

## **Aanpak aanvullende crisisdienstverlening door regionale mobiliteitsteams**

Ondersteuning en begeleiding naar nieuw werk als onderdeel van het 3<sup>de</sup> steun en herstelpakket<sup>1</sup>.

**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

---

<sup>1</sup> <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 arbeidsmarkt informatie 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 financieringsystematiek 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 steunen herstellapakket. 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<sup>2</sup> (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 hier voor extra ondersteuning nodig hebben.

---

<sup>2</sup> 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 banenafpraak bevat de menukaart een specifiek onderdeel met instrumenten voor de doelgroep banenafpraak. 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.

| <i>Categorieën werkzoekenden</i>   | <i>Eerstverantwoordelijke partij</i>                      |
|--|---|
| • Met werkloosheid bedreigde werknemers (ook werknemers uit de doelgroep banenafpraak)   | • Sociale partners en waar gevraagd door UWV <sup>3</sup> |
| • Mensen die instromen in de WW  | • UWV   |
| • Jongeren <sup>4</sup>  | • 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

<sup>3</sup> Op basis van [art. 30a lid 1b Wet SUWI](#) kan UWV ook dienstverlening inzetten voor deze groep.

<sup>4</sup> Hierbij zal gezocht worden naar synergie met de landelijk aanpak bestrijding jeugdwerkloosheid, dat tevens onderdeel is van het sociaal pakket van het herstellpakket.

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 banenafsprak 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 samenwerkingsafspraken over de crisisdienstverlening.
- De landelijke stuurgroep bewaakt de raakvlakken (ook financieel) met de landelijke trajecten uit het sociaal pakket van het herstellepakket, 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):
  - Eigen behoefte en inzet: 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<sup>5</sup>.
  - Opleiding: Mensen zonder startkwalificatie en mbo als opleidingsniveau, al dan niet in combinatie met een flexibel dienstverband<sup>6</sup> 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 gezien. 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 banenafpraak 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.

<sup>5</sup> <https://www.uwv.nl/overuw/Images/uwv-coronacrisis-impact-sectoren.pdf>

<sup>6</sup> 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 regionale mobiliteitsteam 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 banenafpraak (aparte financiële middelen via dezelfde financieringsmethode) bevat de menukaart een specifiek onderdeel met instrumenten voor de banenafpraak doelgroep. Deze instrumenten lenen zich niet voor de hele doelgroep voor de crisisdienstverlening. De wijze waarop de extra dienstverlening voor de doelgroep banenafpraak 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 geoordeelde 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  |
|--|--|--|
| <b>(Online) trainingen met betrekking tot versterken van zoek- en sollicitatievaardigheden</b> | Workshop (virtueel)  |  |
|  | Workshop Succesvol naar ander werk   |  |
|  | Activeren breder zoekgedrag  | Verbreden van de sollicitatieactiviteiten, zoeken buiten de oude baan of sector.   |
|  | Hulp bij solliciteren  |  |
| <b>Loopbaanondersteuning</b>   | Loopbaanbegeleiding, loopbaanadvies  |  |
| <b>Versterken arbeidsmarktpositie</b>  | Scholing   |  |
|  | <p>Praktijkleren in het mbo</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• diploma</li> <li>• certificaat</li> <li>• praktijkverklaring</li> </ul> | <p>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).</p> <p>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.</p> |
|  | Begeleiding bij scholing   | Extern ingekochte begeleiding  |
| <b>Vraag en aanbod bij elkaar brengen</b>  | 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. |
|                                       | Werkpleekaanpassing |  |
| <b>Ondersteunende dienstverlening</b> | Schuldhulpverlening | Warme overdracht naar het juiste loket   |
|                                       | WMO-dienstverlening | Warme overdracht naar het juiste loket   |
|                                       | Taal-onderwijs      | Warme overdracht naar het juiste loket   |
| <b>Maatwerk-budget</b>                | Vrij in te zetten   | Budget gemaximeerd tot 1.000 euro per werkzoekenden voor additioneel maatwerk.                                 |

### Aanvullende menukaart banenafpraak

| <b>Wat</b>  | <b>Type instrument</b>  | <b>Eventuele aandachtspunten</b>   |
|---|---|--|
| <b>Instrumenten om drempels voor werkgevers te verlagen</b> | No risk polis   |  |
|   | Loondispensatie ( <u>uitsluitend voor Wajong met verminderde loonwaarde</u> ) | 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 banenafpraak)   |

## 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 Banenafpraak      | UWV voor Wajongers<br>Gemeente voor overige doelgroep<br>Banenafpraak | Vertegenwoordiger UWV voor Wajongers<br>Vertegenwoordiger gemeente voor overige Wajongers | Reguliere dienstverlening UWV + II en III<br>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

| <b>Top 10 obv NOW 2.0</b>         | <b>Fasering</b>                                |
|-----------------------------------|--|
| <b>Startregio's</b>               |  |
| Groot Amsterdam                   | Fase 1: November 2020                          |
| Midden-Brabant                    | Fase 1: November 2020                          |
| Midden-Utrecht                    | Fase 1: November 2020                          |
| <b>Vervolgfasering</b>            |  |
| Rijnmond                          | Fase 2: December 2020                          |
| Stedendriehoek en<br>West-Brabant | Fase 2: December 2020<br>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:

