Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria waarlangs wordt gemeten/verantwoording afleggen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Zie antwoord hieronder.

20. Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Voorkeur voor een dynamische. Veel partijen hebben nog niet voldoende kennis van de Appa. De re-integratiebureaus zitten het diepst in de materie. Zoek dynamiek en daardoor ontstaat er draagvlak en reflectie.

21. Organiseren van continue wisselwerking tussen evaluatoren en op opdrachtgever

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja.

22. Coachende en adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen

Heeft dit uw voorkeur? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja. Bijvoorbeeld de gevallen waarin mensen naar het buitenland vertrekken of het starten van een eigen bedrijf. Evalueren en bijstellen moet eigenlijk een soort continu proces zijn.

23. Vindt u dat in de evaluatie de nadruk op het proces moet liggen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Nee. Is niet meer interessant. Het was nodig dat de sollicitatieplicht er kwam. Dat

vrijblijvende van voorheen, kon niet langer.

24. Vindt u dat de evaluator en/of de opdrachtgever de vraagstelling en methoden van de evaluatie moeten bepalen?

Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Overlaten aan de opdrachtnemer; dat is een vak. Je geeft wel input aan de opdrachtnemer.

Overige vragen

25. Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen

Vindt u dat deze elementen moeten worden betrokken in het evaluatieproces?

Antwoord:

Meenemen. Wel open in zijn. Waarom vind je iets belangrijk om mee te nemen. Bijvoorbeeld de kwaliteit van het openbaar bestuur vinden wij belangrijk.

26. Benadrukken van het normatieve karakter (zijn de gekozen doelen gerechtvaardigd in het licht van de situatie en meer algemene normen, waarden en uitgangspunten)

Hecht u hier waarde aan en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

HRM-kant moet ook worden meegenomen. Mag niet alleen over geld gaan. Wat zijn de andere deelbelangen van de Appa, naast het geld.

27. Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Wel belangrijk om naar de verschillende groepen te kijken. Het publiek moet een helder beeld krijgen van de Appa. Partijen zitten er op een bepaalde manier in. Laat de uitvoering zien en waarom dat moet. Dat moet nu vaak aan gemeenten worden uitgelegd. Wat is het belang van de Appa; laat dat zien.

28. Benadrukken van gemeenschappelijk belang

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, want het gaat om gemeenschapsgeld.

29. Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties

Vindt u dit juist en zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

Ja, zie ook antwoord bij vraag 27.

30. Vindt u dat de evaluatie door één of door verschillende actoren moet worden uitgevoerd?

Antwoord:

Wij monitoren onze programma's door middel van bureaus. Verschillende actoren moeten betrokken zijn om te voorkomen dat een partij te sterk wordt en zijn opvatting/focus gaan overheersen. Niet alle partijen kennen hun verantwoordelijkheid omdat ze nog niet te maken hebben gehad met een aftredende politieke ambtsdrager. Zet mensen aan tafel die boven hun eigen belang kunnen uitstijgen. Maar denken in het belang van de zittende en komende bestuurder.

Het allerbelangrijkste en doel van de Appa is het aantrekken en behouden van kwalitatief goede politieke ambtsdragers. Die je later kunt doorgeleiden naar functies in de samenleving.

Interview KPMG/mevr. A. Oosterwaal (AO) (managing consultant)

6 november 2015

Uitleg vooraf door Frank van der Meyden (FM) over het doel van de scriptie: aanbevelingen aan BZK over de methode van evalueren voor deze doelgroep en dit onderwerp (sollicitatieplicht).

AO: Ja, je moet een combinatie doen. Je hebt een grote N: heel veel mensen over wie je wilt evalueren. Je hebt daar subgroepen in. Ik zou een enquête willen doen waarbij je die grote N-groep kunt benaderen en waarbij je met een steekproef die verschillende subgroepen meeneemt. Zo dat je zorgt dat je representatie goed is. Dat is een gestratificeerde steekproef. De subgroepen zijn strata.

Maar, met een enquête kun je ‘prikken’ over of de doelen zijn bereikt en heb je een meer kwantitatief beeld. Waarbij je mooi kan zeggen per doel of mensen vinden dat deze is gehaald of niet. En vervolgens kun je hem uitsplitsen per doelgroep en daar een overall conclusie over trekken.

Dat alles is wel een subjectieve meting. Die zou je naast een meer harde meting willen zetten. Het liefst met bestaande data. En daarnaast meer begrip krijgen over de veronderstelde mechanisme. Die toetsen volgens het ‘realistisch evalueren’ (zie Pawson en Tilly). Als je eenmaal die bevindingen hebt, hou je een focus- of validatiegroep van mensen die erbij betrokken waren om het te toetsen en draagvlak in het veld te krijgen.

FM: geeft uitleg over het doel van de wetgeving; het terugdringen van het wachtgeld.

AO: je zou gewoon een trend kunnen laten zien in het wachtgeld.

FM: dat kan in feite al. We beschikken over cijfers die iets zeggen over de duur van de re-integratie.

AO: Je moet een overzicht maken van wat de doelen zijn. Wat zijn de veronderstellingen daarachter. Kun je ook een variabele teruggaan? Uitkeringen moeten omlaag. Dan zie ik een figuur voor me over uitkeringen tussen 1990 en nu; we zien een dalende trend. Het lijkt dan dus op dat de maatregel effect heeft. Om dat echt te kunnen bekijken moet je een stapje dieper. Wat is de gedachte achter de maatregel? Waarom zouden de uitkeringen een stukje omlaag gaan? Enerzijds omdat we verwachten dat mensen enerzijds snelle re-integreren. Er zijn wel vier of vijf redenen te bedenken over de verwachting dat de uitkering omlaag zal gaan. Dan nog steeds zijn er andere verklaringen mogelijk die ook dat effect kunnen beïnvloeden. Daarom wil je die theorie toetsen. Ik denk aan Delphi-achtige settings of interviews met een paar mensen waarbij je doorvraagt over komt het nou door die wet en specifiek welke elementen van die wet? Dan heb je enerzijds een harde meting van effecten en anderzijds een zachte meting van het proces dat heeft geleid tot die effecten. Je wilt dus ook die effecten analyseren, verklaren.

In je beleidstheorie geef je aan dat je verwacht door het interveniëren op Y, de uitkeringslasten omlaag gaan. Dus eigenlijk is het een uittekening van wat zijn je variabelen in je logica en vervolgens die variabelen op verschillende manieren meten. Dat laatste moet omdat ze zo lastig te meten zijn.

Je wilt dat kinderen gezonder worden. Het beleid is gericht op het meer eten van fruit en minder snoep. Dan is een van je variabelen van de uitkomst 'gewicht'. Of 'energie'. Gewicht kun je hard meten maar kun je ook vragen aan mensen. Dat geldt ook voor 'energie'. Dat heb je wel de uitkomst, maar weet je eigenlijk nog niets. Dan is het interessant om de tussenvariabele te weten omdat je wel effect hebt, maar je weet niet of het door jouw beleid komt.

Pawson en Tilly zeggen: ook al heb je zicht op, kinderen worden lichter, ze eten meer appels. Dan nog weet je niet of het komt door je beleid. Dan moet je vragen of ze meer appels zijn gaan eten vanwege het beleid. Dat is de check of het mechanisme dat je veronderstelt, dat X tot Y leidt, verder gaat verkennen door middel van interviews.

Je zou een ideaalplaatje moeten maken van hoe het eruit zou moeten zien. Enquêtes en focusgroep zijn relatief goedkope methoden. Enquêtes zijn duur.

FM: schetst het theoretisch kader van de scriptie.

AO: Wat ik vertel is in feite ook heel theoretisch. Waarom je die extra stap bij het mechanisme moet doen is theoretisch, waarom je een effectmeting moet doen is duidelijk. Een koppeling aan de praktijk doen zou wel mooi zijn.

FM: ik kan een blik vooruitwerpen in mijn scriptie over hoe het evalueren straks in de praktijk zou kunnen gaan.

AO: je moet in onderzoek heel veel aandacht hebben voor de framing en over hoe je vraag stelt.

Je wilt dat je studie bijdraagt aan het doel van het beleid.

Je moet ook weten hoe je het gaat meten.

En of je een mening wil hebben over het beleid zelf. Wil je in de evaluatie ook gaan toetsen of de uitgangspunten van het beleid goed waren. Was het een passend beleid?

Door de verdere versoberingen van de Appa, die hebben plaatsgevonden door politieke druk en niet voortvloeide uit de advisering door de commissie Dijkstal, zijn je effecten minder eenduidig. Want waardoor zijn die effecten nu precies veroorzaakt? Want dan meet je verschillende aspecten van het beleid. Interviews zijn dan wel essentieel.

FM: voor mijn scriptie is dan wel belangrijk dat ook wordt gekeken naar effecten van beleid.

AO: BZK wil misschien alleen een doe-evaluatie en misschien niet zo zeer of het door die wet kwam.

Als dat zo is hoeft je interviews niet te doen. Dan kun je volstaan met een kwantitatieve trendanalyse.

Je opzet zou dan een doe-evaluatie zijn maar om er echt van te leren moet je ook een effectevaluatie doen. Is je doel ook echt terug te leiden naar beleid? Daarvoor moet je echt zo'n gestructureerde studie doen waarbij je die variabelen boven water krijgt en die op verschillende manieren meet zodat je zo ook je stabiliteit hebt.

AO: ik wil geen anderen betrekken bij mijn evaluatie. Degene die evalueert, die evalueert. Er mag een begeleidingsgroep (klankbordgroep) zijn (bijvoorbeeld de koepels). Degene die evalueert die bepaalt. Waar het de vragen betreft die in de evaluatie worden gesteld, mogen mensen wel meekijken of tips geven omdat ze het veld beter kennen.

Dus niet actief meedoen. De opdrachtgever keurt wel de vragen goed en daar stem je ook een en ander mee af. Zij mogen niet bepalen wie je spreekt e.d. Dat zou te veel invloed betekenen.

Die koepels betrekken is dus goed, maar ze moeten niet het idee hebben dat ze hun belangen kunnen vertellen.

Bij interviews moet je goed afkaderen van je wilt vragen, welke variabelen aan bod komen. En dan gewoon doorvragen. Is niet altijd een prettig proces, komt soms onbeleefd over.

FM: is het nou zo dat je tijdens de evaluatie in feite ook de werkwijze van uitvoerders bloot legt?

Waar toets je nu aan of die re-integratie goed werkt? Dan kijk je toch naar de manier van uitvoeren?

AO: Ik zou de evaluatie niet in die hoek trekken. Je vraag is toch niet of de uitvoering het goed doet?

Je vraag is of het doel is bereikt van je re-integratie. Je evalueert de wet. Je conclusie kan wel zijn dat de mate waarin de re-integratie succesvol is, verschilt. En dat je dus verschil ziet in bureaus, maar nooit een naam noemen. Je evalueert de wet, zijn je doelen gehaald en hebben de mechanisme gewerkt.

Als je wilt weten of die bureau hun werk goed hebben gedaan, moet je iets anders doen.

Bijvoorbeeld een opdrachtgever – opdrachtnemerevaluatie. Of een evaluatie van wat de best practices zijn bij het re-integreren.

Een dergelijke evaluatie kan wel een vervolgstap zijn, nl. hoe je uitvoering optimaliseert. Een gevaar van evaluatie is dat je alles wilt doen.

Als je het toch wilt, dan moet je dat als onderzoeksvraag opnemen. Dan kun je vragen naar aspecten die wel werken en die niet werken waar het re-integratie betreft.

AO: ik werk altijd met een topiclijst. Wat zijn de variabelen die ik wil meten in het onderzoek. Juist als je allerlei onderzoeksmethoden samenvoegt.

Het gaat dan in feite om een kwantitatieve benadering van een kwalitatief onderzoek. Ook al ga je ze niet kwantitatief meten. Maar maakt wel de begrippen die je wilt toetsten, duidelijk.

En die begrippen meet je op verschillende manieren. Dus het begrip ‘daling van de uitkeringslasten’ meet je kwantitatief, meet je bij een belevingsonderzoek en meet je door interviews. Overall vraag je dat begrip. Dat betekent dat je topiclijst bestaat uit bijvoorbeeld 12 begrippen waarvan 3 echt uitkomsten zijn, 3 externe factoren zijn en de rest proces/mechanismen zijn. En soms kun je die begrippen niet met alle drie die bronnen meten. Dat is niet erg maar het is wel goed om dat in beeld te hebben.

Bijlage 7 Score van de interviews - elementen gesloten vragen

I. Elementen uit het Afwegingskader en evaluatiemotieven	Scores Respondenten
AFWEGINGSKADER	
De rechtspositie maakt toetreding tot politieke ambten mogelijk voor geschikte kandidaten	+
De rechtspositie schraagt de vertrouwensregel	+
De rechtspositie draagt bij aan een evenwichtige afspiegeling van de samenleving in vertegenwoordigende lichamen en bestuurlijke functies	+
Het oordeel over het functioneren van volksvertegenwoordigers is voorbehouden aan de kiezer	+
De arbeidsvoorwaarden zijn niet individueel onderhandelbaar	+
De rechtspositie bevordert een integere ambtsvervulling	+
De rechtspositie biedt rechtszekerheid. De besluitvorming over arbeidsvoorwaarden wordt zo veel mogelijk geobjectiveerd.	+
Regelmatig ijkten van de rechtspositie aan de bestuurlijke context	+
EVALUATIEMOTIEVEN	
Doelmatigheid van wet- en regelgeving	+
Snelheid van de re-integratie	+
Doel van de sollicitatieplicht	+
Doelmatigheid en efficiency betreffende de sollicitatieplicht	+
Duur van de uitkeringsduur	+
Baanverwerving of bijstand	+
Efficiency van het vangnet (de sollicitatieplicht en re-integratievoorzieningen).	+
Het maken van onderscheid tussen de verschillende bestuursniveaus (rijk, lagere overheden)	+/-

Het maken van onderscheid tussen de verschillende typen politieke ambtsdragers (voorzitters, bestuurders, volksvertegenwoordigers)	+/-
II. Elementen uit de literatuur (doel en vorm van de evaluatie en categorie overige)	Scores Respondenten
DOEL	
Nadruk op doelbereiking van het beleid	+
Beleidsgerelateerde effecten	+
Verklaring van bereikte effectiviteit	+
Institutioneel gericht	+
Analyse van formele beleidsdoelen (deliberatief karakter)	+
Evaluatie als verhaal waaruit lezer zelf de leerervaring kan benoemen	+/-
Adviserende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen	+
Ter verbetering van de beleidsuitvoering	+
Ter verantwoording, afrekenbaarheid	-
Ten behoeve van leren op verschillende niveaus (evaluatie van de evaluatie)	+
Vraag naar onbedoelde effecten van beleid	+
Gericht op leren samenwerken	+
VORM	
Eén actor of verschillende actoren	+
Actieve participatie in evaluatie van betrokkenen	+
Evaluatie door middel van onderhandelen	-
Evaluatievragen komen tot stand in samenspraak met stakeholders	+
Evaluatiecriteria worden ontleend aan issues (discussiepunten), concerns (zorgen) en claims (verwachtingen ten aanzien van het beleid)	+
Interne evaluatie	-

Externe evaluatie	+
Ex durante	+
Ex post	-
Statische evaluatie (enkele eenduidige criteria)	-
Dynamische evaluatie (ruimte voor reflectie op doelen, werkwijze en onderlinge verhoudingen)	+
Organiseren van continue wisselwerking	-
Coachende rol van evaluatoren bij tussentijdse implementatie van verbeteringen	-
Nadruk op proces	+/-
Vraagstelling en methoden worden bepaald door evaluator of opdrachtgever	+
OVERIGE	
Onderkennen aanwezigheid van divergerende waardenoriëntaties	+
Benadrukken van het normatieve karakter	+
Uitvoering van de evaluatie door één actor	-
Benadrukken van gemeenschappelijk belang	+
Benadrukken van sociale constructie (geen objectieve doelstellingen)	+
Normen, waarden en doelstellingen van andere betrokken partijen	+

Bijlage 8 Score van de interviews - elementen open vragen

Elementen Afwegingskader en evaluatiemotieven – Open vragen	Respondenten - Antwoorden
Mist u een criterium?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Onderscheid in vergoeding bij verplichte re-integratie en bij vrijwillige integratie. 2. Het slagingspercentage van de re-integratie per leeftijdcohort en het vrijwillig prijsgeven van inkomsten 3. Nee 4. Nee 5. Analyse van de Dijkstalwetsvoorstellen: wat was het oorspronkelijke doel en wat is in de wet terecht gekomen 6. Nee 7. Nee 8. Effectiviteit sollicitatieplicht voor 60-plussers, besparingen op de uitkerings-lasten
Heeft u een voorkeur voor bepaalde wijze van evalueren?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waarbij vooral gekeken wordt naar efficiency en de resultaten 2. In ieder geval gebruik van grafische weergave van uitkomsten 3. Kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie waarbij wordt gevraagd naar ervaringen en verwachtingen, doelstellingen en werkelijke betekenis van de sollicitatieplicht en de re-integratie. 4. Gebruik een standaard 5. Nee 6. Betrek verschillende actoren. Zorg voor uniformiteit. Duidelijk kader vooraf schetsen, waarbij ook de context van belang is (o.m. het economisch klimaat, de kleur van regeringspartijen) 7. Gebruik verschillende methoden 8. Laat alle partijen meekijken en breng knelpunten in kaart
Zo ja, welke elementen zijn in de door u genoemde evaluatiemethode essentieel?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efficiency/resultaten 2. Gebruik van grafieken 3. Kwantitatief en kwalitatief 4. Intake, re-integratieplan en de akkoordering daarvan zijn belangrijke momenten 5. Neem ervaringen mee van politieke ambtsdrager, uitvoerder en bestuurs-orgaan

Elementen Afwegingskader en evaluatiemotieven – Open vragen	Respondenten - Antwoorden
	<ul style="list-style-type: none"> 6. Uniformiteit, helder kader vooraf, verschillende actoren 7. Weet niet 8. Verschillende partijen, knelpunten inzichtelijk maken
<p>Indien een combinatie van evaluatiemethoden wordt gebruikt, op welke wijze zouden de uitkomsten daarvan met elkaar kunnen worden vergeleken?</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Weet niet 2. Eén methode gebruiken 3. Niet vergelijken, maar naast elkaar bekijken 4. Apart bekijken, niet vergelijken 5. Weet niet 6. Gebruik een format en zet alle partijen aan tafel 7. Gebruik één combinatie van methoden 8. Weet niet

Bijlage 9 Kern van de interviews met specialisten

Specialist	Specialist
<ul style="list-style-type: none"> - Betrek altijd de doelgroep. - Verricht ook een belevingsonderzoek. - Baken de evaluatie af. - Gebruik ook harde data (omvang bestand politieke ambtsdragers, uitkeringsduur). - Vergelijk deze periode van 5 jaar met de voorafgaande periode van 5 jaar. - Stel een analytisch kader vast met bijvoorbeeld het slagingspercentage. - Waak voor externe factoren die invloed hebben op de sollicitatieplicht (zoals de arbeidsmarkt van dat moment). - Methodisch vraagstuk: wanneer vind je dat de re-integratie toegevoegde waarde heeft gehad. - Maak een bestandsanalyse (samenstelling uitkeringsgerechtigden in relatie tot de arbeidsmarkt voor die groep). Stel slagingskansen vast ('gemiddeld', 'goed' etc.). - Twee niveaus van evalueren: Abstraheer bij het evalueren van de uitvoerder. Je evalueert de wet, niet de uitvoerder. Vergelijking met acupuncturist: stel de drukpunten vast van de sollicitatieplicht die zorgen voor het bereiken van het doel. Analyseer die drukpunten. - Tweede laag: heeft de uitvoerder op het juiste drukpunt geprikt. - Toets de beleidstheorie: zijn de aannames uit de beleidstheorie, de goede. Daarin zit ook de doelmatigheid. - Breng een stratificatie aan: groepen van mensen die 3 maanden in de uitkering zitten, 6 maanden enz. - In de vorm van het veldwerk (methoden) kun je variëren. En op conclusieniveau vergelijkbaar laten zijn. Van belang is dan wel dat je telkens dezelfde 	<ul style="list-style-type: none"> - Gebruik een combinatie. Je hebt een grote N met subgroepen (tbv. de representatie). - Doe een enquête op de grote N en met een steekproef de subgroepen (gestratificeerde steekproef). Met een enquête krijg je een meer kwantitatief beeld. - Splits uit per doelgroep. - Doe ook een harde meting met bestaande data. - Breng de veronderstelde mechanisme in beeld. - Toets de mechanismen en creëer een focus- of validatiegroep. - Zorg voor inzicht in de doelen. Wat zijn de veronderstellingen daarachter? - Waak voor externe factoren die invloed uitoefenen (verdere versobering Appa door politieke druk). - In de beleidstheorie geef je aan dat je verwacht door het interveniëren op Y, de uitkeringslasten omlaag gaan. Het gaat dus eigenlijk om een verkenning van wat je variabelen zijn en die vervolgens meten. - Doe een doeevaluatie in combinatie met een effectevaluatie. Is je doel echt terug te leiden naar beleid? - Betrek geen anderen bij de evaluatie. De evaluator evalueert. De koepels mogen wel betrokken worden (vragen afstemmen), maar de evaluatie mag geen platform voor hun belangen zijn - Evalueer niet de uitvoering, die vraag ligt hier niet voor. Het gaat om de evaluatie van de wet. Je conclusie kan wel zijn dat de

vorm kiest.

mate waarin de re-integratie succesvol is, verschilt. En dat je dus verschil ziet tussen de uitvoeringsinstanties. Dát evalueren kan een volgende stap zijn: optimalisering van de uitvoering.