Opdrachtgever:
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Onderzoek RMT-regeling

Eindrapport

Arnhem, 12 december 2024 | Kenmerk: 24225-005/MWE/NKE

Certified B Corporation

Voorwoord

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft KplusV gevraagd om de doeltreffendheid van de dienstverlening van de Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) nader te onderzoeken. Het onderzoek richt zich op de gerealiseerde dienstverlening door de RMT-partners in het jaar 2023. Het ministerie heeft de arbeidsmarktregio's Flevoland, FoodValley, Midden-Limburg, Midden-Utrecht, Noord-Holland-Noord en Rivierenland bereid gevonden deel te nemen aan dit onderzoek. In dit rapport treft u de resultaten van dit onderzoek aan. Ondanks dat geen sprake is van een landelijk representatief onderzoek biedt dit onderzoek, naar de overtuiging van de onderzoekers, aanvullend informatieve inzichten. Het draagt bij aan het inzicht in de effecten (waarde) van de RMT-dienstverlening voor de doelgroepen en de meerwaarde van de werkwijze en de samenwerking in de arbeidsmarktregio's in Nederland.

Dit rapport bevat niet de uitkomsten van een wetenschappelijk onderzoek; daarvoor is de onderzoeksgroep in omvang te gering, maar is ook bepaalde data, vanwege registratie-beperkingen, niet voorhanden. Dit neemt niet weg dat, mede op basis van de opgedane ervaringen met de Evaluatie Tijdelijke Regeling Aanvullende Dienstverlening[1], de onderzoekers overtuigd zijn van een evenwichtig beeld van de resultaten van dit onderzoek. Het geeft aanvullend inzicht en context van de RMT-dienstverlening en wat is gerealiseerd. De onderzoekers spreken om die reden de hoop en het vertrouwen uit dat ook dit onderzoek bijdraagt aan de verdere ontwikkeling van deze dienstverlening, passend binnen toekomstige netwerksamenwerking van de 35 regionale werkcentra in Nederland.[2]

In dit onderzoek zijn een veertigtal betrokken partners in de RMT-dienstverlening in persoonlijke gesprekken betrokken. Het verdient oprecht dank en waardering uit te spreken aan de Operationeel Coördinatoren van de betrokken regio's, de projectcoördinator van Centerdata, de kassier van het UWV, de landelijke Vakbonden, maar zeker ook de in de samenwerking betrokken partners van het regionale Bestuurlijk Werkbedrijf, de gemeenten, UWV, S-BB, de Leerwerkloketten, de Onderwijsinstellingen en de Sociaal Ontwikkelbedrijven. Het is bijzonder de betrokkenheid, de openheid en het enthousiasme over de RMT-ervaringen van deze partners te mogen ervaren. Zonder hun inbreng en informatieverstrekking was dit onderzoek niet mogelijk.

Namens het KplusV-onderzoeksteam:
Patricia Meerveld-Pos
Silke Rensen
Marco de Weger

[1] : https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/29/bijlage-1-eindrapport-evaluatie-tijdelijke-regeling-aanvullende-dienstverlening
https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/29/bijlage-3-eindrapport-ervaringen-doelgroepen
[2]: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/29/kamerbrief-hervorming-arbeidsmarktinfrastructuur

Inhoud

1. Introductie 4
1.1 Doel en beoogd resultaat van het onderzoek 4
1.2 Afbakening en verantwoording 5
1.3 Leeswijzer 6

2. De regio's in beeld 7

3. Analyse inzet RMT-dienstverlening 9
3.1 Toelichting kwantitatieve analyse 9
3.2 De RMT-dienstverlening 10
3.3 RMT-interventies 22

4. Meerwaarde inzet RMT-dienstverlening 25
4.1 Aanvullend karakter en effect van de RMT-INTERVENTIES 25
4.2 Aanvullend karakter en effect van de WERKWIJZE 30
4.3 Bereik van de doelgroepen 34

5. Meerwaarde inzet RMT-samenwerking 41
5.1 Effecten inzet RMT-samenwerking 41
5.2 Ervaringen onderlinge samenwerking 44

6. Borging van de dienstverlening 47

Bijlagen
Bijlage 1 Overzicht geïnterviewden 50
Bijlage 2 Soorten RMT-Interventies 51
Bijlage 3 Soorten RMT-doelgroepen 53

1. Introductie

In de arbeidsmarktregio's in Nederland zijn, in de beginfase van de COVID-19 pandemie, de Regionale Mobiliteitsteams (hierna RMT's) ingericht op grond van de Tijdelijke Regeling aanvullende dienstverlening[3] (hierna Regeling). De RMT's bieden aanvullende dienstverlening aan inwoners met diverse vraagstukken met betrekking tot werk(hervatting) en werk-naar-werk begeleiding. Al snel bleek dat de gevolgen van de pandemie voor de arbeidsmarkt te overzien bleken. Tegelijkertijd nam de krapte op de arbeidsmarkt verder toe en is dit tot de dag van vandaag nog steeds een actueel vraagstuk.

Geleerde lessen uit de RMT-dienstverlening

In de achterliggende twee jaren is de werking van de RMT's, in de context van de Regeling aanvullende dienstverlening, geëvalueerd. Uit de lerende evaluatie is gebleken dat diverse werkende bestanddelen van de Regeling in positieve zin bijdragen aan het ondersteunen van diverse doelgroepen richting werk of het voorkomen van werkloosheid. De dienstverlening is aanvullend op de (voorliggende) dienstverlening van de RMT-partners in de vorm van maatwerk, daar waar de bestaande infrastructuur te kort schiet. Uit de evaluatie blijkt dat de RMT-dienstverlening door de publiek en private partijen voorzien in een ondersteuningsbehoefte, mede door het werken met de beschikbaarheid van een gezamenlijk budget en het werken vanuit één toegangsloket. De samenwerking is geïntensiveerd en daardoor is de dienstverlening verbeterd. Het ministerie van SZW wil deze samenwerking in de toekomstige vormgeving van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, verder versterken.

1.1 Doel en beoogd resultaat van het onderzoek

Behoefte aan verdieping met betrekking tot de doeltreffendheid

Het ministerie van SZW wenst meer verdieping te verkrijgen met betrekking tot de doeltreffendheid van de RMT-dienstverlening en de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio's. Het onderzoek vindt plaats op basis van beschikbare data en kwalitatieve gegevens. Het onderzoek dient antwoord te geven op de volgende vragen:

- Hoeveel middelen zijn ingezet, waaraan (type RMT-interventies) en voor welke doelgroepen?
- Waaraan zijn de middelen besteed (type dienstverlening) en wat is het positieve effect daarvan met betrekking tot korte / lange termijn (uitstroom)resultaten, effecten en mogelijk andere resultaten)?
- Wat is specifiek het aanvullende karakter van de dienstverlening en hoe zien we dit terug in de besteding van de middelen?
- Zijn opvallende thema's /zaken te noemen die specifiek voor de regio gelden?
- Op welke wijze worden (bepaalde) doelgroepen bereikt (beleidskeuze, specifieke inzet/acties, actieve benadering/reclame e.d.)?
- Op welke wijze is het aanvullend karakter van de RMT-dienstverlening in de regionale aanpak geborgd? Is sprake van registratie hiervan en op welke wijze vindt dit plaats?
- In hoeverre was de inzet van RMT dienstverlening een aanvulling op reguliere (voorliggende) dienstverlening?

Het resultaat van het onderzoek is onderliggend rapport. In dit rapport is getracht de onderzoeksvragen op een overzichtelijke en sprekende wijze te beantwoorden. Door een willekeurige selectie van een zestal regio's, is een gemêleerd beeld ontstaan van de doeltreffendheid van de inzet van de RMT-middelen. Dit beeld is gericht op de ondersteuning van individuele kandidaten die gebruik hebben gemaakt van de RMT-dienstverlening en gericht op de samenwerking van de RMT-partners in de betrokken regio's.

[3] Staatscourant 2021 nr. 15327 25 maart 2021.

1.2 Afbakening en verantwoording

Afbakening doeltreffendheid en doelmatigheid

Meer verdieping geven aan de doeltreffendheid van de RMT-dienstverlening staat in dit onderzoek centraal. Het om de beoordeling van de mate waarin de gewenste prestaties en de beoogde maatschappelijke effecten van het beleid daadwerkelijk worden behaald.[4] Het gaat in dit onderzoek dus niet om een beoordeling van de kwantiteiten (inzet RMT-interventies) zelf[5], maar wel om het geven van het beeld van wat is gerealiseerd en wat is bereikt; de omvang en soorten interventies; het bereik van de doelgroepen; de effecten van de inzet van interventies; de meerwaarde van de wijze van samenwerken en de borging van de samenwerking.

Afbakening RMT-dienstverlening

Met betrekking tot de afbakening van de RMT-dienstverlening zijn de indeling en definities vanuit de Regeling maatgevend in het onderzoek geweest. Deze sluiten immers aan op de geregistreerde monitor- en de financiële gegevens van respectievelijk Datacenter en de kassier van het UWV. In de kern betreft het de volgende RMT-rubrieken dienstverlening:

- Aanvullende dienstverlening
- Scholing door praktijkleren in het mbo
- Dienstverlening Werkfitbehoud

De analyse in dit onderzoek heeft betrekking op de kwantitatieve gegevens over het jaar 2023. Dit is het eerste afgeronde jaar na de opstartfase van de introductie van de Regeling.

Naast de geregistreerde gegevens ten behoeve van de RMT-monitor en de kassier is ook dienstverlening verricht door RMT-partners zonder dat aanspraak is gemaakt op het geoormerkte (ontschot) interventiebudget. Ook spelen naast de inzet van een specifieke RMT-interventies andere factoren een rol die indirect onderdeel uitmaken van de RMT-dienstverlening, zoals het bereiken van specifieke doelgroepen, kennisdelen tussen de partners, aanpassen/harmoniseren van processen, handelingskaders van voorliggende voorzieningen e.d. Deze aspecten worden waar relevant in deze rapportage ook belicht.

Afbakening Arbeidsmarktregio's

Om de doorlooptijd van het onderzoek te beperken is niet gekozen voor een landelijk dekkend, representatief onderzoek. Gekozen is voor het samenstellen van een groep van zes arbeidsmarktregio's. Deze groep is organisch gevormd op grond van de bereidwilligheid van deze regio's om mee te werken aan het onderzoek. Het betreft de arbeidsmarktregio's Flevoland, FoodValley, Midden-Limburg, Midden-Utrecht, Noord-Holland-Noord en Rivierenland. In dit onderzoek worden deze regio's de 'selectiegroep' genoemd. In de uitwerking worden waar relevant, de verschillen tussen de regio's nader geduid en wordt, waar relevant, een vergelijking gemaakt met het landelijke gemiddelde.

Deskresearch

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de data van diverse bronnen, waaronder;

- RMT-Monitor van Centerdata
- Registratierichtlijnen van Centerdata
- Financiële bestanden van de RMT-kassier van UWV
- Regionale arbeidsmarktinformatie en rapportages
- Data vanuit Werk.nl / Programmaraad / CBS

[4] Het beoordelen van de doelmatigheid, het realiseren van bepaalde prestaties met een zo beperkt mogelijk inzet van middelen, valt buiten de scope van dit onderzoek.

[5] Omdat sprake was van een COVID-19 crisismaatregel zijn in de RMT-regeling geen kwantitatieve doelstellingen geformuleerd ten aanzien van omvang doelgroepen, omvang interventies e.d. Een kwantitatieve beoordeling van de data is derhalve niet mogelijk en geen onderdeel van dit onderzoek.

Belangrijke bron voor de data is de RMT-monitor. Deze data bevat belangrijke basisgegevens die op uniforme wijze en op frequente tijden zijn aangeleverd. Ditzelfde geldt voor de bestanden ten behoeve van de financiële besteding van de RMT-middelen van het UWV. Deze databestanden vormen het uitgangspunt in de kwantitatieve analyses in dit onderzoek, aangevuld met openbare arbeidsmarktgegevens van het UWV, het CBS en de programmaraad.

Naast de beschikbare data zijn ook andere informatiebronnen meegenomen bij de deskresearch van dit onderzoek, zoals de verslaglegging van de RMT's in de regio, beleidsnota's over de samenwerking binnen de regio's en andere relevante documenten die vanuit de regio's zijn aangedragen of online zijn verzameld.

Interviews

Ter voorbereiding op de interviews is een one-pager opgesteld en zijn itemlijsten opgesteld. De gesprekspartners zijn voorafgaand aan de interviews hierover geïnformeerd. Om een divers en breed beeld op te halen in het kader van de onderzoeksvragen is in overleg met de regio's een brede selectie van interviewpartners geselecteerd.

- Operationeel coördinatoren van de RMT's
- Sociale partners (vakbonden)
- UWV
- Gemeente
- S-BB
- Onderwijspartners
- Leerwerkloket
- Sociaal Ontwikkelbedrijf
- Bestuurlijk werkbedrijf

Een lijst van de geïnterviewden personen is weergegeven in Bijlage 1.

Begeleiding onderzoek

Dit onderzoek is begeleid door het ministerie van SZW door middel van een tweewekelijks regulier overleg. Daarnaast is voor afstemming over informatievoorziening en voortgang drie keer een online bijeenkomst georganiseerd met de Operationeel Coördinatoren van de regio's.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt beknopt een beeld geschetst van kengetallen zoals de beroepsbevolking en het aantal gemeenten van de selectiegroep. In hoofdstuk 3 wordt vervolgens inzichtelijk gemaakt welke RMT-dienstverlening en in welke omvang voor welke doelgroepen is uitgevoerd. Het gaat om een feitelijke, veelal kwantitatieve beschrijving op basis van verkregen data. Hoofdstuk 4 bevat een kwalitatieve beschrijving van het aanvullend karakter van de RMT-dienstverlening en de effecten ervan voor de RMT-kandidaten. Een beeld wordt geschetst van het bereik van doelgroepen met concrete voorbeelden uit de verschillende regio's. In hoofdstuk 5 wordt het positief effect beschreven van de manier van samenwerken in RMT-verband op de kwaliteit van de dienstverlening. Tot slot wordt in hoofdstuk 6 beknopt ingegaan op de borging van de RMT-dienstverlening.

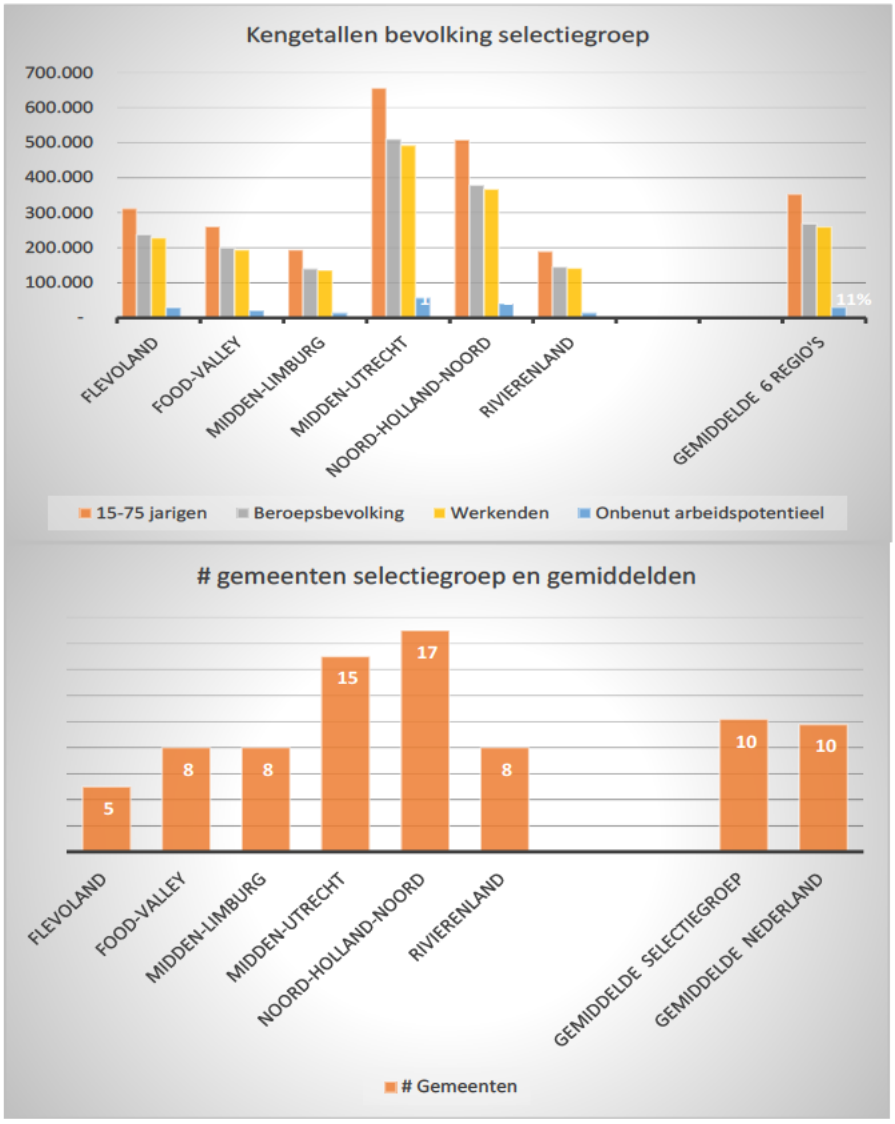
2. De regio's in beeld

Zoals in de introductie is aangegeven, is in dit onderzoek geen sprake van een representatief onderzoek, maar richt het onderzoek zich op de RMT-dienstverlening van 6 van de 35 arbeidsmarktregio's. Alle regio's in Nederland zijn verschillend en hebben een eigen dynamiek. Deze dynamiek omvat vele aspecten die mede worden bepaald door de waarden van enkele kengetallen van de arbeidsmarktregio en de wijze waarop partners in de regio samenwerken.

Omwille van het begrip van de beschreven beelden in de volgende hoofstukken, kan de onderstaande introductie van de regio's op basis van enkele kengetallen helpend zijn. Het voert te ver om de regio's op alle aspecten van de arbeidsmarkt te vergelijken. Gekozen is voor een (relatieve) vergelijking van de regio's op de volgende kengetallen.

- Aantal gemeenten
- Aantal 15 tot 75-jarigen
- Aantal beroepsbevolking
- Aantal Werkenden
- Onbenut arbeidspotentieel

De bovenstaande kengetallen van de selectiegroep is in onderstaande figuren weergegeven.



Figuur 1. Kengetallen bevolking en aantal gemeenten selectiegroep

In bovenstaand figuur is zichtbaar dat het aantal gemeenten per regio binnen de selectiegroep fors verschilt. Het gemiddeld aantal gemeenten van de selectiegroep daarentegen wijkt nagenoeg niet af van het gemiddelde in Nederland.

De omvang van de beroepsbevolking in de arbeidsmarkregio's in Nederland laat als gevolg van de bevolkingsdichtheid per regio grote verschillen zien. Ook in de selectiegroep is sprake van grote verschillen. De omvang van de beroepsbevolking is het laagst in Midden-Limburg (140.000 inwoners) en het hoogst in Midden-Utrecht (510.000 inwoners).

Op regioniveau zijn de regio's Midden-Utrecht en Noord-Holland-Noord in omvang van de beroepsbevolking veruit de grootste regio's. Ten aanzien van de kengetallen van de bevolking is ook zichtbaar dat de verhoudingen van deze kengetallen tussen de regio's in relatieve zin niet noemenswaardig afwijken.

Ditzelfde geldt voor het percentage onbenut arbeidspotentieel[6]. Dit percentage is afgeleid van de kengetallen van het CBS. Gemiddeld bedraagt het percentage onbenut arbeidspotentieel voor de selectiegroep 11% ten opzichte van het landelijke gemiddelde van 11,9%[7]. Op regioniveau zijn de regio's Midden-Limburg en Rivierenland de regio's met het laagste percentage onbenut arbeidspotentieel (10%) en heeft de regio Flevoland het hoogste percentage onbenut arbeidspotentieel (12%).

De kengetallen en andere kenmerken van de verschillende regio's hebben invloed op de dynamiek en beleidskeuzes die gemaakt worden in de regio's. Hierdoor ontstaan verschillen in de uitvoering van de RMT-dienstverlening. Zo heeft de samenstelling van de beroepsbevolking invloed op de (aantallen) doelgroepen die bereikt worden met de RMT-dienstverlening.

Het aantal en de mate waarin samenwerkingspartijen zijn vertegenwoordigd in de regio heeft invloed op de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio. In de selectiegroep zijn in ieder geval de eerstverantwoordelijke partijen UWV, Vakbonden en (centrum)gemeenten vertegenwoordigd in de RMT's. Met daarbij de kanttekening dat niet in elke regio alle gemeenten zijn vertegenwoordigd. De overige partijen die zijn aangemerkt als primaire samenwerkende partijen binnen de Regeling zijn S-BB, mbo-onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties. Van deze partijen is S-BB eveneens in alle regio's van de selectiegroep vertegenwoordigd. Voor de mbo-onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties geldt dat zij betrokken zijn in de RMT-samenwerking, maar de mate waarin verschilt per regio. In sommige regio's is een intensieve samenwerking gerealiseerd met het mbo-onderwijs, waar deze partij in andere regio's meer op afstand staat. Vanuit de Regeling is ook beoogd samen te werken met de andere relevante partners zoals bijvoorbeeld de Werkgeverservicepunten, de Leerwerkloketten, Sociale diensten en Sociale ontwikkelbedrijven. De Leerwerkloketten zijn vanuit de Regeling niet als primaire samenwerkingspartner aangemerkt, maar in de praktijk is in nagenoeg alle regio's van de selectiegroep een nauwe samenwerking ontstaan. De mate waarin met Werkgeverservicepunten, Sociale diensten en Sociale ontwikkelbedrijven wordt samengewerkt verschilt per regio.

[6] Regio in beeld Midden-Utrecht; Regio in beeld Noord-Holland Noord; Regio in beeld Midden-Limburg; Regio in beeld Flevoland; Regio in beeld FoodValley; Regio in beeld Rivierenland.
[7] Relatief veel onbenut arbeidspotentieel in Nederland.

3. Analyse inzet RMT-dienstverlening

Leeswijzer

Doel van hoofdstuk 3 is om op een overzichtelijke wijze inzichtelijk te maken welke RMT-dienstverlening en in welke omvang in 2023 is uitgevoerd. Wat zijn nu de interventies geweest, in welke omvang heeft dit plaats gevonden, welke doelgroepen zijn bediend? Maar ook meer bedrijfsmatig. Door wie is de dienstverlening ingekocht? In paragraaf 3.1 wordt een toelichting gegeven op de wijze waarop de kwantitatieve analyse is uitgevoerd en wat wel en niet is meegenomen in het onderzoek. In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op RMT-dienstverlening zoals deze door de selectiegroep van de zes regio's in 2023 is uitgevoerd. Waar mogelijk wordt dit afgezet tegen het landelijk beeld. In paragraaf 3.3 wordt nader ingegaan op de RMT-interventies. Het gaat in hoofdstuk 3 om een feitelijke beschrijving. De duiding ervan komt terug in de hoofdstukken 4 en 5.

3.1 Toelichting kwantitatieve analyse

Basis van de kwantitatieve analyse

De RMT-regeling is ontstaan vanuit de Covid-19 noodmaatregelenpakket en vastgelegd in de Staatscourant 2021 nr. 15327 25 maart 2021. Daarbinnen zijn de rubrieken van de dienstverlening, de soorten interventies (instrumenten)[8], de beoogde doelgroepen[9] en de daarvoor beschikbare en geoormerkte budgetten gedefinieerd. De uitgangspunten in de Regeling vormen de basis in de kwantitatieve analyse van de RMT-dienstverlening.

Analyse instroom, interventies en uitstroom

Uit de analyse van de data van de RMT-monitor zijn voor dit onderzoek de bestanden van 'de instroom', 'de interventies' en 'de uitstroom' geanalyseerd[10]. De bestanden van de instroom en uitstroom geven ten opzichte van de daadwerkelijke ingezette interventies geen consistent beeld. Dit heeft te maken met het verschil in interpretatie van de in- en uitstroomdefinities, het moment waarop deze gegevens zijn geteld en geregistreerd en beperkingen als gevolg van de AVG. Over de daadwerkelijke uitstroom naar werk is echter op basis van de beschikbare data geen verantwoorde uitspraak te doen. Dit heeft te maken met de volgende aspecten:

- De interpretatie van het begrip uitstroom wordt door de partners verschillend geïnterpreteerd. Enkele voorbeelden: Sprake is van uitstroom als de kandidaat:
  I. daadwerkelijk een baan heeft gevonden en aan het werk is
  II. een stap heeft gemaakt op de participatieladder
  III. de RMT-interventie heeft afgerond
  IV. vanuit de intake-fase is doorverwezen naar een passende voorliggende voorziening van een RMT-partner

[8] Een omschrijving van de definities van de interventies is weergegeven in bijlage 2
[9] Een omschrijving van de definities van de doelgroepen is weergegeven in bijlage 3
[10] Voor de arbeidsmarktregio Flevoland is naast de gegevens van de RMT-monitor ook gebruik gemaakt van gegevens met betrekking tot de aard en omvang van de interventies van de regio zelf. De reden hiertoe is dat het bestuurlijk werkbedrijf van Flevoland, naast het RMT-budget voor de dienstverlening, zelf extra budget heeft ingezet dat is aangewend voor RMT-dienstverlening. Deze extra dienstverlening is niet geregistreerd in de RMT-monitor.

- Het is niet zo dat een interventie altijd leidt tot uitstroom naar werk, maar het kan wel een belangrijke stap richting werk inhouden; een volgende stap op de werkladder.
  Een kandidaat kan in een latere fase (na afronding van een interventie) alsnog een baan vinden, mede dankzij de genoten interventie. Deze kandidaat is echter dan allang uit beeld. Voor de RMT-kandidaten die interventies hebben genoten, is geen volgsysteem beschikbaar, waarin de uitstroom van alle RMT-partners bij elkaar in beeld kan worden gebracht.
- De tijdfase waarin je de feitelijk uitstroom naar werk kan (en mag) meten is in de Regeling niet geregeld. Er is geen sprake van een (landelijk AVG-proof) kandidaat volgsysteem dat bepaalt conform welke definities en de fasen waarin kandidaten zich bevinden, moet worden geregistreerd.

Het bestand van de interventies is in de basis wel consistent, omdat het voor iedereen duidelijk is dat een interventie gekoppeld is aan de (inkoop)verplichting ervan die voor de kandidaat is aangegaan. Daarmee ontstaat ook een duidelijke relatie met de declaraties van de interventies aan de kassier van het UWV. Dit is de reden dat in dit hoofdstuk nader wordt ingegaan op de interventies.

In dit hoofdstuk komt achtereenvolgend aan de orde:
3.2 De RMT-dienstverlening
1. Verdeling en omvang van de RMT-dienstverlening
2. Verdeling naar doelgroepen kandidaten
3. Verdeling naar geslacht
4. Verdeling naar opleidingsniveau
5. Verdeling naar sectoren
6. Verdeling naar inkopende partijen
7. Verdeling Inkoopkosten RMT-interventies
8. Verdeling inkoop voor eigen doelgroepen en doelgroepen van anderen

3.3 De RMT-interventies

3.2 De RMT-dienstverlening

1. Verdeling en omvang van de RMT-dienstverlening

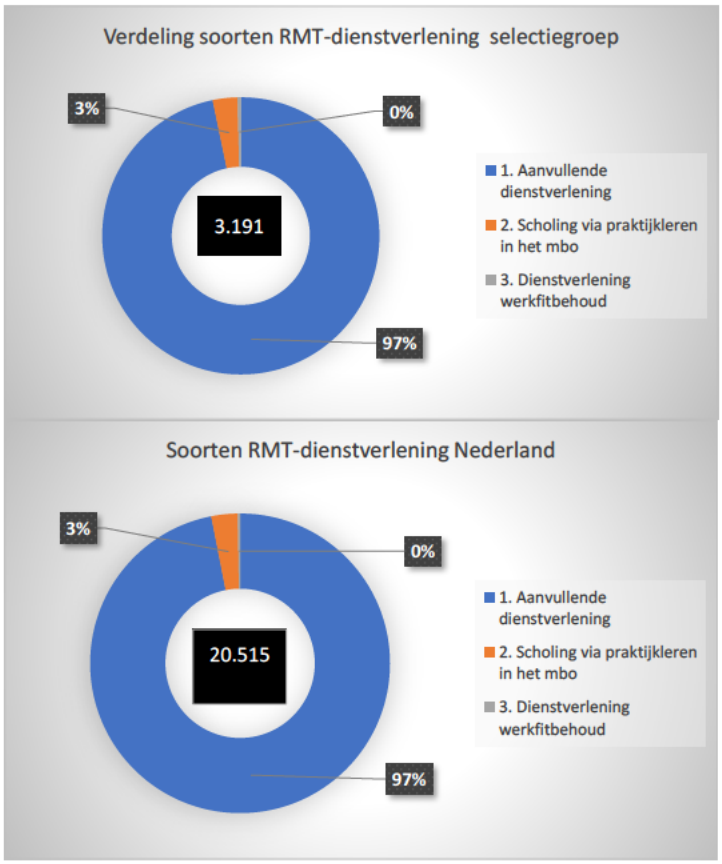
In de Regeling zijn drie rubrieken dienstverlening aangemerkt. Per rubriek dienstverlening zijn vervolgens verschillende onderliggende interventies (instrumenten) gedefinieerd. De definities van de interventies zijn te vinden in bijlage 2. De RMT's hebben conform deze definities de dienstverlening geregistreerd in de RMT-monitor[11] en gedeclareerd aan de Kassier[12]. De RMT-dienstverlening is vanuit de Regeling ingedeeld conform tabel 1.

[11] De Regio's hebben conform richtlijnen van Datacenter op reguliere basis de RMT-dienstverlening geregistreerd op het niveau van de interventie (zie indeling van de soorten interventies in rechter kolom tabel 1).
[12] De regio's hebben conform richtlijnen van het UWV op reguliere basis de RMT-dienstverlening geregistreerd op het niveau van Rubriek dienstverlening (zie indeling van de Rubrieken dienstverlening in linker kolom tabel 1).

Rubriek RMT-dienstverlening	Soorten RMT-interventies
1. Aanvullende dienstverlening	Versterken arbeidsmarktpositie
	Arbeidsmarktorientatie en loopbaanbegeleiding
	Sollicitatievaardigheden
	Scholing - naar een beroep of functie
	Scholing - functiegerichte vaardigheidstraining
	Begeleiding bij scholing
	Matching
	Maatwerkbudget
2. Scholing via praktijkleren in het mbo	Praktijkleren MBO - praktijkverklaring
	Praktijkleren MBO - certificaat
	Praktijkleren MBO diploma
3. Dienstverlening werkfitbehoud	Jobcoaching
	Werkfitplek

Tabel 1. Overzicht rubrieken RMT-dienstverlening met onderliggende soorten interventies

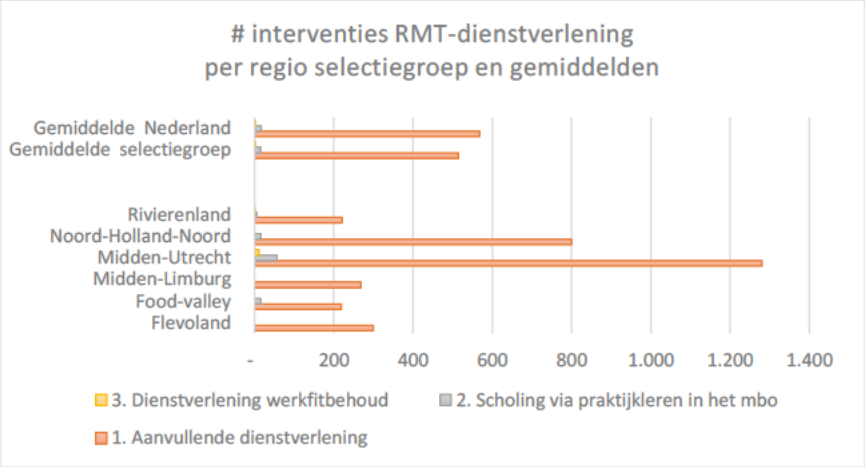
In onderstaand figuur is voor de RMT-dienstverlening van de selectiegroep het beeld weergegeven van het aantal interventies per rubriek dienstverlening.



Figuur 2. Verdeling soorten RMT-dienstverlening selectiegroep en Nederland

In 2023 zijn in de selectiegroep 3.191 RMT-interventies verricht, dat komt neer op circa gemiddeld 530 interventies per regio.

Veruit het merendeel (97%) van de interventies valt onder de rubriek 'Aanvullende dienstverlening'. Het aantal interventies van de overige twee rubrieken vertegenwoordigen gezamenlijk circa 3% van het aantal interventies.
In 2023 zijn in Nederland in totaal 20.515 RMT-interventies verricht, circa gemiddeld 580 interventies per regio. Het beeld van de verdeling naar de onderliggende rubrieken dienstverlening op landelijk niveau is nagenoeg gelijk (afwijking < 10%) aan het beeld van de selectiegroep. Een onderverdeling van de drie rubrieken dienstverlening van de zes regio's is weergegeven in onderstaand figuur.

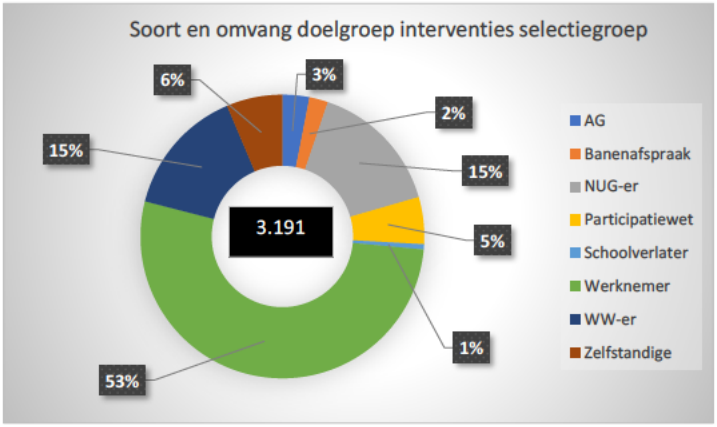


Figuur 3. Verdeling soorten RMT-dienstverlening

In de selectiegroep is sprake van een forse bandbreedte van het aantal interventies per regio. Deze verschillen worden enerzijds verklaard door de verschillen in de omvang van de (beroeps)bevolking in de regio en anderzijds zijn ook de verschillen in de beschikbaarheid van de financiële RMT-middelen van invloed op de omvang van het absolute aantal interventies per regio. Ondanks de absolute verschillen tussen de regio's is sprake van een consistent beeld als het gaat om de relatieve verhouding tussen de drie soorten van ingezette dienstverlening. In alle zes regio's valt veruit het merendeel van de verrichte interventies onder 'Aanvullende dienstverlening'. En in alle regio's is in beperkte mate aanspraak gemaakt op de dienstverlening 'Scholing via praktijkleren in het mbo' en 'Dienstverlening werkfitbehoud'.

2. Verdeling naar doelgroepen kandidaten

De RMT-interventies zijn ingezet voor diverse doelgroepen kandidaten. In onderstaand figuur is voor de selectiegroep de verdeling naar doelgroepen weergegeven die gebruik hebben gemaakt van de beschikbare interventies.



Figuur 4. Verdeling naar RMT-doelgroepen gemiddelde selectiegroep

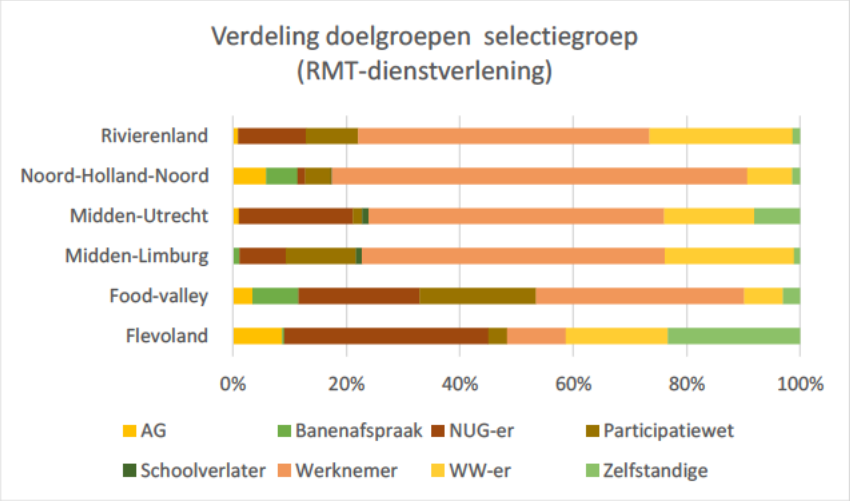
In onderstaande tabel is de verdeling van de doelgroepen in absolute waarden van de selectiegroep zichtbaar.

Doelgroepen interventies	AG	98	3%
selectiegroep	Banenafspraak	68	2%
	NUG-er	489	15%
	Participatiewet	171	5%
	Schoolverlater	19	1%
	Werknemer	1.676	53%
	WW-er	467	15%
	Zelfstandige	203	6%
Totaal		**3.191**	**100%**

Tabel 2. Absolute waarden verdeling doelgroepen selectiegroep

In 2023 zijn in de selectiegroep van de zes regio's 3.191 RMT-interventies verricht. Het merendeel (53%) is verricht voor de doelgroep Werknemer, gevolgd door de doelgroep WW[13] (15%) en de doelgroep NUG[14] (15%). Ook de dienstverlening voor de doelgroep Zelfstandige[15] (6%) is zichtbaar. De doelgroepen AG[16], Banenafspraak[17] en schoolverlater zijn in de selectiegroep en op landelijk niveau in beperkte mate vertegenwoordigd (samen circa 5%).

De relatieve verhouding (verdeling) van de doelgroepen voor de selectiegroep is als volgt.

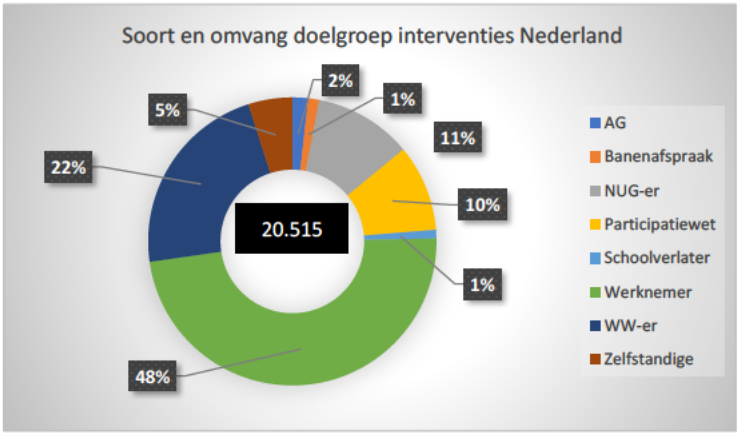


Figuur 5. Verdeling RMT-doelgroepen selectiegroep

Het beeld is dat in beginsel alle regio's geen enkele doelgroep voor dienstverlening uitsluit, toch zijn enkele verschillen/ accenten te duiden. De doelgroep Banenafspraak is in de regio Noord-Holland-Noord (6%) en FoodValley (8%) vertegenwoordigd. In de overige regio's nagenoeg niet. In FoodValley is de doelgroep Participatiewet (21%), Midden Limburg (12%) en Rivierenland (9%) relatief veel meer vertegenwoordigd dan in de overige regio's (gemiddeld 3%). In Noord-Holland-Noord is de doelgroep Werknemers fors (78%), in de overige regio's is dit aandeel relatief lager (gemiddeld ca 50%). Een ander opvallend verschil is de relatief hoge vertegenwoordiging van de doelgroep NUG in Flevoland (36%), FoodValley (21%), Midden-Utrecht (20%) en Rivierenland (12%). In de regio's Midden-Limburg en Noord-Holland-Noord het aandeel NUG relatief laag (gemiddeld 5%). In Flevoland (23%) en in Midden-Utrecht (8%) zijn relatief veel interventies ingezet voor de doelgroep zelfstandige.

[13] Afkorting WW staat voor Werkloosheidsuitkering
[14] Afkorting NUG staat voor Niet-uitkeringsgerechtigde
[15] Zelfstandige met of zonder Bijstand
[16] Afkorting AG doelgroep staat voor mensen in de Ziektewet, WIA-WGA, Wajong en WIA 35-min
[17] Doelgroep impuls banenafspraak

In onderstaand figuur is de landelijke verdeling naar doelgroepen weergegeven die gebruik hebben gemaakt van de verschillende beschikbare interventies.



Figuur 6. Verdeling naar RMT-doelgroepen

In onderstaand tabel is de verdeling van de doelgroepen in absolute waarden van de selectiegroep zichtbaar.

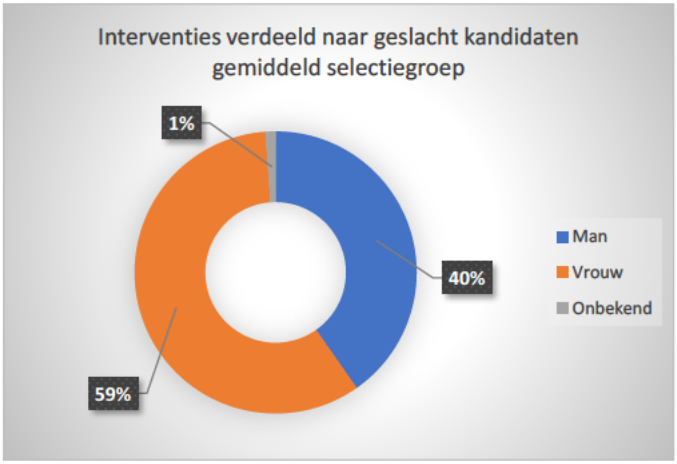
Doelgroepen interventies Nederland	AG	365	2%
	Banenafspraak	255	1%
	NUG-er	2.252	11%
	Participatiewet	1.994	10%
	Schoolverlater	198	1%
	Werknemer	9.860	48%
	WW-er	4.582	22%
	Zelfstandige	1.009	5%
Totaal		**20.515**	**100%**

Tabel 3. Absolute waarden verdeling doelgroepen Nederland

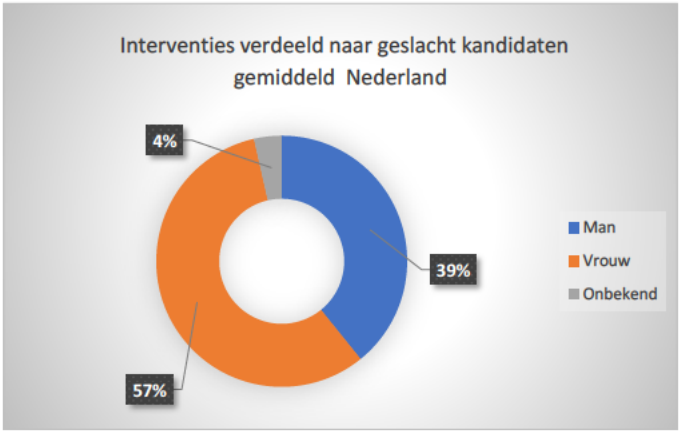
De verdeling naar doelgroepen van de selectiegroep lijkt op het eerste gezicht sterk overeen te komen met de verdeling op landelijk niveau, toch is een aantal verschillen zichtbaar. In de selectiegroep ligt het aandeel van de doelgroep WW voor de selectiegroep 7% lager dan landelijk. In de selectiegroep is het aandeel van de doelgroep Werknemers 5% hoger dan landelijk. In de selectiegroep is het aandeel van de doelgroep Participatiewet de helft (5%) van het aandeel landelijk (10%). De aandelen van de overige doelgroepen zijn vergelijkbaar.

3. Verdeling naar geslacht

In onderstaand figuur is van de selectiegroep de verdeling naar geslacht weergegeven van kandidaten die gebruik hebben gemaakt van de verschillende beschikbare interventies.



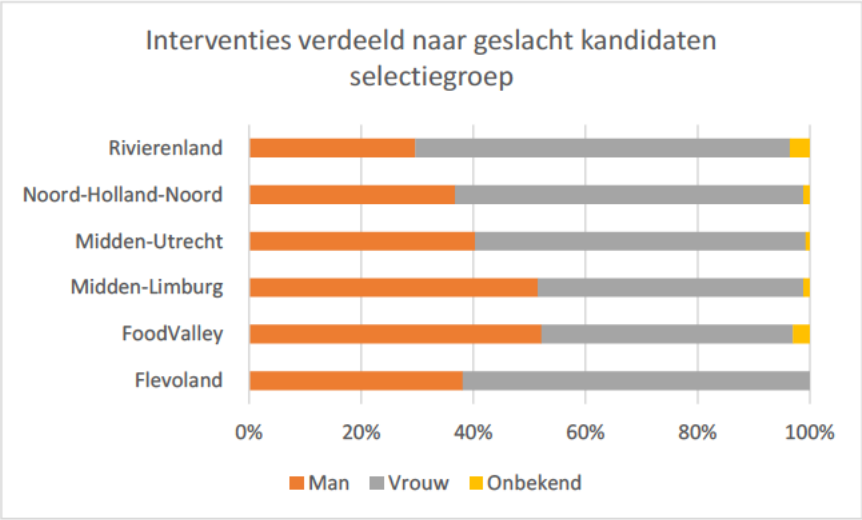
Figuur 7. Interventies verdeeld naar geslacht kandidaten selectiegroep



Figuur 8. Interventies verdeeld naar geslacht kandidaten Nederland

In 2023 is in de selectiegroep 59% van het aantal interventies voor vrouwelijke en 40% voor mannelijke kandidaten ingezet[18]. De verdeling naar doelgroepen van de selectiegroep komt nagenoeg overeen met de verdeling op landelijk niveau.

De relatieve verhouding van het geslacht van de kandidaten is voor de selectiegroep onderstaand weergegeven.



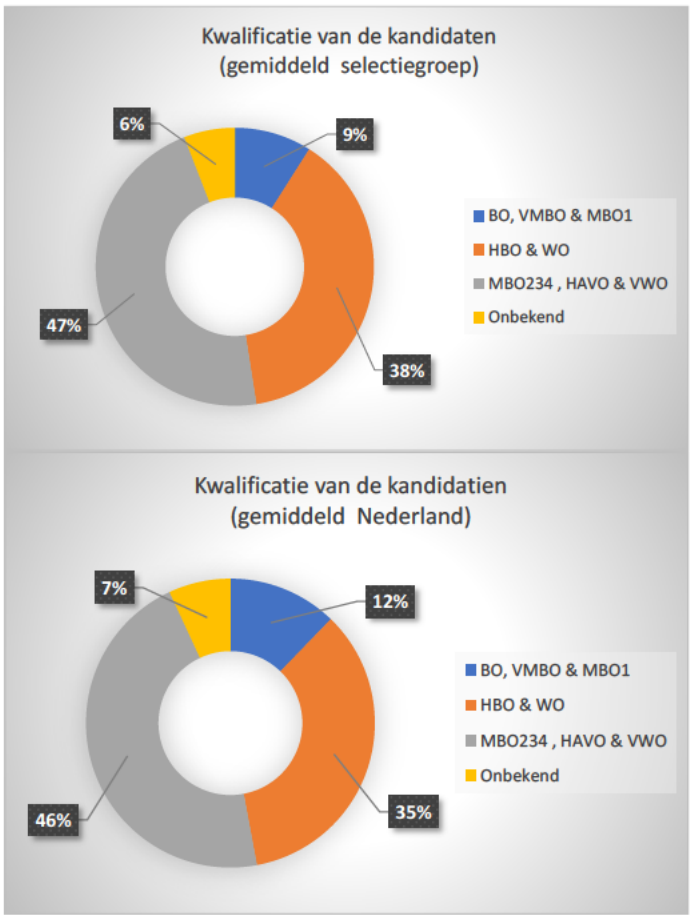
Figuur 9. Interventies verdeeld naar geslacht kandidaten selectiegroep

Het aandeel interventies dat is ingezet voor vrouwelijke kandidaten is gemiddeld in de regio en landelijk in de meerderheid. In de selectiegroep zijn hierop enkele uitzonderingen waarneembaar. In de regio FoodValley en Midden-Limburg is het aantal interventies dat is ingezet voor mannelijke kandidaten licht in de meerderheid.

4. Verdeling naar opleidingsniveau

In onderstaand figuur is voor de selectiegroep en landelijk de verdeling naar kwalificatie weergegeven van kandidaten die gebruik hebben gemaakt van de verschillende beschikbare interventies.

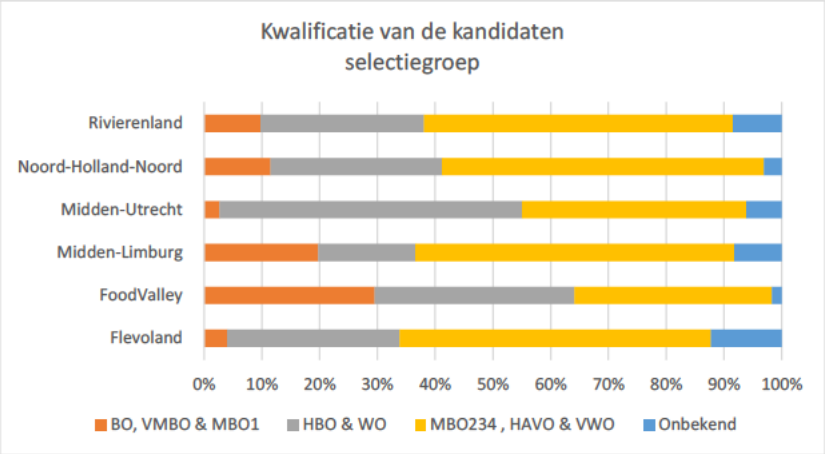
[18] In de praktijk zijn voor unieke kandidaten in bepaalde mate meer interventies ingezet. Het is echter niet bekend om hoeveel unieke kandidaten dit gaat. De verhouding in de figuren geven om die reden geen exacte verdeling van het geslacht van unieke kandidaten.



Figuur 10. Verdeling naar kwalificatie selectiegroep en landelijk

In de selectiegroep is gemiddeld het merendeel (47%) van de interventies verricht voor de doelgroep met een kwalificatie MBO 2,3,4, HAVO & VWO, gevolgd door de doelgroep met een kwalificatie HBO & WO (38%). De doelgroep met de kwalificatie BO, VMBO & MBO1 is ten opzichte van de andere groepen sterk ondervertegenwoordigd, met een relatief aandeel van 9% van het aantal kandidaten. De verdeling van de kwalificatie van de doelgroepen van de selectiegroep komt nagenoeg overeen met de verdeling op landelijk niveau. In de selectiegroep is het aandeel van de doelgroep met kwalificatie HBO & WO licht (3%) hoger dan landelijk. In de selectiegroep is het aandeel van de doelgroep met kwalificatie BO, VMBO en MBO1 licht (3%) lager dan landelijk. Voor de doelgroepen met kwalificatie MBO 234, HAVO & VWO zijn de aandelen nagenoeg gelijk.

De relatieve verhouding van de kwalificatie van de doelgroepen is als volgt.



Figuur 11. Verdeling kwalificatie van de kandidaten selectiegroep

Alhoewel het gemiddelde beeld van de selectiegroep overeenkomt met het gemiddelde landelijke beeld, is sprake van verschillen tussen de regio's. Het aandeel kandidaten met de kwalificatie BO, VMBO & MBO1 is in de regio FoodValley (29%) en Midden-Limburg (20%) relatief hoog en in de regio Flevoland (4%) en Midden-Utrecht (3%) relatief laag ten opzichte van het gemiddelde van de selectiegroep (9%).

Het aandeel kandidaten met de kwalificatie HBO & WO is relatief hoog in Midden-Utrecht (52%) en in Midden-Limburg (17%) relatief laag ten opzichte van het gemiddelde van de selectiegroep (38%). Tot slot kan worden gesteld dat het aandeel kandidaten met de kwalificatie MBO 234, HAVO & VWO in de regio FoodValley (34%) en Midden-Utrecht (39%) relatief laag is ten opzichte van het gemiddelde van de selectiegroep (46%).

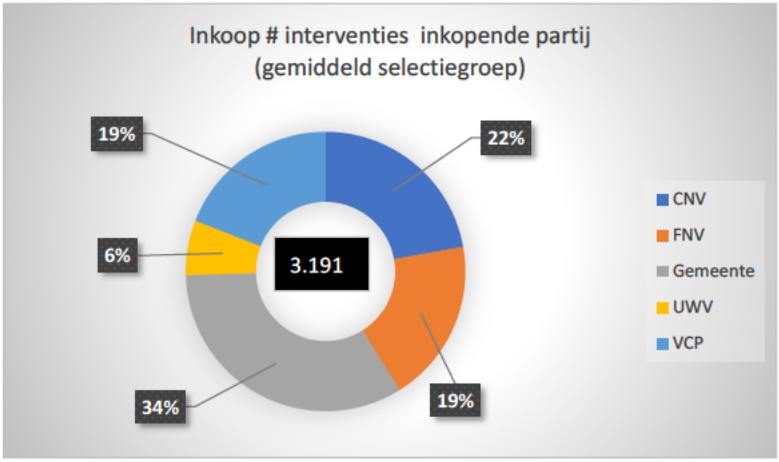
5. Verdeling naar sectoren

Onderdeel van de richtlijnen voor de datalevering van de RMT's voor de inzet van interventies, is de registratie van de sectoren waarin de kandidaat werkzaam is of werkzaam is geweest op het moment van inzet van de interventie. Op basis van de beschikbare data moet worden vastgesteld dat deze registratie onvoldoende houvast biedt om hierover een bruikbaar beeld te vormen. In de registratie wordt de mogelijkheid geboden om 16 sectoren en daarnaast de rubrieken 'Overige sectoren' en 'Onbekend' te registeren. Vastgesteld is dat voor de selectiegroep en op landelijk niveau circa 80% van alle interventies onder "Onbekend" (circa 70%) of 'Overige sectoren' (circa 10%) is geregistreerd.

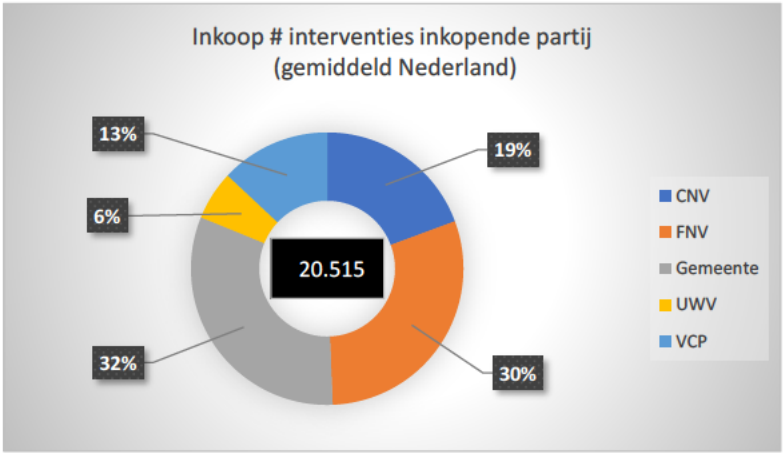
6. Verdeling naar inkopende partijen

De inkoop van de RMT-dienstverlening is opgedragen aan de in de Regeling benoemde eerstverantwoordelijke dienstverleners. Het betreft UWV, gemeenten en de vakbonden. Van belang is te beseffen dat de eerstverantwoordelijke dienstverleners in de praktijk interventies inkopen voor de doelgroepen waarvoor zij primair verantwoordelijk zijn, maar ook interventies kunnen inkopen voor doelgroepen van anderen. Zo kan bijvoorbeeld via het RMT een interventie voor de doelgroep WW (eerstverantwoordelijke partij is het UWV) ingekocht worden door de gemeente. Reden hiervoor is dat een bepaalde interventie niet past of niet beschikbaar is binnen het inkoopkader van het UWV, maar wel via de gemeente kan worden ingekocht. Door het ontschot budget kan dus over de eigen inkoopkaders heen worden gezocht naar de best passende interventie voor de kandidaat. Soms wordt ook gekozen voor het meest praktische inkoopproces van de partners om kandidaten zo snel mogelijk te helpen.

In onderstaand figuur is voor de selectiegroep en Nederland de verdeling naar de inkopende partijen van de RMT-interventies weergegeven.



Figuur 12. Verdeling naar inkooppartijen aantal interventies selectiegroep en Nederland

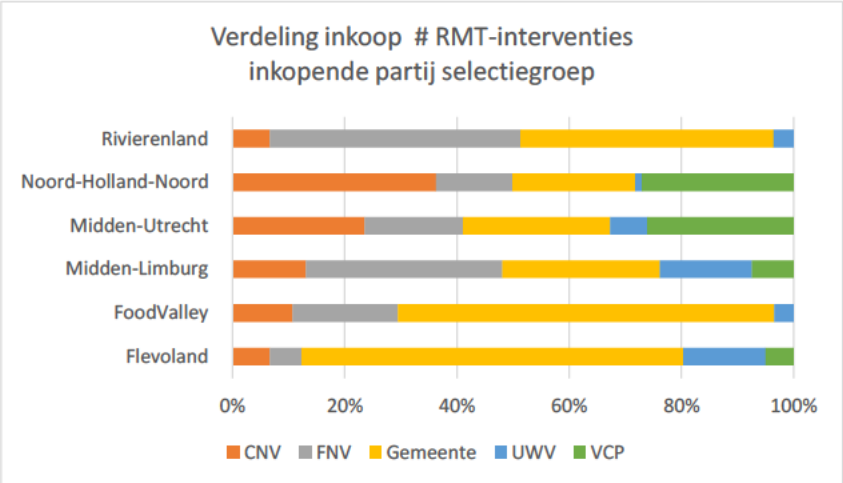


Figuur 13. Verdeling naar inkooppartijen aantal interventies selectiegroep en Nederland

De gemeenten van de selectiegroep hebben als eerstverantwoordelijke partij gemiddeld de meeste interventies ingekocht (34%). Zichtbaar is dat in deze regio's via het RMT, de drie vakbonden gezamenlijk 60% van het aantal interventies hebben ingekocht. De verdeling tussen de vakbonden CNV (22%), FNV (19%) en VCP (19%) is in de selectiegroep nagenoeg gelijk. Het UWV is de partij met relatief het laagst aantal ingekochte interventies (6%). Nogmaals wordt benadrukt dat de interventies die worden ingezet niet altijd door de eerstverantwoordelijke dienstverlener van de doelgroep zelf wordt ingekocht. Van belang is ook dat het in de figuur gaat om de procentuele verdeling van het aantal ingekochte interventies en niet om de daarmee samenhangende kosten. De verdeling van de inkoopkosten van de interventies is zichtbaar in onderdeel '7. op blz. 19.

De verdeling van de inkopende partijen van de selectiegroep wijkt op onderdelen beperkt af ten opzichte van het landelijk beeld. Vakbond VCP is niet in alle Nederlandse arbeidsmarktregio's actief. In de Selectiegroep is VCP in vier regio's relatief meer vertegenwoordigd dan op landelijk niveau. Om die reden is het aandeel in de selectiegroep (19%) relatief hoog ten opzichte van landelijk (13%). Vakbonden CNV en FNV zijn in beginsel wel actief in alle regio's al is de beschikbare capaciteit niet in alle regio's even groot. De beiden vakbonden werken in het RMT samen als De Vakbeweging en stemmen de beschikbare capaciteit voor de regio's af. Het aandeel van de Vakbeweging is landelijk (49%) relatief hoger dan het aandeel in de selectiegroep (41%). Het gemeentelijk aandeel is landelijk (32%) nagenoeg gelijk met het aandeel in de selectiegroep (34%). Het aandeel van UWV in de selectiegroep komt overeen met het landelijk beeld (6%).

De relatieve verhouding tussen de inkopende partijen voor de selectiegroep is als volgt,

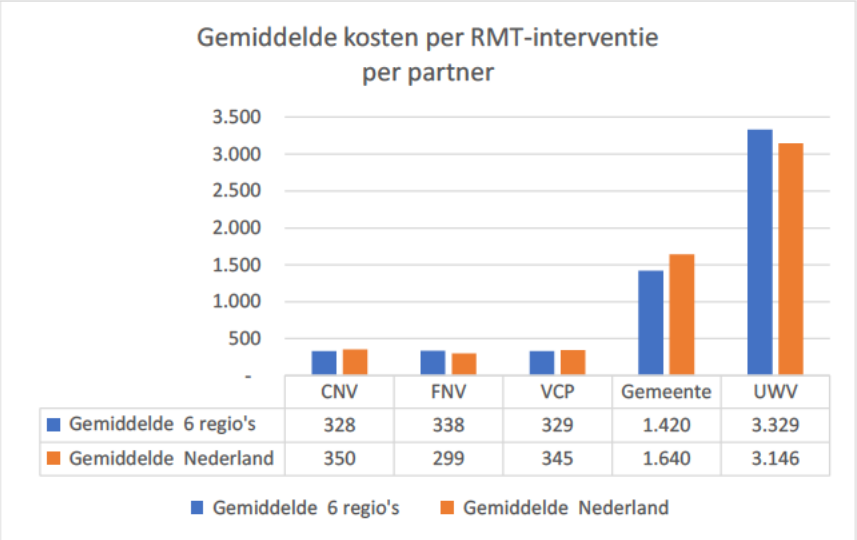


Figuur 14. Verdeling inkopende partijen RMT-interventies selectiegroep

Alhoewel het gemiddelde beeld van de selectiegroep overeenkomt met het gemiddelde landelijke beeld, is ook hier sprake van verschillen tussen de regio's. Voor een deel heeft dit te maken met de doelgroep die is bediend. In de regio FoodValley en Rivierenland is de vakbond VCP niet vertegenwoordigd. Zo is het aandeel Gemeente in de regio FoodValley relatief hoog (67%) wat mede wordt veroorzaakt door het relatief hoge aandeel van interventies voor de doelgroepen NUG, Participatiewet en Banenafspraak. Voor de regio Flevoland is dit aandeel ook relatief hoog (68%) wat veroorzaakt door het relatief hoge aandeel van interventies voor de doelgroepen NUG en de doelgroep zelfstandigen.

7. Verdeling inkoopkosten RMT-interventie

De gemiddelde inkoopkosten per RMT-interventie per RMT-partner is voor de selectiegroep en landelijk weergegeven in onderstaand figuur.



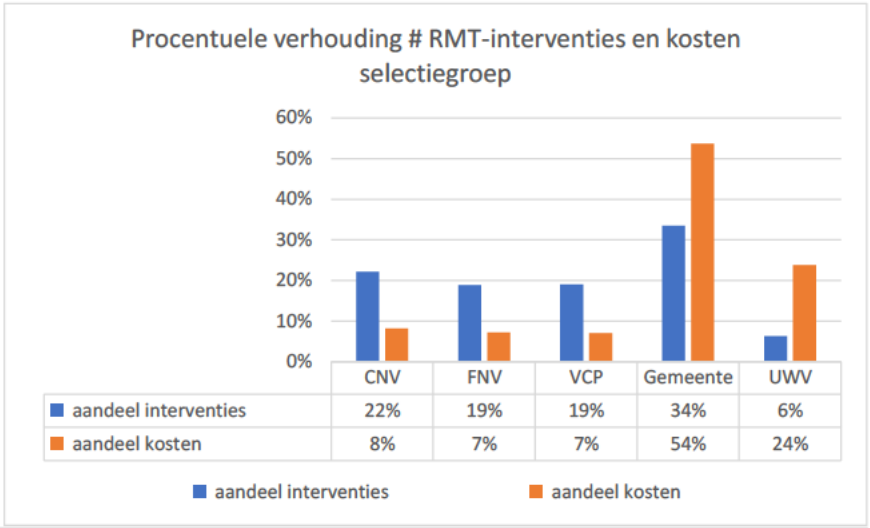
	CNV	FNV	VCP	Gemeente	UWV
Gemiddelde 6 regio's	328	338	329	1.420	3.329
Gemiddelde Nederland	350	299	345	1.640	3.146

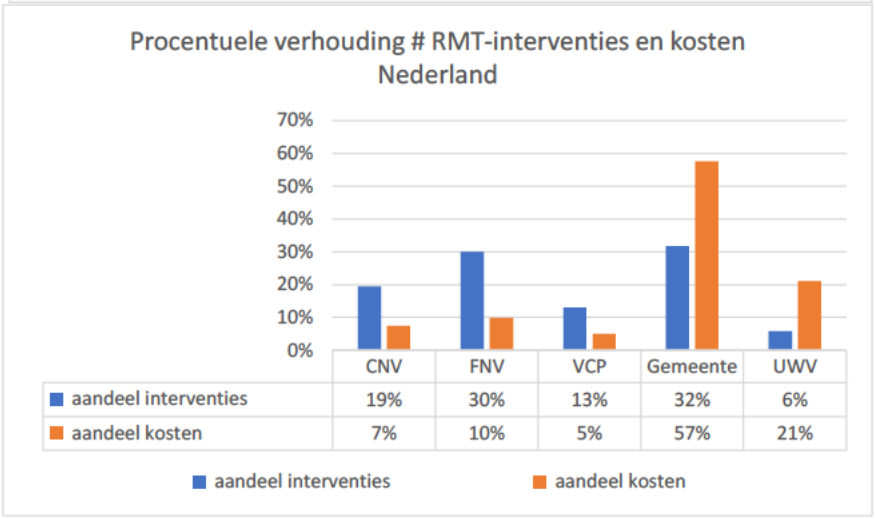
Figuur 15. Gemiddelde inkoopkosten per RMT-interventie selectiegroep en Nederland

De gemiddelde inkoopkosten per interventie dat door de vakbonden is ingekocht valt voor de selectiegroep binnen de bandbreedte tussen € 328 en € 338 per interventie. De gemiddelde kosten van de RMT-interventies ingekocht door gemeenten en het UWV in de selectiegroep zijn gemiddeld aanmerkelijk hoger en bedragen € 1.420 respectievelijk € 3.329 per interventie. Het aanmerkelijke verschil in inkoopkosten per ingekochte interventie wordt bepaald door de aard en de intensiteit van de dienstverlening.
Het beeld van de gemiddelde inkoopkosten per interventie op landelijk niveau laat een min of meer vergelijkbaar beeld zien.

Verhouding aantal interventies en inkoopkosten

De verhouding tussen het procentueel aantal RMT-interventies dat is ingekocht per partner en het daarmee samenhangend procentueel aandeel inkoopkosten is onderstaand weergegeven.



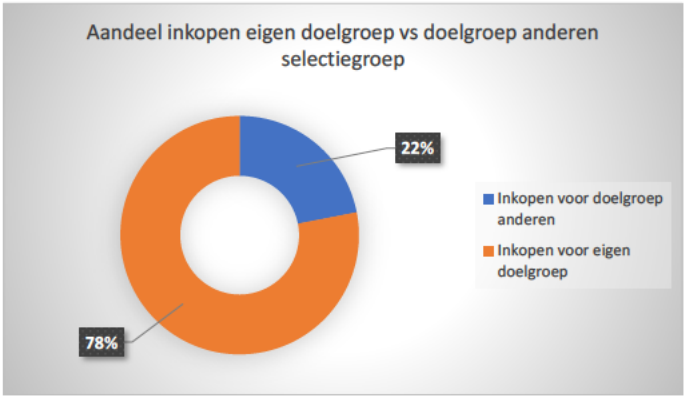


Figuur 16. Verhouding relatieve aandelen aantallen en kosten RMT-interventies selectiegroep

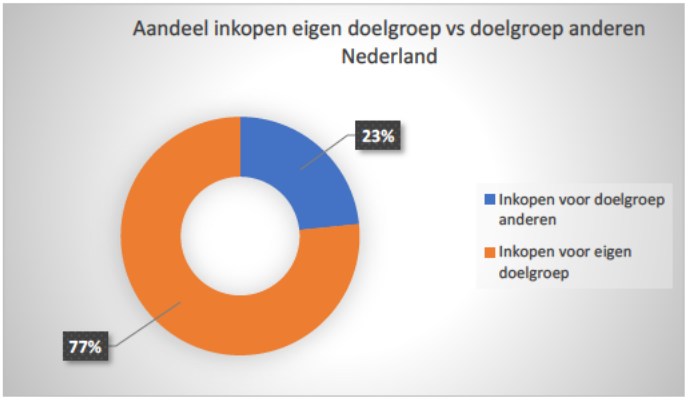
Zichtbaar is dat het hoogste aandeel van het aantal RMT-interventies (gezamenlijke 60%) in de selectiegroep door de vakbonden zijn ingekocht. Deze interventies hebben daarentegen een relatief klein aandeel (gezamenlijk 22%) in de kosten. Voor de interventies die ingekocht zijn door gemeenten en het UWV is deze verhouding precies andersom. Het aandeel van het aantal RMT-interventies bedraagt in de selectiegroep gezamenlijk 40%, het aandeel in de inkoopkosten van de interventies bedraagt 78%.
Het landelijk beeld wijkt slechts in geringe mate af van het beeld van de selectiegroep. Het grootste aandeel van het aantal RMT-interventies (gezamenlijke 62%) is door de vakbonden ingekocht. Op landelijk niveau vertegenwoordigen deze interventies eveneens een relatief klein aandeel (gezamenlijk 22%) in de kosten. Voor de gemeenten en het UWV bedraagt het aandeel in het aantal RMT-interventies landelijk gezamenlijk 38%, het aandeel in de inkoopkosten is gelijk aan het aandeel van de selectiegroep, eveneens 78%.

8. Verdeling inkoop voor eigen doelgroepen en doelgroepen van anderen

Zoals onder punt 6 is gesteld, is de inkoop van de RMT-dienstverlening opgedragen aan de eerstverantwoordelijke dienstverleners. En zoals aangegeven wil dat niet zeggen dat alle RMT-interventies voor de doelgroepen ook per se door de eerstverantwoordelijke dienstverlener van deze doelgroepen zelf worden ingekocht. In onderstaand figuur is voor de selectiegroep de verdeling weergegeven van het aandeel inkopen van interventies voor eigen doelgroepen (als eerstverantwoordelijke dienstverlener) en het aantal interventies dat is ingekocht voor andere doelgroepen.



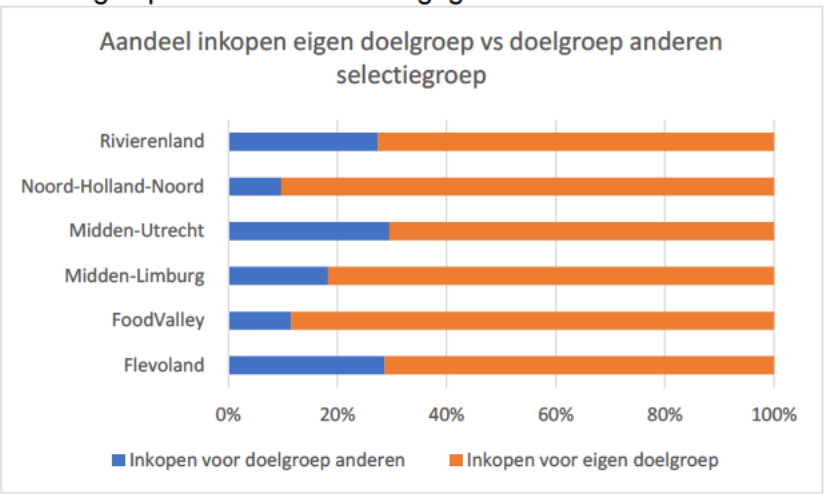
Figuur 17. Verdeling inkoop onder eerstverantwoordelijke dienstverlener selectiegroep



Figuur 18. Verdeling inkoop onder eerstverantwoordelijke dienstverlener Nederland

Het beeld in bovenstaand figuur laat zien dat niet alle RMT-interventies (22%) door de eerstverantwoordelijke dienstverlener zelf worden ingekocht (78%). De inkoop van passende interventies kan als gevolg van de ontschotte dienstverlening tussen partners worden overgedragen aan andere RMT-partners. De reden hiervoor kan zijn dat de eigen inkoopkaders beperkingen hebben om de best passende dienstverlening voor de kandidaat te bieden. Dit is een belangrijk kenmerk van de inzet van het ontschot budget. Niet het kader is leidend, maar wat is precies nodig om de kandidaat echt te ondersteunen in de route naar werk (voor alle niveaus, gericht op alle ondersteuningsvragen en voor alle doelgroepen). De verdeling van de inkoop voor 'eigen' en 'andere' doelgroepen is voor de selectiegroep nagenoeg gelijk aan het landelijk beeld.

Het aandeel inkopen door de eerstverantwoordelijke dienstverlener voor eigen doelgroep ten opzichte van doelgroep van andere eerstverantwoordelijke dienstverleners voor de selectiegroep is onderstaand weergegeven.



Figuur 19. Aandeel inkopen eigen doelgroepen versus doelgroep anderen selectiegroep

Alhoewel het aandeel inkopen voor de eigen doelgroep door eerstverantwoordelijke dienstverlener in de selectiegroep vergelijkbaar is met het landelijk beeld, zijn verschillen per regio zichtbaar. In 2023 was dit aandeel relatief laag in de regio's Noord-Holland-Noord (10%), FoodValley (12%) en Midden-Limburg(18%) en relatief hoog voor Rivierenland (27%), Midden-Utrecht (29%) en Flevoland (29%).

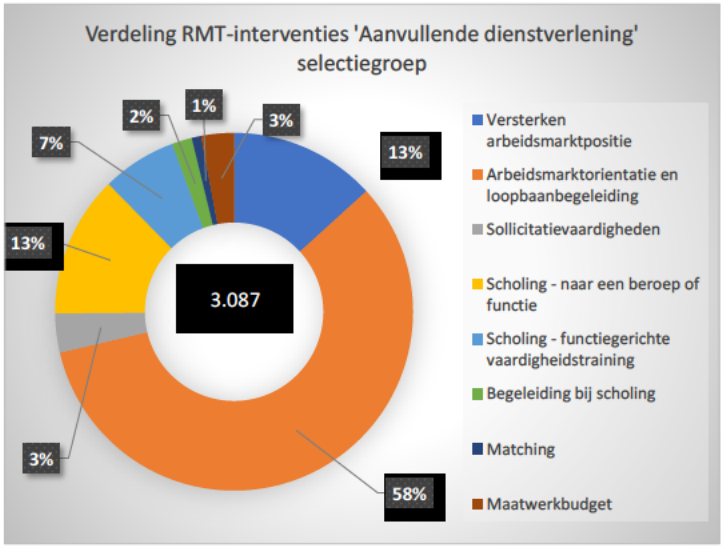
3.3 RMT-interventies

Om verdiepend inzicht in de dienstverlening te krijgen, is een nadere uitsplitsing van de interventies wenselijk. Zoals In paragraaf 3.2 is aangegeven, zijn in de RMT-regeling drie rubrieken dienstverlening aangemerkt met onderliggende interventies (instrumenten). Onderstaand wordt ingezoomd op de RMT-interventies van de rubriek 'Aanvullende dienstverlening'; 97% van de interventies is geregistreerd onder deze rubriek. Rubriek 2. 'Scholing via praktijkleren in het mbo', en rubriek 3. 'Dienstverlening werkfitbehoud' worden in dit onderzoek kwantitatief niet nader geanalyseerd. De interventies zijn in aantal dermate beperkt ingezet (samen 3% van het totaal aantal interventies voor de selectiegroep en landelijk) dat een kwantitatieve analyse geen betrouwbare informatie oplevert. In hoofdstuk 4 wordt wel beknopt ingegaan op een aantal kwalitatieve aspecten van deze rubrieken.

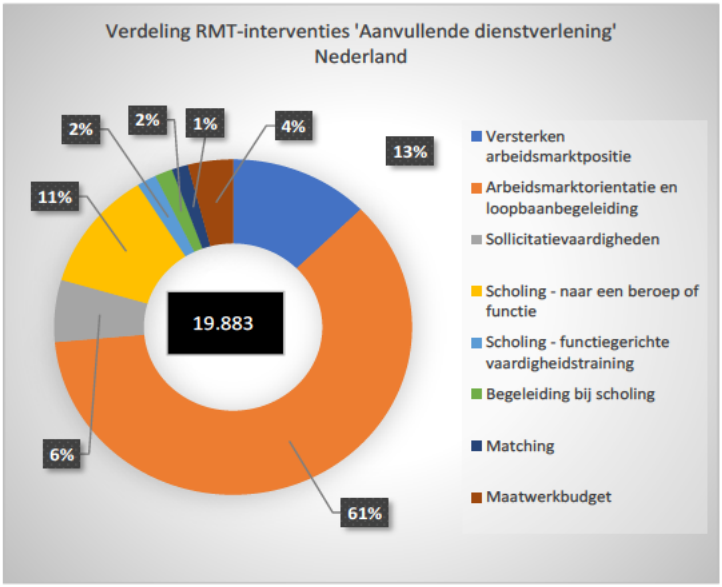
Rubriek 1. 'Aanvullende dienstverlening'

RMT-Interventies 'Aanvullende dienstverlening'

Aanvullende dienstverlening is onder te verdelen in acht interventies. De acht RMT-interventies zijn uitgevoerd conform de verdeling in onderstaand figuur. Voor alle duidelijkheid; het betreft de verdeling van de aantallen en niet de verdeling van de inkoopkosten (zie paragraaf 3.2).



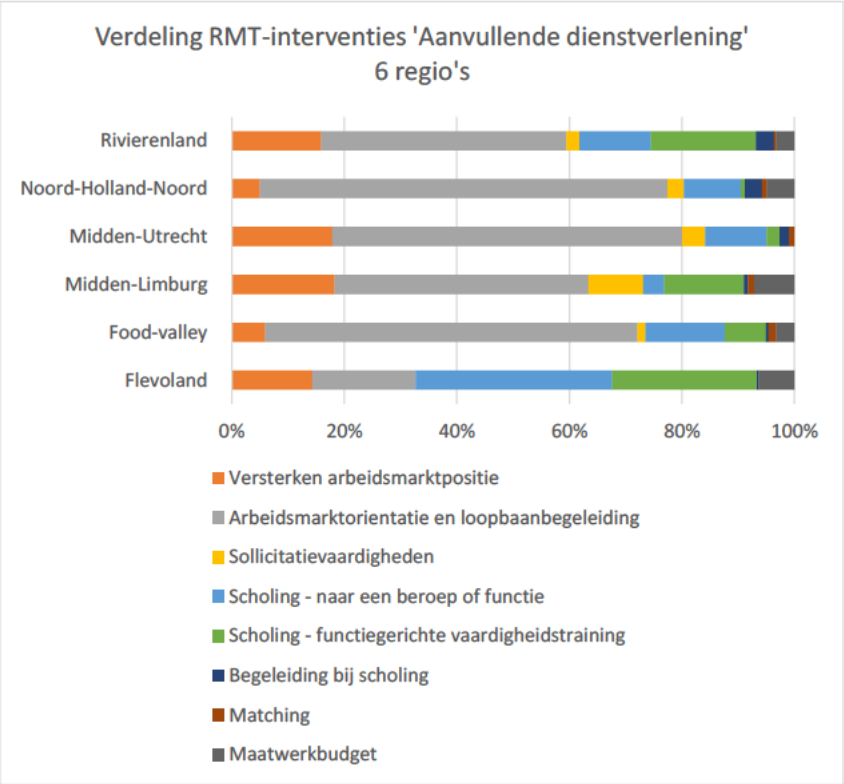
Figuur 20. Verdeling aantal RMT-interventies 'Aanvullende dienstverlening' selectiegroep



Figuur 21. Verdeling aantal RMT-interventies 'Aanvullende dienstverlening' selectiegroep Nederland

In 2023 zijn in de selectiegroep van de zes regio's binnen de rubriek 3.087 RMT-interventies 'aanvullende dienstverlening' verricht. Zichtbaar is dat in deze selectiegroep veruit het merendeel van de RMT-interventies is gericht op 'Arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanbegeleiding' (58%) gevolgd door 'Versterken arbeidsmarktpositie' en de interventie 'Scholing naar een beroep of functie' (beiden 13%). Het aandeel van de interventie 'Scholing-functiegerichte vaardigheidstraining' bedraagt 7%. De overige vier interventies zijn in beperkte mate ingezet (< 5%). De verschillen tussen de selectiegroep en het landelijke beeld zijn relatief beperkt.

De relatieve verhouding van de inzet van de RMT-interventies 'Aanvullende dienstverlening' is voor de zes regio's onderstaand weergegeven.



Figuur 22. Verdeling RMT-interventies 'Aanvullende dienstverlening' selectiegroep

In bovenstaand figuur is zichtbaar dat er regionale verschillen zijn. In de regio's Noord-Holland-Noord (73%), FoodValley (66%) en Midden-Utrecht (63%) is als voorbeeld relatief meer ingezet op de interventie 'Arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanbegeleiding'. In de regio Flevoland (57%) en Rivierenland (32%) zijn vanuit het budget relatief meer scholing-interventies ingezet. Een belangrijke nuancering hierbij is van belang. De regio Flevoland heeft vanuit de arbeidsmarktregio zelf aanvullend budget beschikbaar gesteld, waardoor extra ruimte is ontstaan voor de inzet op interventies. Een ander aspect dat niet zichtbaar is in de RMT-registraties is dat ook Noord-Holland-Noord, Midden-Utrecht en Midden-Limburg wel degelijk in hebben gezet op scholingsinterventies. Deze interventies zijn dan vooral bekostigd uit in deze regio's beschikbare voorzieningen zoals het Ontwikkelfonds in Noord-Holland-Noord of LLO/ Human Capital-fondsen in Midden-Utrecht en Midden Limburg.

4. Meerwaarde inzet RMT-dienstverlening

Leeswijzer

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het aanvullend karakter en de meerwaarde van de RMT-dienstverlening. Inzichtelijk wordt gemaakt wat aanvullend is op de (reguliere/ voorliggende) dienstverlening en wat het effect ervan is voor de kandidaten. In paragraaf 4.1 wordt ingegaan op het aanvullend karakter en effect van de RMT-**interventies.** In paragraaf 4.2 wordt ingegaan op het aanvullend karakter en effect van de RMT-**werkwijze**. In de beschrijving van de RMT-interventies wordt per interventie de kwantitatieve duiding van de analyse uit hoofdstuk 3 nader toegelicht. Waar mogelijk wordt het aanvullend karakter en effect van de interventie beschreven. Bij de RMT-werkwijze wordt ingegaan op het aanvullend karakter dat de werkwijze met zich heeft meegebracht en het effect dat dit heeft gehad op de kandidaten. Waar van toegevoegde waarde wordt gebruik gemaakt van concrete voorbeelden uit de praktijk[19]. Tot slot wordt in paragraaf 4.3 het bereik van de doelgroepen beschreven.

Te beantwoorden onderzoeksvragen in dit hoofdstuk:

- Wat is specifiek het aanvullende karakter van de dienstverlening?
- In hoeverre was de inzet van RMT dienstverlening een aanvulling op reguliere (voorliggende) dienstverlening?
- Op welke wijze worden (bepaalde) doelgroepen bereikt (beleidskeuze, specifieke inzet/acties, actieve benadering/reclame e.d.)?

4.1 Aanvullend karakter en effect van de RMT-INTERVENTIES

4.1.1 Inzet van reguliere dienstverlening van de partners

Instroom aantal RMT-kandidaten versus aantal gedeclareerde RMT-interventies

Essentieel is te vermelden dat door de samenwerking en de inspanningen van de RMT's, ook resultaten worden behaald zonder dat hiervoor de inzet van interventies nodig is geweest, gefinancierd uit het ontschot budget. In paragraaf 3.1 is benoemd dat onvoldoende vergelijkbare data beschikbaar is om hiervan een gedetailleerde analyse te maken. Tegelijkertijd wordt door de regio's[20] aangegeven dat de werkelijke instroom van RMT-kandidaten in de praktijk veel hoger is dan de feitelijke registratie van de (gedeclareerde) RMT-interventies aantonen. Veel kandidaten kunnen door een goed gesprek, een duidelijk advies of een warme overdracht goed worden ondersteund in een volgende stap, zonder dat aanspraak nodig is op het RMT-interventiebudget. Op basis van de gesprekken en eigen regionale data van de selectiegroep schatten de onderzoekers in dat sprake is van een instroom van RMT-kandidaten die 100% hoger is dan het aantal geregistreerde interventies. Dit betekent bij het in 2023 gemiddeld aantal geregistreerde RMT-interventies in de selectiegroep van 540 interventies in de praktijk gemiddeld 1080 kandidaten zijn ondersteund.

[19] Voor de voorbeelden is gebruik gemaakt van de websites van de selectiegroep en van de ingebrachte casuïstiek door de geïnterviewde professionals van de selectiegroep. De voorbeelden zijn fictief en hier en daar aangepast zodat de kernboodschap goed overkomt.

[20] Regio Midden-Limburg heeft ervoor gekozen de instroom van de RMT-kandidaten uitsluitend via de RMT-partners te organiseren. De instroom van kandidaten is daarmee in principe gelijk aan het aantal RMT-interventies (behoudens het feit dat voor een kandidaat meer interventies kan worden ingezet).

De opgebouwde kennis van elkaars dienstverlening draagt bij aan een beter integraal inzicht in het pakket van beschikbare reguliere voorzieningen. Mede hierdoor kunnen kandidaten vaak snel en adequaat op weg worden geholpen of warm worden overgedragen naar één van de partners. De snelheid maakt dat mensen "aangehaakt blijven" en gemotiveerd zijn/worden om een vervolgstap te zetten.

Het effect is dat veel kandidaten al geholpen zijn door de inzet van passende reguliere voorzieningen van de verschillende partners. Hierdoor kunnen veel kandidaten worden geholpen, zonder aanspraak te doen op ontschot budget.

4.1.2 Inzet van aanvullende interventies

Arbeidsmarktoriëntatie en Loopbaanbegeleiding

Veruit het meest in de selectiegroep is ingezet op de interventie 'Arbeidsmarktoriëntatie en Loopbaanbegeleiding' (56%). Het gaat hier onder andere om de inzet van loopbaancoaches en de inzet van testen. Bij loopbaancoaching gaat het om de aanvullende loopbaancoaching gesprekken van de vakbonden die ingekocht zijn uit het ontschot budget. De loopbaan-coaching van het UWV en de Leerwerkloketten en de basisdienstverlening van de vakbonden (3 gesprekken) worden niet gefinancierd uit het ontschot budget. Deze interventies zijn dus niet zichtbaar in de aantallen van de interventies, maar zijn wel veelvuldig ingezet voor de doelgroepen die zich bij het RMT hebben gemeld. In veel gevallen is de basisdienstverlening van de vakbonden toereikend, maar regelmatig is ook aanvullend loopbaanbegeleiding ingezet. Het gaat om kandidaten die intensieve begeleiding nodig hebben. Vaak is sprake van meervoudige problematiek of moet bijvoorbeeld eerst het verlies van werk worden verwerkt.

Onder arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanbegeleiding valt niet alleen de inzet van een loopbaancoach, maar ook bijvoorbeeld de inzet van interesse- en competentietesten. Deze relatief goedkope interventie is veel ingezet. Zo is bijvoorbeeld een Engelstalige test ingekocht voor anderstaligen, vanwege het ontbreken van de voorliggende voorziening beschikbaar is.

Het effect van de inzet van deze interventies is dat een grote groep loopbaanbegeleiding ontvangt waar dat zonder de RMT-dienstverlening niet mogelijk is. Ook zijn intensievere en langdurige trajecten mogelijk gemaakt, zodat echt het verschil gemaakt wordt voor de kandidaten die intensieve ondersteuning nodig hebben.

Versterken arbeidsmarktpositie

De interventie 'Versterken arbeidsmarktpositie' bevat 13% van het aantal ingezette interventies in de selectiegroep. Het gaat om interventies die ingezet worden om kandidaten een stap verder te helpen in de route richting werk(hervatting). Een deel van de kandidaten die zich melden bij het RMT zijn nog niet toe aan werkhervatting en hebben ondersteuning nodig om belemmeringen richting werkhervatting weg te nemen. Het gaat bijvoorbeeld om de groepsinterventie 'Verlies van werk' om zo ruimte te maken voor een volgende stap richting nieuw werk. Ander voorbeeld is het stellen van een arbeidsdiagnose zodat de belastbaarheid en de mogelijkheden om te werken voor een kandidaat inzichtelijk worden.

Het effect hiervan is niet zozeer direct uitstroom richting werk, maar het zetten van een volgende stap richting werk. Ook dat is een belangrijke meerwaarde van de RMT-dienstverlening. Niet alle interventies zijn gericht op het hoogste doel 'uitstroom naar werk', maar veel mensen waar de afstand naar werk groot is, hebben eerst andere interventies nodig om de kans op (duurzame) uitstroom te vergroten.

De regio FoodValley maakt gebruik van een arbeidsdiagnose van Werkkracht. Kenmerkend voor deze aanpak is dat samen met de kandidaat op zoek wordt gegaan naar de reële mogelijkheden en naar de juiste route om aan de slag te gaan. Dat kan van alles zijn. Het liefste werk natuurlijk, maar dagbesteding en beschut werken is soms ook de uitkomst. De professionals zijn oprecht nieuwsgierig naar het verhaal van de kandidaat en maken echt verbinding zodat begrip ontstaat. Want iedereen heeft een verhaal. Er wordt gekeken naar wat iemand kan. Cognitief, verbaal, sociaal, en vanuit verschillende perspectieven. Wat kost en wat geeft energie? Wat is de droom, wat staat dat in de weg en hoe kan het wel? De inzichten leiden tot een effectieve inzet van trajecten.

Scholing

Bij scholing gaat het om 'Scholing naar een beroep of functie' (12% van de aanvullende dienstverlening) en ook om 'Functiegerichte vaardigheidstraining' (7% van de aanvullende dienstverlening) en 'Begeleiding bij scholing' (2% van de aanvullende dienstverlening). In de regio Rivierenland is dit gezamenlijk zelfs 31% van de interventies geweest. Dit is te verklaren door de intensieve samenwerking met het onderwijs in de regio Rivierenland. Ook in Flevoland is intensief samengewerkt met het ROC en Leerwerkloket en dat heeft geleid tot 57% inzet van scholingstrajecten. Het gaat met name om maatwerk scholingstrajecten voor bijvoorbeeld niet-uitkeringsgerechtigden, maar ook het behalen van de benodigde certificaten voor doelgroep in de maritieme sector heeft tot dit hoge aantal interventies geleid.

Voor scholing is vanuit de voorliggende voorzieningen van gemeenten, UWV en werkgevers vaak een geoormerkt en/of beperkt budget beschikbaar. Als het benodigde opleidingsbudget voor een kandidaat boven dit budget uitkomt dan wordt normaal gesproken de opleiding niet vergoed en wordt de kandidaat zonder toekomstperspectief en opleiding aan een 'makkelijke baan' geholpen. Dergelijke situaties leiden niet tot uitstroom naar duurzaam werk. Vanuit het RMT wordt gekeken wat wel mogelijk is; vanuit het ontschot budget wordt een voorliggend onbereikbare opleiding alsnog mogelijk gemaakt. Voorwaarde die de eerstverantwoordelijke partij hierbij vaak stelt is dat sprake is van een baangarantie voor de kandidaat.
De mogelijkheid tot inzet van ontschot budget heeft ook geleid tot het aanbieden van scholing aan kandidaten van de eigen doelgroep, waar scholing vanuit de eigen handelingskaders niet mogelijk is. Door gebruik te maken van het ontschot budget kan de kandidaat wel worden ondersteund. Dit komt bijvoorbeeld voor bij de doelgroep Participatiewet waarbij het geoormerkte opleidingsbudget niet toereikend is.

Het effect is het mogelijk maken van de inzet van scholingstrajecten, wat leidt tot duurzame uitstroom van kandidaten. Een *ander effect* is dat ook binnen de uitvoeringsorganisaties de discussie ontstaat over de vraag of de eigen handelingskaders nog wel toereikend zijn/ moeten worden aangepast om de doelgroepen passend te ondersteunen.

André heeft altijd betaald werk als dirigent van een koor gehad tot de Coronacrisis uitbrak en hij werkloos werd. Hij had geen startkwalificatie en is als taxichauffeur met een nul-uren contract aan de slag gegaan. De werkgever verzorgt ook rijopleidingen en heeft André een aanbod voor een baan als instructeur aangeboden, maar daar is wel een opleiding tot rijinstructeur voor nodig. Deze opleiding kon André zelf niet betalen en de werkgever kon de opleiding ook niet volledig vergoeden door de impact die Corona op zijn bedrijf had. Het Leerwerkloket Midden-Limburg heeft in een gesprek met André de inschatting gemaakt dat André de benodigde soft skills en de juiste mentaliteit voor de opleiding en baan als rijinstructeur bezit. Met de baangarantie van

Matching, sollicitatievaardigheden en maatwerkbudget

De interventies matching, sollicitatievaardigheden en maatwerkbudget zijn beperkt ingezet. Matching is een reguliere taak van de Werkgeversservicepunten, dit kan mogelijk de reden zijn dat dit minimaal is ingezet. Bij sollicitatievaardigheden gaat het vaak om groepstrainingen zoals LinkedIn training, sollicitatievaardigheden en netwerken. Deze groepstrainingen zijn bijvoorbeeld bij het UWV ook regulier beschikbaar, dus dit kan ingezet worden zonder de inzet van ontschot budget (zie figuur 21 als voorbeeld).

Figuur 22. Online webinars, website UWV

Het maatwerkbudget biedt uitkomst in situaties waar het (in veel gevallen) niet mogelijk is om de interventie uit het budget van voorliggende voorzieningen te betalen zoals bijvoorbeeld een laptop, werkkleding, reiskostenvergoeding of een (elektrische) fiets.[21]

Het effect is dat de inzet van (maatwerk)interventies mogelijk is in situaties waar voorliggende voorzieningen ontoereikend zijn, en juist deze interventies het verschil kunnen maken. Overigens wordt in de praktijk altijd beoordeeld of daadwerkelijk de voorliggende voorzieningen niet of onvoldoende toereikend zijn.

In Flevoland is voor een medewerker die de Nederlandse taal onvoldoende beheerst een applicatie ingekocht uit het maatwerkbudget. De applicatie maakt het mogelijk om teksten te vertalen naar de telefoon van de medewerker. Daardoor was het niet meer nodig dat er continue een tolk aanwezig was op de werkvloer. Zonder de applicatie had de medewerker waarschijnlijk niet meer kunnen werken bij de werkgever; het RMT heeft voorkomen dat zij uitviel. Taalproblemen is een veel voorkomende belemmering om werk te vinden en behouden. De applicatie biedt voor velen een uitkomst. De casus in Flevoland is voor het UWV aanleiding geweest om de interventie toe te voegen aan het landelijk inkoopkader van het UWV, zodat er een wettelijke grondslag is om ook deze interventie in te kopen.

Scholing via praktijkleren in het mbo

In het eindrapport Evaluatie Tijdelijke Regeling Aanvullende Dienstverlening[22] van maart 2024 wordt uitgebreid ingegaan op de werking en inzet van de interventie 'Scholing via praktijkleren in het mbo'. Samenvattend komt het erop neer dat de interventie in de evaluatieperiode in beperkte mate is ingezet.

[21] De voorliggende voorzieningen zijn bij gemeenten in regio's in Nederland niet gelijk. In de ene gemeente zijn de beleidskaders nadrukkelijk gedefinieerd, in de andere gemeente is veel meer ruimte om uit het budget van voorliggende voorzieningen maatwerk te verlenen.

[22] : https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/29/bijlage-1-eindrapport-evaluatie-tijdelijke-regeling-aanvullende-dienstverlening
https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/29/bijlage-3-eindrapport-ervaringen-doelgroepen

Redenen hiervoor die ook nu weer in de interviews naar voren zijn gekomen is dat de interventie onvoldoende aansluit bij de scholingswensen van de kandidaten en het belang voor werkgevers van deze interventie onvoldoende aanwezig is/ dan wel dat ook vele andere opleidingsvoorzieningen beschikbaar zijn vanuit de sectoren zelf. Ook ervaart het mbo zelf de nodige beperkingen om het instrument praktijkleren vanuit het bekostigd mbo adequaat te kunnen aanbieden. Voor een uitgebreide toelichting wordt verwezen naar het genoemde evaluatierapport.

Een aantal geïnterviewden in het nu voorliggende onderzoek is beduidend positiever over de inzet van de interventie 'Scholing via praktijkleren in het mbo'. Uit de analyse in hoofdstuk 3 blijkt ook dat deze interventie in 2023 minimaal is ingezet (93 interventies in de selectiegroep). Tegelijkertijd is een nuancering nodig. Enkele regio's geven aan dat deze interventie voor een deel onder de rubriek 'Aanvullende dienstverlening' zijn geregistreerd. Ook zijn er andere (voorliggende) mogelijkheden voor financiering van scholing waaronder 'Scholing via praktijkleren in het mbo'. Zo heeft regio Midden-Limburg budget vanuit de arbeidsmarktregio beschikbaar gesteld voor praktijkleren en heeft de regio Noord-Holland-Noord het Ontwikkelfonds NHN ingezet voor praktijkleren. Het mbo is (in een aantal regio's) actief gaan inzetten op deze interventie voor kwetsbare werkenden of schooluitvallers en/ of zijn aanjagers in de regio ingezet. Deze voorbeelden zijn illustraties dat niet voor alle scholingsinterventies aanspraak is gemaakt op het RMT-budget en daardoor is de dienstverlening niet direct zichtbaar in de data van de RMT-dienstverlening.

Ook is aangegeven door de geïnterviewden dat in 2024 een verdere stijging van de inzet van de interventie zichtbaar is. Na een zekere aanloopperiode lijkt sprake van toename van inzet van dit instrument voor kandidaten en werkgevers. Het beeld is dat de verbinding van de Leerwerkloketten in de RMT's en het steeds vaker koppelen van LLO/ Human Capitalagenda's aan de brede arbeidsmarktagenda, bijdraagt aan de inzet van scholing in de brede zin van het woord.

Het effect van het behalen van een praktijkverklaring, -certificaat of -diploma is het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers, maar ook het versterken van de positie van de kandidaten op de arbeidsmarkt. Ander (neven)effect is dat het in arbeidsmarktregio's steeds vaker voorkomt dat gezamenlijk budget vanuit bijvoorbeeld LLO/ Human Capitalagenda's wordt ingezet om bij te dragen aan de inzet van scholing voor kandidaten en werkgevers.

Rivierenland werkt samen met RVO (Rivor Volwassenenonderwijs), onderdeel van ROC Rivor. RVO is een separaat onderdeel van het reguliere mbo om specifiek en flexibel in te spelen op opleidingsbehoeften van volwassenen en werkgevers. Zo wordt een bijdrage geleverd aan Leven Lang Ontwikkelen. Volgens de directeur van RVO vraagt volwassenenonderwijs een andere aanpak dan het reguliere MBO-onderwijs. In doorgaans hybride leervormen worden kleinschalige flexibele maatwerkleertrajecten ontwikkeld en ingezet. Voor anderstaligen is taalontwikkeling focuspunt om snelle inzetbaarheid te realiseren. RVO draait mee in het RMT en in de 'RMT- on tour' aanpak in de regio, om ook zelf te leren en te beoordelen van wat nodig is en zo aan te sluiten bij de behoeften. Op deze wijze wordt het mbo betrokken en wordt het onderwijs onderdeel van het brede netwerk in de arbeidsmarkt wat nodig is om echt stappen te maken in het opleiden van volwassenen.

Dienstverlening werkfitbehoud

De interventies jobcoaching en werkfitplek zijn zeer beperkt ingezet, twaalf interventies in de zes regio's en 50 interventies landelijk in 2023. De verklaring die hiervoor gegeven is, is dat deze interventies bedoeld zijn voor de doelgroep Tijdelijke impuls Banenafspraak en dat voor deze doelgroep veel voorliggende voorzieningen beschikbaar zijn. Inzet van deze interventies vanuit het ontschot budget is daarom beperkt nodig geweest. Wat wel regelmatig is voorgekomen in de RMT-dienstverlening is dat na aanmelding van kandidaten bij het RMT zij zijn opgenomen in het doelgroepenregister. Op deze wijze zijn meer mensen met een ondersteuningsvraag in beeld gebracht.
Wanneer kandidaten in het doelgroepenregister staan kunnen zij worden begeleid met de inzet van dienstverlening van de voorliggende voorzieningen en kunnen andere maatschappelijke problemen worden voorkomen.

Het effect van de inzet van dienstverlening werkfitbehoud is in omvang beperkt geweest vanwege de schaarse inzet. Belangrijk bijeffect is wel dat kandidaten zijn geholpen doordat zij zijn opgenomen in het doelgroepenregister ondersteuningsmogelijkheden ook voor hen in beeld zijn.

4.2 Aanvullend karakter en effect van de WERKWIJZE

Naast de effecten van de RMT-interventies heeft het aanvullend karakter en de werkwijze van het RMT zeker ook meerwaarde voor veel kandidaten. In deze paragraaf wordt aan de hand van de belangrijkste kernelementen van de werkwijze, beschreven wat het aanvullend karakter is van de werkwijze en vervolgens welk effect dit heeft voor kandidaten. De vraag wat de belangrijkste kernelementen zijn in de werkwijze van het RMT is ook gesteld tijdens de Vakdag RMT van het UWV op 19 november 2024. Het antwoord op deze vraag is in onderstaand figuur illustratief weergegeven.

Onafhankelijk advies waarin de vraag van de kandidaat centraal staat is van grote meerwaarde

De RMT-dienstverlening maakt het mogelijk om, **onafhankelijk** van de beleids- en handelingskaders van de eigen organisatie en onafhankelijk van de inkomenssituatie van de kandidaat, **de vraag van de kandidaat centraal te stellen**. Door de vraag van de kandidaat centraal te stellen wordt niet uitsluitend gekeken welke voorliggende voorziening aanwezig is bij de eerst verantwoordelijke dienstverleners, maar **wat echt nodig is** om de kandidaat te helpen.

Met een helicopterview en door **buiten bestaande kaders te denken** pakken de professionals de vraagstukken aan om met elkaar het best passende aanbod aan **maatwerkdienstverlening** in te zetten.

Het effect van deze andere manier van werken is voor veel kandidaten evident. Hoe beter de dienstverlening past bij de kandidaat hoe beter de kandidaat zich geholpen voelt en daadwerkelijke stappen richting (passend en duurzaam) werk kan zetten.

Door kennisdeling en korte lijntjes wordt de kandidaat snel geholpen.

Bij complexe casuïstiek, of als een professional vragen heeft over de meest passende dienstverlening, wordt casuïstiek ingebracht in het casusoverleg dat in de meeste arbeidsmarktregio's wekelijks georganiseerd wordt. In het **casusoverleg** zijn vaak alle partnerorganisaties vertegenwoordigd, waardoor **alle kennis en expertise aanwezig is**. Doordat de professionals elkaar frequent treffen, al dan niet fysiek, **zijn korte lijnen ontstaan**. Men weet elkaar daardoor ook buiten het casusoverleg snel te vinden. Als voorliggende dienstverlening niet mogelijk is, of er is te veel of te lang onduidelijkheid vanuit de mogelijkheden van de eerstverantwoordelijke organisatie, dan wordt **de interventie vanuit het ontschot budget ingezet,** als consensus bestaat over de best passende interventie.

Het effect van deze manier van samenwerken is dat voorkomen wordt dat de kandidaat lang moeten wachten op duidelijkheid over een vervolg, en voorkomt dat de kandidaat van het bekende 'kastje naar de muur' wordt gestuurd. Complexere casuïstiek vraagt vaak om maximale kennis van partners om alle mogelijkheden en kansen te bundelen. De professionals schakelen snel met elkaar, zodat de kandidaat ook snel geholpen wordt. Met de inzet van ontschot budget is regelmatig voorkomen dat kandidaten (te) lang moeten wachten op de inzet van interventies. Hierdoor wordt voorkomen dat kandidaten afhaken en voor lange tijd weer uit beeld zijn.

> *Jan is zijn vorige baan kwijtgeraakt door fysieke problemen. Door zijn ontslag kreeg hij last van depressieve klachten en neerslachtigheid. Bij het ontslag bij zijn werkgever zijn er fouten gemaakt, waardoor **hij tussen wal en schip viel**. Hij kon geen aanspraak maken op voorzieningen van het UWV, want hij zou niet meer ziek zijn en was vrijwillig werkloos. Zijn spaargeld was te hoog voor de bijstand. Via het casusoverleg is **de begeleiding van Jan al snel opgepakt door het RMT**, al voor dat duidelijk werd onder welke regeling Jan zou vallen. Uiteindelijk kreeg Jan toch een bijstandsuitkering. Omdat het RMT de begeleiding al had opgepakt is in overleg met de gemeente de begeleiding van het RMT doorgezet **wat al snel leidde tot een proefplaatsing waarna Jan een jaarcontract aangeboden heeft gekregen.***

De inzet van ontschot budget is helpend voor het inzetten van de juiste interventie

Niet de inkoopkaders en wet- en regelgeving zijn leidend bij de keuze voor inzet van (wel/geen) interventies, maar **de beoordeling van wat precies nodig is** om de kandidaat echt te ondersteunen in de route naar werk. Dit aspect is door de gesprekspartners verschillend geduid. De mate waarin het **ontschot budget helpend is** voor het inzetten van de juiste interventie hangt in sterke mate af van:

(i) De wijze waarop eigen handelingskaders van voorliggende voorzieningen al dan niet passend zijn. Voor het UWW geldt een strikt (landelijke) handelingskader waarvan niet wordt afgeweken. De RMT-regeling biedt juist ruimte voor het ontschot werken binnen het inkoopkader voor de inzet van het eigen aanbod voor eigen doelgroepen. De RMT-regeling biedt ook ruimte voor de inkoop van interventies waar het eigen inkoopkader in het geheel niet in voorziet, zoals bijvoorbeeld het aanbieden van een re-integratietraject voor gemotiveerde langdurige werklozen, die net meer ondersteuning vragen.

Een doelgroep die naar verwachting van de RMT's toeneemt en met de juiste aanpak "aan de slag kunnen".

(ii) De wijze waarop partners in RMT-verband samenwerken, het vertrouwen in elkaar hebben gewonnen. Het beeld bestaat dat juist deze intensieve samenwerking zeer bijdraagt aan het vormgeven voor de best passende interventie van de kandidaat.

(iii) De onderlinge kennisuitwisseling met betrekking tot de handelingskaders van alle partijen, zodat de beste dienstverlening van alle RMT-partners gezamenlijk bekend zijn en kunnen worden ingezet. Het gezamenlijke casuïstiekoverleg draagt bij aan de kennisontwikkeling en het integraal kijken naar de vraagstukken van de kandidaat.

Interventies worden alleen waar nodig ingezet

Een aantal geïnterviewden geven aan dat **kritisch wordt gekeken** naar de noodzaak tot de inzet van interventies.
Als reguliere voorliggende dienstverlening beschikbaar en toereikend is, dan wordt daar gebruik van gemaakt. Als een kandidaat in het RMT instroomt vanuit de eerstverantwoordelijke partij, is al een zekere beoordeling op dit aspect uitgevoerd. Vervolgens wordt in het RMT alsnog bepaald of de kandidaat op een andere wijze kan worden ondersteund. Is dit niet mogelijk dan wordt bepaald of een aanvullende interventie tot het beoogde doel leidt. Voor de kandidaten van de vakbonden geldt bijvoorbeeld dat bij aanvang van een traject kritisch wordt gekeken naar wat door de sector of de werkgever zelf als dienstverlening aan werknemer kan worden geboden. Bij scholingstrajecten wordt bijvoorbeeld ook gekeken of de kandidaat in staat is om de opleiding zelf (deels) te betalen of hiervoor werkgevers een bijdrage kunnen leveren. De RMT's werken **kostenbewust.** Ook wordt beoordeeld of de kandidaat redelijkerwijs gemotiveerd is en voldoende stabiel is om de interventie tot het beoogde einddoel te brengen. De professionals willen te allen tijde het **duurzame karakter van het doel van interventies borgen.**

Het effect is dat zoveel als mogelijk de voorliggende voorzieningen worden benut en geen onnodig budget wordt verspild aan interventies die niet tot het beoogd doel leiden.

Uitgangspunt van de RMT-dienstverlening is duurzame uitstroom

Bij voorliggende voorzieningen zoals de gemeente en het UWV is vaak het uitgangspunt om kandidaten zo snel mogelijk uit te laten stromen naar werk. Dit is niet per se altijd de meest duurzame oplossing voor een kandidaat. Uitgangspunt van de RMT-dienstverlening is **duurzame uitstroom**. Dit betekent in de praktijk dat goed doorgevraagd en onderzocht wordt wat de interesses en competenties van een kandidaat zijn. Aan de hand daarvan wordt de best passende route naar werk gezocht. Soms betekent dit dat een langer traject of aanvullende interventies ingezet worden, die binnen de eigen beleids- of handelingskaders niet mogelijk zijn. Het kan ook betekenen dat niet naar de meest voor de hand liggende (korte termijn) baan gezocht wordt, maar naar de **meest passende duurzame baan**. Wel wordt hierbij altijd gekeken naar de **kansrijkheid van het beroep**. Zo is het voorbeeld gegeven dat kandidaten niet meer worden toe geleid naar het beroep 'coach', omdat hiervoor meer aanbod dan vraag bestaat. Als het niet om een kansrijk beroep gaat, dan is het ook mogelijk om interventies in te zetten als hier een **baangarantie** tegenover staat.

Het effect van inzetten op duurzame uitstroom is dat voorkomen wordt dat kandidaten opnieuw uitvallen, doordat de baan niet bij hun interesse of competenties past of bijvoorbeeld onder het niveau van de kandidaat ligt.

*Marcel (54 jaar) heeft jarenlang als ondernemer gewerkt. Na veel tegenslagen en het steeds harder worden van de zakenwereld besloot Marcel te stoppen als ondernemer en in loondienst te gaan. Maar hij had geen idee wat goed bij hem zou passen en heeft daarom het RMT benaderd. De RMT-medewerker gaf aan dat hij met zijn ervaring **zo aan de slag kon in de sales**, maar dat is niet wat hij wilde. Hij wilde graag ambulancechauffeur worden. Samen is uitgezocht wat daarvoor moest gebeuren, maar **die weg bleek te lang en te duur**. Uiteindelijk is hij op zoek gegaan naar organisaties die bij hem passen, niet te hiërarchisch en waar met respect met elkaar wordt omgegaan. Zo is hij in gesprek gekomen met een zorginstelling en is hij **aan de slag als coördinator in de zorg**. Het is veel socialer dan in het bedrijfsleven, echt een verademing voor hem. Het is een **mooie switch** waar hij voor de **lange termijn een plek heeft gevonden**.*

Door de neutrale positie en anonimiteit melden meer kandidaten zich

Kandidaten die een **drempel ervaren** om zich te melden bij hun werkgever, gemeente of het UWV, hebben bij het RMT een **neutrale, anonieme en veilige plek gevonden** om hun vraag te stellen. Het gaat enerzijds om kandidaten die een conflict met hun werkgever hebben of van plan zijn om een switch te maken naar een andere sector. En anderzijds om kandidaten die een negatieve ervaring met het UWV of hun gemeente hebben opgedaan of een zekere weerstand ervaren om zich bij 'een overheidsloket' te melden.

Maar ook niet uitkeringsgerechtigden hebben de weg naar het RMT weten te vinden. Iemand die geen recht op een uitkering heeft, is niet geneigd om voor ondersteuning naar de gemeente te stappen of kennen de mogelijkheden niet. Door passende campagnes omtrent de bekendheid van de RMT-dienstverlening zijn brede doelgroepen bereikt. Maar ook door fysiek aanwezig te zijn op neutrale plekken in de wijk zoals in een bibliotheek of wijkcentra werkt drempel verlagend.

Het effect is dat de neutrale positie van de RMT's helpt in het vinden van het onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarkt, maar ook in het vinden van doelgroepen die weten dat ze niet op de goed plek zitten. Zichtbaar is bijvoorbeeld het relatief hoge aandeel van kandidaten met een hogere opleiding, dat zich heeft gemeld bij het RMT. De mogelijkheid om zich bij een onafhankelijke partij te melden waar hun vraag anoniem wordt behandeld, heeft veel meerwaarde voor de kandidaten. Mogelijk hadden zij zich anders niet gemeld. In die zin gaat van de RMT-aanpak ook een preventieve werking uit.

Door outreachende werkwijze bereiken RMT's veel onbenut arbeidspotentieel

Een **outreachende werkwijze** van het RMT draagt bij aan het vinden van kandidaten die willen en kunnen werken. Mogelijk overwegen zij te gaan werken, maar hebben nog geen concrete vraag, of zijn zij **niet op de hoogte van alle mogelijkheden** om weer (vaak na lange tijd) aan de slag te gaan. Ook kandidaten die nog belemmeringen ervaren om aan het werk te gaan worden door de outreachende werkwijze bereikt.
Veel van de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden is afhankelijk van het beleid van de gemeenten om ondersteund te worden. En bekend is ook dat de gemiddelde gemeente in Nederland niet heel actief inzet op deze doelgroep. Veel RMT's waaronder Midden-Utrecht, FoodValley, maar zeker ook Flevoland hebben relatief veel van deze doelgroep via de RMT dienstverlening bereikt en ondersteund.

Het effect is dat het vinden van onbenut arbeidspotentieel bijdraagt aan het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt, maar bovenal een belangrijke meerwaarde heeft voor de kandidaten die anders geen ondersteuning hadden ontvangen.

4.3 Bereik van de doelgroepen

Onderstaand wordt ingegaan op de wijze waarop de RMT's de verschillende doelgroepen hebben bereikt. Zijn in de regio's specifieke campagnes gevoerd en voor welke doelgroepen? Maar ook is de vraag relevant of beleidskeuzes invloed hebben op de doelgroepen die zijn bereikt.

4.3.1 Algemeen beeld bereik van de doelgroepen

Alle regio's zijn in ieder geval via een digitaal portaal bereikbaar en kandidaten kunnen in contact treden met het RMT. Regio's hebben hiervoor soms een eigen portaal ingericht (bijvoorbeeld 'dit werkt voor mij' RMT FoodValley), andere regio's zijn bijvoorbeeld gelinkt aan een bestaand portaal (bijvoorbeeld Leerwerkloket Midden-Limburg). In de selectiegroep zijn echter duidelijke verschillen zichtbaar in de wijze waarop de RMT-kandidaten worden benaderd. In sommige regio's wordt actief ingezet op het benaderen van kandidaten, andere regio's zijn daar terughoudender in.
De manier van campagne voeren gaat via websites, social media, reclameborden, flyers en/of bijvoorbeeld lokale kranten. Fysiek en outreachend de doelgroepen opzoeken in de wijken of andere plekken waar de doelgroep aanwezig is, is ook een manier die ingezet wordt om doelgroepen te bereiken. Onderstaand wordt ingegaan op diverse voorbeelden en afwegingen die door regio's zijn gemaakt.

4.3.2 Voorbeelden bereik van doelgroepen in de regio's

Na een terughoudende start intensivering in Rivierenland

In Rivierenland is het RMT vanaf de start terughoudendheid geweest om de RMT dienstverlening actief te etaleren. Belangrijkste reden hiervoor is dat de toegang tot een extra RMT-loket vooral tot meer onduidelijkheid zou leiden voor de doelgroepen, mede vanwege een sterke organisatiegraad van de huidige taakvelden Werk en Inkomen binnen de regio's. Na de start is door middel van een lichte campagne via RivierenlandWerkt.nu, ingezet op het vergroten van de instroom. Dit heeft succes gehad. Vanaf 2023 wordt ook ingezet op social media en lokale kranten en wordt gewerkt met promoteams in de steden en dorpen. In de campagne worden de kanssectoren (Logistiek, Techniek, Agri en Zorg) nadrukkelijk belicht (zie figuur 22). Op deze wijze wordt aandacht gevraagd voor de arbeidsmarktkrapte in deze specifieke sectoren.

Figuur 23. RivierenlandWerkt, Facebook

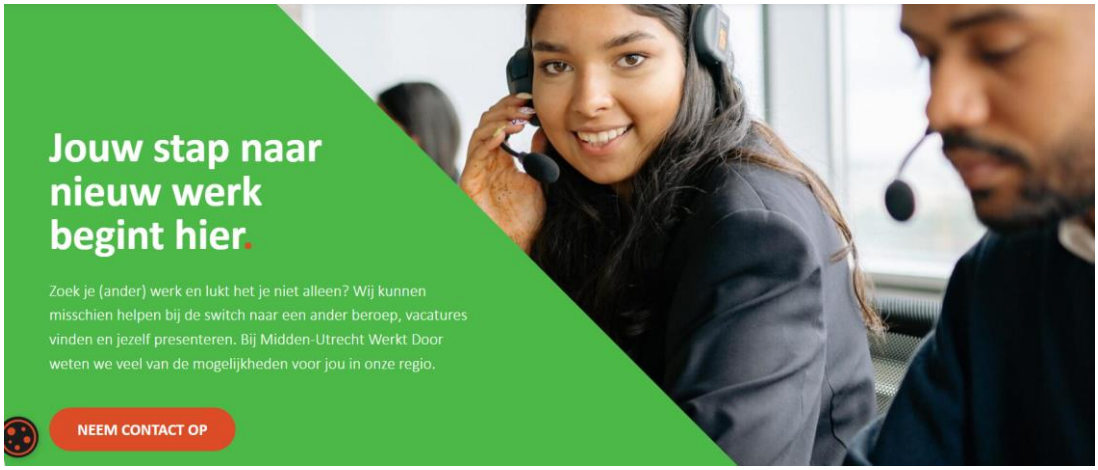
Indirecte campagne via de professionals van de partners in Flevoland

Flevoland heeft de route gekozen om bekendheid aan de dienstverlening van het RMT te genereren door professionals van de partners te mobiliseren en hen goed te informeren. Dus geen rechtstreekse campagne richting de kandidaten, maar indirect via de professionals, zodat zij kandidaten kunnen doorverwijzen naar het RMT. Er is voorlichting gegeven en er zijn presentaties gehouden bij de professionals in de achterban, maar ook in wijkteams en GGZ instellingen om hen te informeren over de mogelijkheden van de RMT-dienstverlening.

Bovendien was geen aanvullende campagne nodig richting de kandidaten, omdat de instroom van kandidaten door voornoemde aanpak voldoende effectief bleek. In de maritieme sector kwamen met name de vissers in onder andere Urk in de problemen en hadden ondersteuning nodig. De vissers zijn goed geholpen door het RMT. Door mond-op-mond reclame in de maritieme sector, nam het aantal aanmeldingen bij het RMT in Flevoland sterk toe. Op een gegeven moment moest de instroom zelfs stopgezet worden, totdat meer budget regionaal kon worden vrijgemaakt.

Verspreiding via social media zorgt direct voor meer aanmeldingen in Midden-Utrecht

Als het rustig is met aanmeldingen, dan verspreidt het RMT Midden-Utrecht via social media (Facebook, Instagram) reclame voor de dienstverlening van het RMT.
Dit heeft direct effect op het aantal aanmeldingen. Met name zijn de hoger opgeleide kandidaten in Midden-Utrecht bereikt via social media.



Figuur 24. Midden-Utrecht Werkt Door, website

Door herkenbare persona's in FoodValley stroomden de aanmeldingen binnen

In FoodValley is een communicatiecampagne gestart in samenwerking met een communicatiebureau. Via de website 'Kies je kans', social media, reclameborden en lokale kranten is veel aandacht gevraagd. Op basis van de focus op doelgroepen die de arbeidsmarktregio wilde bereiken, werden herkenbare persona's en ervaringsverhalen gebruikt (zie figuur 24). Dit zorgde voor bekendheid bij een breed publiek, de aanmeldingen stroomden binnen. Het organiseren van een loket is belangrijk, maar belangrijker nog is ervoor zorgen dat kandidaten hun weg ernaar toe weten te vinden.

Figuur 25. Voorbeelden persona's FoodValley

Het organiseren van fysieke werkcafés heeft in FoodValley geleid tot meer instroom

Het RMT in FoodValley was in 2022 en 2023 enkel digitaal georganiseerd. Gelet op de achtergrond van de aanmeldingen, ontstond het vermoeden dat voornamelijk geschoolde werkzoekenden (ten minste startkwalificatie: mbo2/Havo/VWO) de weg naar het loket wisten te vinden. Om die reden is in de vorm van het Werkcafé gekozen voor de inrichting van vier fysieke loketten. Het intensief schakelen met de professionals zorgde voor draagvlak voor de bemensing van deze loketten. Als gevolg van de organisatie van de Werkcafé's is de toestroom van kandidaten in 2024 verder toegenomen.

In NHN is een samenwerking tussen NHN Werkt door, NHN Ontwikkelfonds en het LWL NHN

Het RMT in Noord-Holland-Noord profileert zich actief met NHN Werkt Door in nauwe samenhang met het Ontwikkelfonds Noord-Holland- Noord en het Leerwerkloket NHN. Waar NHN Werkt Door zich specifiek richt op de RMT-dienstverlening, richt het Ontwikkelfonds NHN zich specifiek op het voorkomen van de mismatch op de arbeidsmarkt door leren en ontwikkelen en het opleiden van werkenden en werkzoekenden. De samenhang tussen het RMT en het Ontwikkelfonds biedt in de dagelijkse praktijk voordelen omdat veelal dezelfde partners, waaronder het Leerwerkloket, voor verbinding tussen de partners kunnen zorgen.

Figuur 26. NHN Werkt Door, Facebook

De regio zet beleidsmatig actief in op het benaderen van specifieke doelgroepen die om welke reden dan ook het regionaal belang van een vitale arbeidsmarkt dienen. Zo is ingezet op specifieke doelgroepen zoals de Kinderopvang, Ouderenzorg, Vissers, Technici (Techniekpool) en ZZP'ers die in de knel zijn gekomen. Om het bereik en de dienstverlening te maximaliseren wordt actief en gericht ingezet op campagnes via Social Media. Daarnaast wordt een koppeling gemaakt met relevante partners waar de doelgroepen al zijn/komen, zoals bijvoorbeeld de Welzijnscentra. Naast digitale middelen worden ook structureel Werkcafés in de regio georganiseerd.
Op deze wijze wordt een laagdrempelige toegang tot de doelgroepen gerealiseerd. In beginsel is iedereen, met of zonder werk, met of zonder diploma welkom in het Werkcafé, zodra een persoon een vraag heeft over werk of ontwikkeling en/of scholing. Op deze manier wordt de dienstverlening van NHN Werkt Door, het Ontwikkelfonds NHN en het Leerwerkloket NHN sterker verbonden en worden kandidaten maximaal ondersteund.

In Midden-Limburg terughoudend beleid ten aanzien van de externe profilering van het RMT

Figuur 27. Midden-Limburg, Facebook

In Midden-Limburg wordt een terughoudend beleid gevoerd ten aanzien van de externe profilering van de RMT-dienstverlening. De RMT-dienstverlening is vanzelfsprekend vindbaar maar gekoppeld aan het digitale portaal van het Leerwerkloket. Reden voor deze terughoudendheid is de gedachte dat een extra loket (digitaal en/of fysiek) tot meer onduidelijkheid leidt ten aanzien van het toch al omvangrijke aantal loketten in het domein van de arbeidsmarkt. Bovendien is het beleidsuitgangspunt gekozen dat de toeleiding naar het RMT vooral plaatsvindt via de voorliggend partners. Binnen de uitvoering van de Participatiewet is het uitgangspunt dat er beleidsmatig geen belemmeringen zijn om mensen passend te ondersteunen. Voorliggend is (niet alleen voor de doelgroep van de Participatiewet) veel mogelijk en daar is vanuit het RMT fors op gestuurd in Midden-Limburg.

4.3.3 Het effect van beleidskeuzes op de bereikte doelgroepen

Niet alleen door het voeren van campagnes zijn kandidaten het RMT ingestroomd. Ook zijn kandidaten ingestroomd via doorverwijzing van de (voorliggende) partnerorganisaties. Als vanuit de voorliggende voorziening onvoldoende ondersteuningsmogelijkheden beschikbaar zijn, wordt de kandidaat warm overgedragen naar het RMT en wordt de casus ingebracht in het casuïstiek-overleg. Als onvoldoende ondersteuningsmogelijkheden beschikbaar zijn vanuit de voorliggende voorziening heeft dit vaak met beleidskeuzes te maken. Onderstaand wordt voor de doelgroepen toegelicht waarom er relatief veel of juist relatief weinig interventies zijn ingezet voor de betreffende doelgroep.

Dienstverlening aan werknemers

53% van de interventies van de selectiegroep (landelijk 48%) zijn ingezet voor de doelgroep werknemers. De vakbonden hebben in de RMT-samenwerking de taak gekregen om de brede doelgroep 'Werkenden' te ondersteunen. Dit is een waardevolle aanvulling op de reguliere dienstverlening gebleken. De voorliggende dienstverlening voor werkenden vanuit de werkgever of de sector waarin de werkende werkzaam is, is voor veel werkenden niet altijd toereikend. In bepaalde gevallen is aanvullende loopbaanbegeleiding vanuit het RMT zeer wenselijk gebleken. Het gaat om bijvoorbeeld de volgende situaties:

- Een werknemer heeft een conflict met de werkgever en zoekt een neutrale partij voor ondersteuning naar ander werk.
- Het contract van de werknemer loopt af en de werkgever is niet bereid om nog te investeren in deze werknemer.
- Een werknemer wil overstappen naar een andere (krapte) sector, waardoor de specifieke begeleiding vanuit de huidige sector niet goed aansluit, of de huidige sector/werkgever daar niet voor wil betalen.
- De CAO van de organisatie van de werknemer, biedt onvoldoende mogelijkheden voor ondersteuning of er is helemaal geen CAO of budget waar aanspraak op ondersteuning gemaakt kan worden.

Werknemers zijn niet alleen ondersteund door de dienstverlening van de vakbonden, ook de loopbaancoaches van de Leerwerkloketten en het UWV hebben werknemers geholpen. Niet alleen met de inzet van voorliggende dienstverlening, maar ook door de inzet van aanvullende interventies uit het ontschot budget.

Dienstverlening aan WW-doelgroep

15% van de interventies van de selectiegroep (landelijk 22%) zijn ingezet voor de WW-doelgroep. Voor de WW-doelgroep is vanuit het UWV beperkte ondersteuning mogelijk. Als een kandidaat op de huidige krappe arbeidsmarkt niet zelfstandig aan werk komt, dan is vaak meer aan de hand en is vaak intensievere begeleiding nodig. De functie adviseur 'Werk' van het UWV is niet ingericht voor deze intensievere doelgroep. Bovendien stopt de dienstverlening van het UWV als de WW afloopt. Gemeenten proberen de WW-doelgroep waarvan de WW-uitkering afloopt preventief op te pakken. Vanuit het RMT is het wel mogelijk om de dienstverlening door te laten lopen (bijvoorbeeld door de inzet van Werkfit-ondersteuning) totdat werk gevonden is, onafhankelijk van de uitkeringssituatie van de kandidaat. De RMT's hebben op deze wijze veel WW'ers kunnen helpen om een stap verder te komen in de route richting werk.

Dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden

15% van de interventies van de selectiegroep (landelijk 11%) zijn ingezet voor de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het beleid voor de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden. Het verschilt per gemeente of ook budget wordt vrijgemaakt voor de ondersteuning van deze doelgroep in het begeleiden richting werk. Als er al budget is, is dit niet zelden beperkt, omdat het aan het werk helpen van deze doelgroep niet direct leidt tot beperking van de schadelast van de bijstandsuitkeringen. Vanuit de RMT's is wel dienstverlening voor deze doelgroep mogelijk. Zo hebben Flevoland, Midden-Utrecht en FoodValley relatief veel niet-uitkeringsgerechtigden ondersteund (Flevoland 36% FoodValley 21% en Midden-Utrecht 20%). Het gaat vaak om partners waarvan de partner voldoende verdient. In Flevoland en Midden-Utrecht zijn bijvoorbeeld veel partners van expats geholpen door het RMT. Voor de doelgroep niet-uitkeringsgerechtigden is de RMT-dienstverlening van waarde gebleken. Het draagt bij aan het verminderen van het onbenut arbeidspotentieel en het oplossen van arbeidsmarktkrapte.

Hafiza heeft Economie gestudeerd. Na haar studie trouwde ze en hebben ze drie kinderen gekregen. Hafiza maakte de bewuste keuze om volledig voor haar jonge kinderen te gaan zorgen. Een keuze waar ze geen dag spijt van heeft gehad. Maar naarmate de kinderen ouder werden begon zij te dromen van een eigen loopbaan. Ze maakte de stap naar het Leerwerkloket van Midden-Limburg. Met de hulp en ondersteuning die ze daar kreeg, volgt ze de BBL-opleiding tot onderwijsassistent.

Zelfstandigen

6% van de interventies van de selectiegroep (landelijk 5%) zijn ingezet voor de doelgroep Zelfstandigen. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de doelgroep zelfstandigen (met of zonder bijstand). In de praktijk lijkt vanuit gemeenten, niet altijd ondersteuning beschikbaar. Deze doelgroep heeft vaak geen prioriteit binnen het re-integratiebeleid van gemeenten en kan de inzet van RMT-dienstverlening uitkomst bieden. Zo is in Flevoland 23% van de interventies en in Midden-Utrecht 8% van de interventies ingezet voor de doelgroep zelfstandigen. In Flevoland is een grote groep zzp'ers in de maritieme sector ondersteund. Midden-Utrecht geeft aan dat door een goed netwerk en goede samenwerking met 'Ondernemer Centraal' relatief veel zelfstandigen de weg naar het RMT hebben gevonden.

Een waardevolle aanvulling voor de zelfstandigen die anders niet of onvoldoende ondersteund konden worden door gemeenten.

Participatiewet

5% van de interventies van de selectiegroep (landelijk 10%) zijn ingezet voor de doelgroep Participatiewet.
Niet-uitkeringsgerechtigden, schoolverlaters, zzp'ers en de doelgroep Banenafspraak vallen ook onder de Participatiewet, maar die zijn als aparte doelgroep geregistreerd en dus niet dubbel geteld. Voor de overige doelgroep Participatiewet zijn veel voorliggende ondersteuningsmogelijkheden en interventies beschikbaar vanuit de gemeenten. Binnen de Participatiewet hebben gemeenten beleidsvrijheid om hun eigen re-integratiebeleid te voeren. Hierdoor zien gemeenten niet direct de meerwaarde van de inzet van aanvullende dienstverlening voor de (overige) doelgroep van de Participatiewet. Toch is door de gemeenten de meerwaarde van de aanvullende dienstverlening voor hun doelgroepen onderkend. Dienstverlening die niet ingekocht kan worden via gemeenten en wel beschikbaar is via het RMT is van waarde voor de diverse doelgroepen van de Participatiewet. Zo is in FoodValley relatief veel (21%) van de interventies ingezet voor de doelgroep Participatiewet. Daar is bijvoorbeeld veel gebruik gemaakt van de interventie arbeidsdiagnose van Sociaal Ontwikkelbedrijf Werkkracht. Deze interventie was niet beschikbaar vanuit de gemeente, maar kon wel via het RMT ingekocht worden. Ander voorbeeld is dat in Midden-Utrecht de beleidskeuze is gemaakt om de doelgroep Oekraïners en statushouders toe te wijzen aan het RMT. Deze dienstverlening is vanuit het RMT opgezet. Zo is bijvoorbeeld een banenmarkt voor anderstaligen georganiseerd in Midden-Utrecht in samenwerking met de aanjager/ expert statushouders (die inmiddels in elke regio werkzaam is) en twee AZC-medewerkers.

Figuur 28. Midden-Utrecht Werkt Door, Banenmarkt voor anderstaligen

Overige doelgroepen

Voor de doelgroep AG (selectiegroep 3%, landelijk 2%), Banenafspraak (selectiegroep 2%, landelijk 1%) en schoolverlaters (selectiegroep en landelijk beiden 1%) zijn in beperkte mate RMT- interventies ingezet. Reden hiervoor is dat voor de doelgroep AG en Banenafspraak voorliggend voldoende dienstverlening beschikbaar is. Voor schoolverlaters is ook veel mogelijk, maar kan de beperkte inzet van interventies ook te maken hebben dat nog onvoldoende wordt samengewerkt met het onderwijs en dan met name VSO/PRO om gezamenlijk in te zetten op de doelgroep schoolverlaters.

Opleidingsniveau van de doelgroepen

Er zijn relatief veel hoger opgeleide werkenden bereikt. In de selectiegroep is 38% (landelijk 35%) van de interventies is ingezet voor de doelgroep HBO/WO. In Midden-Utrecht bedraagt dit percentage zelfs 52%. Voor Midden-Utrecht is dit deels te verklaren vanuit het feit dat relatief veel hoger opgeleiden in deze regio wonen.

Andere verklaring die in de gesprekken zijn benoemd voor het feit dat niet alleen in Midden-Utrecht, maar ook in de andere regio's en landelijk veel hoger opgeleiden zijn bereikt is als volgt: Ten eerste weten hoger opgeleiden de route naar ondersteuning via internet makkelijker te vinden en daarmee zo ook de dienstverlening van het RMT.
De tweede verklaring die gegeven is, is dat de hoger opgeleide doelgroep net zo goed ondersteuning nodig heeft bij hun zoektocht naar de route naar werk(hervatting). Regelmatig is sprake van een diagnose zoals ADHD, autisme of hoogbegaafdheid, waardoor ook de hoger opgeleide werkende een doelgroep is die frequent vastloopt.
Het blijkt dat zij vaak niet direct toe zijn aan een volgende stap, omdat zij bijvoorbeeld te maken hebben gehad met een vervelende ervaring op het werk dat eerst verwerkt moet worden. Voor praktisch opgeleide mensen is veel beleid om hen te ondersteunen, voor hoger opgeleiden is dit niet vanzelfsprekend beschikbaar. De aanvullende dienstverlening vanuit het RMT heeft op dit vlak laten zien dat het ondersteunen van hoger opgeleiden zinvol is en een preventieve werking heeft op het voorkomen van uitval of het verkorten van de werkloosheidsduur.

In FoodValley is het aandeel interventies voor kandidaten met de kwalificatie BO, VMBO & MBO1 (29%) relatief hoog ten opzichte van het landelijke beeld (12%). Verklaring hiervoor is de relatief hoge omvang van de doelgroep Participatiewet en Banenafspraak waar in FoodValley interventies voor zijn ingezet. Veelal is deze doelgroep praktisch opgeleid of heeft geen diploma behaald.

Geert is slim en heeft hbo+ niveau, maar werkte op een lager niveau in de productie en magazijnwerk. Hier kon hij zijn ei niet kwijt en raakte depressief van het werk. Hij wilde graag zijn hbo-opleiding afmaken en stage lopen. Door zijn autisme en zijn ADHD heeft hij onvoldoende focus en planning capaciteiten om dit alleen te realiseren. Hij heeft hier ondersteuning bij nodig. Het RMT heeft ondersteuning geboden. Er is een stageplek gezocht waarin de werkomstandigheden zijn gecreëerd waarin hij het beste kon werken. De stage is goed doorlopen en hij heeft een baan aangeboden gekregen.

5. Meerwaarde inzet RMT-samenwerking

Leeswijzer

In dit hoofdstuk wordt beschreven welk positief effect de manier van samenwerken in RMT-verband heeft op de kwaliteit van de dienstverlening. Beschreven wordt wat de investering in de samenwerking concreet heeft opgeleverd voor de kandidaten. Daarnaast wordt ingegaan op de effecten voor de organisaties en de professionals zelf. De inzichten komen voort uit ervaringen die door de RMT-partijen in de onderlinge samenwerking zijn opgedaan.

Te beantwoorden onderzoeksvragen in dit hoofdstuk:

- Wat zijn de positieve effecten van de inzet voor organisatie en samenwerking?
- Wat zijn de ervaringen van de betrokken partijen in de regio over o.a. de gezamenlijke dienstverlening, de bereikbaarheid van de doelgroepen, de onderlinge samenwerking?

De vraag wat het de professionals zelf heeft opgeleverd is ook gesteld tijdens de Vakdag RMT van het UWV op 19 november 2024. Het antwoord op deze vraag is in onderstaand figuur weergegeven.

5.1 Effecten inzet RMT-samenwerking

Door het toepassen van het no-wrong-door-principe vinden kandidaten de juiste weg

Een kandidaat die zich meldt, op welke wijze dan ook, wordt door het RMT altijd te woord gestaan en **niet doorgestuurd of doorverwezen**. De vraag van de kandidaat wordt onderzocht en wordt doorgevraagd, totdat duidelijk is waar de kandidaat op zijn plek is en **wie de kandidaat het beste kan ondersteunen**. Kandidaten worden niet langer van het kastje naar de muur gestuurd en worden **'warm' overgedragen** naar de juiste dienstverlener. Dit voorkomt veel frustratie en vertraging als later in het traject blijkt dat de kandidaat niet op de juiste manier is doorverwezen. De kandidaten worden geholpen in **het vinden van de weg in het versnipperde landschap van regels en instanties.**

Het RMT signaleert waar kandidaten tussen wal en schip raken

Juist de kandidaten waarvoor onvoldoende voorliggende voorzieningen zijn, worden doorverwezen naar het RMT. Daardoor worden in het (casuïstiekoverleg van het) RMT de situaties gesignaleerd waar kandidaten tussen wal en schip raken. Het RMT **zet direct dienstverlening** in en **vult (al dan niet tijdelijk) het gesignaleerde gat op**. Parellel wordt waar nodig het **signaal doorgezet naar de beleidsmedewerkers** om op zoek te gaan naar een **structurele oplossing** in de dienstverlening. Doel is om met elkaar een **dekkend stelsel te realiseren,** zodat **niemand tussen wal en schip valt**.

Twee jaar geleden kwamen de vissers in zwaar weer door de Brexit, de stikstofproblematiek en door nieuwe wetgeving. Inkomsten gingen omlaag en de vissers moesten kosten maken doordat zij aanvullende certificaten moesten halen. Veel vissers kwamen hierdoor in de problemen. Het RMT Flevoland heeft hierin een signalerende functie gehad. Zij hebben het probleem geanalyseerd en zijn op zoek gegaan naar een oplossing. Door de korte lijntjes die er binnen het RMT zijn met de verschillende partijen kon snel uitgezocht worden of er voorliggende voorzieningen waren. Bij de vissersbonden konden de ZZP'ers niet terecht vanwege budget schaarste. Ook andere voorliggende voorzieningen en budgetten bij werkgevers, sectorfondsen, dienstverlening van gemeenten en Regiodeals waren niet toepasbaar of toereikend. Het RMT Flevoland is in dit gat gesprongen en heeft zo circa 200 vissers kunnen helpen.

Inzicht in elkaars dienstverlening en kennisdeling heeft een positief effect

De professionals van de verschillende organisaties hebben door de komst van de RMT-regeling doorgaans **met elkaar een team hecht gevormd**. Voor de komst van de RMT-regeling was zeker al sprake van onderlinge samenwerking tussen enkele of meerdere organisaties, maar niet zo intensief als in het RMT gevormd is. De professionals in de RMT-teams hebben allen een **eigen expertise**. Hoewel er inhoudelijk overlap zit tussen de expertises, zijn ook veel verschillen te duiden. Juist hierdoor begrijpen de professionals elkaar goed en kunnen ze elkaars expertise op waarde schatten. Het effect hiervan is dat dit heeft gezorgd voor **uitvoerige kennisuitwisseling** en het verrijken van elkaars specifieke kennis. Door de grote diversiteit aan specialisaties **kan elke werk gerelateerde vraag beantwoord worden**. Hierdoor zijn kandidaten op een zorgvuldige en grondige manier geholpen.

Er zijn korte lijntjes ontstaan in de samenwerking en daar hebben kandidaten profijt van

Dankzij de geborgde samenwerking kunnen de professionals **elkaar makkelijk vinden** om te sparren over een casus en met elkaar **creatieve oplossingen vinden binnen de juridische uitvoeringskaders**. De professionals kunnen bij elkaar terecht met hun vragen en fungeerden ook als **'linkin pin' naar de eigen organisatie om daar het antwoord op te halen**. De professionals weten welke wegen bewandeld moeten worden om zaken gedaan te krijgen. Dit stelt hen in staat om snel te schakelen en **hulpvragen correct te adresseren**, zodat inwoners vlot geholpen worden en '**warm' overgedragen** worden naar elkaar. Het gaat hier ook om het warm overdragen naar collega's van de **schuldhulpverlening of verslavingszorg**.

Het inzetten van elkaars dienstverlening is mogelijk gemaakt

Uitgangspunt bij het inzetten van dienstverlening is de expertise van de dienstverlener en de inzet van het **meest passende aanbod**. Meestal zijn voorliggende voorzieningen passend, maar in bepaalde gevallen is aanvullende dienstverlening nodig. Zo zijn er loopbaancoaches binnen de verschillende organisaties met specifieke kennis beschikbaar.

Bijvoorbeeld expertise met betrekking tot een bepaalde doelgroep (anderstaligen, jongeren) of zoals de loopbaancoaches van het Leerwerkloket, juist met veel ervaring op het gebied van scholingsadvies. Door het **inzicht in de expertise van elkaar** wordt de meest passende dienstverlener ingezet.
Ook is het voorbeeld genoemd dat bij drukte de professionals elkaars kandidaten overnemen. De **bereidheid om elkaar te helpen** als professionals is groot.
Niet alleen wordt elkaars dienstverleners ingezet, maar ook **de best passende interventie wordt ingezet/ ingekocht bij partners of via partners**. Ongeveer een kwart van de RMT-interventies wordt ingekocht voor de doelgroep van een andere eerstverantwoordelijke partner. Zo zijn op verzoek van het UWV door de gemeenten Werkfittrajecten ingekocht voor de WW-doelgroep.

De samenwerking stimuleert harmonisering van beleid

Door de intensieve samenwerking tussen gemeenten onderling en de andere partnerorganisaties binnen het RMT, komen de verschillen in het gevoerde re-integratiebeleid van gemeenten aan het licht. Dat gemeenten hun eigen re-integratiebeleid voeren en dat hierdoor verschillen ontstaan is niet nieuw, maar het effect die dit heeft op de individuele kandidaat, wordt in de RMT's dagelijks gevoeld. **Voor inwoners uit de ene gemeente zijn meer voorzieningen beschikbaar dan voor de anderen.** Dit leidt tot discussie binnen het samenwerkingsverband. Waarom voor kandidaten uit de ene gemeente aanvullend vanuit het ontschot budget dienstverlening ingezet moet worden en voor een kandidaat uit een andere gemeente niet omdat daar wel een bepaalde voorliggende voorziening beschikbaar is. In de interviews is een aantal keer aangegeven dat vanuit de RMT's actief geadviseerd wordt om het re-integratiebeleid **regionaal te harmoniseren**. In een aantal gevallen is dit ook gelukt, bijvoorbeeld in Noord Holland-Noord waar de inzet van praktijkleren is gecentraliseerd en breed inzetbaar is vanuit het Ontwikkelfonds voor de gehele arbeidsmarktregio.

Ook op het gebied van **inkoop** is inzichtelijk geworden dat **efficiëntie te behalen is** als meer gezamenlijk wordt opgetrokken. De verschillende partnerorganisaties van het RMT hebben allemaal eigen inkoopcontracten. Het komt regelmatig voor dat verschillende partners **bij dezelfde organisatie inkopen**. Maar er zijn ook voorbeelden in de regio, bij nieuwe inkoopbehoefte, gezamenlijk dienstverlening is ingekocht dat leidt tot **financiële (schaal)voordelen en besparing in tijd.** Daarnaast is het voorbeeld genoemd dat in een gemeente succesvol aanbod van dienstverlening beschikbaar is, dat ook voor de dienstverlening van andere partners interessant is en idealiter **beschikbaar moet komen voor alle inwoners van de regio**.

Teamvorming is een belangrijke succesfactor

Een aantal geïnterviewden geeft aan dat de **inzet op het vormen van een hecht RMT-team** een belangrijke succesfactor is. Het zorgen voor **verbinding en aansluiting met elkaar** en het geven van **vertrouwen aan het team,** maakt het tot een succesvol team. Professionals in de RMT's kiezen meestal bewust voor het RMT en geloven in het uitgangspunt van ontschot werken. Dit heeft een positief effect op de manier van samenwerken waarin **iedereen open staat voor elkaar en de vraag van de kandidaat centraal stelt**. De **gelijkwaardigheid** binnen de teams, maar ook op bestuurlijk niveau is een belangrijke succesfactor. Het heeft de partijen in de uitvoering, maar in sommige gevallen ook bestuurders dichter bij elkaar gebracht. Deze manier van samenwerken heeft **ook effect gehad op professionals buiten het RMT team**. Door de denkwijze te delen met andere collega's in de eigen organisatie en met elkaar te sparren brengt dit ook verandering te weeg.

De manier van werken geeft de professionals veel voldoening

De werkwijze van het RMT levert ook voor de professionals zelf veel op. Door **kaders van de eigen organisatie los te kunnen laten** en echt vanuit de vraag van de kandidaat te kunnen werken, geeft **veel voldoening**. Maar dit moet je wel kunnen, **niet elke professional is geschikt** voor de werkwijze van het RMT. De professional moet **flexibel** zijn (werken op verschillende locaties) en kunnen omgaan met minder kaders en meer onzekerheden.

5.2 Ervaringen onderlinge samenwerking

Vakbonden

De intensieve samenwerking met de vakbonden zoals in de RMT's is vormgegeven is sinds de komst van de RMT's nieuw en heeft veel opgeleverd. Over het algemeen zijn de partners op uitvoeringsniveau zeer positief over de samenwerking met de loopbaancoaches van de vakbonden. Met hun expertise zijn met name veel werknemers op weg geholpen, is preventief uitval van werknemers voorkomen. Maar ook doelgroepen van het UWV en gemeenten zijn geholpen door de inzet van de loopbaancoaches van de vakbonden.
De behoefte van ondersteuning van de vakbonden blijkt niet alleen uit de mate van tevredenheid van de RMT-partners, maar ook uit de mate van tevredenheid van de partners zelf zoals is aangegeven in het eindrapport Lerende evaluatie Aanvullende dienstverlening.[23]

UWV

Het UWV heeft fors ingezet op de dienstverlening van de RMT's. De UWV professionals die gesproken zijn in de interviews zijn doorgaans enthousiast over de manier van samenwerking in de RMT's. Kennisdeling heeft bijgedragen aan verdere professionalisering van de dienstverlening. Ook heeft de inzet van aanvullende dienstverlening voor de doelgroepen van het UWV inzichtelijk gemaakt waar de huidige ondersteuning van het UWV nog ontoereikend is en wat het kan opleveren om wel ondersteuning te bieden. Het UWV heeft stappen gezet om de aanvullende dienstverlening die vanuit het RMT voor de UWV doelgroep wordt geboden als voorliggende voorziening van het UWV op te nemen. De ambitie van het UWV is om de ondersteuningsbehoefte centraal te stellen onafhankelijk van de uitkeringssituatie, waardoor het mogelijk wordt om ook voor de WW-doelgroep intensieve dienstverlening in te zetten. Denk hierbij aan taaltrajecten en werkfittrajecten in kunnen kopen voor de eigen doelgroep van het UWV.

Gemeenten

In sommige regio's zijn alle gemeenten binnen de arbeidsmarktregio vertegenwoordigd in het RMT. In andere regio's is slechts een deel van de gemeenten vertegenwoordigd. Het blijkt niet altijd haalbaar of realistisch om alle gemeenten deel te laten nemen. In sommige regio's zijn er heel veel kleinere gemeenten en/of is de geringe formatie een vraagstuk. Veel tijd is geïnvesteerd om de gemeenten te betrekken en deel te laten nemen aan de RMT's. Gemeenten moesten in de aanvang regelmatig overtuigd worden van de nut en noodzaak van het RMT, mede doordat gemeenten hun eigen re-integratiebeleid voeren en vaak zelf al over voorliggende voorzieningen beschikken voor hun doelgroepen. Door bezoeken van RMT's aan gemeenten, presentaties te geven en met elkaar in gesprek te gaan, is het veelal gelukt om gemeenten aan te laten haken bij de RMT's.

Eenmaal werkzaam bij het RMT zijn ook de professionals die vanuit de gemeenten werkzaam zijn bij de RMT's veelal enthousiast over de werkwijze. Het brede palet aan dienstverlening dat door de samenwerking beschikbaar komt voor alle doelgroepen van gemeenten wordt als toegevoegde waarde gezien.

[23] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/04/29/bijlage-3-eindrapport-ervaringen-doelgroepen

Het levert gemeenten ook efficiëntie op doordat niet elke gemeente afzonderlijk voor alle doelgroepen zelf aanbod beschikbaar hoeft te hebben, maar gebruik kan maken van de gezamenlijk (ontwikkelde) dienstverlening in de regio.

De professionals die vanuit gemeenten werkzaam zijn bij het RMT fungeren als ambassadeur richting de achterban van de eigen en soms ook andere gemeenten. Het blijkt in de praktijk lastig om de achterban in gemeenten bewust te maken wat het RMT doet en wat daar de meerwaarde van is.

S-BB

Regiocoördinatoren van S-BB leveren advies aan de eerstverantwoordelijke professionals en in sommige gevallen zijn zij ook aanwezig in casuïstiek overleggen. De manier waarop (intensief) wordt samengewerkt met S-BB in het RMT is nieuw. Hierdoor hebben professionals de S-BB en hun werkzaamheden veel beter leren kennen. Dat S-BB verantwoordelijk is voor het erkennen van leerbedrijven was voor veel professionals al bekend, maar dat S-BB ook begeleiding biedt aan werkgevers hoe zij een goed opleidingsbedrijf moeten neerzetten was voor velen nieuw. Tevens ondersteunt S-BB gemeenten bij het beoordelen van de kwaliteit van opleidingstrajecten.

Een voorbeeld van de samenwerking met S-BB is het informeren van de professionals over passende scholingstrajecten in samenwerking met de onderwijspartners en de Leerwerkloketten. Ieder vanuit het eigen specialisme kijkt kritisch mee en informeert over de inzet van passende scholingstrajecten. Ook in de ontwikkeling van scholingstrajecten wordt gezamenlijk opgetrokken.

Andere taak van S-BB is het verbeteren van aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Via de RMT's investeert S-BB in de samenwerking met gemeenten, UWV, vakbonden en werkgevers in de regio, gericht op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Zij hebben een rol in het betrekken van werkgevers en maken verbinding tussen de sectoren.

Onderwijspartners

Niet in alle regio's zijn onderwijspartners aangesloten. Als het onderwijs is aangesloten is dit meestal een professional uit het mbo onderwijs. Het hbo en/ of VSO/PRO onderwijs is zelden aangesloten. Als het (mbo) onderwijs is aangesloten is dit een waardevolle aanvulling voor de kwaliteit van de dienstverlening en de samenwerking. Onderwijspartners hebben specifieke kennis van alle opleidingsmogelijkheden in de regio. Samen met het onderwijs wordt gekeken welke mogelijkheden en leerwerkpaden binnen de betreffende arbeidsmarktregio beschikbaar zijn. Waar nodig worden maatwerk scholingstrajecten ontwikkeld om met elkaar bepaalde arbeidsmarktvraagstukken aan te pakken.

De problematiek rond de sanering in de Visserij speelde ook in NHN. De gemeente, de sector 'Wereld van Binnenvaart', O&O fonds Zeevaart en de opleiders in de regio NHN hebben met elkaar een scholingstraject gerealiseerd om de vissers te laten uitstromen naar de binnenvaart en zeevaart.
Ander voorbeeld van gezamenlijke financiering van scholingstrajecten in NHN is het scholingstraject voor artsen met een afkomst uit Oekraïne. De artsen hadden scholing, taalverbetering op technisch niveau en een WIG-registratie nodig. Dit is deels door de gemeente als voorliggende voorziening gefinancierd, deels uit opleidingsfondsen en deels aangevuld vanuit het ontschot budget van het RMT. NHN gaat dit nu ook realiseren voor Apothekers afkomstig uit Oekraïne.

Leerwerkloket:
De kennis en expertise van de loopbaancoaches van het Leerwerkloket wordt doorgaans als waardevol in de samenwerking en het bieden van scholingsmogelijkheden voor kandidaten beschouwd. Sinds 2005 is er vanuit het Leerwerkloket al breed ervaring opgedaan met het geven van onafhankelijk (scholings)advies.
Met de komst van de RMT's is een nauwe en intensieve samenwerking tot stand gekomen in de meeste regio's en soms heeft het zelfs tot een fusie geleid. Het borgen van de functie van het Leerwerkloket wordt als een belangrijke factor gezien.

6. Borging van de dienstverlening

Leeswijzer

In het onderzoek is met gesprekspartners beknopt gesproken over de nabije toekomst en in welke mate de opgedane ervaringen in de regio leiden tot borging van de RMT-dienstverlening in de regio met het oog op de voorgenomen veranderingen in de arbeidsmarktinfrastructuur.

Te beantwoorden onderzoeksvragen in dit hoofdstuk:

- Op welke wijze is het aanvullend karakter van de ingezette RMT-dienstverlening in de regionale aanpak geborgd?
- Wat betekenen de opgedane ervaringen voor de vorming van de Werkcentra

Algemeen beeld

Over het algemeen staan de regio's van de selectiegroep positief tegenover de voorgenomen wijziging van de arbeidsmarktinfrastructuur richting de ontwikkeling van de Werkcentra. Dit geldt ook voor het borgen van de opgedane ervaringen met de netwerksamenwerking in wet- en regelgeving. Immers op deze wijze is de samenwerking niet meer afhankelijk van een tijdelijke regeling en kunnen zaken duurzaam worden ingericht. De duidelijkheid zal bijdragen aan het creëren van een zekere rust in het turbulente landschap van veel (bestuurlijke) stakeholders. Uiteindelijk gaat het om het optimaliseren van de dienstverlening aan alle burgers met een ondersteuningsvraag over werk of werkhervatting.

De regio's van de selectiegroep bevinden zich nu allen in de transitieperiode tot en met het overgangsjaar 2025. De plannen voor de vorming van de werkcentra zijn in de regio's in voorbereiding maar de uitwerking ervan is zeker nog niet uitgekristalliseerd. Dit heeft te maken met de positionering van alle stakeholders in de netwerksamenwerking én het gezamenlijk borg kunnen staan voor het financiële kader dat nodig is voor de toekomstige dienstverlening voor de regio. In de regio's zijn ten aanzien van de borging van de RMT-dienstverlening verschillen zichtbaar.

- In een aantal regio's wordt de keuze gemaakt om de werkwijze van het RMT voortvarend door te zetten en zonder terughoudendheid een plaats te geven in de infrastructuur van het toekomstig werkcentrum, vaak in combinatie met het borgen van de functie van het Leerwerkloket. De verwachting is dat sprake zal zijn van een vermindering van de RMT-formatie omdat financiële dekking vanuit de partners moet worden gevonden. In een aantal regio's lijkt deze dekking (deels) te worden gevonden in de regionale middelen vanuit de bestaande infrastructuur. Te denken valt aan middelen vanuit ontwikkel- en leerfondsen van Leven Lang Ontwikkelen-/ Human Capital-agenda's/ Regiodeals.. Deze 'programma's' zijn doorgaans ondersteunend aan de brede regionale arbeidsmarktopgave, in beginsel voor alle doelgroepen, met focus op kanssectoren en transitiebanen.
- In een aantal regio's is de bestuurlijke zoektocht naar voorzetting van de RMT-dienstverlening nog in volle gang en is de uitkomst ervan in deze fase onduidelijk. De RMT's zelf zijn wel overtuigd van de waarde van de RMT-dienstverlening in netwerkverband, maar in deze regio's is deze overtuiging geen vanzelfsprekendheid voor alle bestuurlijke én/of ambtelijke stakeholders. Het beeld bestaat dat, in deze fase een zekere terughoudendheid is ontstaan omdat de (vooral) financiële kaders, maar ook wettelijke kaders vanuit het Rijk nog onvoldoende basis bieden om nu duidelijke keuzes te kunnen

maken. Het feit dat het 'Ravijnjaar'[24] voor gemeenten aanstaande is maakt ook dat 'al te gemakkelijke' keuzes voor de langere termijn de partners in de regio's, maar in het bijzonder de gemeenten, voorzichtig maakt. Bovendien; Niet voor niets is een overgangsjaar ingericht, dus een ondoordachte besluitvorming past daar niet bij.

Bovenstaande schetst in algemene zin de situatie die in dit onderzoek bij de regio's is opgehaald. Het is een algemeen beeld waarbinnen voor elke regio afzonderlijk de situatie weer net anders is. Allerlei nuances zijn nodig om verschillen van dit beeld per regio te duiden. Dat is niet het doel van dit onderzoek en redelijkerwijs ook niet mogelijk gelet op de actualiteit van de transitiefase waarin regio's verkeren. Morgen is het beeld immers toch weer 'net anders'.

Uitdagingen

De regio's benoemen onmiskenbaar een aantal uitdagingen die van invloed zijn op de borging van de RMT-dienstverlening in de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. In de kern worden de uitdagingen in belangrijke mate veroorzaakt door de onzekere financiële kaders voor continuering van de RMT-dienstverlening. Regio's hebben niet 'zomaar even' de oplossing hiervoor gevonden, wat in deze transitiefase vanzelfsprekend ook niet te verwachten is.

Continuïteit; afslanking formatie RMT, verlies aan RMT-ervaring

De RMT-regeling eindigt per het einde van het jaar 2024. Dit betekent dat de regio's in netwerkverband een nieuw financieel dekkingskader moeten overeenkomen om de organisatiekosten en interventiekosten van de RMT-dienstverlening (voor de langere termijn) te bekostigen. Dit lijkt tot op heden geen gemakkelijke opgave. Het betekent in de praktijk in algemene zin, dat de continuïteit van de RMT-dienstverlening en daardoor de baanzekerheid van de RMT-professionals, onzeker is. Door de regio's wordt op bestuurlijk niveau, maar zeker door de RMT-professionals van het RMT-team, deze situatie als bijzonder onwenselijk ervaren. Het gevaar van discontinuïteit van de dienstverlening wordt benoemd. Het is inmiddels de praktijk, dat RMT-professionals persoonlijke loopbaanafwegingen maken en afscheid nemen van het RMT. Dit wordt direct veroorzaakt omdat in deze fase onvoldoende zekerheid kan worden geboden over het in stand houden van de RMT-formatie. Om die reden worden professionals "teruggeplaatst" naar de moederorganisatie of wordt een RMT-arbeidsbetrekking van een professional niet verlengd. Hierdoor dreigt een leegloop van de RMT-formatie, maar belangrijker nog; sprake is van verlies aan RMT-ervaring. Juist deze, inmiddels jarenlange ervaring van alle verbonden partners in het RMT, wordt als een belangrijke waarde gezien om adequaat invulling te geven aan de toekomstige gidsfunctie binnen het Werkcentrum. Maar vooral om de dienstverlening aan de doelgroepen effectief te kunnen continueren.

Ontschot werken; vervallen interventiebudget

In de regio's wordt, evenals de intensivering van de netwerksamenwerking, het ontschot werken als een belangrijke succesfactor van de RMT-dienstverlening beoordeeld. Het wegvallen van een geoormerkt ontschot budget wordt als een stevig afbreukrisico gezien, omdat 'financiering' van dit budget door de regio's zelf niet geregeld is. De regio's proberen hier invulling aan te geven of zijn daar al in geslaagd, maar het is geen vanzelfsprekendheid dat iedere regio dit voor elkaar krijgt. Bovendien vraagt besluitvorming hieromtrent veel tijd. In de tussentijd stopt in een aantal regio's, vooruitlopend op een financieel dekkend handelingskader de inzet van dienstverlening vanuit het gezamenlijk (ontschot) budget.

[24] Als gevolg van een voorgenomen introductie van een nieuwe financieringssystematiek van het Rijk (laatste kabinet Rutte) voor het bepalen van de omvang van het gemeentefonds in 2026, verkeren veel gemeenten in onzekerheid over de toekomstige gemeentefondsbegroting. Dit in combinatie met de gemeenteraadsverkiezingen in 2026, maakt dit de gemeente doorgaans huiverig voor het aangaan van langdurige financiële verplichtingen.

Tot slot

Het beeld van de onderzoekers is dat de RMT-dienstverlening, op basis van de ervaringen van de in dit onderzoek gesproken RMT-professionals, (beleids)adviseurs, bestuurders en beleidsverantwoordelijke programmamanagers, bijdraagt aan de vitaliteit van samenwerking in het complexe landschap in de arbeidsmarktinfrastructuur. Maar vooral bijdraagt aan een beter passende dienstverlening voor alle doelgroepen burgers met een ondersteuningsvraag met betrekking tot de route naar werk of werkhervatting. En dat is het hogere doel.

Het is belangrijk de waarde van de dienstverlening en de beoogde effecten ervan eenduidig en langdurig, op regionale en landelijke schaal te kunnen monitoren en op basis daarvan bij te stellen. Op deze wijze wordt voor alle partners de meerwaarde en de effecten van de dienstverlening onderwerp van gesprek om zo de dienstverlening continue te innoveren.

De onderzoekers willen tot slot de volgende boodschap meegeven:

Bouw voort op de brede netwerksamenwerking die door de RMT-regeling is ontstaan en maak in deze transitiefase geen terugtrekkende beweging. Het behoud van de ontwikkelde kennis en ervaring is essentieel om de RMT-dienstverlening, in welke vorm dan ook, te continueren in het belang van de dienstverlening aan alle doelgroepen met een ondersteuningsvraag met betrekking tot werk(hervatting).
Ook zonder de RMT-regeling is samenwerken mogelijk en moet vanuit de kracht van de samenwerking de RMT-dienstverlening duurzaam kunnen worden geborgd. Het overgangsjaar biedt juist ruimte en tijd om de beoogde duurzame borging met alle partners samen vorm te geven.

Bijlage 1 Overzicht geïnterviewden

Naam	Functie	Organisatie
Flevoland		
Alanna Cruden-Quirke	Operationeel coördinator RMT/ manager Leerwerkloket	Arbeidsmarktregio Flevoland
Kenneth Jiawan	Loopbaancoach	Vakbond CNV
Martina Nout	RMT-consulent	UWV
FoodValley		
Judith Challa	RMT-consulent	UWV
Marijke van Heusden	Loopbaancoach	Vakbond FNV
Robin van der Klok	Operationeel coördinator RMT	Arbeidsmarktregio FoodValley
Carolien Minnen	Programmamanager	Gemeente Ede
Pieter Schortemeijer	RMT-consulent	Gemeente/ Werkkracht
Midden-Limburg		
Kim Baudewijns-Rats	Bestuurder	Vakbond FNV
Lilian van Grimbergen	Regionaal beleidsadviseur	UWV
Anouk Hanssen	RMT-partner namens Gilde Opleidingen	ROC Gilde
Sharon Linssen	Operationeel coördinator RMT	Arbeidsmarktregio Midden-Limburg
Merie Michels	Sr. Regionaal adv. onderwijs arbeidsmarkt	S-BB
Sandra Slijpen	Programmamanager Arbeidsmarktregio	Gemeente Roermond
Midden-Utrecht		
Anoniem	Loopbaancoach	Vakbond CNV
Marije Jager	Programmamanager namens VCP	Vakbond VCP
Ilona Warnaer	RMT-consulent	UWV
Titia Wentholt	Regiocoördinator	S-BB
Vincent van Veen	Operationeel coördinator RMT	Arbeidsmarktregio Utrecht
Noord-Holland-Noord		
Deirdre Bouwman	RMT-consulent Loopbaancoach	Vakbond CNV
Narcis Gersie	(beleids)adviseur	SO-bedrijf Zaffier
Ben Hoogendam	Bestuurder	Vakbond CNV
Ben van den Kommer	RMT-consulent	UWV
Anita Metzelaar	Operationeel coördinator RMT	RPA-NHN
Marjon Sueters	RMT-consulent Loopbaancoach	Leerwerkloket
Hans Tromp	Regiomanager	UWV
Kitty Vermeer	Regiocoördinator	S-BB
Martin de Wolf	Regionaal adviseur arbeidsmarkt	S-BB
Rivierenland		
Antoinette van Beek	Adviseur Leren en Werken	Leerwerkloket
Liesbeth Ormel	Adviseur Leren en Werken	Leerwerkloket
Natasja Jacobs	Loopbaancoach	Vakbond FNV
Fiona Knepper	Loopbaancoach	Vakbond CNV
Roos van der Kooij	Projectmedewerker RMT Rivierenland	RWPOA
Judith van Maanen	Operationeel coördinator RMT	Arbeidsmarktregio Rivierenland
Rebecca van der Made	RMT-consulent	UWV
Adrie Pol	Directeur	ROC Rivor VO
Nicole Westerterp	Programmamanager	Arbeidsmarktregio Rivierenland

Bijlage 2 Soorten RMT-Interventies

Bron: Datacenter Richtlijnen datalevering interventies/ Staatscourant nr. 15327 25 maart 2021

Mogelijke waarden van de Interventie.

Waarde	Omschrijving
Versterken arbeidsmarktpositie	De persoon wordt ondersteund om belemmeringen richting werkhervatting weg te nemen.
Arbeidsmarktoriëntatie en loopbaanbegeleiding	De persoon heeft inzicht in zijn kwaliteiten en vaardigheden en daarbij passende kansrijke beroepsrichting waar mogelijkheden tot werkhervatting zijn.
Sollicitatievaardigheden	De persoon leert effectief te solliciteren.
Scholing – naar een beroep of functie	De persoon heeft cognitieve en praktische vaardigheden geleerd gericht op de uitoefening van een kansrijk beroep op functie en die leidt tot een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap of branche/sector erkend certificaat of diploma. De scholing bestaat uit het systematisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden volgens een vooraf vastgesteld programma, waarbij de verworven kennis en vaardigheden worden getoetst. M.u.v. praktijkleren in het MBO
Scholing – functiegerichte vaardigheidstraining	De persoon heeft cognitieve en praktische vaardigheden geleerd gericht op de werkzaamheden in de uitoefening van een bedrijf of in zelfstandige uitoefening van beroep te kunnen verrichten en die leidt tot een door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap of branche/sector erkend certificaat of diploma. De scholing bestaat uit het systematisch verwerven van kennis dan wel vaardigheden volgens een vooraf vastgesteld programma, waarbij de verworven kennis en vaardigheden worden getoetst. M.u.v. praktijkleren in het MBO
Begeleiding bij scholing	Begeleiding bij scholing: De persoon kan met extra begeleiding tijdens zijn scholingsperiode – naast die van het opleidingsinstituut -de scholing succesvol afronden.
Matching	De persoon wordt in contact gebracht met werkgevers met vraag naar personeel, door vacatures te zoeken en aan te bieden.
Maatwerkbudget	De persoon ontvangt dienstverlening gericht op werkhervatting zoals bedoeld in deze bijlage, waar additionele kosten voor

	worden gemaakt. (w.o. tegemoetkoming reiskosten bij scholing).
Praktijkleren MBO – praktijkverklaring	Dit betreft praktijkleren op maat, waarbij in de praktijk van het leerbedrijf delen (werkprocessen) uit mbo-opleidingen worden geleerd op basis van de mogelijkheden van de kandidaat en het bedrijf. De praktijkverklaring, waarin de in het leerbedrijf geleerde werkprocessen zijn vermeld, maakt deel uit van de mbo-verklaring. Als aanvullende lessen of examens zijn behaald, krijgen die ook een plek in de mbo-verklaring.
Praktijkleren MBO - certificaat	Hierbij doet de kandidaat een onderdeel van een mbo-opleiding, waaraan de Minister van OCW een certificaat heeft verbonden vanwege de arbeidsmarktrelevantie voor werkzoekenden en werkenden. Bij een certificaattraject gaat het om uitvoering van een afgerond takenpakket dat deel uitmaakt van een beroep. Dit leert de kandidaat door het uitvoeren van een aantal werkprocessen in het leerbedrijf, aangevuld met bijbehorende lessen en een examen.
Praktijkleren MBO - diploma	Hierbij gaat het om een mbo-opleiding die kan worden ingekort vanwege opgedane werkervaring en/of een eerder afgeronde opleiding. Bij een diplomagericht traject voert de kandidaat werkprocessen uit in het leerbedrijf, aangevuld met relevante lessen en examens.
Jobcoaching	Extra begeleiding van de persoon op de werkplek, ter compensatie van de structureel functionele beperking. Bijvoorbeeld om de klant te ondersteunen het werk te helpen structureren.
Werkfitplek	Bij gemeenten of sociale ontwikkelbedrijven

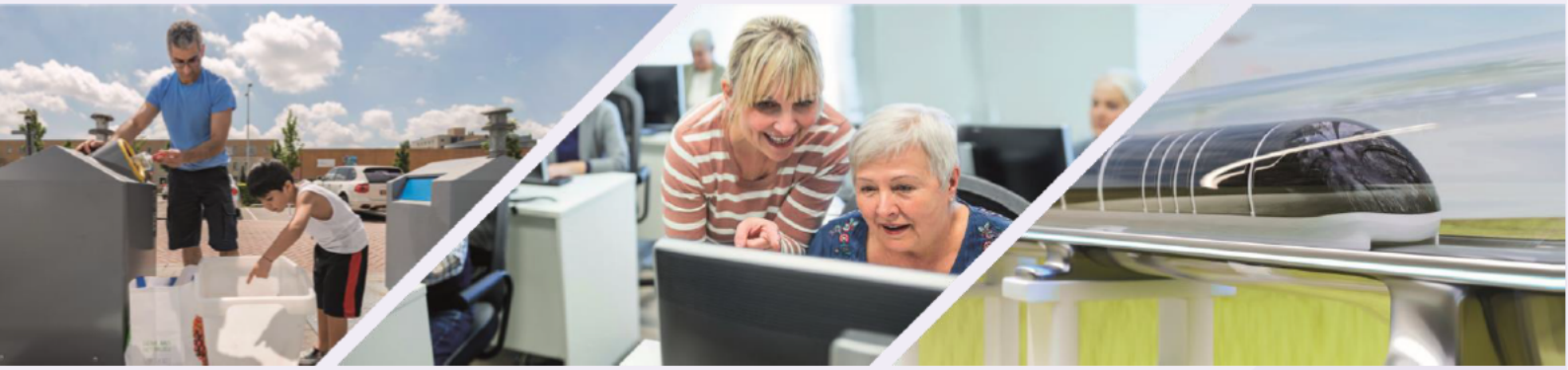
Bijlage 3 Soorten RMT-doelgroepen

Bron: Datacenter Richtlijnen datalevering interventies/ Staatscourant nr. 15327 25 maart 2021

Mogelijke waarden van de doelgroep.

Waarde	Uitleg
Werknemer	Personen die op moment van het inplannen van de interventie nog in dienst zijn bij een werkgever.
WW	Personen die op moment van het inplannen van de interventie recht hebben op WW
Participatiewet	Personen die op het moment van het inplannen van de interventie op grond van de Participatiewet recht hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Exclusief niet-uitkeringsgerechtigde, zelfstandigen, schoolverlaters en tijdelijke impuls banenafspraak.
Nug	Personen die op moment van het inplannen van de interventie niet-uitkeringsgerechtigde zijn (exclusief zelfstandigen, schoolverlaters en tijdelijke impuls banenafspraak)
Zelfstandige	Personen die op het moment van het inplannen van de interventie zelfstandige zijn, met of zonder bijstand. Aparte doelgroep, dus niet meenemen in andere doelgroepen (bijv. indien zelfstandige als niet-uitkeringsgerechtigden dan alleen meetellen in zelfstandige doelgroep).
AG	Personen die op moment van het inplannen van de interventie recht hebben op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van bijvoorbeeld de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) of Ziektewet (ZW) (art. 30a, eerste lid, onderdeel a, Wet SUWI) en Wajongers (art. 30a, eerste lid, onderdeel c, Wet SUWI) Exclusief tijdelijk impuls banenafspraak.
Schoolverlater	Schoolverlaters toe die onderdeel uitmaken van de aanpak jeugdwerkloosheid. Jongeren die geen startkwalificatie hebben uit het praktijkonderwijs (pro), het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of als gevolg van voortijdige schooluitval (vsv) alsook mbo-gediplomeerden die een opleiding hebben afgerond met weinig arbeidsmarktperspectief.

	Aparte doelgroep, dus niet meenemen in andere doelgroepen (nug/participatiewet)
Banenafspraak	Doelgroep tijdelijke impuls banenafspraak Aparte doelgroep, niet meenemen in andere doelgroepen (bijv. indien participatiewet en banenafspraak, dan alleen meetellen in banenafspraak) Art. 3 Aan personen als bedoeld in artikel 38b, eerste en tweede lid, en artikel 38f, vijfde lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, die in de periode vanaf 12 maart 2020 werkloos zijn geworden of dreigen te worden.



Belangrijke vraagstukken schreeuwen om werkende oplossingen.

› Wij ontwikkelen ze.

Contactpersoon:

KplusV
T +31 26-3551355 info@kplusv.nl www.kplusv.nl

Amsterdam • Arnhem • Rotterdam • Groningen

Certified B Corporation

Verschil zien, verschil maken