Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2020-0000156233

Datum 30-11-2020
Betreft Voortgang uitwerking aanvullend sociaal pakket

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. Daar waar de werkloosheid begin dit jaar in Nederland ongekend laag was, ziet de situatie er ondertussen minder rooskleurig uit. Hoewel de arbeidsmarkt in het derde kwartaal gedeeltelijk is hersteld, verwacht het kabinet voor de komende tijd een verslechtering. De werkloosheid bedroeg in oktober 4,3%, en zal volgens de CPB-prognoses in 2021 verder oplopen. De crisis laat ook op de wat langere termijn flinke sporen na in de Nederlandse economie. De kans op langdurige economische schade is daarom groot.[1]

Het steun- en herstelpakket heeft een duidelijk dempend effect op het aantal faillissementen, zorgt ervoor dat zelfstandig ondernemers hun inkomen aangevuld krijgen en voorkomt een sterke daling van de werkgelegenheid. Ondanks de steun is het onvermijdelijk dat er op den duur bedrijven failliet gaan en mensen ontslagen worden. Daarbij is de komst en timing van een mogelijk vaccin nog onduidelijk en is de Nederlandse economie ook na een vaccin nog niet terug op het oude groeipad. Dit vraagt om actie en ondersteuning aan de mensen die de gevolgen ondervinden van de effecten van de coronacrisis op onze arbeidsmarkt.

Tegen deze achtergrond heeft het kabinet op 28 augustus jl. een aanvullend sociaal pakket van € 1,4 miljard aangekondigd. In de brief van 23 september jl. is dit pakket nader toegelicht. Het doel van dit pakket is om mensen die nu in onzekerheid verkeren de zekerheid te bieden dat ze aanspraak kunnen maken op passende begeleiding bij het zoeken naar werk of nieuwe bedrijfsactiviteiten en inkomen. De aanpak van de passende ondersteuning richt zich op sectoren, de reguliere uitvoering van UWV en gemeenten, en aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams.

[1] Centraal Planbureau, 'Novemberraming: economische vooruitzichten 2021' en 'Actualisatie Verkenning middellange termijn 2022-2025'.

In de brief van 23 september jl. is uiteengezet dat het aanvullend sociaal pakket ziet op vier bouwstenen:

1. Intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk (waaronder aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams, de tijdelijke impuls voor de doelgroep van de banenafspraak en de gemeentelijke re-integratie dienstverlening)
2. Scholing en ontwikkeling voor behoud van werk
3. Bestrijding van jeugdwerkloosheid
4. Aanpak van armoede en schulden

Middels deze brief informeert het kabinet uw Kamer over de voortgang van de uitwerking van deze bouwstenen. Tevens zal de brief kort ingaan op de bestaande inzet richting de groep werkzoekenden (het programma Perspectief op Werk).

1. Intensieve ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk

Een breed consortium aan samenwerkingspartners heeft afspraken gemaakt over hoe we deze van-werk(loosheid)-naar-werk crisisdienstverlening gaan vormgeven in de 35 arbeidsmarktregio's. Het betreft de vakbonden FNV, CNV en VCP, werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB Nederland en LTO, UWV, gemeenten (G4, G40, VNG, Divosa), MBO Raad, SBB en de ministeries van OCW en SZW. Met de gemaakte afspraken over passende dienstverlening wordt vanaf december gestart met de uitvoering van de motie Gijs van Dijk/Van Kent/Smeulders.[2] De aanpak zal worden gemonitord en geëvalueerd. Uw Kamer zal regelmatig over de voortgang worden geïnformeerd.

Passende begeleiding naar werk door regionale mobiliteitsteams
Een deel van de mensen dat als gevolg van de coronacrisis zijn baan verliest of met werkloosheid wordt bedreigd, is gebaat bij extra ondersteuning om snel en gericht de weg te vinden naar ander werk. Specifiek voor deze mensen is een nieuwe aanpak als aanvullende dienstverlening ontwikkeld, waarin werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten en UWV samenwerken in regionale mobiliteitsteams om mensen naar werk te begeleiden. Met behulp van 35 regionale mobiliteitsteams wordt er een landelijk dekkend netwerk (zowel fysiek als digitaal) opgezet voor van-werk(loosheid)-naar-werk begeleiding. Bij deze nieuwe aanpak is specifieke aandacht voor de zzp'er die zich dient te heroriënteren, en voor kwetsbare groepen die zich als gevolg van de coronacrisis in een extra risicovolle positie bevinden. Daarbij zal in het bijzonder aandacht uitgaan naar een aantal kwetsbare groepen dat zich in een extra moeilijke positie bevindt. Voor de mensen uit de doelgroep banenafspraak geldt bijvoorbeeld dat zij snel inzetbaarheid verliezen wanneer zij niet aan het werk zijn. Daarom komen zij per definitie in aanmerking voor aanvullendecrisisdienstverlening.

Het doel van de aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams is dat deze mensen zo veel mogelijk direct naar nieuw werk of nieuwe bedrijfsactiviteiten en inkomen gaan en daarbij zo gericht mogelijk worden geholpen. Hiermee wil het kabinet werkloosheid voorkomen dan wel zo kort

[2] Kamerstukken II 2020/21, nr. 35570-XV-62. Bij de uitvoering van deze motie wordt "werkgarantie" uitgelegd als de passende dienstverlening zoals uitgewerkt in deze brief.

mogelijk laten duren, en bedrijven voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel.

De inzet is dat zoveel mogelijk mensen direct van de ene baan naar de andere baan gaan, zonder in een uitkering terecht te komen. De doelgerichte ondersteuning, scholing en begeleiding naar ander werk vindt in eerste instantie plaats door sociale partners, binnen en tussen sectoren. Het kabinet ondersteunt deze rol van sociale partners met een investering in sectorale samenwerkingsverbanden en scholingsmogelijkheden. Werkenden en werkzoekenden die aanvullend of aansluitend hierop meer ondersteuning nodig hebben kunnen voor meer intensieve ondersteuning terecht bij een regionaal mobiliteitsteam, waarbinnen sociale partners, UWV en gemeenten samenwerken aan gerichte inzet van aanvullende crisisdienstverlening.

Samen met de werkzoekende die in aanmerking komt voor de aanvullende crisisdienstverlening stelt het mobiliteitsteam (en waar van toepassing ook met de werkgever), een persoonlijk arrangement op richting oriëntatie en werk bij een bedrijf of sector met vacatures. Hiervoor kunnen de organisaties binnen de regionale mobiliteitsteams - aanvullend op voorliggende voorzieningen - gebruik maken van beschikbare instrumenten om mensen naar werk te begeleiden en (om)scholen naar ander werk, waaronder ook de extra middelen voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo. Door dit instrumentarium ontschot in te zetten, wordt het type dienstverlening dat de persoon ontvangt niet bepaald door het al dan niet hebben van een uitkering, het type uitkering of het behoren tot een specifieke doelgroep, maar door wat er nodig is om de persoon weer aan het werk te krijgen. Op deze manier wordt meer dienstverlening beschikbaar voor bijvoorbeeld mensen die nog werk hebben maar met werkloosheid bedreigd worden of de zelfstandig ondernemer die zich aan heroriënteren is. Zij kunnen, afhankelijk van de behoefte, preventief gebruik maken van instrumenten die normaal gesproken uitsluitend bestemd zijn voor bijvoorbeeld mensen met een WW- of bijstandsuitkering.

Het persoonlijk arrangement 'reist' met de persoon mee mocht deze persoon in een andere uitkering of bij een andere uitvoerder komen. Afspraken omtrent de uitvoering van het arrangement blijven ook gelden, de werkzoekende kan de aangeboden dienstverlening dus afronden.

Aansluiten bij bestaande structuren en middelen
De samenwerkende partijen in het regionale mobiliteitsteam zetten in onderlinge afstemming hun specifieke expertise in om een persoon de overstap naar werk te laten maken. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de bestaande regionale mobiliteitsdienstverlening, werkgeversservicepunten, NLWerktDoor, leerwerkloketten, zelfstandigenloketten, SBB (bijdrage aan het maken van mbo-scholingsarrangementen en het werven van leerbanen) en onderwijsinstellingen. Daarnaast is het aan de partners in het regionale mobiliteitsteam om de samenwerking te zoeken met andere relevante publieke en private partijen, die een bijdrage kunnen leveren aan de dienstverlening, scholing en bemiddeling naar werk. Zo kent Nederland een bijna landelijk dekkend netwerk van bedrijfsscholen en bedrijfstakscholen, die door hun nauwe relatie met bedrijven heel arbeidsmarktrelevant kunnen opleiden. Het ligt bij de inkoop van opleidingen door

gemeenten, UWV en sociale partners in de rede waar mogelijk gebruik te maken van dit netwerk, overeenkomstig motie Palland/Tielen[3].

Het regionale mobiliteitsteam maakt waar mogelijk gebruik van kennis, arrangementen en instrumenten/scholingstrajecten die beschikbaar zijn vanuit de sectoren en in de regio. Ook maakt het team gebruik van de afspraken die landelijk gemaakt worden voor arbeidsmarktregio overstijgende bedrijven.

Lerende aanpak
Omdat deze gezamenlijke aanpak nieuw is, zal werkende weg bezien worden wat nodig is om succesvol te zijn. Daarom is er gekozen voor een gefaseerde uitrol over de 35 arbeidsmarktregio's. Op verzoek van de landelijke stuurgroep mobiliteit zijn de arbeidsmarktregio's Groot Amsterdam, Midden-Brabant en Midden-Utrecht recent gestart met het inrichten van de regionale mobiliteitsteams.

Financiële middelen
Bij brief van 23 september jl. heeft het kabinet reeds bekend gemaakt dat er voor de regionale mobiliteitsteams voor van-werk(loosheid)-naar-werk begeleiding, in totaal € 195 miljoen is gereserveerd. Dit budget wordt gefaseerd ingezet in alle 35 arbeidsmarktregio's.

Dit budget voorziet enerzijds in de kosten van de regionale mobiliteitsteams. Vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV en gemeenten kunnen een beroep doen op deze middelen voor hun deelname aan deze teams. Anderzijds voorziet het budget in de inzet van (om)scholing en de inzet van instrumenten ten behoeve van de van-werk(loosheid)-naar-werk bemiddeling. Dit budget is aanvullend op reguliere middelen voor dienstverlening (voorzieningen zoals het re-integratiebudget van gemeenten of het scholingsbudget van UWV worden eerst ingezet), de beschikbare middelen vanuit O&O fondsen, de tijdelijke extra middelen voor praktijkleren in het mbo en de extra middelen voor extra bbl (-leerbanen) die in het tweede steunpakket en in het steun- en herstelpakket beschikbaar zijn gesteld.

UWV is bereid gevonden om voor deze middelen als kassier op te treden. In de juridische grondslag voor deze kassiersfunctie, het beheer en de verantwoording van de middelen, zal worden voorzien.

Tijdelijke impuls banenafspraak
De coronacrisis brengt voor veel werkenden het risico van werkloosheid met zich mee. Uit de vorige crisis hebben we geleerd dat niet iedereen even snel zijn baan verliest en niet iedereen daarna even makkelijk nieuw werk vindt. De werknemers uit de doelgroep banenafspraak hebben een groter risico om hard geraakt te worden door de crisis dan andere werknemers. De mensen uit deze groep die recent en vaak met tijdelijke contracten op de arbeidsmarkt zijn gekomen, zijn extra kwetsbaar voor ontwikkelingen in de conjunctuur. Dit blijkt ook uit de evaluatie van de banenafspraak.[4] Bij het verliezen van hun baan verliezen deze mensen ook snel hun verworven competenties en vaardigheden, waardoor hun

[3] Kamerstukken II 2020/21, nr. 35570-XV-41.
[4] Kamerstukken II 2019/20, nr. 34352-184.

afstand tot de arbeidsmarkt snel groeit. Hoe langer mensen thuis zitten zonder baan, hoe moeilijker het wordt om alsnog aan het werk te komen. Hierdoor gaan investeringen verloren die werknemers uit de doelgroep banenafspraak, hun werkgevers, gemeenten en UWV hebben gedaan om een positie op de arbeidsmarkt te krijgen en zich hierin te ontwikkelen.

Het is belangrijk om te voorkomen dat de verworven competenties en vaardigheden van de werknemers uit de doelgroep banenafspraak verloren gaan. Daarom heeft het kabinet in het steun- en herstelpakket van 28 augustus 2020 een tijdelijke impuls aangekondigd om mensen uit de doelgroep banenafspraak betrokken te houden bij de arbeidsmarkt en hun vaardigheden en competenties te behouden. Voor de impuls is in 2020 2 miljoen euro beschikbaar, voor 2021 21 miljoen euro en voor 2022 13 miljoen euro.

De tijdelijke impuls banenafspraak heeft als doel om mensen uit de doelgroep, die als gevolg van de coronacrisis met werkloosheid worden bedreigd[5] of hun baan zijn verloren, aan het werk te houden of zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen bij een reguliere werkgever en als dat niet kan bij de arbeidsmarkt betrokken te houden. Het gaat vooral om mensen met een Wajong-achtergrond (UWV) en mensen uit de Participatiewet die tot de doelgroep banenafspraak behoren en vaak met loonkostensubsidie werken (gemeenten). De uitwerking van de impuls die het kabinet voor ogen heeft wordt verder besproken met samenwerkingspartners. Daarna zal het kabinet zorgen voor communicatie naar betrokken partijen ten behoeve van de concrete uitvoering.

In de tijdelijke impuls staat de snelle door- en uitstroom naar regulier werk centraal. Veel is al goed geregeld om dat te kunnen bereiken. Daarom wordt voor de uitvoering zo veel mogelijk gebruik gemaakt van de bestaande infrastructuur en regelgeving. De tijdelijke impuls verduidelijkt en creëert bovenop dit reguliere aanbod nog een aantal zaken. Een belangrijk uitgangspunt is dat de behoefte van de werkende of werkzoekende de aanpak bepaalt. Verder is snelheid van handelen en een pragmatische aanpak gewenst. Ook moet voor de uitvoering, én voor de mensen om wie het gaat, helder zijn waar men aan toe is. Uitgangspunt is dat mensen uit de doelgroep voor dienstverlening terecht komen waar hij/zij bekend is en al contact heeft. In iedere arbeidsmarktregio komt een deskundig medewerker beschikbaar die zowel werkgevers als werknemers ondersteuning kan bieden voor de begeleiding naar een passende baan of traject. De tijdelijke impuls banenafspraak is een tijdelijke maatregel.

De tijdelijke impuls beoogt in eerste instantie te voorkomen dat mensen uit de doelgroep banenafspraak werkloos worden door ze van werk-naar-werk te begeleiden. De sociale partners kunnen dit in een vroeg stadium initiëren al dan niet in samenspraak met UWV en gemeenten. UWV en gemeenten kunnen daarbij gebruik maken van hun instrumentarium. Regionale mobiliteitsteams kunnen dit, indien nodig, aanvullend ondersteunen. Het kabinet zal bij betrokken partijen, conform het verzoek van het lid Bruins (CU), het belang onder de aandacht brengen om in deze van-werk-naar-werk trajecten samen te werken met brancheorganisaties. Het kabinet zal bezien hoe dit het beste gefaciliteerd kan worden, en ook de verbinding leggen met het project 'op naar de 125.000 banen'.

[5] Met werkloosheid bedreigd is iedereen, van wie de dienstbetrekking is of wordt opgezegd, maar nog werkzaam is (in de opzeggingstermijn).

Indien deze van-werk-naar-werk begeleiding toch niet leidt tot een nieuwe baan kunnen UWV en gemeenten de reguliere re-integratie instrumenten inzetten. Daarnaast kan aanvullende crisisdienstverlening geboden worden door de regionale mobiliteitsteams.

Voor deze specifieke doelgroep zal deze dienstverlening niet altijd voldoende zijn. Daarom biedt de tijdelijke impuls als 'last resort', de extra mogelijkheid om werkfit te blijven via gemeenten en/of sociale ontwikkelbedrijven. Dit is slechts aan de orde als uit een professioneel oordeel blijkt dat re-integratie via bestaande instrumenten niet mogelijk is. Dit is altijd een tijdelijke oplossing en maatwerk. Het uitgangspunt is en blijft uitstroom naar regulier werk. Om de tijdelijkheid te garanderen zal het daarom gaan om een periode van in principe maximaal zes maanden. Slechts voor uitzonderingsgevallen kan deze termijn verlengd worden naar negen maanden. Elke drie maanden wordt gekeken of uitstroom naar regulier werk mogelijk is. Na deze periode staat dit specifieke traject niet meer open voor betrokkene. Om de mensen te helpen zo snel mogelijk terug te keren op de reguliere arbeidsmarkt blijven vanaf dat moment de overige (reguliere en crisis-) instrumenten uiteraard wel beschikbaar.

Gemeentelijke re-integratie dienstverlening
Als onderdeel van het steun- en herstelpakket stelt het kabinet extra middelen voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden beschikbaar (€ 40 miljoen in 2020; € 90 miljoen in 2021 inclusief afdracht aan het BTW Compensatiefonds). Gemeenten ontvangen deze extra middelen zodat zij de reguliere dienstverlening op peil kunnen houden nu de instroom in de bijstand toeneemt. Daarnaast ontvangen gemeenten in 2021 een tijdelijke impuls voor re-integratie (€ 50 miljoen inclusief afdracht aan het BTW Compensatiefonds) die gemeenten in staat stelt om de dienstverlening aan mensen die nu als gevolg van de crisis de bijstand instromen te intensiveren. Persoonlijk contact is belangrijk om hen vanuit een uitkeringssituatie naar werk te begeleiden. Deze middelen zijn overgeboekt naar de algemene uitkering van het gemeentefonds.

2. Scholing en ontwikkeling voor behoud van werk

Voor een deel van de beroepsbevolking is als gevolg van de coronacrisis scholing en/of omscholing nodig om aan het werk te blijven, weer een baan te vinden of opdrachten te krijgen (in geval van zelfstandigen). Het kabinet zet in het kader van het sociaal pakket in op ondersteuning en begeleiding bij heroriëntatie op de arbeidsmarkt of bedrijfsactiviteiten en het financieren van bij- en omscholing direct via het individu, via de werkgever of via de sector. Op dit moment zijn uit het 2e steunpakket al middelen beschikbaar voor ontwikkeladviezen en scholing voor mensen die zich willen heroriënteren op hun arbeidsmarktpositie. Het kabinet heeft daarvoor € 50 miljoen geïnvesteerd in de regeling NL Leert Door. Gezien de ernst van de aanhoudende coronacrisis stelt het kabinet in het 3e steun- en herstelpakket nog eens € 206 miljoen beschikbaar om mensen te scholen en ondersteunen om hun werk te behouden of de overstap naar ander werk kunnen maken. De volgende tabel geeft een overzicht van de maatregelen in 2020 en 2021.

Tabel 1: Overzicht van de maatregelen voor leren en ontwikkelen in het 2e en 3e steunpakket

Naam	Afnemer	Doelgroep	Korte omschrijving	Budget		
				2020	2021	Cum.
NL Leert Door - ontwikkeladvies	Individu (via loopbaanadviseur)	Werkenden en niet werkenden	Kosteloos ontwikkeladviestraject voor iedereen met een relatie tot de NL arbeidsmarkt	14*	37*	51
NL Leert Door - (online) scholing	Individu (via opleider)	Werkenden en niet werkenden	Kosteloos (online) scholing voor iedereen met een relatie tot de NL arbeidsmarkt	34*	30*	64
Maatwerk-trajecten vanuit sectoren	Samenwerkingsverband van sectoren, sociale partners, O&O fondsen en anderen	Werkenden	Maatwerktraject kan voorzien in scholing, ontwikkeladvies, EVC en begeleiding naar ander werk in beroepen en sectoren waar kansen liggen. Met cofinanciering.		71,5*	71,5
Stimuleren intersectorale omscholing	Werkgevers	Werkenden richting krapte sectoren	Bijdrage in omscholingskosten voor bedrijven in krapte sectoren die iemand baan/leerwerkplek bieden, 50% cofinanciering (eigen middelen of O&O fonds)		37,5	37,5
Versterken basis-vaardigheden	Werkgevers	Werkenden	Scholingstrajecten in basisvaardigheden via extra budget voor Tel mee met Taal		6	6
Scholingsbudget WW	UWV	WW-gerechtigden	Extra scholingsbudget UWV voor WW-gerechtigden		23,5	23,5

*Bedragen zijn op basis van openstelling en wijken daarom af van de bedragen in de begroting SZW op kasbasis.

Kosteloze ontwikkeladviezen via NL Leert Door
Om mensen te ondersteunen bij hun heroriëntatie op werk is in 2020 € 14 miljoen ingezet voor 20.000 kosteloze ontwikkeladviezen voor werkenden (inclusief zelfstandigen) en werkzoekenden. Loopbaanadviseurs kunnen deze ontwikkeladviezen aanvragen voor individuen. Zij moeten zo'n traject vooraf registreren. Binnen de eerste maand van openstelling is het maximale aantal van 22.000 registraties al bereikt. Deze adviezen worden op dit moment uitgevoerd. Een enquête van Regioplan onder de deelnemers leert dat[6]:

- Baanverlies (mede) vanwege coronacrisis en stress in huidige baan belangrijke aanleidingen zijn om een ontwikkeladvies aan te vragen.
- In sectoren die meer zijn geraakt door de coronacrisis, zoals kunst en cultuur en de evenementenbranche, hebben relatief meer personen een ontwikkeladvies aangevraagd dan in andere sectoren.

[6] Kamerbrief *Aanbiedingsbrief rapport ontwikkeladvies*, 16 november 2020.

- Ruim de helft (55 procent) van de deelnemers is in loondienst van een werkgever, 18 procent werkt als zzp'er/zelfstandig ondernemer, 3,6 procent werkt via een uitzendbureau, detacheringsbedrijf of payrolling bedrijf en bijna een kwart heeft geen betaald werk.
- Van de deelnemers die in loondienst zijn van een werkgever werkt circa 30 procent in een grootbedrijf (meer dan 250 werknemers) en een kwart in het mkb (minder dan 250 werknemers).
- Van de deelnemers heeft zeventien procent een leeftijd van 30 jaar of lager, 54 procent van de deelnemers is tussen de 31 en 50 jaar oud en 28 procent van de deelnemers is 51 jaar of ouder.
- Ongeveer een derde van de deelnemers is lager of middelbaar opgeleid, 7% heeft geen startkwalificatie, ruim twee derde van de deelnemers heeft een hbo of wo opleiding.

Het onderzoek laat zien dat een brede doelgroep is bereikt, maar ook dat er nog aandachtspunten zijn met betrekking tot het relatief kleine aandeel praktisch opgeleiden dat een ontwikkeladvies heeft aangevraagd. De ervaringen van NL leert door zullen ingezet worden bij het instrument ontwikkeladvies dat vanaf 2022 flankerend aan het STAP-budget wordt ingericht. Dit instrument wordt gericht ingezet voor doelgroepen die minder investeren in leren en ontwikkelen en die daarom niet vanzelfsprekend de weg naar loopbaanadvies of scholingsbudget weten te vinden. Verder zal zowel in de communicatie rondom NL leert door als in de algemene campagne over leren en ontwikkelen die volgend jaar zal starten, de inzet zijn om meer praktisch opgeleiden te bereiken.

Vanaf 1 december 2020 kunnen weer 50.000 ontwikkeladviezen worden aangevraagd. Voor 2021 is € 30 miljoen beschikbaar gekomen via het sociaal pakket, plus nog eens € 7 miljoen naar aanleiding van de motie Smeulders/Tielen.[7] Om beter in te spelen op het risico van opnieuw snelle uitputting van deze regeling zal ontwikkeladvies ook bij de uitwerking van andere regelingen als bestedingsmogelijkheid worden opgenomen, bijvoorbeeld bij de maatwerkregeling voor sectoren.

Kosteloze scholing via NL Leert Door

Naast ontwikkeladvies kunnen werkenden en werkzoekenden (inclusief de zelfstandig ondernemers) nu ook kosteloos scholing krijgen via de regeling NL Leert Door. Voor dat doel is in 2020 via het 2e steunpakket € 34 miljoen beschikbaar gekomen voor circa 50.000 – 80.000 kosteloze scholingstrajecten. Het gaat om kortdurende trainingen en cursussen, om leerpakketten en om meer omvangrijke scholing als eerste stap richting omscholing. Het aanvragen van de scholing loopt via opleiders of samenwerkingsverbanden die een subsidieaanvraag hebben ingediend. Om dit goed onder de aandacht te brengen van mensen die hier baat bij kunnen hebben, is een communicatiecampagne opgezet. Op 1 december wordt het aanbod van alle partijen die in het eerste aanvraagtijdvak subsidie hebben ontvangen via een website met zoekfunctie toegankelijkheid gemaakt. Deze website is te vinden via hoewerktnederland.nl. Het eerste tijdvak stond van 1 oktober t/m 15 oktober 2020 open voor opleiders en opleiderscollectieven en er was € 17 miljoen beschikbaar voor leerpakketten en

[7] Kamerstukken II 2020/21, 35420, nr. 119 Motie van de leden Smeulders/Tielen over het weer openstellen van het portaal voor ontwikkeladviezen.

korte cursussen. Een tweede aanvraagtijdvak stond open van 2 november t/m 15 november jl., met ook hiervoor € 17 miljoen, voor samenwerkingsverbanden die meer omvangrijke scholing met cofinanciering gaan aanbieden. Momenteel worden deze aanvragen beoordeeld.
Voor 2021 staat opnieuw € 30 miljoen beschikbaar voor kosteloze scholing. Dit bedrag wordt benut voor een extra tijdvak voor scholing via opleiders of opleiderscollectieven. De regeling NL Leert Door met inzet van scholing zal alleen minimaal worden aangepast met het oog op de uitvoerbaarheid. Voor de samenwerkingsverbanden komt er een alternatieve regeling die meer maatwerk en meer substantiële trajecten mogelijk maakt (zie hierna). Op dit moment is nog niet bekend wanneer weer een tijdvak voor aanvragen zal worden opengesteld.

Maatwerkregeling voor sectoren
Om sectoren meer mogelijkheden te geven om maatwerk te bieden bij het ondersteunen van werkenden die hun baan dreigen te verliezen door de coronacrisis, komt er in 2021 een maatwerkregeling. Daarvoor is € 72 miljoen beschikbaar voor maatwerktrajecten om te voorzien in scholing, ontwikkeladvies, EVC en begeleiding naar ander werk in beroepen en sectoren waar kansen liggen. Deze regeling wordt op dit moment uitgewerkt, in nauw overleg met sociale partners. Bedoeling is dat samenwerkingsverbanden met cofinanciering kunnen aanvragen. Om de regeling zo snel mogelijk in te kunnen laten gaan, wordt aansluiting gezocht bij de regeling voor scholing uit NL Leert Door, onderdeel samenwerkingsverbanden. Uw Kamer wordt voor het kerstreces geïnformeerd over de verdere uitwerking van de regeling.

Stimuleren intersectorale omscholing
Naast de maatwerkregeling die zich vooral richt op krimpende sectoren start in 2021 ook een omscholingsregeling voor werkgevers in structurele tekortsectoren. Voor deze regeling is € 37,5 miljoen beschikbaar om bedrijven met kans- en tekortberoepen - met name in techniek en ICT - te stimuleren nieuwe mensen uit andere sectoren aan te nemen en hun omscholing aan te bieden. Doel is om zo intersectorale mobiliteit op gang te brengen. Het ministerie van EZK heeft hierin het voortouw. Ook deze regeling is nog in ontwikkeling. In ieder geval wordt cofinanciering gevraagd. Een werkgever ontvangt subsidie voor 50 procent van de kosten van omscholing van iemand die in zijn bedrijf komt werken en draagt zelf zorg voor de overige 50 procent, bijvoorbeeld uit eigen middelen of via het O&O fonds. Bedoeling is dat de regeling stimuleert dat er ongeveer 10.000 plekken gecreëerd worden.

Basisvaardigheden
In 2021 komt er een extra investering van € 6 miljoen in Tel mee met Taal om werkgevers te stimuleren te investeren in de basisvaardigheden van hun werknemers.

Extra middelen Tijdelijk Scholingsbudget WW
Tot slot komen er uit het sociaal pakket extra middelen voor het scholen van WW-gerechtigden. Het gaat om een bedrag van € 23,5 miljoen, dat door UWV kan worden ingezet voor het scholen van WW-gerechtigden.

Praktijkleren in het mbo

Ter verbetering van de directe en duurzame inzetbaarheid van werkzoekenden en werkenden op de arbeidsmarkt komt in 2021 € 63 miljoen beschikbaar voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo. Dit budget kan worden gebruikt door de regionale mobiliteitsteams om werkenden en werkzoekenden (inclusief Bbz- en Tozo-gebruikers) die in deze periode extra ondersteuning nodig hebben te begeleiden naar nieuw werk alsook door gemeenten en UWV in aanvulling op hun reguliere dienstverlening bij het begeleiden van werkzoekenden naar werk in deze tijd.

Bij praktijkleren in het mbo voor werkzoekenden en werkenden wordt werken in een leerbedrijf gecombineerd met het volgen van een deel van een mbo-opleiding. Het kan gaan om een mbo-opleiding:

- gericht op het behalen van een 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[8] en het bedrijf. De praktijkverklaring, waarin de in het bedrijf 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.
- gericht op het behalen van een 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 bedrijf, aangevuld met bijbehorende lessen en een examen.
- gericht op het behalen van een 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.

Deze mbo-opleidingen worden uitgevoerd in de derde leerweg. De derde leerweg wordt niet door het ministerie van OCW bekostigd. Zowel door OCW bekostigde mbo-instellingen (ROC's, AOC's en vakinstellingen) als niet door OCW bekostigde mbo-instellingen kunnen opleidingen in de derde leerweg uitvoeren, mits zij hiervoor een erkenning van DUO hebben verkregen. Daarbij kan het zowel gaan om regionaal als landelijk opererende mbo-instellingen. De derde leerweg is een aanvulling op de mogelijkheid om een diplomagerichte mbo-opleiding te volgen via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) of de beroepsopleidende leerweg (bol), die door OCW worden bekostigd.

De middelen kunnen worden ingezet voor financiering van mbo-opleidingen van maximaal 9 maanden. Deze kortdurende scholing draagt bij aan de re-integratie van werkzoekenden en behoud van werk van werkenden. UWV, gemeenten, werkgeversorganisaties en vakbonden in de arbeidsmarktregio's kopen de mbo-

[8] Praktijkleren op maat is vooral bedoeld voor werkenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie, voor wie het behalen van een diploma of certificaat vooralsnog niet haalbaar is. Maar ook mensen met een startkwalificatie, voor wie een diploma of certificaat niet haalbaar is, kunnen in aanmerking komen.

opleidingen in bij mbo-instellingen. Voor de vergoeding aan de mbo-instelling zal een richtbedrag worden gehanteerd. In totaal is voor de inkoop van mbo-opleidingen in de arbeidsmarktregio's € 31,5 miljoen beschikbaar. UWV is bereid gevonden om ook voor het beheren van deze middelen als kassier op te treden. De vergoeding aan de werkgever die erkend leerbedrijf is en de opleiding in de praktijk verzorgt, wordt verleend naar rato van het aantal weken dat de kandidaat bij de beroepspraktijkvorming aanwezig is geweest met een maximum van 30 weken en € 2.025. Dit naar analogie van de subsidieregeling Praktijkleren van OCW, waaruit de vergoeding aan de werkgever voor het realiseren van een bbl-leerbaan wordt bekostigd. Voor subsidiering van werkgevers zal door SZW in een regeling worden voorzien. Hiervoor is in totaal € 27 miljoen gereserveerd. De resterende € 4,5 miljoen is gereserveerd voor uitvoeringskosten; het ter beschikking stellen van de middelen uit de twee deelbudgetten en ondersteuning van partijen in de regio.

Het is de gezamenlijke ambitie van SZW, OCW, VNG, Divosa, UWV, Cedris, MBO Raad, NRTO, sociale partners en SBB om praktijkleren in het mbo structureel te verankeren in de arbeidsmarktregio's. Dat vraagt van mbo-instellingen het ontwikkelen van een opleidingsaanbod passend bij de behoefte van de arbeidsmarkt en de doelgroep werkzoekenden en werkenden, van werkgevers/SBB het beschikbaar stellen van voldoende leerbanen, van gemeenten, UWV en sociale partners het aandragen van kandidaten alsook het investeren in onderlinge samenwerking. Het ondersteunen van de verschillende partijen in de regio en hun onderlinge samenwerking gebeurt door de vertegenwoordigers van deze partijen gezamenlijk.

Waarom praktijkleren in het mbo? Praktijkleren in het mbo:
(a) past goed bij mensen die praktisch zijn ingesteld en graag leren door te doen en biedt daarmee goede mogelijkheden voor mensen zonder startkwalificatie;
(b) kent, omdat scholing gecombineerd wordt met werken, geen 'lock-in-effect'[9];
(c) gaat om vakgerichte scholing die deel uitmaakt van het beroepsonderwijs, met door OCW vastgestelde waarborgen voor kwaliteit, waarbij gebruik wordt gemaakt van een landelijke infrastructuur met meer dan 400 mbo-opleidingen en 250.000 erkende leerbedrijven;
(d) biedt de mogelijkheid tot modulair opleiden en
(e) resulteert in documenten die herkenbaar zijn voor zowel werkgevers als onderwijsinstellingen, wat arbeidstoeleiding, overstappen naar een andere sector en doorontwikkeling op een later moment ten goede komt (civiele waarde voor de arbeidsmarkt).

3. Aanpak jeugdwerkloosheid

Elke centrumgemeente in de arbeidsmarktregio krijgt budget voor coördinatie van een eigen regionale aanpak van de jeugdwerkloosheid. Deze middelen worden via een decentralisatie-uitkering verstrekt (decembercirculaire). Inclusief afdracht aan het BTW-compensatiefonds gaat het om € 3,5 miljoen. Om jongeren in de regio te begeleiden naar vervolgonderwijs of werk kan gebruik worden gemaakt van verschillende generieke budgetten uit het steun- en herstelpakket. Dit zijn de

[9] Lock-in: als je scholing volgt, zoek je niet naar werk, wat leidt tot een langere uitkeringsduur.

extra middelen voor gemeentelijke dienstverlening, voor aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams en voor bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo. Samenwerking van gemeenten, UWV en vakbonden met regionale werkgevers hierbij is van cruciaal belang, want zij zijn degenen die jonge mensen hun loopbaan kunnen laten beginnen met een eerste baan (motie-Nijkerken-de Haan/Tielen[10]).

In aanvulling hierop is budget vrij gemaakt om specifiek schoolverlaters, die door de crisis relatief hard geraakt worden, te ondersteunen naar vervolgonderwijs of werk. Dan gaat het om jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten uit het praktijkonderwijs (pro), uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of door voortijdig schoolverlaten (vsv). En om jongeren uit het mbo die een moeilijke start op de arbeidsmarkt hebben vanwege bijvoorbeeld hun opleidingsrichting of niet-westerse migratieachtergrond. Voor doorleren, dat resulteert in een langere verblijfsduur in het onderwijs en een extra beroep op de subsidieregeling praktijkleren en studiefinanciering, is € 263 miljoen gereserveerd. Voor het ondersteunen van jongeren door scholen en gemeenten is ruim € 80 miljoen beschikbaar. De middelen voor scholen en gemeenten worden eind dit jaar en begin volgend jaar verstrekt. De verdeling ervan ziet er als volgt uit:

Voor het ondersteunen van schoolverlaters uit het mbo van afgelopen schooljaar met een grote kans op werkloosheid

- € 5 miljoen in 2020 voor centrumgemeenten, zodat gemeenten kunnen voorzien in nazorg.
- € 9 miljoen in 2021 voor centrumgemeenten, zodat gemeenten jongeren zonder uitzicht op werk kunnen ondersteunen naar een baan of naar een leerbaan (in het initieel of post-initieel onderwijs) voor omscholing als de jongere een opleiding heeft afgerond met weinig kans op werk.

De middelen worden verstrekt via een decentralisatie-uitkering (decembercirculaire) na afdracht aan het BTW-compensatiefonds.

Voor het ondersteunen van mbo-ers met een grote kans op werkloosheid die komend schooljaar uitstromen

- € 24,5 miljoen in 2021 voor mbo-scholen voor het bieden van extra begeleiding gericht op doorleren dan wel de overgang naar werk en het verzorgen van nazorg na afstuderen. Op dit moment wordt samen met de MBO Raad gewerkt aan een subsidieregeling. Publicatie is voorzien begin 2021.
- € 18 miljoen in 2021 voor centrumgemeenten, zodat gemeenten al in het laatste schooljaar kunnen starten met de ondersteuning naar werk. Zo kunnen gemeenten de kans benutten om de bol-stage of bbl-leerbaan om te zetten in een baan of in te zetten op een andere leerbaan (in het initieel of post-initieel onderwijs) voor omscholing als de jongere een opleiding doet met weinig kans op werk. De middelen worden verstrekt via een decentralisatie-uitkering (decembercirculaire) na afdracht aan het BTW-compensatiefonds.

[10] Kamerstukken II 2020/21, nr. 35570-XV-31.

Voor het ondersteunen van voortijdig schoolverlaters

- € 4 miljoen in 2020 en € 4 miljoen in 2021 voor intensivering van de reguliere taken van de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC). Hierbij wordt ook aandacht gevraagd voor de inzet op oud-vsv'ers (jongeren die in een eerder schooljaar het onderwijs voortijdig hebben verlaten en hun werk dreigen te verliezen of geen werk meer hebben) en samenwerking met de partners in de regio. De middelen worden verstrekt via de in november gepubliceerde Regeling specifieke uitkering extra financiële middelen RMC-functie.
- € 13 miljoen in 2021 voor centrumgemeenten, zodat gemeenten voortijdig schoolverlaters - van wie RMC heeft vastgesteld dat terugkeer naar het initieel onderwijs geen optie meer is - kunnen ondersteunen naar een baan of naar een leerbaan (in het post-initieel onderwijs) voor bijscholing als dat hun directe en duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt ten goede komt.

Voor het ondersteunen van jongeren uit het pro en vso

- € 1 miljoen is gereserveerd voor pro- en vso-scholen voor het stimuleren van doorleren en het ombuigen van de opleidingsrichting als mogelijk, voor het inzetten van stages met oog voor de volgende stap en om in het kader van nazorg tijdelijke banen van net uitgestroomde pro- en vso-ers in samenwerking met gemeenten om te helpen zetten in meer duurzaam werk. Het budget zal in 2021 worden uitgekeerd aan scholen. Het ministerie van OCW beziet nog op welke wijze deze middelen worden verstrekt.
- Gemeenten kunnen gebruik maken van het budget gekoppeld aan hun wettelijke taak voor het ondersteunen van pro- en vso-ers naar werk, van ESF-middelen en van de extra € 17 miljoen die medio 2020 via een decentralisatie-uitkering beschikbaar is gesteld voor deze groep.

Regio's zullen vanuit de Rijksoverheid, met inzet van de koepels van scholen en gemeenten, worden ondersteund bij de verdere vormgeving van hun aanpak en kennisuitwisseling. Gezamenlijk vragen het kabinet en de koepels aan scholen en gemeenten om samen invulling te geven aan de drie maatregelen om schoolverlaters te ondersteunen naar vervolgonderwijs of werk: begeleiding in het laatste schooljaar, ondersteuning naar werk eventueel in combinatie met bij- of omscholing[11] en nazorg. De eerste regionale werktafels, waarbij het accent ligt op jongeren uit het pro en vso, starten in december. Hierbij maken we ter inspiratie gebruik van diverse praktijkvoorbeelden over hoe scholen en gemeenten samen een vloeiende overgang van school naar vervolgonderwijs of werk weten te realiseren. Met de werktafels en de extra middelen voor de aanpak jeugdwerkloosheid willen we meer regio's aansporen om een volgende stap in de samenwerking te zetten. Hiermee geven we ook invulling aan motie Renkema om structureel extra aandacht te hebben voor jongeren uit het pro en vso.

4. Aanpak van armoede en schulden

Het kabinet stelt extra middelen beschikbaar voor het gemeentelijk schuldenbeleid (€ 15 miljoen in 2020; € 30 miljoen in 2021) en de bijzondere bijstand (€ 5 miljoen in 2020; € 10 miljoen in 2021), gelet op de voorziene toename van de armoede- en schuldenproblematiek. Deze extra middelen stellen gemeenten in

[11] Als het mbo-scholing betreft kan daarbij gebruik worden gemaakt van de extra middelen voor praktijkleren in het mbo.

staat om hun inwoners waar nodig van dichtbij te blijven ondersteunen. De middelen zijn overgeboekt naar de algemene uitkering van het gemeentefonds.

Daarnaast investeert het kabinet in een versnelling van de brede schuldenaanpak en aanpak van armoede (€ 3 miljoen in 2020; € 8 miljoen in 2021) via de maatregelen die zijn aangekondigd in de brief van 28 september jl. De uitwerking hiervan is in volle gang. Ook vinden gesprekken plaats met betrokken partijen als NVVK, kredietbanken en SchuldHulpMaatje over het oprichten van een Waarborgfonds om problematische schulden sneller te kunnen afwikkelen (€ 30 miljoen in 2021). In december wordt u geïnformeerd over de voortgang.

Bestaande inzet richting werkzoekenden

In 2018 is het initiatief genomen voor het programma Perspectief op Werk door geledingen van werkgevers, gemeenten, UWV en onderwijsveld. Het doel was om de kansen op de arbeidsmarkt optimaal te benutten. Ook voor mensen die willen en kunnen werken, maar die niet aan het werk komen. Meer concrete publiek-private samenwerking in de uitvoering moest leiden tot een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Die samenwerking werd op het niveau van de arbeidsmarktregio's gezocht, waar alle betrokken partners gevraagd werd om een gezamenlijk actieplan op te stellen om de arbeidstoeleiding te verbeteren voor de doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze actieplannen zijn in 2019 en 2020 ondersteund met een financiële impuls vanuit het Rijk van 1 miljoen euro per arbeidsmarktregio.

Zoals in het begin van de brief gesteld is, ziet de arbeidsmarkt er inmiddels anders uit en is er niet langer sprake van krapte. Toch loopt Perspectief op Werk door. Want, zo geven veel arbeidsmarktregio's ook aan, de groep die reeds werkloos was en extra kwetsbaar is in crises als deze, moeten niet vergeten worden. De arbeidsmarktregio's gaan door met de uitvoering van hun actieplannen. Aan de aanbodkant met het in beeld en werkfit te houden van kandidaten. En aan de vraagkant door het onderhouden van het contact met werkgevers. Daarnaast is het doel om werkzoekenden te blijven scholen en om werknemers en werkgevers te begeleiden richting duurzame plaatsing.

De arbeidsmarktregio's passen waar nodig hun actieplannen aan en zijn meer dan ooit met elkaar in overleg om slimme aanpakken te delen. Innovaties uit het werkveld komen daarbij te pas. Zo is recent een evaluatie van de pilots van Open Hiring uitgekomen. In het licht van de motie Van Brenk en Van Weyenberg[12] stuurt het kabinet deze evaluatierapporten als bijlage bij deze brief door. Open Hiring is een concept dat uitgaat van het eigen initiatief van werkgevers en werknemers. Via een wachtlijst kunnen werkzoekenden zich aanmelden voor een vacature voor een vaste baan. Wie het eerst op de wachtlijst staat, gaat aan de slag, zonder verdere sollicitatie. Als extra begeleiding voor de werkzoekende en met aandacht voor de persoonlijke omstandigheden, is een Lifecoach beschikbaar. Uit de cijfers volgt dat bij de zeventien pilotbedrijven ruim vijfhonderd mensen in de wachtrij stonden voor een betaalde baan. In totaal 95 mensen vonden werk via Open Hiring in Nederland. Tot nu toe bereikt Open Hiring vooral de doelgroep van

[12] Kamerstukken II 2019/20, 29544, nr. 947 Motie van de leden Van Brenk/Van Weyenberg over de kans op werk door "open hiring".

niet-uitkeringsgerechten en biedt dus kansen voor werkzoekenden die buiten het bereik zijn van publieke dienstverlening. Open Hiring wordt door de werknemers over het algemeen als positief ervaren, zo blijkt uit de evaluatie. Het is een manier om weer zelfvertrouwen, regie en sociale contacten te krijgen.

Daar waar de uitvoering van de regionale actieplannen van Perspectief op Werk nog doorgaat, zullen we de regio's ook in de komende periode ondersteunen bij de uitvoering en werkzame elementen delen, zo hebben de partners van Perspectief op Werk besloten. Het gaat dan zowel om de begeleiding van de Stuurgroep en een Landelijk Ondersteuningsteam als om het faciliteren van een leeragenda en delen van goede voorbeelden via communicatie op de website www.perspectiefopwerk.info en via een nieuwsbrief. Deze ondersteuning zal zeker tot in de zomer van 2021 lopen en in het najaar van 2021 zal het kabinet uw Kamer een evaluatie toesturen. Deze ondersteuning wordt voortgezet binnen het bestaande budget van Perspectief op Werk.

De centrumgemeenten zullen per 2021 aanspraak maken op structurele middelen voor de organisatie van de samenwerking in arbeidsmarktregio's.

Tot slot
Met deze brief is uw Kamer nader geïnformeerd over de verdere uitwerking van het aanvullend sociaal pakket. Alle betrokken partijen werken hard aan verdere samenwerking op de arbeidsmarkt en aan nieuwe aanpakken om de gevolgen van de coronacrisis zo veel mogelijk te beperken.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

De Staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid,

B. van 't Wout

Intentieverklaring crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams

Werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten, UWV, onderwijs, SBB en de ministeries van OCW en SZW kiezen voor een nieuwe aanpak om de gevolgen van de crisis het hoofd te bieden en mensen op weg te helpen naar ander werk en ondernemers te helpen bij het invullen van hun vacatures in deze bijzondere tijd. Met regionale mobiliteitsteams bieden we door middel van een gezamenlijk aanpak passende begeleiding naar werk voor mensen, die als gevolg van COVID 19 ontslagen gaan worden, in onzekerheid verkeren en extra ondersteuning nodig hebben.

Binnen het regionale mobiliteitsteam bundelen we de krachten en benutten we elkaars kennis en kwaliteiten optimaal. Omdat deze gezamenlijke aanpak nieuw is, willen we werkende weg bezien wat nodig is om succesvol te zijn. Daarbij zullen de voorlopige inhoudelijke kaders uit het bijgevoegde werkdocument 'aanpak aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams' aangescherpt worden op basis van de kennis en ervaring die worden opgedaan bij de uitvoering.

Binnen het regionaal mobiliteitsteam werken we op gelijkwaardige wijze samen. Daarbij heeft iedere partij zijn eigen inzet, expertise/professionaliteit, verantwoordelijkheid en identiteit.

De afspraken in deze intentieverklaring zijn bedoeld als gezamenlijk uitgangspunt voor de start van de lerende aanpak. De landelijke stuurgroep mobiliteit bespreekt knelpunten aan de hand van de signalen vanuit de regionaal samenwerkende partners over de samenwerking en voortgang en stuurt bij waar nodig.

Ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk als onderdeel van het 3de steun en herstelpakket[1].

De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de Nederlandse economie en arbeidsmarkt. Ondanks het uitgebreide steunpakket voor bedrijven kan niet worden voorkomen dat mensen ontslagen worden en bedrijven failliet gaan. Het kabinet heeft met een omvangrijk herstelpakket aanvullende maatregelen getroffen, zodat werkgevers en werkenden kunnen inspelen op de veranderende economische situatie. Als onderdeel van het sociaal pakket van het herstelpakket wil het kabinet passende begeleiding geven bij het zoeken naar nieuw werk en inkomen aan mensen die nu in onzekerheid verkeren.

Werknemers en bedrijven die worden gereorganiseerd in sectoren waar de werkgelegenheid sterk terugloopt, worden geholpen door de werkgevers(organisaties) en vakbonden. Daarbij kan onder andere een beroep gedaan worden op sociale plannen (als die er zijn), middelen uit sectorfondsen, de scholingsmogelijkheden uit het pakket NL leert door en de middelen voor sectorale aanpakken bij van werk naar werk. Gemeenten en UWV zullen extra middelen ontvangen voor hun reguliere werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. Ook zijn er extra middelen voor gemeenten, UWV en sociale partners voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo, waarbij werken wordt gecombineerd met het doen van een deel van een mbo-opleiding. In het kader van de aanpak jeugdwerkloosheid ontvangen gemeenten en scholen extra middelen om kwetsbare schoolverlaters te ondersteunen naar vervolgonderwijs en werk. En met werkloosheid bedreigde mbo-studenten die hun leerbaan (bbl) of stage (bol) dreigen te verliezen, kunnen gebruik maken van de dienstverlening van SBB en de extra inzet in het kader van het actieplan stages en leerbanen, waarvoor middelen beschikbaar zijn gesteld uit het tweede steunpakket.

Gezamenlijke inzet: Aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams.

Voor een deel van de mensen is deze reguliere begeleiding en zijn de reguliere maatregelen onvoldoende en is er meer aanvullende dienstverlening naar werk nodig. Voor deze mensen is er een nieuwe aanpak in regionale mobiliteitsteams van werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten en UWV, in nauwe samenwerking met onderwijsinstellingen en SBB. Met behulp van 35 regionale mobiliteitsteams wordt er een landelijk dekkend netwerk (zowel fysiek als digitaal) opgezet voor van werk(loosheid) naar werk begeleiding voor mensen en werkgevers die hiervoor

[1] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/09/23/uitwerking-aanvullend-sociaal-pakket

extra ondersteuning nodig hebben. Vakbonden en werkgeversorganisaties zullen bepalen hoe ze hun capaciteit in relatie tot de 35 arbeidsmarktregio's gaan organiseren.

Werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten en UWV werken in de regionale mobiliteitsteams op gelijkwaardige wijze samen en stemmen hun activiteiten af, gegeven ieders rol daarin. Deze gelijkwaardigheid houdt in dat er begrip is voor ieders inzet, expertise/professionaliteit, verantwoordelijkheid en eigen identiteit. Binnen de teams is elke partij herkenbaar, voert de activiteiten zelfstandig uit en werken de partijen samen. De activiteiten vinden plaats onder voorzitterschap van een gezamenlijk ingestelde operationeel coördinator. In onderlinge afstemming wordt de gewenste dienstverlening aangeboden, gericht op kansrijk werk.

De organisaties binnen de regionale mobiliteitsteams kunnen daarbij - aanvullend op voorliggende voorzieningen - gebruik maken van alle beschikbare instrumenten, alsook de extra middelen voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo. Wij noemen dit de gezamenlijke 'menukaart' met een ontschot instrumentarium. Hiermee wordt het type dienstverlening dat de persoon ontvangt niet bepaald door het al dan niet hebben van een uitkering, het type uitkering of het behoren tot een specifieke doelgroep, maar door wat er nodig is om de persoon weer aan het werk te krijgen. Op deze manier wordt meer dienstverlening beschikbaar voor bijvoorbeeld mensen die nog werk hebben maar met werkloosheid bedreigd worden. Zij kunnen, afhankelijk van de behoefte, preventief gebruik maken van instrumenten die normaal gesproken uitsluitend bestemd zijn voor bijvoorbeeld mensen met een ww- of bijstandsuitkering.

Aanvullende crisisdienstverlening via regionale mobiliteitsteams vraagt om intensieve samenwerking tussen vakbonden FNV, CNV en VCP, werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB Nederland en LTO Nederland, UWV, gemeenten (G4, G40, VNG, Divosa), Cedris, MBO Raad, NRTO, SBB, Ministerie van OCW en Ministerie van SZW. Daarbij werken zij ook samen met andere partijen op de regionale en sectorale arbeidsmarkt[2], waarbij de regie ligt bij de organisaties die deel uitmaken van het regionale mobiliteitsteam.

De partijen komen het volgende overeen:

Doel:

Het doel van de aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams is dat mensen die als gevolg van COVID 19 in onzekerheid verkeren en hun baan dreigen te verliezen of recent hebben verloren, zo veel mogelijk direct naar nieuw werk gaan en dat zij daarbij waar nodig gericht worden geholpen. Hiermee willen we werkloosheid voorkomen dan wel zo kort mogelijk laten duren en bedrijven c.q. sectoren ondersteunen bij de van werk naar werk begeleiding van personeel en voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel. De partijen verbonden aan deze intentieverklaring onderschrijven dit doel en zetten zich daarvoor in.

Inzet en acties van partijen op landelijk niveau:

- Deze intentieverklaring is tevens het verzoek voor de vakbonden, werkgeversorganisaties, gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio's om met de gefaseerde implementatie van de regionale mobiliteitsteams te starten.

- Het werkdocument 'aanpak aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams' bevat de voorlopige inhoudelijke kaders en de fasering voor deze implementatie.

- De implementatie verloopt gefaseerd, waarbij er werkende weg geleerd wordt.

- Vakbonden en werkgeversorganisaties bepalen hoe ze hun inzet in gezamenlijkheid of alleen in relatie tot de 35 arbeidsmarktregio's gaan organiseren en aansturen.

---

[2] Gelet op de doelgroep van de crisisdienstverlening zal vooral betrokkenheid vanuit het mbo aan de orde zijn voor het behouden of verkrijgen van werk. Laat onverlet dat in de regio ook hogescholen en universiteiten en andere scholingsinstellingen aangesloten kunnen worden. Niet alleen in het licht van bij- en omscholing maar ook als afgestudeerden ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk als onderdeel van de aanpak Jeugdwerkloosheid. Voor de verdere uitvoering zal er afstemming plaatsvinden met VH en VSNU.

- De landelijke stuurgroep mobiliteit volgt de implementatie intensief tijdens in eerste instantie tweewekelijkse bijeenkomsten. Op basis van de hier opgedane ervaringen kan de aanpak werkende weg worden aangescherpt. De landelijke stuurgroep bewaakt aan de hand van de signalen vanuit de regionaal samenwerkende partners de voortgang van de regionale samenwerking en treedt op waar nodig. Waar nodig wordt de regeling aangepast.

- Over de financiering van de aanvullende crisisdienstverlening door de regionale mobiliteitsteams wordt een landelijk kader opgesteld. Er komt een kassiersfunctie die de beschikbare budgetten (lees geldstromen) voor de ontschotte menukaart, de bemensing van de regionale mobiliteitsteams, de tijdelijke impuls re-integratie banenafspraak en voor de inkoop van opleidingen bij mbo-instellingen voor de brede groep met werkloosheid bedreigden en werkzoekenden beheert. Overigens zijn er ook private mbo-instellingen die gebruik kunnen maken van de betreffende middelen.

- Op verzoek van SZW zal UWV deze kassierfunctie gaan uitvoeren op basis van de landelijke afspraken en kaders die we opnemen in een nieuwe regeling. UWV gaat niet zelf over de verdeling en inzet van de middelen, dat is onderdeel van de kaders die SZW meegeeft. Dit betekent dat over het budgetbeheer (budget, verplichtingen en betalingen) en de informatievoorziening daaromtrent tussen enerzijds de verschillende partners van de regionale mobiliteitsteams en anderzijds de kassier nadere afspraken moeten worden gemaakt die aansluiten bij de nieuwe regeling.

- UWV en de centrumgemeenten ontvangen nog in 2020 (en ook in 2021) een bijdrage om voorbereidingen voor de implementatie te starten. Vakbonden en werkgeversorganisaties dienen voor hun organiserend vermogen en de bemensing van de teams bij SZW een aanvraag in. Op basis hiervan wordt door vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV en gemeenten in regionaal verband afgestemd wat de rolverdeling is en hoe deze capaciteit wordt ingezet.

- Een aantal onderdelen uit het bijgevoegde werkdocument 'aanpak aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams' zullen juridisch en financieel worden getoetst door het Ministerie van SZW en mogelijk vastgelegd in nieuwe regelgeving, waaronder: gegevensverwerkingen en -uitwisseling, aanvullende inzet en inkoop van instrumenten, financiering van fte's voor de uitvoering van de crisisdienstverlening en inzet van aanvullende instrumenten en de relatie met o.a. impuls Banenafspraak en praktijkleren in het mbo. Bij een ongunstige uitkomst van de juridische toets kan in overleg met de stuurgroep een partij hun bijdrage aan de regionale teams herzien.

- Een Brede Landelijke Werkgroep Mobiliteit bestaande uit vertegenwoordigers van de partners in de landelijke stuurgroep draagt zorgt voor een brede communicatiestrategie, de ontschotte menukaart, de intakecriteria, de op te stellen regeling, de gegevensuitwisseling tussen partijen, de monitor en evaluatie en biedt verder ook praktische ondersteuning aan de samenwerkende partijen op regionaal en landelijk niveau en is vanuit die positie ook aanspreekpunt.

- Er wordt vanaf het begin een onderzoeksbureau ingezet om de resultaten van de voorgenomen regionale aanpakken in kaart te brengen.

Inzet en acties van partijen op regionaal niveau

- De centrumgemeente faciliteert vanuit haar regionale regiefunctie de inzet van de regionale mobiliteitsteams.

- Binnen de regio wordt het landelijke verzoek om een interdisciplinair mobiliteitsteam in te richten aanvaard en gemonitord. Het regionaal samenwerkingsgremium dat dit verzoek ter hand neemt, bestaat in ieder geval uit de wethouder van de centrumgemeente, de regionale of landelijke vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en vakbonden, de regiomanager UWV, de vertegenwoordiger(s) van de betrokken onderwijsinstelling(en) en SBB. Dit kan een bestaand gremium zijn, maar ook een nieuw gremium als dat beter is voor de onderlinge afstemming. Gezamenlijk wordt hier in de arbeidsmarktregio een keuze in gemaakt.

- De deelnemers aan het regionale samenwerkingsverband gremium wijzen gezamenlijk de kwartiermaker aan die verantwoordelijk wordt voor het opzetten van het regionale mobiliteitsteam en tevens beoogd operationeel coördinator van dit team is.

- Bij het inrichten van het regionale mobiliteitsteam worden de voorlopige inhoudelijke kaders gevolgd uit het bijgevoegde werkdocument 'aanpak aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams', waaronder (niet uitputtend):

    - Bedoeld voor mensen die nu in onzekerheid verkeren en hun baan dreigen te verliezen of recent hebben verloren en ondersteuning nodig hebben om naar werk begeleid te worden. Gemeenten kunnen ervoor kiezen om langs de lijn van de aanpak van de van werk(loosheid) naar werk dienstverlening hun reguliere dienstverlening voor de mensen die al langer in de uitkering zitten aanvullend invulling en vorm te geven. Het kabinet heeft als onderdeel van het sociaal flankerend beleid fors geïnvesteerd in de begeleiding door gemeenten voor de reguliere dienstverlening (Tweede Kamer brief d.d. 23-09-2020).
    - Het betreft aanvullende crisisdienstverlening. De werkzoekende die extra ondersteuning krijgt via de organisaties in het regionale mobiliteitsteam (altijd op vrijwillige basis), blijft formeel onder de verantwoordelijkheid vallen van de partij die de persoon heeft aangedragen voor crisisdienstverlening. Deze verantwoordelijkheid gaat over naar een volgende partij als iemand met werk bijvoorbeeld een ww-uitkering krijgt.
    - Om te bepalen wie in aanmerking komt voor aanvullende crisisdienstverlening van het regionale mobiliteitsteam, wordt bij de intake een selectie gemaakt aan de hand van een aantal selectiecriteria. De weging van de criteria dient in de praktijk vorm te krijgen (maatwerk).
    - Bij de inrichting van het regionale mobiliteitsteam wordt aangesloten bij de couleur regionale.
    - In het regionale mobiliteitsteam werken vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten en UWV op gelijkwaardige basis samen. Dit houdt in dat er begrip is voor ieders inzet, expertise/professionaliteit, verantwoordelijkheid en eigen identiteit.
    - De communicatie in de regio sluit aan bij de communicatiestrategie die door de landelijke werkgroep is voorbereid en door de stuurgroep is vastgesteld. Daarbij geldt het uitgangspunt; zichtbaarheid van elke organisatie op zijn/haar eigen manier.
    - Binnen het regionale mobiliteitsteam is elke partij herkenbaar en voert de activiteiten zelfstandig uit en werken de partijen samen. De activiteiten vinden plaats onder het voorzitterschap van een gezamenlijk ingestelde operationeel coördinator. In onderlinge afstemming wordt de gewenste dienstverlening aangeboden, gericht op werk waar vraag naar is.
    - Het regionale mobiliteitsteam werkt in ieder geval nauw samen met de werkgeversservicepunten, NLWerktDoor, leerwerkloketten, zelfstandigenloketten, SBB (bijdrage aan het maken van mbo-scholingsarrangementen en het werven van leerbanen) en onderwijsinstellingen. Daarnaast is het aan de partners in het regionale mobiliteitsteam om de samenwerking te zoeken met andere relevante publieke en private partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de dienstverlening en bemiddeling naar werk.
    - In het regionale mobiliteitsteam wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van kennis, arrangementen en instrumenten/scholingstrajecten die beschikbaar zijn vanuit de sectoren. Hierbij zal ook specifieke aandacht uitgaan naar de doelgroep banenafspraak.
    - Op hoofdlijnen kennen deze regionale mobiliteitsteams de volgende functionaliteiten, waarbij per arbeidsmarktregio wordt gekeken naar de nadere invulling op basis van de opgave/behoefte in de regio:
        - Makelaarsfunctie om bedrijven met vraag en aanbod bij elkaar te brengen.
        - Loopbaanbegeleiding.
        - Bemiddeling en matching.
        - Het aanbieden van (leer/werk)arrangementen.
        - Schakelfunctie naar regionale partijen met dienstverlening, zoals de dienstverlening van gemeenten op gebied van schulden en taal.
        - Schakelfunctie naar onderwijsinstellingen, leerwerkloketten en SBB indien er op-, om- of bijscholing nodig is.
        - Schakelfunctie naar sectoren en sectorale (scholings)arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie.
        - Signaleren en doorschakelen naar arbeidsdeskundige.

- De organisaties in de regionale mobiliteitsteams kunnen, aanvullend op voorliggende voorzieningen, gebruik maken van de gezamenlijke 'menukaart' voor crisisdienstverlening en kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo[3]. Vanuit de tijdelijke impuls banenafspraak bevat de menukaart een specifiek onderdeel met instrumenten voor de doelgroep banenafspraak. Uiteraard kan het regionaal mobiliteitsteam ook gebruik maken van instrumenten die door andere partijen ter beschikking zijn gesteld, zoals door de provincie en het ministerie van OCW.
- Tweemaandelijks wordt er door het gremium gerapporteerd over de voortgang aan de landelijke stuurgroep mobiliteit (mede i.v.m. de uitnutting van de budgetten). Hiervoor wordt ook werkende weg in samenspraak met de startende arbeidsmarktregio's een landelijke monitorformat ontwikkeld. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de kwaliteit van de samenwerking en de effectiviteit van de ingezette instrumenten in relatie tot de middelen.

Slotbepalingen:

Inwerkingtreding

Deze intentieverklaring treedt in werking met ingang van de dag na ondertekening door alle partijen. De betrokken partijen krijgen middelen voor de inrichting van regionale mobiliteitsteams en een 'ontschot' budget. De aanpak wordt afgesloten met een regionaal evaluatierapport. Daarna kan op basis van de maatschappelijke noodzaak bepaald worden om de aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams aan te blijven bieden.

Deze intentieverklaring is niet in rechte afdwingbaar. De ondertekenende partijen VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV, VCP, UWV, VNG, G4, G40, Divosa, MBO Raad en NRTO, SBB, Ministerie van OCW, Ministerie van SZW nemen de uitvoering van alle in deze Intentieverklaring genoemde afspraken zo snel mogelijk ter hand. De partijen AWVN, Cedris, OVAL, VSNU, VH, NBBU en ABU steunen de voorgestelde aanpak.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 30 november 2020.

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(W. Koolmees)

Minister van OCW

(I.K. van Engelshoven)

Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

(B. van 't Wout)

[3] Bij- en omscholing is ook mogelijk via andere onderwijsvormen.

VNO-NCW, namens deze

(G. Dolsma)

MKB Nederland, namens deze

(J. Vonhof)

LTO Nederland, namens deze

H. Koehorst

FNV, namens deze

(J. Hoffer)

CNV, namens deze

(J.P. Daems)

VCP, namens deze

(N. van Holstein)

UWV, namens deze

(G. van Weelden)

VNG, G4 en G40, namens deze,

(R. Groot Wassink en P.J. Heijkoop)

Divosa, namens deze

(E. Dannenberg)

MBO Raad en NRTO, namens deze

(A. Tekin)

SBB, namens deze

(H. Vlug)

Aanpak aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams

Ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk als onderdeel van het 3de steun en herstelpakket[1].

Dit document is een levend document dat werkende weg aangescherpt zal worden op basis van de kennis en ervaring die worden opgedaan bij de uitvoering van de aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams.

Aanleiding

- De coronacrisis heeft grote gevolgen voor de arbeidsmarkt. In bepaalde sectoren verdwijnen banen. Dit kan langdurig of zelfs permanent zijn. Daarnaast is sprake van een verschuiving van werkgelegenheid van de ene sector naar de andere. In sommige sectoren blijft de werkgelegenheid relatief ongemoeid of varieert deze sterk. Ook zijn er sectoren waar nog vacatures zijn.
- Tegen deze achtergrond wil het kabinet mensen die nu in onzekerheid verkeren passende begeleiding geven bij het zoeken van werk. Het sociaal pakket van het steun- en herstelpakket bevat maatregelen op het gebied van:
  - scholing (waaronder extra inzet op kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo) en ontwikkeling;
  - bestrijding van jeugdwerkloosheid;
  - aanpak van armoede en schulden, en;
  - intensieve ondersteuning en begeleiding naar werk.
- Onderdeel van de intensieve ondersteuning en begeleiding naar werk is onder meer de aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams voor werkenden en werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van ander, nieuw, werk.
- Vakbonden, werkgeversorganisaties, UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen, SBB, OCW en SZW gaan samen aan de slag om deze aanvullende regionale crisisdienstverlening vorm te geven.

Doel

- Het algemene doel is om mensen die als gevolg van COVID 19 in onzekerheid verkeren en dreigen hun baan te verliezen of recent verloren hebben, passende begeleiding te geven bij het zoeken naar nieuw werk en inkomen.
- De inzet is dat mensen zo veel mogelijk direct naar nieuw werk gaan en dat zij daarbij waar nodig gericht geholpen worden. Hiermee willen we werkloosheid voorkomen dan wel zo kort mogelijk laten duren en bedrijven c.q. sectoren ondersteunen bij de van werk naar werk begeleiding van personeel en voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel.
- Voor sociale partners is er een belangrijke rol weggelegd in de ondersteuning van werkgevers en in de begeleiding en scholing van werkenden vanuit de sector en bij de intensivering van de dienstverlening in samenspraak met regionaal georganiseerde mobiliteitsteams.

Begeleiding naar werk sectoraal

- Werknemers en bedrijven die worden gereorganiseerd of in sectoren waar de werkgelegenheid sterk terugloopt, worden geholpen door de werkgevers(organisaties) en vakbonden.
- Daarbij kan onder andere een beroep worden gedaan op sociale plannen (als die er zijn), middelen uit sectorfondsen, de scholingsmogelijkheden uit het pakket NL leert door, de middelen voor sectorale aanpakken bij van werk naar werk.
- Daarnaast zijn er extra middelen uit het steun- en herstelpakket voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo, waarbij werken wordt gecombineerd met het doen van een deel van een mbo-opleiding leidend tot een praktijkverklaring, certificaat of diploma. Voor met werkloosheid bedreigde mbo-studenten die hun bbl-leerbaan dreigen te verliezen, kan gebruik worden gemaakt van de dienstverlening van SBB en de extra inzet

[1] https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/09/23/uitwerking-aanvullend-sociaal-pakket

in het kader van het actieplan stages en leerbanen bekostigd door het ministerie van OCW uit het tweede steunpakket.

- Cruciaal is dat er zicht bestaat op de behoefte van vraagsectoren en hun concrete vacatures. De sectoren hebben goed zicht op wat nodig is in hun sector en waar zich de vraag voordoet. Daarbij kunnen bijvoorbeeld NLWerktDoor en de arbeidsmarktinformatie van UWV en SBB ondersteunen. Dit is ook van belang voor onderwijsinstellingen, zodat zij een passend bij- en omscholingsaanbod kunnen ontwikkelen.

Reguliere dienstverlening UWV en gemeenten

- Zodra iemand werkloos is, begeleiden UWV en gemeenten werkzoekenden naar werk.
- Om de zogenoemde reguliere dienstverlening van UWV en gemeenten aan werkzoekenden en werkgevers zo veel mogelijk op peil te houden worden de budgetten voor de dienstverlening verhoogd.
- Voor UWV zijn via de reguliere financieringssystematiek aanvullende middelen vrijgemaakt voor dienstverlening aan onder andere WW-gerechtigden. Onderdeel van het sociaal pakket zijn extra financiële middelen voor gemeenten voor de dienstverlening aan mensen die de bijstand instromen. Gemeenten en UWV zullen deze middelen inzetten voor hun reguliere werkzoekendendienstverlening met de inzet van het wettelijk bepaalde instrumentarium.
- UWV en gemeenten werken vanuit een regionaal samenwerkingsverband samen binnen de werkgeversservicepunten en leerwerkloketten. Voor de inzet van UWV voor de werkgeversdienstverlening zijn binnen het sociaal pakket aanvullende middelen gereserveerd. Voor landelijk opererende werkgevers is er ondersteuning mogelijk via het landelijk werkgeversservicepunt van UWV en het schakelpunt landelijke werkgevers van gemeenten. Met NLWerktdoor zal afstemming plaatsvinden gericht op samenwerking.
- De extra middelen voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo kunnen ook via de reguliere dienstverlening worden ingezet.

Bestrijding jeugdwerkloosheid

- Voor coördinatie van een eigen regionale aanpak jeugdwerkloosheid krijgt elke centrumgemeente in de arbeidsmarktregio budget. Voor het ondersteunen van jongeren naar werk kunnen zij gebruik maken van verschillende generieke budgetten uit het steun- en herstelpakket. Zo ook van de middelen voor aanvullende crisisdienstverlening door de regionale mobiliteitsteams. Voor inzet van laatstgenoemde middelen gelden de specifieke middelen als voorliggend, die gemeenten ontvangen om in afstemming met scholen en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) kwetsbare schoolverlaters[2] (van afgelopen en komend schooljaar) te ondersteunen naar vervolgonderwijs of werk (waarbij ook bezien wordt of de stage of leerbaan omgezet kan worden in een baan). Voor dit doel ontvangen ook mbo-instellingen, pro- en vso-scholen en RMC extra middelen via het ministerie van OCW. Daarbij kan voor bij- of omscholing van deze schoolverlaters tevens gebruik worden gemaakt van de extra middelen voor praktijkleren in het mbo.
- Voor mbo-studenten die een bbl-leerbaan verliezen en werkloos raken, kan voor het vinden van een nieuwe bbl-leerbaan gebruik worden gemaakt van de dienstverlening van SBB en de extra inzet in het kader van het actieplan stages en leerbanen.

Privaat-publieke aanpak binnen een regionaal mobiliteitsteam voor mensen die meer nodig hebben

- Voor een deel van de mensen is bovenstaande begeleiding naar werk niet voldoende en is er aanvullende crisisdienstverlening naar werk nodig.
- Voor deze mensen is er een nieuwe aanpak van werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten en UWV in regionale mobiliteitsteams.
- Met behulp van 35 regionale mobiliteitsteams wordt er een landelijk dekkend netwerk opgezet voor van werk(loosheid) naar werk begeleiding voor de mensen die hiervoor extra ondersteuning nodig hebben.

---

[2] Dan gaat het om laagopgeleide jongeren die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten uit het praktijkonderwijs (pro), uit het voortgezet speciaal onderwijs (vso) of door voortijdig schoolverlaten (vsv). Alsook om jongeren uit het mbo die een moeilijke start op de arbeidsmarkt hebben vanwege bijvoorbeeld hun opleidingsrichting of niet-westerse migratieachtergrond.

- Het regionale mobiliteitsteam werkt in ieder geval nauw samen met de werkgeversservicepunten, NLWerktDoor, leerwerkloketten, zelfstandigenloketten, SBB (bijdrage aan het maken van mbo-scholingsarrangementen en het werven van leerbanen) en onderwijsinstellingen. Daarnaast is het aan de organisaties in het regionale mobiliteitsteam om de samenwerking te zoeken met andere relevante publieke en private partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de dienstverlening en bemiddeling naar werk.
- Voor de vindbaarheid van de regionale mobiliteitsteams komt er in elke arbeidsmarktregio een loket (zowel fysiek als digitaal), ondersteund door een centrale communicatiestrategie.
- Werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten en UWV werken op gelijkwaardige wijze samen en stemmen hun activiteiten af in het regionale mobiliteitsteam gegeven ieders rol daarin. Alle activiteiten zijn erop gericht om mensen naar werk te begeleiden. Voornoemde gelijkwaardigheid houdt in dat er begrip is voor ieders inzet, expertise/professionaliteit, verantwoordelijkheid en eigen identiteit.
- Binnen het regionale mobiliteitsteam is elke partij herkenbaar en voert de activiteiten zelfstandig uit, en werken de partijen samen onder het voorzitterschap van een operationele coördinator. De organisaties in dit team bieden in afstemming de gewenste dienstverlening aan, gericht op werk waar vraag naar is.
- Op hoofdlijnen zijn in de regionale mobiliteitsteams de volgende functionaliteiten vertegenwoordigd:
    - Makelaarsfunctie om bedrijven met vraag en aanbod bij elkaar te brengen.
    - Loopbaanbegeleiding.
    - Bemiddeling en matching.
    - Het aanbieden van (leer/werk)arrangementen.
    - Schakelfunctie naar regionale partijen met dienstverlening, zoals de dienstverlening van gemeenten op gebied van schulden en taal.
    - Schakelfunctie naar onderwijsinstellingen, leerwerkloketten en SBB indien er op-, om- of bijscholing nodig is. Onderwijsinstellingen worden tijdig bij de uitwerking van de scholingsbehoefte betrokken voor het kunnen ontwikkelen van een passend scholingsaanbod.
    - Schakelfunctie naar sectoren en sectorale arrangementen in aansluiting op de makelaarsfunctie.
    - Signaleren en doorschakelen naar arbeidsdeskundige.

- De samenwerkende partijen zetten in onderlinge afstemming hun specifieke expertise in om een persoon de overstap naar werk te laten maken. Dit resulteert in een (persoonlijk) arrangement gericht op de concrete vraag naar personeel in bedrijven.
- De aanvullende dienstverlening die binnen het regionaal mobiliteitsteam aangeboden wordt door één van de samenwerkende partijen, blijft herkenbaar als dienstverlening van de betreffende partij.
- Op landelijk niveau is er budget (ongeveer 12 miljoen euro voor de sociale partners samen) beschikbaar voor coördinatie van de inzet in de regio en voor de verbinding tussen sectorale aanpakken en de regionale initiatieven door sociale partners.
- De personeelsverantwoordelijkheid en aansturing blijft bij betreffende partijen zoals vertegenwoordigd in de landelijke stuurgroep, waarbij er in de regionale mobiliteitsteams onderling afstemming is over de regionale invulling van de functionaliteiten die landelijk zijn bepaald en wie daarin welke rol heeft.
- De organisaties in het regionale mobiliteitsteams maken gebruik van de landelijk aangereikte arbeidsmarktinformatie, arrangementen en voorzieningen en dragen zorg voor de bemiddeling naar werk met waar nodig regionaal maatwerk.
- De organisaties in de regionale mobiliteitsteams kunnen daarbij gebruik maken van alle beschikbare instrumenten, alsook de extra middelen voor kortdurende bij- en omscholing via praktijkleren in het mbo, ofwel de gezamenlijke 'menukaart' met een ontschot instrumentarium (zie concept in bijlage 1). Vanuit de tijdelijke impuls banenafspraak bevat de menukaart een specifiek onderdeel met instrumenten voor de doelgroep banenafspraak. Uiteraard kan ook gebruik gemaakt worden van instrumenten die door andere partijen ter beschikking zijn gesteld, zoals door de provincie en het ministerie van OCW.
- Bij het inzetten van de ontschotte instrumenten uit menukaart wordt het type dienstverlening dat de persoon ontvangt niet bepaald door het al dan niet hebben van een uitkering, het type uitkering of het behoren tot een specifieke doelgroep, maar door wat er nodig is om de persoon weer aan het werk te krijgen.

- Op deze manier wordt meer dienstverlening voor bijvoorbeeld mensen die nog werk hebben maar met werkloosheid bedreigd worden, beschikbaar. Zij kunnen, afhankelijk van de behoefte, preventief gebruik maken van instrumenten die normaal gesproken uitsluitend bestemd zijn voor mensen met een ww- of bijstandsuitkering.
- De crisisdienstverlening is aanvullend op regulier beschikbare dienstverlening die soms al gestart is voordat iemand werkloos is geworden.
- Een werkzoekende die ondersteuning krijgt van een organisatie in het regionale mobiliteitsteam (altijd op vrijwillige basis), blijft formeel onder de verantwoordelijkheid vallen van de eerstverantwoordelijke partij. Zolang iemand werkzaam is bij een werkgever, zijn dat bijvoorbeeld de sociale partners.

Categorieën werkzoekenden	*Eerstverantwoordelijke partij*
• Met werkloosheid bedreigde werknemers (ook werknemers uit de doelgroep banenafspraak)	• Sociale partners en waar gevraagd door UWV[3]
• Mensen die instromen in de WW	• UWV
• Jongeren[4]	• gemeenten
• Mensen die een bijstandsuitkering aanvragen	• gemeenten
• Ondernemers met te weinig inkomsten om in hun levensonderhoud te voorzien en niet-uitkeringsgerechtigden die zich oriënteren op (ander) werk	• gemeenten

- De benodigde ondersteuning wordt geleverd in de regio waar de woonplaats is van de werkzoekende. Uiteraard kan ook bovenregionaal worden gekeken naar ander werk.

Governance

- De centrumgemeenten faciliteert vanuit haar regionale regiefunctie de inzet van de regionale mobiliteitsteams. Dat wil zeggen dat de centrumgemeente het initiatief neemt tot overleg en het overleg faciliteert. De rolverdeling binnen het overleg wordt door de partners onderling bepaald.
- Binnen de regio wordt de landelijke inzet om een interdisciplinair mobiliteitsteam in te richten aanvaard en gemonitord. Het regionaal samenwerkingsgremium dat dit verzoek ter hand neemt bestaat in ieder geval uit de wethouder van de centrumgemeente, de regionale vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties en vakbonden, de regiomanager UWV, de vertegenwoordiger(s) van de betrokken onderwijsinstelling(en) en SBB. Dit kan een bestaand gremium zijn, maar ook een nieuw gremium als dat beter is voor de onderlinge afstemming. Gezamenlijk wordt hier in de arbeidsmarktregio een keuze in gemaakt.
- Vakbonden en werkgeversorganisaties bepalen hoe ze hun inzet in relatie tot de 35 arbeidsmarktregio's organiseren en aansturen.
- Het in te richten regionale mobiliteitsteam houdt waar mogelijk rekening met de *couleur regionale*.
- De regionaal samenwerkende partners dragen gezamenlijk zorg voor de samenhang met en het benutten van bestaande regionale samenwerkingsverbanden.
- Ter versterking van de samenwerking worden regionaal/sectoraal afspraken gemaakt tussen gemeenten, UWV, Werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en SBB over het te realiseren van benodigde scholingsaanbod in de regio.
- De deelnemers aan het gremium wijzen uit hun midden gezamenlijk de kwartiermaker aan die verantwoordelijk wordt voor het opzetten van het regionale mobiliteitsteam en tevens beoogd operationeel coördinator van dit team is.
- Tweemaandelijks wordt er door het regionale samenwerkingsgremium gerapporteerd over de voortgang aan de landelijke stuurgroep mobiliteit. Hiervoor wordt ook werkende weg in samenspraak met de startende arbeidsmarktregio's een landelijke monitorformat ontwikkeld. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de kwaliteit van de samenwerking en de effectiviteit van de ingezette instrumenten in relatie tot de middelen. Er wordt vanaf het begin een onderzoeksbureau ingezet om de resultaten van de voorgenomen regionale aanpakken in kaart te brengen.
- UWV en de centrumgemeenten ontvangen nog in 2020 (en ook in 2021) een bijdrage om voorbereidingen voor de implementatie te starten. Vakbonden en werkgeversorganisatie dienen voor hun organiserend vermogen en de bemensing van de teams bij SZW een

[3] Op basis van art. 30a lid 1b Wet SUWI kan UWV ook dienstverlening inzetten voor deze groep.

[4] Hierbij zal gezocht worden naar synergie met de landelijk aanpak bestrijding jeugdwerkloosheid, dat tevens onderdeel is van het sociaal pakket van het herstelpakket.

aanvraag in. Op basis hiervan wordt door vakbonden, werkgeversorganisatie, UWV en gemeenten in regionaal verband afgestemd wat de rolverdeling is en hoe deze capaciteit wordt ingezet.

- Er komt een kassiersfunctie die de beschikbare budgetten (lees geldstromen) voor het ontschot budget, de bemensing van de regionale mobiliteitsteams, voor de inkoop van opleidingen bij mbo-instellingen voor brede groep met werkloosheid bedreigden en werkzoekenden en de tijdelijke impuls re-integratie banenafspraak beheert.
- Op verzoek van SZW zal UWV deze kassierfunctie gaan uitvoeren op basis van de landelijke afspraken en kaders die we opnemen in een nieuwe regeling. UWV gaat niet zelf over de verdeling en inzet van de middelen, dat is onderdeel van de kaders die SZW meegeeft. Dit betekent dat over het budgetbeheer (budget, verplichtingen en betalingen) en de informatievoorziening daaromtrent tussen enerzijds de verschillende partners van de regionale mobiliteitsteams en anderzijds de kassier nadere afspraken moeten worden gemaakt die aansluiten bij de nieuwe regeling.
- De implementatie vindt eerst plaats in de regio's Groot Amsterdam, Midden Utrecht en Midden Brabant. Deze drie regio's worden vanuit de landelijke stuurgroep intensief gevolgd tijdens tweewekelijkse bijeenkomsten. Op basis van de hier opgedane ervaringen kan de aanpak werkende weg worden aangescherpt. Denk daarbij aan het (door)ontwikkelen van de intakefunctie, het gebruiken van de menukaart, de rolverdeling binnen het team, de samenwerkingsrelatie met de overige partners.
- De gefaseerde uitrol van de crisisdienstverlening heeft nog meer dan bij gemeente en UWV, grote impact op de vakbonden en werkgeversorganisaties. Zowel landelijk als regionaal wordt hier rekening mee gehouden en waar nodig ondersteuning gegeven.
- De landelijke stuurgroep bewaakt aan de hand van de signalen vanuit de regionaal samenwerkende partners de voortgang van de regionale samenwerking en treedt op waar nodig.
- De landelijke stuurgroep bewaakt het tempo van de gefaseerde implementatie. Deze is bepaald op het aandeel werkgevers dat gebruik maakt van de NOW 2.0 en zal ook afhankelijk worden gemaakt van het bereiken van een regionaal samenwerkingsafspraak over de crisisdienstverlening.
- De landelijke stuurgroep bewaakt de raakvlakken (ook financieel) met de landelijke trajecten uit het sociaal pakket van het herstelpakket, zoals de aanpak jeugdwerkloosheid en de maatregelen in het kader van scholing en ontwikkeling.
- Een Brede Landelijke Werkgroep Mobiliteit bestaande uit vertegenwoordigers van de partners in de landelijke stuurgroep draagt zorgt voor een brede communicatiestrategie, de ontschotte menukaart, de intakecriteria, de op te stellen regeling, de gegevensuitwisseling tussen partijen, de communicatie, de monitor en evaluatie en biedt verder ook praktische ondersteuning aan de samenwerkende partijen op regionaal en landelijk niveau en is vanuit die positie ook aanspreekpunt.

Het regionale mobiliteitsteam werkt langs de onderstaande lijnen:

Aanbod in kaart

- De voorgestelde crisisaanpak begint bij de eerstverantwoordelijke partij. Om te bepalen wie in aanmerking komt voor aanvullende crisisdienstverlening van het regionale mobiliteitsteam, wordt bij de intake een selectie gemaakt aan de hand van een aantal selectiecriteria.
- De eerstverantwoordelijke partij neemt het initiatief voor de intake, diagnose, selectie en het opstellen van het arbeidsmarktprofiel (inclusief competenties). De eerstverantwoordelijke partij heeft de ruimte om dit met eigen instrumenten te organiseren.
- Gegeven de grote volumes zorgt de intake en selectie ervoor dat de extra dienstverlening ten goede komt van de mensen die de grootste afstand hebben tot een nieuwe baan.
- De partijen maken transparant welke personen beschikbaar zijn voor bemiddeling naar werk.
- Om te selecteren bij de intake worden de volgende criteria gewogen (work in progress):
    - <u>Eigen behoefte en inzet</u>: Mensen die zelf aangeven behoefte te hebben aan instrumenten, visie op terugkeer naar werk/verwachte individuele werkloosheidsduur.

- Sector vóór werkloosheid: Arbeidsverleden in regionaal nader te bepalen sectoren die te maken hebben met krimp en naar verwachting op korte termijn niet zullen herstellen vanwege contact beperkende maatregelen (te kort en overschot beroepen, sector, regio). Bijvoorbeeld horeca, cultuur, sport en recreatie, luchtvaart, sierteelt, verhuur en overige zakelijke dienstverlening (o.a. uitzendbureaus en reisbureaus), voor afbakening aansluiten bij bredere traject[5].
- Opleiding: Mensen zonder startkwalificatie en mbo als opleidingsniveau, al dan niet in combinatie met een flexibel dienstverband[6] en schoolverlaters (studenten zonder arbeidsverleden opgeleid voor niet kansrijke of juist door Corona getroffen sectoren).
- Eenzijdig arbeidsverleden: jaren gewerkt laatste functie
- Taalvaardigheid: Minimaal B2 voor mondeling taalvaardigheid.
- Leeftijd: jonger dan 27 en ouder dan 55.

- De geformuleerde selectiecriteria moeten in samenhang worden bezien. De weging van de criteria dient in de praktijk vorm te krijgen (maatwerk). En ook een werknemer met een hoger opleidingsniveau kan behoefte hebben aan extra ondersteuning. Daarom zal in de praktijk sprake zijn van een weging van de combinatie van kenmerken in een arbeidsmarktsituatie.
- Voor het toepassen van de wegingscriteria kunnen uitvoerders bestaande diagnose-instrumenten hanteren om het selectieproces te ondersteunen. Daarnaast moet het beoordelingsproces nog worden vormgegeven, passend bij bestaande structuren en werkwijzen.
- In het kader van de aanvullende crisisdienstverlening zal ook specifieke aandacht uitgaan naar een aantal kwetsbare groepen dat zich in een extra risicovolle positie bevindt. Voor de doelgroep banenafspraak geldt bijvoorbeeld dat zij snel inzetbaarheid verliezen wanneer zij niet aan het werk zijn. Daarom komen zij per definitie in aanmerking voor aanvullende crisisdienstverlening.

Vraag in beeld

- Vanuit de makelaarsfunctie worden in de regio (indien mogelijk) bedrijven met een overschot aan arbeidskrachten gekoppeld aan bedrijven met een vraag. Daarbij wordt ook het netwerk en de kennis uit de sectoren benut. Zo wordt, waar nodig met de hulp van het regionale mobiliteitsteam, de transitie begeleid van mensen die ondersteuning nodig hebben van bedrijf A naar bedrijf B.
- Van de bedrijven die niet gekoppeld kunnen worden, worden de vacatures met de gevraagde competenties in beeld gebracht, zodat een geschikte (te maken) kandidaat kan worden gevonden op basis van het opgestelde arbeidsmarktprofiel.
- In het regionale mobiliteitsteam wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van kennis, arrangementen en instrumenten/scholingstrajecten die beschikbaar zijn vanuit de sectoren en in de regio. Ook maken de regionale teams gebruik van de afspraken die landelijk gemaakt worden voor grote, arbeidsmarktregio overstijgende bedrijven.

Arrangement inzetten

- Samen met de werkzoekende die in aanmerking komt voor de aanvullende crisisdienstverlening (en waar van toepassing ook met zijn werkgever), wordt door de organisaties in het regionale interdisciplinaire mobiliteitsteam een persoonlijk arrangement met dienstverlening door de verschillende partijen ingezet richting oriëntatie en werk bij een bedrijf of sector met vacatures.
- Het persoonlijk arrangement bestaat uit dienstverlening die nodig is om de afstand naar het werk te overbruggen. Daarvoor kunnen aanvullend op de reguliere dienstverlening en voorliggende voorzieningen de instrumenten uit de menukaart worden ingezet.

---

[5] https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-coronacrisis-impact-sectoren.pdf

[6] Sociaal Cultureel Planbureau (2020). Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, p. 10. Mensen met een niet-westerse achtergrond werken vaker dan mensen zonder migratie achtergrond in een flexibel dienstverband. Hetzelfde geldt voor mensen met een laag opleidingsniveau.

- Om een goed arrangement te kunnen opstellen is het van belang goed zicht te hebben wat iemand kan en wil en welke kennis, affiniteiten en competenties nodig zijn in aansluiting op de vraag (opstellen arbeidsmarktprofiel).
- Samen met de werkzoekende wordt bepaald wie welke gegevens nodig heeft om het persoonlijk arrangement te kunnen opstellen en te kunnen benutten.
- Het persoonlijk arrangement 'reist' met de persoon mee mocht deze persoon in een andere uitkering of bij een andere uitvoerder komen. Afspraken omtrent de uitvoering van het arrangement blijven ook gelden, de werkzoekende kan de aangeboden dienstverlening dus afronden.
- Als iemand (nog) ondersteuning krijgt om (nieuwe) vaardigheid aan te leren, dus tijdens bijv. scholing, dan wordt dit als een manier beschouwd waarmee de persoon invulling geeft aan de sollicitatieplicht. Dit onder voorbehoud van juridische toets.

- Bijlage 1 (in ontwikkeling) geeft inzicht in de beschikbare instrumenten die ingezet kunnen worden vanuit de regionale mobiliteitsteams.
- Bijlage 2 geeft een beeld van de beschikbare dienstverleningspakket in de verschillende routes die een persoon die met ontslag wordt bedreigd kan nemen.
- Bijlage 3 geeft een beeld van een mogelijke fasering van de implementatie van de regionale mobiliteitsteams. Deze wordt nog aangepast aan laatste stand van zaken van NOW 2.0.

Bijlage 1 Aanzet tot menukaart met een ontschot instrumentarium

Afbakening

- Voor de organisatie binnen het het regionale mobiliteitsteams wordt het mogelijk om dienstverlening in te zetten die nodig is op basis van de behoeften en de arbeidsmarktpositie van het individu, gegeven de landelijke (budgettaire) kaders. Het gaat om aanvullende crisisdienstverlening die regulier niet beschikbaar is voor betreffende persoon. De uitkeringspositie is niet langer leidend bij de inzet van de aanvullende crisisdienstverlening.
- De onderstaande menukaart bevat een breed overzicht van instrumenten geclusterd per type instrument welke ingezet kunnen worden in de persoonlijke arrangementen.
  NB Dit overzicht houdt (nog) geen rekening met de juridische mogelijkheden voor het inzetten van de ontschotte instrumenten. SZW maakt hiervoor een juridische analyse.
- Vanuit de tijdelijke impuls banenafspraak (aparte financiële middelen via dezelfde financieringsmethode) bevat de menukaart een specifiek onderdeel met instrumenten voor de banenafspraak doelgroep. Deze instrumenten lenen zich niet voor de hele doelgroep voor de crisisdienstverlening. De wijze waarop de extra dienstverlening voor de doelgroep banenafspraak wordt vormgegeven, wordt nader uitgewerkt.
- Voor de overige specifieke groepen (zoals ondernemers met te weinig inkomsten om in hun levensonderhoud te voorzien, jongeren/schoolverlaters) geldt dat de instrumenten op het algemene deel van de menukaart beschikbaar zijn, afhankelijk van de behoefte, de arbeidsmarktpositie en regulier beschikbare instrumenten.

Voorwaarden ontschot budget

Om gebruik te kunnen maken van de ontschotte crisisdienstverlening moet voldaan worden aan de volgende voorwaarden:

- De dienstverlening bestaat uit activiteiten gericht zijn op (aansluitende) werkhervatting;
- De dienstverlening staat op de menukaart;
- De dienstverlening is onderdeel van een arrangement bestaande uit beschikbare (voorliggende voorziening) en aanvullende dienstverlening;
- Waar mogelijk is er sprake van cofinanciering.
- De dienstverlening is aanvullend op de beschikbare voorliggende voorzieningen (van werkgever, sociale partners, UWV of gemeenten, scholen, leerwerkloketten en SBB);
- Uit het ontschot budget kunnen mbo-opleidingen worden gefinancierd als sprake is van leren op school/online en geen inzet van de werkgever als erkend leerbedrijf wordt gevraagd voor het opleiden in de praktijk. Voor praktijkleren in het mbo, waarbij werken in een erkend leerbedrijf wordt gecombineerd met het doen van een mbo-opleiding, zijn geoormerkte middelen beschikbaar gesteld in het steun- en herstelpakket. Hierbij wordt zowel voorzien in een vergoeding voor de werkgever voor het opleiden in de praktijk als in een vergoeding voor een mbo-instelling.
- Het arrangement wordt in afstemming met de andere organisaties in het mobiliteitsteam samengesteld door de eerstverantwoordelijke uitvoerder (borging dat het arrangement met de persoon mee kan reizen).

Menukaart (werk in uitvoering)

Hieronder staat een inventarisatie van de instrumenten voor de menukaart (1e kolom), met daarachter een voorbeeld van het instrument. Ook integrale trajecten van werk naar werk kunnen hieronder vallen.

Wat	Voorbeelden instrumentarium	Eventuele toelichting
(Online) trainingen met betrekking tot versterken van zoek- en sollicitatievaardigheden	Workshop (virtueel)	
	Workshop Succesvol naar ander werk	
	Activeren breder zoekgedrag	Verbreden van de sollicitatieactiviteiten, zoeken buiten de oude baan of sector.
	Hulp bij solliciteren	
Loopbaanondersteuning	Loopbaanbegeleiding, loopbaanadvies	
Versterken arbeidsmarktpositie	Scholing	
	Praktijkleren in het mbo Kortdurende bij- en omscholing van werkzoekenden en werkenden via praktijkleren in het mbo, waarbij werken wordt gecombineerd met het doen van een deel van een mbo-opleiding, gericht op het behalen van een: • diploma • certificaat • praktijkverklaring	Praktijkleren in het mbo wordt gefinancierd met de aanvullende middelen uit het steun- en herstelpakket. De opleidingen worden uitgevoerd in de derde leerweg (betreft niet door het ministerie van OCW bekostigde opleidingen). Het kan gaan om een mbo-opleiding gericht op een praktijkverklaring (waarbij in de praktijk op maat delen uit mbo-opleidingen geleerd worden op basis van de mogelijkheden van de kandidaat en het bedrijf), een certificaat (vastgesteld arbeidsmarktrelevant onderdeel van een mbo-opleiding) of een diploma (volledige opleiding die wordt ingekort vanwege opgedane werkervaring en/of een eerder afgeronde opleiding). Dit in aanvulling op de mogelijkheid om een diplomagerichte mbo-opleiding te volgen via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) of de beroepsopleidende leerweg (bol), die door het ministerie van OCW worden bekostigd.
	Begeleiding bij scholing	Extern ingekochte begeleiding
Vraag en aanbod bij elkaar brengen	Grensoverschrijdende bemiddeling	
	Ontmoetingen met werkgevers via banenmarkten en Speeddates,	Tijdelijk niet fysiek beschikbaar.
	Jobcoach/life coach	Een jobcoach biedt persoonlijke ondersteuning bij werk. Een werkzoekende kan ondersteuning van een

		jobcoach krijgen als hij of zij (vanwege een beperking) zonder de ondersteuning het werk niet zou kunnen doen.
	Werkplekaanpassing	
Ondersteunende dienstverlening	Schuldhulpverlening	Warme overdracht naar het juiste loket
	WMO-dienstverlening	Warme overdracht naar het juiste loket
	Taal-onderwijs	Warme overdracht naar het juiste loket
Maatwerk-budget	Vrij in te zetten	Budget gemaximeerd tot 1.000 euro per werkzoekenden voor additioneel maatwerk.

Aanvullende menukaart banenafspraak

Wat	**Type instrument**	**Eventuele aandachtspunten**
Instrumenten om drempels voor werkgevers te verlagen	No risk polis	
	Loondispensatie (uitsluitend voor Wajong met verminderde loonwaarde)	Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aankan dan de andere werknemers. Het loon wordt aangevuld tot max. het bedrag dat hij ontving, voordat hij bij de werkgever ging werken.
	Loonkostensubsidie	Subsidie om de kosten van het loon te vergoeden aan de werkgever. Dit kan bijvoorbeeld als de werkzoekende door een arbeidsbeperking een lagere arbeidsproductiviteit heeft.
	Werkfit houden via de sociale werkbedrijven	Tijdelijke oplossing onder strikte voorwaarden indien uitstroom naar regulier werk niet tot de mogelijkheden behoort (nadere uitwerking is onderdeel van tijdelijke impuls banenafspraak)

Bijlage 2 Personen die met ontslag bedreigd worden

Overzicht van beschikbare dienstverleningspakket t.b.v. personen die met ontslag worden bedreigd, alsmede aanspreekpunt.

De idee is dat het eerste aanspreekpunt het initiatief neemt om op basis van selectiecriteria te kijken of aanvullende crisisdienstverlening aan de orde is. De persoon kan zich ook zelf melden. Op basis van de persoonlijke situatie wordt beoordeeld wat de klant nodig heeft om weer aan het werk te komen en waar zijn/haar interesse ligt. Om te weten wat er nodig is, moet er ook een goed beeld zijn van het beschikbare werk

A. Vraag in beeld

- Sectoraal beeld van de vraag
- Regionale makelaarsfunctie

B. Dienstverleningspakketten

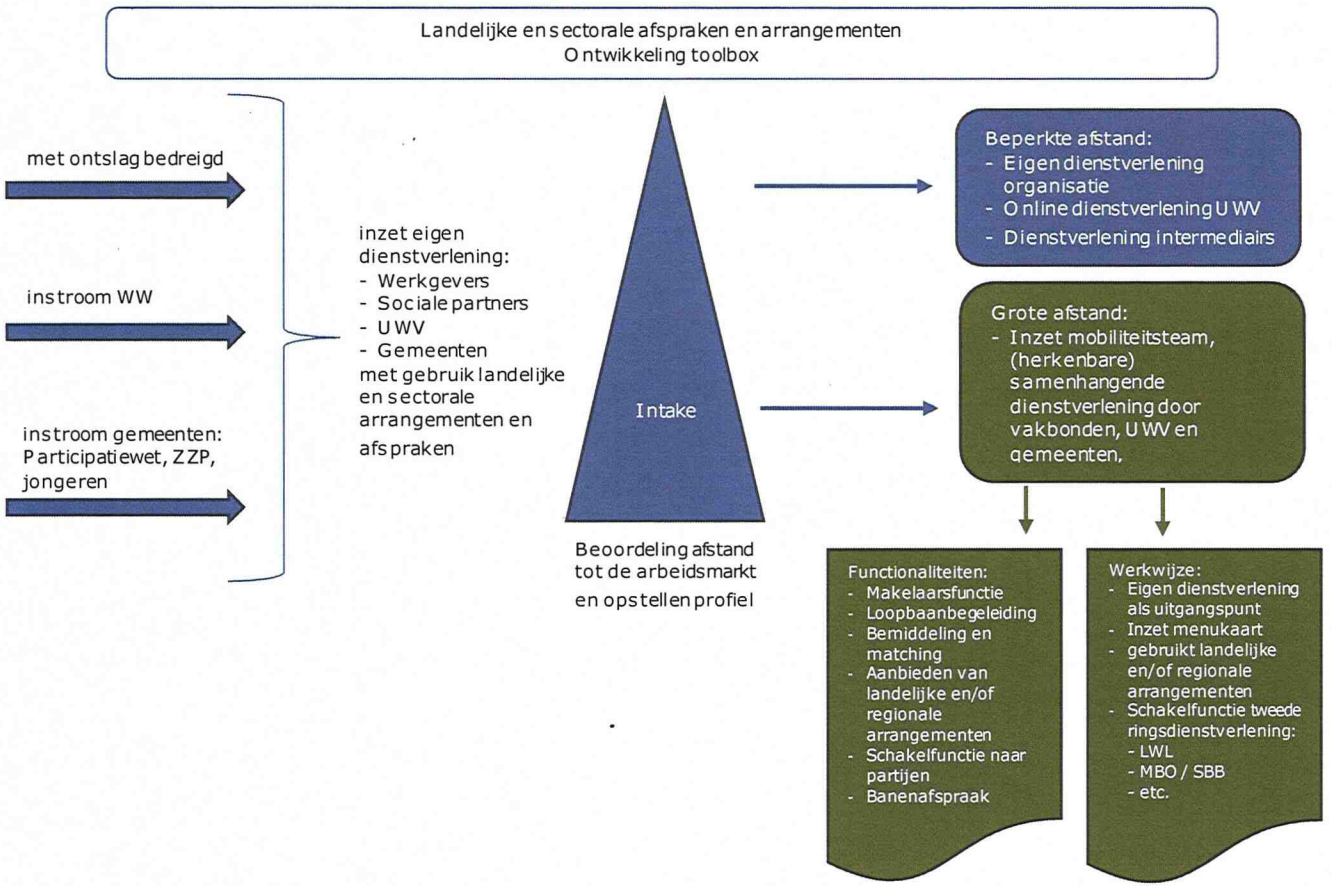
Pakket I	Pakket II	Pakket III
Inzet vanuit sociaal plan	Herstelpakket voor burgers w.o. ontwikkeladviezen en scholing NL leert door	Loopbaanadvisering, sollicitatietraining individueel/groepsgewijs, etc. [portfolio sociale partners]
		Bemiddeling en matching, advies over loopbaan/scholing, workshops gericht op solliciteren, oriëntatie op een sector, succesvol naar werk, inzet leerwerkplek, ontwikkelen leerwerkarrangementen, inkoop scholing, etc. [portfolio UWV]
		WMO- en GGZ-interventies (w.o. schuldhulpverlening, taaltraining) alsmede bemiddeling, matching en werkfithoudplekken [portfolio gemeente]

C. Persona en proces

Persona	Aanspreekpunt	Initiatief intake RMT	Dienstverlening RMT
Personen werkzaam bij bedrijven met sociaal plan	Werkgever/vakbonden en waar gevraagd door UWV	Vertegenwoordiger werkgever/vakbonden	I, II en III
Personen werkzaam bij MKB zonder sociaal plan	Vakbonden/werkgeversorganisaties/RMT	Vertegenwoordiger sociale partner of UWV	II + III
Personen waarvan tijdelijk contract stopt	UWV	Vertegenwoordiger UWV	II+III
Zelfstandig ondernemer	Gemeente/werkgeversorganisaties/ vakbonden	Vertegenwoordiger gemeente	II + III

Personen met een (medische) arbeidsbeperking	Gemeente/UWV	Vertegenwoordiger gemeente	II + III
Personen die behoren tot de doelgroep Banenafspraak	UWV voor Wajongers Gemeente voor overige doelgroep Banenafspraak	Vertegenwoordiger UWV voor Wajongers Vertegenwoordiger gemeente voor overige Wajongers	Reguliere dienstverlening UWV + II en III II + III
Personen met kortdurend WW-recht met kans op NUG worden	Gemeente	Vertegenwoordiger gemeente	II+ III

Bijlage 3: Mogelijke fasering van de implementatie van de regionale mobiliteitsteams

Top 10 obv NOW 2.0	Fasering
Startregio's	
Groot Amsterdam	Fase 1: November 2020
Midden-Brabant	Fase 1: November 2020
Midden-Utrecht	Fase 1: November 2020
Vervolgfasering	
Rijnmond	Fase 2: December 2020
Stedendriehoek en	Fase 2: December 2020
West-Brabant	Fase 2: December 2020
Noordoost-Brabant	Fase 3: Januari 2020
Zuidoost-Brabant	Fase 3: Januari 2020
Haaglanden	Fase 3: Januari 2020
Zuid-Limburg	Fase 4: Februari 2020
Twente	Fase 4: Februari 2020
Groningen	Fase 4: Februari 2020
Overige regio's	Fase 5: Maart – April 2020

In een stroomschema zou de dienstverlening voor de verschillende groepen er als volgt uit kunnen zien: