



Opdrachtgever:
**Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**



Evaluatie Tijdelijke Regeling Aanvullende Dienstverlening

Eindrapport

Arnhem, 15 maart 2024 | Kenmerk: 21177-AL-019/mwe/eke



Inhoud

1. Samenvatting	4
1.1 Doel en hoofdvraag	4
1.2 Aanpak en afbakening	4
1.3 Doel en kaders van de Tijdelijke Regeling	5
1.4 Belangrijkste conclusies	5
2. Introductie	10
2.1 Inleiding	10
2.2 Aanleiding en doel van de Tijdelijke Regeling	10
2.3 Doel en vraagstelling van de evaluatie	12
2.4 Tijdlijn en onderzoeksanpak	13
2.5 Afbakening van de evaluatie	14
2.6 Leeswijzer	15
3. Analyse bestanddelen van de Tijdelijke Regeling	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Samenstelling RMT's	16
3.3 Samenwerkingsafspraken RMT	18
3.4 Doelgroep aanvullende dienstverlening	19
3.5 Aanvullende dienstverlening als maatwerk	21
3.6 Scholing via praktijkleren in het mbo	23
3.7 Inzet van dienstverlening werkfitbehoud	27
3.8 Aanwijzing aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafpraak	29
3.9 Triage	30
3.10 Inzet ontschot budget	31
3.11 Eenduidige communicatiestrategie, 'no-wrong-door'-principe	33
3.12 Ervaringen van de doelgroepen	36
4. Uitdagingen samenwerking	44
4.1 Inleiding	44
4.2 Samenwerking tussen centrumgemeente en niet-centrumgemeenten	44
4.3 Participatie Sociale ontwikkelbedrijven	46
4.4 Samenwerking UWV	47
4.5 Samenwerking vakbonden	48
4.6 Samenwerking onderwijsorganisaties	50
4.7 Samenwerking werkgeversorganisaties	52
4.8 Behoeftte aan zicht op continuïteit dienstverlening	54
5. Conclusies en aanbevelingen	55
5.1 Inleiding	55
5.2 Hoofdconclusie: beantwoording van de hoofdvraag	55
5.3 Deelconclusies en aanbevelingen	56
5.4 Tot besluit	64

Bijlagen

Bijlage 1	Lijst van geïnterviewden gesprekspartners	65
Bijlage 2	Kaders van de Tijdelijke Regeling	66

Separate bijlagendocumenten

21177-019a Bijlage 1 Beleidstheorie en evaluatiekader, 15 maart 2024

21177-019b Bijlage 2 Ervaringen doelgroepen, 15 maart 2024

Contactpersoon Onderzoeksteam: Marco de Weger. E-mailadres: deweger@kplusv.nl

1. Samenvatting

1.1 Doel en hoofdvraag

In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is door KplusV een lerende evaluatie uitgevoerd van de Tijdelijke Regeling Aanvullende *Crisisdienstverlening COVID-19* (hierna Tijdelijke Regeling). De Tijdelijke Regeling is van kracht sinds 26 maart 2021 en eindigt op 31 december 2024. De Tijdelijke Regeling betreft de inzet van diverse instrumenten en is gericht op intensivering van de samenwerking in de arbeidsmarkt vanuit 35 regionale mobiliteitsteams (hierna RMT's). **Het doel** van de evaluatie is te toetsen of de bestanddelen van de Tijdelijke Regeling werken en welke omstandigheden hierop van invloed zijn. De uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt voor **de ontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur** in Nederland. De te beantwoorden hoofdvraag luidt als volgt:

Draagt de aanvullende dienstverlening via de RMT's bij aan het voorkomen dan wel zo kort mogelijk laten duren van werkloosheid van de deelnemers? En waarom?

1.2 Aanpak en afbakening

Aanpak op hoofdlijnen. Samengevat zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

1. Documentenanalyse met betrekking tot de Tijdelijke Regeling.
2. Drie evaluatiecycli met daarin opgenomen (i) individuele interviews en focusgroepen met operationeel coördinatoren van de RMT's, (ii) focusgroepen met regionale vertegenwoordigers van de RMT's van landelijke partnerorganisaties¹, (iii) individuele interviews met (bestuurlijke) vertegenwoordigers van landelijke partnerorganisaties en (iv) individuele interviews met gesprekspartners die niet vanzelfsprekend als primaire partner zijn verbonden aan de RMT-dienstverlening².
3. Enquête naar de ervaringen van de doelgroep 'werkzoekenden en werkenden'³ die gebruik hebben gemaakt van de RMT-dienstverlening.

Afbakening. Met betrekking tot de afbakening is het volgende van belang:

1. De evaluatieresultaten zijn voor alle arbeidsmarktregio's op een geaggregeerd niveau in kaart gebracht. In deze evaluatie wordt niet op individueel niveau van een RMT/ arbeidsmarktregio gerapporteerd.
2. De evaluatieresultaten zijn gebaseerd op de geïnventariseerde 'rode draden' (collectieve zienswijzen / beelden / informatiebronnen) van de betrokken stakeholders.
3. De evaluatie richt zich voornamelijk op de werkzame bestanddelen (instrumenten) en samenwerking. De administratieve en procedurele kaders (verantwoording, AVG-vereisten e.d.) van de Tijdelijke Regeling behoren nadrukkelijk niet tot het evaluatiekader.
4. De kwantitatieve analyse van de resultaten van de Tijdelijke Regeling (Centerdata-monitor⁴) maakt eveneens geen onderdeel uit van de scope van de evaluatie.

¹ Vertegenwoordigers van AWWN, CNV, FNV, MBO Raad, SBB, UWV, VCP/De Unie, VNG, VNO/NCW

² Vertegenwoordigers van Werkgeversservicepunten, Sociale ontwikkelbedrijven, niet-centrumgemeenten, (regionale) Sociale diensten en Leerwerkloketten.

³ De enquête naar de ervaringen van de doelgroep 'werkenden' is uitgevoerd door de vakbonden..

⁴ De monitor is openbaar toegankelijk en in te zien op: www.monitorrmt.nl.

1.3 Doel en kaders van de Tijdelijke Regeling

In de coronacrisis werden grote gevolgen voor de arbeidsmarkt verwacht. Om die reden is in augustus 2020 door het toenmalig demissionair kabinet-Rutte III de Tijdelijke Regeling gepresenteerd voor een regionale aanpak voor werkloosheid en van-werk-naar-werk (maatwerk) dienstverlening. De uitvoering van de aanpak werd, en is nog steeds belegd bij een landelijk netwerk van RMT's.

Samenvattend luidt het doel van de Tijdelijke Regeling:

Het bieden van zekerheid aan burgers op het aanspraak kunnen maken op passende begeleiding bij het zoeken naar (nieuw) werk en inkomen. Uitgangspunt daarbij is dat gemeenten, UWV, werknemers- en werkgeversorganisaties, SBB en onderwijsinstellingen, en andere relevante partners, samen in de 35 arbeidsmarktregio's via de RMT's (i) burgers extra ondersteunen bij het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en (ii) vraag en aanbod samenbrengen op de arbeidsmarkt.

De Tijdelijke Regeling is opgesteld (en tussentijds gewijzigd)⁵ om de regels voor de uitvoering wettelijk vast te leggen, met als doel de samenwerking tussen en de dienstverlening van regionale partners te versterken. De centrumgemeente is verantwoordelijk voor de inrichting van de RMT's. Voor de evaluatie wordt specifiek ingezoomd op de werkzame bestanddelen van de RMT-dienstverlening, betreffende:

1. Samenstelling en samenwerkingsafspraken RMT's en arbeidsmarktregio.
2. Dienstverlening van de RMT's.
 - a. Aanvullende dienstverlening als maatwerk.
 - b. Scholing via praktijkleden in het mbo.
 - c. Inzet van dienstverlening werkfitbehoud.
3. Afweging inzet aanvullende dienstverlening (triage).
4. Inzet van het ontschot budget voor de dienstverlening.
5. Communicatiestrategie en 'no-wrong-door'-principe.

1.4 Belangrijkste conclusies

De belangrijkste conclusies zijn afgeleid van de in Hoofdstuk 3 en 4 beschreven analyse van de Tijdelijke Regeling. In Hoofdstuk 3 wordt ook nadrukkelijk ingegaan op de (wettelijke) kaders van de Tijdelijke Regeling. Deze kaders komen in deze samenvatting niet aan de orde om het aantal herhalingen in dit rapport te beperken. Gestart wordt met de beantwoording van de hoofdvraag. Vervolgens zijn de samenvattende deelconclusies geformuleerd. De daarbij behorende richtinggevende aanbevelingen zijn in paragraaf 5.3 weergegeven.

Hoofdconclusie: beantwoording van de hoofdvraag

Draagt de Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening via RMT's bij aan het voorkomen dan wel zo kort mogelijk laten duren van werkloosheid van de deelnemers? En waarom?

Op basis van de kwalitatieve evaluatie wordt gesteld dat de aanvullende dienstverlening zoals door de RMT's wordt vormgegeven van toegevoegde waarde is. De Tijdelijke Regeling draagt bij aan **beter dienstverlening** aan kandidaten die met **extra (maatwerk)ondersteuning** worden geholpen met het vinden van de weg naar werk. Ook draagt de Tijdelijke Regeling bij aan het voorkomen of het zo kort mogelijk laten duren van werkloosheid.

⁵ De wijzigingen betreffen: De naamgeving (het woord crisis in crisisdienstverlening is vervallen). De doelgroep (de oorspronkelijke COVID-19 ijkdatum 20 maart 2020 is losgelaten). De budgetverdeling en -plafonds (aanpassing tussen jaren en tussen instrumenten). De looptijd (verlenging van de looptijd met 2 jaar tot en met 31 december 2024).

Toegevoegde waarde werkende bestanddelen

De inzet van **aanvullende dienstverlening** door de partnerorganisaties en de **intensivering van samenwerking** binnen de arbeidsmarktregio's zijn van toegevoegde waarde in de praktijk. De beschikbaarheid van het **ontschot budget** en het werken vanuit het **no-wrong-door principe** (één loket-principe) zijn hierbij belangrijke voorwaardelijke uitgangspunten.

Intensivering en verbetering van de samenwerking

Het delen en ontwikkelen van kennis in de RMT's draagt bij aan de intensivering en verbetering van de samenwerking. Daardoor worden de handelingskaders (beleids- en wettelijke kaders) en dienstverlening verbeterd en vindt innovatie plaats. De samenwerking kan (op termijn) leiden tot vereenvoudiging van het aanbod en/of verdichting van het aantal spelers in de arbeidsmarktinfrastructuur.

Positieve ervaringen van de doelgroepen

De doelgroep werkzoekenden (kandidaten van gemeenten en UWV) en de doelgroep werkenden (kandidaten van de vakbonden) waarderen de aanvullende dienstverlening zonder uitzondering als positief.

Deelconclusies

De hoofdconclusie geeft het generieke evaluatieve beeld van de werking van de Tijdelijke Regeling en is gebaseerd op de onderstaande deelconclusies.

Samenstelling en samenwerkingsafspraken conform de uitgangspunten

De formele samenstelling van de RMT's en de samenwerkingsafspraken zijn conform de kaders van de Tijdelijke Regeling gerealiseerd in de vorm van lichte netwerkorganisaties, zoveel mogelijk verankerd in de arbeidsmarktinfrastructuur. De participatiegraad van de partnerorganisaties is niet in alle regio's gelijk. De participatie van onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties verschilt per arbeidsmarktregio en wordt bepaald door de lokale context en budgettaire grenzen. De participatie van Sociale ontwikkelbedrijven en de Leerwerkloketten verschilt eveneens per regio, maar neemt in de praktijk toe.

Doelgroepen conform de uitgangspunten

De aanvullende dienstverlening wordt ingezet voor de beoogde doelgroepen en doet recht aan de hulpvraag van kandidaten die de weg naar werk(hervatting) zoeken of op willen gaan. De dienstverlening wordt bepaald op basis van omstandigheden en (persoons)kenmerken van het individu en is pas aan de orde als de reguliere dienstverlening van partners ontoereikend is. Doordat de COVID-19 ijkdatum is losgelaten, is de extra dienstverlening beschikbaar voor alle werkzoekenden en werkenden die met ontslag worden bedreigd. De RMT-dienstverlening ten behoeve van niet-centrumgemeenten is nog niet overal vanzelfsprekend, vanwege geografische afstanden en het ontbreken van samenwerking in het sociaal domein en het voeren van eigen lokaal gemeentelijk sociaal beleid.

Triage en aanvullende dienstverlening zorgen voor maatwerk

De aanvullende dienstverlening wordt ingezet en door de partnerorganisaties gezien als een waardevol instrument voor kandidaten indien zij extra ondersteuning nodig hebben. Door bijbehorende triage hebben de RMT-professionals elkaars dienstverlening (beter) leren kennen. Het bevordert de onderlinge samenwerking, leidt tot beter passende (maatwerk) dienstverlening aan burgers en bevordert de innovatie van de dienstverlening.

De samenwerking op het brede thema scholing en het instrument scholing via praktijkleren in het mbo verdienen aandacht

Scholing is een belangrijk thema binnen de RMT-dienstverlening.

De betrokkenheid van de onderwijspartners (Leerwerkloketten, SBB, bekostigd mbo) is echter nog niet voldoende geborgd in de operatie. Dit levert knelpunten op met betrekking tot de inzet van het instrument scholing via praktijkleren in het mbo.

Naar voren komt dat een aantal factoren belemmerend werkt. (I) Binnen RMT's is te weinig regie op de inzet van het instrument. (II) Er is onvoldoende kennis aanwezig over het instrument bij eerstverantwoordelijke dienstverleners⁶ binnen de RMT's. (III) De onderwijspartners zijn vaak niet vertegenwoordigd in de operatie van de RMT's, waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar is afgestemd. (IV) Werkgevers weten de RMT's voor dit instrument nog niet voldoende te vinden. Enkele RMT's hebben een scholingsmakelaar aangesteld om partners op het thema scholing beter te verbinden.

Dienstverlening werkfitbehoud kan het verschil maken

De dienstverlening werkfitbehoud wordt op bescheiden schaal ingezet. Redenen zijn dat de verwachte grote werkeloosheid als gevolg van COVID-19 is uitgebleven en RMT's aangeven dat de reguliere dienstverlening in de meeste gevallen volstaat. Tegelijkertijd geven RMT's ook aan dat de dienstverlening werkfitbehoud helpend is. Juist in die situaties waarin het ontschot budget de extra nodige maatwerkondersteuning voor de kandidaat mogelijk maakt.

Ontschot budget maakt maatwerk mogelijk

Bestaande beleids- of handelingskaders bieden niet altijd mogelijkheden om iedere kandidaat te helpen. Door de inzet van het ontschot budget kan maatwerk worden geleverd door het RMT. De inzet van het ontschot budget versnelt bovendien de hulp aan kandidaten, waardoor zij aangehaakt blijven. Belangrijk hierbij is dat kennis van elkaars reguliere dienstverlening al veel oplossingen biedt, zonder dat inzet van ontschot budget nodig is.

Eén loket-principe (No-wrong-door principe) draagt bij aan duidelijkheid voor de burger

De RMT's zijn in alle regio's digitaal zichtbaar en bereikbaar. Van een landelijke uniformiteit met betrekking tot de zichtbaarheid en communicatiestrategen is echter nog geen sprake. Het hanteren van het uitgangspunt van het 'no-wrong-door principe' is een belangrijke waarde in de werking van de RMT's. Er ontstaat in toenemende mate 'één loket' voor arbeidsmarktvragestukken. Kandidaten zijn soms gebaat zijn bij klantcontact op een fysieke locatie, hetgeen nu niet in alle regio's mogelijk is. Hiervoor worden op veel plaatsen verschillende experimenten ingericht.

Ervaringen van de doelgroepen werkenden en werkzoekenden zijn positief

De Tijdelijke Regeling leidt op basis van de enquêteresultaten onder de kandidaten van de dienstverleners gemeenten, UWV en de vakbonden, zonder uitzondering tot een hoge mate van klanttevredenheid. De tevredenheidsscore is zonder uitzondering hoog (minimaal 8 op een scoreschaal van 10).

Intensivering samenwerking in de arbeidsmarktregio leidt tot verbetering van de dienstverlening

De intensivering van de samenwerking tussen partnerorganisaties leidt tot verbetering van de dienstverlening aan mensen met een hulpvraag over de weg naar werk(hervatting). Door een beter begrip van elkaars dienstverlening op operationeel en bestuurlijk niveau, ontstaat meer inzicht in de tekortkomingen in de werking van de arbeidsmarktinfrastructuur (aantal partners, regelingen, handelingskaders e.d.). Dit inzicht draagt bij aan verbetering en innovatie van de dienstverlening en de infrastructuur.

⁶ UWV en gemeenten zijn eerstverantwoordelijke dienstverleners voor de doelgroep 'werkzoekenden'. De vakbonden zijn eerstverantwoordelijke dienstverleners voor de doelgroep 'werkenden'.

Het blijkt tegelijkertijd nog niet eenvoudig te zijn om de niet-centrumgemeenten volledig te betrekken, waardoor de aanvullende RMT-dienstverlening nog niet voor elke burger (even makkelijk) vindbaar en bereikbaar is.

De participatie van niet-centrumgemeenten hangt met name af van de mate waarin op regionale schaal gezamenlijk sociaal beleid is vormgegeven en de geografische omvang/kenmerken van een arbeidsmarktregio. Op deze aspecten bestaan stevige verschillen tussen de arbeidsmarktregio's.

Samenwerking UWV vraagt om bijstelling beleidsregels

In de samenwerking met het UWV is sprake van een zeker spanningsveld met betrekking tot de inzet van het ontschot budget voor scholing voor de doelgroep werklozen. Tevens is sprake van een overlap op de taak loopbaancoaching tussen UWV en de vakbonden voor de doelgroep werkenden. Afgesproken is dat deze taak in het kader van de Tijdelijke Regeling wordt uitgevoerd door de vakbonden, maar het is ook een wettelijke taak van het UWV.

Samenwerking vakbonden draagt bij aan effectieve dienstverlening

De samenwerking met de vakbonden wordt gezien als een aanvullende waardevolle toevoeging in de arbeidsmarktinfrastructuur. De ondersteuning van de doelgroep werkenden is gericht op het voorkomen van uitval en het realiseren van duurzame banen. De beperkte beschikbare capaciteit voor kennis- en netwerkontwikkeling wordt als belemmerend ervaren, terwijl dit juist nodig wordt geacht om te investeren in de samenwerking. Door de budgetdruk kan Vakbond VCP/De Unie niet in alle arbeidsmarktregio's (9 van de 35) aanwezig zijn.

Samenwerking Werkgevers(organisaties) en WSP's verdient aandacht.

Werkgeversorganisaties als VNO-NCW en AAVN zijn voornamelijk op bestuurlijk en landelijk niveau betrokken. Een eventuele samenvoeging van het WSP met het RMT wordt door werkgevers niet als wenselijk ervaren. De dienstverlening aan werkgevers verloopt doorgaans via het WSP en werkgevers zijn niet gelijk aan de primaire doelgroepen van de Tijdelijke Regeling. Bovendien wordt dit als een stap terug gezien in de regio's waar tevredenheid bestaat over de dienstverlening van de WSP's. Werkgevers(organisaties) benadrukken tevens dat aandacht voor scholing blijvend nodig is in het belang van (kwetsbare) burgers, werkgevers en het creëren van transitie)banen. Als het nodig is moet de werking van de scholingsinstrumenten worden bijgesteld. Hierin dragen alle partijen verantwoordelijkheid.

Samenwerking Sociale ontwikkelbedrijven verdient aandacht

De samenwerking tussen RMT's en de publieke Sociale ontwikkelbedrijven laten een gemengd beeld zien. Dit wordt in belangrijke mate bepaald door de taken die deze bedrijven door gemeenten worden opgedragen (Participatiewet en/of WSW) en de mate waarin deze taken (organisatorisch) zijn verbonden met de taken werk en inkomen van de (regionale) Sociale dienst. Het beeld is dat de brede kennis van de gemeentelijke doelgroep en de verbinding van de Sociale ontwikkelbedrijven met werkgevers(dienstverlening), bijdragen aan de dienstverlening in de regio en dat de participatie van de Sociale Ontwikkelbedrijven in de samenwerking met de RMT's toeneemt.

Verantwoording en monitoring RMT-dienstverlening verdient aandacht

Er bestaat op dit moment geen eenduidig registratie- en verantwoordingsstelsel voor de dienstverlening. Verplichte registraties binnen eigen systemen van het UWV, de gemeenten en vakbonden, maar ook vereisten vanuit de AVG, maken dat niet zomaar alle informatie met elkaar kan worden gedeeld. Om die reden kan verantwoordingsdata niet goed worden geïntegreerd en gevalideerd. Deze situatie is ineffectief en leidt niet tot een gewenst geobjectiveerd kwantitatief beeld van de RMT-dienstverlening aan de verschillende doelgroepen.

Onduidelijkheid over continuïteit

De onduidelijkheid voor de lange termijn met betrekking tot de positie van de RMT's, de financiering van de RMT-partnerorganisaties en het ontschot budget leidt tot een mate van onzekerheid in de arbeidsmarktregio's. In sommige regio's leidt dit tot terughoudendheid om te investeren in de doorontwikkeling en belemmert het de samenwerking op bestuurlijk en operationeel niveau. Andere regio's nemen een voorschot op de toekomstige inrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur met het risico dat deze inrichting moet worden bijgesteld nadat de kaders bekend zijn.

Tot besluit:

De Tijdelijke Regeling is veel omvattend, het aantal partnerorganisaties in de samenwerking en daarbij behorende uit te voeren taken is omvangrijk. Het geheel maakt het een complex samenspel waarin we op de Nederlands kaart tussen arbeidsmarktregio's bovendien forse verschillen zien, verschillen in de dynamiek van de regionale arbeidsmarkt, de omvang van de regio's, de samenwerking en de uitvoering van de taken in het brede sociale domein.

Ondanks deze complexiteit heeft de uitvoering van de Tijdelijke Regeling zich in de afgelopen ruim twee jaar bewezen. De Tijdelijke Regeling is vertaald in klantgerichte RMT-dienstverlening. Vanuit de kwalitatieve evaluatie wordt in algemene zin hierover door de betrokken partnerorganisaties positief over geoordeeld. De meerwaarde van de bestanddelen van de Tijdelijke regeling en de intensivering van de samenwerking wordt breed onderkend en leidt tot betere en gewaardeerde dienstverlening aan de kandidaten.

Tegelijkertijd bestaan er nog voldoende uitdagingen die moeten worden opgepakt om voort te bouwen op de werking van de Tijdelijke Regeling en de toegevoegde waarde duurzaam te borgen. Naar de overtuiging van de onderzoekers zijn een verdere intensivering van de samenwerking en daarmee samenhangende afstemming van het brede takenpakket rekening houdend met de regionale context, hiertoe belangrijke uitgangspunten.

Bij de meeste betrokken partijen bestaat naar de overtuiging van de onderzoekers de wens om de ingeslagen weg te continueren om de kwaliteit van de dienstverlening aan burgers en werkgevers verder te verbeteren. De uitkomsten van deze evaluatie en de hiervoor beschreven richtinggevende aanbevelingen in paragraaf 5.3, kan dit proces helpen.

2. Introductie

2.1 Inleiding

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna SZW) heeft in het najaar van 2021 KplusV de opdracht verstrekt voor het uitvoeren van de lerende evaluatie van de Tijdelijke Regeling Aanvullende Crisisdienstverlening COVID-19 (hierna Tijdelijke Regeling). De Tijdelijke Regeling is van kracht sinds 26 maart 2021 en eindigt op 31 december 2024. De Tijdelijke Regeling richt zich op de inzet van diverse instrumenten (dienstverlening) vanuit 35 regionale mobiliteitsteams (hierna RMT's) in de arbeidsmarktregio's, als onderdeel van het derde steun- en herstelpakket van de Rijksoverheid. De Tijdelijke Regeling is opgezet om de veronderstelde fors oplopende werkloosheid als gevolg van de COVID-19-crisis aan te pakken. De economie heeft zich echter in stevig tempo hersteld en in plaats van hoge werkloosheid, ontstond er een krappe arbeidsmarkt. Op basis van deze verandering, is de Tijdelijke Regeling tussentijds gewijzigd. Vanwege de gewijzigde context in de arbeidsmarkt is de titel 'Tijdelijke Regeling Aanvullende Crisisdienstverlening COVID-19' vervangen door de titel 'Tijdelijke Regeling Aanvullende Dienstverlening.' In dit rapport wordt om praktische reden de term 'Tijdelijke Regeling' gehanteerd. In dit hoofdstuk wordt achtereenvolgens ingegaan op:

- Aanleiding en doel van de Tijdelijke Regeling
- Doel en vraagstelling van de evaluatie
- Tijdlijn en onderzoeksplan
- Afbakening
- Leeswijzer

2.2 Aanleiding en doel van de Tijdelijke Regeling

Ten tijde van de coronacrisis werden grote gevolgen voor de arbeidsmarkt verwacht. In bepaalde sectoren zouden banen verdwijnen met tijdelijke, langdurige of permanente effecten. Het oorspronkelijke doel van de Tijdelijke Regeling was om mensen die sinds de coronacrisis (12 maart 2020) hun baan waren verloren of dreigden te verliezen en gebaat waren bij extra ondersteuning, snel en gericht te ondersteunen. Dit om werkloosheid te voorkomen, het beroep op de sociale zekerheid te beperken, bedrijven te voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel en van 'werk naar werk'-transities te bevorderen. Tegen deze achtergrond is een aanvullend sociaal pakket gepresenteerd in het verlengde van het op 28 augustus 2020 gepresenteerde steun- en herstelpakket ter ondersteuning van de economie.⁷ Het kabinet heeft vervolgens samen met werkgevers, werknemers, gemeenten en UWV een aanvullende regionale aanpak ontwikkeld voor werkloosheid- en van-werk-naar-werk-dienstverlening. Op 30 november 2020 hebben de partijen⁸ afspraken over de aanpak daartoe vastgelegd in een intentieverklaring.⁹ Belangrijk uitgangspunt in deze intentieverklaring is dat door de betrokken partijen gekozen is voor een gezamenlijke inzet van aanvullende dienstverlening door RMT's. Het doel van de intensieve regionale samenwerking is: burgers die (oorspronkelijk als gevolg van de coronacrisis) hun baan zijn verloren of dreigen te verliezen én extra ondersteuning nodig hebben, snel en gericht te ondersteunen naar (ander) werk of werkherleving.

⁷ Kamerstukken II 2019/20, 35 420, nr. 105.

⁸ Het betreft de partijen VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV, VCP, UWV, VNG, G4, G40, Divosa, MBO Raad en NRTO, SBB, Ministerie van OCW, Ministerie van SZW. De partijen AWWN, Cedris, OVAL, VSNU, VH, NBBU en ABU steunen de voorgenomen aanpak.

⁹ Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 2020Z23230.

Daarnaast is het belangrijk vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samen te brengen. Dit om (dreigende) werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren en het zorgen voor (behoud van) voldoende gekwalificeerd personeel voor werkgevers.

Door de inzet van diverse instrumenten vanuit de samenwerkende partnerorganisaties¹⁰ wordt maatwerk geboden aan de kandidaten met de inzet van aanvullende dienstverlening.

Uitgangspunten voor de RMT-dienstverlening zijn:

- Eén centrale toegang¹¹ voor de kandidaten.
- Partnerorganisaties bepalen in afstemming en consensus (trage) de beste passende interventie.
- Het is mogelijk (maatwerk) dienstverlening in te zetten met 'ontschot budget'.
- Maatwerk wordt geboden als de reguliere voorzieningen niet toereikend zijn.
- De aanpak moet leiden tot:
 - Een maatwerkaanpak voor individuele burgers met een vraag naar werk(hervatting).
 - Regionale en landelijke versterking van de arbeidsmarkt.
 - Oplossen van de mismatch tussen vraag en aanbod.
 - Benutting van (bedreigd) arbeidspotentieel.
 - Vermindering van aanspraak op sociale voorzieningen.

Samenvattend doel:

Doel van de Tijdelijke Regeling is burgers die in onzekerheid verkeren de zekerheid bieden dat ze aanspraak kunnen maken op passende begeleiding bij het zoeken naar (nieuw) werk en inkomen. Uitgangspunt daarbij is dat gemeenten en UWV, werknemers- en werkgeversorganisaties, SBB en onderwijsinstellingen en andere relevante partners die kunnen bijdragen, samen in de 35 arbeidsmarktregio's via de RMT's (i) burgers ondersteunen bij het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en (ii) samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Benadrukt wordt dat in de regionale samenwerking wordt samengewerkt met de Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB) en onderwijsinstellingen in het mbo. Aan de RMT's is ruimte geboden om ook met andere relevante publieke en private partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de dienstverlening en bemiddeling naar nieuw werk, te betrekken in de samenwerking. De opzet is dat op deze wijze met behulp van 35 regionale mobiliteitsteams een landelijk dekkend netwerk wordt opgezet.

Wettelijke kaders

De Tijdelijke Regeling¹² is opgesteld om nadere regels met betrekking tot de doelgroepen, kaders voor de uitvoering en de budgettaire kaders wettelijk vast te leggen, met als doel de benodigde dienstverlening en de samenwerking te versterken.

In hoofdstuk 3 wordt beknopt ingegaan op kaders van de Tijdelijk Regeling, voor zover relevant voor de te beantwoorden evaluatievragen. Een uitgebreidere duiding van deze kaders is weergegeven in bijlage 2. Het rapport gaat niet in op alle kaders van de Tijdelijke Regeling. De administratieve en procedurele kaders (financiën, verantwoording, AVG-vereisten e.d.) van de Tijdelijke Regeling behoren nadrukkelijk niet tot het evaluatiekader.

¹⁰ Vanuit de Tijdelijke Regeling zijn primair de (Centrum-)gemeenten, UWV, Werkgeversorganisaties, de Vakbonden, SBB, de MBO Raad en onderwijsinstellingen aangemerkt als de samenwerkende partnerorganisaties van de RMT's.

¹¹ Uitgangspunt in de Tijdelijke Regeling is dat (partnerorganisaties van) het RMT door middel van een centrale website toegankelijk dient te zijn voor de kandidaten. Nadrukkelijk wordt niet per se één fysiek loket bedoeld. In de praktijk is dit uitgangspunt vertaald naar het zogenaamde 'no-wrong-door'-principe, waarbij het niet mag uitmaken bij welke organisatie of gemeente een kandidaat aanklopt; alle deuren moeten toegang bieden tot de (ontschot) dienstverlening van alle partnerorganisaties.

¹² Staatscourant 2021 nr. 15327, 25 maart 2021.

Voor een volledige beschrijving van alle kaders van de Tijdelijke Regeling wordt verwezen naar de in de tekst geduide officiële wettelijke regelingen en kamerstukken. Zoals in de inleiding aangegeven, is de Tijdelijke Regeling tussentijds gewijzigd. In bijlage 2 is een tijdlijn geschetst van de Tijdelijke Regeling en de tussentijds aangepaste wettelijke kaders. Voor zover relevant zijn de wijzigingen betrokken in de evaluatie.

2.3 Doel en vraagstelling van de evaluatie

Het doel van de lerende evaluatie is dat inzichtelijk wordt of de beleidsveronderstellingen, die aan het ontwerp van de Tijdelijke Regeling ten grondslag liggen (de beleidstheorie), in de praktijk werken en welke (rand)voorwaarden en omstandigheden hierop van invloed zijn. De te beantwoorden hoofdvraag is als volgt geformuleerd:

Draagt de aanvullende dienstverlening via de RMT's bij aan het voorkomen dan wel zo kort mogelijk laten duren van werkloosheid van de deelnemers? En waarom?

De Tijdelijke Regeling is onder hoge tijdsdruk in crisistijd tot stand gekomen. De effecten van de COVID-19 pandemie lieten zich op dat moment niet voorspellen. In de Tijdelijke Regeling is bepaald dat een evaluatie onderdeel uitmaakt van de beleidsverantwoording aan de Tweede Kamer. Het resultaat van de evaluatie is dat de uitkomsten ervan kunnen worden gebruikt om te leren wat er goed gaat of wat er juist nog beter kan en op welke manier dit zou kunnen.

De hoofdvraag is opgedeeld in een aantal evaluatievragen. Om richting te geven aan wat de lezer kan verwachten met betrekking tot de inhoudelijke scope van de evaluatie is onderstaand het overzicht gegeven van alle evaluatievragen.

Evaluatievragen Lerende evaluatie Tijdelijke Regeling Aanvullende Dienstverlening

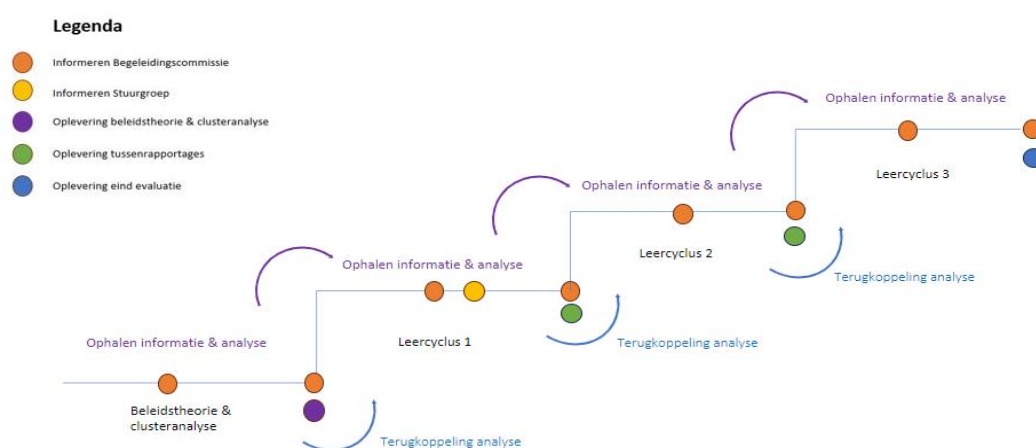
- 1. Zijn de Regionale Mobiliteitsteams samengesteld zoals in de Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening is beoogd?***
- 2. Zijn door partijen in het RMT de samenwerkingsafspraken voor de uitvoering van de aanvullende dienstverlening gemaakt zoals in de Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening is beoogd?***
- 3. In welke mate is sprake van de inzet van aanvullende dienstverlening: Inzet gericht op de doelgroep werkenden en werklozen die vanwege gevolgen van de COVID-19 pandemie bedreigd worden in hun baan zekerheid of inmiddels hun baan hebben verloren?***
- 4. Is sprake van het bieden van maatwerkdienstverlening door de reguliere dienstverlening uit te breiden met aanvullende dienstverlening?***
- 5. In welke mate is sprake van de inzet van de aanvullende dienstverlening van het instrument Praktijkleren in het mbo?***
- 6. In welke mate is sprake van de inzet van aanvullende dienstverlening met het instrument werkfitbehoud via impuls banenafpraak: Inzet gericht op de uitbreiding van de bestaande voorziening gericht op de doelgroep banenafpraak?***
- 7. Is in overleg tussen UWV en de partijen in het RMT het aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafpraak aangewezen? Wordt het aanspreekpunt geraadpleegd indien er behoefte is aan aanvullende dienstverlening?***

8. **Komt de afweging om aanvullend dienstverlening in te zetten op de reguliere dienstverlening tot stand via het beoogde triageproces?**
9. **Wordt gewerkt met ontschot budget zodat het individu op het juiste moment dienstverlening kan worden geboden om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen?**
10. **Is er sprake van een eenduidige communicatiestrategie om de deelnemer te bereiken en zijn daarbinnen alle partijen in het RMT herkenbaar met duiding en zichtbaarheid van de eigen activiteiten binnen de samenwerking?**
11. **Is sprake van het werken vanuit een 'no-wrong-door'-principe (één loket-principe) voor het individu dat aanspraak maakt op de aanvullende dienstverlening?**

2.4 Tijdlijn en onderzoeksaanpak

KplusV is in december 2021 gestart met de evaluatieopdracht met de startbijeenkomst van de Begeleidingscommissie. De oorspronkelijke looptijd van de Tijdelijke Regeling was gepland tot einde van het jaar 2022. Als gevolg van het verlengen van de Tijdelijke Regeling tot eind 2024, is in overleg met het ministerie van SZW besloten de evaluatie te verlengen tot eind 2023. De verlenging heeft een gunstig effect gehad op de resultaten van de evaluatie omdat meer tijd beschikbaar is gekomen om de RMT-ervaringen op te halen¹³ en daarvan verslag te doen.

In Bijlage 1 (separaat bijlagendocument met kenmerk 21177-019a, datum 15 maart 2024) is de onderzoeksaanpak en -methodologie nader beschreven. In deze alinea volgt een beschrijving op hoofdlijnen. In de startfase zijn de beleidstheorie en het evaluatiekader geëxpliciteerd op grond van een documentenanalyse¹⁴. Vervolgens zijn er drie evaluatiecycli uitgevoerd. De eerste leercyclus is gestart in het voorjaar van 2022 en afgerond in januari 2023. De tweede leercyclus is in augustus 2023 afgerond en de derde leercyclus in december 2023. De inzichten vormen de basis voor dit eindrapport. Figuur 1 geeft de tijdlijn schematisch weer.



Figuur 1. Tijdlijn leercyclus

¹³ Als gevolg van de verlenging van de Tijdelijke Regeling zijn in de leercurve van de RMT's, de reguliere opstartvraagstukken meer op de achtergrond geraakt. De evaluatieresultaten geven daardoor over een langere periode een meer betrouwbaar beeld.

¹⁴ De analyse van de documenten bij de start betreffen o.a. Staatscourant 2021 nr. 15327, 25 maart 2021, 'Levend document' Aanpak aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams, Intentieverklaring crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams, Plannen van aanpak van de 35 arbeidsmarktregio's voor de inrichting (kwartiermaken en doorontwikkeling) van de regionale mobiliteitsteams.

In de drie leercycli zijn (iedere cyclus herhalend) de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

- Individuele interviews met operationeel coördinatoren van de RMT's.
- Focusgroepen met operationeel coördinatoren van de RMT's.

Vervolgens zijn in de tweede en derde leercyclus de volgende onderzoeksactiviteiten aanvullend uitgevoerd:

- Focusgroepen met regionale vertegenwoordigers van de RMT's van landelijke partnerorganisaties.
- Individuele interviews met (bestuurlijke) vertegenwoordigers van landelijke partnerorganisaties van de RMT's.
- Enquête naar de ervaringen van de doelgroep 'werkzoekenden'¹⁵ van de gemeenten en UWV die als kandidaat gebruik hebben gemaakt van de RMT-dienstverlening.

Aanvullend op bovenstaande zijn individuele interviews gevoerd met gesprekspartners die niet vanzelfsprekend als primaire partner zijn verbonden met de RMT-dienstverlening. Deze interviews zijn gehouden met vertegenwoordigers van Werkgeversservicepunten, Sociale ontwikkelbedrijven, niet-centrumgemeenten, en (regionale) Sociale diensten.

Begeleiding van de evaluatie

De evaluatie is onder voorzitterschap van het ministerie van SZW begeleid door een begeleidingscommissie¹⁶. De begeleidingscommissie is gedurende de evaluatieperiode elf keer bijeengewees. De rol van de begeleidingscommissie was het ondersteunen van de onderzoekers bij het beantwoorden van vragen in de uitvoering, het toegang geven tot relevante gesprekspartners en het inhoudelijk reflecteren op de geproduceerde (concept-tussen) rapporten.

2.5 Afbakening van de evaluatie

Voor deze evaluatie gelden de volgende afbakeningen:

- De evaluatieresultaten zijn voor alle arbeidsmarktregio's op een geaggregeerd niveau in kaart gebracht. In deze evaluatie wordt niet op individueel niveau van een RMT/ arbeidsmarktregio gerapporteerd. De duiding van de evaluatieresultaten betreft 'de rode draden' zoals de onderzoekers hebben opgetekend op basis van informatie, zienswijzen en opvattingen van betrokken stakeholders¹⁷.
- De evaluatie is gericht op de bestanddelen van de Tijdelijke Regeling en de samenwerking tussen de partners van het RMT in de arbeidsmarktregio's. De evaluatie richt zich niet op:
 - De administratieve en procedurele kaders (verantwoording, AVG-vereisten e.d.) van de Tijdelijke Regeling.

¹⁵ De enquêtes naar de ervaringen van de doelgroep 'werkenden' (van werk naar werk) is uitgevoerd door de vakbonden. Hier wordt nader op ingegaan in paragraaf 3.12.

¹⁶ De vaste begeleidingscommissie bestaat uit de personen: Mevr. E. van Burg (UWV), Mevr. P. Deveneijns (MBO Raad), Mevr. V. Haenraets (Vz. SZW), Mevr. R. Hamstra (SBB), Mevr. S. Heemskerk (VCP/De Unie), Mevr. Y. Memelink (VNG), Mevr. D. de Wild (CNV), Mevr. M. Zorgman (FNV) en Dhr. R. Puts (AWVN).

¹⁷ Duiding van 'de rode draden' is gebaseerd op de zienswijze/ meningen van het merendeel van de gesproken gesprekspartners, vanuit individuele interviews en focusgroepen in groepsverband. Om die reden is expliciete bronverwijzing naar zienswijzen/ meningen van individuele gesprekspartners of groepen, gelet op de omvang en reikwijdte van de evaluatie niet haalbaar en functioneel. Bovendien doet het geen recht aan de vertrouwensbasis waarop de gesprekken met de partnerorganisaties en overige stakeholders hebben plaatsgevonden.

- De kwantitatieve duiding van de resultaten van de Tijdelijke Regeling vanuit de monitor¹⁸ maken geen onderdeel uit van de scope van de evaluatie.
- De ontwikkeling van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur.

2.6 Leeswijzer

Na de samenvatting in hoofdstuk 1 en dit inleidende hoofdstuk 2, volgen nog drie hoofdstukken:

- Hoofdstuk 3 beschrijft de analyse van de bestanddelen van de Tijdelijke Regeling. Per bestanddeel wordt beknopt ingegaan op het (wettelijk) kader vanuit de Tijdelijke Regeling, en de werking van het bestanddeel in de praktijk. Elke paragraaf in dit hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvattend evaluatief beeld gebaseerd op ‘de rode draden’ van de opgehaalde zienswijzen en informatie van betrokken stakeholders. In hoofdstuk 3 wordt ook specifiek ingegaan op de klantervaringen van de kandidaten van gemeenten, UWV en de vakbonden.
- Hoofdstuk 4 gaat vervolgens specifiek in op diverse uitdagingen met betrekking tot de samenwerking tussen de stakeholders in de arbeidsmarkregio’s die samenhangen met of van invloed zijn op de werking van de Tijdelijke Regeling in de praktijk.
- Hoofdstuk 5 gaat tot slot in op de reflectie van de onderzoekers op de beantwoording van de hoofdvraag en deelvragen, vertaald naar hoofdconclusie, deelconclusies met bijbehorende richtinggevende aanbevelingen voor de toekomst.

¹⁸ De monitor regionale mobiliteitsteams is ontwikkeld door Centerdata, in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze monitor houdt op RMT niveau een aantal kwantitatieve gegevens bij, zoals instroom, uitstroom en bereikte doelgroepen. De monitor is openbaar toegankelijk en in te zien op: www.monitorrmt.nl.

3. Analyse bestanddelen van de Tijdelijke Regeling

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de bestanddelen van de Tijdelijke Regeling geanalyseerd. Ingegaan wordt op de vraag of, op welke wijze en in welke mate de veronderstellingen, die aan de Tijdelijke Regeling ten grondslag liggen, in de praktijk werken. Het vertrekpunt in de evaluatie zijn de wettelijke kaders van de Tijdelijke Regeling. Elke paragraaf begint met een beknopte weergave van deze kaders¹⁹, gevolgd door de evaluatievraag. Vervolgens wordt het beeld geschetst van de opgehaalde 'rode draden', mede gebaseerd op de zienswijzen en ervaringen van de RMT's en de betrokken partnerorganisaties. Elke paragraaf wordt afgesloten met een samenvattend beeld. De verschillende bestanddelen van de Tijdelijke Regeling worden in dit hoofdstuk afzonderlijk van elkaar beschouwd. Het is echter van belang de beschouwingen in brede samenhang te bezien.

3.2 Samenstelling RMT's

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

In de Tijdelijke Regeling zijn primair de (centrum)gemeenten, UWV, Werkgeversorganisaties, de Vakbonden, SBB, de MBO Raad en mbo-onderwijsinstellingen aangemerkt als de samenwerkende partnerorganisaties in de RMT's. Zij geven gezamenlijk vorm aan een regionale netwerksamenwerking van waaruit de dienstverlening aan de verschillende doelgroepen wordt aangeboden. Beoogd is vanuit de RMT's samen te werken met de andere relevante partners, zoals bijvoorbeeld de Werkgeversservicepunten (WSP's), Leerwerkloketten, Sociale diensten en Sociale ontwikkelbedrijven. De Tijdelijke Regeling biedt ten aanzien van de precieze samenstelling van het RMT ruimte om met inachtneming van de hiervoor gestelde kaders, aan te sluiten bij de regionale context van de arbeidsmarktregio.

Evaluatievraag 1.

Zijn de Regionale Mobiliteitsteams samengesteld zoals in de Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening is beoogd?

De samenstelling van de RMT's in de praktijk

Vanaf de start van de Tijdelijke Regeling is onder de regie van de centrumgemeenten gewerkt aan de formele vormgeving en samenstelling van de RMT's. Zonder uitzondering is sprake van de realisatie van regionale RMT's in de vorm van lichte netwerkorganisaties. Dit betekent dat geen sprake is van oprichting van een zelfstandige juridische entiteit. Dit is ook geen uitgangspunt in de Tijdelijke Regeling. Het RMT is een breed samenwerkingsverband, zoveel mogelijk verankerd in de arbeidsmarktinfrastructuur in de regio. Partnerorganisaties benadrukken dat een RMT er niet uitsluitend is voor maatwerkdienstverlening voor de doelgroepen, maar dat de RMT's ook bijdragen aan borging van een intensievere (betere) samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Juist vanuit deze intensievere samenwerking kan beter passende dienstverlening aan kandidaten ontstaan.

¹⁹ Een uitgebreide beschrijving van de wettelijke kaders is weergegeven in bijlage 2.

In de praktijk is sprake geweest van een fasering op meer aspecten:

Gefaseerd in de tijd. Gestart is met een aantal 'voorloper-regio's' en na een aanlooperperiode, tot en met de periode september 2021, zijn alle (overige) RMT's in het regionaal overleg in de arbeidsmarktinfrastructuur²⁰ met de partnerorganisaties samengesteld.

Gefaseerd in organisatorisch opzicht. RMT's zijn in de meeste regio's gestart met een kwartiermaker, die na de opstartperiode de operationele taken heeft overgedragen aan de operationeel coördinator van het RMT.

Gefaseerd in doorlooptijd. Oorspronkelijk bedroeg de einddatum van de Tijdelijke Regeling 31 december 2022. Besloten is de Tijdelijke Regeling te verlengen tot en met 31 december 2024²¹. De reden van de verlenging is dat het (demissionair) kabinet de ambitie heeft om de arbeidsmarktinfrastructuur structureel te versterken om toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening te kunnen bieden. Deze uitwerking vraagt extra tijd.

Met betrekking tot de participatie van de partnerorganisaties zijn gedurende de evaluatie onderstaande inzichten ontstaan. In hoofdstuk 4 wordt hier nader op ingegaan.

- **Participatie van eerstverantwoordelijke partnerorganisaties.** De professionals van de eerstverantwoordelijke partnerorganisaties²² UWV, gemeenten en vakbonden zijn direct in de uitvoering betrokken als het gaat om de dienstverlening aan de kandidaten. De participatie van de vakbonden in de RMT's verschilt per vakbond. FNV en CNV zijn landelijk dekkend operationeel en bestuurlijk vertegenwoordigd, dit geldt in mindere mate voor de vakbond VCP/De Unie.
- **Participatie van niet-centrumgemeenten.** De professionals van de niet-centrumgemeenten zijn niet (in elke arbeidsmarktregio's) direct in de RMT's vertegenwoordigd of verbonden met de RMT-dienstverlening. De verbinding van de RMT's met de niet-centrumgemeenten wordt per arbeidsmarktregio om diverse redenen verschillend ingevuld.
- **Participatie niet-eerstverantwoordelijke partnerorganisaties.** De professionals van de niet-eerstverantwoordelijke partnerorganisaties (SBB, mbo-onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties) zijn niet direct betrokken bij de operationele dienstverlening. Deze organisaties vervullen een faciliterende rol in kennisdeling, het bevorderen van de samenwerking en het aanleveren/in beeld brengen van banen/leermogelijkheden bij bedrijven. Deze organisaties zijn ook regionaal en landelijk bestuurlijk betrokken ten behoeve de ontwikkeling van de dienstverlening en de arbeidsmarktinfrastructuur.
- **Participatie Leerwerkloketten.** Alhoewel de Leerwerkloketten formeel niet tot de groep RMT-partnerorganisaties behoren, worden in de uitvoeringspraktijk van de RMT's de Leerwerkloketten in toenemende mate betrokken. Dit is een logische ontwikkeling, de Leerwerkloketten zijn eveneens een samenwerkingsverband tussen Gemeenten, UWV en mbo-instellingen met dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en scholieren.

²⁰ Het regionaal overleg in de arbeidsmarktinfrastructuur (veelal Het bestuurlijk werkbedrijf genoemd) kent door de decentralisatie van het Sociaal Domein in Nederland in de regio's diverse vormen en samenstellingen. De Centrumgemeenten treden op als regievoerder voor de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio's.

²¹ Staatscourant 2022 nr. 34833 datum 27 december 2022.

²² In de Tijdelijke Regeling zijn voor de dienstverlening aan kandidaten eerstverantwoordelijke dienstverleners vanuit de RMT's aangewezen voor verschillende doelgroepen.

Doelgroep 'werkzoekenden'

- Gemeente is eerstverantwoordelijke dienstverlener voor de doelgroep Participatiewet (bijstandsgerechtigden), zzp, niet bijstandsgerechtigden
- UWV is eerstverantwoordelijke dienstverlener voor de doelgroep WW, WIA, Wajongers.

Doelgroep 'werkenden' (van werk naar werk)

- De vakbonden zijn eerstverantwoordelijke dienstverleners voor werknemers die met werkloosheid worden bedreigd en of werknemers die in hun huidige baan dreigen vast te lopen en een duurzame switch willen maken naar een ander baan/sector.

- **Participatie Sociale ontwikkelbedrijven.** Deze uitvoeringsorganisaties van gemeenten behoren formeel ook niet tot de beoogde groep partnerorganisaties. In de uitvoeringspraktijk van de RMT's is echter ook voor deze organisaties een toenemende participatie van de Sociale ontwikkelbedrijven zichtbaar. Dit geldt in bijzondere mate voor de Sociale ontwikkelbedrijven met een gemeentelijke opdracht in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. Dit geldt niet voor Sociale ontwikkelbedrijven met uitsluitend een taak in het kader van werkgeverschap voor de (afnemende) WSW-doelgroep.

Samenvattend beeld:

De formele samenstelling van de RMT's is in de arbeidsmarktregio's vormgegeven zoals in de Tijdelijke Regeling is beoogd. De participatiegraad van de eerstverantwoordelijke partnerorganisaties is in elke regio (nagenoeg) gelijk. De participatie van de niet-centrum gemeenten is nog onvoldoende gerealiseerd. De participatie van de niet-eerstverantwoordelijke dienstverleningsorganisaties verschilt echter in arbeidsmarktregio's. SSB en de mbo-onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties zijn wel actief (bestuurlijk) betrokken, zijn faciliterend aan de samenwerking en dragen bij aan de ontwikkeling van de dienstverlening en arbeidsmarktinfrastructuur. De participatie van de Sociale ontwikkelbedrijven en de Leerwerkloketen neemt in de regio's toe.

3.3 Samenwerkingsafspraken RMT

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

Uitgangspunt vanuit de Tijdelijke Regeling is dat het RMT wordt ingericht vanuit het bestaand regionaal overleg in de arbeidsmarktinfrastructuur onder de regie van de centrumgemeente. Uitgangspunt daarbij is dat in alle arbeidsmarktregio's samenwerkingsafspraken zijn gemaakt voor de uitvoering van de Tijdelijke Regeling met betrekking tot:

- De inrichting en samenstelling van het RMT vanuit de regionale overlegstructuur.
- Het faciliteren en aangaan van de samenwerking met SBB en onderwijsinstellingen.
- Het faciliteren en aangaan van de samenwerking met werknemers- en werkgeversorganisaties.
- Het aanwijzen van een kwartiermaker en opvolgend een operationeel coördinator.
- Het inrichten en organiseren van de samenwerking op aspecten als betrokkenheid (en capaciteit) van partnerorganisaties, communicatie, budgetbeheer, kaders voor de dienstverlening (menukaarten, arrangementen), casuïstiekoverleg, kwantitatieve verantwoording van de dienstverlening, rechten en plichten op grond van de AVG e.d.²³
- Het uitvoeren van de RMT-dienstverlening binnen de gestelde kaders en budgetten.

Evaluatievraag 2:

Zijn door partijen in het RMT de samenwerkingsafspraken voor de uitvoering van de aanvullende dienstverlening gemaakt zoals in de Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening is beoogd?

²³ De onderwerpen budgetbeheer, budgetbesteding, kwantitatieve verantwoording van de dienstverlening, rechten en plichten op grond van de AVG, behoren niet tot de scope van de evaluatie. In algemene zin worden enkele reflecties in deze evaluatie opgenomen.

Samenwerkingsafspraken RMT in de praktijk

In de uitvoeringsplannen van de RMT's zijn over het algemeen de beoogde samenwerkingsafspraken concreet beschreven en ingediend bij SZW. De afspraken zijn vertaald naar de uitvoeringspraktijk. De partnerorganisaties in de RMT's hebben op bestuurlijk en operationeel niveau passende processen en werkvormen opgesteld. Het tempo waarin dit is vormgegeven verschilt per regio, omdat de startpositie van de mate van samenwerking in de arbeidsmarktregio's ten tijde van de start van de Tijdelijke Regeling sterk uiteenliep. In het algemeen kan worden gesteld dat sprake is van naleving van de gemaakte samenwerkingsafspraken, en dat deze waar nodig in overleg zijn of worden bijgesteld. De Tijdelijke regeling biedt de mogelijkheid alle partijen in de RMT-samenwerking te verbinden die een bijdrage leveren in de verbetering van de dienstverlening en de samenwerking. Vanuit de evaluatie wordt zichtbaar dat in veel regio's de samenwerking is of wordt verbreed, doordat bijvoorbeeld Leerwerkloketten, Sociale ontwikkelbedrijven maar ook soms Werkgeversservicepunten zich in toenemende mate aan de RMT-dienstverlening verbinden²⁴.

In veel regio's wordt door partnerorganisaties aangegeven dat het waarborgen van rechten en plichten op grond van de AVG en de verantwoording van de dienstverlening in de vele (los van elkaar staande) systemen belangrijke aandachtspunten zijn. De ingerichte RMT-dashboard leidt tot veel discussie over de werkbaarheid ervan en de validiteit van de data. De algemene opvatting is dat voor een goede monitoring bij voorkeur het Rijk moet voorzien in een goed werkend (sluitend) systeem om efficiënt en AVG-proof te kunnen samenwerken.

Samenvattend beeld:

De samenwerkingsafspraken zijn door de partnerorganisaties gemaakt in lijn met wat in de Tijdelijke Regeling is beoogd. De partners komen de, in de intentieverklaring gemaakte afspraken, over het algemeen na. Ook wordt de geboden ruimte om andere relevante partners in de samenwerking te verbinden in toenemende mate door de RMT's benut. Er zijn ook uitdagingen die op zichzelf losstaan van de beantwoording van de evaluatievraag, maar wel van invloed zijn op de samenwerking tussen de partnerorganisaties in de arbeidsmarktregio in relatie tot de RMT's. Deze uitdagingen komen in hoofdstuk 4 aan de orde.

3.4 Doelgroep aanvullende dienstverlening

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

Vanuit de kaders kon oorspronkelijk de dienstverlening worden aangeboden aan burgers die als gevolg van COVID-19 werkloos dreigden te raken of hun baan hadden verloren. Vanaf 1 juni 2022 is de inzet van RMT-dienstverlening ook mogelijk geworden voor personen die al langere tijd werkloos zijn of dreigen te worden. De oorspronkelijke COVID-19 ijkdatum van 12 maart 2020 is komen te vervallen. Deze wijziging werd noodzakelijk geacht vanwege de krapte op de arbeidsmarkt en de mismatch tussen vraag en aanbod in het licht van de ontstane arbeidsmarktsituatie.

In beginsel betreft de doelgroep burgers die aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling vanuit de Werkloosheidswet of Participatiewet en zelfstandigen die zich oriënteren op ander werk én extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van nieuw werk. Voorwaarde is dat het RMT beoordeelt dat kandidaten gemotiveerd zijn om (opnieuw) aan de slag te gaan én extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van nieuw werk.

²⁴ In sommige regio's zijn deze organisaties al vanaf de start verbonden omdat zij (in belangrijke mate) in regioverband al met elkaar samenwerkten.

Evaluatievraag 3:

In welke mate is sprake van de inzet van aanvullende dienstverlening: Inzet gericht op de doelgroep werkenden en werklozen die vanwege gevolgen van de COVID-19 pandemie bedreigd worden in hun baan zekerheid of inmiddels hun baan hebben verloren?

De doelgroepen aanvullende dienstverlening in de praktijk

Het beeld is dat kandidaten, zowel de doelgroep werkenden als werkzoekenden met een hulpvraag richting werk(hervatting), ondersteund worden door de eerstverantwoordelijke dienstverleners van de RMT's. De link met de COVID-19 pandemie is losgelaten. Door partnerorganisaties in de RMT's, is de overtuiging ontstaan dat de RMT-dienstverlening voor iedere burger met een hulpvraag richting werk(hervatting) beschikbaar moet zijn. Dit geldt voor de kandidaat die aanspraak kan maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling én waarvoor is vastgesteld dat deze ook extra ondersteuning nodig heeft.

De aanvullende dienstverlening is ook voor specifieke doelgroepen, zoals bijvoorbeeld Oekraïners, statushouders en niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) beschikbaar. Maar ook bijvoorbeeld inzet van de dienstverlening via buurtteams op het verminderen van de jeugdwerkloosheid. Arbeidsmarktregio's maken hieromtrent samen met de RMT's beleidskeuzes die passen bij de uitdagingen in de regionale arbeidsmarkt en bij de budgettaire kaders. Soms wordt een doelgroep ook weer losgelaten omdat de budgetkaders tot keuzes dwingen.

Centraal kenmerk blijft dat de ondersteuningsvraag van de doelgroep zich richt op werk(hervatting) en dat de aanvullende dienstverlening wordt ingezet daar waar de reguliere dienstverlening ontoereikend is. De wijziging van de Tijdelijke Regeling, door het laten vervallen van de COVID-19 ijkdatum van 12 maart 2020, heeft geleid tot een (in potentie in aantal kandidaten) grotere doelgroep. De kenmerken van de doelgroep op grond waarvan zijn kunnen worden ondersteund zijn echter niet gewijzigd.

Aandachtspunt bij de dienstverlening aan de brede doelgroep is het bereik van burgers van de niet-centrumgemeenten. In (geografisch grote) regio's met veel gemeenten kan de afstand of bereikbaarheid (reistijd) tussen RMT en niet-centrumgemeenten letterlijk (reisafstand) en figuurlijk (cultuur), een reden zijn waarom het niet voor alle RMT's eenvoudig is om alle burgers in de regio te bereiken. De toegevoegde waarde van de RMT-dienstverlening wordt bovendien nog niet door alle niet-centrumgemeenten als vanzelfsprekend gezien. De samenwerking tussen centrumgemeenten en niet-centrumgemeenten komt nader aan de orde in paragraaf 4.2.

Samenvattend beeld:

Als gevolg van het uitblijven van grote groepen burgers die als gevolg van COVID-19 werkloos zijn geworden of daarmee zijn bedreigd, is de ijkdatum 12 maart 2020 losgelaten. Hierdoor kan in potentie een grotere groep kandidaten worden ondersteund in de zoektocht naar werk(hervatting). Dit draagt bij aan het oplossen van de arbeidsmarktproblemen (krapte / mismatch vraag en aanbod) voor burgers die een uitkering ontvangen. Maar ook de werkenden waar met preventieve interventies wordt voorkomen dat zij in een uitkeringssituatie belanden. RMT's kunnen zelf beleidskeuzes maken in het ondersteunen van specifieke doelgroepen die passen bij de lokale context in de arbeidsmarkt. De doelgroep van niet-centrumgemeenten wordt nog niet overal bereikt doordat de RMT-samenwerking in deze gemeenten nog niet volledig is vormgegeven. Het bereik van deze doelgroep verdient met betrekking tot een landelijke dekking aandacht.

3.5 Aanvullende dienstverlening als maatwerk

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

Aanvullende dienstverlening heeft geen betrekking op de beschikbare reguliere dienstverlening, maar gaat over aanvullende dienstverlening in de vorm van maatwerk. Het maatwerk wordt bepaald door het RMT op basis van de behoefte en arbeidsmarktpositie van het individu met als doel kandidaten direct te helpen met passende ondersteuning en begeleiding bij het zoeken naar (nieuw) werk of werkhervatting. Dit gebeurt door de inzet van verschillende instrumenten zoals arbeidsmarkt oriëntatie en loopbaanbegeleiding, sollicitatievaardigheden, scholing (niet zijnde scholing via praktijkleren in het mbo), begeleiding bij scholing, maatwerkbudget.

Evaluatievraag 4:

Is sprake van het bieden van maatwerkdienstverlening door de reguliere dienstverlening uit te breiden met aanvullende dienstverlening?

Aanvullende dienstverlening in de praktijk

De partnerorganisaties zien de aanvullende dienstverlening als een waardevol instrument als blijkt dat de reguliere dienstverlening ontoereikend is om de kandidaat de juiste extra ondersteuning te bieden in de weg naar werk(hervatting).

De RMT-professionals hebben inmiddels elkaars aanbod van de dienstverlening goed leren kennen, waardoor zij de kandidaat een passende oplossing kunnen bieden. De RMT-professionals zijn bedreven geworden in 'het stapelen' van reguliere voorliggende en aanvullende voorzieningen, om de kandidaat zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen. Inzicht verkrijgen in lokale en regionale verschillen in de reguliere voorzieningen kost in de praktijk de nodige tijd. De samenwerking in de RMT's helpt in belangrijke mate in het verkrijgen van dit inzicht en leidt tot beter passende dienstverlening voor de kandidaat.

Reguliere versus aanvullende dienstverlening

Gemeenten verschillen in het aanbod van reguliere voorzieningen. Door de decentralisatie van het brede Sociaal Domein naar de gemeenten – de introductie van de participatiewet – zijn de reguliere voorzieningen in de Nederlandse gemeenten niet per definitie gelijk. Naast wettelijk voorgeschreven voorzieningen bestaat er voor gemeenten keuzevrijheid in het vormgeven van het sociaal beleid. Gemeenten hebben (binnen grenzen) beleidsvrijheid om te bepalen wat zij lokaal / regionaal als reguliere voorzieningen aanbieden. Om die reden bestaat er op landelijk en regionaal niveau geen sluitende definitie over wat reguliere voorzieningen zijn of zouden moeten zijn. Wat voor de ene gemeente een vanzelfsprekende reguliere voorziening is, kan voor de andere gemeente leiden tot een RMT-aanvraag voor aanvullende dienstverlening.

Voorbeeld:

Een gemeente heeft een specifieke aanpak en dienstverlening ontwikkeld voor het activeren van niet-uitkeringsgerechtigden, terwijl een andere gemeente geen prioriteit heeft voor deze doelgroep of in het geheel geen dienstverlening voor deze doelgroep aanbiedt. In een andere gemeente (in dezelfde regio) is het juist regulier beleid om deze doelgroep in het kader van het maximaliseren van het onbenut arbeidspotentieel, heel actief te ondersteunen en hiervoor RMT-dienstverlening in te zetten.

De verschillen in reguliere voorzieningen leiden in de praktijk in de RMT's tot discussies over wat nu wel en geen (te verantwoorden) aanvullende dienstverlening is. Dit is in het kader van de Tijdelijke Regeling en de ruimte die de Tijdelijke Regeling biedt²⁵, een niet zomaar te beantwoorden vraag. In de gesprekken met de partnerorganisaties komt ook regelmatig de vraag naar boven of het in de uitvoeringspraktijk niet een stuk eenvoudiger wordt als de aanvullende dienstverlening tot de reguliere dienstverlening gaat behoren? Daar wordt in de praktijk verschillend over gedacht.

- Een eerste gedachte is: aanvullende dienstverlening zou geïntegreerd moeten worden binnen de reguliere dienstverlening. Dit betekent dat het handelingskader van de partnerorganisaties verder moet worden uitgebreid. Dit uitgangspunt voorkomt het doen van oneigenlijke aanspraak op het ontschot budget en het voorkomt veel onnodige onderlinge discussies.
- Een tweede gedachte is: Aanvullende dienstverlening moet apart blijven bestaan. De kracht van de samenwerking van de RMT's komt juist voort uit het vergroten van kennis van elkaars dienstverlening. Deze kennis draagt bij aan het verbeteren van de inzet van de dienstverlening en daar is juist de onderlinge discussie voor nodig. Het houdt de partners scherp, het leidt ook tot innovatie en verbetering van het reguliere en aanvullende aanbod. Bovendien vragen regionale arbeidsmarkt vraagstukken, juist om verschillen in reguliere en aanvullende dienstverlening.

De bovenstaande vraagstelling over of je nu alle gevraagde dienstverlening van de kandidaten wel of niet tot de reguliere dienstverlening laat behoren is beleidsmatig relevant. Zeker is ook relevant dat de discussie hierover de kandidaat in ieder geval niet helpt. Deze kandidaat heeft een hulpvraag en moet idealiter zo snel en duurzaam mogelijk verder worden geholpen. In de praktijk wordt in de RMT-dienstverlening op pragmatische en professionele wijze met deze discussie omgegaan. Het beeld bestaat dat de behoefte van de kandidaat zoveel mogelijk voorop staat. Het maakt de discussie over de verschillen in reguliere voorzieningen in gemeenten / arbeidsmarktregio's overigens niet minder relevant.

Verlaging van RMT-budgetten

Voor het jaar 2023 is het totaalbudget voor de RMT-dienstverlening fors verlaagd ten opzichte van de budgetplafonds van het jaar 2022 (zie bijlage 2). De vermindering van de budgetten leidt tot verscherping van de discussie over de inzet van reguliere voorzieningen en wat daadwerkelijk aanvullende dienstverlening is. Ook leidt het tot vragen over wie nu wel of niet tot de doelgroepen behoren. Deze discussies worden mede bepaald door de regionale verschillen in beleidskeuzes die gemeenten maken in het sociaal domein. En beleidskeuzes worden niet eenvoudig bijgesteld. De RMT's, de arbeidsmarktregio's hebben behoefte aan bestendige meerjarige kaders waarop kan worden gestuurd²⁶ met betrekking tot de doelgroepen en de aanvullende- versus reguliere dienstverlening. Tegelijkertijd geven partnerorganisaties aan dat het nodig is om aan te sluiten bij arbeidsmarkt vraagstukken in de regio en dat niet alles uitputtend moet worden vastgelegd in landelijk geldende wettelijke kaders. Regionaal moet worden aangesloten op dat wat nodig is. Regio's verschillen immers in hun arbeidsmarktkenmerken en dynamiek. Aangegeven wordt dat de discussie niet moet gaan over de verschillen tussen arbeidsmarktregio's, want die zijn per definitie niet gelijk. De discussie moet vooral gaan over wat de kwaliteit van de dienstverlening is. Op deze wijze wordt recht gedaan aan de juiste analyse van de hulpvraag en het verlenen van passende (aanvullende) dienstverlening aan de kandidaat.

²⁵ De regeling biedt kaders wat de aanvullende dienstverlening is, maar biedt geen kaders voor wat nu exact de (minimale) reguliere (voorzieningen) in een gemeente (zouden moeten) zijn.

²⁶ RMT's geven aan dat sturing ook nodig is op de RMT-organisatie en de inzet van de capaciteit van RMT-professionals. Ook hiervoor zijn bestendige meerjaren kaders noodzakelijk om de dienstverlening duurzaam te borgen.

Samenvattend beeld:

De aanvullende dienstverlening wordt door de betrokken partnerorganisaties gezien als een waardevol instrument om extra ondersteuning te bieden aan kandidaten die niet via de reguliere dienstverlening aangeboden kan worden. De RMT-professionals hebben inmiddels elkaars dienstverlening beter leren kennen, waardoor zij de kandidaat vaak in gezamenlijkheid een passende oplossing kunnen bieden. Daarover bestaat een generiek positief beeld bij de RMT's. Het inzicht over en weer leidt ook tot innovatie en bijstelling van bestaande kaders waardoor ook zonder extra budget de dienstverlening wordt verbeterd. In de arbeidsmarktregio zijn echter tussen de gemeenten verschillen zichtbaar in het aanbod van reguliere voorzieningen en aanvullende dienstverlening. Deze verschillen leiden in de praktijk in en tussen de RMT's tot relevante discussies en lokale beleidskeuzes over wat nu wel en geen (te verantwoorden) aanvullende dienstverlening is, mede door verlaging van de budgetplafonds in 2023. De RMT's de arbeidsmarktregio's hebben behoefte aan bestendige meerjarige kaders om de werking van de dienstverlening duurzaam te borgen.

3.6 Scholing via praktijkleren in het mbo

In deze paragraaf wordt gereflecteerd op de inzet van het instrument 'Scholing via praktijkleren in het mbo' door de RMT's. In veel gesprekken rondom dit onderwerp, wordt ingegaan op scholing in de bredere zin van het woord. Om die reden wordt onderstaand eerst het beeld met betrekking tot het brede begrip scholing geschetst. Vervolgens wordt specifiek ingegaan op het instrument Scholing via praktijkleren in het mbo.

Scholing

In toenemende mate wordt vanuit de RMT-dienstverlening ingezet op het vinden, volgen en bekostigen van scholing vanuit de RMT-dienstverlening. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld de inzet van branchecertificaten, kortdurende cursussen en private (niet erkende) scholing.

Enkele opvallende punten die naar voren kwamen in de evaluatie zijn:

- Steeds meer regio's zetten een scholingsmakelaar in om scholing van de grond te krijgen. Deze makelaar bundelt het aanbod van scholing in de regio en is het eerste aanspreekpunt om een kandidaat met een scholingsvraagstuk verder te helpen.
- Door intensivering van de samenwerking met SBB en het Leerwerkloket krijgen de RMT's in toenemende mate meer inzicht in de scholingsmogelijkheden in de regio. Zo kunnen zij de kandidaten een breder palet aan mogelijkheden bieden.
- Steeds meer werkgevers raken geïnteresseerd in vraagstukken met betrekking tot opleiden, mede vanwege de sterk aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en de veranderde behoeften aan passend personeel. Werkgevers ervaren echter een complex en omvangrijk woud aan LLO- en andere provinciale en landelijke subsidieregelingen. Ook de route om via het RMT scholing bekostigd te krijgen wordt door hen als onoverzichtelijk ervaren.
- In een aantal regio's wordt gewerkt met één scholingsbudget, zoals het Twents fonds voor vakmanschap, of Brabant Leert en Het Noorden leert door. Hierdoor wordt het brede aanbod van scholing en regelingen gekanaliseerd, waardoor het toegankelijker en eenvoudiger kan worden ingezet. Partnerorganisaties pleiten voor het afstappen van allerlei 'verschillende potjes' met budget voor verschillende doelgroepen. Denk hierbij aan scholingsmiddelen voor nieuwkomers of regiodeals. Er zou moeten worden toegewerkt vereenvoudiging hiervan.
- De partnerorganisaties hebben in toenemende mate aandacht voor duurzame plaatsing van kandidaten in plaats van kandidaten snel aan werk helpen. Verduurzaming vraagt ook om passende interventies in begeleiding, scholing en begeleiding van scholing.

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

Bij scholing via het instrument praktijkleren in het mbo wordt werken, bij een werkgever die als erkend leerbedrijf een praktijkplaats biedt, gecombineerd met het volgen van een (deel van een) opleiding in de derde leerweg. Het gaat hierbij niet over reguliere leerwerktrajecten binnen bekostigd mbo, zoals een BBL-opleiding. Het instrument Scholing via praktijkleren in het mbo zorgt ervoor dat de gekozen mbo-opleiding in de derde leerweg bekostigd kan worden. De opleiding kan gericht zijn op het behalen van een praktijkverklaring, een mbo-certificaat of een mbo-diploma in het privaat onderwijs van het mbo. Hiervoor wordt vanuit de RMT's een beroep gedaan op de financiering van het instrument middels het ontschot budget vanuit de crisisdienstverlening.

Deze evaluatie is enkel gericht op de toepassing van het instrument Scholing via praktijkleren in het mbo door de RMT's voor RMT-kandidaten. De evaluatie richt zich niet op de brede inzet en toegevoegde waarde van het instrument praktijkleren in het mbo. Het instrument wordt namelijk voor meerdere doelgroepen ingezet ook vanuit andere instanties zoals voor pro/vso, vanuit schooluitval mbo en voor het opleiden van werkenden en werkzoekenden vanuit WSP, ontwikkelbedrijven Leerwerkloketten en 'Perspectief op Werk' -programma's of sectoraanpakken. De inzet door deze instanties is niet meegenomen in deze evaluatie.

Evaluatievraag 5:

In welke mate is sprake van de inzet van de aanvullende dienstverlening van het instrument Praktijkleren in het mbo?

Scholing via praktijkleren mbo in de praktijk

Het instrument praktijkleren in het mbo is gedurende de evaluatieperiode nog in beperkte mate ingezet vanuit de RMT-dienstverlening. De MBO Raad en SBB zien landelijk een stijging van de vraag naar mbo-certificaten en praktijkverklaringen.²⁷

Deze stijging wordt echter nog niet bevestigd vanuit de RMT-registraties van de uitgegeven verklaringen of certificaten; een meerderheid van de operationeel coördinatoren geeft aan dat de inzet van het instrument niet, tot langzaam op gang is gekomen vanuit de RMT's.

Daarnaast wordt praktijkleren gefinancierd vanuit verschillende budgetten of andere projecten in de arbeidsmarktregio, waardoor het niet altijd zichtbaar wordt in de RMT-registraties. De stijging lijkt vooral voort te komen vanuit de inzet van het instrument door andere instanties dan het RMT.

Op basis van de gevoerde gesprekken is een aantal redenen te noemen voor de beperkte inzet van praktijkleren door de RMT's:

1. Het instrument praktijkleren in het mbo sluit onvoldoende aan bij de scholingswensen van de kandidaten die zich melden bij het RMT. Er is weinig vraag naar het instrument vanuit kandidaten. Daarnaast helpen de RMT's veel werkzoekenden, terwijl je voor de inzet van het instrument praktijkleren in het mbo een werkgever moet hebben. Ook mbo's zijn weinig vertegenwoordigd in de operatie van de RMT's, waardoor niet altijd goed zicht is op het aanbod.

Voor RMT-professionals is het hierdoor lastig om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Regioadviseurs van SBB ondersteunen de RMT's hierbij door het aanbod van leerbedrijven bekend te maken bij de RMT-professionals.

²⁷ De stijging is zichtbaar in uitgiffes van praktijkverklaringen vanuit mbo-instellingen vanuit het praktijkloket van SBB, waarbij kandidaten voor 10.115 werkprocessen erkenning hebben gekregen deze uit te kunnen voeren.

2. Er is veel kennis nodig van praktijkleren in het mbo om dit instrument effectief te kunnen inzetten. Het thema scholing is relatief nieuw voor de eerstverantwoordelijke professionals in de RMT's. Deze kennis is de afgelopen jaren wel toegenomen maar in de praktijk nog niet voldoende om goed grip te krijgen op het relatief nieuwe instrument. De hoeveelheid aan partijen die betrokken moeten worden bij de inzet, maken dit instrument complex. Zo moet de kandidaat een baan hebben of krijgen. Werkgevers moeten een leerbedrijf zijn en zich willen inzetten voor de begeleiding op de werkvloer, dat is niet altijd het geval. Er moet een onderwijsinstelling betrokken zijn die passend aanbod heeft. Tot slot wordt soms een leerlijn of cursus nieuw ontwikkeld voor het uitgeven van een praktijkverklaring of mbo-certificaat. Praktijkleren in het mbo biedt veel mogelijkheden voor maatwerk voor de kandidaat. Maatwerk aan de voorkant verhoogt de kans op succes op de arbeidsmarkt, maar vereist meer advieskracht en kennis van de professional, die nog niet altijd voldoende aanwezig is.

Voorbeeld:

Een RMT zet het instrument praktijkleren samen met het Leerwerkloket in. Dit is ontstaan uit de voorgeschiedenis in deze regio. Al voor de start van het RMT werd het instrument praktijkleren door het Leerwerkloket in deze regio ingezet.

In een andere arbeidsmarktregio werkt het RMT samen met het WSP voor de inzet van het instrument praktijkleren. In die regio wordt een bel-team ingezet vanuit het WSP met als doel het enthousiasmeren van werkgevers voor het instrument praktijkleren.

In een kleine arbeidsmarktregio waar twee ROC's zijn, wordt direct door de ROC's met het RMT samengewerkt. Er zijn duidelijke samenwerkingsafspraken gemaakt en de financiering vanuit het RMT wordt zo eenvoudig mogelijk gemaakt. In deze regio wordt het instrument vooral ingezet voor werkenden en werkzoekenden op het laagste opleidingsniveau.

3. De regierol voor praktijkleren moet goed belegd worden. Er is, zoals beschreven, onduidelijkheid rondom de verantwoordelijkheid voor het instrument praktijkleren. Voor de inzet van dit instrument is het nodig met verschillende partijen contact te onderhouden. Het zou volgens partnerorganisaties helpend zijn hier een regievoerder voor aan te wijzen. Een aantal operationeel coördinatoren geven aan dat een regierol bijvoorbeeld bij SBB belegd zou kunnen worden, aangezien zij inzicht hebben in het instrument en de betrokken partijen. SBB heeft echter in veel regio's niet genoeg capaciteit (budget) om de volledige regierol op projecten en (klant)contact te nemen, van deze omvang op zich te nemen.
De MBO Raad staat niet achter een bredere rol voor SBB, maar benadrukt het belang van betere samenwerking tussen de RMT's en (bekostigd) mbo. Deze samenwerking is al belegd binnen de leerwerklokets, maar nog niet altijd goed binnen de RMT-dienstverlening. Een betere samenwerking zou helpen beter zicht te krijgen op de vraag naar het instrument en gezamenlijk scholingsarrangementen te bouwen. Een aantal RMT's hebben een scholingsmakelaar aangesteld, waardoor ook de inzet van het instrument praktijkleren is toegenomen. Het invullen van een regierol, lijkt dus een kansrijke aanpak.
4. Werkgevers vinden niet altijd de weg richting het RMT om het instrument praktijkleren in het mbo in te zetten. Het kan een rol spelen dat de werkgeversbenadering nu vaak bij de WSP's ligt. Die zijn nog niet in alle RMT's (intensief) betrokken. Daarnaast kan het zo zijn dat werkgevers sneller kiezen voor scholing via reguliere BBL-opleidingen, omdat scholing via de derde leerweg veel bureaucratie vereist. Voor werkgevers werkt het verwarrend dat er verschillende subsidies beschikbaar zijn voor verschillende soorten opleidingen (regulier of via de derde leerweg). Zij zouden gebaat zijn bij meer helderheid en overzicht.

5. Bekostigd mbo ervaart beperkingen om praktijkleren goed te kunnen aanbieden.
- LLO-aanbod moet –naast de BBL als het gaat om maatwerk, mbo-certificaten en praktijkverklaringen– ingericht worden in de derde leerweg, niet bekostigd onderwijs. De mbo-instellingen moeten dit dus bedrijfsmatig opzetten en aanbieden via een separate juridische entiteit. Deze verplichting vertraagt de ontwikkeling van leerarrangementen en hiermee de inzet van praktijkleren in het mbo. Er bestaat concurrentie op het gebied van scholing tussen publieke en private aanbieders. Publieke leerarrangementen van het mbo zijn vaak duurder dan zelf opgezette leerwerktrajecten vanuit bijvoorbeeld de gemeente. Publieke arrangementen zijn voor de werkenden wel duurzamere trajecten door de herkenbaarheid van het mbo-certificaat in de sector. Private opleiders lijken sneller in te spelen op de vraag van de markt. Zij bieden flexibele leerarrangementen aan, maar doen dit enkel voor de door hen zelfgekozen regio's en doelgroepen (op basis van commerciële belangen). Partnerorganisaties geven aan dat RMT-professionals niet zo bezig zijn met het onderscheid tussen publieke of private opleiders, zij kijken wat het best past bij hun kandidaat en zoeken binnen het gehele scholingsaanbod. Om beter zicht te krijgen op het duurzaam plaatsen van kandidaten en het civiel effect van de scholing is het, volgens SBB, van belang dat er in de toekomst bij de keuze voor scholing een set van kwaliteitscriteria wordt gehanteerd. Dit kan ook een gelijk speelveld voor publieke en private aanbieders creëren.
 - De MBO Raad geeft aan dat mbo-onderwijsinstellingen geen financiering krijgen om onderdeel uit te maken van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Mbo-onderwijsinstellingen werken in het RMT mee vanuit hun publieke opdracht. Als enige partij binnen het RMT krijgen zij niet betaald voor hun organisatiekosten voor deelname aan de RMT's. Dat geeft beperkingen voor de intensiteit van de inzet in de arbeidsmarktregio's. Een uitgebreidere beschrijving van deze factor is te vinden in hoofdstuk 6 'Samenwerking'.
6. Er kan een inkomensval bij kandidaten ontstaan bij de inzet van praktijkleren in het mbo.
- Kandidaten met een uitkering die een praktijkopleiding volgen, waarbij zij deels aan het werk zijn, moeten inkomsten verrekenen met hun uitkering. Dat kan ervoor zorgen dat de kandidaat minder inkomsten overhoudt, dan als de kandidaat niet zou werken. Dit nadelige gevolg kan kandidaten ervan weerhouden om met praktijkleren te starten. Ook is sprake van een beperking in de materiewetten waardoor UWV niet alle scholing mag betalen voor WW'ers. UWV mag scholing alleen tijdvolgordelijk inzetten; eerst scholing daarna werk.
 - Wanneer werknemers willen overstappen naar een kraptesector en hiervoor een opleiding moeten volgen, verliezen zij vaak inkomen. Dit maakt het overstappen onaantrekkelijk of onmogelijk. Een overgangsregeling om het financiële gat te dichten voor werknemers kan mogelijk uitkomst bieden, volgens operationeel coördinatoren.

Voor professionals van de RMT's lijkt scholing via praktijkleren in het mbo eenvoudiger om in te zetten in de vorm van grotere projecten of leerlijnen in plaats van gericht op een individu. Voor het optuigen van zulke projecten is samenwerking tussen een groot aantal partijen nodig, zoals is te lezen in de geschetste voorbeelden.

Voorbeeld:

Een project voor 'koken in de horeca'²⁸ is een succesverhaal met betrekking tot praktijkleren. In twaalf weken worden deelnemers klaargestoomd voor een baan in de keuken. Zij gaan direct aan de slag als basiskok in een restaurant en ontvangen een erkend mbo-certificaat. Het UWV, Koninklijke Horeca Nederland, RMT, FNV, SBB, het Leerwerkloket, het lokale ROC en het WSP sloegen de handen ineen om het tekort aan koks in de regio aan te pakken.

²⁸ <https://wspnoordoostbrabant.nl/nieuws/14-cursisten-ontvangen-certificaat-opleidingstraject-koken-in-de-horeca-is-succes/>

Voorbeeld:

Een hybride opleidingstraject taalvaardigheid NT2²⁹ is opgezet voor burgers met Nederlands als tweede taal. Het biedt deelnemers een combinatie tussen regulier onderwijs en begeleiding op de werkvloer. Het traject is gericht op taalvaardigheid voor op de werkvloer. Verbeterde taalvaardigheid kan voorkomen dat burgers in een draaideursituatie komen, waarbij ze steeds opnieuw een uitkering moeten aanvragen als het tijdelijke contract erop zit. Relevant in een regio met veel seizoensarbeid.

Dit project is opgezet met veel betrokken partijen, zoals verschillende gemeenten, UWV, lokale ROC, private onderwijsaanbieder, de vakbonden en het sociaal ontwikkelbedrijf van de regio.

Samenvattend beeld:

Scholing, in de brede zin van het woord, wordt in toenemende mate ingezet vanuit de RMT's en wordt als zeer belangrijk gezien door de RMT-professionals. De inzet van het instrument praktijkleren in het mbo stijgt echter gering binnen de RMT's. Landelijk is er, volgens SBB en MBO Raad, een stijging van de inzet te zien, maar deze komt vrijwel niet voort uit RMT-registraties. De RMT's beleggen het instrument nog niet in de mate waarin dit zou kunnen, door onvoldoende inzicht in de werking en het mogelijke civiel effect ervan bij de kandidaten. Vanuit de evaluatie komt naar voren dat in de praktijk een aantal factoren belemmerend werkt. (I) Binnen RMT's is te weinig regie op de inzet van het instrument. (II) Er is onvoldoende kennis aanwezig over het instrument bij eerstverantwoordelijke dienstverleners binnen de RMT's. (III) De onderwijspartners zijn in de praktijk vaak niet vertegenwoordigd in de operatie van de RMT's, waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar is afgestemd. (IV) Werkgevers weten de RMT's voor dit instrument nog niet voldoende te vinden.

Enkele RMT's hebben een scholingsmakelaar aangesteld, die nauw samenwerkt met de onderwijspartners voor het bouwen van scholingsarrangementen. Dit is een vorm die op basis van de eerste ervaringen kansrijk lijkt voor de RMT's om partners op het thema scholing beter te verbinden.

3.7 Inzet van dienstverlening werkfitbehoud

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

De dienstverlening werkfitbehoud geldt specifiek voor de doelgroep banenafpraak en betreft de aanvullende dienstverlening met focus op het behouden van de werkfitheid van de meest kwetsbare doelgroep. Deze burgers zijn extra kwetsbaar voor ontwikkelingen in de conjunctuur en vanwege de vaak tijdelijke arbeidscontracten.

Daarnaast is behoud van verworven competenties voor deze doelgroep bij baanverlies essentieel. Beoogd wordt met extra ondersteuning de werkfitheid te behouden door jobcoaching, werk-naar-werk-begeleiding en werkfitplekken bij gemeenten of Sociale ontwikkelbedrijven aan te bieden. Ook is het voor deze doelgroep mogelijk gebruik te maken van het Scholing via praktijkleren in het mbo.

Evaluatievraag 6:

In welke mate is sprake van de inzet van aanvullende dienstverlening met het instrument werkfitbehoud via impuls banenafpraak: Inzet gericht op de uitbreiding van de bestaande voorziening gericht op de doelgroep banenafpraak?

²⁹ <https://www.samenvoerdekant.nl/praktijkvoorbeelden/hybride-taalonderwijs-helpt-helmonders-beter-te-woorden-en-buiten-hun-werk>

Inzet van dienstverlening werkfitbehoud in de praktijk

De reguliere voorzieningen van de dienstverlening ten behoeve van de doelgroep banenafspraken vallen grotendeels onder de gemeente als eerstverantwoordelijke dienstverlener. Uitgangspunt is dat voor realisatie van deze dienstverlening zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van de bestaande infrastructuur en bestaande instrumenten voor het aan het werk begeleiden en houden van deze doelgroep. Aanspraak kan worden gemaakt op RMT-dienstverlening indien de bestaande infrastructuur niet toereikend is. Deze uitgangspunten worden in de praktijk over het algemeen gevolgd. Vanwege de verschillen in de reguliere dienstverlening tussen gemeenten, verschilt om die reden ook de noodzaak tot inzet van de dienstverlening werkfitbehoud.

De uitvoeringspraktijk van gemeenten in de dienstverlening voor de doelgroep banenafspraken kent diverse vormen. Soms is de uitvoering belegd bij de gemeente zelf, maar soms ook belegd bij een verzelfstandigde (regionale) Sociale dienst. In de praktijk is ook zichtbaar dat het taakveld Werk soms ook (volledig of deels) is opgedragen aan een (regionaal) Sociaal ontwikkelbedrijf. Het is daarbij mogelijk dat het Sociaal ontwikkelbedrijf deze taak uitvoert als onderdeel van de (regionale) Sociale dienst of juist bewust eigenstandig uitvoert in een zelfstandige juridische entiteit. Deze alinea illustreert de talrijke uitvoeringsvarianten die in Nederland zichtbaar zijn ten behoeve van de dienstverlening specifiek voor de doelgroep Participatiewet / banenafspraken³⁰.

Voorgaande alinea geeft aan dat de dienstverlening voor de doelgroep banenafspraken is gereguleerd via de Participatiewet en via lokaal beleid wordt vormgegeven. Veel verschillende varianten in uitvoeringsorganisaties richten zich op de ondersteuning van de doelgroep. Het beeld vanuit de evaluatie is dat de RMT-dienstverlening werkfitbehoud op bescheiden schaal plaatsvindt³¹. Belangrijke oorzaken hiervoor zijn dat de werkloosheid als gevolg van de COVID-19 crisis is uitgebleven en de arbeidskrachte is toegenomen. De meest kwetsbare doelgroep is minder geraakt door de COVID-crisis dan tijdens de uitbraak werd verondersteld. De RMT's stellen daarnaast dat de reguliere dienstverlening doorgaans passend is om deze kwetsbare doelgroep te kunnen ondersteunen.

Ook wordt gesteld dat de dienstverlening werkfitbehoud wel degelijk een impuls kan geven aan de ondersteuning van kandidaten, die binnen de kaders van de lokale reguliere dienstverlening anders niet kunnen worden ondersteund. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- Extra ondersteuning die in het reguliere arrangement van dienstverlening wel beschikbaar is, maar intensiever nodig is, maar waar lokale beleidskaders geen ruimte voor bieden.
- Extra ondersteuning die in het reguliere arrangement van dienstverlening wel beschikbaar is, maar waarvoor juist andere uitvoerende partijen beter passende diensten kunnen verlenen dan partijen die vanuit het lokale / regionale inkoopkader hiervoor zijn aangewezen of gecontracteerd.
- Extra ondersteuning die in het reguliere arrangement van dienstverlening niet beschikbaar is, maar wel zeer helpend kan zijn om de kandidaat die impuls te geven die nodig is. Het betreft ondersteuning onder de noemer 'maatwerk aanpak.' Het gaat dan om specifiek maatwerk, in de sfeer van materiele hulpmiddelen of een tegemoetkoming in kosten om net die ontbrekende schakel te kunnen maken in de route naar werk(hervatting).

³⁰ Deze uitvoeringsvarianten komen voort uit de decentralisaties vanuit het Rijk en gemeentelijke en regionale beleidskeuzes die aangaande de reguliere dienstverlening voor de burger zijn gemaakt. De beleidskeuzes hebben invloed op de aard en omvang van de dienstverlening en de schaal en inrichting van de uitvoering omwille van realisatie van passende effectiviteit en efficiency.

³¹ Met het begrip bescheiden schaal wordt bedoeld dat in 2021 en 2022 de geormerkte budgetten voor de dienstverlening werkfitbehoud niet volledig zijn benut.

Samenvattend beeld:

De doelgroep banenafspraken wordt vanuit de kaders van de Participatiewet doorgaans ondersteund vanuit de reguliere voorzieningen. De dienstverlening voor deze doelgroep is in de praktijk belegd bij veel verschillende uitvoeringsorganisaties. De dienstverlening werkfitbehoud wordt ten opzichte van de oorspronkelijke beschikbare budgetten op bescheiden schaal ingezet. De (verwachte) grote werkloosheid is immers uitgebleven. Tegelijkertijd geven RMT's aan dat de dienstverlening werkfitbehoud wenselijk en helpend is in die situatie waarin juist het verschil kan worden gemaakt door extra dienstverlening te bieden en maatwerk te verlenen. Het extra maatwerkbudget biedt dan net de mogelijkheid om die ondersteuning te bieden die regulier niet binnen de beleidskaders passen.

3.8 Aanwijzing aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafspraken

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

Uitgangspunt in de Tijdelijke Regeling is dat het UWV in overleg met de samenwerkende partners in de arbeidsmarktregio een aanspreekpunt banenafspraken aanwijst om, vanuit de specifieke kennis van deze doelgroep en de reguliere dienstverlening voor deze doelgroep te beoordelen, of dienstverlening werkfitbehoud nodig is om deze doelgroep te ondersteunen. Het aanspreekpunt maakt in beginsel onderdeel uit van het RMT en vanuit de Tijdelijke Regeling is raadpleging van dit aanspreekpunt voor dienstverlening het uitgangspunt. Dit uitgangspunt is bij wijziging van de Tijdelijke Regeling per 1 januari 2023 vervallen.

Evaluatievraag 7:

Is in overleg tussen UWV en de partijen in het RMT het aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafspraken aangewezen? Wordt het aanspreekpunt geraadpleegd indien er behoefte is aan aanvullende dienstverlening?

Aanwijzing aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafspraken in de praktijk

De bepaling 'Aanwijzing aanspreekpunt' vanuit de Tijdelijke Regeling is vervallen per 1 januari 2023. Ruim voor deze datum is door de RMT's aangegeven dat het aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafspraken niet als prioriteit binnen de werking van hun dienstverlening wordt gezien. De benodigde expertise voor deze doelgroep is in voldoende mate vindbaar en geborgd in de samenwerking met partnerorganisaties van de RMT's. Hierbinnen zijn de gemeenten, UWV en de uitvoeringsorganisaties van het taakveld werk voor de doelgroep banenafspraken (waaronder ook de Sociale diensten en Sociale ontwikkelbedrijven) voldoende aangesloten om de specifieke kennis en expertise van deze doelgroep in te brengen in voorliggende casuïstiek.

Samenvattend beeld:

De beoogde kennis en expertise van de doelgroep banenafspraken is via de partnerorganisaties en uitvoeringsorganisaties van het taakveld Werk voor deze doelgroep voldoende verbonden (vindbaar en beschikbaar) in de samenwerking. De argumentatie voor de wijziging van de Tijdelijke Regeling op dit punt doet recht aan de ervaringen in de praktijk.

3.9 Triage

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

Ofschoon in de Tijdelijke Regeling het woord triage niet wordt benoemd, is wel het uitgangspunt dat de partijen in de samenwerking gezamenlijk op grond van de verenigde kennis in het RMT-team beoordelen en bepalen of en in welke mate aanvullende dienstverlening wordt geboden, binnen de gestelde kaders. De afweging of aanvullend op de reguliere dienstverlening extra ondersteuning nodig is bij het vinden van nieuw werk voor de verschillende doelgroepen wordt gemaakt door de partijen met een advies op basis van persoons- en situatietekenen, waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt kan worden bepaald. In het RMT moet worden geborgd dat daadwerkelijk sprake is van aanvullende dienstverlening bij het vinden van nieuw werk en dat dit ten goede komt aan burgers die (de grootste) afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Evaluatievraag 8:

Komt de afweging om aanvullend dienstverlening in te zetten op de reguliere dienstverlening tot stand via het beoogde triageproces?

Het Triageproces in de praktijk

In de RMT's wordt gewerkt met een team van professionals, afgevaardigd uit de bovenliggende partnerorganisaties met eerste verantwoordelijkheid voor de RMT-dienstverlening. De RMT's voeren met regelmaat overleg, waarin casuïstiek en (werk-) procesafstemming permanent aandacht krijgen om de dienstverlening aan kandidaten te optimaliseren. Daarin zijn de afwegingen over de inzet van de dienstverlening en de inzet van het ontschot budget belangrijk. In het casuïstiekoverleg wordt (de complexe) casuïstiek met elkaar besproken, waarin de afweging wordt gemaakt of aanvullende dienstverlening nodig is. Het gaat hierbij om de maatwerkafwegingen met betrekking tot de doelgroep, de persoons-, - en situatietekenen, de mate van afstand tot de arbeidsmarkt e.d. Vanuit de onderlinge dialoog over elkaars reguliere dienstverlening ontstaat een positieve lerende werking. De professionals in het RMT hebben mede dankzij het proces van triage elkaars dienstverlening, beleids- en handelingskaders beter en beter leren kennen. Steeds meer regio's gebruiken stroomschema's om de in te zetten dienstverlening zo onafhankelijk mogelijk te beoordelen.

Partnerorganisaties geven aan dat voor kwalitatief goede triage het van belang is te blijven investeren in kennis van elkaars dienstverlening en gezamenlijk te beoordelen wat reguliere en aanvullende dienstverlening is.

Er is geïnvesteerd in systemen die het aanbod van aanvullende dienstverlening weergeven ('Dennis' en 'Eva'³²), maar die vergen volgens sommige operationeel coördinatoren relatief veel onderhoud en zijn niet compleet. Het blijft dus van meerwaarde om te werken aan kennisdeling, waarbij nadrukkelijk oog voor aanvullende maatwerkondersteuning op de reguliere voorzieningen voor de kandidaat centraal blijft staan.

Samenvattend beeld:

Het algemene beeld is dat de afweging om aanvullende dienstverlening in te zetten tot stand komt via het beoogde triageproces in nauw overleg tussen de RMT-professionals. RMT-professionals hebben elkaars dienstverlening en werkprocessen beter leren kennen.

³² <https://www.samenvoordeklant.nl/onderwerp/instrumentengidsen-dennis-en-eva>

Kennis van het lokale en regionale veld en de reguliere voorzieningen van de partnerorganisaties is essentieel. Het is belangrijk kennis op te blijven doen en onderling te blijven delen.

3.10 Inzet ontschot budget

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

RMT's kunnen gebruik maken van verschillende budgetten. Het betreft budgetten voor vergoeding van bedrijfsvoeringkosten van de inzet (centrum) gemeenten, UWV, werknemers- en werkgeversorganisaties in de RMT's ten behoeve van de advisering en de begeleiding van werkenden en werkzoekenden. Daarnaast is sprake van ontschot budget. Dit ontschot budget is bedoeld voor aanvullende dienstverlening, voor scholing via praktijkleren in het mbo, en voor dienstverlening werkfitbehoud. De kern van het ontschot budget is dat optimaal kan worden gestuurd op de uitvoeringsdynamiek binnen de arbeidsmarktregio en dat samenwerkende RMT-partners de inzet van aanvullende crisisdienstverlening voor de doelgroepen kunnen bekostigen als de reguliere dienstverlening daarin niet voorziet. Besteding van dit budget vraagt vanuit adequaat budgetbeheer om instemming van de operationeel coördinator.

Evaluatievraag 9:

Wordt gewerkt met ontschot budget zodat het individu op het juiste moment dienstverlening kan worden geboden om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen?

Inzet ontschot budget in de praktijk

Het ontschot budget zorgt er volgens zowel RMT-professionals als betrokkenen uit de partnerorganisaties voor dat aanvullend maatwerk geleverd kan worden. De focus ligt daarbij op wat de kandidaat echt nodig heeft. In de praktijk is het uitgangspunt dat het moet gaan om dienstverlening die aanvullend is op de beschikbare reguliere dienstverlening van de partnerorganisaties.

De inzet van het budget vindt doorgaans uitsluitend plaats met instemming van de operationeel coördinator die voor het RMT, samen met de kassier van het UWV, het RMT-budget beheert. De inzet van het budget komt tot stand vanuit een gezamenlijke dialoog in de situaties waar de inzet van maatwerk nog onvoldoende vanzelfsprekend is. Voor deze casuïstiek is de inzet van ontschot budget nodig om de kandidaten snel de passende hulp te bieden. Voor veel kandidaten is het belangrijk dat ze niet onverrichterzake terug naar huis gaan, maar juist perspectief op een vervolg krijgen. Ook hier blijkt kennis van de professional en kennisdeling met partners een belangrijke schakel voor effectiviteit van ondersteuning.

Voorbeeld:

Operationeel coördinatoren geven aan dat ontschot budget echt helpend is als in de praktijk kandidaten tussen wal en schip dreigen te vallen omdat de reguliere dienstverlening of kaders (net) niet passen. Als dienstverlening niet mogelijk is of er te veel of te lang onduidelijkheid blijft vanuit eerstverantwoordelijke organisaties, wordt de aanvraag vanuit RMT-budget betaald. Eindeloos zoeken naar reguliere oplossingen zonder zekerheid te kunnen geven gaat ten koste van de kandidaat. Uit welke financieringsbron het betaald wordt maakt niet uit en achteraf corrigeren is niet zinvol, want het gaat in alle gevallen om belastinggeld. Het RMT zorgt dat het budget weloverwogen wordt ingezet en dat kandidaten worden geholpen.

Het ontschot budget werkt in de praktijk als 'Haarlemmerolie', vliegwiel of smeermiddel voor snelle interventies voor kandidaten en om te voorkomen dat er onnodige bureaucratische routes en discussies plaatsvinden. Kandidaten haken vaak af als snelheid uitblijft en onduidelijkheid in de beantwoording van hulpvragen voortduurt. De casuïstiekbesprekingen over inzet van het ontschot budget bevorderen de samenwerking tussen verschillende partnerorganisaties, waardoor de RMT-professionals in toenemende mate de goede afwegingen maken voor de inzet van het ontschot budget.

Voorbeeld:

Een kandidaat leeft onder de armoedegrens en krijgt een baan aangeboden op 15 km afstand. Deze persoon heeft een (elektrische) fiets nodig om op het werk te komen, maar kan deze niet betalen. Het vraagstuk wordt door het RMT snel opgelost door een fiets aan te schaffen vanuit het ontschot budget. Vanuit de reguliere voorzieningen was dit maatwerk niet mogelijk.

Afname van het ontschot budget

De afname van het RMT-budget in 2022 en 2023 ten opzichte van de start heeft ervoor gezorgd dat de RMT's scherper moeten oordelen over de inzet van het ontschot budget. Dit betekent dat er nog nauwer wordt gekeken naar de reguliere voorzieningen en andere aanvullende financieringsmogelijkheden, zoals bijvoorbeeld de inzet van O&O- fondsen. Het ontschot budget wordt over het algemeen door de professionaliteit van RMT-professionals weloverwogen ingezet waarvoor het is bedoeld. Enkele RMT's geven aan dat een zekere krapte in het ontschot RMT-budget leidt tot intensivering van de samenwerking en daardoor tot de goede discussies. Daarmee is de effectiviteit van de dienstverlening gediend. Daarentegen bestaat bij de RMT-professionals een zekere angst dat kandidaten (in de toekomst) juist weer meer met schotten te maken krijgen, wanneer door het ontbreken van budget geen/onvoldoende maatwerk geleverd kan worden.

In sommige arbeidsmarktregio's worden regiomiddelen vrijgemaakt om het RMT ontschot budget aan te vullen, indien sprake is van (dreigende) besteding van het volledige budget. In andere regio's springt de centrumgemeente zelf bij om het ontschot budget aan te vullen. Bovenstaande illustreert dat de partnerorganisaties in de regio het belang van het ontschot budget voor de RMT's nadrukkelijk inzien. De partnerorganisaties van de RMT's geven aan dat stabiliteit in de budgetten nodig is, zodat dienstverlening ook in de toekomst kan worden gegarandeerd, en waar nodig kan worden uitgebreid. Aangegeven wordt bijvoorbeeld dat het budget op dit moment geen ruimte biedt voor nazorg en gedegen klanttevredenheidonderzoek. Het is belangrijk periodiek te kunnen meten/verifiëren of de kandidaat de juiste dienstverlening is geboden en/of de kandidaat zich nog steeds op de beoogde koers bevindt.

Resultaten zonder inzet van ontschot budget

Essentieel is te vermelden dat er door de samenwerking en de inspanningen van de RMT's, ook resultaten worden behaald zonder dat hiervoor de aanspraak op het ontschot budget nodig is geweest. De opgebouwde kennis van elkaars dienstverlening draagt bij aan een beter integraal inzicht in het pakket van beschikbare reguliere voorzieningen. Hierdoor kunnen veel kandidaten worden geholpen, zonder aanspraak te doen op ontschot budget. Voor de kandidaten van de vakbonden geldt bijvoorbeeld dat bij aanvang van een traject sterk wordt gekeken naar wat door de sector of de werkgever zelf als dienstverlening aan werknemer kan worden geboden. Partnerorganisaties geven aan dat veel kandidaten ook zijn geholpen bij één of enkele gesprekken met de juiste professional, om deze net de goede zet te geven om zelfstandig de route naar (hervatting) van werk te vervolgen. Vaak gaat het om het duiden of aanbieden van bestaande mogelijkheden van ondersteuning bij bedrijven zelf of bij een van de andere RMT-partners.

Samenvattend beeld:

De inzet van ontschot budget draagt bij aan de discussie en beoordeling van de RMT-professionals over de vraag of reguliere dienstverlening aan de kandidaat volstaat, of dat aanvullend maatwerkdienstverlening nodig is. Ontschot budget wordt in die zin als essentiële toegevoegde waarde door de RMT's en partnerorganisaties beoordeeld. Het helpt de dienstverlening aan kandidaten te verbeteren en te versnellen en stimuleert door de brede kennisdeling de ontwikkeling van de regionale samenwerking. Dit wordt vrijwel door alle RMT-professionals en partnerorganisaties onderkend.

Schaarste van het ontschot budget leidt tot scherpere keuzes over de inzet van het budget. Van belang is vast te stellen dat, volgens de RMT-professionals, verbetering van de dienstverlening aan de kandidaten mogelijk is zonder dat per se aanspraak op het ontschot (interventie) budget noodzakelijk is. Door de kennis van de dienstverlening van partners, is meer reguliere dienstverlening van elkaar in beeld gekomen en kan deze worden ingezet. Dit vergt geen extra budget maar vooral inzicht en de goede koppeling aan de uitvoerend dienstverlener.

3.11 Eenduidige communicatiestrategie, 'no-wrong-door'-principe

Kaders van de Tijdelijke Regeling (zie ook Bijlage 2).

Een brede Landelijke Werkgroep Mobiliteit, bestaande uit vertegenwoordigers van de partners in de landelijke stuurgroep, draagt zorg voor een brede communicatiestrategie. Het uitgangspunt hierbij is zichtbaarheid van iedere partij, waarvoor regionaal wordt gewerkt aan een communicatiestrategie en een centrale (regionale) website. Binnen het RMT werken de partijen op gelijkwaardige wijze samen met aandacht voor de rollen en taken van de aangesloten partnerorganisaties. Uitgangspunten zijn begrip voor ieders inzet, professionaliteit, verantwoordelijkheid en eigen identiteit. In de samenwerking is elke partnerorganisatie van het RMT herkenbaar en voert de activiteiten zelfstandig uit onder de regie van de operationeel coördinator.

Het werken vanuit het 'no-wrong-door'-principe (één-loket-principe) maakt geen onderdeel uit van de kaders van de Tijdelijke Regeling. Of zo in de praktijk wordt gewerkt is echter wel een te beantwoorden evaluatievraag. Het principe gaat ervan uit dat het RMT voor de doelgroepen toegankelijk is, onafhankelijk van de vraag, de voorgeschiedenis of eventueel huidige bemiddelende partnerorganisatie van de kandidaat. De gedachte is de kandidaat altijd wordt geleid naar de best passende eerstverantwoordelijke dienstverlener. De kandidaat wordt niet naar een ander loket gestuurd, de vraag wordt zonder schotten belegd bij een van de partnerorganisaties van het RMT. Het belang van de kandidaat staat centraal.

Evaluatievraag 10:

Is er sprake van een eenduidige communicatiestrategie om de deelnemer te bereiken en zijn daarbinnen alle partijen in het RMT herkenbaar met duiding en zichtbaarheid van de eigen activiteiten binnen de samenwerking?

Evaluatievraag 11:

Is sprake van het werken vanuit het 'no-wrong-door'-principe (één loket-principe) voor het individu dat aanspraak maakt op de aanvullende dienstverlening?

Eenduidige communicatiestrategie in de praktijk

De wijze waarop de RMT's in samenhang met de arbeidsmarktregio de communicatiestrategie hebben vormgegeven, bepaalt de wijze waarop de kandidaat het RMT vindt. In de praktijk zijn verschillende mogelijkheden zichtbaar die soms aanvullend op elkaar worden ingezet.

Geen profilering van een nieuwe naam, geen nieuw loket

Een aantal arbeidsmarktregio's heeft ervoor gekozen de externe communicatie over RMT-dienstverlening bewust te doseren of zelfs geen campagne te voeren. In deze regio's zijn de RMT-dienstverlening en partners wel zichtbaar, maar deze regio's kiezen ervoor om burgers niet af te laten leiden van al ingeburgerde bestaande toegangen voor integrale dienstverlening. Voor deze regio's wordt de toegevoegde waarde van de RMT-dienstverlening op zichzelf wel onderkend, maar niet de waarde van een nieuwe toegang. In de regel zijn dit regio's waar de toegang van de dienstverlening al in belangrijke mate is gecentraliseerd³³. Ook zijn er regio's die nog een afwachtende houding aannemen omdat de uitkomst van de ontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur nog niet vaststaat. Zij kiezen er bewust voor de communicatie uit te stellen totdat de keuzes over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur landelijk maar ook regionaal zijn gemaakt.

Campagne voeren

Campagnes die gevoerd worden zijn gericht op de dienstverlening die het RMT biedt. Vaak worden bestaande namen zoals 'Het Noorden werkt door' gebruikt waarbij duidelijk wordt gecommuniceerd wie de samenwerkende partners zijn. Ingezet wordt op online vindbaarheid en sociale media. RMT's voeren campagne voornamelijk op eigen kracht hetgeen aandacht en budget vraagt. Na besluitvorming over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur kan een landelijk raamwerk voor een communicatie helpen en kostenbesparend zijn, zo wordt door een aantal regio's aangegeven.

Fysiek loket

Een aantal arbeidsmarktregio kiest ervoor om, naast een digitale toegang, ook één of meer fysieke loketten voor de toegang van kandidaten vorm te geven (al dan niet bij partnerorganisaties). RMT's benoemen een aantal voordelen van fysieke locaties. Een fysieke locatie kan voor kandidaten drempelverlagend werken en het vergroot de zichtbaarheid. Een laagdrempelig, gastvrij ontvangst kan de kandidaat verder over de drempel helpen en de juiste weg wijzen. Ook voor kandidaten die digitaal niet vaardig zijn en internet niet benutten, kan een fysieke locatie van cruciaal belang zijn. Voor de medewerkers in het RMT kan een fysieke locatie de onderlinge samenwerking bevorderen. Toch wordt (nog) niet overal in de regio's gekozen voor één of meer fysieke locaties. De keuze wordt mede bepaald door de leercurve waarin de RMT's zich bevinden en de geografische situatie van een arbeidsmarktregio. Ten aanzien van de keuze voor een fysieke locatie wordt door het merendeel van de regio's een afwachtende houding aangenomen. Er wordt gewacht op de kaders van het Rijk over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur.

Rondtrekkend RMT in de regio

In toenemende mate wordt in de regio's ook 'rondtrekkend' de RMT-dienstverlening onder de aandacht gebracht om de kandidaten beter te bereiken. Verspreid in steden, dorpen en wijken organiseren de RMT's 'werkcafés' of inloopspreekuren op wisselende locaties, zoals buurthuizen en bibliotheken of op eigen locaties (vaak gemeentehuizen of Sociale diensten).

³³ Er zijn regio's waar veel gemeenten regionale Sociale diensten hebben gevormd, vaak geïntegreerd met het Sociaal ontwikkelbedrijf en het werkgeversservicepunt die (al jaren) dienst doen als centrale toegang voor de burger.

Daarbij zijn doorgaans (in wisselende samenstelling een deel van) de partnerorganisaties vertegenwoordigd. Budgettaire afwegingen maken het niet altijd haalbaar voor regio's en partners (onderwijsinstellingen/ SBB/ vakbonden/ werkgeversorganisaties) om capaciteit in te brengen in 'het rondtrekkend RMT.' Dit wordt door partnerorganisaties betreurd omdat brede vertegenwoordiging in de regio door alle partners juist toegevoegde waarde biedt. Daar zijn in het bijzonder de kansen te benutten voor het verbreden van de arbeidsparticipatie voor de meest kwetsbare doelgroepen (doelgroep banenafpraak, de niet-uitkeringsgerechtigden, oorlogsvluchtelingen en statushouders). De RMT's zijn enthousiast over de intensivering van de inspanningen in de regio.

Voorbeeld:

Een operationeel coördinator geeft aan dat zij in de regio gestart zijn met wekelijks op drie plekken in de regio een werkcafé te organiseren. Bijvoorbeeld in een bibliotheek of buurthuis. De gastvrouw ontvangt de kandidaten en verwijst het naar de aanwezige medewerkers van het leerwerkloket, WSP, Sociaal ontwikkelbedrijf of andere medewerkers van het RMT. De samenwerkingspartners leveren deze medewerkers. Er is veel onderlinge samenwerking en bestuurlijk draagvlak. Het RMT bereikt op deze manier veel onbenut arbeidspotentieel bij niet-centrumgemeenten in de regio..

'No-wrong-door'-principe in de praktijk

De Tijdelijke Regeling schrijft niet voor dat sprake moet zijn van 'no-wrong door'-principe, maar het is wel doorgaans de praktijk. Operationeel coördinatoren geven aan dat het 'no-wrong-door' principe wordt nagestreefd. Een kandidaat die zich meldt (op welke wijze dan ook) wordt door het RMT te woord gestaan. De vraag van de kandidaat staat centraal. Op basis van de intake wordt beoordeeld welke partnerorganisaties deze kandidaat het beste kan ondersteunen. Maatwerk is het uitgangspunt. Gekeken wordt naar wie de meest passende dienstverlening kan bieden voor de kandidaat. Als een overdracht naar een andere partner nodig is, dan is dit een warme overdracht omdat de casuïstiek wordt overgedragen in het RMT aan één van de partnerorganisaties.

Het 'no-wrong-door'-principe moet primair worden gezien als één (netwerk)organisatie waarin alle participerende partijen ontschot samenwerken. Een fysiek loket wordt inmiddels in een aantal regio's vormgegeven, maar is hiervoor geen voorwaarde. Het beeld is dat partnerorganisaties positief zijn over het uitgangspunt van het 'no-wrong-door'-principe. Dit wordt als een belangrijke kracht van het RMT gezien. Het principe biedt de kandidaat vanaf het eerste moment houvast en stabiliteit in de vraag naar passende ondersteuning.

Voorbeeld

Een operationeel coördinator geeft in een interview aan dat het RMT veel kwetsbare kandidaten weet te bereiken die een drempel ervaren om zich te melden bij het UWV of gemeente. Het RMT biedt een veilige en onafhankelijke plek voor de kandidaten. De samenwerking binnen het RMT heeft gezorgd voor een cultuuromslag bij de professionals om te leren denken vanuit de brede integrale RMT-dienstverlening. De professionals verkopen geen nee als het niet tot hun takenpakket behoort, maar werken samen om te komen tot een passende oplossing voor de kandidaat.

Samenvattend beeld:

Vanuit de evaluatie wordt gesteld dat de kandidaten op verschillende manieren de weg vinden naar de RMT's. Alle RMT's zijn digitaal bereikbaar en vindbaar. Van een fysiek loket is niet in alle regio's sprake, hetgeen ook niet door de Tijdelijke Regeling wordt voorgeschreven. De verschillen met betrekking tot de zichtbaarheid van de RMT's tussen regio's worden veroorzaakt, doordat RMT's met hun achterliggende partnerorganisaties zich in de regio verschillend profileren. In algemene zin kan worden gesteld dat de zichtbaarheid van de achterliggende partnerorganisaties behouden is.

Het 'no-wrong-door'-principe is een belangrijk uitgangspunt in de werking van de RMT's en biedt toegevoegde waarde voor de dienstverlening. In de RMT-dienstverlening staat centraal dat het niet uitmaakt waar of bij wie de kandidaat zich meldt, uitgangspunt is dat de kandidaat zo snel mogelijk wordt geholpen. Kandidaten worden niet doorverwezen en worden 'ontschot gehoord en in behandeling genomen'. In de praktijk is zichtbaar dat de RMT's dit uitgangspunt omarmen en nastreven.

In verschillende regio's ontstaan fysieke locaties, dit is helpend voor het verlagen van toegangsdrempels, maar een fysieke locatie is zeker nog niet overal het uitgangspunt.

3.12 Ervaringen van de doelgroepen

Als onderdeel van de evaluatie wordt in deze paragraaf een beeld gegeven van de ervaringen van de kandidaten die door de RMT's ondersteund met maatwerkdienstverlening. De ervaringen onder de kandidaten zijn verzameld met behulp van enquêtes. Om te voorkomen dat de verschillende doelgroepen door meerdere partijen worden gevraagd mee te doen aan enquêtes, is besloten dat KplusV de doelgroep 'werkzoekenden' heeft benaderd³⁴ en de vakbonden de doelgroep 'werkenden.' Afgestemd is dat de resultaten van de evaluatie van de vakbonden ook in deze eindrapportage worden opgenomen.

Doelgroep 'werkzoekenden'

Voor deze doelgroep zijn de gemeenten en het UWV als eerstverantwoordelijke uitvoerende dienstverleners benoemd. KplusV heeft via de operationeel coördinatoren in de maanden juni 2023 tot en met 15 december 2023 drie enquêterondes gehouden onder deze doelgroep.

Doelgroep 'werkenden' (van werk naar werk)

Voor deze doelgroep zijn de Sociale partners (de vakbonden) als eerstverantwoordelijke uitvoerende dienstverleners benoemd. De VAKbeweging en vakbond VCP/De Unie hebben zelf enquêtes gehouden onder de deelnemers van de ontvangen dienstverlening. De vakbonden houden enquêtes op frequente basis en bevragen 100% van hun kandidaten.

Disclaimer interpretatie resultaten

Een aantal beperkende factoren moet worden meegewogen bij de interpretatie van de enquêteresultaten onder de doelgroep werkzoekenden. Van de 35 arbeidsmarktregio's hebben twee arbeidsmarktregio's het beoogde aantal van 40 respondenten behaald. Acht arbeidsmarktregio's hebben tussen de 20-39 respondenten behaald en negen arbeidsmarktregio's hebben tussen de 10-19 respondenten behaald. Van de overige zestien arbeidsmarktregio's is de response minder dan tien enquêteresultaten. De response van 643 reacties is ten opzichte van de beoogde response van 1400 relatief laag.

³⁴In sommige arbeidsmarktregio's worden ook door de RMT's zelf enquêtes uitgezet onder de doelgroepen. Getracht wordt zoveel mogelijk te voorkomen dat deelnemers door meer partijen worden gevraagd, maar geheel uitgesloten is dit niet.

Als gevolg hiervan kunnen de resultaten van de enquêtes niet worden gevalideerd. Er is geen sprake van een landelijk dekkend representatief beeld van de ervaringen van kandidaten die RMT-dienstverlening hebben ontvangen. Ook is het van belang aan te geven dat geen onderzoek is gedaan naar de burgers die de RMT's niet hebben weten te bereiken of om redenen afgezien hebben van deelname aan de enquête. Een dergelijk uitgebreid onderzoek valt buiten de scope van deze evaluatie. De enquête geeft desalniettemin een richtinggevend beeld van de ervaringen van de doelgroep die wél is bereikt.

3.12.1 Ervaringen van deelnemers: doelgroep werkzoekenden

De enquêtes zijn via de operationeel coördinatoren uitgezet bij de kandidaten van de doelgroep werkzoekenden die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het RMT. In Bijlage 2 (separaat bijlagendocument 21177-AL-019b) zijn de enquêtevragen en de antwoorden opgenomen. In totaal zijn er 643³⁵ reacties ontvangen. De resultaten geven een beeld van hoe de doelgroep werkzoekenden de dienstverlening heeft ervaren.

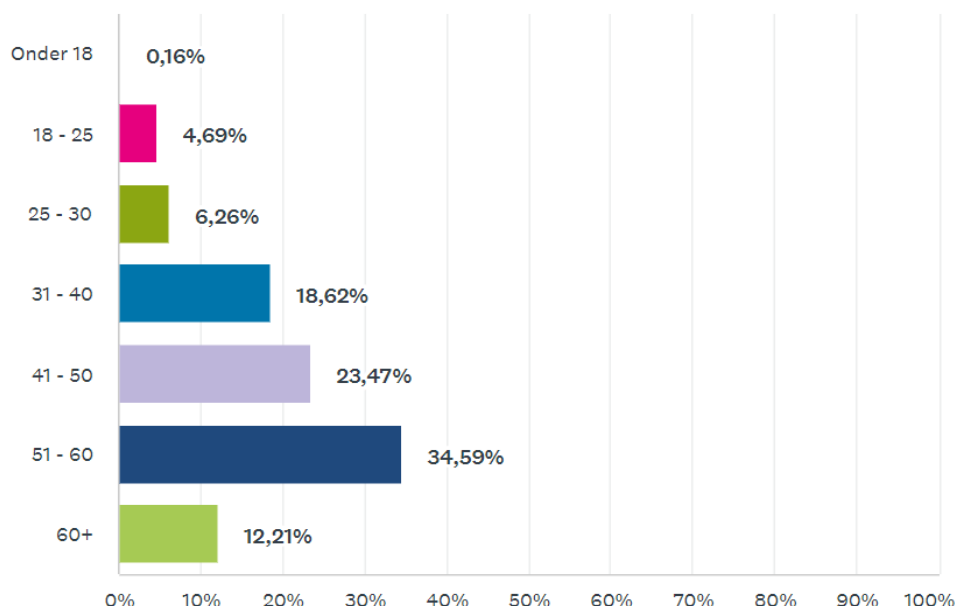
Resultaten enquête

Onderstaand wordt ingegaan op bepaalde kenmerken van de doelgroep en diverse aspecten van de ervaringen van kandidaten met de RMT-dienstverlening betreffende de volgende onderwerpen:

- Verdeling leeftijd doelgroep 'werkzoekenden'.
- Hoogst behaalde diploma door doelgroep 'werkzoekenden'.
- Vindbaarheid van het RMT door de doelgroep 'werkzoekenden'.
- Waarmee is de doelgroep 'werkzoekenden' geholpen?
- Mate van tevredenheid van de doelgroep 'werkzoekenden'.

Verdeling leeftijd doelgroep 'werkzoekenden'

Kandidaten zijn gevraagd aan te geven tot welke leeftijdsgroep zij behoren. In onderstaand figuur is de verdeling per leeftijdsgroep aangegeven. In totaal zijn er 639³⁶ reacties ontvangen.



Figuur 2. Verdeling leeftijdsgroepen respondenten.

³⁵ Van dit aantal zijn 638 respondenten die een postcode hebben ingevoerd. Hierdoor zijn 5 antwoorden niet te herleiden naar een arbeidsmarktregio.

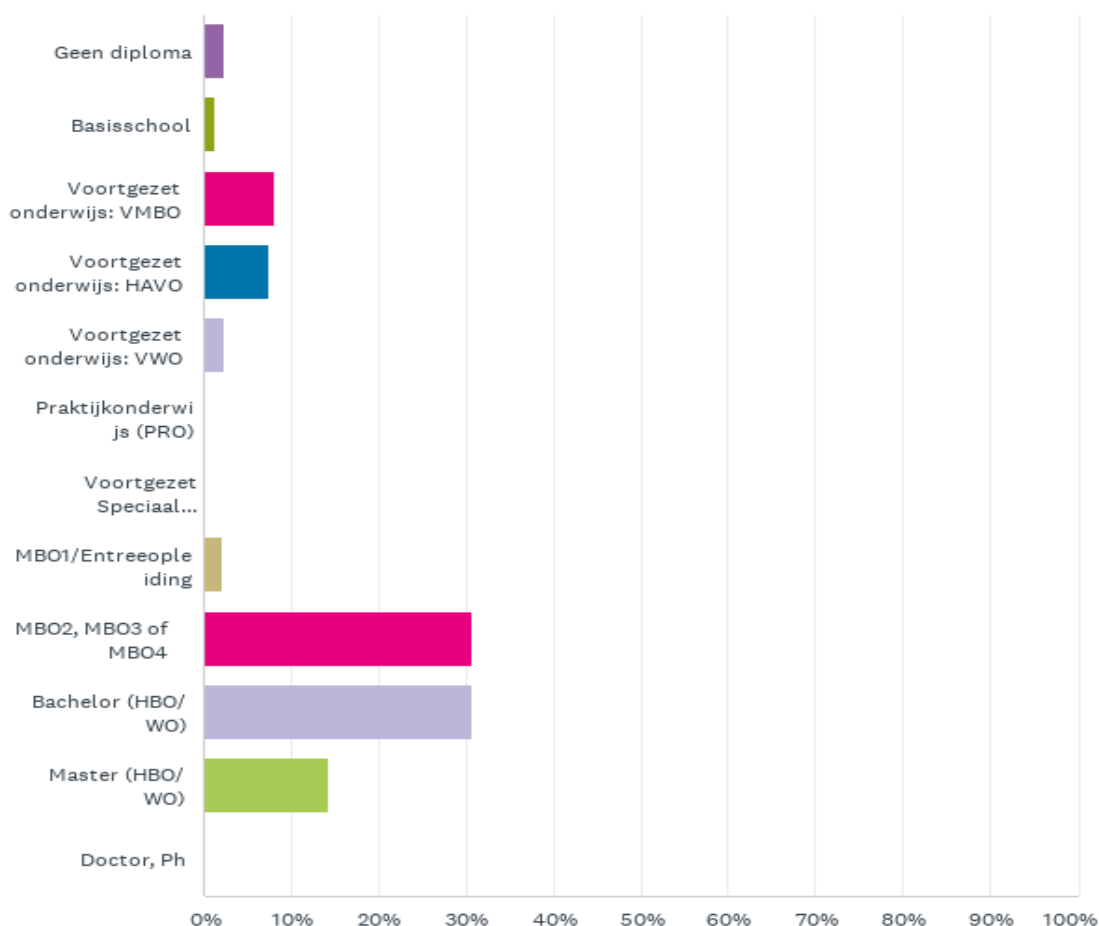
³⁶ Van de 643 respondenten hebben 639 respondenten deze vraag beantwoord (99,4%).

Zichtbaar is dat de dienstverlening relatief veel wordt ingezet voor werkzoekenden in de leeftijdsgroep tussen de 51 en 60 jaar (circa 35%). De leeftijdsgroep tussen de 41 en 50 jaar is de groep die volgt (circa 23%). Hierna komt de leeftijdsgroep tussen 31 en 40 jaar (circa 19%), gevolgd door de leeftijdsgroep 60+ die nog minder aanspraak heeft gemaakt op de dienstverlening (circa 12%). De enquête laat tevens zien dat de doelgroepen jongeren, studenten en net afgestudeerden (tot de leeftijd van maximaal 30 jaar) het minste aanspraak hebben gemaakt op de dienstverlening van het RMT (samen circa 11%).

Hoogst behaalde diploma door doelgroep 'werkzoekenden'

De kandidaten zijn gevraagd naar hun hoogst behaalde diploma³⁷. In figuur 3 is de verdeling weergegeven. De verdeling van het opleidingsniveau toont dat de meeste respondenten een Bachelor (HBO/WO) opleiding heeft genoten of een mbo-opleiding (mbo 2, mbo 3 of mbo 4). Dit percentage bedraagt voor beide groepen circa 30%. Een paar procent van de kandidaten heeft geen diploma of de basisschool als hoogst behaalde diploma.

Zichtbaar is ook dat de groepen "Praktijkonderwijs," "Voortgezet speciaal onderwijs" en Doctor, PhD onder de respondenten niet vertegenwoordigd zijn.

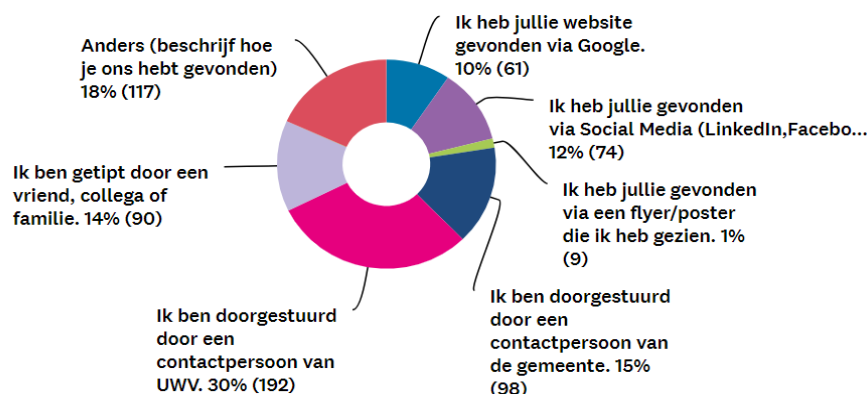


Figuur 3. Hoogst behaalde diploma door respondenten.

³⁷ Van de 643 respondenten hebben 634 respondenten deze vraag beantwoord (98,6%).

Vindbaarheid van het RMT door de doelgroep 'werkzoekenden'

Gevraagd is hoe de kandidaat het RMT heeft gevonden. In totaal hebben 641³⁸ respondenten deze vraag beantwoord. In figuur 4 is de onderverdeling weergegeven.



Figuur 4. Hoe heeft de respondent het RMT gevonden?

De meeste kandidaten zijn doorgestuurd door een contactpersoon van het UWV. Daarnaast is zichtbaar is dat een relatief grote groep op deze vraag 'anders' heeft geantwoord. Uit de analyse blijkt dat de kandidaten, bij het antwoord "anders" aangeven, regelmatig te zijn doorverwezen door de huisarts of praktijkondersteuner, de opleiders of de vakbonden. Ook geven kandidaten aan dat zij het RMT hebben leren kennen via een event, zoals een banenbeurs of een leerwerkcafé. Tot slot is reclame via (sociale) media een belangrijke manier om bekend te raken met het RMT. Flyers, posters, websites, reclameborden, (lokale) kranten en tijdschriften zijn hierbij benoemd.

Waarmee is de doelgroep 'werkzoekenden' geholpen?

In tabel 1 is weergegeven waarmee de kandidaat geholpen is. In totaal hebben 638³⁹ kandidaten deze vraag beantwoord.

ANTWOORDKEUZEN	REACTIES
Ik heb onderzocht welk werk bij mij past.	33% 211
Ik heb geleerd wat er van mij als werknemer wordt verwacht (werkfit worden).	7% 46
Ik heb gewerkt aan een goede sollicitatie (brief en/of gesprek).	16% 101
Ik heb een vorm van scholing (opleiding of cursus) gevonden.	28% 176
Ik heb een vorm van scholing (opleiding of cursus) gevolgd.	14% 90
Ik heb een bedrijf gevonden om te werken.	12% 75
Ik ben geholpen met aanpassingen aan mijn werkplek zodat ik beter kan werken (bijv. een aangepast bureau).	1% 7
Ik ben geholpen met andere middelen die mij helpen bij het vinden of behouden van werk (bijv. een fiets of laptop).	3% 22
Ik heb meer zelfvertrouwen gekregen.	21% 135
Anders (beschrijf kort op welke andere manier wij jou hebben geholpen)	Reacties 30% 190

Tabel 1. Waarmee is de kandidaat geholpen?

³⁸ Van de 643 respondenten hebben 641 respondenten deze vraag beantwoord (99,7%).

³⁹ Van de 643 respondenten hebben 638 respondenten deze vraag beantwoord (99,2%).

De kandidaten konden meer antwoorden op deze vraag aankruisen. Uit de analyse blijkt dat circa 1/3 van de kandidaten aangeeft te hebben onderzocht 'Welk werk bij mij past' (33%) en circa 3/10 van de kandidaten aangeeft dat zij een vorm van scholing hebben gevolgd (28%). Deze percentages sluiten aan bij de hoofddoelstellingen van het RMT; kandidaten ondersteunen bij hun transitie richting werk(hervatting). Uit de analyse blijkt tevens dat veel kandidaten aangeven dat zij dankzij de dienstverlening van het RMT meer zelfvertrouwen hebben gekregen (21%). In de beantwoording van de rubriek 'anders' komt relatief vaak terug dat er is gewerkt aan het verbeteren van het CV en het updaten van LinkedIn. Ook is een aantal keren aanspraak gemaakt op financiering van diverse maatwerkoplossingen. De top drie van financiële maatwerkoplossingen zijn:

1. Begeleiding en financiering van een opleidingstraject.
2. Financiering van oriëntatie programma zorg en welzijn (voor zij-instromers).
3. De (mede) financiering van het behalen van een rijbewijs.

Mate van tevredenheid van de doelgroep 'werkzoekenden'

De dienstverlening van het RMT wordt door de doelgroep gewaardeerd met een gemiddelde waarde van 4,30⁴⁰ (op een scoreschaal van 5 sterren). De '1 ster'- waardering staat hier voor een zeer lage waardering en de '5 sterren'-waardering staat voor een zeer hoge waardering. De meeste respondenten (310, circa 50%) zijn zeer tevreden met de dienstverlening. Daarnaast geeft een relatief hoog percentage aan tevreden te zijn met de dienstverlening (226, circa 26%). In totaal hebben 59, circa 10% respondenten aangegeven neutraal tegenover de dienstverlening te staan. De groep erg ontevreden kandidaten over de genoten dienstverlening is relatief laag (9, circa 1%). Dit geldt eveneens voor de groep kandidaten die ontevreden is met de dienstverlening (18, circa 3%).

	1	2	3	4	5	TOTAAL	GEWOGEN GEMIDDELDE
☆	1,45%	2,89%	9,49%	36,33%	49,84%	622	4,30
	9	18	59	226	310		

Figuur 5. Tevredenheid dienstverlening RMT

De contactmomenten van het RMT worden door de doelgroep gewaardeerd met een 4,36 gemiddeld (op een scoreschaal van 5 sterren). De '1 ster'- waardering staat voor een zeer lage waardering en de '5 sterren'-waardering staat voor een zeer hoge waardering⁴¹. De meeste respondenten (320, circa 52%) geven aan zeer tevreden te zijn. De minste respondenten geven een waardering van tot en met 2 sterren (13, circa 2%).

	1	2	3	4	5	TOTAAL	GEWOGEN GEMIDDELDE
☆	1,14%	0,98%	10,60%	35,07%	52,20%	613	4,36
	7	6	65	215	320		

Figuur 6. Tevredenheid contactmomenten RMT

Geanalyseerd is welke argumenten aan de hoge scores ten grondslag liggen. Categorisering van deze argumenten leidt tot drie terugkerende thema's die door de doelgroep het hoogst wordt gewaardeerd:

1. Het persoonlijke contact, het ervaren van een luisterend oor, het meedenken, het geven van aandacht en tijd.
2. Uitwisseling van informatie die de kandidaat de goede weg kon wijzen.
3. Snelle service en reactietijd op de vraag.

⁴⁰ Van de 643 respondenten hebben 622 respondenten deze vraag beantwoord (96,7%).

⁴¹ Van de 643 respondenten hebben 613 respondenten deze vraag beantwoord (95,3%).

In de enquête is ook uitgevraagd wat er *minder* goed ging in de RMT-dienstverlening. De response op deze vraag is beperkt. Een aantal verbeterpunten heeft betrekking op het gemis van een persoonlijke klik met de professional, onvoldoende kennis over opleidingsmogelijkheden en onvoldoende kennis in de ondersteuningsmogelijkheden voor ZZP'ers.

3.12.2 Ervaringen van de doelgroep: doelgroep werkenden

Door de drie vakbonden wordt op landelijk niveau gevolgd hoe de dienstverlening van de professionals wordt ervaren door de doelgroep werkenden. De vakbonden sturen naar iedere ondersteunde kandidaat een enquête over de ontvangen dienstverlening. Het invullen van deze enquêtes is geheel vrijwillig. In dit eindrapport zijn de meest recente rapportages van de enquêteresultaten opgenomen van De VAKbeweging (FNV en CNV) en VCP/de Unie. Belangrijk is te vermelden dat de rapportages van De VAKbeweging en VCP/de Unie niet volledig te vergelijken zijn. De vraagstelling en de gehanteerde waarderingsschalen van de dienstverlening in de enquêtes zijn verschillend.

Disclaimer interpretatie resultaten

KplusV heeft zelf geen enquêtes uitgevoerd onder de doelgroep werkenden. Zoals aangegeven is afgestemd met het ministerie van SZW en de vakbonden om de resultaten van de door de vakbonden uitgevoerde enquêtes op te nemen in deze rapportage. KplusV beschikt niet over het bronmateriaal van deze enquêtes en de vertaling daarvan in de weergegeven resultaten. KplusV kan derhalve de getoonde resultaten niet valideren. Door de open dialoog met de vakbonden over de aanpak en de resultaten, en de redelijkerwijs vergelijkbare tendens van de uitkomsten van de resultaten, is er vanuit de onderzoekers gezien geen enkele aanleiding om de enquêteresultaten van de vakbonden te betwisten.

Ervaringen van de doelgroep van De VAKbeweging (FNV en CNV)

De deelnemende kandidaten worden sinds april 2022 door De VAKbeweging bevestigd over de ontvangen dienstverlening. Op deze manier heeft De VAKbeweging zowel een kwantitatieve als kwalitatieve toetsingsmogelijkheid voor de loopbaancoaches die vanuit De VAKbeweging verbonden zijn aan de RMT's.

De primaire doelgroep voor de loopbaancoaches van De VAKbeweging zijn (werkzoekende) werkenden die duurzaam van werk naar werk begeleid mogen worden. De coaches hebben daarnaast ook een instroom van kandidaten afkomstig van UWV en gemeenten. De kandidaten die begeleid worden door de coaches zijn als volgt vertegenwoordigd:

- 70,1% (werkzoekende) werkenden – begeleiding van werk naar werk
- 18,2% met WW werkzoekend
- 11,7% overig, waaronder niet-uitkeringsgerechtigden en zelfstandigen.

De coaches van De VAKbeweging zijn tot en met 31 december 2023 met 12.351 kandidaten een loopbaantraject aangegaan. Binnen de deelnemersgroep bedraagt de deelname man 35,9%, deelname vrouw 63,2% en anders 0,9%. De leeftijden binnen het deelnemersveld zijn tussen 20 en 60 jaar enigszins evenredig verdeeld. De instroom jonger dan 23 jaar is circa 2,3% en ouder dan 62 jaar circa 1,7%. De leeftijdsgroep 53-60 komt met een percentage van 25,7% het meest voor. Van de 12.351 kandidaten heeft 80% na afloop van het loopbaantraject werk gevonden. Hiervan kreeg de grootste groep kandidaten een vast contract (36%). De kleinste groep kandidaten werd zzp'er (12%).

De loopbaancoaches van De VAKbeweging worden door de kandidaten beoordeeld met een score van gemiddeld 8,7, op een scoreschaal van 1 tot 10. Van alle kandidaten heeft 93% na het loopbaantraject meer vertrouwen in de toekomst. In bijlage 2 (separaat bijlagendocument met kenmerk 21177-AL- 019b, datum 15 maart 2024) zijn infographics zichtbaar van de evaluatiemeting van De VAKbeweging onder haar kandidaten.

Ervaringen van de doelgroep van VCP/De Unie

De deelnemende kandidaten aan het RMT worden sinds maart 2022 door VCP/De Unie bevraagd over de gevolgde dienstverlening. Op deze manier heeft VCP/De Unie zowel een kwantitatieve als kwalitatieve toetsingsmogelijkheid voor de loopbaancoaches die vanuit VCP/De Unie verbonden zijn aan de RMT's.

De primaire doelgroep voor de loopbaancoaches van VCP/De Unie zijn (werkzoekende) werkenden die duurzaam van werk naar werk begeleid mogen worden. De coaches hebben daarnaast ook een instroom van kandidaten afkomstig van UWV en Gemeenten. De kandidaten die de coaches begeleiden zijn als volgt vertegenwoordigd:

- 60% (werkzoekende) werkenden – begeleiding van werk naar werk
- 24% met WW werkzoekend
- 16% vanuit gemeenten, waaronder niet-uitkeringsgerechtigden en zelfstandigen.

De coaches van VCP/De Unie zijn tot en met februari 2024 met 1.543 kandidaten een loopbaantraject aangegaan. Binnen de deelnemersgroep verhoudt de deelname man/vrouw zich ongeveer 1 staat tot 3. Vrouwen kiezen sneller voor een loopbaantraject.

De leeftijden binnen het deelnemersveld zijn tussen 20 en 60 jaar enigszins evenredig verdeeld. De instroom jonger dan 23 jaar en ouder dan 62 jaar is minimaal. De gemiddelde leeftijd is 44 jaar.

Van de 1.543 kandidaten zijn tot en met februari 2024 1.171 kandidaten door de loopbaancoaches van VCP/De Unie begeleid tot aan het uitstroommoment. In februari 2024 waren er nog 372 VCP kandidaten in het begeleidingstraject. De instroom van kandidaten varieert per maand en bedraagt gemiddeld circa 60 kandidaten per maand. De gemiddelde doorlooptijd van de loopbaantrajecten bedroeg vier maanden. De meerderheid van de kandidaten, circa 59%, vindt tijdens of snel na het traject een baan met als doel duurzaam werkzaam te blijven.

De coaches van VCP/De Unie worden door de kandidaten beoordeeld met een gemiddelde score van 4,6 op een scoreschaal van 1 tot 5 sterren. 1 Ster staat hierbij voor een zeer lage waardering en 5 sterren staat voor een zeer hoge waardering. De op-maat-trajecten worden met een score van 4,4 ook goed beoordeeld. De overgrote meerderheid van de kandidaten heeft dankzij het traject weer een concreet toekomstplan en voelt zich gemotiveerd om duurzaam inzetbaar op- en onderdeel van de arbeidsmarkt te zijn. In bijlage 2 (separaat bijlagendocument met kenmerk 21177-AL- 019b, datum 15 maart 2024) is een presentatie weergegeven van de evaluatiemeting van vakbond VCP/De Unie onder haar kandidaten.

Samenvattend beeld:

De evaluatie van de ervaringen onder de kandidaten van de RMT, zowel onder de doelgroep werkenden en werkzoekenden, laat zien dat de meeste deelnemers van het RMT behoren tot de leeftijdscategorie tussen 51 en 60 jaar. Ook wordt zichtbaar dat er relatief weinig werkende- of werkloze jongeren gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het RMT. Voor de doelgroep werkzoekenden geldt dat de meeste deelnemers een bachelor (hbo, wo) of een mbo (niveau 2, 3 en/of 4) hebben afgerond. Voor de doelgroep werkenden in het opleidingsniveau niet bekend, maar wel dat vooral vrouwen (circa 60%) gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het RMT.

De dienstverlening via RMT's leidt op basis van de resultaten van de enquêtes onder de kandidaten van de eerstverantwoordelijke dienstverleners gemeenten, UWV en de vakbonden, zonder uitzondering tot een hoge mate van tevredenheid⁴². De doelgroep werkzoekenden is geholpen met het onderzoeken welk werk bij hen past of het volgen van een vorm van scholing.

Voor de doelgroep werkenden geldt dat zij vooral zijn geholpen met het duidelijk maken van het plan met betrekking tot hun duurzame arbeidzame toekomst (opleiding/ switch e.d.).

Daarnaast hebben zij meer persoonlijke motivatie en/of vertrouwen gekregen om duurzaam inzetbaar op en onderdeel van de arbeidsmarkt te zijn.

⁴² Voor de doelgroep werkzoekenden is het aantal respondenten van de enquêtes over het geheel van de arbeidsmarktregio's lager dan het beoogd aantal respondenten. Bovendien verschilt het aantal respondenten per arbeidsmarktregio in die mate dat geen sprake is van validatie van een landelijk dekkend beeld. De resultaten van de enquêtes zijn richtinggevend.

4. Uitdagingen samenwerking

4.1 Inleiding

De in hoofdstuk 3 weergegeven inzichten met betrekking tot de werking van de Tijdelijke Regeling staan niet op zichzelf. De werking van de Tijdelijke Regeling is niet alleen afhankelijk van regelgeving en budgetten, maar is onlosmakelijk verbonden met de wijze waarop de partnerorganisaties samenwerken. In paragrafen 3.2 en 3.3 is gesteld dat de vormgeving van de RMT's en de samenwerkingsafspraken met partnerorganisaties in het algemeen zijn vormgegeven zoals in de Tijdelijk Regeling is beoogd. Partners hebben elkaar en elkaars dienstverlening veel beter leren kennen. De operationeel coördinatoren vinden en spreken elkaar in het tweewekelijks 'Operationeel Coördinatoren-Overleg' en tijdens kennissessies. Ook de RMT-professionals van de partnerorganisaties zijn over de regio's heen met elkaar verbonden, via de eigen moederorganisatie. Er ontstaat een integraal beeld van mogelijkheden en oplossingen in de dienstverlening door het lokaal en regionaal verbreden van netwerken in de arbeidsmarktregio. De ontwikkelde kennis en inzicht in elkaars dienstverlening leidt, volgens de professionals, tot meer maatwerkdienstverlening voor de kandidaten. Het leidt ook tot innovatie en tot bijstelling van handelingskaders.

Ondanks bovenstaande positieve duiding van de werking van de Tijdelijke Regeling zijn er uitdagingen in de samenwerking die in de evaluatie naar boven zijn gekomen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de uitdagingen die de partnerorganisaties in de samenwerking ondervinden. De inzichten kunnen bijdragen aan het formuleren van verbeteringen voor toekomstig arbeidsmarktbeleid.

4.2 Samenwerking tussen centrumgemeente en niet-centrumgemeenten

Op basis van de gesprekken met operationeel coördinatoren, gemeenten en (regionale) Sociale diensten komt naar voren dat het geen vanzelfsprekendheid is dat niet-centrumgemeenten participeren in het RMT. Dit betekent dat de dienstverlening van de RMT's voor iedere burger in principe beschikbaar is, maar dat deze dienstverlening niet voor iedere burger even vindbaar is. De redenen waarom niet-centrumgemeenten niet in alle regio's volledig de RMT-dienstverlening zijn verbonden, zijn verschillend:

- De omvang van het aantal gemeenten in de arbeidsmarkt en/of de geografische afstand en/of bereikbaarheid tussen centrumgemeenten en niet-centrumgemeenten kan een rol spelen in de participatie van niet-centrumgemeenten in de RMT's. Voor een arbeidsmarktregio met bijvoorbeeld vijftien gemeenten in een geografische groot (of moeilijk bereikbaar) werkgebied, is het minder eenvoudig verbinding te maken met niet-centrumgemeenten dan voor een compacte arbeidsmarktregio met maar vijf gemeenten. Nabijheid, directe zichtbaarheid van de dienstverlening en de mogelijkheid tot direct (digitaal) contact met de kandidaat draagt bij aan de bredere inzetbaarheid van de dienstverlening.
- Voor de samenwerking tussen centrumgemeenten en niet-centrumgemeenten geldt dat de mate van intensiteit van reeds bestaande samenwerking in de arbeidsmarktregio op de taakvelden Werk en Inkomen van invloed is op de onderlinge samenwerking. In de arbeidsmarktregio's waar de centrumgemeente en niet-centrumgemeenten deze taakvelden hebben samengebracht in de vorm van bijvoorbeeld één Integrale Sociale dienst⁴³, is de verbinding tussen deze gemeenten vanzelfsprekend geborgd. Eventuele aanwezige regionale bestuurlijke issues zijn dan al in een veel eerder stadium beslecht.

⁴³ Het Sociaal ontwikkelbedrijf maakt doorgaans ook onderdeel uit van een Integrale Sociale dienst.

Hoe langer de samenwerking bestaat en hoe intensiever de samenwerking is, hoe sneller de ontwikkeling van de RMT's vorm heeft gekregen. Is de samenwerking (in beleidsmatig en/of organisatorisch opzicht) nog niet tot stand gekomen, dan komt de samenwerking met betrekking tot de RMT-dienstverlening niet vanzelfsprekend of minder snel tot stand.

- De mate van participatie van niet-centrumgemeenten wordt mede bepaald doordat elke gemeente binnen de beleidsruimte zelf bepaalt welke reguliere dienstverlening zij bieden en welke budgetten zij daarvoor inzetten. Dit leidt tot verschillen tussen de gemeenten. Er zijn niet-centrumgemeenten die voldoende ruimte ervaren in hun reguliere voorzieningen en bijbehorende budgetten om passende dienstverlening te leveren. Zij erkennen daardoor nog niet altijd de toegevoegde waarde van het RMT.
- Vanuit de niet-centrumgemeenten wordt soms bureaucratie ervaren en lange reactietijden van het RMT op goedkeuring van aanvragen voor kandidaten. Hierdoor neemt de animo voor de RMT-dienstverlening af. Overigens wordt door niet-centrumgemeenten ook onderkend dat het soms gewoon een kwestie van tijd is om bekendheid en werkprocessen van de aanvullende dienstverlening te verbeteren.

Ondanks bovenstaande uitdagingen, onderkennen de partnerorganisaties van het RMT het belang van het intensiever betrekken van niet-centrumgemeenten⁴⁴. Vanuit het perspectief van een individu met een hulpvraag achten zij het wenselijk dat de aanvullende dienstverlening voor iedere burger toegankelijk is. Het is belangrijk hier blijvend op te investeren. Hiertoe worden ook kansen gezien en geëxperimenteerd. Door de RMT's worden inspanningen verricht om de niet-centrumgemeenten te verbinden. Onderstaand volgt een aantal voorbeelden.

Voorbeeld:

Een aantal RMT's trekken op vaste tijden de regio in en houden spreekuur op locatie(s) van niet-centrumgemeenten. Dit draagt bij aan kennisuitwisseling en bekendheid van de RMT-dienstverlening in de regio. Deze medewerkers zijn vaak ook ambassadeurs binnen hun eigen gemeenten en geven informatie over de RMT-dienstverlening in hun gemeente. Op deze wijze raken lokale professionals op een positieve wijze bekend met de mogelijkheden van de aanvullende dienstverlening door complexe casuïstiek samen met het RMT te bespreken en op te pakken.

Een aantal RMT's werken met verbindingsofficieren die gespreksronden houden in niet-centrumgemeenten. Zij brengen voorbeeldcasuïstiek in en vergroten hiermee de bekendheid over de dienstverlening en de toegevoegde waarde van het RMT.

Een ander voorbeeld is dat de regionale samenwerking gemeenten stimuleert in het inrichten van een (pop-up) werkcafé; (een deel van) het RMT neemt op vaste tijden in de week zitting op locaties in de regio. Een werkcafé wordt wisselend op verschillende locaties/ werkplekken in regiogemeenten ingericht.

In een aantal RMT's zijn medewerkers vanuit de niet-centrumgemeenten zelf werkzaam in het RMT.

Samenvattend beeld:

Het is niet vanzelfsprekend dat niet-centrumgemeenten in gelijke mate participeren in de RMT's. Hierdoor is in een deel van de regio's de aanvullende RMT-dienstverlening niet voor elke burger vindbaar/ bereikbaar. De participatie hangt af van (i) de intensiteit waarin al wordt samengewerkt in de regio op de taakvelden Werk en Inkomen, (ii) het aantal gemeenten en de geografische omvang/ spreiding van een arbeidsmarktregio en (iii) de

⁴⁴ Het verbinden van niet-centrumgemeenten heeft ook nadrukkelijk aandacht van de VNG.

mate waarin niet-centrumgemeenten het nut en toegevoegde waarde van de RMT-dienstverlening onderkennen. Dit nut wordt mede bepaald door hetgeen niet-centrumgemeenten zelf vanuit de reguliere dienstverlening aan burgers kunnen bieden. Door RMT's wordt het echter als wenselijk gezien dat ook voor iedere burger van niet-centrumgemeenten de aanvullende dienstverlening goed vindbaar/ bereikbaar is. De RMT's experimenteren daarom op diverse manieren om niet-centrumgemeenten te verbinden.

4.3 Participatie Sociale ontwikkelbedrijven

De Sociale ontwikkelbedrijven zijn in beginsel niet zelfstandig vertegenwoordigd in het RMT. Dit neemt niet weg dat zij (in toenemende mate) participeren. De participatie van Sociale ontwikkelbedrijven is in de uitvoeringspraktijk van de RMT's wisselend en wordt in belangrijke mate bepaald door de lokale en regionale context. In een aantal regio's is de verbinding tussen de gemeenten en de Sociale ontwikkelbedrijven sterk. Sterk vanwege het feit dat de Sociale ontwikkelbedrijven dan onderdeel uitmaken van de zogenaamde integrale Sociale dienst. Hierin zij alle taakvelden Werk en Inkomen in één organisatie ondergebracht. In een aantal regio's staan de gemeenten en de Sociaal ontwikkelbedrijven op meer afstand van elkaar omdat deze bedrijven dan zijn ondergebracht in een separate zelfstandige organisatie (gemeenschappelijke regeling of een overheids-BV of -NV). Er zijn regio's waarin gemeenten hun voormalige sociale bedrijven voor de Sociale werkvoorziening hebben ontmanteld en het taakveld Werk zelf ter hand hebben genomen (al dan niet in regionaal verband). RMT's geven aan dat, zodra de verbinding tussen gemeenten en Sociaal ontwikkelbedrijf stevig is, er niet per se de noodzaak ontstaat om de Sociaal ontwikkelbedrijven rechtstreeks te verbinden aan het RMT. De contacten en de overdracht van kennis zijn dan immers geborgd. Andere RMT's geven aan dat toegevoegde waarde van het rechtstreeks verbinden van de Sociale ontwikkelbedrijven juist relevant is. De Sociale ontwikkelbedrijven hebben veel kennis van de begeleiding van deze doelgroep en de benodigde instrumenten voor ondersteuning en opleidingstrajecten voor de doelgroep is op orde. De Sociale ontwikkelbedrijven staan bovendien doorgaans goed in verbinding met de regionale werkgevers. Dit biedt juist meerwaarde voor deze doelgroep door het bieden van passende plaatsingen voor beschut werk, leerwerkplekken en/of (tijdelijke) detachering bij reguliere werkgevers.

De mate waarin wordt samengewerkt met Sociale ontwikkelbedrijven wordt ook bepaald door de doelgroep(en) die door de Sociale ontwikkelbedrijven worden bediend. Is sprake van dienstverlening aan de doelgroep die nog onder de oude Wet Sociale Werkvoorziening valt, dan behoort deze doelgroep niet tot de doelgroepen van de Tijdelijke Regeling en is de verbinding met deze Sociale ontwikkelbedrijven in het kader van de RMT-dienstverlening niet relevant. Het gaat juist om de verbinding met die Sociale ontwikkelbedrijven die zich richten op dienstverlening aan de brede doelgroep vanuit de Participatiewet.

In het kader van de evaluatie is ook gesproken met een aantal Sociale ontwikkelbedrijven. Dit levert een gemengd beeld op. De Sociale ontwikkelbedrijven die zelfstandig georganiseerd zijn, zijn (in toenemende mate) voorstander van de RMT-dienstverlening en de continuering daarvan. Het collectief en ontschot samenwerken vergroot kansen op het ontwikkelen van leerlijnen en leerwerkplekken in de regio. Hierdoor ontstaan meer kansen voor de meest kwetsbare doelgroepen, de burgers met een verminderde loonwaarde. Zij pleiten voor erkenning van hun positie in de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Sociale ontwikkelbedrijven die onderdeel uitmaken van een zogenaamde (regionale) integrale Sociale dienst onderkennen het nut van ontschotte dienstverlening. Maar zien het construct van een separaat orgaan als het RMT niet altijd vanzelfsprekend als helpend. Het leidt tot verwarring bij burgers en werkgevers, omdat de reguliere toegang van burgers en werkgevers tot de brede dienstverlening al via de bestaande integrale Sociale dienst (inclusief Werkgeversservicepunt) duurzaam is georganiseerd.

Samenvattend beeld:

De samenwerking tussen RMT's en de publieke Sociale ontwikkelbedrijven laten een gemengd beeld zien. De Sociale ontwikkelbedrijven in de sector zijn niet zonder meer onderling vergelijkbaar. Onderscheid moet worden gemaakt in de taken die door gemeenten hen worden opgedragen (Participatiewet en/of WSW). Onderscheid moet ook worden gemaakt in mate waarin de opgedragen taken van de Participatiewet aan de Sociale ontwikkelbedrijven al dan niet in regionaal verband (organisatorisch) zijn verbonden met de klassieke taken Werk en Inkomen van de (regionale) Sociale dienst. Het algemene beeld is dat de brede kennis van de gemeentelijke doelgroep en de verbinding van de Sociale ontwikkelbedrijven met werkgeversdienstverlening, onmisbaar bijdragen aan de dienstverlening in de regio. Daar waar Sociale Ontwikkelbedrijven met dienstverlening voor de doelgroep nog niet zijn verbonden met de RMT-dienstverlening worden kansen gemist.

4.4 Samenwerking UWV

Met betrekking tot de samenwerking in de RMT's is ten aanzien van de partnerorganisatie UWV een aantal aspecten van belang die de samenwerking tussen partners in zekere zin beïnvloeden.

Handelingskader UWV

In beginsel zijn de wettelijke- en beleidsmatige kaders van het UWV gericht op het effectief naar duurzaam werk' helpen van burgers, met de doelstelling om de uitkeringsduur van burgers zo kort mogelijk te laten duren. Iemand die geschikt is om te werken wordt door het UWV begeleid richting werk. Voor het UWV geldt het volgende uitgangspunt: De scholing vormt voor de uitkeringsgerechtigde – gelet op diens persoonlijke situatie – de meest effectieve en efficiënte weg naar duurzaam werk. In de dienstverlening vanuit de Tijdelijke Regeling bestaat voor scholing meer ruimte. Indien werkenden of niet-werkenden opleidingswensen kenbaar hebben gemaakt, kan het RMT positief beslissen om bijvoorbeeld via scholing kandidaten aan passend werk te helpen. Het toekennen van een opleiding, wanneer iemand een uitkering ontvangt, past tegelijkertijd in veel gevallen niet binnen de kaders van het UWV. De kaders van de Tijdelijke Regeling en die van het UWV zijn op dit punt niet gelijk; het kader, de beleidsregel scholing, van het UWV kent beperkingen ten aanzien van het inkoopkader (gecontracteerde opleiders). Maar ook ten aanzien van voorwaarden (bij voorbeeld de eisen aan cofinanciering door werkgevers) zijn veel strenger dan die van de Tijdelijke Regeling. Vanuit het RMT kan scholing sneller ingezet worden als één van de instrumenten om kandidaten duurzaam aan het werk te begeleiden. In de praktijk levert dit tussen de partnerorganisaties discussie op in de samenwerking en roept daardoor bij operationeel coördinatoren de vraag op of bijstelling van het handelingskader (bij de RMT en of het UWV) voor de UWV-doelgroep nodig is. De reden voor deze vraag is dat op dit moment voor de doelgroep die een WW-uitkering ontvangen aanspraak wordt gemaakt op het ontschot budget voor scholing, terwijl er ook scholingsbudget bij het UWV aanwezig is. Maar dat door de complexe beleidsregels van het UWV-scholing niet eenvoudig kan worden ingezet. Er is op dit punt sprake van een spanningsveld.

Overlappende taak loopbaancoaching UWV en vakbonden

Binnen de RMT's hebben zowel het UWV als de vakbonden een rol in arbeidsbemiddeling door middel van loopbaancoaching. De vakbonden bedienen de doelgroep 'van werk-naar-werk' en het UWV bedient voornamelijk de doelgroep 'van uitkering-naar-werk' om de uitkeringslast voor de maatschappij tot een minimum te beperken.

Maar zeker niet uitsluitend, ook het UWV heeft een taak om burgers van de doelgroep perspectief te geven en hen 'van werk naar werk' te begeleiden/aan een nieuwe baan te helpen. Ten behoeve van de RMT-samenwerking is afgesproken dat de verantwoordelijkheid voor werkenden primair ligt bij de vakbonden. Tegelijkertijd is de kracht van de Tijdelijke Regeling dat de focus van de vakbonden specifiek is gericht op loopbaancoaching voor deze doelgroep. Daardoor ontstaat focus op de doelgroep die nog niet in een uitkering is beland. Door deze preventieve aanpak kan werkloosheid worden voorkomen. Het is dus niet de vraag of deze doelgroep met loopbaancoaching moet worden begeleid, dat nut wordt door alle partnerorganisaties onderkend, maar soms wordt de taakverdeling (wie voert de loopbaancoaching uit) door een of meer partijen in de regio ter discussie gesteld. Duidelijk is dat het UWV in de praktijk vooral bemoeienis heeft met burgers die in de WW zijn terechtgekomen en niet met de doelgroep die aan het werk is. Dit is in ieder geval een doelgroep waar de vakbonden zich ook op richten in het kader van het begeleiden van werk-naar-werk trajecten om te voorkomen dat werknemers uitvallen. Duidelijk is in ieder geval ook dat door het ontstaan van de Tijdelijke Regeling de taak loopbaancoaching voor de doelgroep werkenden, voor de duur van de regeling, is verlegd van het UWV⁴⁵ naar de vakbonden.

Samenvattend beeld:

Het UWV doet beroep op het ontschot budget van het RMT voor (met name) scholing voor de doelgroep werklozen omdat de eigen beleidsregels voor scholing van het UWV beperkingen kent ten aanzien van de inzet van het UWV-scholingsbudget. Hierdoor kan scholing vanuit het RMT-budget sneller worden ingezet. De kaders van de Tijdelijke Regeling en die van het UWV zijn op het punt niet gelijk, hetgeen in de praktijk discussie oplevert tussen de partnerorganisaties omdat de beleidsregel van het UWV een beperkende factor is. Door operationeel coördinatoren wordt de vraag wordt gesteld of bijstelling op dit punt nodig is. Daarnaast is door het ontstaan van de Tijdelijke Regeling de taak loopbaancoaching voor de doelgroep werkenden verlegd van het UWV naar de vakbonden. Dit terwijl strikt genomen het UWV ook de wettelijke taak heeft om burgers perspectief te geven en hen 'van werk naar werk' te begeleiden/aan een nieuwe baan te helpen. Daarmee is, in ieder geval voor de duur van de Tijdelijke Regeling, sprake van een overlappende taak loopbaancoaching, ook al is in het kader van de RMT-dienstverlening afgesproken dat de vakbonden zich richten op de doelgroep werkenden.

4.5 Samenwerking vakbonden

Dienstverlening Vakbonden

De vakbonden kunnen via de RMT's de dienstverlening voor de doelgroep 'van werk naar werk' aanbieden aan alle werknemers, ongeacht of zij wel of niet lid zijn van een vakbond. De vakbonden hebben veel kennis van en ervaring met het begeleiden en ondersteunen van werknemers in hun zoektocht naar werk. De kennis van de inhoud van het werk en de verschillende sectoren (cao's, sociale plannen, fondsen) is behulpzaam in de begeleiding van de kandidaten.

⁴⁵ Het UWV heeft op grond van de Wet SUWI (art. 30a. lid b 1) wel een wettelijke taak ten behoeve van de re-integratie en arbeidsbemiddeling van werkenden (dat wil zeggen; werknemers, die kunnen aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen en van wie naar het oordeel van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen redelijkerwijs valt aan te nemen dat zij recht zullen hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II van de Werkloosheidswet. In het kader van de RMT-dienstverlening is echter afgesproken dat sociale partners (voor de duur van de regeling) eerstverantwoordelijk zijn voor werkenden die zich bij het RMT melden. De wettelijke taak van het UWV komt hier in zijn algemeenheid echter niet mee te vervallen.

Ook bevordert de kennis het preventief signaleren van vraagstukken met betrekking tot bijvoorbeeld (dreigend) ontslag of faillissement en mogelijkheden voor het individu voor een transitie of omscholing naar kansrijke sectoren. De vakbonden, maar ook de partnerorganisaties zien de meerwaarde van de aanpak met een sterke focus op preventie en mensgerichtheid van de dienstverlening. De kwaliteit van de dienstverlening van de vakbonden wordt doorgaans door de partnerorganisaties als waardevol beoordeeld, omdat ook andere (sectorale) mogelijkheden kunnen worden benut. Het bevordert de samenwerking en kennisdeling. De vakbonden worden soms ook door de doelgroep werkzoekenden van UWV en gemeenten benaderd met hulpvragen over hun arbeidsmarktpositie. Dit vindt plaats omdat deze kandidaten zich niet altijd 'veilig' achten zich te melden bij de gemeentelijke of UWV-organisatie. De vakbonden dragen in deze situaties bij aan het in beeld brengen van mogelijkheden voor kandidaten en het verbeteren van de overgang van dienstverlening tussen verschillende organisaties. Hiermee wordt voorkomen dat kandidaten tussen de wal en het schip vallen.

Aanvullend op hetgeen in paragraaf 4.4 is beschreven over de overlappende taak loopbaancoaching tussen UWV en de vakbonden, wordt door enkele partnerorganisaties de vraag gesteld of deze dienstverlening voor de doelgroep 'werkenden' exclusief aan de vakbonden is voorbehouden. De beantwoording van deze vraag is geen onderwerp van deze evaluatie. Duidelijk is dat de vakbonden in de RMT-samenwerking een taak hebben gekregen om de doelgroep 'werkenden' te ondersteunen. Het algemene beeld van stakeholders is dat deze taak door de vakbonden voortvarend is opgepakt. De vakbonden geven aan dat zij in de uitvoering van deze taak, zonder winstoogmerk, de vraag van de kandidaat centraal stellen. Zij maken tevens integraal onderdeel uit van de beoordeling welke interventie passend is voor de kandidaat (casuïstiekoverleg). De passende interventie staat immers centraal en niet de vraag wie deze taak uitvoert. Voor de toekomst is het van belang de publiek-private samenwerking voor de dienstverlening aan de doelgroep 'werkenden' zo te organiseren en in te richten dat het recht doet aan private en publieke verantwoordelijkheden.

Budgettaire kader belemmert de dienstverlening en de samenwerking

Belangrijk om op te merken is dat de participatie van de vakbonden in de RMT's in de regio's verschilt. De vakbonden FNV en CNV, voor de RMT's verenigd in De VAKbeweging, zijn in alle regio's operationeel en bestuurlijk vertegenwoordigd. Voor vakbond VCP/De Unie is dit niet het geval. De verkregen financiële RMT-middelen zijn voor VCP/De Unie ontoereikend om een landelijk dekkend geheel te realiseren. VCP/De Unie heeft ervoor gekozen om op een beperkte aantal regio's (op dit moment 9 van de 35 regio's) te focussen om in die regio's wel intensief te kunnen bijdragen. Criteria die de focus bepalen zijn onder andere regio's waar veel leden van VCP/De Unie vertegenwoordigd zijn of regio's die door VCP/De Unie als voorlopers worden gezien. Het is daardoor interessant de ontwikkeling in die regio's nauwkeurig te volgen. Voor de toekomst is het van belang te beoordelen of en op welke wijze een landelijke dekking van de dienstverlening van de vakbonden kan worden gerealiseerd.

Van invloed op de samenwerking is de budgettaire druk die de vakbonden ervaren, waardoor scherpe keuzes moeten worden gemaakt over de inzet van beschikbare capaciteit in de RMT's. De vakbonden richten zich op de primaire ondersteuning van individuele kandidaten en sluiten aan bij casuïstiek overleggen van het RMT. Er is echter beperkte (indirecte) tijd beschikbaar om deel te nemen aan bijvoorbeeld regionale kennis- en arbeidsmarktevents, banenmarkten, werkcafés e.d. Vakbonden en partnerorganisaties duiden dit als niet effectief, juist omdat kennisdeling ook vanuit de vakbonden bijdraagt aan de effectiviteit van de dienstverlening. De aanwezigheid van vakbonden bij deze aanvullende activiteiten wordt gezien als een kans om blijvend in de samenwerking te investeren.

Samenvattend beeld:

De vakbonden worden gezien als een waardevolle toevoeging in de dienstverlening en samenwerking in de RMT's. De vakbonden hebben veel kennis over ontwikkelingen in de regio's en sectoren, inzicht in (dreigende) ontslagen of faillissement en veel ervaring in het begeleiden van de doelgroep 'werkenden.' Voor de vakbonden geldt dat de inzet vooral gericht is op individuele ondersteuning aan kandidaten, gericht op preventie van uitval en het realiseren van duurzame banen. Er is naast de primaire dienstverlening beperkte capaciteit voor kennisdeling of aanwezigheid bij regionale arbeidsmarktevents, terwijl dit juist belangrijk is voor verdere investering in de samenwerking en inzicht in elkaars dienstverlening. Door de budgetdruk kan bovendien Vakbond VCP/De Unie niet in alle arbeidsmarktregio's haar dienstverlening realiseren.

4.6 Samenwerking onderwijsorganisaties

In de Tijdelijke Regeling en in de RMT-samenwerkingsafspraken is de positie van de onderwijspartners in formele zin geregeld. Met betrekking tot de samenwerking in de RMT's in de praktijk, is ten aanzien van de onderwijspartners echter een aantal aspecten van belang die de samenwerking beïnvloeden. Onderstaand wordt hierop ingegaan.

Samenwerking MBO Raad en mbo-onderwijsinstellingen

De MBO Raad is de branchevereniging van het door OCW bekostigd mbo. De vereniging heeft een goed beeld van wat er speelt en mogelijk is in het bekostigd onderwijs. Het door OCW bekostigd mbo-onderwijs is regionaal georganiseerd en elke onderwijsinstelling heeft zelf de keuze om op uitvoerend niveau de verbinding te leggen met het RMT in de arbeidsmarktregio. De mbo-onderwijsinstellingen zijn in het algemeen tevreden over hoe zij in de samenwerkingsovereenkomst van de RMT's staan. In de praktijk ontbreekt het de mbo-onderwijsinstellingen echter aan slagkracht om actief deel te nemen aan de uitvoering van de RMT's. Mbo-onderwijsinstellingen werken in het RMT mee vanuit hun publieke opdracht.

Als enige partij binnen het RMT krijgen mbo-instellingen niet betaald voor hun organisatiekosten voor deelname aan de RMT's. Dat geeft beperkingen voor de intensiteit van de inzet in de arbeidsmarktregio's. Voor deze evaluatie zijn de contactpersonen van het onderwijs per arbeidsmarktregio via de operationeel coördinatoren gevraagd voor deelname aan focusgroepen. Uit deze oproep (mei 2023) bleek dat slechts circa 30% van de arbeidsmarktregio's direct een contactpersoon van het mbo-onderwijs kon aandragen. Zoals eerder aangegeven zijn doorgaans in de frontoffice de professionals van het mbo-onderwijs niet direct betrokken. Een belangrijke reden hiervoor is het tekort aan financiering. Daarbij komt dat mbo-instellingen soms onvoldoende 'opbrengsten' zien, terwijl de vertegenwoordiging in de arbeidsmarktregio's operationeel maar zeker ook bestuurlijk behoorlijke inspanningen (investeringen) vergen. De kosten dienen nu voor de baat uit te gaan, terwijl 'het verdienmodel' niet vanzelfsprekend leidt tot een gegarandeerde terugverdientijd.

Tot slot komen, zoals beschreven in paragraaf 3.6, scholingsvragen met betrekking tot praktijkleren vanuit de RMT's niet goed bij de mbo-onderwijsinstellingen terecht. Vraag en aanbod lijken moeilijk bij elkaar te brengen.

Belangrijk is te benoemen dat het bekostigd mbo-onderwijs op regionaal- en landelijk bestuurlijk niveau goed is vertegenwoordigd. Vanuit alle partijen wordt aangegeven dat het belangrijk is onderwijspartners goed te betrekken in de doorontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Samenwerking met het private onderwijs

In de Tijdelijke Regeling wordt voor de inzet van scholing geen onderscheid gemaakt tussen publieke en private mbo-onderwijsinstellingen. Voor deze evaluatie is enkel gesproken met de MBO Raad en met bekostigde mbo-onderwijsinstellingen. RMT's doen een beroep op zowel private- als publieke onderwijsaanbieders, afhankelijk van de opleidingsbehoefte van de kandidaat. Zij hebben zich daarbij in bepaalde gevallen te houden aan de aanbestedingsregels, zodat gelijke marktkansen ontstaan voor de onderwijsinstellingen. Private opleiders bieden snel flexibele scholingsarrangementen aan, maar doen dit enkel wanneer dit commercieel haalbaar is. Dit is een bedrijfsmatige afweging, die maakt dat deze scholing niet voor alle doelgroepen en niet overal beschikbaar is. De publieke mbo-onderwijsinstellingen geven aan moeite te hebben met deze 'concurrentiestrijd.' Zij worden bijvoorbeeld gehinderd omdat zij met publieke middelen geen LLO⁴⁶-trajecten mogen ontwikkelen. De speelruimte en flexibiliteit die het publiek bekostigd mbo heeft is beperkt, terwijl juist deze flexibiliteit noodzakelijk is om een bredere doelgroep door middel van LLO te bedienen. Er zijn overigens subsidies voor mbo-instellingen beschikbaar om de LLO-ontwikkelingen een impuls te geven, zoals de Subsidieregeling Flexibilisering beroepsonderwijs en de LLO-katalysator. Deze financiële impulsen kunnen bijdragen aan het vergroten van flexibiliteit binnen bekostigde mbo-instellingen, die nodig is voor het aanbieden van LLO-onderwijs.

Samenwerking SBB

SBB is een samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven met de volgende wettelijke taken voor de mbo-kwalificatiestructuur en beroepspraktijkvorming:

- Erkennen van leerbedrijven voor vmbo en mbo, zorgdragen voor voldoende stages en leerbanen en bevorderen van de kwaliteit daarvan.
- Opstellen en onderhouden van de onderdelen van de kwalificatiestructuur, van dossiers en keuzedelen tot mbo-certificaten.
- Ondersteunen van bovengenoemde taken met onderzoek en feiten en cijfers, die de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt bevorderen.
- Adviseren van het kabinet over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt.
- Waarderen van buitenlandse diploma's op vmbo- en mbo-niveau.

De SBB heeft geen directe rol in de ondersteuning van kandidaten. Regiocoördinatoren leveren wel advies op aanvraag aan de eerstverantwoordelijke professionals en in sommige gevallen in casuïstiek overleggen. De regiocoördinator is het aanspreekpunt voor een aantal arbeidsmarktregio's tegelijk. SBB is op beleid- en strategisch niveau betrokken om een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bevorderen. Via de RMT's investeert SBB in de samenwerking met gemeenten, UWV, vakbonden en werkgevers in de regio, gericht op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. SBB is vertegenwoordiger van het instrument praktijkleren in het mbo. Daarbij heeft SBB samen met de programmaraad en kennispunt LLO een opdracht in de implementatie en het ondersteunen van de regio's bij benutten en inrichten van praktijkleren in het mbo. Zoals beschreven in de paragraaf 3.6 over Praktijkleren in het mbo, is er vanuit de RMT's een wens voor een meer omvattende rol van SBB in de ondersteuning bij de inzet van het instrument.

⁴⁶ LLO; Leven Lang Ontwikkelen.

Samenwerking Leerwerkloket

Het Leerwerkloket is een samenwerkingsverband tussen gemeente, UWV en mbo-instellingen, vaak uitgebreid met andere onderwijsinstellingen en SBB.

Het loket heeft een makelaarsfunctie om scholing toegankelijk te maken voor werkenden, werkzoekenden en studenten. De Leerwerkloketten maken inzichtelijk welke mogelijkheden er zijn om de kandidaat optimaal te ondersteunen en scholing te financieren. De Leerwerkloketten worden vanuit de 'no-wrong-door'-gedachte in toenemende mate verbonden met het RMT. Dit is logisch omdat zij op het gebied van scholing overlappende taken hebben voor een vergelijkbare doelgroep en de krachten voor het instrument scholing zo worden gebundeld en beter benut. De mate van samenwerking tussen het Leerwerkloket en RMT's blijkt per regio nog verschillend en is vaak afhankelijk van de onderlinge samenwerking tussen coördinatoren en professionals van het RMT en het Leerwerkloket. De huidige RMT-professionals zijn over het algemeen nog onvoldoende op de hoogte van de ontwikkelmogelijkheden die via het Leerwerkloket benut kunnen worden. Het vergroten van de kennis bij RMT-professionals over de activiteiten van het Leerwerkloket is, volgens operationeel coördinatoren, wenselijk om verdere samenwerking succesvol te maken. Vrijwel alle RMT's zijn positief over de toekomstige samenwerking, dan wel samenvoeging van RMT-dienstverlening met de Leerwerkloketten.

Samenvattend beeld:

In de Tijdelijke Regeling en in de RMT-samenwerkingsafspraken is de positie van de onderwijspartners formeel geregeld.

- *Bekostigde mbo-scholen ontbreekt het aan financiering en daarmee slagkracht om op uitvoerend niveau bij de RMT-dienstverlening betrokken te zijn. In de doorontwikkeling van de dienstverlening willen alle partnerorganisaties dat de onderwijsorganisaties beter betrokken en verbonden worden.*
- *Het bekostigd mbo ervaart een oneerlijke concurrentiestrijd met commerciële partijen door de wettelijke- en beleidsmatige kaders. Het is van belang hiernaar te kijken om bekostigd mbo en de RMT-dienstverlening beter te verbinden.*
- *SBB is op beleid- en strategisch niveau betrokken om een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bevorderen via de SBB-regiocoördinatoren. RMT-professionals hebben de wens tot een grotere betrokkenheid van SBB in het ondersteunen van de dienstverlening scholing via praktijkleren. Deze rol kan SBB nu om budgettaire redenen niet vervullen.*
- *Leerwerkloketten hebben als samenwerkingsverband een makelaarsfunctie om scholing toegankelijk te maken voor werkenden, werkzoekenden en studenten. Er bestaat overlap met de RMT-dienstverlening. In veel regio's wordt al goed samengewerkt. In de doorontwikkeling van de RMT-dienstverlening wordt gepleit de samenwerking te verbeteren/ de RMT's en de Leerwerkloketten samen te voegen.*

4.7 Samenwerking werkgeversorganisaties

Het aansluiten van werkgevers en werkgeversorganisaties bij de RMT's is een uitdaging gebleken. In de meeste regio's is dat niet op een structurele manier vormgegeven. Werkgeversorganisaties als VNO-NCW en AWWN zijn voornamelijk op bestuurlijk en landelijk niveau betrokken bij de ontwikkeling van de werking van de RMT's en de ontwikkeling van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Werkgeversorganisaties hebben overigens geen eerstverantwoordelijke directe taak in de dienstverlening aan kandidaten van het RMT.

Bovendien is het vanuit capaciteitsoverwegingen voor de werkgeversorganisaties geen (financieel) haalbaar scenario om in elk RMT zitting te nemen.

Deze slagkracht is tot op heden niet mogelijk. Over een gewenste sterkere participatie van de Werkgeversorganisaties in de praktijk wordt vanuit de RMT's wisselend gedacht. Door sommige regio's wordt aangegeven dat de werkgevers(organisaties) te veel op de achtergrond blijven en daardoor kansen om regionale werkgevers intensiever te betrekken worden gemist.

Andere regio's geven aan dat werkgevers(organisaties) voldoende zijn aangehaakt vanwege de sterke verbinding van hen met de regionale Werkgeversservicepunten (WSP's)⁴⁷ en vanwege de directe verbinding van de vakbonden met reguliere werkgevers.

Verbinding met werkgeversservicepunten

De mate waarin WSP's bij de RMT's zijn betrokken verschilt per regio. Soms zijn accountmanagers van het WSP werkzaam in het RMT. In andere situaties wordt nauw samengewerkt, bijvoorbeeld in het geval van faillissementen van bedrijven.

De noodzaak van samenwerking met het WSP wordt breed erkend. In de toeleiding van kandidaten naar werk en het samenbrengen van vraag en aanbod is de dienstverlening van het WSP belangrijk. Het regionaal samenvoegen van/of opgaan van het WSP in het RMT wordt door de werkgever(organisaties) niet zonder meer onderschreven. Veel werkgevers staan in de praktijk nog op grote afstand van de WSP's, waardoor de afstand met een RMT, waarin een WSP zou worden opgenomen, alleen maar verder wordt vergroot. Alhoewel aangegeven wordt dat nog veel huiswerk te doen is de ontwikkeling van de toegevoegde waarde van de WSP's, zijn er ook regio's waar de WSP over veel kennis beschikken. Hierdoor verloopt de dienstverlening van het WSP naar volle tevredenheid van de werkgevers. Het is niet de bedoeling dat dit wordt ondermijnd door deze waardevolle WSP-samenwerking te doorbreken. Overigens wordt ook positief geoordeeld over de bijeffecten in de samenwerking in de regio waaraan de RMT-dienstverlening bijdraagt. Door de samenwerking worden kansen ontdekt en kan daar waar mogelijk de complexe infrastructuur worden vereenvoudigd.

In het verlengde van voorgaande staan werkgevers ver af van de RMT's en is sprake van de nodige terughoudendheid bij werkgevers. Agevraagd wordt wat de werkgever door het RMT kan worden geboden, aanvullend op wat de WSP's nu doen? Deze vragen klinken luider in de regio's waar tevredenheid bestaat over de WSP-dienstverlening. In de regio's waar de tevredenheid te wensen overlaat, is vooral sprake van onvrede over het feit dat, werkgevers die de doelgroep banenafpraak wil plaatsen, niet kunnen worden voorzien van geschikte kandidaten. Dit is een gevoelig punt in relatie tot het quotum banenafpraak. Aanvullend wordt door werkgevers de vraag gesteld of de RMT-middelen wel in voldoende mate worden besteed aan de doelgroep die bijdraagt aan het oplossen van de arbeidsmarktcrisis, in het bijzonder de doelgroep banenafpraak.

Belang van scholing volgens werkgevers(organisaties)

Werkgeversorganisaties zien de ontwikkeling van concrete loopbaanpaden voor passende doelgroepen (nieuwe instroom, van werk-naar-werk- richting de 'transitiebanen'), als het belangrijkste uitgangspunt voor werknemers. Daar moet het scholingsaanbod op worden ingericht, waarbij het van belang is dat dit uiterst flexibel wordt vormgegeven. Bovendien wordt aangegeven dat als nu blijkt dat het instrument Scholing via praktijkleren mbo niet of moeilijk van de grond komt vanuit de RMT's, de route snel moet worden bijgesteld. Scholing is echter nadrukkelijk ook een taak voor de sectoren zelf. Snelheid is van groot belang voor de doelgroepen, de werkgevers en de economie. Het is daarbij van belang in te zetten op de doelgroep die al heel lang aan de kant staat.

⁴⁷ In deze regio's zijn de WSP's al nauw verbonden met de arbeidsmarktinfrastructuur door onderdeel uit te maken van een (regionale) integrale Sociale dienst, of daar heel nauw mee samenwerken als schakel in de keten van werkzoekende tot een arbeidscontract met een werkgever. Deze verbinding en samenwerking is nog niet in alle regio's naar tevredenheid van werkgevers tot stand gekomen.

De (tijdelijk niet) werkenden met een transitiewens zijn zeker ook een belangrijke doelgroep, maar hierdoor neemt het arbeidspotentieel in de regio niet per se toe.

Samenvattend beeld:

Werkgeversorganisaties als VNO-NCW en AAVN zijn voornamelijk op bestuurlijk en landelijk niveau betrokken. Op uitvoeringsniveau is het vanuit capaciteitsoverwegingen voor de werkgeversorganisatie geen (financieel) haalbaar scenario om in elk RMT zitting te nemen. Zij hebben ook geen eerstverantwoordelijke directe taak in de dienstverlening aan kandidaten van het RMT. De werkgeversdienstverlening verloopt in de praktijk via het WSP. Samenvoeging met het RMT/opgaan in het RMT wordt niet als wenselijk ervaren; de dienstverlening aan werkgevers is niet gelijk aan de primaire doelgroepen van de Tijdelijke Regeling, bovendien wordt dit als een stap terug gezien in de regio's waar volle tevredenheid bestaat over de dienstverlening van de WSP's. Aandacht voor het instrument scholing via praktijkleren in het mbo blijft nodig. Werkgevers pleiten ervoor om de aanpak bij te stellen in belang van kandidaten en werkgevers. In het kader van het creëren van duurzame (transitie)banen moet deze opdracht door alle partijen gezamenlijk snel worden opgepakt.

4.8 Behoeftte aan zicht op continuïteit dienstverlening

De operationeel coördinator waarborgt een onafhankelijke inzet van de aanvullende dienstverlening en faciliteert de partnerorganisaties in het creëren van meer inzicht in elkaars dienstverlening. Naast de regulier taken (organiseren triage/ casuïstiekoverleg, budgetbeheer en verantwoording aan het bestuurlijk werkbedrijf en het Ministerie van SZW) vervullen de operationeel coördinatoren een belangrijke schakel in de samenwerking en netwerkvorming tussen de partnerorganisaties en de verbinding met het regionaal bestuurlijk Werkbedrijf. Kennis van de werkvelden in het brede sociaal domein en inzicht in de lokale context van arbeidsmarktregio is daarvoor essentieel. De operationeel coördinatoren benadrukken dat een deel van hun functie bestaat uit het netwerken en kennisdelen om alle partners aangesloten te houden. Het vertrouwen, de korte lijnen en persoonlijk contact met alle stakeholders zijn volgens hen belangrijke succesfactoren van de werking van het RMT. Daarvoor is een duurzame verbinding van de operationeel coördinator en de professionals met het RMT essentieel om de dienstverlening te bestendigen en te verbeteren. De operationeel coördinatoren geven aan behoefte te hebben aan een zicht op de continuïteit van de dienstverlening met daarbij behorende kaders. Door onduidelijkheid over de toekomst komt de samenwerking met de partnerorganisaties weer meer onder druk te staan. Mede omdat ook professionals en operationeel coördinatoren ook persoonlijke keuzes voor de toekomst (moeten) maken.

Samenvattend beeld:

De operationeel coördinator is een belangrijke factor voor goede samenwerking en netwerkvorming met het RMT en de partnerorganisaties. Idealiter heeft de coördinator korte lijntjes met de partners en gemeenten in de regio en goed inzicht in (de context van) de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Een duurzame verbinding van de operationeel coördinatoren met de partners is belangrijk omdat een goede samenwerking tijd nodig heeft. Het vertrouwen dat hierdoor ontstaat is essentieel. Het is daarom van belang zicht te hebben op de continuïteit van dienstverlening met bijbehorende kaders, zeker ook met het oog op de doorontwikkeling van de toekomstige Regionale Werkcentra.

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1 Inleiding

De werking van de Tijdelijke Regeling⁴⁸ in de praktijk is geëvalueerd op basis van de verschillende zienswijzen en ervaringen van betrokken partnerorganisaties. Het geheel biedt het overzicht van 'de rode draden'⁴⁹ van de werking ervan over de jaren 2022 en 2023. De conclusies en aanbevelingen zijn afgeleid van de beantwoording van de evaluatievragen en gesignaleerde uitdagingen in de praktijk. Van belang is op te merken dat de conclusies en aanbevelingen zijn gebaseerd op deze kwalitatieve evaluatie⁵⁰ en geformuleerd vanuit het zienswijzen van de onderzoekers.

5.2 Hoofdconclusie: beantwoording van de hoofdvraag

De te beantwoorden hoofdvraag is:

Draagt de Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening via RMT's bij aan het voorkomen dan wel zo kort mogelijk laten duren van werkloosheid van de deelnemers? En waarom?

Door de onderzoekers wordt de hoofdvraag als volgt beantwoord:

Op basis van de in de evaluatie gehanteerde kwalitatieve methoden kan gesteld worden dat de werkzame bestanddelen van de aanvullende dienstverlening, zoals deze door de RMT's wordt vormgegeven, van toegevoegde waarde zijn. De betrokken partnerorganisaties bij de effectuering van de Tijdelijke Regeling zijn overwegend positief over de werking van de RMT en de samenwerking. Vanuit de evaluatie is het beeld ontstaan dat de Tijdelijke Regeling bijdraagt aan beter passende dienstverlening voor burgers die extra (maatwerk)ondersteuning nodig hebben in het vinden van de weg naar werk. De Tijdelijke Regeling draagt eveneens bij aan het voorkomen of het zo kort mogelijk laten duren van werkloosheid.

Toegevoegde waarde werkende bestanddelen

De inzet van aanvullende (maatwerk) dienstverlening door de eerstverantwoordelijke partnerorganisaties en de intensivering van samenwerking binnen de arbeidsmarktregio's, blijken belangrijke meerwaarden in de praktijk.

Belangrijke elementen zoals de beschikbaarheid van het ontschot budget en het werken vanuit het no-wrong-door principe, zijn hiervoor voorwaardelijke uitgangspunten.

⁴⁸De evaluatie richt zich op de werkzame bestanddelen van de Tijdelijke Regeling. De wijze waarop een eventuele continuering/ doorontwikkeling van de Tijdelijk Regeling moet worden verankerd in de arbeidsmarktinfrastructuur maakt geen onderdeel uit van de evaluatie.

⁴⁹ Kenmerk van een rode draad is dat deze wordt gevormd door (veruit de meerderheid van) collectieve zienswijzen / beelden / informatiebronnen van alle in de evaluatie betrokken stakeholders. Dat wil niet zeggen dat iedere stakeholder zich per definitie (altijd) hierin kan vinden.

⁵⁰ De kwantitatieve onderbouwing van de kwalitatieve meerwaarde verdient in de toekomst aandacht. Het is tot op heden nog onvoldoende duidelijk wat de kwantitatieve betekenis (hoeveelheid en effect) van de inzet van de Tijdelijke Regeling, uitgesplitst naar doelgroepen en aard van de interventies.

De toegevoegde waarden worden in de arbeidsmarktregio's overigens verschillend beoordeeld en hangt in belangrijke mate af van de mate waarin de samenwerking tussen partnerorganisaties in de regio's al intensief was vormgegeven voorafgaand aan de introductie van de Tijdelijke Regeling.

Positieve ervaringen van de doelgroepen

Uit de evaluatie (enquêtes) onder de kandidaten van de eerstverantwoordelijke dienstverleners (gemeenten, UWV en vakbonden), die gebruik hebben gemaakt van de aanvullende dienstverlening, komt een positief beeld naar voren. Zowel onder de doelgroep werkenden als onder de doelgroep werkzoekenden is de waardering van de dienstverlening zonder uitzondering hoog⁵¹.

Intensivering en verbetering van de samenwerking

De Tijdelijke Regeling draagt bij aan de intensivering en verbetering van de regionale samenwerking. Dit ontstaat in belangrijke mate door het delen en ontwikkelen van kennis tussen betrokken partnerorganisaties. Het ontstaan van een sterkere verbondenheid tussen partners draagt bij aan innovatie van de handelingskaders (afstemming inhoudelijke dienstverlening en afstemming beleids- en wettelijke kaders) en samenhang in de dienstverlening van de partnerorganisaties. Op termijn kan dit mogelijk ook leiden tot vereenvoudiging van het aanbod en/of verdichting⁵² van het aantal spelers in het complexe speelveld op de regionale en landelijke arbeidsmarkt. Dit is geen doel op zich maar minder spelers vereenvoudigt de samenwerking, de zoektocht van burgers en werkgevers en maakt het speelveld overzichtelijker.

5.3 Deelconclusies en aanbevelingen

De hoofdconclusie geeft het generieke evaluatieve beeld van de werking van de Tijdelijke Regeling en is gebaseerd op de deelconclusies. Deze deelconclusie hebben betrekking op de onderliggende bestanddelen van de Tijdelijke Regeling en aandachtspunten met betrekking tot de samenwerking van partnerorganisaties.

Deelconclusie 1: Samenstelling en samenwerkingsafspraken conform de uitgangspunten

De formele samenstelling van de RMT's is conform de uitgangspunten van de Tijdelijke Regeling gerealiseerd in de vorm van lichte netwerkorganisaties, verankerd in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. De participatiegraad van de eerstverantwoordelijke partnerorganisaties en SBB is in elke regio gelijk, met uitzondering van vakbond VCP/de Unie⁵³. De participatie van de onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties verschilt per arbeidsmarktregio en wordt bepaald door de lokale context en budgettaire grenzen. De participatie van de niet-centrumgemeenten is nog onvoldoende gerealiseerd. De samenwerkingsafspraken en uitvoeringsplannen van de RMT's zijn in lijn met wat in de Tijdelijke Regeling is beoogd. Deze zijn concreet beschreven en vertaald naar de uitvoeringspraktijk.

Deelconclusie 2: Doelgroepen conform de uitgangspunten

De aanvullende dienstverlening wordt ingezet voor de beoogde doelgroepen en doet recht aan de hulpvraag van kandidaten die de weg naar werk(hervatting) zoeken of op willen gaan.

⁵¹ Sprake is van een indicatief beeld. Op basis van de beschikbare informatie is voor de doelgroep werkenden is gelet op de relatief lage response en verschillen per arbeidsmarktregio vooralsnog geen sprake van een representatief landelijk dekkend beeld.

⁵² Met verdichting wordt bedoeld: Minder spelers met overlap in dienstverlening,, het bundelen en vereenvoudigen van verschillende (subsidie)regelingen op gelijke thema's, waaronder scholing.

⁵³ Om budgettaire reden is vakbond VCP/De Unie in negen van de 35 RMT's vertegenwoordigd.

De dienstverlening wordt bepaald op basis van omstandigheden en (persoons)kenmerken van het individu en is pas aan de orde als de reguliere dienstverlening van partnerorganisaties ontoereikend is. Doordat de veronderstelde hoge werkloosheid als gevolg van de COVID-19-crisis niet plaats vond en de krapte op de arbeidsmarkt juist toenam, is de COVID-19 ijkdatum losgelaten. Dit heeft geleid tot het aanbod van extra dienstverlening voor werklozen en werkenden met werkloosheid bedreigd van voor deze datum. Om diverse redenen (geografische afstand/eigen sociaal beleid) is de verbinding van de niet-centrumgemeenten met de RMT-dienstverlening nog niet overal vanzelfsprekend (zie ook deelconclusie 9).

Deelconclusie 3: Triage en aanvullende dienstverlening zorgen voor maatwerk

De aanvullende dienstverlening wordt ingezet en door de partnerorganisaties gezien als een waardevol instrument voor kandidaten die deze extra ondersteuning nodig hebben. Door de samenwerking binnen de RMT's en bijbehorend triage en casuïstiekoverleg, hebben de RMT-professionals elkaars dienstverlening (beter) leren kennen. Hierdoor kunnen zij de kandidaat, vaak in gezamenlijkheid, een oplossing bieden. De klantvraag staat centraal en de dienstverlening is aanvullend op wat regulier beschikbaar is. Het verkregen inzicht bij partnerorganisaties leidt ook tot innovatie en bijstelling van bestaande beleids- en uitvoeringskaders waardoor de dienstverlening verbetert. In de arbeidsmarktregio zijn echter tussen de gemeenten verschillen zichtbaar in het aanbod van reguliere voorzieningen en aanvullende dienstverlening. Deze verschillen leiden in de praktijk in en tussen de RMT's tot relevante discussies met betrekking tot de vraag wat nu wel en geen aanvullende dienstverlening is.

Aanbeveling:

Vanuit de positieve ervaring is continuering van zowel triage als aanvullende dienstverlening met passende (lange termijn) budgetten aan te bevelen. Het bevordert de onderlinge samenwerking, bevordert innovatie en leidt tot betere dienstverlening aan burgers. Het is bovendien aan te bevelen om op regionale schaal te streven naar harmonisatie van sociaal beleid (reguliere voorzieningen) en intensivering (opschalen) van de samenwerking tussen gemeenten op het domein Werk en Inkomen. Dit leidt tot (regionale) eenduidigheid, heldere kaders voor gelijke dienstverlening aan burgers en werkgevers.

Deelconclusie 4: De samenwerking op het brede thema scholing en het instrument scholing via praktijkleren in het mbo verdient aandacht

Binnen de RMT's hebben ruim 40% van de kandidaten vragen gerelateerd aan scholing⁵⁴ en het is daarmee een belangrijk onderdeel van de RMT-dienstverlening. De betrokkenheid van de onderwijspartners (Leerwerkloketten, SBB, bekostigd mbo) is echter nog niet voldoende geborgd in de operationele RMT-dienstverlening. Tussen RMT's en Leerwerkloketten bestaat veel overlap in de dienstverlening, welke nog niet altijd helder aan elkaar verbonden is. SBB heeft volgens operationeel coördinatoren een te beperkte rol in de operatie. Dit komt door een tekort aan budget, waardoor SBB adviseurs meerdere regio's tegelijk moeten bedienen. Het bekostigd mbo is in het overgrote deel van de RMT's nog niet operationeel vertegenwoordigd. Voor hen is er geen RMT-financiering en zij missen daardoor slagkracht om betrokken te zijn in de dienstverlening. De samenwerking op het brede thema scholing is dus nog niet optimaal. Dit levert ook knelpunten op met betrekking tot de inzet van het instrument scholing via praktijkleren in het mbo door de RMT's.

Vanuit de evaluatie komt naar voren dat in de praktijk een aantal factoren belemmerend werkt. (I) Binnen RMT's is te weinig regie op de inzet van het instrument. (II) Er is onvoldoende kennis aanwezig over het instrument bij eerstverantwoordelijke dienstverleners binnen de RMT's.

⁵⁴ Vanuit de enquête die voor deze evaluatie is afgenomen, blijkt dat 42% van de kandidaten een vraag hadden gerelateerd aan scholing.

(III) De onderwijspartners zijn in de praktijk vaak niet vertegenwoordigd in de operatie van de RMT's, waardoor vraag en aanbod niet goed op elkaar is afgestemd. (IV) Werkgevers weten de RMT's voor dit instrument nog niet voldoende te vinden. Enkele RMT's hebben een scholingsmakelaar aangesteld, die nauw samenwerkt met de onderwijspartners voor het bouwen van scholingsarrangementen. Dit is een vorm die op basis van de eerste ervaringen kansrijk lijkt voor de RMT's om partners op het thema scholing beter te verbinden.

Aanbeveling

In het belang van de krapte op de arbeidsmarkt is het aan te bevelen om de samenwerking op het brede thema scholing te verbeteren en de niet geringe knelpunten met betrekking tot de inzet van het instrument scholing via praktijkleren in het mbo snel aan te pakken. Via de onderwijspartners kan een aantal verbeteringen in gang worden gezet.

- Leerwerkloketten worden al in toenemende mate aan de RMT-dienstverlening verbonden. Het is aan te bevelen hier in de doorontwikkeling richting RWC's blijvend op in te zetten.*
- Om een goede verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bewerkstelligen is te overwegen de regierol op het thema scholing door de onderwijspartners (SBB en/of het mbo) versterken en te verbreden, zodat zij, naast advisering, ook in de uitvoering kunnen bijdragen in de realisatie van scholingstrajecten voor kandidaten.*
- Het is in toenemende mate van belang om het mbo beter te betrekken bij de RMT-dienstverlening om gezamenlijk scholingsarrangementen te bouwen. RMT's kunnen deze samenwerking verbeteren door de inzet van een scholingsmakelaar. Voor het bekostigd mbo ligt een belangrijke taak om hun betrokkenheid bij RMT's beter voort te zetten van bestuurlijk niveau naar het operationele niveau. Daarbij is het belangrijk wettelijke- en beleidsmatige regels die het mbo nu beperken in hun betrokkenheid te onderzoeken en waar mogelijk bij te stellen.*
- Landelijk is het van belang dat de complexiteit en diversiteit in het aantal regelingen voor scholing aangepakt wordt. Mogelijkheden voor vereenvoudiging van het aantal regelingen voor verschillende doelgroepen moeten worden onderzocht op Rijksniveau. Daarbij moeten, alle belangrijke stakeholders, zoals ook provincies en sectoren betrokken worden. Voor de duidelijkheid: gepleit wordt voor een aanpak met landelijke kaders, maar wel nadrukkelijk ruimte voor invulling op regionale schaal. Aangesloten moet worden op de context en arbeidsmarktuitdagingen van de regio.*

Deelconclusie 5: Dienstverlening werkfitbehoud kan het verschil maken

De dienstverlening werkfitbehoud wordt ten opzichte van de oorspronkelijke beschikbare budgetten op bescheiden schaal ingezet. Redenen zijn dat (I) de verwachte grote werkloosheid als gevolg van COVID-19 is uitgebleven en (II) RMT's aangeven dat voor de doelgroep banenafpraak en uitkeringsgerechtigden de reguliere dienstverlening vanuit de kaders van de Participatiewet in de meeste gevallen volstaat. Tegelijkertijd geven RMT's ook aan dat de dienstverlening werkfitbehoud helpend is, juist in die situaties waarin extra maatwerkdienstverlening het verschil maakt. Het extra maatwerkbudget biedt dan de mogelijkheid om die ondersteuning te bieden die regulier niet binnen de lokale/ regionale beleidskaders passen.

Aanbeveling:

Voor de dienstverlening werkfitbehoud is het aan te bevelen deze met passende (lange termijn) budgetten te continueren. Ondanks dat de instrumenten van de reguliere dienstverlening voor de doelgroep banenafpraak in veel gevallen toereikend zijn, maakt de extra inzet van het maatwerkbudget voor de meest kwetsbare burger het verschil. Ook hier is het, omwille van de eenduidigheid en gelijkheid voor burgers, aan te bevelen zoveel mogelijk te streven naar harmonisatie en opschaling in de uitvoering van het sociaal beleid op (in ieder geval) regionale schaal.

Deelconclusie 6: Ontschot budget maakt maatwerk mogelijk

Door de inzet van het ontschot budget kunnen de RMT-professionals het beoogde maatwerk leveren, indien de reguliere dienstverlening ontoereikend is of (net) buiten de reguliere beleids-/handelingskaders van eerstverantwoordelijke partnerorganisaties valt. Het is redelijkerwijs niet mogelijk om vooraf alle interventies te voorspellen die nodig zijn om de kandidaat passend te helpen. Daarvoor is juist maatwerk met de inzet van het ontschot budget nodig. De inzet van het ontschot budget versnelt bovendien de hulp aan kandidaten. Zij zijn gebaat bij snelle interventies op de korte termijn. Lange besluitvormingstrajecten worden vermeden en kandidaten blijven aangehaakt. Belangrijk te vermelden is dat verbetering van de dienstverlening aan de kandidaten ook mogelijk is, zonder dat per se aanspraak op het ontschot budget noodzakelijk is. Door de kennis van de dienstverlening van partners, is meer reguliere dienstverlening van elkaar in beeld gekomen en kan deze passend worden ingezet. Dit vergt geen extra budget maar vooral inzicht en de goede koppeling aan de uitvoerend dienstverlener.

Aanbeveling:

Het is aan te bevelen het ontschot budget als basis voor financiering van aanvullende dienstverlening te continueren. Het maakt h t verschil om kandidaten maatwerk te kunnen bieden en leidt tot versnelling van de inzet van noodzakelijke ondersteuning naar werk(hervatting). Het is eveneens aan te bevelen te streven naar harmonisatie van beleid op (in ieder geval) regionaal niveau. Harmonisatie van beleid voorkomt discussie over wat reguliere of aanvullende dienstverlening is en leidt daardoor tot duidelijke afwegingen over de inzet van ontschot budget. In het verlengde hiervan is 'enige krapte' in beschikbaar ontschot budget wenselijk. Het bevordert de noodzakelijk scherpte in de gezamenlijke afweging. Andersom geredeneerd: Het moet niet te makkelijk worden om 'zomaar' budget voor aanvullende dienstverlening in te zetten.

Deelconclusie 7: Eén loket-principe (No-wrong-door principe) draagt bij aan duidelijkheid voor de burger

De zichtbaarheid en de communicatiestrategie van de RMT's is verschillend vormgegeven, om aan te sluiten bij de inrichting van de bestaande arbeidsmarktinfrastructuur. In de regio's waar de samenwerking al voorafgaand aan de Tijdelijke Regeling intensief is vormgegeven, wordt vooral aangehaakt op (de communicatie vanuit) de bestaande infrastructuur. Andere regio's waarin dit nog niet of minder het geval was, kiezen bewust voor een koers waarin de dienstverlening van het RMT prominenter wordt geëtaleerd. De RMT's zijn in alle regio's digitaal zichtbaar en bereikbaar en worden in toenemende mate via diverse verwijzers gevonden door de kandidaten. Van een landelijke uniformiteit met betrekking tot de zichtbaarheid en communicatiestrategie is echter nog geen sprake. Naast de zichtbaarheid blijkt het hanteren van het 'no-wrong-door principe' een belangrijke waarde in de werking van de RMT's. Er ontstaat in toenemende mate '  n loket' voor arbeidsmarktvragestukken. Kandidaten worden niet naar een ander loket gestuurd, maar gekoppeld aan de best passende partnerorganisatie. Uit de evaluatie van de klantervaringen blijkt dat de persoonlijke aandacht voor de hulpvraag van de kandidaat en de betrokkenheid van de professionals als waardevol worden ervaren. RMT's geven daarnaast aan dat kandidaten soms gebaat zijn bij effectief klantcontact op een fysieke locatie.

Het is overigens niet zo dat in alle regio's een fysiek loket wordt ingericht. Er wordt in centrumgemeenten en in niet-centrumgemeenten op verschillende wijzen geëxperimenteerd met het fysiek te woord staan van kandidaten.

Aanbeveling:

Indien het voor de toekomstige inrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur wenselijk is de RMT-dienstverlening landelijk (meer) uniform te communiceren richting burgers en werkgevers, is het raadzaam hier centraal regie op te voeren in overleg met de arbeidsmarktregio's.

Het is aan te bevelen het één-loket-principe voor de burger verder vorm te geven. Naast een digitale toegang tot de dienstverlening wordt door (een deel van de) kandidaten waarde gehecht aan fysieke mogelijkheden voor klantcontact. Dit thema vraagt in de uitwerking om aanvullende kaders. Hierbij moet recht gedaan worden aan de verschillen tussen arbeidsmarktregio's (geografische omvang of aantal gemeenten) en aan het belang van gelijke kansen voor burgers.

Deelconclusie 8: Ervaringen van de doelgroepen werkenden en werkzoekenden zijn positief

Er is nog geen (landelijke) objectieve aanpak voor het in beeld brengen van de ervaringen van de doelgroepen. KplusV heeft enquêtes afgenomen onder de doelgroep werkzoekenden. De vakbonden hebben enquêtes afgenomen onder de doelgroep werkenden. Het evalueren van ervaringen van kandidaten en het meten van de tevredenheid van de uitgevoerde dienstverlening, biedt waardevolle informatie. De kandidaten van de eerstverantwoordelijke dienstverleners gemeenten, UWV en de vakbonden zijn zonder uitzondering in hoge mate tevreden over dienstverlening via de RMT's (minimaal 8 op een scoreschaal van 10). Het betreft ervaringen van de grootste groep kandidaten onder de doelgroep werkenden en werkzoekenden in de leeftijdscategorie tussen 51 en 60 jaar met minimaal een mbo diploma. De meeste kandidaten zijn geholpen met (een weg naar) scholing en/of werk.

Aanbeveling:

Om klantervaringen regionaal én landelijk in de toekomst structureel te evalueren, is het aan te bevelen in overleg met de arbeidsmarktregio's hier landelijk regie te voeren. Hierdoor kunnen klantervaringen structureel en geobjectiveerd (onafhankelijk) worden gemonitord en tot landelijke informatie worden geconsolideerd.

Deelconclusie 9: Intensivering samenwerking in de arbeidsmarktregio leidt tot verbetering van de dienstverlening

De Tijdelijke Regeling heeft naast de werkzame bestanddelen ook door de intensivering van de samenwerking een impuls gegeven aan de verbetering van de dienstverlening aan mensen met een hulpvraag naar (hervatting van) werk. Dit geldt in het bijzonder voor die regio's waar voorafgaand aan de inrichting van de RMT's nog geen intensieve samenwerking bestond tussen partnerorganisaties. Daardoor is op bestuurlijk, maar vooral op operationeel niveau, veel beter zicht ontstaan op de reguliere dienstverlening en de toegevoegde waarde van partners. Ook draagt beter zicht op de lacunes in de werking van de arbeidsmarktinfrastructuur (aantal partners, regelingen e.d.) en de handelingskaders van partnerorganisaties bij aan innovatie en verbetering van bestaande dienstverlening en infrastructuur. Ondanks de intensivering van de samenwerking blijkt het een uitdaging om de niet-centrumgemeenten volledig te betrekken in de uitvoering van de Tijdelijke Regeling. Hierdoor is de aanvullende RMT-dienstverlening nog niet voor elke burger even makkelijk bereikbaar. De participatie van niet-centrumgemeenten hangt af van (I) de intensiteit waarin wordt samengewerkt in de regio op het taakveld Werk, (II) de mate waarin regionaal sociaal beleid is vormgegeven, (III) het aantal gemeenten in- en de geografische omvang van een arbeidsmarktregio en (IV) de mate waarin niet-centrumgemeenten het nut en toegevoegde waarde van de RMT-dienstverlening onderkennen. Dit nut wordt mede bepaald door hetgeen niet-centrumgemeenten zelf vanuit de reguliere dienstverlening aan burgers kunnen bieden. En dit kan per gemeente fors verschillen.

Om de bereikbaarheid van RMT-dienstverlening voor iedere burger in de regio te vergroten, wordt door de RMT's op diverse manieren geëxperimenteerd om niet-centrumgemeenten beter te verbinden.

Aanbeveling:

Het is aan te bevelen de samenwerking die voortkomt uit de werking van de Tijdelijke Regeling in de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur duurzaam te borgen. De deelconclusie illustreert de toegevoegde waarde van de samenwerking maar ook de complexiteit van- en diversiteit in de arbeidsmarkt. Voor een vervolg van de dienstverlening aan burgers en werkgevers, is het belangrijk ruimte te bieden aan de regionale dynamiek van de arbeidsmarkt en de wijze waarop wordt samengewerkt. Tegelijkertijd strookt deze ruimte niet met een landelijke eenduidige vormgeving van het arbeidsmarktbeleid. Indien eenduidigheid, of in ieder geval het maximaliseren ervan het uitgangspunt is, dan is het aan te bevelen te streven naar (I) synchronisatie van het sociaal beleid (regionale reguliere voorzieningen), (II) intensivering van samenwerking tussen gemeenten op de taalvelden Werk en Inkomen, (III) verdichting van het speelveld.⁵⁵ Om rekening te houden met de contextverschillen in de arbeidsmarktregio's, is het niet vanzelfsprekend om op alle aspecten landelijk te streven naar eenduidigheid. Wel is aan te bevelen te streven naar eenduidigheid op de schaal van de arbeidsmarktregio. Hierdoor zal de participatie van niet-centrumgemeenten naar verwachting toenemen.

Deelconclusie 10: Samenwerking UWV vraagt om bijstelling beleidsregels

In de samenwerking met het UWV is sprake van een zeker spanningsveld met betrekking tot de inzet van het ontschot budget van het RMT. Dit budget wordt ingezet voor scholing voor de UWV-doelgroep werklozen, omdat de beleidsregels van het UWV een aantal beperkingen kent ten aanzien van de inzet van het UWV scholingsbudget (inkoopkader / cofinanciering). Daarnaast is sprake van een overlap op de taak loopbaancoaching tussen UWV en de vakbonden voor de doelgroep werkenden. Afgesproken is dat deze taak in het kader van de Tijdelijke Regeling wordt uitgevoerd door de vakbonden, maar strikt genomen is het voor het UWV nog steeds de wettelijke taak heeft om burgers perspectief te geven en hen 'van werk naar werk' te begeleiden of aan een nieuwe baan te helpen.

Aanbeveling:

Het spanningsveld met betrekking tot de inzet van het ontschot budget door het UWV voor scholing voor hun doelgroep kan worden opgeheven door te overwegen de UWV-beleidsregels voor scholing aan te passen. De beleidsregels zouden niet beperkend mogen werken als de UWV-professional van oordeel is dat de kandidaat met scholing perspectief wordt geboden op een (andere) baan. Ten aanzien van de overlap in de taak loopbaancoaching van het UWV en de vakbonden kan overwogen worden het UWV wettelijk van deze taak te ontheffen, voor zover de overlap met de vakbonden blijft bestaan. In dat verband is het voor de toekomst van belang in de publiek-private samenwerking van de RMT's te beoordelen wat nu in het kader van de RMT-dienstverlening publieke en private taken en verantwoordelijkheden zijn voor de doelgroep werkenden. Vervolgens is het wenselijk hiervoor heldere kaders (financieel, uitvoering) te stellen zodat de partijen deze taken zonder voorbehoud kunnen uitvoeren. Het maken van heldere keuzes hierin is in het belang van de burger en kan de samenwerking tussen partnerorganisaties verbeteren.

⁵⁵ Met verdichting wordt bedoeld: Minder spelers met overlap in dienstverlening,, het bundelen en vereenvoudigen van verschillende (subsidie)regelingen op gelijke thema's, waaronder scholing.

Deelconclusie 11: Samenwerking vakbonden draagt bij aan effectieve dienstverlening

De samenwerking met de vakbonden wordt gezien als een aanvullende waardevolle toevoeging in de arbeidsmarktinfrastructuur, gericht op het voorkomen van uitval en het realiseren van duurzame banen. Voor deze taak is er (in formele zin) sprake van een overlap met de dienstverlening van het UWV.

De belemmering die door de RMT's en de vakbonden wordt ervaren is dat, naast de dienstverlening oor de doelgroep, beperkt capaciteit beschikbaar is voor kennisdeling in de relevante netwerken. Hier wordt juist door partnerorganisaties belang aan gehecht om te blijven investeren kennisontwikkeling en in de samenwerking binnen de RMT's. Door de budgetdruk kan bovendien Vakbond VCP/de Unie niet in alle arbeidsmarktregio's haar dienstverlening realiseren.

Aanbeveling:

Het is aan te bevelen de taak van de vakbonden in de RMT-dienstverlening te continueren. Het spanningsveld tussen de overlappende taak met het UWV voor de doelgroep werkenden is in de praktijk relatief beperkt van omvang en kan worden opgelost door gezamenlijk afspraken te maken over wie deze taak uitvoert/uitvoeren. Belangrijk voor de toekomst is borging van de budgettaire kaders voor de dienstverlening, zodat de dienstverlening voor de doelgroep werkenden ten volle kan worden benut en geborgd.

Deelconclusie 12: Samenwerking Werkgevers(organisaties) en WSP's verdient aandacht

Werkgeversorganisaties als VNO-NCW en AWWN zijn voornamelijk op bestuurlijk en landelijk niveau betrokken. Zij hebben geen eerstverantwoordelijke taak in de dienstverlening aan kandidaten van de RMT's en zijn om die reden in de uitvoering niet breed vertegenwoordigd. De werkgeversdienstverlening verloopt in de praktijk doorgaans via het WSP. Samenvoeging van WSP's met RMT's wordt door werkgevers niet als wenselijk ervaren; de dienstverlening aan werkgevers is niet gelijk aan de primaire doelgroepen van de Tijdelijke Regeling. Bovendien wordt dit als een stap terug gezien in de regio's waar tevredenheid bestaat over de dienstverlening van de WSP's. Werkgevers(organisaties) benadrukken tevens dat aandacht voor scholing hard nodig is en blijft. In belang van (kwetsbare) burgers en werkgevers in het kader van de banenafpraak en het creëren van duurzame (transitie)banen, moet waar nodig de werking van de scholingsinstrumenten worden verbeterd. Hierin dragen alle partijen, ook de werkgevers, verantwoordelijkheid.

Aanbeveling:

Het verbinden van de RMT-dienstverlening en werkgeversdienstverlening verdient nadere aandacht in de uitwerking van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Het RMT en het WSP zijn de plaatsen waar vraag naar- en aanbod van werk bij elkaar komen, maar zomaar samenvoegen is niet raadzaam. Het is eerst van belang om duidelijke kaders te stellen over de wijze waarop de RMT-dienstverlening en de WSP-dienstverlening in de regio's zich tot elkaar verhouden. Waar zit nu de precieze afbakening en complementariteit van de dienstverlening voor de verschillende doelgroepen. Het is immers belangrijk de dienstverlening voor de doelgroep in het belang van de banenafpraak en het realiseren van transitiebanen te verbeteren. De inzet op scholing blijft hierin een belangrijk onderdeel en verdient aandacht (deelconclusie 4). De betrokkenheid van werkgevers(organisaties) bij de RMT-dienstverlening is en blijft van groot belang om dienstverlening blijvend te verbeteren.

Deelconclusie 13: Samenwerking Sociale ontwikkelbedrijven verdient aandacht

De samenwerking tussen RMT's en de publieke Sociale ontwikkelbedrijven laat een gemengd beeld zien. De Sociale ontwikkelbedrijven in de sector zijn niet vergelijkbaar en niet alle Sociale ontwikkelbedrijven werken exclusief voor één arbeidsmarktregio.

Onderscheid moet worden gemaakt in de taken die de bedrijven door gemeenten worden opgedragen (Participatiewet en/of WSW).

Onderscheid moet ook worden gemaakt in mate waarin de opgedragen taken van de Participatiewet zijn verbonden met de klassieke taken Werk en Inkomen van de (regionale) Sociale dienst. Het beeld is dat de brede kennis van de gemeentelijke doelgroep en de verbinding van de Sociale ontwikkelbedrijven met werkgevers(dienstverlening) bijdragen aan de dienstverlening in de regio. De participatie van de Sociale Ontwikkelbedrijven in de samenwerking met de RMT's neemt toe.⁵⁶

Aanbeveling:

Het is aan te bevelen te overwegen om de Sociaal ontwikkelbedrijven met expliciete uitvoerende Participatiewet-taken een formele positie te geven in de RMT-dienstverlening. Belangrijke kennis van de interventies voor de doelgroep banenafpraak en waardevolle relaties met regionale werkgevers kunnen bijdragen aan intensivering van de dienstverlening. Voor een aantal Sociale ontwikkelbedrijven is deze formele positie niet per se relevant, omdat zij al zijn verankerd in een integrale Sociale dienst, die al regulier is verbonden aan het RMT. Dit geldt echter niet voor alle Sociale Ontwikkelbedrijven met Participatiewet-taken. Daar liggen juist kansen.

Deelconclusie 14: Verantwoording en monitoring RMT-dienstverlening verdient aandacht

In de evaluatie is de verantwoordingsrapportage en datamonitoring herhaaldelijk onderwerp van gesprek geweest. Het feit is dat er geen eenduidig systeem voor registratie en verantwoording voor alle eerstverantwoordelijke organisaties is. Dit heeft te maken met de verplichte registraties binnen eigen systemen van UWV, de gemeenten en vakbonden. Ook de vereisten vanuit de AVG maken dat niet alle informatie met elkaar kan worden gedeeld. Operationeel coördinatoren werken vaak met eigen overzichten die anders zijn dan de verantwoordingsinformatie die moet worden aangeleverd. Hierdoor kan verantwoordingsdata niet goed worden geïntegreerd en gevalideerd. Deze situatie is ineffectief en leidt niet tot een gewenst geobjectiveerd kwantitatief beeld van de RMT-dienstverlening aan de verschillende doelgroepen.

Aanbeveling:

Het is aan te bevelen, in het belang van het ontwikkelen van betrouwbare sturingsdata en vanuit het perspectief van de doorontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur, een eenduidig landelijk systeem voor verantwoording en monitoring te ontwikkelen. Dit systeem dient de behoefte aan sturingsdata op landelijk niveau, maar zeker ook de behoefte aan sturingsdata op regionaal niveau te borgen.

Deelconclusie 15: Onduidelijkheid over continuïteit

De onduidelijkheid voor de lange termijn met betrekking tot de positie van de RMT's, de financiering van de RMT-partnerorganisaties en het ontschot budget leidt tot een mate van onzekerheid in de arbeidsmarktregio's. Zeker in het kader van de doorontwikkeling van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur is dit een vraagstuk. In algemene zin wordt deze onzekerheid geduid door de operationeel coördinatoren, de RMT-professionals, maar ook door de betrokken (bestuurlijke) partnerorganisaties op landelijk niveau. Deze onzekerheid leidt voor sommige regio's tot terughoudendheid om te investeren in de doorontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur en belemmert de ontwikkeling van de samenwerking op bestuurlijk en operationeel niveau. Daarbij is een duurzame verbinding van de operationeel coördinatoren belangrijk voor een goede samenwerking met partnerorganisaties. Duidelijkheid over hun rol voor de toekomst ontbreekt.

⁵⁶ Gesproken is met een aantal Sociaal Ontwikkelbedrijven en waaruit blijkt dat zij in toenemende mate betrokken worden in / enthousiast zijn over de samenwerking met en de dienstverlening van het RMT.

Er zijn regio's die een voorschot nemen op de toekomstige inrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur met het risico dat moet worden bijgesteld nadat de kaders bekend zijn.

Er zijn ook regio's die bewust pas op de plaats maken en wachten op deze kaders vanuit het Rijk, waardoor ontwikkeling stagneert.

Aanbeveling:

De Tijdelijke regeling is verlengd en de budgetten zijn tussentijds bijgesteld. De kaders van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur, en wat dit voor de RMT-dienstverlening betekent, zijn nog onvoldoende helder. Alle partnerorganisaties zijn gebaat bij duidelijkheid op de korte termijn. Op deze wijze worden mogelijk desinvesteringen of (dure) bijstellingen bij koploperregio's vermeden en kan zekerheid worden geboden aan (werknemers van) partnerorganisaties die gemotiveerd zijn de dienstverlening duurzaam te continueren.

5.4 Tot besluit

De Tijdelijke Regeling is veel omvattend, het aantal partnerorganisaties in de samenwerking en daarbij behorende uit te voeren taken is omvangrijk. Het geheel maakt het een complex samenspel waarin we op de Nederlands kaart tussen arbeidsmarktregio's bovendien forse verschillen zien, verschillen in de dynamiek van de regionale arbeidsmarkt, de omvang van de regio's, de samenwerking en de uitvoering van de taken in het brede sociale domein.

Ondanks deze complexiteit heeft de uitvoering van de Tijdelijke Regeling zich in de afgelopen ruim twee jaar bewezen. De Tijdelijke Regeling is vertaald in klantgerichte RMT-dienstverlening. Vanuit de kwalitatieve evaluatie wordt in algemene zin hierover door de betrokken partnerorganisaties positief over geoordeeld. De meerwaarde van de bestanddelen van de Tijdelijke regeling en de intensivering van de samenwerking wordt breed onderkend en leidt tot betere en gewaardeerde dienstverlening aan de kandidaten.

Tegelijkertijd bestaan er nog voldoende uitdagingen die moeten worden opgepakt om voort te bouwen op de werking van de Tijdelijke Regeling en de toegevoegde waarde duurzaam te borgen. Naar de overtuiging van de onderzoekers zijn een verdere intensivering van de samenwerking en daarmee samenhangende afstemming van het brede takenpakket rekening houdend met de regionale context, hiertoe belangrijke uitgangspunten.

Bij de meeste betrokken partijen bestaat naar de overtuiging van de onderzoekers de wens om de ingeslagen weg te continueren om de kwaliteit van de dienstverlening aan burgers en werkgevers verder te verbeteren. De uitkomsten van deze evaluatie en de hiervoor beschreven richtinggevende aanbevelingen, kan dit proces helpen.

Bijlage 1 Lijst van geïnterviewden gesprekspartners

Organisatie	Geïnterviewden
AWVN	R. Puts
CNV	D. de Wild
CNV	G. van Santen
CNV	M. Wagenmakers
CNV	R. van der Ploeg
CNV	K. Haak
CNV	F. Williamson
FNV	M. Zorgman
FNV	C. Weber
FNV	Y. van der Burgh
Gemeente Apeldoorn	T. Heerts
MBO Raad	P. Deveneijns
MBO Raad	H. Hoekstra
SBB	R. Hamstra
SBB	J. van Zuilen
SBB	C. Winkel
SBB	M. van Blitterswijk
UWV	E. van Burg
UWV	B. de Wilde
UWV	K. Bulling
UWV	M. Guiaux
VNG	Y. Memelink
VNG	M. de Heij
VNG	G. Bakker
VNG	B. Schriever
VNG	J. Vrind
VCP/De Unie	S. Heemskerk
VCP/De Unie	N. van Holstein
VCP/De Unie	M. Jager
VCP/De Unie	B. Willems
VNO-NCW	M. Schuijjer
VNO-NCW	A. Reijnders

In deze evaluatie zijn naast de bovenstaande personen ook de zienswijzen en praktijkervaringen van de volgende respondenten meegenomen:

- Operationeel coördinatoren (van alle arbeidsmarktregio's) in individuele interviews.
- Operationeel coördinatoren (van alle arbeidsmarktregio's) in focusgroepen.
- RMT-professionals van de partnerorganisaties uit de operationele praktijk (van alle arbeidsmarktregio's) in focusgroepen.
- Directeuren/managers van een aantal (integrale) Sociale Diensten, Sociale Ontwikkelbedrijven, Werkgeversservicepunten.
- Beleidsambtenaren van een aantal niet-centrumgemeenten
- Doelgroepen 'werkenden' en 'werkzoekenden' (de gebruikers) van de aanvullende dienstverlening.

Inhoud

1. Inleiding	67
2. Aanleiding en doel van de Tijdelijke Regeling	67
3. Tijdenlijn van de Tijdelijke Regeling	68
4. Samenstelling regionale mobiliteitsteams	70
5. Samenwerkingsafspraken regionale mobiliteitsteams	70
6. Dienstverlening van de regionale mobiliteitsteams	71
7. Afweging inzet aanvullende dienstverlening (Triage)	74
8. Budgetten en ontschot budget	75
9. Communicatiestrategie	75

Kaders van de Tijdelijke Regeling (nr. 15327, 25 maart 2021.)

1. Inleiding

In deze bijlage wordt ingegaan op kaders van de Tijdelijk Regeling⁵⁷, specifiek gericht op de te beantwoorden evaluatievragen. Gestart wordt met de aanleiding en het doel van de Tijdelijke Regeling en een overzicht van de tijdlijn en de tussentijdse wijzigingen. Vervolgens wordt ingegaan op de relevante kaders zelf. Om de bevindingen in het eindrapport goed te kunnen duiden is lezing van deze bijlage aan te bevelen. De bijlage gaat niet in op alle kaders. Voor een volledige beschrijving van alle kaders van de Tijdelijke Regeling wordt verwezen naar de in de tekst geduide officiële wettelijke regelingen en kamerstukken.

2. Aanleiding en doel van de Tijdelijke Regeling

Ten tijde van de coronacrisis werden grote gevolgen voor de arbeidsmarkt verwacht. In bepaalde sectoren zouden banen verdwijnen met tijdelijke, langdurige of permanente effecten. Het oorspronkelijke doel van de Tijdelijke Regeling was om mensen die sinds de coronacrisis (12 maart 2020) hun baan waren verloren of dreigden te verliezen en gebaat waren bij extra ondersteuning, snel en gericht te ondersteunen. Dit om werkloosheid te voorkomen, het beroep op de sociale zekerheid te beperken, bedrijven te voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel en van 'werk naar werk'-transities te bevorderen. Tegen deze achtergrond is een aanvullend sociaal pakket gepresenteerd in het verlengde van de op 28 augustus 2020 gepresenteerde steun- en herstelpakket ter ondersteuning van de economie⁵⁸. Het kabinet heeft vervolgens samen met werkgevers, werknemers, gemeenten en UWV een aanvullende regionale aanpak ontwikkeld voor van-werk(loosheid)-naar-werk dienstverlening. Op 30 november 2020 hebben de partijen⁵⁹ afspraken over de aanpak vastgelegd in een intentieverklaring⁶⁰.

Belangrijk uitgangspunt in deze intentieverklaring is dat door de betrokken partijen gekozen is voor een gezamenlijke inzet van aanvullende dienstverlening door RMT's. Het doel van de intensieve regionale samenwerking is: Burgers die (oorspronkelijk als gevolg van de coronacrisis) hun baan zijn verloren of dreigen te verliezen én extra ondersteuning nodig hebben, snel en gericht te ondersteunen naar (ander) werk of werkherleving. Daarnaast is het belangrijk vraag en aanbod op de arbeidsmarkt samen te brengen, om (dreigende) werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren en het zorgen voor (behoud van) voldoende gekwalificeerd personeel voor werkgevers. Door de inzet van diverse instrumenten vanuit de samenwerkende partnerorganisaties⁶¹ wordt maatwerk geboden aan de kandidaten met de inzet van aanvullende dienstverlening.

⁵⁷ Staatscourant 2021 nr. 15327, 25 maart 2021.

⁵⁸ Kamerstukken II 2019/20, 35 420, nr. 105.

⁵⁹ Het betreft de partijen VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV, VCP, UWV, VNG, G4, G40, Divosa, MBO Raad en NRTO, SBB, Ministerie van OCW, Ministerie van SZW. De partijen AWWN, Cedris, OVAL, VSNU, VH, NBBU en ABU steunen de voorgenomen aanpak.

⁶⁰ Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 2020Z23230.

⁶¹ Vanuit de Tijdelijke Regeling zijn primair de (Centrum-)gemeenten, UWV, Werkgeversorganisaties, de Vakbonden, SBB, de MBO Raad en onderwijsinstellingen aangemerkt als de samenwerkende partnerorganisaties van de RMT's.

Uitgangspunten voor de RMT-dienstverlening zijn: één centrale toegang⁶² voor de kandidaten en partnerorganisaties bepalen in afstemming en consensus (triage) de beste passende interventie. Het is mogelijk de dienstverlening met hiervoor beschikbaar gesteld 'ontschot budget' in te zetten. Hierdoor kan maatwerk worden geboden. Als de reguliere (voorliggende) voorzieningen niet toereikend zijn, dan kan aanvullende dienstverlening worden aangeboden. De aanpak moet leiden tot een maatwerkaanpak voor de individuele burger, regionale en landelijke versterking van de arbeidsmarkt (oplossen van de mismatch tussen vraag en aanbod en benutting van (bedreigd) arbeidspotentieel), en daaruit voortvloeiend; vermindering van aanspraak op sociale voorzieningen.

Samenvattend doel:

Doel van de Tijdelijke Regeling is burgers die in onzekerheid verkeren de zekerheid bieden dat ze aanspraak kunnen maken op passende begeleiding bij het zoeken naar (nieuw) werk en inkomen. Uitgangspunt daarbij is dat gemeenten en UWV, werknemers- en werkgeversorganisaties, SBB en onderwijsinstellingen, en andere relevante partners die kunnen bijdragen, samen in de 35 arbeidsmarktregio's via de RMT's (i) burgers ondersteunen bij het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en (ii) samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Benadrukt wordt dat in de samenwerking wordt samengewerkt met de onderwijsinstellingen in het mbo en Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB). Aan de RMT's is ruimte geboden om ook andere relevante publieke en private partijen te betrekken in de samenwerking, die een bijdrage kunnen leveren aan de dienstverlening en bemiddeling naar nieuw werk. De opzet is dat op deze wijze met behulp van 35 regionale mobiliteitsteams een landelijk dekkend netwerk wordt opgezet voor aanvullende (crisis) dienstverlening. De Tijdelijke Regeling is opgesteld om de nadere regels met betrekking tot de doelgroepen, de kaders voor de uitvoering en de budgettaire kaders wettelijk vast te leggen. In de volgende paragraaf wordt de tijdlijn en de voor de evaluatie relevante wijzigingen toegelicht.

3. Tijdlijn van de Tijdelijke Regeling

De Tijdelijke Regeling is van kracht sinds 26 maart 2021. Onderstaand wordt schematisch de tijdlijn geschetst en de tussentijds aangepaste wettelijke kaders.

	Datum werkingsduur	Identificatienr.	Bekendmaking
Start regeling	26-3 '21 t/m 18-08 '21	BWBR0044968	Staatscourant 2021 nr. 15327
Wijziging 1	19-08 '21 t/m 22-11- '21	BWBR0044968	Staatscourant 2021 nr. 38402
Wijziging 2	23-11 '21 t/m 31-12- '21	BWBR0044968	Staatscourant 2021 nr. 46691
Wijziging 3	01-01 '22 t/m 23-03- '22	BWBR0044968	Staatscourant 2021 nr. 46691
Wijziging 4	24-03 '22 t/m 31-05- '22	BWBR0044968	Staatscourant 2022 nr. 7828
Wijziging 5	01-06 '22 t/m 27-12- '22	BWBR0044968	Staatscourant 2022 nr. 14322
Wijziging 6	28-12 '22 t/m 31-12- '22	BWBR0044968	Staatscourant 2022 nr. 34833
Wijziging 7	01-01 '23 t/m 01-11- '23	BWBR0044968	Staatscourant 2022 nr. 34833
Wijziging 8	02-11 '23 t/m heden	BWBR0044968	Staatscourant 2023 nr. 29657

Tabel 1: Wijzigingsoverzicht Tijdelijke Regeling Aanvullende (crisis)Dienstverlening.

⁶² Uitgangspunt in de Tijdelijke Regeling is dat (partnerorganisaties van) het RMT door middel van een centrale website toegankelijk dient te zijn voor de kandidaten. Nadrukkelijk wordt niet per se één fysiek loket bedoeld. In de praktijk is dit uitgangspunt vertaald naar het zogenaamde 'No-wrong-door'-principe, waarbij het niet mag uitmaken bij welke organisatie of gemeente een kandidaat aanklopt; alle deuren moeten toegang bieden tot de (ontschotte) dienstverlening van alle partnerorganisaties.

De in de tabel vet gemarkeerde wijzigingen zijn primair van belang voor de evaluatie. Deze worden onderstaand beknopt weergegeven.

Wijziging 2:

Het Budgetplafond voor de kosten van scholing Praktijkleren in het mbo (voor alle arbeidsmarktregio's gezamenlijk) bedroeg in 2021 € 28.000.000 en wordt met terugwerkende kracht in dat jaar verlaagd naar € 5.500.000. Het restant van € 22.500.000 wordt overgeheveld en gehanteerd als budgetplafond voor 2022.

Wijziging 3:

Het budgetplafond voor de kosten van UWV en colleges van burgemeester en wethouders wordt (voor alle arbeidsmarktregio's gezamenlijk) verhoogd van € 17.000.000 in 2021 naar € 22.666.667 in 2022.

Het budgetplafond voor de kosten van de aanvullende (crisis) dienstverlening wordt (voor alle arbeidsmarktregio's gezamenlijk) verhoogd van € 28.953.150 in 2021 naar € 38.604.200 in 2022.

Het budgetplafond voor de kosten van dienstverlening werkfitbehoud wordt (voor alle arbeidsmarktregio's gezamenlijk) verlaagd van € 15.150.000 in 2021 naar € 9.750.000 in 2022.

Wijziging 5:

De doelgroep wordt per 01-06-2022 aangepast: De inzet van aanvullende crisisdienstverlening (waaronder ook de inzet van scholing via praktijkleren in het mbo en dienstverlening werkfitbehoud) is ook mogelijk geworden voor personen die al langere tijd werkloos zijn of dreigen te worden. De inzet is niet langer uitsluitend voorbehouden aan personen die werkloos zijn geworden of dreigden te worden vanaf 12 maart 2020, zoals voorafgaand aan de wijziging van deze Tijdelijke Regeling was gekoppeld aan de COVID-19 pandemie. Deze wijziging om tijdelijk extra ondersteuning te bieden bij het vinden van werk aan de een bredere doelgroep die al langere tijd werkloos zijn of dreigen te worden, wordt noodzakelijk geacht vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, en de mismatch tussen vraag en aanbod in het licht van de arbeidsmarktsituatie.

Wijziging 7:

De duur van de Tijdelijke Regeling wordt verlengd tot en met 31 december 2024. Daarmee vervalt de Tijdelijke Regeling per 1 januari 2025.

De naam van de Tijdelijke Regeling aanvullende crisisdienstverlening wordt vervangen door de naam Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening.

Het budgetplafond voor de kosten van UWV en colleges van burgemeester en wethouders wordt (voor alle arbeidsmarktregio's gezamenlijk) verhoogd van € 22.666.667 in 2022 naar € 23.516.924 in 2023.

Het budgetplafond voor (i) de kosten van de aanvullende dienstverlening, (ii) de kosten van scholing Praktijkleren in het mbo en (iii) de kosten van dienstverlening werkfitbehoud wordt (voor alle arbeidsmarktregio's gezamenlijk) samengevoegd en verlaagd van in totaal € 48.354.200 in 2022 naar totaal € 21.000.000 in 2023.

Wijziging 8:

Het budgetplafond voor (i) de kosten van de aanvullende dienstverlening, (ii) de kosten van scholing Praktijkleren in het mbo en (iii) de kosten van dienstverlening werkfitbehoud wordt (voor alle arbeidsmarktregio's gezamenlijk) samengevoegd en verhoogd van in totaal € 21.000.000 in 2023 naar € 25.555.000 in 2023.

De wijzigingen van de Tijdelijke Regeling hebben in de basis geen effect op de dienstverlening zelf, maar zijn vooral van invloed op de verschillende budgetplafonds, de doelgroep en de werkingsduur van de Tijdelijke Regeling. De onderzoekers van KplusV beoordelen deze invloed niet als verstrend omdat de werkingsduur van de Tijdelijke Regeling is verlengd en besloten is de evaluatietijd eveneens te verlengen. Door de verlenging hebben de RMT's na de aanlooperperiode meer tijd gekregen om wezenlijke ervaring op te doen in de uitvoeringspraktijk van de Tijdelijke Regeling. Het verlengen van de ervaringscurve is de kwaliteit van de evaluatie ten goede gekomen, omdat de altijd aanwezige opstartperikelen in de evaluatie in mindere mate of geen rol van betekenis zijn gaan spelen.

Moties:

Gedurende de Tijdelijke Regeling zijn enkele moties⁶³ in de Tweede Kamer betreffende dit onderwerp aangenomen. Op 2 december 2021 is de regering verzocht de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken door (i) de RMT's voor alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers beschikbaar te stellen, (ii) de RMT's breder en bekender te maken en (iii) de leerpunten uit de samenwerking toe te passen in een structurele arbeidsmarktinfrastructuur. Op 29 maart 2022 is er geconstateerd dat budgetten zijn overgebleven, waardoor de regering is verzocht deze in te zetten voor de doelgroep uit het breed offensief, namelijk burgers in de bijstand en met een arbeidsbeperking. Mede naar aanleiding van bovenstaande moties zijn de wijzigingen op de Tijdelijke Regeling doorgevoerd.

4. Samenstelling regionale mobiliteitsteams

In de Tijdelijke Regeling zijn primair de (centrum)gemeenten, UWV, Werkgeversorganisaties, de Vakbonden, SBB, de MBO Raad en mbo-onderwijsinstellingen aangemerkt als de samenwerkende partnerorganisaties in de RMT's. Zij geven gezamenlijk vorm aan een regionale netwerksamenwerking van waaruit de dienstverlening aan de verschillende doelgroepen wordt aangeboden. Beoogd is vanuit de RMT's vervolgens samen te werken met de andere relevante partners, zoals bijvoorbeeld de Werkgeversservicepunten (WSP's), Leerwerkloketten (LWL), Sociale diensten en Sociale ontwikkelbedrijven. De Tijdelijke Regeling biedt ten aanzien van de precieze samenstelling van het RMT ruimte om aan te sluiten bij de regionale context.

5. Samenwerkingsafspraken regionale mobiliteitsteams

Het RMT wordt ingericht vanuit een (al dan niet bestaand) regionaal overleg in de arbeidsmarktinfrastructuur onder de regie van de (wethouder van de) centrumgemeente - of van een andere gemeente uit de betreffende arbeidsmarktregio als daar overeenstemming over is -, de regionale of landelijke vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversorganisaties, de regiomanager UWV, de vertegenwoordiger(s) van SBB en onderwijsinstellingen eventueel aangevuld met ontbrekende partijen.

De Coronacrisis en de krapte op de arbeidsmarkt vergrootte de urgentie om de samenwerking in de regio tussen de partijen in het RMT en onderwijsinstellingen en SBB verder te ontwikkelen.

Arbeidsmarktregio's maken binnen de kaders van de Tijdelijke Regeling zelf de keuze over wie zij betrekken in de samenwerking in de RMT's. Uitgangspunt is dat binnen het regionaal overleg schriftelijk de afspraken over de samenwerking worden gebaseerd op de inhoudelijke kaders uit de intentieverklaring en de 'aanpak aanvullende crisisdienstverlening'⁶⁴. Deze aanpak bood ten tijde van de ontwikkeling van de RMT's relevante kaders voor de inrichting van de RMT's.

⁶³ Kamerstuk II 2021-2022, 35 925 XV, nr. 61 & Kamerstuk II 2021-2022, 34 352, nr. 235

⁶⁴ Bijlage bij Kamerstukken II 2019/20, 2020Z23230.

Deze kaders hebben betrekking op de dienstverlening door eerstverantwoordelijke⁶⁵ partijen voor verschillende categorieën werkzoekenden, de governance en kaders voor werkprocessen van de RMT's. Bijvoorbeeld het in beeld brengen van vraag en aanbod, de inzet van arrangementen en verschillende menukaarten voor de inzet van de dienstverlening.

De samenwerkingsafspraken betreffen aanvullend op voorgaande:

- Na de opstart van het RMT wordt de kwartiermaker opgevolgd door een Operationeel Coördinator.
- De Operationeel Coördinator zit het RMT voor en waarborgt een onafhankelijke inzet van deelnemende partijen en passende inzet van dienstverlening.
- UWV, gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties krijgen via de samenwerking binnen een RMT toegang tot budget voor de inzet van aanvullende crisisdienstverlening, scholing via praktijkleren in het mbo en werkfitbehoud crisisdienstverlening voor de doelgroep banenafpraak.
- Binnen het RMT werken de partijen op gelijkwaardige wijze samen, gegeven ieders rol daarin. Er is er begrip voor ieders inzet, expertise/professionaliteit, verantwoordelijkheid en eigen identiteit.
- Binnen het RMT is elke partij herkenbaar en voert de activiteiten zelfstandig uit. Alle activiteiten zijn erop gericht om burgers naar werk te begeleiden.
- In elke arbeidsmarktregio komt één herkenbaar aanspreekpunt voor ondersteuning aan de doelgroep banenafpraak.
- In het RMT wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van kennis, arrangementen en instrumenten/scholingstrajecten die beschikbaar zijn vanuit de sectoren.
- Werknemers- en werkgeversorganisaties verbinden hun sectorale en regionale initiatieven aan het werk van de regionale mobiliteitsteams.

6. Dienstverlening van de regionale mobiliteitsteams

De Tijdelijke Regeling heeft geen betrekking op de reguliere (voorliggende) beschikbare dienstverlening⁶⁶ maar gaat over aanvullende dienstverlening (publiek of privaat) in de vorm van maatwerk. Het maatwerk wordt bepaald op basis van de behoefte en arbeidsmarktpositie van het individu. De afweging of aanvullend op de reguliere dienstverlening extra ondersteuning nodig is bij het vinden van (nieuw) werk, wordt binnen het RMT gemaakt. De RMT-dienstverlening wordt door de Tijdelijke Regeling financieel ondersteund met een budget om zo de bestaande (reguliere) budgetten hiervoor niet te belasten.

⁶⁵ In de Tijdelijke Regeling zijn voor de dienstverlening aan kandidaten eerstverantwoordelijke dienstverleners vanuit de RMT's aangewezen voor verschillende doelgroepen.

Doelgroep 'werkzoekenden'

- Gemeente is eerstverantwoordelijke dienstverlener voor de doelgroep Participatiewet (bijstandsgerechtigden), zzp, niet bijstandsgerechtigden
- UWV is eerstverantwoordelijke dienstverlener voor de doelgroep WW, WIA, Wajongers.

Doelgroep 'werkenden' (van werk naar werk)

- De vakbonden zijn eerstverantwoordelijke dienstverleners voor werknemers die met werkloosheid worden bedreigd en of werknemers die in hun huidige baan dreigen vast te lopen en een duurzame switch willen maken naar een ander baan/sector.

⁶⁶ Reguliere dienstverlening is dienstverlening die beschikbaar is en waar een kandidaat, afhankelijk van zijn of haar inkomens- uitkeringssituatie, gebruik van kan maken. Publieke reguliere dienstverlening van UWV en gemeenten is beschikbaar op grond van een specifieke regeling of gemeentelijke verordening. Ook kan er publieke dienstverlening beschikbaar zijn vanuit onderwijsinstellingen en SBB op basis van de Wet educatie beroepsonderwijs. Private dienstverlening kan geboden worden door een werkgever of werknemers- en werkgeversorganisaties, bijvoorbeeld op basis van een sociaal plan (bron staatscourant 2021 nr. 15327).

De RMT-dienstverlening is in de Tijdelijke Regeling onderverdeeld in drie onderdelen:

- Aanvullende dienstverlening
- Scholing via praktijkleren in het mbo
- Dienstverlening werkfitbehoud

6.1 Aanvullende dienstverlening

De aanvullende dienstverlening voor diverse doelgroepen kan betrekking hebben op de onderstaande onderdelen van de in de Tijdelijke Regeling gepresenteerde menukaart.⁶⁷

- Versterken arbeidsmarktpositie
- Arbeidsmarktorientatie en loopbaanbegeleiding
- Sollicitatievaardigheden
- Scholing (niet zijnde scholing via praktijkleren in het mbo)
- Begeleiding bij scholing
- Matching
- Maatwerkbudget

Doelgroepen aanvullende dienstverlening

Aanvullende dienstverlening kon oorspronkelijk worden aangeboden aan burgers die als gevolg van COVID-19 werkloos dreigen te raken of recent hun baan hebben verloren. In beginsel ging/ gaat het over burgers die aanspraak (konden/ kunnen gaan) maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling vanuit de Werkloosheidswet of Participatiewet en zelfstandigen die zich oriënteren op ander werk én extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van nieuw werk. De afweging of aanvullend op de reguliere dienstverlening extra ondersteuning nodig is bij het vinden van nieuw werk wordt gemaakt door de eerstverantwoordelijke partijen met een advies op basis van persoons- en situatiekenmerken, waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt kan worden bepaald.

Als gevolg van wijziging 5 van de Tijdelijke Regeling (zie paragraaf 3 van deze bijlage) wordt de doelgroep 'aanvullende dienstverlening' verbreed. De inzet is niet langer uitsluitend voorbehouden aan personen die werkloos zijn geworden of dreigden te worden vanaf 12 maart 2020, zoals voorafgaand aan de wijziging van deze Tijdelijke Regeling was gekoppeld aan de COVID-19 pandemie.

Financiering en uitvoering

De met de aanvullende dienstverlening samenhangende kosten zijn per onderdeel gemaximeerd en gelijk gehouden aan de normen uit het inkoopkader voor re-integratiedienstverlening van het UWV en daarmee als hanteerbaar beoordeeld.

Uitgangspunt is dat de dienstverlening kan worden uitgevoerd door medewerkers in het RMT-zelf, of diens collega'(s), maar ook kan worden uitgevoerd of ingekocht door een (andere) partij in het RMT (bijvoorbeeld inkopen van scholing of re-integratiedienstverlening). Steeds staat centraal dat sprake moet zijn van passende arrangementen die aansluiten op wat nodig is voor het individu om de afstand naar werk te overbruggen. Daarbij kan het ook gaan om een arrangement wat bestaat uit reguliere dienstverlening aangevuld met de nodige aanvullende dienstverlening. Tot slot is het van belang dat de dienstverlening "met de persoon mee reist," mocht de persoon in een (andere) uitkering van een andere uitvoeringsorganisatie komen en kan de ondersteuning worden afgerond.

⁶⁷ Zie ook bijlage 1 Aanvullende dienstverlening Staatscourant 2021 nr. 15327.

6.2 Scholing via praktijkleren in het mbo

Het instrument betreft bij- en/of omscholing voor diverse doelgroepen en wordt via de Tijdelijke Regeling financieel ondersteund met een budget. De dienstverlening heeft enkel betrekking op de onderstaande onderdelen van de menukaart⁶⁸.

- Mbo-opleiding gericht op het behalen van een praktijkverklaring.
- Mbo-opleiding gericht op het behalen van een certificaat.
- Mbo-opleiding gericht op het behalen van een diploma via de derde leerweg.

Binnen de budgettaire kaders van het RMT kunnen (delen van) mbo-opleidingen via de derde leerweg worden ingekocht. Reeds bekostigd onderwijs, zoals reguliere BBL-opleidingen kunnen niet via dit instrument worden ingekocht. De kosten van een opleiding zijn in de basis niet gemaximeerd, maar er is wel een richttarief opgenomen.

De dienstverlening kan worden uitgevoerd bij door OCW erkende bekostigde mbo-instellingen (ROC's, AOC's en vakgerichte instellingen) en door niet-bekostigde private mbo-scholen (private opleiders).

Doelgroepen praktijkleren in het mbo

Scholing via praktijkleren in het mbo kan worden aangeboden aan burgers die als gevolg van COVID-19 werkloos dreigen te raken of recent hun baan hebben verloren. In beginsel gaat het over burgers die aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling vanuit de Werkloosheidswet of Participatiewet en zelfstandigen die zich oriënteren op ander werk én extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van nieuw werk. De afweging of aanvullend op de reguliere dienstverlening extra ondersteuning nodig is bij het vinden van nieuw werk wordt gemaakt door de eerstverantwoordelijke partijen. Zij baseren hun advies op basis van persoons- en situatiekenmerken, waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt kan worden bepaald.

Als gevolg van wijziging 5 van de Tijdelijke Regeling (zie paragraaf 3 van deze bijlage) wordt de doelgroep 'scholing via praktijkleren in het mbo' verbreed. De inzet is niet langer uitsluitend voorbehouden aan personen die werkloos zijn geworden of dreigden te worden vanaf 12 maart 2020, zoals voorafgaand aan de wijziging van deze Tijdelijke Regeling was gekoppeld aan de COVID-19 pandemie.

6.3 Dienstverlening werkfitbehoud (tijdelijke impuls banenafpraak)

De dienstverlening werkfitbehoud geldt specifiek voor de doelgroep banenafpraak en heeft betrekking op de volgende onderdelen van de dienstverlening⁶⁹:

- Dienstverlening werkfitbehoud.
- Jobcoaching ten behoeve van werkfitbehoud of werk-naar-werk-begeleiding.
- Werkfitplekken bij gemeenten of Sociale ontwikkelbedrijven.

Burgers uit de doelgroep banenafpraak zijn extra kwetsbaar voor ontwikkelingen in de conjunctuur vanwege de relatief korte arbeidsbetrekkingen en tijdelijke contracten. Het is belangrijk deze doelgroep extra te ondersteunen bij het verlies van hun baan omdat zij ook relatief hun verworven competenties verliezen. Om die reden is de tijdelijke impuls in de vorm van dienstverlening werkfitbehoud vormgegeven.

⁶⁸ Menukaart aanvullende dienstverlening Staatscourant 2021 nr. 15327. Ter verduidelijking: Scholing via praktijkleren in het mbo is enkel bedoeld voor een mbo-praktijkverklaring, een mbo certificaat of een mbo diploma via de derde leerweg (=private scholing in de derde leerweg). BBL-trajecten of overige korte cursussen vallen niet binnen de RMT-dienstverlening.

⁶⁹ Zie bijlage 3 Aanvullende dienstverlening Staatscourant 2021 nr. 15327

Uitgangspunt is dat voor deze dienstverlening voor deze meest kwetsbare doelgroep zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van de bestaande infrastructuur en bestaande instrumenten, voor het aan het werk krijgen en houden van burgers. De extra dienstverlening is vooral bedoeld om burgers werkfit te houden. De bekendheid van deze burgers met de uitvoeringsorganisaties die deze burgers eerder hebben ondersteund is een belangrijke vertrouwensbasis. Hier mag voor de inzet van extra dienstverlening geen afbreuk aan worden gedaan. Goede communicatie in het RMT en het tijdelijke aanspreekpunt banenafpraak zijn essentieel.

Aanspreekpunt tijdelijke impuls banenafpraak

Uitgangspunt in de Tijdelijke Regeling is dat het UWV in overleg met de samenwerkende partners in de arbeidsmarktregio een aanspreekpunt aanwijst om, vanuit de specifieke kennis van deze doelgroep en de reguliere dienstverlening voor deze doelgroep, te beoordelen of dienstverlening werkfitbehoud nodig is om deze doelgroep te ondersteunen. Het aanspreekpunt maakt in beginsel onderdeel uit van het RMT en vanuit de Tijdelijke Regeling is raadpleging van dit aanspreekpunt voor dienstverlening het uitgangspunt.

Doelgroep banenafpraak

Burgers die tot de doelgroep banenafpraak⁷⁰ behoren en als gevolg van COVID-19 werkloos dreigen te raken of recent hun baan hebben verloren, kunnen aanspraak maken op de dienstverlening werkfitbehoud. Ook werkgevers die deze doelgroep dienst hebben, en voor wie ontslag waarschijnlijk is, kunnen aanspraak maken op de dienstverlening.

Als gevolg van wijziging 5 van de Tijdelijke Regeling (zie paragraaf 3 van deze bijlage) wordt de doelgroep 'dienstverlening werkfitbehoud' verbreed. De inzet is niet langer uitsluitend voorbehouden aan personen die werkloos zijn geworden of dreigden te worden vanaf 12 maart 2020, zoals voorafgaand aan de wijziging van deze Tijdelijke Regeling was gekoppeld aan de COVID-19 pandemie.

7. Afweging inzet aanvullende dienstverlening (Triage)

De afweging of aanvullend op de reguliere dienstverlening extra ondersteuning nodig is bij het vinden van nieuw werk voor de verschillende doelgroepen wordt gemaakt door de partijen met een advies op basis van persoons- en situatietekenen. Hiermee kan de afstand tot de arbeidsmarkt worden bepaald. In het RMT moet worden geborgd dat daadwerkelijk sprake is van aanvullende dienstverlening bij het vinden van nieuw werk en dat dit ten goede komt aan burgers die (de grootste) afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Ofschoon in de Tijdelijke Regeling het woord triage niet wordt benoemd is wel uitgangspunt dat de partijen in de samenwerking gezamenlijk op grond van de verenigde kennis in het RMT-team beoordelen en bepalen of en in welke mate aanvullende dienstverlening wordt geboden, binnen de gestelde kaders.

⁷⁰ De belangrijkste groepen zijn: burgers die onder de Participatiewet vallen en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, (ex) vso/pro-leerlingen, burgers met een WSW-indicatie en Wajongers met arbeidsvermogen.

8. Budgetten en ontschot budget

RMT's kunnen gebruik maken van verschillende budgetten om dienstverlening te bieden aan werkenden en werkzoekenden. Om het mogelijk te maken dat de verschillende partijen in de samenwerking gebruik kunnen maken van deze budgetten is een centrale onafhankelijk kassiersfunctie bij het UWV ingericht voor het beheren van de beschikbare budgetten van de budgethouder SZW. Het betreft de volgende budgetten:

- Vergoeding van kosten van UWV en colleges van B&W voor de (bedrijfsvoerings)kosten van inzet van (centrum) gemeenten en UWV in de RMT's.
- Vergoeding van kosten werknemers- en werkgeversorganisaties voor de (bedrijfsvoerings)kosten van de inzet van werknemers- en werkgeversorganisaties in de RMT's ten behoeve van de advisering en de begeleiding van werkenden en werkzoekenden.
- Vergoeding van kosten aanvullende crisisdienstverlening: voor de inzet van de soorten van aanvullende dienstverlening zoals beschreven in paragraaf 3.5.

Met uitzondering van het budget voor de vergoeding voor de kosten van werknemers- en werkgeversorganisaties zijn de budgetten met een budgettair plafond verdeeld over de regionale mobiliteitsteams⁷¹. Deze budgetten zijn vastgesteld per regio en kunnen als ontschot budget worden ingezet.

De kern van het ontschot budget is dat optimaal kan worden gestuurd op de uitvoeringsdynamiek binnen de arbeidsmarktregio en dat samenwerkende RMT-partners de inzet van aanvullende crisisdienstverlening voor de doelgroepen kunnen bekostigen als de reguliere dienstverlening daarin niet voorziet. De intentie is dat het budget daadwerkelijk wordt ingezet voor aanvullende maatwerkdienstverlening als de reguliere voorzieningen niet toereikend zijn. Voorwaarde is dat het RMT oordeelt dat de dienstverlening bijdraagt aan de route naar werk(hervatting) van het individu dat tot de beoogde doelgroep behoort.

9. Communicatiestrategie

Vanuit de Tijdelijke Regeling is uitgangspunt dat een brede Landelijke Werkgroep Mobiliteit bestaande uit vertegenwoordigers van de partners in de landelijke stuurgroep zorg draagt voor een brede communicatiestrategie⁷². Het uitgangspunt hierbij is zichtbaarheid van iedere partij. Regionaal wordt gewerkt aan een regionale communicatiestrategie en een centrale (regionale) website.

Binnen het regionaal mobiliteitsteam werken de partijen op gelijkwaardige wijze samen, gegeven ieders rol daarin. Er is begrip voor ieders inzet, professionaliteit, verantwoordelijkheid en eigen identiteit. Binnen het regionale mobiliteitsteam is elke partij herkenbaar en voert de activiteiten zelfstandig uit onder de regie van de operationeel coördinator. De herkenbaarheid van de rollen en de daarbij behorende uitvoerende partners maken onderdeel uit van de communicatie naar de burgers.

⁷¹ De verdeling van de budgetten voor het kalenderjaar 2021 zijn opgenomen in de tabellen 4,5,6 en 7 van de Tijdelijke Regeling, Staatscourant 2021 nr. 15327 25 maart 2021. Er zijn diverse budgetwijzigingen gen geweest. Een overzicht van de budgetwijzigingen is weergegeven in paragraaf 3.2.

⁷² SZW heeft een communicatietoolkit gemaakt met onder meer een kernboodschap en basisverhaal waarmee de RMT's zelf hun communicatie richting werkzoekenden verder konden inrichten, waaronder specifieke communicatie-uitingen gericht op oudere werkzoekenden.



Belangrijke vraagstukken schreeuwen om werkende oplossingen.

› **Wij ontwikkelen ze.**

Contactpersoon:

Marco de Weger
T +31 6-27085558

KplusV

T +31 26-3551355

info@kplusv.nl

www.kplusv.nl

Amsterdam • Arnhem • Rotterdam • Groningen



Verschil zien, verschil maken

