

RAADSINFORMATIEBRIEF

15R.00762



Van : college van burgemeester en wethouders

Datum : 8 december 2015

15R.00762

Portefuillehouder(s) : wethouder Duindam

Portefuille(s) : Onderwijs

Contactpersoon : E. van Andel

Tel.nr. : 0620094731

E-mailadres : andel.e@woerden.nl



Onderwerp:

Bestendinging Regionaal Bureau Leerplicht en RMC Utrecht Noordwest.

Kennisnemen van:

Bestendinging van het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) en RMC Utrecht Noordwest. Het college heeft de Dienstverleningsovereenkomst (DVO) vastgesteld, waarin de afspraken over de samenwerking betreffende de handhaving van de leerplicht en het voortijdig schoolverlaten tussen Woerden en de gemeenten De Ronde Venen, Oudewater, Montfoort en Stichtse Vecht is vastgelegd.

Inleiding:

De gemeente Woerden werkt in het Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest (RBL) samen met de gemeenten De Ronde Venen, Oudewater, Montfoort en Stichtse Vecht betreffende het handhaven van de leerplicht en het tegengaan van voortijdig schoolverlaten. In 2012 is besloten tot een intensievere samenwerking tussen deze gemeenten binnen de regio om het terugdringen van schooluitval en schoolverzuim in de regio op een effectievere en efficiëntere wijze uit te voeren. Hierop is een traject gestart om te komen tot een regionaal bureau leerplicht (RBL) en regionaal meldpunt coördinatie (RMC) voor de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden.

Op basis van een vastgesteld bedrijfsplan hebben de colleges van de genoemde vijf gemeenten besloten om gedurende een periode van drie jaar, vanaf 1 januari 2013, de uitvoering van hun gemeentelijke taak voor de leerplicht en voortijdig schoolverlaten over te dragen aan de gemeente Woerden. U bent via raadsinformatiebrieven van 28 februari 2012 (12.003654) en 30 oktober 2012 (12R.00394) over deze ontwikkelingen geïnformeerd.

Gedurende de pilot hebben wij u in enkele raadsinformatiebrieven (13R.00376 en 14R.00379) geschetst hoe de pilot verliep. In het voorjaar van 2015 is aangegeven dat er een evaluatieonderzoek zou plaatsvinden op basis waarvan het bestuurlijk overleg een besluit kon nemen over de voortgang van het RBL na 1 januari 2016 (15R.00049). De verschillende raadsinformatiebrieven vindt u in bijlage 1a t/m 1e.

Op basis van de positieve evaluatie heeft het bestuurlijk overleg, bestaande uit de portefeuillehouders van de genoemde gemeenten, in zijn vergadering van april 2015 besloten om de samenwerking in principe voort te zetten en opdracht te geven aan het bureau DENSA om een advies uit te brengen over de vorm van de samenwerking en de mogelijkheden voor doorontwikkeling hiervan. Het rapport 'Doorontwikkeling RBL Utrecht Noordwest en positie in het sociaal domein' vindt u in bijlage 2.

De belangrijkste punten uit het advies van het bureau DENSA zijn:

- Naar aanleiding van de resultaten uit de pilot de samenwerking tussen de gemeenten structureel maken door middel van voortzetting van de dienstverleningsovereenkomst in geactualiseerde vorm.
- Het tot nu toe gedetacheerde personeel in dienst laten treden bij de gemeente Woerden.

Kernboodschap:

De kernboodschap waarover wij u informeren betreft:

1. Het continueren van het RBL op de wijze zoals het in de pilotperiode heeft gefunctioneerd voor onbepaalde tijd.
2. Door de bestending van het RBL en RMC Utrecht Noordwest treden de tot nu toe gedetacheerde medewerkers leerplicht van de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht in dienst bij de gemeente Woerden per 1-1-2016. Hiervoor is een aantal regelingen getroffen die zijn voorbereid door de betrokken personeelsmedewerkers van de verschillende gemeenten in samenwerking met de ondernemingsraden van deze gemeenten en het Bijzonder Georganiseerd Overleg.
3. De gemeentelijke taken met betrekking tot leerplicht en RMC worden in een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) overgedragen aan centrumgemeente Woerden.
4. Deze DVO is getoetst aan de Regeling Verbonden Partijen van de gemeente Woerden.
5. Het aangaan van een bewerkersovereenkomst is op basis van de privacywetgeving noodzakelijk, om als deelnemende gemeente persoonsgegevens uit de gemeentelijke Basis Registratie Personen (BRP) te mogen verstrekken aan centrumgemeente Woerden..

Deze vijf punten lichten wij hier onder nader toe.

Toelichting:

1. Continuering van het RBL voor onbepaalde tijd

Na de driejarige pilotperiode hebben de samenwerkende gemeenten geconcludeerd dat het RBL goed functioneert.

Uit het evaluatierapport van DENSA blijkt dat de totstandkoming van het RBL UNW goed is verlopen en het RBL in het algemeen goed functioneert. Sommige subdoelen zijn niet behaald. In het rapport zijn hiervoor aanbevelingen gedaan ter verbetering. Voor meer informatie over de evaluatie, het onderzoek Doorontwikkeling RBL en betreffende bevindingen en aanbevelingen wordt verwezen naar de conclusies in het rapport in bijlage 2.

Er is bij de medewerkers en partners voldoende draagvlak voor continuering van het RBL op de wijze zoals dat in de afgelopen periode plaatsvond.

De leerplichtconsulenten willen blijven werken in RBL verband. Scholen en samenwerkingspartners zijn tevreden over het functioneren van het RBL.

De huidige samenstelling van het RBL en handhaving van Woerden als centrumgemeente voldoet.

De vijf gemeenten die nu samenwerken in het RBL vormen de RMC subregio Westelijk Weidegebied die deel uitmaakt van de RMC regio Utrecht. De gemeente Utrecht is de contactgemeente. Gemeente Woerden is de penvoerder van de subregio Westelijk Weidegebied en dient in die rol de RMC effectrapportage in en ontvangt en verantwoordt de regionale gelden voor kwalificatieplicht en RMC aan de gemeente Utrecht.

Het rapport van DENSA concludeert dat de schaalgrootte van het RBL goed is; niet te groot (en dus slagvaardig) en niet te klein (en dus krachtig met voldoende continuïteit). Er wordt weinig toegevoegde waarde verwacht van het deelnemen van andere gemeenten.

Belangrijk is dat bij de huidige samenstelling - behalve voor de gemeente De Ronde Venen - geldt dat er een overlap is met de regio voor de arbeidsvoorziening, zodat leerplicht en sociale zaken gemakkelijk kunnen samen werken op het gebied van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

De aansluiting op het sociaal domein kan op lokaal niveau worden vormgegeven.

In het rapport van DENSA is veel aandacht besteed aan de meerwaarde van de leerplichtconsulenten voor de versterking van het sociaal domein. Met name hun positie in het beschikken over unieke informatie, als het gaat om de school- en arbeidsmarktcarrière van jongeren tot 23 jaar, en hun positie op het snijvlak van

zorg en handhaving kunnen van toegevoegde waarde zijn in het sociaal domein. De primaire plaats van de leerplichtconsulent blijft binnen het onderwijs. Naast hun rol in de handhaving van de leerplicht, wordt hun rol ten aanzien van het leerrecht van jongeren steeds belangrijker. Daarvoor zal het RBL zich meer moeten richten op netwerkontwikkeling en kennis van de sociale kaart en daarnaast op casus-niveau lokaal aansluiting moeten zoeken bij de lokale sociaal teams of afdelingen van de betrokken gemeenten.

2. De gedetacheerde medewerkers leerplicht van de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht treden in dienst bij de gemeente Woerden per 1-1-2016.

Het is wenselijk dat medewerkers in dienst treden bij de gemeente Woerden.

Binnen het RBL is een aantal leerplichtconsulenten in dienst bij de gemeente Woerden. Daarnaast zijn vanaf de start van de pilot consulenten uit de gemeente Stichtse Vecht en consulenten uit de gemeente De Ronde Venen gedetacheerd bij het RBL bij de gemeente Woerden.

Deze beide gemeenten ontvangen hiervoor een detacheringvergoeding vanuit het RBL. De andere twee gemeenten (Montfoort en Oudewater) hadden geen leerplichtconsulenten in dienst en dragen in de vorm van een financiële bijdrage bij aan de personeelslasten.

In de loop van de tijd zijn er vacatures ontstaan en is er op tijdelijke basis personeel ingehuurd. Het is wenselijk dat het team in dienst treedt bij één werkgever zodat arbeidsvoorwaarden gelijk zijn en er een eenduidig personeelsbeleid kan worden gevoerd. De medewerkers zullen dan ook in dienst treden bij de gemeente Woerden. Concreet betreft het 5 medewerkers uit Stichtse Vecht (3,17 fte) en 4 medewerkers uit De Ronde Venen (2,6 fte) die in dienst komen van de gemeente Woerden. De medewerkers zijn geïnformeerd en bij het proces betrokken. De medewerkers hebben aangegeven geen bezwaar te hebben tegen indiensttreding bij het RBL bij gemeente Woerden.

Ter dekking van de financiële risico's, die het onderbrengen van het personeel bij Woerden voor deze gemeente met zich meebrengt, (vervanging bij ziekte, WIA, WW) wordt 5% van de personeelskosten begroot ten bate van de gemeente Woerden. Daarmee worden alle personele financiële risico's afgekocht.

Regelingen voor de werknemers die in dienst treden bij de gemeente Woerden.

Bij de Ondernemingsraden van de betrokken gemeenten is een adviesaanvraag ingediend over het continueren van het RBL voor onbepaalde tijd, de DVO en het in dienst laten treden van de gedetacheerde medewerkers leerplicht van De Ronde Venen en Stichtse Vecht bij de gemeente Woerden per 1 januari 2016. De OR heeft hierover een positief advies afgegeven (zie bijlage 3).

In verband met de formele instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht is een Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) in het leven geroepen, bestaande uit de bestuurders van de 3 betrokken gemeenten (Woerden, De Ronde Venen en Stichtse Vecht) en een vertegenwoordiging van de in deze organisaties vertegenwoordigde vakorganisaties. Om het overleg over het personele traject te stroomlijnen en goede procedure afspraken te maken is een Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg opgesteld.

Verder is in verband met de indiensttreding van medewerkers in de gemeente Woerden een sociaal plan opgesteld, dat is bedoeld om de eventuele nadelige gevolgen hiervan voor de betrokken medewerkers - in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden - zoveel mogelijk te beperken. Het sociaal plan biedt onder andere richtlijnen voor het plaatsingsproces.

3. Voortzetting van de samenwerking in de vorm van een DVO

De gemeentelijke taken met betrekking tot leerplicht en RMC worden in een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) overgedragen aan centrumgemeente Woerden. De DVO die voor de pilot werd aangegaan voldoet en is op onderdelen geactualiseerd. Daarnaast is de DVO uitgebreid met een exit regeling (regeling waarin afspraken over financiële en personele consequenties van uitbreiding worden vastgelegd).

Het is de bedoeling dat de gemeente Woerden met iedere gemeente bilateraal een DVO afsluit. Hierin zijn de wettelijke taken, zoals het RBL deze nu uitvoert, vastgelegd. Daarnaast is in artikel 16 van de DVO opgenomen op welke wijze gemeenten aanvullende diensten kunnen afnemen. Voor het aangaan van een gemeenschappelijke regeling (GR) was geen draagvlak. Gezien de ontwikkelingen bij andere GR-vormen zagen gemeenten alleen oplopende kosten en weinig eigen zeggenschap. Om die reden is destijds gekozen voor de constructie met DVO's en gezamenlijke afspraken in de DVO's vast te leggen.

Zie bijlage 4.

4. Toetsing DVO aan notitie Verbonden Partijen Gemeente Woerden

In het proces naar een structurele samenwerking deelden bestuurders met betrekking tot de gewenste juridische vorm de opvatting dat een gemeenschappelijke regeling een te zware optie is. Daarom spraken bestuurders een voorkeur uit voor een lichtere vorm van samenwerking. In de DVO zijn de afspraken en voorwaarden rondom rollen, taken en verantwoordelijkheden vastgelegd, waardoor kwaliteit, transparantie en uniformiteit worden gewaarborgd.

Voor de samenwerking door middel van een DVO speelden de volgende overwegingen een rol:

Bestuurlijke kracht en effectiviteit

Een consequentie van de keuze voor een DVO is dat gemeenten invloed hebben via de opdrachten zoals die in de DVO worden vastgelegd. Hierdoor is er minder directe invloed, omdat die is ondergebracht bij de gemeente Woerden en er geen bestuur is dat de organisatie gezamenlijk aanstuurt. Portefeuillehouders (van de deelnemende gemeenten) nemen derhalve geen gezamenlijke besluiten. Zij stemmen echter wel gezamenlijk af over te maken keuzes. De rol van de regionale overleggen is zodanig in de overeenkomst geborgd dat de gemeente Woerden de taakvoering zal uitvoeren conform de afspraken die in het regionale portefeuillehouders overleg worden gemaakt en waarbij tussentijdse bijstellingen mogelijk zijn. Dat maakt dat gemeenten ook tussentijds (beperkt) invloed kunnen uitoefenen op de taakvoering.

Leerplichtbeleid blijft bij de individuele gemeenten. Dit betekent dat de aansluiting met andere beleidsgebieden en de interne routing naar college en raad binnen iedere gemeente plaatsvindt.

Beleidsmatige aspecten voor leerplicht worden in het regionale beleidsoverleg (beleidsambtenaren van de deelnemende gemeenten) afgestemd en hierover vindt terugkoppeling plaats naar het portefeuillehouders overleg. In artikelen 6 (Taken opdrachtnemer) en 8 (Gemeentelijke leerplicht- en RMC-taken) zijn de taken van de gemeente Woerden en de rollen en taken van de deelnemende gemeenten beschreven. Artikel 7 beschrijft de werkwijze rondom het beleids- en portefeuillehoudersoverleg.

Efficiëntie voordelen:

Door de aansluiting van de leerplichtadministratie (RBL) bij de RMC administratie ontstaat efficiencywinst en kan zowel de administratie als de uitvoering leerplicht en RMC effectiever worden ingezet. Door samenwerking in de regio en een verdeling van taken wordt efficiënter gewerkt en kunnen de medewerkers effectiever worden ingezet dan voorheen. Bijvoorbeeld: iedere school heeft één contactpersoon van RBL, in tegenstelling tot voorheen toen iedere school een contactpersoon had in iedere afzonderlijke gemeente. Daarnaast ontstaat door de samenwerking een efficiëncyslag die zich vertaalt in financiële voordelen, bijvoorbeeld één centrale huisvesting, één applicatiesysteem voor de leerplichtadministratie, één team met één uitvoering met één eenduidige aansturing door één teammanager. Afspraken rondom gemeentelijke bijdrage, begroting en financiële verantwoording zijn vastgelegd in artikel 15 van het DVO.

Kennisvoordeel:

De mogelijkheden om met elkaar inhoudelijke zaken te kunnen delen levert voordelen op het gebied van kennisdeling en kwaliteitsvoordelen op de taakuitvoering. Dit kennisvoordeel is ook zichtbaar in de afstemming van beleidsmatige aspecten in het beleidsoverleg en de terugkoppeling daarvan naar de portefeuillehouders. Een toename in deskundigheid, herkenbaarheid als organisatie, continuïteit van beschikbaarheid en een betere bereikbaarheid heeft uiteindelijk een positief effect op de professionaliteit van het RBL.

5. Bewerkerovereenkomst

Voor de ontvangst, levering en beveiliging van persoonsgegevens uit de gemeentelijke Basisregistratie Personen (BRP) van de deelnemende gemeenten, is het noodzakelijk een bewerkerovereenkomst aan te gaan. Woerden is als centrumgemeente aangewezen als orgaan om persoonsgegevens te ontvangen voor de uitvoering van wettelijke taken op het gebied van leerplicht en RMC. De Bewerkerovereenkomst voorziet er in dat de levering van persoonsgegevens uit de gemeentelijke BRP van de deelnemende gemeenten aan de centrumgemeente Woerden op een veilige en zorgvuldige wijze geschiedt. De bewerkerovereenkomst is als bijlage 5 bij deze Raadsinformatiebrief gevoegd.

Vervolg:

Na afsluiting van de besluitvorming in de deelnemende gemeenten kan de DVO worden getekend. De gemeente Woerden zal hierover een persbericht uitbrengen.

Bijlagen:

1. Raadsinformatiebrieven betreffende het verloop van de pilot RBL:
 - a. 28 februari 2012, 'Regionale samenwerking handhaving leerplicht en tegengaan schoolverlaten (RMC)' (12.003654)
 - b. 30 oktober 2012, 'Regionaal bureau leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC) Westelijk Weidegebied Utrecht' (12R.00394)
 - c. 19 november 2013, 'Leerplichtjaarverslag 2012-2013' (13R.00376)
 - d. 23 september 2015, 'Handhaving van de leerplicht en voorkomen voortijdig schoolverlaten

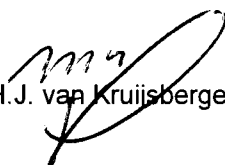
(RMC) in regionaal verband' (14R.00379)

e. 17 februari 2015, 'Jaarverslag 2013-2014 Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest' (15R.00049)

2. Rapport Doorontwikkeling RBL Utrecht Noordwest en positie sociaal domein (15.020757)
 3. a. OR-adviesaanvraag (15U.20325) en b. OR-advies (15.023124)
 4. Dienstverleningsovereenkomst (15.025263)
 5. Bewerkersovereenkomst (15.025264)
-

De secretaris

drs. M.H.J. van Kruisbergen



De burgemeester

V.J.H. Makenboer



RAADSINFORMATIEBRIEF



gemeente
WOERDEN

Van: college van burgemeester en wethouders
Datum: 28 februari 2012
Portefeuillehouder(s): T. Cnossen-Looijenga
Portefeuille(s): Onderwijs en onderwijshuisvesting
Contactpersoon: Cees de Heer
Tel.nr.: 8434 **E-mailadres:** heer.c@woerden.nl

Gemeente Woerden 12.003654



Registratiedatum: 06/03/2012
Behandelend afdeling: Raad
Afgehandeld door/op:

Onderwerp:

Regionale samenwerking handhaving leerplicht en tegengaan voortijdig schoolverlaten (RMC)

Kennisnemen van:

Het traject om te komen tot een regionaal bureau leerplicht en RMC voor de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden.

Inleiding:

De gemeente Woerden maakt deel uit van de subregio Westelijk Weidegebied van de RMC-regio Utrecht. In de bij wet ingerichte regio's werken gemeenten samen bij de handhaving van de kwalificatieplicht en het voorkomen en oplossen van voortijdig schoolverlaten door jongeren tot 23 jaar. RMC staat voor regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten. De samenwerking komt onder meer tot uitdrukking in een uniform leerplichtbeleid voor de gemeenten, een ambtelijk coördinator en drie regionale functionarissen voor de handhaving van de kwalificatie en het begeleiden van jongeren terug naar school.

De subregio bestaat uit de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden. Woerden is de coördinerende gemeente. Via de gemeente Utrecht krijgt de subregio jaarlijks een budget van ruim € 300.000 van het rijk. Het bestuur van het subregionaal verband RMC Westelijk Weidegebied Utrecht wordt gevormd door de wethouders van onderwijs van de vijf gemeenten. Wethouder Titia Cnossen is voorzitter.

Er is een noodzaak voor intensievere samenwerking. Een aantal recente ontwikkelingen:

- Handhaving van de kwalificatieplicht in het middelbaar beroepsonderwijs;
- Vorming van centra voor jeugd en gezin, verbinding met jeugdzorgbeleid;
- De inrichting van regionale voorzieningen voor jongeren die zorg nodig hebben;
- Het vastleggen van inspanningsverplichtingen van gemeenten en scholen voor het terugdringen van voortijdig schoolverlaten in regionale en landelijke convenanten;
- Intensievere samenwerking met het openbaar ministerie.

In 2011 heeft het bestuur van het RMC Westelijk Weidegebied daarom besloten te kijken of regionalisering van de leerplicht - en RMC-functie een reële optie is. Twee scenario's werden onderzocht door adviesbureau Donkelaar & Schüler:

1. Regionale samenwerking in de eigen subregio of
 2. Regionale samenwerking in de eigen subregio plus de gemeente Utrecht.
-

Datum: 28 februari 2012

Kernboodschap:

In zijn vergadering van 1 december 2011 heeft het bestuur van het RMC Westelijk Weidegebied Utrecht de uitwerking van de twee scenario's besproken. Het bestuur heeft vervolgens besloten voor een regionaal bureau voor de leerplicht en RMC alleen voor de eigen regio; en niet samen met de gemeente Utrecht. Samengaan met Utrecht is net een maat te groot en vanuit kostenperspectief ongunstiger vindt het bestuur.

Het bestuur van het RMC heeft het adviesbureau Donkelaar & Schüler opdracht gegeven een bedrijfsplan op te stellen voor een regionaal bureau voor de leerplicht en RMC in deze regio, in nauwe samenwerking met medewerkers van de vijf gemeenten, als onderbouwing van een besluit door de vijf raden en de colleges van burgemeester en wethouders in de zomer van dit jaar.

Het bedrijfsplan moet alle relevante zaken beschrijven: bestuurlijke, financiële (bijvoorbeeld frictiekosten), personele (bijvoorbeeld aanstelling), ICT, administratieve en juridische. Er is speciale aandacht voor de bestuurlijk - juridische samenwerkingsvorm. De taak van de centrumgemeente Woerden wordt hierin betrokken. Met samenwerking met aanpalende regio's wordt rekening gehouden. Veel van onze leerlingen gaan buiten de regio naar school.

Het onderzoek en de advisering kosten ongeveer € 25.000. Dit wordt betaald uit het subregionale RMC-budget en reserves. Er is een grote reserve, die (deels) ingezet kan worden voor de implementatiekosten en frictiekosten voor de samenwerking.

Vervolg:

Het adviesbureau Donkelaar & Schüler is afgelopen maand met het traject gestart. De verschillende werkgroepen met medewerkers van de vijf gemeenten starten medio februari.

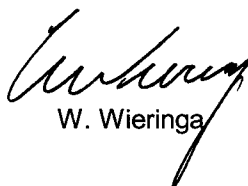
Het is het voornemen rond de zomer een gedegen onderbouwd advies voor te leggen aan colleges en raden voor het besluit tot het instellen van een regionaal bureau. Als de gemeenteraden besluiten tot het instellen van een regionaal bureau, volgt hierna een implementatietraject om in januari 2013 van start te kunnen gaan.

Bijlagen:

Donkelaar & Schüler Adviseurs BV (Helmond):

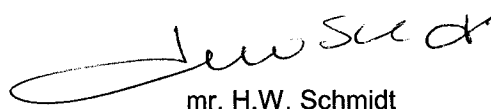
- Uitwerking scenario's (I)
- Opstellen bedrijfsplan (II)

De secretaris



W. Wieringa

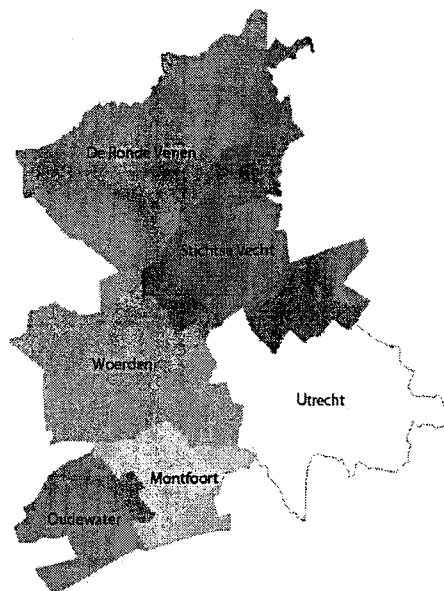
De burgemeester



mr. H.W. Schmidt

Scenario's voor intensivering van de regionale samenwerking leerplicht en RMC

(RMC subregio Westelijk Weidegebied)



Opdrachtgever:

**Gemeente Woerden, namens RMC subregio
Westelijk Weidegebied**

Contactpersoon DENSA:

Lazlo van Donkelaar/Jans Speulman

Datum:

14 november 2011

Plaats:

Helmond

Status:

Concept

MANAGEMENTSAMENVATTING	4
1 INLEIDING.....	5
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	5
1.2 Doel van het onderzoek.....	5
1.3 Onderzoeksmethoden	5
1.4 Opbouw rapportage	6
2 UITGANGSSITUATIE	7
2.1 Wettelijk kader	7
2.1.1 <i>Wettelijk kader leerplicht</i>	7
2.1.2 <i>Wettelijk kader RMC.....</i>	8
2.2 Organisatie en werkwijze subregio Westelijk Weidegebied.....	8
2.2.1 <i>Organisatie en werkwijze leerplicht</i>	8
2.2.2 <i>Organisatie RMC.....</i>	9
2.2.3 <i>Samenwerking leerplicht - RMC.....</i>	9
2.2.4 <i>Overleg en afstemming Westelijk Weidegebied</i>	10
2.3 Organisatie en werkwijze Utrecht	10
2.3.1 <i>Organisatie en werkwijze leerplicht</i>	10
2.3.2 <i>Organisatie RMC.....</i>	11
2.4 Huidige samenwerking Westelijk Weidegebied met Utrecht	11
2.5 Feiten en cijfers.....	12
2.5.1 <i>Populatie</i>	12
2.5.2 <i>Leerlingenstromen</i>	12
2.5.3 <i>Formatie leerplicht en RMC.....</i>	13
2.5.4 <i>Formatie leerplicht volgens richtlijn van Ingrado</i>	14
2.6 Kengetallen leerplicht.....	15
2.7 Resultaten aanval op de uitval.....	16
2.8 Kosten.....	17
2.8.1 <i>Kader</i>	17
2.8.2 <i>RMC-rijksbijdrage</i>	18
2.9 Conclusies	18
3 KANSEN EN BEDREIGINGEN REGIONALE SAMENWERKING	20
3.1 <i>Gemeentelijke professionals (uitvoering).....</i>	20
3.2 <i>Onderwijs</i>	20
4 BESCHOUWING ONDERZOEKSRESULTATEN	22
4.1 <i>Visie Utrecht op mogelijke samenwerking</i>	22
4.2 <i>Urgentie van verdere regionale samenwerking</i>	22
4.3 <i>De regio in landelijk perspectief.....</i>	23
4.4 <i>Haalbaarheid en wenselijkheid scenario's</i>	24
5 SCENARIO'S REGIONALE SAMENWERKING	25
5.1 Hoe ziet regionale samenwerking leerplicht en RMC er uit?	25
5.1.1 <i>Taken & organisatie.....</i>	25
5.1.2 <i>Juridische context.....</i>	25
5.1.3 <i>ICT en GBA gegevens.....</i>	27
5.1.4 <i>Formatie voor leerplicht</i>	27
5.1.5 <i>Formatie voor RMC.....</i>	29
5.1.6 <i>Personeelszaken en beleid.....</i>	29
5.1.7 <i>Huisvesting.....</i>	29
5.1.8 <i>Uitgangspunten begroting RBL</i>	29

5.1.9	Besparingsmogelijkheden	30
5.1.10	Friciekosten.....	31
5.1.11	Begroting scenario's WW en WWU.....	32
5.1.12	Kosten per gemeente.....	32
5.1.13	Vergelijking kosten in dit scenario met huidige kosten.	33
5.1.14	Overlegstructuren en ketensamenwerking	33
5.2	Vergelijk scenario's: samenwerken met of zonder Utrecht	34
5.2.1	Kengetallen	34
5.2.2	Formatie en problematiek.....	34
5.2.3	Financiën.....	34
5.2.4	Schaalgrootte.....	34
5.2.5	Overlegstructuren en ketensamenwerking	34
6	CONCLUSIE	35
6.1	Haalbaarheid van de twee scenario's.....	35
6.2	Scenario subregio Westelijk Weidegebied	36
6.3	Scenario subregio Westelijk Weidegebied met gemeente Utrecht	36
6.4	Advies haalbaarheid en wenselijkheid regionale samenwerking	37
7	ADVISEREN BESTUUR	37
7.1	Gemeentelijke besluitvorming	37
7.2	Implementatie en bijbehorende taken	37

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

In een eerder uitgevoerd onderzoek naar de haalbaarheid van regionale samenwerking in 2006 en 2007 is de voorkeur uitgesproken voor regionale samenwerking van RMC en leerplicht in één gezamenlijke organisatie in Westelijk Weidegebied (gemeenten De Ronde Venen (DRV), Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht (SV) en Woerden). De regio heeft, mede door gemeentelijke herindelingen, dit scenario daarna niet verder uitgewerkt. Door verschillende landelijke en regionale ontwikkelingen zijn de leerplicht- en regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC) de laatste jaren steeds belangrijker geworden. De regio Westelijk Weidegebied wil, gezien het toegenomen belang van leerplicht en RMC en de wens de beschikbare middelen effectief en efficiënt in te zetten, de regionale samenwerking nader uitwerken.

Na afronding van het eerdere onderzoek in 2007 heeft het vakgebied belangrijke ontwikkelingen meegemaakt. De belangrijkste ontwikkelingen zijn:

- de invoering van de kwalificatieplicht;
- de introductie van het verzuimloket van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO, voorheen Cfi en IB-groep);
- jongeren met een steeds complexere (zorg)problematiek;
- het convenant 'Aanval op de uitval' met prestatieafspraken over de afname van schooluitval.

De gemeente Woerden heeft namens de regio Westelijk Weidegebied aan DENSA Adviseurs opdracht verstrekt om de haalbaarheid te onderzoeken van samenwerking tussen de gemeenten op het terrein van leerplicht en RMC in twee scenario's:

1. Regionale samenwerking leerplicht en RMC in de RMC subregio Westelijk Weidegebied.
2. Regionale samenwerking leerplicht en RMC in de RMC subregio Westelijk Weidegebied samen met de Gemeente Utrecht.

1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is om aan de hand van twee scenario's te beschrijven hoe de leerplicht- en RMC functie regionaal verder versterkt kan worden.

De onderstaande onderzoeksvragen zijn beantwoord:

- Wat zijn per scenario de organisatorische, bestuurlijke, juridische, technische (ICT), personele en financiële kaders van een regionale aanpak van leerplicht en RMC?
- Wat zijn de voor- en nadelen van de scenario's ten opzichte van de huidige situatie?
- Hoe ziet het veranderingstraject naar de scenario's er op hoofdlijnen uit (tijd, fasering, kosten)?
- Welk scenario is op basis van het onderzoek het meest wenselijk en haalbaar?

Het onderzoek kent de volgende randvoorwaarden:

- Per scenario is inzichtelijk hoe regionale samenwerking leidt tot toegevoegde waarde en betere dienstverlening aan jongeren en ouders;
- Per scenario wordt een zoveel mogelijk kwantitatieve onderbouwing opgesteld, bijvoorbeeld over de verwachte caseload, de benodigde formatie, de verdeling van de formatie en de kosten;
- In de scenario's moet blijken op welke wijze de lokale herkenbaarheid van de leerplicht- en RMC functie gewaarborgd is;
- In de scenario's dienen de raakvlakken met betrekking tot aanliggende regio's en beleidsgebieden meegenomen te worden;
- De analyse en aanbevelingen dienen dusdanig specifiek te zijn dat het de regio in staat stelt te besluiten over regionale samenwerking.

1.3 Onderzoeksmethoden

Op basis van aanwezige beleidsstukken, documenten en gegevens, waaronder het rapport van KBA uit 2007 "van evalueren naar regionaliseren?" heeft DENSA een deskresearch

uitgevoerd, met als doel het actualiseren van het in 2006/2007 uitgevoerde onderzoek en het in beeld brengen van het draagvlak voor regionale samenwerking. Daarnaast is met schriftelijke vragenlijsten bij gemeentelijke medewerkers gevraagd naar de wijze van uitvoering van leerplicht en RMC anno 2011, inclusief formatie, kosten en financiering, inwoneraantallen en leerling gegevens, verzuimcijfers en caseload gegevens. Tevens is schriftelijk gevraagd naar meningen over kansen en bedreigingen voor verdergaande samenwerking op leerplicht en RMC. Met vergelijkbare vragenlijsten zijn deze kansen en bedreigingen ook bij het onderwijs (VO en MBO) in beeld gebracht.

Verder heeft een interview plaatsgevonden met het afdelingshoofd leerlingzaken en de RMC coördinator in Utrecht, waarbij de visie en voorkeuren van Utrecht op samenwerking met de subregio Westelijk Weidegebied zijn geïnventariseerd. Utrecht heeft cijfermatige gegevens aangeleverd die nodig waren ter uitwerking van het scenario dat voorziet in samenwerking met Utrecht.

In alle vragenlijsten en het gesprek met Utrecht stond de stand van zaken in de eigen organisatie centraal, evenals de ideeën en aandachtspunten in het kader van regionale samenwerking. In de interviews is een verbinding gemaakt tussen bevindingen uit de deskresearch en opvattingen van de betrokkenen.

Het onderzoek kent een kwalitatieve insteek. Daarbij maakt DENSA in de analyse gebruik van haar brede kennis en kunde om optimaal te adviseren over de haalbaarheid van regionalisering. De ervaringen op basis van eerdere regionaliseringprocessen elders in het land zijn gebruikt als referentie en aanvullend middel om de verzamelde gegevens te duiden.

1.4 Opbouw rapportage

Om een afweging te kunnen maken tussen de huidige situatie van leerplicht en RMC en een mogelijke nieuwe situatie met een regionale aanpak, is het op de eerste plaats nodig een goed beeld te hebben van de huidige uitgangssituatie in de regio. De uitgangssituatie staat beschreven in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 beschrijft de kansen en bedreigingen die genoemd zijn in relatie tot regionalisering. Op basis van de onderzoeksgegevens die met name schriftelijk zijn verzameld is weergegeven welke denkbeelden de betrokkenen hierover hebben. Hoofdstuk 4 bestaat uit een beschouwing van de verzamelde onderzoeksresultaten. Hierbij wordt toegelicht wat de onderzoeksresultaten betekenen voor de uitwerking van de scenario's voor regionalisering.

Op basis van de verzamelde informatie is geanalyseerd wat de gevolgen zijn voor de twee uit te werken scenario's die staan toegelicht in hoofdstuk 5. Er is antwoord gegeven op de vraag wat per scenario de voor- en nadelen zijn ten opzichte van de huidige situatie en per scenario zijn de inhoudelijke, organisatorische, bestuurlijke, juridische, ICT technische personele en financiële kaders beschreven. De analyse resulteert in hoofdstuk 6 in een advies welk scenario op basis van het onderzoek het meest wenselijk en haalbaar is. Om vervolgens een afgewogen besluit te kunnen nemen over het al dan niet regionaliseren is in hoofdstuk 7 toegelicht hoe het proces tot een nieuwe situatie wat betreft besluitvorming, doorlooptijd, kosten en fasering er verder uit ziet.

2 UITGANGSSITUATIE

Voor de uitvoering van de leerplicht- en RMC-functie gelden wettelijke kaders. De hoofdpunten daarvan staan hieronder beschreven. Binnen dit wettelijke kader geeft iedere gemeente een eigen invulling aan de taakuitvoering en werkwijze. Dit hoofdstuk gaat in op de organisatie, taakuitvoering en werkwijze van leerplicht en RMC in de subregio Westelijk Weidegebied en de stad Utrecht. Daarbij is specifiek aandacht voor de verschillen en overeenkomsten tussen beide in de bestaande situatie.

2.1 Wettelijk kader

2.1.1 *Wettelijk kader leerplicht*

In Nederland geldt de leerplichtwet. De wet schrijft voor dat gemeenten erop toezien dat leerplichtigen onderwijs volgen. Per 2007 is de leerplichtwet uitgebreid met de kwalificatieplicht. Jongeren die voor hun 18^e nog geen startkwalificatie hebben zijn volledig leerplichtig. Een startkwalificatie is een diploma op minimaal vwo, havo of mbo 2 niveau. De taken die de leerplichtwet met zich meebrengt zijn te verdelen in: preventie, zorg, handhaving en overige taken.

Preventie

Voorbeelden van activiteiten die tot de preventieve taken gerekend kunnen worden zijn:

- Proactief en vroegtijdig informatie geven aan leerlingen, ouders en betrokken instellingen. Dit gebeurt door middel van voorlichting op onder andere het internet, in schoolgidsen, brochures en door het beantwoorden van telefonische vragen.
- Stimuleren tijdige inschrijving van leerlingen op de basisschool (voor de vijfde verjaardag).
- Stimuleren tijdige inschrijving van VMBO eindexamenkandidaten aan een vervolgopleiding.
- Periodieke afstemming met de scholen (PO, VO en MBO) in het werkgebied. Er wordt dan gewezen op de aandachtspunten en het verzuimprotocol voor de scholen en een toelichting gegeven op de prioriteiten van de medewerker leerplicht/RMC, gewijzigde wetgeving etc. De school weet wanneer er gemeld moet worden.
- Georganiseerde (preventieve) afstemming met relevante ketenpartners waaronder het onderwijsveld en zorginstanties (Zorg- en adviesteams (ZAT), Centrum voor jeugd en gezin (CJG), Veiligheidshuis. Ketenpartners bespreken jongeren met een complexe problematiek. Er wordt afgestemd welke acties vereist zijn en wie, welke taken op zich neemt. Ontwikkelingen rondom ondernomen acties worden teruggekoppeld.
- Het extra onder de aandacht brengen van de leerplicht tijdens de dag van de leerplicht.

Handhaving

De leerplichtambtenaar kan handhavend optreden door het geven van een waarschuwing of opstellen van een proces-verbaal bij een overtreding van de leerplichtwet (relatief verzuim, absoluut verzuim). Om een volledig beeld te hebben van het aantal leerlingen en de schoolinschrijvingen wordt er een administratie gevoerd. De leerplichtambtenaar ziet er op toe dat de scholen juist en tijdig melding doen van in- en uitschrijvingen en controleert periodiek de schooladministraties op een juiste registratie van het ongeoorloofd verzuim. Deze laatste taak komt per 1 januari 2012 bij de Inspectie van het Onderwijs te liggen.

Zorg

De leerplichtambtenaar wordt conform de wet geacht samen te werken met diensten en instellingen zo vaak hij dat nuttig acht. De landelijke modelambtsinstructie van Ingrado spreekt van een regierol voor de leerplichtambtenaar: "Om inzichtelijk te krijgen of jongeren daadwerkelijk aankomen bij een organisatie en verder worden bemiddeld, vervult de medewerker leerplicht/RMC een regierol. De medewerker leerplicht/RMC controleert of doorverwezen jongeren daadwerkelijk in bemiddeling zijn genomen. Er wordt vastgelegd welke jongeren, waarheen zijn doorverwezen.

Verantwoording en overige taken

Tot de overige taken voor leerplicht behoren de afhandeling van verlofaanvragen, vrijstellingen en vervangende leerplicht. Jaarlijks wordt er opgave gedaan aan de minister van kengetallen van leerplicht (digitale DUO opgave) en voor de gemeenteraad wordt een

leerplichtjaarsverslag opgesteld.

2.1.2 Wettelijk kader RMC

Met ingang van 2002 is naast de Leerplichtwet de RMC-regelgeving van toepassing. RMC staat voor: regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten. Nadat in 1999 de RMC-taak van de gemeenten structureel is gemaakt, werd hiermee ook de wettelijke basis gelegd voor de uitvoering van haar taken. De RMC-regelgeving is niet in een aparte wet vastgelegd. In de Wet op het Voortgezet Onderwijs, de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de expertisecentra is een aantal artikelen opgenomen over voortijdig schoolverlaten en de functie van de RMC hierin.

De taken van het RMC zijn te verdelen in: de netwerkfunctie, de registratiefunctie en de begeleidingsfunctie.

Netwerk

De netwerkfunctie houdt in dat het RMC de regie heeft bij het maken van afspraken met scholen voor voortgezet onderwijs, onderwijsinstellingen voor mbo, en andere instellingen en organisaties die te maken hebben met voortijdig schoolverlaten over de inzet en verantwoordelijkheid bij het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten.

Registratie

Het RMC organiseert en coördineert de meldingen van voortijdig schoolverlaten en registreert de meldingen in een regionale database.

Begeleiding

De hoofdtaak van de RMC-functie is het terugleiden van voortijdig schoolverlaters naar een opleiding zodat deze alsnog een startkwalificatie behalen. Een voortijdig schoolverlater is een jongere tussen de 12 en 23 jaar, die geen schoolinschrijving heeft (of langer dan 30 dagen ongeoorloofd verzuimt) en niet in het bezit is van een startkwalificatie.

2.2 Organisatie en werkwijze subregio Westelijk Weidegebied

2.2.1 Organisatie en werkwijze leerplicht

De organisatie en uitvoering van de leerplichtwet ligt in de subregio Westelijk Weidegebied op lokaal gemeentelijk niveau. In alle gemeenten zijn de taken van de leerplichtambtenaar gestoeld op de leerplichtwet. De (wettelijke) contouren voor uitvoering van de leerplichtfunctie zijn tamelijk eenduidig. Er zijn accentverschillen in de prioriteiten die gelegd worden. De leerplichtambtenaar is voornamelijk belast met de onderstaande taken:

- Het behandelen van (meldingen van) absoluut en relatief schoolverzuim;
- Het behandelen van aanvragen voor vrijstelling van de leerplicht en aanvragen voor vervangende leerplicht;
- Het behandelen van aanvragen voor verlof voor meer dan 10 schooldagen;
- Het (laten) opmaken van een proces-verbaal en daarbij behorende administratieve taken;
- Het onderhouden van contacten met onderwijs, RMC, hulpverleningsinstanties, CJG, gericht op uitvoering van de Leerplichtwet en het ontwikkelen van preventie maatregelen om ongeoorloofd schoolverzuim terug te dringen/voorkomen;
- Actief deelnemen aan intern en extern overleg;
- Het geven van voorlichting aan ouders, jongeren, scholen en instellingen over de Leerplichtwet;
- Opstellen van het jaarverslag.

De vijf gemeenten hebben een eigen leerplichtformatie. De gemeente Woerden voert voor de gemeenten Montfoort en Oudewater de administratie van leerplicht uit en voert tevens de leerplichttaken uit voor de jongeren vanaf 12 jaar die niet meer in het primair onderwijs naar school gaan. Hiervoor is tussen Woerden/Montfoort en Woerden/Oudewater een dienstverleningsovereenkomst opgesteld, waarin ook de maandelijkse levering van GBA mutaties ten behoeve van de leerlingenadministratie is afgesproken. Woerden voert voor Montfoort en Oudewater ook de kwalificatieplicht uit voor jongeren in het VO en MBO (16 en 17 jaar). Alleen de leerplicht in het PO doen de twee gemeenten zelf.

De leerplichtambtenaren van de vijf gemeenten in het Westelijk Weidegebied zijn sinds 2004 intensiever met elkaar gaan samenwerken.

- Ze nemen voor elkaar waar in ZAT's waar jongeren uit andere gemeenten ter sprake komen, waarbij de problematiek wordt besproken en informatie wordt uitgewisseld. De feitelijke begeleiding wordt overgelaten aan de leerplichtambtenaar in de woongemeente.
- Er vindt via regionaal overleg regelmatig afstemming plaats over het werk.
- Zoals gezegd voert de gemeente Woerden leerplichttaken uit voor de gemeenten Montfoort en Oudewater. De samenwerking tussen deze drie gemeenten wordt als positief ervaren.
- Verder wordt samengewerkt tussen De Ronde Venen en Stichtse Vecht waarbij kwalificatieplichtige jongeren in het MBO uit Stichtse Vecht worden opgepakt door de medewerker kwalificatieplicht van De Ronde Venen. Er is een dienstverleningsovereenkomst tussen De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Deze samenwerking wordt als positief ervaren.

De vraag is of de huidige wijze van samenwerken voldoende waarborgen biedt voor een stevige en efficiënte uitvoering van de leerplichttaken. Er geldt:

- In alle gemeenten is de formatie dusdanig beperkt dat bij ziekte, verlof en andere calamiteiten dit gevolgen heeft voor de continuïteit.
- Daarnaast is een kleine formatie kwetsbaar indien taken worden gecombineerd bij één persoon, waardoor de leerplichttaken soms laag op het prioriteitenlijstje komen te staan.
- De gemeenten hebben aangegeven dat de regio Westelijk Weidegebied op het gebied van administratie relatief zwak is. Er bestaat onduidelijkheid over het al dan niet adequaat bijhouden van gegevens, waardoor mogelijk niet alle verzuim in beeld is.

2.2.2 *Organisatie RMC*

De RMC subregio Westelijk Weidegebied maakt deel uit van de RMC regio Utrecht. De gemeente Utrecht is hiervoor de contactgemeente, die onder meer aan het ministerie van OCW verantwoording aflegt over de wijze van uitvoering en resultaten (o.a. RMC effectrapportage) en beheerder is van de te ontvangen middelen voor RMC en VSV. De RMC-functie voor de subregio wordt uitgevoerd door de gemeente Woerden. Woerden legt jaarlijks verantwoording af bij de contactgemeente Utrecht namens de subregio.

De gemeenten in de subregio Westelijk Weidegebied beschikken over RMC-trajectbegeleiders. Deze functie wordt gecombineerd met uitvoering van de kwalificatieplichttaken voor 16 en 17 jarigen in het MBO. Woerden voert de RMC trajectbegeleiding ook uit voor Montfoort en Oudewater en wordt er samengewerkt tussen De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Hiervoor is tussen De Ronde Venen en Stichtse Vecht een dienstverleningsovereenkomst opgesteld. Het oppakken van de leerplichttaken voor deze doelgroep is daardoor juridisch correct geregeld, echter de indruk bestaat dat de BOA bevoegdheid daar niet correct op is afgestemd. Met De Ronde Venen is dit besproken

Het RMC werkt samen met diverse gemeentelijke functies zoals het Centrum voor Jeugd en Gezin, Sociale Zaken en de leerplichtfunctie. Ook met de scholen/onderwijsinstellingen, de overige Jeugdhulpverlening, Justitie, en Jeugdreclassering, het Jongerenloket, en het UWV wordt nauw samengewerkt.

2.2.3 *Samenwerking leerplicht - RMC*

Door te investeren in haar netwerk en een juiste registratie te voeren, worden zoveel mogelijk jongeren die risicogedrag vertonen op een opleiding of daar voortijdig uitvallen gemeld bij het RMC. Na een melding aan het RMC via DUO wordt de jongere behandeld door een RMC medewerker. Vermindering van het aantal voortijdig schoolverlaters staat voorop. De resultaatcijfers van de RMC taakuitvoering in het Westelijk Weidegebied steken positief af ten opzichte van de regio Utrecht en de landelijke cijfers. Het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters was in de subregio Westelijk Weidegebied in het jaar 2009/2010 gemiddeld 2,8%. In het gehele RMC Utrecht was dit percentage 3,5%, terwijl het landelijk gemiddelde

percentage 3.0% bedroeg.¹

In het kader van RMC-trajectbegeleiding worden onder meer de volgende taken uitgevoerd:

- Nadat een jongere heeft aangegeven gebruik te willen maken van de aangeboden begeleiding, legt de trajectbegeleider contact;
- Eén trajectbegeleider wordt toegewezen aan de jongere. Deze blijft de jongere steeds begeleiden. Er wordt een individueel traject opgestart.
- Er wordt samen gezocht naar oplossing- en plaatsingsmogelijkheden.
- In eerste instantie wordt gekeken naar mogelijkheden bij onderwijsinstellingen.
- Als onderwijsplaatsing nog niet realiseerbaar is vindt oriëntatie plaats op voortrajecten/producten van de zorginstellingen-/hulpverlening en eventueel SOZA/UWV.

2.2.4 Overleg en afstemming Westelijk Weidegebied

Uitvoerdersoverleg leerplicht en RMC

De leerplicht- en RMC medewerkers in de subregio Westelijk Weidegebied houden vier keer per jaar een regionaal beleidsoverleg onder voorzitterschap van de RMC coördinator van de subregio. Het overleg heeft vooral tot doel elkaar te informeren over ontwikkelingen op het gebied van RMC en leerplicht, casuïstiek besproken en kennis uitgewisseld. Tevens wordt beoogd dat de aanpak van kinderen in alle gemeenten gelijk is. De afspraken die gemaakt worden in het overleg zijn, mits anders afgesproken, niet formeel bekrachtigd.

Bestuurlijk overleg

De wethouders van de vijf gemeenten in de subregio vormen samen het regionaal portefeuillehouders overleg. De wethouder van Woerden treedt, als contactgemeente van de subregio, op als voorzitter van het bestuurlijk overleg. Het bestuurlijk overleg heeft geen formele status en afspraken die in het overleg worden gemaakt zijn niet bindend. Wethouders zijn ook niet gemandateerd door hun eigen college om regionale afspraken te maken.

De voorzitter van het regionaal bestuurlijk overleg neemt namens de subregio deel aan het bestuurlijk overleg in de stuurgroep met de regio (Utrecht, andere subregio's en scholenveld). De wethouder van Woerden, heeft in zijn rol als voorzitter van de subregio, geen formele status onder namen de andere wethouders afspraken te maken met de bestuurder van Utrecht en bestuurders van de andere subregio's.

Lokale zorgnetwerken en bilaterale afstemming

Op regionaal, gemeentelijk en bilateraal niveau zijn er diverse afstemmingsoverleggen. Vanzelfsprekend is de deelname:

- aan de zorgadviesteams (ZAT's) op scholen
- met het OM en bureau Halt
- met Bureau Jeugdzorg
- binnen de CJG's
- interne overleggen binnen de gemeente

Uit de ingevulde vragenlijsten blijkt dat er veel tijd wordt besteed aan deze overleggen.

2.3 Organisatie en werkwijze Utrecht

2.3.1 Organisatie en werkwijze leerplicht

De organisatie en uitvoering van de leerplichtwet kent in de gemeente Utrecht een lokale taakuitvoering. De hiervoor beschikbare formatie behoort tot de afdeling Leerlingzaken die is ondergebracht bij de dienst Maatschappelijke Ontwikkeling. De afdeling Leerlingzaken heeft een team dat zich richt op jongeren in het PO en VO van 5 tot 18 jaar, en een team voor MBO en RMC. Utrecht kent een wijkgerichte aanpak, hetgeen betekent dat de uitvoering van de leerplichttaken aansluit op het integraal wijkgericht werken van andere afdelingen en aandachtsgebieden. Elke PO en VO school heeft een vaste contactpersoon bij leerplicht. De uitvoering van leerplicht richt zich zowel op zorg als preventie (aansluitend op de wijkgerichte aanpak) als ook afdoening via een proces-verbaal en/of HALT verwijzing.

¹ Bron: VSV verkenner, Ministerie van OC&W

2.3.2 Organisatie RMC

De gemeente Utrecht is contactgemeente van de RMC regio Utrecht. In dit kader legt Utrecht aan het ministerie van OCW verantwoording af over de wijze van uitvoering en resultaten in de gehele regio (o.a. RMC effectrapportage). Utrecht ontvangt de hiervoor benodigde informatie uit de drie subregio's. Utrecht ontvangt van het ministerie de middelen voor RMC en VSV en beheert deze. De subregio's verantwoorden de besteding van de middelen aan Utrecht die deze middelen over de subregio's conform onderstaande tabel verdeelt:

RMC middelen 2010	Utrecht	Utrecht Zuid	WWU	Utrecht ZO	Totaal
Budget 1	67.181	33.670	31.839	31.597	164.286
Budget 2	--	89.134	81.133	82.051	252.318
kwalificatieplicht	187.912	157.867	160.089	163.464	669.332
Vaste voet (na aftrek regio overhead*)	45.594	45.594	45.594	45.594	225.376
totaal	300.686	326.265	318.655	322.706	1.268.312

* De regio overhead voor Westelijke Weidegebied betreft een bedrag van € 16.000,-. Hierin zitten de kosten voor:

- Coördinatie € 7.000,-
- Administratie (helpdesk en administratie regio) € 6.700,-
- Communicatie (website, nieuwsbrieven en drukwerk) € 2.300,-

De gemeente Utrecht beschikt zelf over RMC trajectbegeleiders die jongeren naar werk of scholing of een combinatie daarvan begeleiden. Twee fte RMC medewerkers maken deel uit van het jongerenloket in Utrecht en werken daar aan de voorzijde van het intakeproces. Onderzoek naar de haalbaarheid van bemiddeling naar onderwijs is hiermee gegarandeerd. De deelname aan het jongerenloket werkt niet regionaal maar stedelijk. Het regionaal actieplan jeugdwerkloosheid met beleidsmatige aansluiting en ook deels regionaal aanbod, loopt dit jaar af.

2.4 Huidige samenwerking Westelijk Weidegebied met Utrecht

Waarneming in zorgadviesteams

De uitvoering van leerplichttaken is een verantwoordelijkheid van de gemeente waar de jongere woont. Aangezien er veel jongeren vanuit gemeenten in het Westelijk Weidegebied onderwijs volgen op in Utrecht gevestigde scholen en andersom, is samenwerking nodig om de taakuitvoering effectief te kunnen uitvoeren. Leerplichtambtenaren van de gemeente Utrecht nemen deel aan zorgadviesteams bij in Utrecht gevestigde VO en MBO scholen. In deze ZAT's worden ook jongeren besproken die buiten Utrecht woonachtig zijn. De leerplichtambtenaren van Utrecht dragen deze jongeren voor verdere begeleiding altijd over aan de leerplichtambtenaar van de gemeente waar de jongere woont.

Hetzelfde gebeurt wanneer jongeren uit Utrecht worden besproken in een ZAT in een binnen het Westelijk Weidegebied gevestigde school. Deze wordt voor begeleiding aan Utrecht overgedragen.

Afstemming/overleg met ketenpartners (zorgpartners, onderwijs, OM etc)

De gemeente Utrecht neemt deel aan diverse structurele overlegstructuren, maar ook vaak aan incidenteel overleg. Structureel vindt overleg plaats binnen het samenwerkingsverband VO, binnen ZAT's VO en MBO, en het Veiligheidshuis Utrecht. Een belangrijk overleg voor de regio waaraan wordt deelgenomen is het overleg met de Utrechtse school als plusvoorziening voor de gehele regio en de overleggen met de MBO instellingen. De bevindingen uit deze overleggen worden via het regulier overleg RMC coördinatoren en/of de kerngroep RMC teruggekoppeld naar de subregio's. Daarnaast wordt informatie uit de overleggen gedeeld via de nieuwsbrief 'schoolwerkt' en de website.

Regionaal werkplan

De brede doeluitkering Voortijdig schoolverlaten wordt door de gemeente Utrecht regionaal beschikbaar gesteld. De stuurgroep VSV, waarin de wethouders uit de regio participeren, stelt het beleid vast en bepaalt de verdeling. Een en ander wordt opgenomen in het regionale werkplan. De financiële middelen worden ingezet op scholen, in de subregio's, samenwerkingsverbanden en ROC's.

Voorbeelden uit het regionaal werkplan waaruit blijkt dat op regionaal niveau tussen de

gemeente Utrecht en de subregio's wordt samengewerkt zijn:

- een interne regionale werkwijze voor RMC medewerkers ten behoeve van verdere professionalisering van de RMC medewerkers. In verband hiermee zijn:
 - Werkprocessen beschreven;
 - instrumenten vastgesteld;
 - medewerkers getraind op gebruik daarvan en op versterking van het professioneel handelen (probleemoplossend coachen);
 - Monitoring opgesteld. (Implementatie volgt begin 2012).
- uniforme afspraken van de gehele RMC regio Utrecht met de MBO scholen over de wijze van melden van verzuim (verzuimprotocol MBO) en over de overgang van VMBO naar MBO middels inzet van het instrument Aanmelding in Beeld.
- een regionale zorgvoorziening, de Utrechtse school.

2.5 Feiten en cijfers

2.5.1 Populatie

In onderstaande tabel staat de verdeling van het aantal jongeren over de regiogemeenten. Er wordt onderscheid gemaakt naar de groep van 5 tot en met 15 jaar (leerplicht), 16 en 17 jaar (kwalificatieplicht) en de groep van 18 tot en met 22 jaar (RMC).

Gemeente	5 t/m 15	16 t/ 17	18 t/m/22*	Totaal
De Ronde Venen	6362	1177	2404	9943
Montfoort	2181	374	769	3324
Oudewater	1484	262	583	2330
Stichtse Vecht	8520	1610	3406	13536
Woerden	7451	1272	2806	11529
Totaal	25999	4695	9968	40662

Gemeente	5 t/m 15	16 t/ 17	18 t/m/22*	Totaal
Utrecht	34489	4719	21262	60470

Tabel leerlingenaantallen, bron: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011

*het betreft hier het aantal inwoners, inclusief jongeren mét startkwalificatie

De subregio Westelijk Weidegebied heeft 78% van het aantal leerplichtigen (5 tot 18 jaar) in vergelijking met Utrecht. In de leeftijdsgroep voor het RMC heeft Westelijk Weidegebied 47% van de populatie ten opzichte van Utrecht.

2.5.2 Leerlingenstromen

Leerlingen in het VO en MBO gaan regelmatig naar scholen in de andere gemeenten in de regio, maar er is ook een grote groep leerlingen die onderwijs volgt buiten de RMC regio Utrecht. In onderstaande matrix is weergegeven waar jongeren naar school gaan en zijn de aantallen die dat betreft aangegeven.

Matrix leerlingenstromen (gegevens d.d 06-10-2011) Bron: gemeente Utrecht								
(Woongemeente)	(Gemeente waar jongere naar school gaat)	De Ronde Venen	Montfoort	Oudewater	Stichtse Vecht	Woerden	Utrecht	Buiten de regio
De Ronde Venen	PO					17	24	
	VO					229	38	
	MBO						154	865
Montfoort	PO			3		67	32	9
	VO					711	25	108
	MBO						173	188
Oudewater	PO		21			19	8	25
	VO					456	14	154

	MBO					91	188
Stichtse Vecht	PO	1			17	187	67
	VO				140	241	377
	MBO					786	653
Woerden	PO	12				107	71
	VO					57	245
	MBO					435	718
Utrecht	PO	4			4		92
	VO				620		409
	MBO						2473

Uit deze tabel blijkt dat grote groepen jongeren naar school gaan buiten de eigen woongemeente en dat voor de uitvoering van leerplichttaken gemeenten genoodzaakt zijn om samen te werken met andere gemeenten.

Met betrekking tot de leerlingenstromen valt het volgende op:

- De Ronde Venen, Woerden, Stichtse Vecht en Utrecht hebben te maken met veel leerlingen die buiten de regio onderwijs volgen. Leerplicht is en blijft verantwoordelijk voor deze jongeren woonachtig in het eigen werkgebied, ook als zij naar een school gaan in een andere regio. Leerplicht dient met al deze scholen te schakelen en al deze jongeren te volgen om hun recht op onderwijs te garanderen. In de huidige situatie dient iedere gemeente voor zichzelf eigen afspraken te maken. Het is een algemeen beeld dat scholen het liefst alleen afspraken willen maken met leerplicht in de eigen gemeente. Afspraken maken op regionaal niveau wordt al wat lastiger. Het maken van afspraken met gemeenten buiten de eigen regio, die bovendien anders kunnen zijn dan die met de eigen gemeente, vinden scholen meestal vervelend en zij gaan die ook liever uit de weg.
- Vanuit De Ronde Venen gaan 2,5 keer zoveel VO en MBO leerlingen buiten de regio op school dan binnen de regio;
- Vanuit Stichtse Vecht gaat ongeveer de helft van de VO en MBO leerlingen binnen en buiten de regio naar school;
- Vanuit Utrecht gaan er relatief veel VO leerlingen naar Woerden.

Bekend is verder, hoewel dat niet uit het overzicht blijkt, dat in het VO van buiten de regio (Amsterdam Zuid-Oost) veel jongeren in Breukelen (Stichtse Vecht) naar school gaan.

2.5.3 Formatie leerplicht en RMC

De huidige formatie die de gemeenten in de subregio in dienst hebben, is als volgt:

Formatie LP en KP	LPA+KP-						
	TOTAAL	vo	KP-mbo	ADM	COOR	BEL	APPL
De Ronde Venen *	2,11	1,53	0,20	0,38			
Montfoort	0,13	0,13	0,00	0,00			
Oudewater	0,03	0,03	0,00	0,00			
Stichtse Vecht	3,93	1,83	0,26	1,35	0,17	0,17	0,15
Woerden **	3,30	1,33	0,31	1,04	0,40	0,06	0,16
Totaal	9,50	4,85	0,77	2,77	0,57	0,23	0,31

Tabel huidige formatie leerplicht

*Van formatie KP-mbo in De Ronde Venen wordt 0,07 ingezet in Stichtse Vecht.

**Formatie LP en KP-vo en KP-mbo + ADM in Woerden wordt ook ingezet in Montfoort en Oudewater. De formatie voor administratie valt samen met de administratieve formatie voor RMC taakuitvoering. Binnen de administratieve formatie heeft 0,67 fte een tijdelijk contract tot 1-1-2013.

In de gemeente Utrecht is de formatie voor leerplicht als volgt:

Formatie leerplicht	TOTAAL	LPA	ADM	COOR	BEL	APPL
Utrecht *	17,03	9,14	4,88	0,81	1	1,20

*In Utrecht wordt de formatie voor administratie en applicatiebeheer integraal ingezet voor leerplicht en RMC. Er is geen opgave gedaan welk gedeelte hiervan specifiek voor leerplicht wordt toegerekend. Utrecht heeft geen aparte beleidsformatie, 1 fte is samengesteld uit

formatie-uren bij coördinerende medewerkers en de RMC coördinator. In Utrecht wordt tijdelijk formatie extern ingehuurd. Voor leerplicht taakuitvoering is dat tot 1-7-2012 0.89 fte tijdelijke vervanging.

De formatie voor het RMC bestaat uit RMC coördinatie, de RMC trajectbegeleiders en de RMC administratie. De formatie in 2011 bedraagt 1,8 fte.

Formatie RMC	TOTAAL	TB	Adm	beleid	COOR	APPL
De Ronde Venen*	0,42	0,42	0,00			
Montfoort	0,00	0,00	0,00			
Oudewater	0,00	0,00	0,00			
Stichtse Vecht	0,36	0,36	0,00			
Woerden**	1,51	0,52	0,21	0,06	0,72	
Totaal	2,29	1,30	0,21	0,06	0,72	0,00

Tabel huidige formatie RMC

*Van formatie TB in De Ronde Venen wordt 0,12 fte ingezet in Stichtse Vecht

**Formatie TB in Woerden wordt ook ingezet in Montfoort en Oudewater. De formatie voor de coördinator is ten behoeve van de gehele subregio Westelijk Weidegebied.

In Woerden wordt tijdelijk formatie extern ingehuurd. Dit betreft een RMC medewerker tot 31-12-2011 voor 0,4 fte tijdelijke vervanging. Vanaf 1-1-2012 wordt dit structureel ingevuld.

In de gemeente Utrecht is de formatie voor RMC als volgt:

Formatie RMC	TOTAAL	TB	Adm	beleid	COOR	APPL
Utrecht *	11,99	10,13			1,86	

* formatie TB Utrecht is inclusief 2 fte bij het jongerenloket. Formatie coördinatie is inclusief 1,26 fte voor manager en RMC coördinator. De formatie voor administratie en applicatiebeheer wordt integraal ingezet met leerplicht. Er is geen opgave gedaan welk deel hiervan specifiek voor RMC wordt toegerekend. In Utrecht wordt tijdelijk formatie extern ingehuurd. Voor RMC taakuitvoering is dat tot 1-7-2013 2 fte boven de eigen formatie. Daarnaast wordt nog eens 2 fte extra ingehuurd boven de eigen formatie tot 1-7-2014 en 1 fte tijdelijke vervanging tot 1-1-2012 bij het Jongerenloket.

In Utrecht houdt de afdeling zich verder bezig met enkele neventaken, waaronder leerlingenvervoer waarvoor 1,63 fte wordt ingezet en bij de medewerkers applicatiebeheer worden informatievragen als neventaak weggezet, echter zijn hier geen formatie uren van bekend.

2.5.4 Formatie leerplicht volgens richtlijn van Ingrado

De branchevereniging voor leerplichtambtenaren en RMC Ingrado heeft een richtlijn uitgebracht voor de gemeentelijke formatie voor een effectieve taakuitvoering van leerplicht. Deze richtlijn gaat uit van 1 fte op 3800 jongeren en omvat alle werkzaamheden die tot het takenpakket van leerplicht behoren en is opgesplitst in 60% leerplichtambtenaar, 25% administratie, 5% beleid, 5% applicatiebeheer en 5% coördinatie. Op grond van deze richtlijn is voor leerplicht de volgende formatie nodig in de gemeenten in het Westelijk Weidegebied en in de gemeente Utrecht.

Formatie LP en KP	TOTAAL	LPA	ADM	BEL	COOR	APPL	huidig	verschil
De Ronde Venen	1,98	1,19	0,50	0,10	0,10	0,10	2,11	+0,13
Montfoort	0,67	0,40	0,17	0,03	0,03	0,03	0,13	-0,54
Oudewater	0,46	0,28	0,11	0,02	0,02	0,02	0,03	-0,43
Stichtse Vecht	2,67	1,60	0,67	0,13	0,13	0,13	3,93	+1,26
Woerden	2,28	1,38	0,57	0,11	0,11	0,11	3,30	+1,02
Utrecht	10,32	6,19	2,58	0,52	0,52	0,52	17,03	+6,71

Tabel formatieberekening leerplicht volgens richtlijn Ingrado

Met behulp van de richtlijn kan een vergelijk gemaakt worden tussen de gemeenten, waarbij nog geen rekening is gehouden met het verschil aan problematiek tussen de gemeenten. Uit

deze tabel blijkt een tekort aan formatie in Montfoort en Oudewater dat echter wordt gecompenseerd vanuit Woerden die voor Montfoort en Oudewater leerplichttaken uitvoert. Het teveel aan formatie in Woerden is daarvoor voldoende. De overige gemeenten voldoen ruim aan de formatierichtlijn van Ingrado, waarbij opvalt dat het overschot aan formatie in de gemeente Utrecht aanzienlijk is.

Ingrado kent een tweede berekeningswijze voor de benodigde formatie waarbij rekening wordt gehouden met specifieke problematiek in een gemeente. De caseload cijfers van een gemeente worden hierin afgezet tegen de landelijk gemiddelde caseload van 135. Op basis van die berekening, rekening houdende met de specifieke problematiek in Utrecht (caseload van 2359 zaken, zie hfst. 2.7.1) is een totale formatie nodig van 17,47 fte. Dit betekent dat er op dit moment nog een klein tekort aan formatie is ten opzichte van de richtlijn (17,03 fte). Hierbij dient wel te worden aangetekend dat de administratieve formatie van leerplicht voor een groot deel thuis hoort bij RMC taakuitvoering. Uitgaande van een verhouding 2/3 voor leerplicht en 1/3 voor RMC (op basis van aantal inwoners) betekent dit dat 1,6 fte administratie thuis hoort bij RMC taakuitvoering en dat rechtvaardigt de conclusie dat de gemeente Utrecht ongeveer 2 fte te weinig formatie voor leerplicht heeft om de problematiek het hoofd te kunnen bieden.

2.6 Kengetallen leerplicht

2009/2010	Verzuim	Vrijstelling	Verlof	Totaal	PV
De Ronde Venen	141	7	2	176	26
Montfoort	31	6	2	43	4
Oudewater	28	3	3	43	9
Stichtse Vecht	277	11	4	315	23
Woerden	263	16	6	302	17
Totaal	740	43	17	800	79

Tabel curatieve caseload leerplicht Westelijk Weidegebied

Bovenstaande tabel geeft de kengetallen weer zoals opgegeven aan DUO voor de gemeenten in Westelijk Weidegebied over het schooljaar 2009/2010. De preventieve werkzaamheden, zoals houden van spreekuren op scholen, bemiddeling, advisering etc., behoren daar niet toe. De werkzaamheden van een leerplichtambtenaar bestaan gemiddeld in Nederland voor ongeveer 60% uit curatieve werkzaamheden en voor 40% uit preventieve werkzaamheden². Voor de gemeente Utrecht betreft het de volgende kengetallen:

2009/2010	Verzuim	Vrijstelling	Verlof	Totaal	PV
Utrecht	2208	125	26	2359	218

Het totaal aantal curatieve meldingen in het schooljaar 2009/2010 bedraagt in Westelijk Weidegebied 800 en in Utrecht 2359. Dit betekent dat ten opzichte van het totaal aantal leerplichtigen in de subregio (30694) 2,6% van de leerlingen tot 18 jaar een beroep heeft gedaan op leerplicht. Voor Utrecht betekent dit ten opzichte van het totaal aantal leerplichtigen (39208) 6,0% van de leerlingen tot 18 jaar een beroep deed op leerplicht. Landelijk ligt het aantal meldingen op 3,5%.

In het Westelijk Weidegebied hebben van de totale caseload (800 zaken) 740 zaken betrekking op verzuim. Dat betekent dat 92,5% betrekking heeft op verzuimzaken. Hiervan werd in 79 gevallen een proces-verbaal opgemaakt. Van alle verzuimgevallen in het Westelijk Weidegebied is bij 10,6% een proces-verbaal opgemaakt. In de gemeente Utrecht hebben van de totale caseload (2359) 2208 zaken betrekking op verzuim. Dat is een percentage van 93,5%. Dit komt redelijk overeen met de verhouding in het Westelijk Weidegebied. Het aantal processen-verbaal in Utrecht (218) is ten opzichte van het totale

² Deze verhouding is een conclusie die voortkomt uit het landelijke onderzoek dat voorafging aan het vaststellen van de formatierichtlijn van Ingrado

verzuim een percentage van 9,8% en ook dat komt redelijk overeen met het percentage in het Westelijk Weidegebied.

Wat opvalt in de vergelijking tussen het Westelijk Weidegebied en de gemeente Utrecht is de omvang van de caseload die in Utrecht meer dan twee keer zo groot is. De grootstedelijke problematiek zal hier zeker invloed op hebben, dit conform het landelijke beeld. De aanwezigheid van deze grote problematiek hoeft voor een effectieve taakuitvoering geen nadelige gevolgen te hebben, aangezien in Utrecht de formatie hier op afgestemd is.

Er zijn echter wel kanttekeningen te plaatsen bij de huidige kengetallen:

- Landelijk is bekend dat niet alle leerplicht- en RMC meldingen altijd op een juiste manier geadmistreerd worden. Afhankelijk van de kwaliteit van de gevoerde administratie kan een verschil bestaan tussen het aantal geregistreerde meldingen en het daadwerkelijke aantal binnengekomen, behandelde en gerapporteerde meldingen. In de regio is aangegeven dat dit mogelijk het geval is.
- Daarbij is ook van belang dat het een landelijk beeld is dat scholen niet alle verzuim melden. Ook de leerplichtambtenaren in het Westelijk Weidegebied hebben in de schriftelijke interviews aangegeven dat scholen in het PO, VO en MBO niet alle verzuim melden en dat meldingen vaak onvolledig zijn. Dit heeft tot gevolg dat een deel van de problematiek niet zichtbaar is.

2.7 Resultaten aanval op de uitval

Een belangrijke graadmeter voor het effect waarmee verzuim en schooluitval worden bestreden zijn de uitvalcijfers die jaarlijks worden gerapporteerd door DUO. Net als de 38 andere RMC regio's in Nederland heeft de regio Utrecht (waar subregio Westelijke Weidegebied onder valt) een convenant gesloten met de regionale onderwijsinstellingen en het Ministerie van OCW om in vier jaar tijd ten opzichte van 2005-2006 in het schooljaar 2010-2011 het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters met 40% terug te dringen. In het peiljaar 2005/2006 kende de subregio Westelijke Weidegebied een uitval van 605 leerlingen (doelgroep 12 tot 23 jaar). In 2009-2010 kende de subregio Westelijk Weidegebied nog 457 uitvallende leerlingen. Dit betekent een reductie van 24,5%. Voor de gehele RMC Utrecht is de reductie 20,5%. Landelijk lag dit gemiddeld op 25%. Het convenant is met een jaar verlengd om de doelstelling van 40% alsnog te halen.

In onderstaande tabel staat een overzicht van de schooluitvalcijfers over vier schooljaren tussen 2006 t/m 2010. De cijfers en het uitvalpercentage zijn per gemeente weergegeven en deze worden vergeleken met respectievelijk:

- gemiddeld cijfer van de subregio Westelijk Weidegebied
- uitvalcijfers van de gemeente Utrecht
- uitvalcijfers van de RMC regio Utrecht
- landelijk gemiddeld uitvalpercentage

Uit deze vergelijking kan worden geconcludeerd dat de uitvalcijfers van de gemeenten in de subregio Westelijk Weidegebied lager zijn dan de RMC Utrecht en behoorlijk lager dan de gemeente Utrecht. Ten opzichte van het landelijke gemiddelde zijn de aantallen vergelijkbaar. Dit rechtvaardigt de conclusie dat de uitvalproblematiek in de subregio Westelijk Weidegebied qua omvang vergelijkbaar is met de gemiddelde problematiek in Nederland. Echter de problematiek in Westelijk Weidegebied is minder groot dan de rest van de RMC regio Utrecht. Dat de problematiek in de gemeente Utrecht een stuk hoger is, komt overeen met het landelijk beeld van problematiek in de grote steden.

Aantallen nieuwe VSV-ers t.o.v. aantal deelnemers (bron: VSV Verkenner van Min..OCW)								
	2006/2007		2007/2008		2008/2009		2009/2010	
	deeln	perc	deeln	perc	deeln	perc	deeln	perc
	VSV		VSV		VSV		VSV	
De Ronde Venen	3672	3,4%	3707	3,3%	3726	2,5%	3749	2,9%
	126		124		92		109	
Montfoort	1193	3,4%	1180	2,4%	1231	1,9%	1254	3,2%
	41		28		23		40	

Oudewater	870	3,3%	875	1,9%	886	2,6%	904	1,9%
	29		17		23		17	
Stichtse Vecht	3672	3,4%	3707	3,3%	3726	2,5%	3749	2,9%
	126		124		92		109	
Woerden	4155	3,6%	4076	3,5%	4062	2,6%	4066	3,1%
	148		141		107		127	
Westelijk Weidegebied		3,4%		2,9%		2,4%		2,8%
Gemeente Utrecht	15704	6,4%	15729	6,1%	15707	5,1%	16112	4,6%
	1007		2642		796		735	
RMC Regio Utrecht	61247	4,6%	60912	4,3%	60690	3,6%	61136	3,5%
	2820		2642		2164		2169	
Landelijk		3,9%		3,6%		3,2%		3,0%

Tabel nieuwe voortijdig schoolverlaters.

2.8 Kosten

2.8.1 Kader

In dit onderzoek is aan de gemeenten gevraagd om de huidige kostenstructuur voor leerplicht en RMC in kaart te brengen. Van belang voor het vaststellen van de huidige kosten van leerplicht en RMC zijn de huidige formatie (de personeelskosten + werkgeverslasten) en de kosten voor uitvoering en organisatiekosten (huisvesting, ICT, facilitair, etc.). Deze laatste kosten zijn in veel gemeenten vaak geschaard onder een algemene kostenpost overheadpercentage of uurtarief, of over de gehele organisatie verdeeld over het aantal fte's. De gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht hebben gemeld deze kosten op dit moment niet te kunnen aangeven, hetgeen deels nog een gevolg is van de gemeentelijk herindeling. Niet duidelijk op dit moment is welke kosten aan overhead toegerekend dienen te worden. Bovendien spraken de financiële contactpersonen van deze twee gemeenten uit dat zij verwachten dat bij deelname aan regionale samenwerking van de formatie voor leerplicht de overheadkosten en eventuele frictiekosten verwaarloosbaar zijn. DENSA onderschrijft dit standpunt. Een reëel vergelijk tussen de huidige kosten en de kosten bij verdergaande samenwerking is dan echter niet te maken aangezien bij een regionaal team ook kosten gemaakt worden die normaal in de overhead vallen. Er kan dan alleen vergelijk worden gemaakt op personeelslasten en mogelijk de kosten voor de leerlingenadministratie.

In De Ronde Venen werd als suggestie geopperd om uit te gaan van DAR tarieven van het Ministerie van Financiën en dat voor alle gemeenten gelijkelijk toe te passen. Aangezien het onderzoek tot doel heeft om de werkelijke situatie te beschrijven en de andere gemeenten deze kosten wel hebben kunnen aangeven zijn niet de DAR tarieven aangehouden. Daarnaast gelden de DAR tarieven niet voor de gemeentelijke schaalindelingen. Het biedt wel handvatten, maar kan niet 1 op 1 toegepast worden.

ICT					
Gemeente	Leverancier	systeem	contractduur	Opzeg termijn	Jaarlijkse kosten
De Ronde Venen	Pronexus	LBA			
Montfoort	-	-			
Oudewater	-	-			
Stichtse Vecht	Centric	Key2Onderwijs	Vanaf 1-1-12: 4 jaar	½ jaar, anders 1 jaar verlenging	?
Woerden	Centric	Key2Onderwijs	Tot 9-5-12	½ jaar, tijdig opgezegd, anders 1 jaar verlenging	€ 13.050,-
Utrecht	Centric	Key2Onderwijs	4 jaar	Onbekend	Niet mogelijk. Naast Centric wordt gewerkt met datawarehouse

Loonkosten + werkgeverslasten						
Gemeente	LPA-TB	Admin.	Appl.	Beleid	Coördinatie	TOTAAL
De Ronde Venen	€ 91.700,-	€ 16.600,-				€ 108.300,-
Montfoort	€ 5.807,-	€ 24.490,- (factuur Woerden)				€ 30.297,-
Oudewater	€ 1.545,-	€ 14.447,- (factuur Woerden)				€ 15.992,-
Stichtse Vecht	€ 110.785,-	€ 72.500,-	€ 8.000,-	€ 10.300,-	€ 15.300,-	€ 216.885,-
Woerden*	€ 154.598,-	€ 80.790,-	€ 11.966,-	€ 4.450,-	€ 2.934,-	€ 215.801,-*
Utrecht						

*Op de totale kosten van Woerden dienen de facturen voor Montfoort en Oudewater in mindering te worden gebracht. De totale kosten voor Woerden zijn derhalve: € 215.801,-

Naast de kosten voor personeel en werkgeverslasten worden in de gemeenten ook organisatiekosten (overhead) aan de uitvoering van leerplicht en RMC toegerekend. In de gemeenten in het Westelijk Weidegebied wordt hiervoor een uurtarief doorberekend en op de formatie toegepast. Per gemeente betekent dit de volgende kosten.

Organisatiekosten (overhead) op jaarbasis			Totaal uitvoeringkosten leerplicht en RMC
Gemeente	uurtarief	totaal bedrag	
De Ronde Venen		Niet aan te geven	
Montfoort	31,75	€ 11.348,-	41.645
Oudewater	46,63	€ 2.425,-	18.417
Stichtse Vecht		€ 137.290,-	354.175
Woerden	24,40	€ 173.743,-	428.481
Utrecht (nog niet ontvangen)			

2.8.2 RMC-rijksbijdrage

Vanaf 1994 worden door het rijk per regio middelen (specifieke uitkering) beschikbaar gesteld voor de regionale meld- en coördinatiefunctie (RMC). De gemeente Utrecht fungeert daarbij als centrumgemeente voor de RMC regio Utrecht. Regio Westelijk Weidegebied is een subregio van RMC regio Utrecht en ontvangt jaarlijks de RMC-bijdrage van Utrecht. Gemeente Woerden voert de RMC-functie uit en legt jaarlijks verantwoording af aan Utrecht en de regio. In paragraaf 2.3.2 is een tabel opgenomen met de verdeling van de beschikbare rijksmiddelen voor kwalificatieplicht en RMC.

2.9 Conclusies

In de huidige situatie werken de subregio Westelijk Weidegebied en de gemeente Utrecht bij de uitvoering van leerplicht- en RMC taken grotendeels onafhankelijk van elkaar en zijn alle gemeenten zelf verantwoordelijk. Er zijn enkele goede initiatieven tot samenwerking die tot doel hebben om uniformiteit in het werk te versterken en de professionaliteit van de RMC medewerkers te verhogen. Ook op bestuurlijk niveau vindt afstemming plaats, maar regionaal of bilateraal gemaakte afspraken zijn niet bindend.

Opvallende zaken uit de inventarisatie van de bestaande situatie zijn:

- De subregio Westelijk Weidegebied heeft 78% van het aantal leerplichtigen (5 tot 18 jaar) in vergelijking met de Utrecht. In de leeftijdsgroep voor het RMC heeft Westelijk Weidegebied 47% van de populatie ten opzichte van Utrecht. Op het gebied van leerplicht kan gesteld worden dat sprake is van twee grote partners van omvang.

- Er gaan veel leerlingen naar school buiten de eigen woongemeente en zelfs buiten de regio . Dit geldt voor de subregio Westelijk Weidegebied en voor de gemeente Utrecht. Leerplicht werkt echter voor alle leerlingen uit het werkgebied, en dus net zo goed voor scholen die buiten het gebied staan als binnen.
- Utrecht kent een problematiek die ongeveer het dubbele is van de problematiek in Westelijk Weidegebied. Dat beeld komt overeen met de landelijke verschillen tussen grote gemeenten en hun regio;
- Ten opzichte van de totale caseload is het aantal verzuimgevallen in Utrecht vergelijkbaar met het Westelijk Weidegebied. Echter ten opzichte van het aantal leerplichtigen is de omvang van het verzuim in Utrecht bijna het dubbele, wat de hogere problematiek verklaart;
- De in Utrecht aanwezige formatie komt overeen met wat aan formatie volgens de richtlijn van Ingrado nodig is, echter niet geheel wanneer rekening wordt gehouden met de omvang van de problematiek. De formatie in gemeenten in het Westelijk Weidegebied is in lijn met wat er volgens de Ingrado richtlijn aan formatie nodig is;
- De regio kent veel formatie voor coördinatie, hetgeen een gevolg is van de structuur waarvoor is gekozen. Er is een RMC coördinator in Utrecht, maar er zijn ook RMC coördinatoren in de subregio's.
- Er zijn vele overlegvormen in de regio en lokaal, hier wordt veel tijd aan besteed.

3 KANSEN EN BEDREIGINGEN REGIONALE SAMENWERKING

3.1 Gemeentelijke professionals (uitvoering)

Leerplichtambtenaren en trajectbegeleiders in de regio Westelijk Weidegebied zijn aan de hand van vragenlijsten schriftelijk gevraagd inzage te geven in hun werkzaamheden en daarbij is gevraagd naar de kansen en bedreigingen die zij zien voor regionale samenwerking. Alle betrokkenen hebben een vragenlijst geretourneerd. In het algemeen komen de meningen van leerplichtambtenaren en trajectbegeleiders redelijk met elkaar overeen en de genoemde kansen en bedreigingen worden door de meerderheid gedeeld. In onderstaande tabellen zijn zowel kansen als bedreigingen gerubriceerd en samengevat:

Genoemde kansen	Toelichting
Professionalisering	Van elkaar kunnen leren/delen kennis, hoger kwaliteitsniveau, meer expertise; deskundig management met kennis over het vak en de materie; betere afstemming met scholen; meer kennis en expertise
Uniformiteit	Iedereen werkt op dezelfde wijze, wat duidelijkheid biedt aan jongeren en ouders en ketenpartners.
Continuïteit	Minder kwetsbaar bij ziekte en vacatures, betere beschikbaarheid gedurende werktijden en onderlinge vervanging tijdens afwezigheid.
Centrale administratie	1 uniforme registratie voor de hele regio; gemeenschappelijk jaarverslag; administratie minder kwetsbaar
Carrièreperspectief	Kansen voor ontwikkeling
Efficiency	Geen overbodige vergaderingen, gezamenlijke activiteiten

Genoemde bedreigingen	Toelichting
Professionele relaties	Lijnen worden langer; LPA verdwijnt uit het beeld; minder goed benaderbaar voor instellingen; meer afstand naar collega's binnen gemeente
Lokaal beleid	
Lokale verbinding	Lokale kennis en binding wordt minder, meer afstand tot de gemeente en gemeentelijke ontwikkelingen; Hogere drempel voor ouders en jongeren indien uitvoering niet in woongemeente of op school plaats vindt; groot werkgebied; ad-hoc snel huisbezoek niet meer mogelijk; meer afstand gaat ten koste van investeringen uit het verleden.
Reistijd	Meer reistijd

De kwaliteit van de onderliggende samenwerking ligt vaak in het persoonlijke contact. Lokaal is sprake van reeds lang bestaande contacten. Regionalisering wordt gezien als bedreiging voor de opgebouwde contacten omdat de vrees bestaat dat de afstand naar lokale verbindingen groter wordt. De leerplicht en andere beleidsgebieden, waaronder onderwijs en welzijn zijn in de bestaande situatie vaak met elkaar verweven. Verlies van de aansluiting van leerplicht bij het lokale beleid wordt gezien als bedreiging. Ook bij onderzoek in andere regio's worden deze bedreigingen genoemd.

3.2 Onderwijs

VO scholen en een MBO lokatie in de regio Westelijk Weidegebied zijn schriftelijk gevraagd hoe zij de huidige samenwerking met leerplicht ervaren en daarbij is gevraagd naar de kansen en bedreigingen die zij zien voor regionale samenwerking. Hierop hebben vijf scholen gereageerd. Van de vijf reacties waren er vier positief over regionale samenwerking. Door een VO school werden geen voordelen voor regionale samenwerking gezien.

Wat betreft de huidige samenwerking zijn als aandachtspunten genoemd:

- Het is lastig om steeds te moeten uitzoeken met welke leerplichtambtenaar men te maken heeft. Er zijn teveel leerplichtambtenaren in teveel gemeenten om rekening mee te houden;
- De bereikbaarheid en aanwezigheid van de leerplichtambtenaar is een knelpunt, zeker als deze uit een andere gemeente komt;
- Persoonlijk contact is belangrijk;

- Doorzending gegevens en deelname aan ZAT verloopt goed, echter oplossingsgericht werken voor de moeilijke gevallen kan beter;
- Verwerking gegevens in Aanmelding in Beeld kan beter en het zou niet zo moeten zijn dat de LPA, om reden van privacy bescherming, geen volledige toegang heeft tot alle informatie. Informatie kan namelijk wel relevant zijn om de aan de jongere de juiste dienstverlening te kunnen bieden;
- Hoe verder weg de gemeente van de leerplichtambtenaar, hoe meer schijven en hoe langer een zaak doorloopt;
- Inzicht in VSV aantallen kan beter.

In de beleving van de scholen is de belangrijkste taak van de leerplichtambtenaar:

- Ondersteuning bij problemen;
- Informatievoorziening;
- Het recht om ouders te spreken;
- Controle op aanwezigheid en adequate reactie op verzuim kunnen geven;
- Handhaving van de wet voor LP en voorkomen schooluitval voor RMC, Leerplicht heeft het middel van dwang en sancties;
- Vangnet voor leerlingen die dreigen uit te vallen.

Ook de scholen hebben kansen en bedreigingen aangegeven:

Genoemde kansen	Toelichting
Één aanspreekpunt	één leerplichtambtenaar voor de hele school, ongeacht waar leerling woont; Leerplichtambtenaar wekelijks aanwezig op school
Effectiviteit	Sneller reageren op problemen; Beter zich op problematiek en daardoor betere resultaten bij terugdringen van verzuim
Uniformiteit	Eensluidend beleid en uitvoering komen duidelijkheid ten goede

Genoemde bedreiging	Toelichting
Afstand wordt groter	Risico bestaat dat lijnen langer worden
Minder transparant	Bureaucratisering; grotere organisatie heeft meer schijven en dit gaat ten koste van het individu.

4 BESCHOUWING ONDERZOEKSRISULTATEN

In dit hoofdstuk zijn de onderzoeksresultaten van de deskresearch en interviews beschouwd in het perspectief van regionalisering. Op basis van de beschouwing zijn de twee scenario's voor regionalisering in hoofdstuk 5 uitgewerkt.

4.1 Visie Utrecht op mogelijke samenwerking

In het interview met de gemeente Utrecht is de visie die Utrecht heeft op samenwerking besproken.

- Utrecht ziet de initiatieven in de subregio's om regionale samenwerking tot stand te brengen als positieve ontwikkelingen en onderschrijft deze.
- Utrecht heeft geen voorkeur in het aantal subregio's waarmee deze samenwerking tot stand moet komen. Samenwerking met alleen de subregio Westelijk Weidegebied is een mogelijkheid. Er zijn ontwikkelingen in andere subregio's die aangeven dat men ook daar ook wil samenwerken. Het is echter onduidelijk of deze subregio's ook samenwerking met Utrecht nastreven.
- Utrecht ziet zelf in eerste instantie voordelen voor een regionale administratie van leerplicht en RMC. Hierdoor ontstaat een actuele en betrouwbare registratie van problematiek in de regio. Een regionale administratie is minder kwetsbaar (continuïteit) en kwaliteit en professionaliteit zijn gegarandeerd.
- Utrecht verwacht met name toegevoegde waarde op regionale samenwerking van leerplicht die zich richt op de leerplichtigen in het VO en MBO. Bij samenwerking op het gebied van PO ziet zij minder toegevoegde waarde aangezien dit een sterk lokaal gerichte uitvoering betreft.
- In elk geval dient samenwerking van leerplicht en RMC te passen bij de bestaande situatie van een wijkgerichte brede aanpak. De focus op probleemwijken moet blijven. Utrecht heeft behoefte aan nader onderzoek om op dit punt een standpunt te kunnen innemen.
- Bij de totstandkoming van regionale samenwerking dient aansluiting van LP en RMC op de overkomst van de jeugdzorg, jongerenloket, provinciale aanpak van jeugdwerkloosheid te worden geborgd.
- Verder leeft in Utrecht het idee dat samenwerking voor LP en RMC ook efficiencywinst en kostenbesparing bij leerlingenvervoer kan opleveren.

Utrecht heeft geen voorkeur voor de organisatievorm en juridische basis. Mandaat als juridische basis ligt voor de hand, maar dat zal vanuit de subregio's moeten worden aangegeven. Utrecht acht het logisch dat in de samenwerking een regionaal bestuur verantwoordelijk wordt. Utrecht heeft geen voorwaarde om zelf verantwoordelijk te blijven. Van belang zijn een organisatie en bestuursvorm die voorkomt dat wethouders op een verkeerde manier invloed hebben. De werking van één team en één aansturing zijn het belangrijkste, de vorm is secundair.

4.2 Urgentie van verdere regionale samenwerking

De centrale vraag in deze paragraaf is: wat betekenen de regionale uitgangssituatie en genoemde kansen en bedreigingen voor de mate van urgentie om de samenwerking op het gebied van leerplicht en RMC verder vorm te geven?

De urgentie wordt hoofdzakelijk bepaald door de volgende punten:

- De geïnterviewden (uitvoering en scholen) vinden dat regionalisering tot verbeteringen kan leiden bij de aanpak van schoolverzuim en schooluitval. Regionalisering wordt over het algemeen positief bekeken. De geïnterviewden zien echter ook bedreigingen, waar in de uitwerking van de samenwerking rekening mee gehouden moet worden.
- Leerlingenstromen houden zich niet aan gemeentegrenzen en veel partners, zoals onderwijsinstellingen, werken regionaal. Dit vraagt om een aanpak waarin gemeenten elkaar grensoverschrijdend versterken en eenduidig hun taken uitvoeren;
- De huidige samenwerking rondom de belangrijke thema's voortijdig schoolverlaten en kwalificatieplicht laat zien dat slagvaardigheid in onderlinge afspraken binnen de huidige (bestuurlijke) structuur moeilijk te behalen is.

- Regionalisering is actueel. De gemeenten hebben na het onderzoek in 2006/2007 al hun voorkeur voor samenwerking uitgesproken. De geïnterviewden in de uitvoering geven nadrukkelijk aan dat zij toe zijn aan de het zetten van concrete stappen in dit proces. Naast de kansen die door de uitvoerders uit de regio zelf worden gezien, is het reëel te veronderstellen dat de komende jaren ook landelijk (onder andere vanuit het Min van OCW, de VNG en Ingrado) steeds sterker wordt aangedrongen op samenwerking tussen leerplicht en RMC. Belangrijke redenen daarvoor zijn de noodzaak om in te spelen op een krimpende regio, efficiëntere inzet van beschikbare professionaliteit en een verbeterde financiële beheersbaarheid.

Samenvattend is sprake van urgentie doordat de huidige manier van regionaal werken niet optimaal is, omdat er nu alleen sprake is van regionale afstemming. Meerdere partijen willen al langere tijd de leerplicht- en RMC-functie op een betere manier te organiseren. Het maken van een expliciete keuze op dit onderwerp is daarom gewenst.

4.3 De regio in landelijk perspectief

Klantbenadering: leerlingen, ouders en ketenpartners

In de discussie over regionalisering van leerplicht en RMC zijn er argumenten om juist wel of niet over te gaan tot meer samenwerking. Argumenten richten zich op specifieke knelpunten, een toegenomen ambitie of een combinatie van beide. Een belangrijke weging betreft de gevolgen die een keuze kan hebben voor de kwaliteit van dienstverlening aan leerlingen, ouders en ketenpartners. Binnen de opdracht van dit onderzoek is gesproken met de RMC coördinator in het Westelijk Weidegebied en met het afdelingshoofd in Utrecht en de RMC coördinator van de regio Utrecht. Zij hebben aangegeven dat zij voorstander van samenwerking zijn.

Sluitende samenwerking

Landelijk gezien geven gemeenten vaak als reden om meer met elkaar samen te werken dat leerlingen scholen bezoeken buiten de gemeentegrenzen. Dit betekent dat al snel sprake is van samenwerking met regionale instanties en buurgemeenten. Het betreft vooral de 12+ leerlingen die het VO en MBO bezoeken. De basisschool leerlingen gaan meestal in de eigen gemeente naar school en hebben vooral te maken met gemeentelijke diensten en organisaties. Binnen de regio Westelijk Weidegebied is al samenwerking bereikt door de RMC medewerkers met kwalificatieplicht MBO voor meerdere gemeenten.

Een belangrijk voordeel dat landelijk wordt ervaren bij regionale samenwerking is dat een leerling gedurende de gehele schoolloopbaan (tot 23 jaar) gevolgd wordt door medewerkers die nauw met elkaar in contact staan. Er gaat geen informatie verloren, de leerling is bekend en de aanpak wordt afgestemd. Ook in deze regio worden kansen gezien op dit gebied. Een centrale administratie is de basis om goede sluitende samenwerking te borgen.

Bij samenwerking van leerplicht en RMC bestaat al snel de neiging om een knip te maken tussen leerlingen van 12 jaar en jonger die nog op het primair onderwijs zitten en leerlingen van 12 jaar en ouder. Op die laatste groep van 12+ wordt, ook in de subregio Westelijk Weidegebied, al samengewerkt. Toch is het OOK belangrijk om samen te werken op de doelgroep leerlingen in het primair onderwijs (12-). Gemeenten blijven te maken hebben met risico's voor continuïteit en het risico blijft onverminderd dat er verschil is in uitvoering en rechtsgelijkheid. Bovendien is het dan niet meer mogelijk om jongeren tot aan hun 23-ste gedurende de gehele schoolloopbaan te volgen. Om toch de lokale verbinding met het primaire onderwijs en ouders en leerlingen te borgen ligt het eerder voor de hand om binnen de samenwerking enkel medewerkers te specialiseren die zich met deze doelgroep bezig houden.

Praktijkervaringen

Ervaring met regionalisering zijn in de praktijk merendeels positief. De meerwaarde die in de praktijk hoofdzakelijk wordt bereikt ligt op het gebied van kostenreductie, kwaliteitsverbetering en continuïteit. Ingrado beschikt over gegevens van (onlangs) geregionaliseerde gebieden die als referentie kunnen dienen.

Regionalisering leerplicht & RMC landelijke trend

Nederland telt momenteel ongeveer 400 gemeenten. Bijna 40% van deze gemeenten voert de leerplichttaken al uit via een regionaal samenwerkingsverband. Zowel het Min van OCW, de VNG als Ingrado stimuleren regionalisering op het gebied van leerplicht- en RMC-taken.

4.4 Haalbaarheid en wenselijkheid scenario's

Uit de deskresearch en interviews blijkt wat in het kader van regionalisering van leerplicht en RMC belangrijk is. De in hoofdstuk 5 beschreven scenario's dienen te voorzien in een oplossing die een duidelijke toegevoegde waarde heeft ten opzichte van de huidige situatie. Anderzijds dient een scenario geen afbreuk te doen aan aspecten waarin in de huidige situatie al tevredenheid over bestaat. Om de kansen te vertalen naar een scenario dat op draagvlak kan rekenen dienen de genoemde bedreigingen te worden beschouwd als randvoorwaarden.

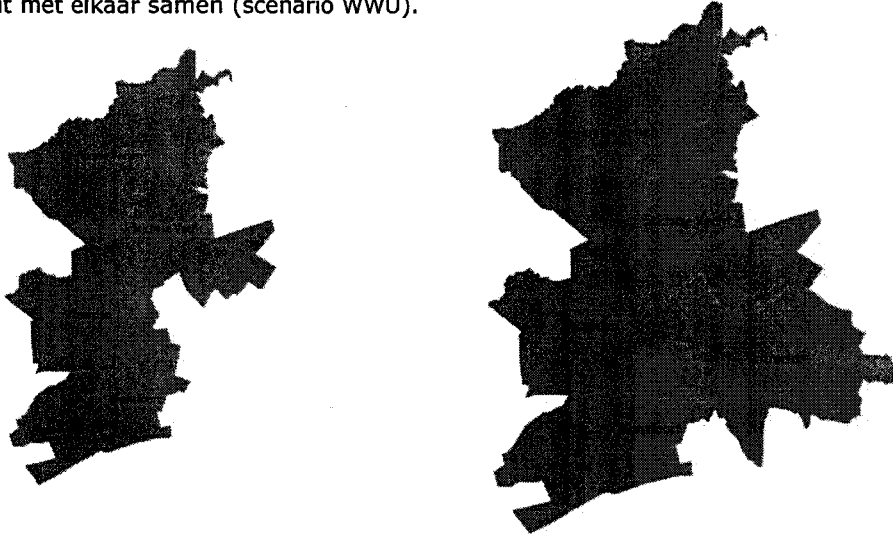
Duidelijke kansen en toegevoegde waarden worden gezien op de aspecten professionaliteit, uniformiteit, continuïteit, centrale administratie, carrièreperspectief en efficiency. De wijze waarop is geïnvesteerd in professionele relaties en lokale aandachtspunten willen betrokkenen niet verloren laten gaan. In een samenwerkingsconstructie dient geborgd te zijn dat consulenten op lokaal niveau bereikbaar, aanspreekbaar en herkenbaar blijven en dat zij 'feeling' houden met ontwikkelingen die zich in de lokale gemeenten afspelen.

Aspecten die voor gemeenten haalbaarheid bepalen

- Aansluiting op lokale (beleids-)thema's en relaties blijft geborgd;
- Regionale samenwerking leidt tot toegevoegde waarde en betere dienstverlening aan jongeren en ouders;
- De leerplichtambtenaar behoudt lokale herkenbaarheid/aanwezigheid;
- Raakvlakken met betrekking tot aanliggende regio's en beleidsgebieden;
- Regionalisering draagt bij aan meer professionaliteit bij de aanpak;
- Regionalisering draagt bij tot meer eenduidige afspraken met de onderwijsinstellingen en overige instanties;
- Regionalisering leidt tot meer efficiency en kostenbesparing.

5 SCENARIO'S REGIONALE SAMENWERKING

In dit hoofdstuk zijn de twee scenario's voor regionale samenwerking uitgewerkt en vergeleken. In het eerste scenario werken de gemeenten in Westelijk Weidegebied met elkaar samen (scenario WW), in het tweede scenario werken Westelijk Weidegebied en Utrecht met elkaar samen (scenario WWU).



Uiteraard verschillen beide scenario's in schaalgrootte en aantal gemeenten die deelnemen, maar hoe ziet zo'n regionale samenwerking er op hoofdlijnen uit? En waar liggen de overeenkomsten en verschillen tussen beide scenario's? In de eerste paragraaf is ingegaan op hoe een regionale samenwerking binnen de kaders en denkbeelden van Westelijk Weidegebied én Utrecht er uit kan zien en wat de overeenkomsten tussen de scenario's zijn. In de tweede paragraaf is beschreven op welke wijze verschillen tussen de scenario's tot uiting kunnen komen en welk effect deze hebben op de samenwerking.

5.1 Hoe ziet regionale samenwerking leerplicht en RMC er uit?

5.1.1 Taken & organisatie

In het onderzoek spreken de gemeenten zich duidelijk uit voor een manier van werken dicht bij de woon- en leefomgeving van de klant: jeugd en jongeren, hun ouders en de onderwijsinstellingen. Voor de gemeente Utrecht betekent dit een wijkaanpak, voor de subregio WW betekent dit een lokale aanpak. Daarbij is duidelijk dat de lokale aanwezigheid en taakuitvoering dicht bij de klant het uitgangspunt voor samenwerking dient te zijn. Dit kan worden vormgegeven door gesprekken te voeren op onderwijsinstellingen, in wijkvoorzieningen, bij woongemeenten of indien nodig thuis. Dit voorkomt lange reistijden voor medewerkers/klanten en inefficiënt werken. De lokale aanwezigheid borgt ook de mogelijkheid om deel te nemen aan lokale overlegstructuren en noodzaakt het team haar werkzaamheden zo in te richten dat vaste contactpersonen ontstaan per school, gemeente en/of wijk. Op deze wijze wordt direct tegemoet gekomen aan een veelgenoemde bedreiging: de mogelijke afstand die ontstaat door regionalisering en afnemen van directe contacten.

In beide scenario's ontstaat een Regionaal Bureau Leerplicht- en RMC, één team voor de uitvoering van de leerplicht- en RMC taken, welke gepositioneerd wordt binnen de structuur van een uitvoerende organisatie (een gemeente of openbaar lichaam). Bij alle gemeenten kunnen flexplekken en gespreksruimtes worden gebruikt, van waaruit medewerkers hun taken uitvoeren. De leerplichtambtenaren en trajectbegeleiders werken daar waar de jongeren zijn, en komen op een centrale locatie regelmatig bij elkaar voor werkoverleg, professionalisering en het samenwerken met collega's.

5.1.2 Juridische context

Een RBL kan op 3 verschillende (juridische) manieren worden gerealiseerd:

1. Aangaan van een Gemeenschappelijke Regeling met oprichting van een openbaar lichaam;
2. Aangaan van een Gemeenschappelijke Regeling met oprichting van gemeenschappelijk orgaan (een 'regionaal bestuur met eigen verantwoordelijkheden en begroting, maar zonder uitvoeringsorganisatie');
3. Aangaan van een Gemeenschappelijke Regeling waarin de omschreven bevoegdheden worden overgedragen aan een centrumgemeente.

Ad 1: In dit geval delegeren de gemeenten hun taken en bevoegdheden naar het openbaar lichaam. In deze samenwerkingsvorm is sprake van totale overdracht van taken en bevoegdheden aan een openbaar lichaam op basis van een WGR. Dit is de meest vergaande vorm in de zin van overdracht van bevoegdheden. Er is één centrale organisatie voor de uitvoering van taken op het gebied van leerplicht en RMC. De deelnemende gemeenten zijn niet langer verantwoordelijk als besluitvormend of beslissend orgaan.

Ad 2: Regionaal samenwerken in deze vorm betekent dat alle taken worden overgedragen aan een gemeenschappelijk orgaan. Op grond van artikel 8 lid 2 van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen (WGR) kunnen taken en bevoegdheden worden gemandateerd of gedelegeerd aan een gemeenschappelijk orgaan. In deze hoeft geen openbaar lichaam te worden opgericht. Het gemeenschappelijk orgaan wordt aangewezen door de deelnemende gemeenten. Veelal wordt er voor gekozen om de wethouders die onderwijs in hun portefeuille hebben gezamenlijk het gemeenschappelijk orgaan te laten vormen. Efficiënte besluitvorming vindt plaats wanneer de gemeenten de beslissing nemen om de wethouders tevens mandaat te verlenen, zodat de wethouder besluiten kan nemen binnen beleid en begroting in het gemeenschappelijk orgaan.

Ad 3: Regionaal samenwerken in deze vorm betekent dat alle taken en bevoegdheden worden overgedragen aan één van de gemeenten: de centrumgemeente. Op grond van artikel 8 lid 3 van de Wet Gemeenschappelijke Regelingen (WGR) kunnen taken en bevoegdheden worden gemandateerd of gedelegeerd aan een centrumgemeente. Deze gemeente beschikt zelf al over deze taken en bevoegdheden en die taken en bevoegdheden worden uitgebreid met die van de deelnemende gemeenten.

Na het in 2006/2007 uitgevoerde onderzoek hebben bestuurders, beleidsmedewerkers en uitvoerders in de regio WW is al een voorkeur uitgesproken voor optie 2 (GR met oprichting van een gemeenschappelijk orgaan en mandatering van taakuitvoering). Ook in dit onderzoek komt deze juridische vorm als beste optie naar voren. Door het oprichten van een gemeenschappelijk orgaan wordt de verantwoordelijkheid van voortijdig scholverlaten daadwerkelijk regionaal gedragen. Daarnaast biedt dit de optie om in deze stevige bestuurlijke setting tevens andere regionale uitdagingen te bespreken, zoals de komende onderwerpen passend onderwijs en jeugdzorg.

Er wordt uitgegaan van 1 centrale organisatie waardoor de continuïteit en de uniformiteit wordt gewaarborgd. In de regio lijkt er geen geschikt openbaar lichaam aanwezig te zijn wat de uitvoering van taken in dit gebied op zich kan nemen. Een centrumgemeente kan het team en de taakuitvoering faciliteren. De centrumgemeente kan in principe iedere gemeente in het werkgebied van het RBL zijn. Het ligt voor de hand om een centrale werklocatie in het werkgebied te kiezen, wat niet noodzakelijkerwijs ook de faciliterende gemeente dient te zijn. De portefeuillehouders houden binnen het regionale bestuur voldoende invloed voor het borgen van de lokale situatie en de invloed van de leerplichtambtenaar, omdat zij gezamenlijk het gemeenschappelijk orgaan vormen en de eindverantwoordelijkheid bij de woongemeenten blijft. Binnen de regio hebben de wethouders hun voorkeur voor deze variant uitgesproken. Indien zij door het college worden aangewezen en gemandateerd tot het nemen van besluiten is op deze wijze het gemeenschappelijk orgaan al gevormd.

Rechtsbescherming bij zaken van beroep en bezwaar, bij klachten en bij het opslaan, bewerken en bewaren van persoonsgegevens dient afzonderlijk te worden geregeld. Gemeenten die taken mandateren blijven, in tegenstelling tot de situatie bij delegatie, eindverantwoordelijk. Zij besteden taken uit aan de centrale organisatie. Bij deze juridische vorm kiest het gemeenschappelijk orgaan een uitvoerende, faciliterende organisatie, waar het team ondergebracht wordt. Vrijwel alle samenwerking op deze basis kiezen één van de

deelnemende gemeenten als uitvoerende organisatie.

5.1.3 ICT en GBA gegevens

Er wordt bij de uitvoerende gemeente een centraal punt ingericht voor administratie/registratie van leerplicht en RMC. Hiertoe wordt een nieuwe applicatie aangeschaft of de licentie van een bestaande applicatie uitgebreid. Aanschaf van een nieuw systeem heeft als voordeel dat de regio kan kiezen voor een systeem dat volledig aansluit op de nieuwe regionale werkwijze. Tijdens de daarvoor benodigde aanbestedingsprocedure kan de regio via een programma van eisen en wensen borgen dat de leerlingenadministratie ondersteunend werkt aan de uitvoering. Uit ervaringen in andere regio's blijkt dat op ICT een aanzienlijke kostenbesparing gerealiseerd kan worden. Er kunnen echter (tijdelijke) frictiekosten ontstaan door huidige contracten met leveranciers.

Voor een regionaal systeem is belangrijk wat het juridisch fundament voor de samenwerking is. Dit is van belang voor toegang tot de GBA gegevens van de deelnemende gemeenten en deze GBA gegevens zijn cruciaal voor een volledige registratie en een effectieve controle op absoluut verzuim. Gemeenten hebben een voorkeur voor mandatering van taken uitgesproken. Dit heeft als voordeel dat voor toegang tot GBA gegevens de binnengemeentelijke status blijft bestaan en geen langdurige toestemmingsprocedure bij het BPR nodig is. Een rechtstreekse koppeling op de lokale GBA van de gemeenten is echter niet toegestaan. Daarom dienen tussen gemeenten over de wijze van aanlevering en frequentie tijdens de implementatiefase nadere procesmatige afspraken te worden gemaakt. Tevens dient de GBA verordening te worden aangepast en een bewerkersovereenkomst te worden opgesteld.

5.1.4 Formatie voor leerplicht

Om de in het RBL gewenste leerplichtformatie (ambitieniveau) te bepalen kunnen gemeenten meerdere uitgangspunten kiezen:

- De huidige formatie
- De richtlijn van Ingrado
- De richtlijn, gecorrigeerd naar problematiek
(Hier dient nog een keuze gemaakte te worden)

De huidige formatie voor de leerplichtfunctie is:

Formatie LP en KP	Huidig	LPA+KP-vo	KP-mbo	ADM	COOR	BEL	APPL
De Ronde Venen	2,11	1,53	0,20	0,38			
Montfoort	0,13	0,13	0,00	0,00			
Oudewater	0,03	0,03	0,00	0,00			
Stichtse Vecht	3,93	1,83	0,26	1,35	0,17	0,17	0,15
Woerden	3,30	1,33	0,31	1,04	0,40	0,06	0,16
Totaal WW	9,50	4,85	0,77	2,77	0,57	0,23	0,31
Utrecht	17,03	9,14	-	4,88	0,81	1	1,20
Totaal WWU	26,53	13,99	0,77	7,65	1,38	1,23	1,51

De formatie bij de standaard Ingrado richtlijn is als volgt:

Formatie LP en KP	Ingrado	LP+KP 60%	ADM 25%	COOR 5%	BEL 5%	APPL 5%
De Ronde Venen	1,98	1,18	0,5	0,10	0,10	0,10
Montfoort	0,67	0,4	0,18	0,03	0,03	0,03
Oudewater	0,46	0,28	0,12	0,02	0,02	0,02
Stichtse Vecht	2,67	1,60	0,67	0,13	0,13	0,13
Woerden	2,30	1,38	0,58	0,12	0,12	0,12
Totaal WW	8,08	4,85	2,02	0,40	0,40	0,40
Utrecht	10,32	6,19	2,58	0,52	0,52	0,52
Totaal WWU	18,40	11,04	4,60	0,92	0,92	0,92

De formatie bij de Ingrado richtlijn met correctie naar problematiek is in onderstaande tabel berekend. Onderstaand is uitgegaan van een smalle benadering van leerplicht, waarbij alleen de wettelijke taken (verzuim, verlof en vrijstellingen plus handhaving) gedaan worden. Indien preventieve taken tevens gedaan worden, dan dient het aantal FTE hierop aangepast te worden. Bij de Ingrado norm wordt uitgegaan van een verhouding van 60% curatie en 40% preventieve taken. Indien alleen de wettelijke taken worden uitgevoerd, dan is de benodigde formatie als volgt:

Formatie LP en KP	Ingrado curatie	LP+KP	ADM	COOR	BEL	APPL
De Ronde Venen	1,3	0,78	0,33	0,07	0,07	0,07
Montfoort	0,32	0,19	0,08	0,02	0,02	0,02
Oudewater	0,32	0,19	0,08	0,02	0,02	0,02
Stichtse Vecht	2,33	1,40	0,58	0,12	0,12	0,12
Woerden	2,24	1,34	0,56	0,11	0,11	0,11
Totaal WW	6,51	3,91	1,63	0,33	0,33	0,33
Utrecht	17,47	10,48	4,37	0,87	0,87	0,87
Totaal WWU	23,98	14,39	6,00	1,20	1,20	1,20

Indien naast de curatieve taken tevens preventieve taken worden uitgevoerd, zoals bijvoorbeeld spreekuren op school of opvolgen niet-wettelijk verzuim, dan geeft de formatie richtlijn aan dat ongeveer 40% extra inzet aan formatie benodigd is:

Formatie LP en KP	Ingrado curatie+ preventie	LP+KP	ADM	COOR	BEL	APPL
De Ronde Venen	2,17	1,30	0,54	0,11	0,11	0,11
Montfoort	0,53	0,32	0,13	0,03	0,03	0,03
Oudewater	0,53	0,32	0,13	0,03	0,03	0,03
Stichtse Vecht	3,88	2,33	0,97	0,19	0,19	0,19
Woerden	3,73	2,24	0,93	0,19	0,19	0,19
Totaal WW	10,84	6,50	2,71	0,54	0,54	0,54
Utrecht	29,12	17,47	7,28	1,46	1,46	1,46
Totaal WWU	39,96	23,98	9,99	2,00	2,00	2,00

De gemeenten hebben gezamenlijk op grond van de richtlijn van Ingrado (1 fte op 3800 leerlingen) meer dan voldoende formatie. Daartegenover staat dat de gemeente Utrecht een hoge problematiek kent en zoals in hfst 4.3 is beschreven heeft Utrecht volgens de richtlijn een tekort van 2 fte aan leerplichtformatie. Ook van belang is dat vanuit de kwalificatiemiddelen extra door de regio is ingezet op formatie van de kwalificatieplichtigen. Voor een evenwichtige bijdrage aan samenwerking dienen gemeenten evenredig aan formatie bij te dragen die ook recht doet aan problematiek. Dit vraagt van de gemeente Utrecht een duidelijk hogere investering gezien de grootte van de problematiek. Deze investering doet zij in de huidige situatie ook.

De gemeenten binnen de regio Westelijk Weidegebied hebben aangegeven dat samenwerking moet leiden tot kostenbesparing. Mogelijkheden voor kostenbesparing zijn opgenomen in hoofdstuk 5. Hier kan echter geconcludeerd worden dat de huidige formatie (9,5 FTE) in Westelijk Weidegebied toereikend is voor de uitvoering van zowel curatieve (benodigd curatief 6,51 FTE) als preventieve taken (benodigd curatief en preventief: 10,84 FTE). Op basis van ervaring kan gesteld worden dat de schaalvergroting bij regionalisering leidt tot meer efficiency waardoor de huidige formatie toereikend is. De huidige formatie in Utrecht is gebaseerd op curatieve taken, waarbij de grootte en efficiency van het team het toetstaat dat ook enkele preventieve taken uitgevoerd kunnen worden. De gemeente Utrecht heeft aangegeven dat uitbreiding van formatie geen optie is.

[discussie moet nog plaatsvinden over het ambitieniveau in verband met in te zetten formatie]

5.1.5 *Formatie voor RMC*

Uitgangspunt voor de in te zetten formatie voor het RMC is de huidige formatie. Voor het benaderen van de formatie voor het RMC is geen actuele richtlijn beschikbaar en de taakopvatting (ambitie) verschilt sterk per regio. Aangezien voor de dekking van de kosten van het RMC geormerkte budgetten beschikbaar zijn, is een begroting voor het RMC op zichzelf staand te maken en aan te sluiten op de begroting van het RBL.

5.1.6 *Personeelszaken en beleid*

Bij het overdragen van alle taken en bevoegdheden aan een RBL worden in de regel bestaande fte's gedetacheerd naar of in dienst genomen bij de centrumgemeente. Vanuit de centrumgemeente vindt de gehele taakuitvoering plaats, in opdracht van het regionale bestuur. Daarnaast kan met de dienstverlenende organisatie afgesproken worden dat extra beleidswensen, bijvoorbeeld extra preventieve inzet, door het RBL altijd uitgevoerd kan worden tegen meerkosten. Hiermee kan de beleidsvrijheid behouden blijven.

Bij het overdragen van personeel betreft het met name de formatie trajectbegeleider, leerplichtambtenaar en administratie & applicatiebeheer. Aandachtspunt hierbij zijn eventuele frictiekosten die kunnen ontstaan, doordat er personeel achterblijft binnen de gemeente die nu een taak vervult in dit kader (beleid, applicatiebeheer, coördinatie). Ook kunnen frictiekosten ontstaan wanneer medewerkers die overgaan naar de centrale organisatie andere taken uitvoeren die niet tot leerplicht behoren (bijvoorbeeld leerlingenvervoer of onderwijshuisvesting prognoses). Deze taken blijven achter in de gemeenten, inclusief eventuele ICT systemen die daarvoor zijn aangeschaft. De beleidsfunctie blijft achter bij iedere afzonderlijke gemeente. Er zou voor gekozen kunnen worden om het beleid, of een deel (uitvoerend beleid) ook onder te brengen in het RBL. Alleen is dan het risico dat de verbinding met de lokale beleidsthema's wordt gemist. Dit zou op te lossen zijn door een regionaal beleidsafstemming overleg te behouden.

5.1.7 *Huisvesting*

Bij een RBL is het gebruikelijk dat er een centraal kantoor dienst doet als standplaats waar het team samenkomt en flexplekken heeft om te kunnen werken. Aangezien de uitvoering van taken idealiter (sub)regionaal c.q. lokaal plaatsvindt, dient indien gewenst voor gebruik van flexplek en gesprekskamers te worden gezorgd op verschillende locaties (gemeentehuis, wijkgebouwen, scholen). Dit behoeven geen vaste plekken te zijn, aangezien de leerplichtambtenaar een mobiele telefoon en een webbased leerlingenadministratiesysteem tot zijn beschikking kan krijgen. Het voordeel is dat de leerplichtambtenaar kan werken daar waar de jongeren zijn. In beide scenario's dient een faciliterende gemeente te worden gekozen, waar het team in de organisatiestructuur wordt ondergebracht en gezamenlijke werkplekken kan gebruiken.

5.1.8 *Uitgangspunten begroting RBL*

De begroting voor de samenwerking is opgebouwd uit de volgende kostenposten:

- Personeelslasten, incl. werkgeverslasten
- Kosten voor de leerlingenadministratie (ICT)
- Uitvoeringskosten (faciliteiten)

Personeelslasten (incl. werkgeverslasten)

Voor de berekening van de personeelslasten is uitgegaan van de salariskosten per functieniveau in trede 11 conform de CAR-UWO, salaristabel 1-1-2011. Om deze te vertalen naar een jaarbedrag inclusief werkgeverslasten (vakantietoeslag, 13^e maand, wettelijke premies, pensioenpremie en ZVW premie, bij elkaar ruim 30% opslag) is uitgegaan van een jaarnormbedrag. Het kan zijn dat deze normbedragen licht afwijken van normbedragen in de verschillende gemeenten, maar aangezien het wettelijke premies en cao afspraken betreft zijn dit marginale verschillen. In de begroting is uitgegaan van de in de onderstaande tabel opgenomen normbedragen.

Functie	schaal	maandloon	normbedrag
Hoofd RBL	12	€ 5.005	€ 85.444
Coördinator LP/RMC	11	€ 4.400	€ 75.656
Beleidsmedewerker/Senior consulent	10	€ 3.819	€ 66.245
Consulenten leerlingzaken	9	€ 3.436	€ 59.706

Medewerker informatievoorziening	8	€ 3.042	€ 52.981
Medewerker ondersteuning	7	€ 2.685	€ 46.900
Administratief medewerker	6	€ 2.450	€ 42.923

CAR salaristabel 1-1-2011, periodiek 11 + werkgeverslasten

Regionale leerlingenadministratie

Wanneer een contract wordt aangegaan met een leverancier van software voor een regionale leerlingenadministratie, dan heeft het RBL te maken met structurele (jaarlijkse) kosten en eenmalige (implementatie) kosten. De eenmalige kosten voor implementatie aan de kant van de softwareleverancier zijn opgenomen in de prijs per leerling in onderstaande benadering. Naast deze eenmalige kosten worden kosten gemaakt bij het begeleiden van de implementatie vanuit de zijde van de opdrachtgever en het begeleiden van de aanbesteding. De kosten zijn op basis van ervaring voor scenario WW begroot op € 70.000,- en voor het scenario WWU op € 90.000,-.

Voor de berekening van de structurele kosten is uitgegaan van interne of externe hosting en is voor licentie/aanschaf/onderhoud/ondersteuning/hardware een jaarlijks bedrag begudgetteerd. Gebruikelijk is dat softwareleveranciers een prijs aanhouden voor een meerjarig contract. De jaarlijkse kosten zijn berekend aan de hand van 3 aanbestedingsprocedures in andere regio's in Nederland in de laatste 3 jaar, met meer dan 3 verschillende leveranciers per procedure. Dit betrof regio's met ongeveer

- 32.000 jongeren van 5 tot 23 jaar, kosten per jaar € 23.000,-
prijs per jongere: € 0,72
- 75.000 jongeren van 5 tot 23 jaar, kosten per jaar € 37.500,-
prijs per jongere: € 0,50
- 140.000 jongeren van 5 tot 23 jaar, kosten per jaar € 105.000,-
prijs per jongere: € 0,75

De gemiddelde prijs per leerling in deze aanbestedingen is 0,65 eurocent. Om aan de veilige kant te budgetteren is gekozen om te rekenen met een prijs per leerling van 0,70 eurocent. Deze prijs is vermenigvuldigd met het aantal jongeren van 5 tot 23 jaar voor de regio's WW en WWU.

Structurele kosten in begroting RBL voor leerlingenadministratie scenario WW: € 28.500,-

Structurele kosten in begroting RBL voor leerlingenadministratie scenario WWU: € 70.800,-

Uitvoeringskosten

De bijbehorende uitvoeringskosten voor leerplicht en RMC zoals huisvesting, kantoorinrichting, etc. (uitgaande van de uitvoeringskosten van een RBL bij gemeente Woerden) zijn een percentage van 52% van de loonkosten. Dit percentage is berekend naar aanleiding van het in de gemeente Woerden gehanteerde tarief van € 24,40 per uur aan organisatiekosten ten opzichte van een uurloon van € 46,60 inclusief werkgeverslasten. In vergelijking met andere regio's in Nederland ligt dit percentage aan de bovengrens van de gebruikelijk percentages van 30 tot 55% opslag voor uitvoeringskosten.

BTW

Voor wettelijke taken is voor gemeenten de BTW die zij betalen compenseerbaar. Op zowel de dienstverlening van een regionale samenwerking als het detacheren van medewerkers rust een BTW-verplichting. Aangezien het om een samenwerking gaat tussen gemeenten en aan beide zijden (opdrachtgevers en centrumgemeente) BTW gecompenseerd kan worden, is de samenwerking in een RBL BTW neutraal. In de kostenstructuren wordt de BTW dan ook achterwege gelaten.

5.1.9 Besparingsmogelijkheden

Bij voorbeelden in andere regio's waar de leerplicht en RMC taken geregionaliseerd zijn, zijn de belangrijkste besparingen gerealiseerd door:

- Een vereenvoudigde besluitvorming en planning- en control cyclus. Door mandatering van de beslissingsbevoegdheden aan een regionaal bestuur (binnen bestaande beleidskaders en begroting) voor uitvoering van de leerplicht- en RMC taken hoeft niet voor elke (kleine) beslissing of uitgave de interne procedure voor collegevoorstellen doorlopen te worden bij alle gemeenten afzonderlijk. Door directe

en dus snelle besluitvorming in het regionale bestuur wordt ook adequaat een antwoord gegeven op de benodigde inzet in de praktijk om jongeren te ondersteunen. Deze besparing van beleids- en management uren in de gemeenten komt echter niet tot uiting in de begroting.

- De in te zetten formatie is afhankelijk van de breedte van de taakopvatting en de aanwezige problematiek. Bij een brede taakopvatting en een grote problematiek zal meer formatie ingezet dienen te worden dan bij een smalle taakopvatting en kleine problematiek. Hierin bestaat dus keuzeruimte voor de gemeenten: het ambitieniveau. De beoogde voordelen van samenwerken worden echter alleen gehaald als de deelnemende gemeenten een gezamenlijk ambitieniveau kiezen. Voor het bepalen van de benodigde formatie voor leerplicht kan gebruik worden gemaakt van de richtlijn van Ingrado. De richtlijn geeft aan wat de gemiddelde formatieve inzet is in Nederland en kent een correctiefactor naar problematiek. De richtlijn is echter van 2007 voordat kwalificatieplicht en het verzuimloket zijn geïntroduceerd. De afgelopen jaren hebben een toename laten zien van meldingen van 16 en 17 jarigen, met name binnen het MBO. Conclusie is dat ten opzichte van de richtlijn landelijk sterker ingezet mag worden op de hogere leeftijden leerplicht en kwalificatieplicht en de totale benodigde formatie eerder boven dan onder de richtlijn ligt. Uiteraard kan bij de verdeling van de kosten indien nodig gecorrigeerd worden naar de aanwezige problematiek in elke gemeente. Óf er daadwerkelijk sprake is van (individuele, gemeentelijke) besparing is echter afhankelijk van het huidige ambitieniveau en de huidige kostenstructuur.
- Bij regionalisering van leerplicht en RMC taken wordt in de regel in Nederland efficiency winst behaald. Deze komt tot uiting in het efficiënter inzetten van de beschikbare uren leerplicht (meer met jongeren en ouders bezig, minder inproductieve uren) en directe besparing op de inzet van formatie op administratie en applicatiebeheer. Op beide wordt tot 25% besparing gerealiseerd bij de start van de samenwerking, op basis van de inzet die nodig is volgens de Ingrado richtlijn.
- Directe besparingen zijn te verwachten op het gebied van de leerlingenadministratie. Één keer aanschaffen, installeren, onderhouden en bijhouden is goedkoper. De kosten van huidige applicaties lopen echter sterk uiteen. Als een aanbesteding voor een regionale leerlingenadministratie wordt gedaan, objectief vergelijk op basis van één programma van eisen, dan blijken de kosten tussen de leveranciers sterk te verschillen. Het verschil tussen de goedkoopste en duurste aanbieder kan oplopen tot meer dan 300% (!).
- Door de gekozen organisatiewijze van RMC Utrecht is er relatief veel formatie voor RMC coördinatie en beleid aanwezig. Bij regionaliseren kan mogelijk door samenvoeging van deze functies een besparing gerealiseerd worden.
- Het regionaal werkende team wordt ondergebracht bij een centrumgemeente. Deze gemeente faciliteert het team en ontvangt hiervoor een vergoeding per medewerker (overhead of uitvoeringskosten). In gezamenlijkheid kan worden gekozen voor het onderbrengen van het team bij de gemeente met de laagste kostenstructuur, waardoor de begroting van de samenwerking lager uitvalt.

5.1.10 *Friciekosten*

Het uitgangspunt van regionale samenwerking is dat eventuele frictiekosten voor rekening van de eigen gemeente komen. Iedere gemeente kent een eigen kostenstructuur en kostenopbouw. Binnen de samenwerking starten de gemeenten hierdoor vanuit een ongelijkwaardige situatie. Onderlinge verrekening van frictiekosten vindt meestal niet plaats. Friciekosten worden over het algemeen gezien als tijdelijk, aangezien elke organisatie maandelijks veranderingen ondergaat en zich hierop aanpast. Daarnaast betreft het in het kader van leerplicht en RMC een beperkte taak en formatie, waardoor bij uitbesteding de invloed op de gehele gemeentelijke kostenstructuur beperkt is.

Frictie zal met name ontstaan bij het (niet tijdig of niet kunnen) opzeggen van een lopend contract van de huidige leerlingenadministratie. Op het gebied van de leerlingenadministratie is frictie te verwachten in Utrecht en Stichtse Vecht, aangezien beide onlangs een contract zijn aangegaan. Hier dient nader onderzoek plaats te vinden om de impact te bepalen.

Daarnaast kan frictie ontstaan bij het achterblijven van (kleine) formatieruimtes voor bijvoorbeeld management en applicatiebeheer. Friciekosten worden hierbij zoveel mogelijk

voorkomen door het uitwisselen van vacatureruimte en formatie tussen de deelnemende gemeenten. Op basis van persoonlijke keuzes van medewerkers kan de situatie ontstaan dat iemand 'achterblijft' in de huidige organisatie, ondanks principes als 'mens-volgt-werk' e.d.. Hierdoor kan in individuele gevallen frictie ontstaan voor de gemeente van herkomst.

Uit achterblijvende overhead kan in theorie ook frictie ontstaan, wanneer de gemeentelijke rekenmethodiek alle overige kosten 'omslaait' over het aantal FTE. De medewerkers blijven bij detachering echter in dienst bij de huidige werkgever. Daarnaast is de formatie voor leerplicht zeer beperkt wat betreft omvang, waardoor dit effect verwaarloosbaar klein is.

5.1.11 Begroting scenario's WW en WWU

Deze paragraaf kan pas worden opgesteld aan de hand van de volgende nog te maken keuze: welk ambitieniveau wat betreft formatie wordt nagestreefd (huidige FTE, richtlijn, problematiek, hoe zit Utrecht hierin)? Onderstaand is een voorbeeld uitgewerkt op basis van de huidige formatie in WW en WWU.

Onderstaande tabel geeft de kosten van de samenwerking weer op basis van:

- de huidige formatie leerplicht, waarbij in scenario WW zowel preventieve als curatieve taken worden uitgevoerd en in scenario WWU in Utrecht alleen de curatieve taken;
- de huidige formatie RMC
- uitgangspunten zoals in dit hoofdstuk genoemd;
- Een besparing van 25% op administratie en applicatiebeheer ten opzichte van de huidige situatie;
- Een algemene opslag voor uitvoeringskosten van 52% op personeelskosten.

Kostenposten	Scenario WW		Scenario WWU	
	Structureel	Eenmalig	Structureel	Eenmalig
Personeelslasten RMC	€ 145.079		€ 890.621	
Personeelslasten leerplicht	€ 495.374		€ 1.373.419	
Leerlingenadministratie	€ 28.500	€ 70.000	€ 70.800	€ 90.000
Uitvoeringskosten	€ 333.036	€ 15.000	€ 1.177.301	€ 30.000
Totaal	€ 1.001.989	€ 85.000	€ 3.512.141	€ 120.000

De dekking van de kosten bestaat uit de volgende bijdragen van de deelnemende gemeenten:

- Regionaal geormerkt RMC budget, afkomstig van MinOCW
- Regionaal geormerkt kwalificatieplicht budget, afkomstig van MinOCW
- Gemeentelijke bijdragen, afkomstig uit het gemeentefonds

Beide regionale budgetten kunnen indien gewenst geheel ingezet worden voor dekking van de kosten van de regionale samenwerking leerplicht en RMC. De overige kosten kunnen worden verdeeld over de gemeenten (zie volgende paragraaf).

5.1.12 Kosten per gemeente

Een groot deel van de in te brengen kosten bestaat uit de bestaande formatie die gedetacheerd wordt naar de regionale samenwerking. Voor de detachering wordt door het RBL een detacheringvergoeding gegeven aan de werkgever (gemeente van herkomst). De vergoeding is gebaseerd op de normbedragen per functie. Iedere gemeente mag de formatie per functie detachieren conform de benodigde overeengekomen formatie. De verdeling van de formatie over de verschillende functies is conform de richtlijn van Ingrado. Op deze wijze ontstaat voor de inkomsten en uitgaven van het RBL een 'vestzak-broekzak' situatie voor alle deelnemende gemeenten. De centrumgemeente ontvangt van alle gemeenten budget: de jaarbijdrage per gemeente. Vervolgens huurt de centrumgemeente de huidige medewerkers van de gemeenten via detachering in en betaald hier een vergoeding voor. Op beide bedragen dient BTW te worden geheven en deze BTW is compensabel. De deelname aan het RBL blijft op deze wijze BTW neutraal voor alle gemeenten.

De kosten per gemeente kunnen worden bepaald als een verdeelsleutel gekozen is. Deze verdeelsleutel kan zijn:

- Bij te dragen formatie

- Aantal jongeren
- Aantal jongeren met correctie naar Utrecht ivm grote problematiek
- Problematiek (%), maar hoe objectief zijn de cijfers?)

Als de verdeelsleutel besproken is, dan wordt deze paragraaf ingevuld.

Voorbeeld van hoe de kostenstructuur er uit komt te zien voor scenario WW:

Kosten RBL regio WW structurele kosten per gemeente								
	formatie LP	Formatie RMC	overhead	Leerl adm	2012*	2013*	2014*	2015*
De Ronde Venen								
Montfoort								
Oudewater								
Stichtse Vecht								
Woerden								
TOTAAL								

Voorbeeld van hoe de kostenstructuur er uit komt te zien voor scenario WWU:

Kosten RBL regio WWU structurele kosten per gemeente								
	formatie LP	Formatie RMC	overhead	Leerl adm	2012*	2013*	2014*	2015*
De Ronde Venen								
Montfoort								
Oudewater								
Stichtse Vecht								
Woerden								
Utrecht								
TOTAAL								

5.1.13 Vergelijking kosten in dit scenario met huidige kosten.

Deze paragraaf wordt ingevuld indien de RBL begroting en de kosten in de huidige situatie duidelijk zijn.

De gemeenten hebben wisselende informatie aangeleverd over de huidige kosten. Sommige gemeenten konden informatie uitgesplitst over personeelskosten, overhead en ICT aanleveren, maar bij diverse gemeenten waren deze kosten niet expliciet aan te geven. De kosten voor de huidige leerlingenadministratie (ICT) konden niet in alle gevallen inzichtelijk worden gemaakt. In algemene zin kan echter worden geconcludeerd dat de kosten voor het RBL in ieder geval regionaal budgetneutraal kunnen zijn als gekeken wordt naar de in te zetten formatie, dat de kosten voor overhead gelijk zijn en dat efficiency leidt tot lagere kosten voor uitvoering van de administratieve taken.

5.1.14 Overlegstructuren en ketensamenwerking

De uniformiteit in wijze van taakuitvoering neemt toe, aangezien in de gehele regio de werkzaamheden op dezelfde wijze worden uitgevoerd. Binnen de gehele regio worden scholen, leerlingen en hun ouders/verzorgers op dezelfde wijze benaderd en behandeld, hetgeen rechtsgelijkheid waarborgt. Uiteraard zullen er onderlinge verschillen zijn in welke netwerken de leerplichtambtenaar deelneemt om te borgen dat de lokale aansluiting van het jeugdbeleid is gegarandeerd. De continuïteit van de werkzaamheden is bijna optimaal gewaarborgd, aangezien het grotere team ervoor zorgt dat werkzaamheden bij ziekte, vakantie en andere calamiteiten kunnen worden overgenomen.

5.2 Vergelijk scenario's: samenwerken met of zonder Utrecht

5.2.1 *Kengetallen*

5.2.2 *Formatie en problematiek*

5.2.3 *Financiën*

5.2.4 *Schaalgrootte*

5.2.5 *Overlegstructuren en ketensamenwerking*

6 CONCLUSIE

6.1 Haalbaarheid van de twee scenario's

In de voorgaande hoofdstukken zijn de twee gewenste scenario's voor regionale samenwerking beschreven. Tevens zijn in het onderzoek kansen en bedreigingen van regionale samenwerking opgenomen. Hoewel over het geheel meer kansen dan bedreigingen gezien worden is het belangrijk om inzichtelijk te hebben hoe omgegaan kan worden met de bedreigingen die genoemd zijn. De strekking van de gevoerde gesprekken is dat de kansen die gezien worden belangrijk genoeg zijn om verder te vertalen naar een daadwerkelijk uitbreiding van de regionale samenwerking op het gebied van leerplicht en RMC. Dit betekent een verandering voor de wijze waarop leerplicht is georganiseerd maar ook voor het RMC, doordat er vanuit één organisatie gewerkt zal gaan worden.

De regionalisering heeft urgentie omdat de huidige manier van werken niet optimaal is. Meerdere partijen willen ook al langere tijd een besluit nemen over het thema regionalisering. Partijen willen daar op korte termijn nu stappen in maken.

Verlies van lokale aansluiting en van huidige contacten, de afstand tot het gemeentelijke beleid en toenemende kosten worden gezien als bedreigingen van regionalisering. Elders in Nederland zijn regionale organisaties zo ingericht dat deze bedreigingen ondervangen worden door het kiezen van een passende organisatiewijze en het maken van de juiste afspraken. Voorbeelden van de gekozen oplossingsrichtingen zijn:

- gesprekken met jongeren en ouders worden gevoerd op onderwijsinstellingen, in wijkvoorzieningen of in het stadhuis/gemeentekantoor van de woongemeente;
- er wordt deelgenomen aan interne overleggen bij de gemeenten;
- huidige contactpersonen kunnen zoveel mogelijk behouden blijven zodat netwerken en samenwerking in stand blijven;
- beleidsvrijheid kan worden behouden door het bieden van de mogelijkheid tot het inkopen van maatwerk per gemeente;
- beleidsfunctie blijft binnen de afzonderlijke gemeenten waardoor de lokale binding naar ander thema's is geborgd. Regionaal dient er wel afstemming plaats te vinden;
- door harde prijsafspraken weten de partners vooraf tegen welke kosten deelgenomen kan worden aan een RBL;
- Gemeenten hebben via het algemeen bestuur van het gemeenschappelijk orgaan (samengesteld uit de portefeuillehouders van alle gemeenten) rechtstreeks invloed op de inzet van leerplicht en kunnen daardoor de belangen van de lokale situatie behartigen.

De genoemde bedreigingen kunnen bij het uitwerken van een gedragen vorm van regionale samenwerking grotendeels worden weggenomen. Gemeenten kunnen overwegen om voor de beeldvorming en bepaling van de keuze een bezoek te brengen aan andere regio's die voor een vergelijkbare organisatiewijze gekozen hebben.

Er zijn twee scenario's beschreven aan de hand van de juridische mogelijkheden en keuzes voor de uitvoeringsorganisatie. In de subregio Westelijk Weidegebied is duidelijk de wens uitgesproken dat er een gemeenschappelijke regeling opgericht moet worden, waarin de aansturing plaatsvindt door een gemeenschappelijk orgaan. De gemeente Utrecht heeft hierin nog geen standpunt ingenomen of voorkeur uitgesproken. Het gemeenschappelijk orgaan kan gevormd worden door de portefeuillehouders van de deelnemende gemeenten die hiertoe door hun raden en colleges worden aangewezen respectievelijk gemandateerd.

Hoe de verschillende scenario's zich ten opzichte van elkaar verhouden, is getoetst middels het onderstaande kader. De door de betrokkenen aangegeven kansen en bedreigingen en overige aspecten van de scenario's zijn tegen het licht gehouden. De toegevoegde waarde bij regionale samenwerking van de verschillende scenario's worden met elkaar vergeleken. Het gaat daarbij niet om een absolute score. Lokaal zullen bepaalde aspecten van meer of minder belang zijn.

Toetsingskader toegevoegde waarde regionale samenwerking (IN CONCEPT INGEVULD)	Huidige uitvoering, alleen regionale afstemming	Scenario 1: samenwerking WWU	Scenario 2: samenwerking WWU met Utrecht
Legenda:			
- Negatief effect (0)			
+/- Neutraal (0)			
+ Positief effect (1)			
++ Sterk positief effect (2)			
KANSEN			
Professionalisering	+/-	++	++
Continuïteit	-	++	++
Efficiency	-	+	++
Centrale administratie	+/-	+	++
uniformiteit	+/-	+	++
carrièreperspectief	+/-	+	+
Eén aanspreekpunt	-	++	++
Effectiviteit	+/-	+	+
BEDREIGINGEN			
Professionele relaties	+/-	+	+
Lokaal beleid	++	+/-	+/-
Lokale verbinding	++	+	+/-
Kosten	?	?	?
Afstand wordt groter	++	+/-	-
Minder transparant	+	+/-	+/-

6.2 Scenario subregio Westelijk Weidegebied

[wordt nog aangevuld met uitkomst gemaakte keuzes]

In dit scenario wordt ten opzichte van de bestaande situatie veel toegevoegde waarde bereikt. De dienstverlening aan ouders, jongeren en ketenpartners neemt toe. Continuïteit, professionalisering en efficiency zijn in het onderzoek als belangrijkste kansen genoemd. De continuïteit van de leerplichtfunctie wordt door schaalvergroting en regionale standaardisatie van de ingezette formatie geoptimaliseerd. Leerplichtambtenaren kunnen voor elkaar waarnemen in de gehele subregio. Dit biedt meer zekerheid dat jongeren, ouders en ketenpartners op elk moment de benodigde ondersteuning kunnen ontvangen en iemand kunnen bereiken. Daarnaast biedt dit scenario mogelijkheden voor professionalisering door het delen van ervaring, het gezamenlijk bepalen van de benodigde werkwijze en de mogelijkheid van specialisatie. De eenduidigheid van de werkwijze wordt gewaarborgd door één team met voldoende formatie en centrale aansturing. Er is sprake van één grotere organisatie van voldoende schaalgrootte die ook naar scholen en andere partners in de keten van voldoende omvang is voor het maken van algemene afspraken en zal worden gezien als professionele organisatie met kennis van zaken.

6.3 Scenario subregio Westelijk Weidegebied met gemeente Utrecht

[wordt nog aangevuld met uitkomst gemaakte keuzes]

De meeste toegevoegde waarde wordt bereikt als wordt gekozen voor samenwerking van leerplicht en RMC met de gemeente Utrecht. De continuïteit van de leerplichtfunctie wordt door schaalvergroting en regionale standaardisatie van de ingezette formatie geoptimaliseerd. Jongeren die kris kras door de hele regio naar school gaan in andere gemeenten binnen de regio worden allemaal op gelijke professionele wijze opgepakt, waardoor de dienstverlening aan ouders, jongeren en ketenpartners bijna optimaal is. Leerplichtambtenaren kunnen voor elkaar waarnemen in de gehele regio. Lokale verbonden met het PO kan worden geborgd door het inrichten van gespecialiseerde leerplichtambtenaren in het PO. De lokale verbondenheid en aansluiting op lokale beleidsthema's blijft ook aanwezig doordat leerplichtambtenaren en trajectbegeleiders op

locatie het werk doen, daar waar de jongere is. Dit biedt meer zekerheid dat jongeren, ouders en ketenpartners op elk moment de benodigde ondersteuning kunnen ontvangen en iemand kunnen bereiken. Daarnaast biedt een grote organisatie meer mogelijkheden voor professionalisering door het delen van ervaring, het gezamenlijk bepalen van de benodigde werkwijze en de mogelijkheid van specialisatie. De eenduidigheid van de werkwijze wordt gewaarborgd door één team met voldoende formatie en centrale aansturing. Er is sprake van één grotere organisatie die ook naar scholen en andere partners in de keten van voldoende omvang is voor het maken van algemene afspraken, ook met scholen en instanties buiten de regio. In de huidige situatie moeten gemeenten nog ieder voor zich zelf die afspraken maken. Een grote professionele organisatie zal worden gezien als dé organisatie met kennis van zaken.

6.4 Advies haalbaarheid en wenselijkheid regionale samenwerking

Wordt ingevuld na meer duidelijkheid over een aantal keuzes en gegevens en bespreking concept rapport.

7 ADVISEREN BESTUUR

De bestuurders in het Westelijk Weidegebied nemen op 1 december 2011 een besluit of zij overgaan tot samenwerking van leerplicht en RMC. Hierbij zal de wens uitgesproken kunnen worden om al dan niet samen te werken met Utrecht. Vervolgens zal Utrecht een besluit moeten nemen of zij vervolgonderzoek nodig vindt of de samenwerking direct aangaat.

Na oplevering van de adviesrapportage ligt verder initiatief bij de gemeenten. Het is gebruikelijk dat ambtelijk een advies wordt toegevoegd aan de rapportage voor de desbetreffende bestuurder(s).

7.1 Gemeentelijke besluitvorming

Als er een uitgewerkt scenario is afgestemd dient iedere gemeente afzonderlijk te besluiten over deelname. Afhankelijk van het te nemen besluit zijn hierin het College en eventueel de Raad betrokken. De raad dient altijd in te stemmen indien een GR wordt aangegaan. De inschatting is dat vanaf het moment dat het voorstel is verspreid het besluitvormingstraject bij de gemeenten 3 tot 4 maanden duurt.

7.2 Implementatie en bijbehorende taken

Wanneer besloten wordt om één scenario verder door te ontwikkelen zullen verschillende taken moeten worden uitgevoerd. Afhankelijk van het gekozen scenario kan de doorlooptijd variëren. Een realistische termijn van besluit tot start van een RBL bedraagt 9 tot 12 maanden. De doorlooptijd van verdere ontwikkeling van de bestaande situatie is afhankelijk van de beleidslijnen en prioriteiten die daarbij gekozen worden. Indien er in wethoudersoverleg in december 2011 wordt besloten om de regionale samenwerking verder vorm te gaan geven, zal er een opdrachtschrijving opgesteld moeten worden voor het aantrekken van en kwartiermaker/projectleider die het verdere traject zal gaan ondersteunen.

Projectorganisatie

De projectorganisatie bestaat tenminste uit een stuurgroep, projectleider/kwartiermaker en werkgroepen op verschillende onderdelen. Aan de hand van een implementatieplan voeren deze de taken uit. Vaak wordt een kwartiermaker ondersteund door een ambtelijke projectgroep. Voorbeelden van onderwerpen voor werkgroepen zijn het ondersteunen bij het opstellen van de werkprocesbeschrijving en onderwerpen die zijn uit te zoeken op het gebied van personeelszaken, arbeidsrechtelijke aspecten, financiële inbedding in de administratie van de uitvoerende gemeente en communicatie.

Samenwerkingsovereenkomst

Het besluit tot een samenwerkingsvorm dient te bestaan uit of gevolgd te worden door een

samenwerkingsovereenkomst/ gemeenschappelijke regeling.

Begroting

Verder verfijnen van de begroting en eventuele extra diensten hierin opnemen of specifieke beleidskeuzes financieel vastleggen. Frictiekosten per gemeente zullen in kaart gebracht moeten worden, maar deze zijn afhankelijk van de keuzes die gemaakt worden.

Organisatiestructuur

De vraag hoe de nieuwe organisatie en bestuurlijke inbedding eruit zien dient beantwoord te worden. Welke functies heeft de nieuwe organisatie (leiding, coördinatie, beleid, consultants, ondersteuning), welke hiërarchische verhoudingen zijn van toepassing? Hoe ziet de planning & control cyclus eruit, hoe en aan wie wordt verantwoord?

Medewerkers

De gevolgen voor het personeel (arbeidsrechtelijk, arbeidsvoorwaarden, salaris) dienen inzichtelijk te worden gemaakt. Daarbij is ook van belang dat een keuze moet worden gemaakt in het detacheren van medewerkers aan de uitvoerende gemeente of het overdragen en in dienst treden van de uitvoerende gemeente.

Werkprocessen

De taakuitvoering en werkwijze van het scenario dienen duidelijk beschreven te worden.

Juridische aspecten

Verschillende taken vragen de aandacht. Onder andere de uitwisseling van persoonsgegevens, arbeidsrechtelijke zaken, opstellen van een juridische regeling /overeenkomst etc.

Huisvesting

Er moeten afspraken gemaakt worden over de locatie van waaruit gewerkt wordt en gebruik van flexplekken en gespreksruimtes.

Communicatie

Nieuwe ontwikkelingen moeten nadrukkelijk onder de aandacht worden gebracht bij de gemeenten, onderwijsinstellingen en overige organisaties.

Opstellen bedrijfsplan implementatie RBL Westelijk Weidegebied

Opdrachtgever	: Gemeente Woerden, namens RMC subregio Westelijk Weidegebied
Contactpersoon	: Anneke Voorend
Contactpersoon DENSA	: Lazlo van Donkelaar
Datum	: 5 december 2011
Plaats	: Helmond
Onze referentie	: OF-Woerden-20111205

AANLEIDING EN OPDRACHTOMSCHRIJVING

De gemeente Woerden heeft namens de RMC subregio Westelijk Weidegebied, (De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden), aan DENSA adviseurs gevraagd offerte uit te brengen voor het uitwerken van de regionale samenwerking leerplicht en RMC in de vorm van een bedrijfsplan. Met het bedrijfsplan worden alle inhoudelijke, organisatorische, personele, financiële en juridische aspecten van een regionaal bureau leerlingzaken (RBL) concreet uitgewerkt. Het bedrijfsplan biedt duidelijkheid over de gevolgen van deelname door de gemeenten en schept alle voorwaarden om tot implementatie van een RBL over te kunnen gaan.

Eerder bleek uit de rapportage *Regionale Samenwerking WWU*¹ dat de voordelen van regionale samenwerking het meest tot uiting komen in het scenario: Regionaal Bureau leerplicht Westelijke Weidegebied via mandatering aan een gemeenschappelijk orgaan en een centrumgemeente te belasten met de uitvoering. De bestuurders van de gemeenten in het Westelijk Weidegebied besluiten op 1 december over het verder uitwerken van het RBL. De uitwerking vindt in de periode januari t/m april 2012 plaats waarna de colleges en gemeenteraden van de deelnemende gemeenten tegen de zomer van 2012 een definitief besluit nemen of zij willen samenwerken in een RBL. In de 2^e helft van 2012 kan de samenwerking geïmplementeerd worden, waarna vanaf 1 januari 2013 het RBL operationeel is.

Doelstelling

De doelstelling van het bedrijfsplan is ervoor zorgen dat vanaf de maand juli 2012 gestart kan worden met de implementatie van het RBL zodat op 1 januari 2013 het RBL operationeel is. Het bedrijfsplan dient te voldoen aan twee doelen.

- Het bedrijfsplan moet alle informatie omvatten op basis waarvan de gemeenten in de eerste helft van 2012 formeel een besluit nemen over deelname aan het RBL en het aangaan van een Gemeenschappelijk Regeling.
- Het bedrijfsplan omvat alle relevante informatie over de inrichting van een RBL, zodat na een positief besluit hierover, het regionale bureau kan worden geïmplementeerd.

Resultaten en producten

Gedurende de opdracht worden diverse producten opgeleverd die uiteindelijk de structuur en inhoud van het totale bedrijfsplan bepalen. Op de volgende gebieden worden tussenproducten opgeleverd: bestuur en beleid, organisatie en personeel, financiën, juridisch kader, ICT en administratie, en de voorbereiding van de besluitvorming en implementatie. Deze producten stellen de gemeenten in staat besluiten te nemen die uiteindelijk leiden tot de implementatie en start van het RBL Westelijk Weidegebied.

Bestuur en Beleid

Dit document beschrijft de achterliggende visie en missie van de nieuwe organisatie. Ook worden de strategische doelstellingen uitgewerkt en wordt het basiskwaliteitsniveau vastgelegd. De organisatorische inrichting van het RBL en algemene omschrijving van de werkwijze zijn ook onderdeel van het document. Het document wordt op basis van de kennis en kunde van DENSA over het onderwerp en de regio in het bijzonder, geschreven en afgestemd met management, beleid en uitvoering. Een gesprek met de gemeentesecretaris in Woerden over de juridische vorm van het RBL behoort tot de werkzaamheden die in dit kader worden uitgevoerd.

¹ DENSA adviseurs, november 2011

In het document wordt gedetailleerd beschreven hoe in het RBL:

- De bestuurlijke en beleidsmatige uitvoering georganiseerd wordt en aansluiting behoudt met de participerende gemeenten.
- De juridische vorm die aansluit op de visie van de gemeenten.
- Hoe de lokale verbinding naar bestaande gemeentelijke organisaties behouden blijft, evenals de aansluiting op andere lokale beleidsthema's.
- Welke gemeente met de uitvoering van het RBL wordt belast en op welke wijze de uitvoerende gemeente optimaal invulling kan geven aan de rol van opdrachtnemer terwijl zij tegelijkertijd mede opdrachtgever is.
- De inkoop van extra diensten, aanvullend op de basistaken van het RBL, kan worden gerealiseerd.

Financiën

Een belangrijk onderdeel is de begroting. In het rapport met de beschrijving van de scenario's is door DENSA een concept begroting gepresenteerd. Afhankelijk van de keuzes die gemeenten maken wordt de begroting bijgesteld tot een definitieve versie en worden, indien gewenst en waar mogelijk, frictiekosten in beeld gebracht. De begroting voor het RBL bevat de volgende onderdelen:

- Een overzicht van de eenmalige, initiële kosten.
- Een overzicht van de jaarlijkse, terugkerende kosten.
- Een met de uitvoerende gemeente af te spreken norm voor uitvoeringskosten (overhead).
- Een door de deelnemende gemeenten gedragen verdeelsleutel voor de kosten en een rekenmodel dat aantoont wat de kosten zijn per gemeente.
- Een overzicht van de verwachte frictiekosten per gemeente (voor zover samen met de gemeenten de mogelijke frictiekosten inzichtelijk gemaakt kunnen worden).
- Een jaarlijkse indexering.

Personeelsplan

Het personeelsplan beschrijft de inschaling en omschrijving van de functies. Ook wordt de manier waarop het werkgeverschap georganiseerd wordt in het RBL behandeld. Per gemeente wordt inzicht gegeven welke formatie bijgedragen kan worden. Tevens worden in het personeelsplan suggesties gedaan hoe de medewerkers uit verschillende gemeenten begeleiding kunnen krijgen om te gaan functioneren als één team en wordt bekeken of er nog andere personeelstechnische onderwerpen uitgezocht dienen te worden. Een samenvatting van de inhoud van het personeelsplan en een korte uitleg van het plan tot regionalisering wordt door DENSA opgenomen in een informerende brief voor de OR (product). In het personeelsplan wordt een keuze gemaakt voor detachering aan, of indiensttreding bij, de uitvoerende gemeente. Bij een keuze voor detachering wordt een concept-detacheringsovereenkomst opgesteld. (product)

ICT & administratie

De aanpak van voortijdig schoolverlaten en schoolverzuim is sterk afhankelijk van de kwaliteit van de leerlingenadministratie. In het bedrijfsplan wordt opgenomen welke eisen gesteld worden aan het administratiesysteem, welke kosten geraamd worden en welke technische facilitering de voorkeur heeft. Het beantwoorden van deze vragen geeft richting aan het op te stellen programma van eisen en wensen (PVE) en de aanbestedingsprocedure die met de implementatiefase van start gaat. Het opstellen van het PVE valt buiten de scope van deze opdracht.

Juridisch kader

In een aantal gevallen dienen er juridische stukken te worden opgesteld. Het opleveren van deze producten voor de implementatiefase heeft als voordeel dat gemeenten alle besluiten die voor regionalisering nodig zijn in 1 keer kunnen nemen en later in het proces geen

collegebesluiten nodig zijn voor bijvoorbeeld toegang tot en gebruik van GBA gegevens van de regiogemeenten. De verzameling van het juridisch advies en de juridische producten vormen het juridisch kader:

- Advisering over de rechtspositie en het werkgeverschap in relatie tot de medewerkers die voor het RBL gaan werken;
- Advisering over het benodigde besluitvormingsproces voor het tot stand komen van het RBL;
- Advisering en voorbereiding op privacy en GBA procedures en bijbehorende juridische stukken;
- Product: een concept samenwerkingsovereenkomst/gemeenschappelijke regeling dat voorziet in de oprichting van een gemeenschappelijk orgaan en als uitvoeringsorgaan de nog te bepalen centrumgemeente;
- Product: een concept regionale ambtsinstructie;
- Product: een concept wijzigingsvoorstel t.b.v. de GBA verordening en een concept bewerkersovereenkomst.

Besluitvorming en implementatie

De uitwerkingen per subonderwerp vormen het uiteindelijke bedrijfsplan. In het bedrijfsplan worden daarnaast de procesgang en planning voor de implementatie beschreven. Het bedrijfsplan wordt voorzien van een concept college- (en raads-) voorstel voor de benodigde besluitvorming om het RBL te realiseren. De implementatie van het RBL valt buiten de scope van deze opdracht.

Onze expertise en referentieprojecten

DENSA is marktleider op het gebied van onderzoek naar en implementatie van regionale samenwerking leerplicht en voortijdig schoolverlaten. DENSA geeft derhalve al meerdere jaren invulling aan de landelijke functie van Kwartiermaker Regionalisering (opdrachtgever Ingrado, subsidieregeling MinOCW) en doceert aan de Bestuursacademie Nederland. Vanaf 2002 heeft DENSA zijn kennis en kunde toegepast om regio's en gemeenten te ondersteunen bij de uitvoering van leerplicht en RMC en regionale samenwerking.

Door het eind 2011 uitgevoerde onderzoek, dat heeft geresulteerd in een adviesrapport voor de samenwerkingsscenario's in de Regio Westelijk Weidegebied, is DENSA bekend met de wensen, gevoeligheden en cultuur van de gemeenten in de regio Westelijk Weidegebied. DENSA heeft kennis van de in de regio aanwezige kansen en bedreigingen, de in de regio voorkomende problematiek, de relatie en wijze van afstemming met de RMC contactgemeente Utrecht, de voorziene dubbelrol van de centrumgemeente en de noodzaak om transparantie en lokale aansluiting te borgen.

Vergelijkbare opdrachten die door DENSA zijn uitgevoerd betreft haalbaarheidsonderzoeken en implementaties in de regio's: Arnhem, Noord-Veluwe, Rivierenland, West-Brabant en Zuid- Hollandse Eilanden. Indien gewenst kunnen deze regio's na overleg als referent benaderd worden.

PLAN VAN AANPAK

DENSA hecht veel waarde aan nauwe afstemming met de opdrachtgever. De reeds opgebouwde contacten in de regio Westelijk Weidegebied ervaren onze adviseurs als plezierig en zien dat ook als factor die bijdraagt aan een soepel verloop van het algehele proces.

In het plan van aanpak wordt beoogd om de medewerkers van de gemeenten zoveel mogelijk te ontlasten, maar wel de benodigde input te verzamelen en producten te

bespreken. De medewerkers vanuit de gemeenten worden niet extra gefinancierd en zijn beperkt inzetbaar. Aangezien DENSA zelf over een brede expertise beschikt is dit niet van invloed op de kwaliteit van het uiteindelijke bedrijfsplan. Echter, afhankelijk van het thema dat uitgewerkt wordt, kan de aanpak en het bijbehorende proces verschillen. Op een aantal thema's volstaat aanvullende deskresearch, gesprekken met direct betrokkenen, deelname aan reguliere overleggen (en in overleg te bepalen extra regionale overleggen) en afstemming binnen de projectstructuur. Op drie thema's stelt DENSA voor om een werkgroep in te stellen:

- **Bestuur en beleid:** een aantal uitgangspunten is nog niet helder bepaald en gekaderd. Het is belangrijk om input te krijgen vanuit de gemeenten om consensus te bereiken. De uitgangspunten van de werkwijze dienen gezamenlijk bepaald te worden, zodat zaken als keuze voor de centrumgemeente, ICT en huisvesting hierop afgestemd kunnen worden.
- **Personeel:** werkgeverschap, secundaire arbeidsvoorwaarden, integratie van- en overgang naar één team leerplicht en RMC.
- **ICT:** vaststellen uitgangspunten voor nieuw aan te schaffen ICT-applicatie.

De voor uitvoering leerplicht verantwoordelijke managers (afdelingshoofden en/of teamleiders) vormen samen de **stuurgroep**, die elke 6 weken bij elkaar komt ter bespreking van de voortgang het proces en de tussentijdse producten. De RMC coördinator in Woerden treedt op als **interne projectleider** en is voor deze rol ongeveer 4 uur per week beschikbaar. De interne projectleider stelt werkgroepen in, vraagt gegevens op en legt verbinding met de deelnemende gemeenten. De interne projectleider zorgt verder voor de algemene coördinatie en communicatie. De voorzitter van de stuurgroep bewaakt de voortgang van het proces en is voor de interne projectleider en externe adviseur directe aanspreekpunt bij tussentijdse knelpunten. Indien nodig zorgt de voorzitter van de stuurgroep dat gemeenten toezeggingen nakomen en zorgt samen met de overige stuurgroepleden in de andere gemeenten voor het oplossen van de knelpunten. De interne projectleider is ook de intermediair tussen de gemeenten en DENSA.

DENSA krijgt de opdracht het bedrijfsplan en de benodigde bijlagen (producten) daadwerkelijk te realiseren. Daarbij krijgt DENSA input van de gemeenten, de deelnemers in de werkgroepen en overige relevante spelers. De verantwoordelijke adviseurs van DENSA hebben tweewekelijks afstemming met de interne projectleider. Iedere 6 weken wordt een schriftelijke voortgangsrapportage ingediend.

Planning

Bestuur en beleid		
Taak	Intensiteit	Uren
Deskresearch	1 dag	8 uur
Opstellen concept document	2 dagen	16 uur
Vorbereiding en deelname werkgroepen (2 x)	2 dagen	16 uur
Opstellen eindnotitie	1 dag	8 uur
Totaal	6 dagen	48 uur
Op te leveren producten	• Document beleid en bestuur	

Begroting		
Taak	Intensiteit	Uren
Deskresearch, verkennende gesprekken, analyse per gemeente (5 gemeenten)	2 dagen	16 uur
Opstellen begroting en kostenverdeling	1 dagen	8 uur
Totaal	3 dagen	24 uur
Op te leveren producten	<ul style="list-style-type: none"> • Begroting • Overzicht frictiekosten 	

Personeelsplan		
Taak	Intensiteit	Uren
Deskresearch en verkennende gesprekken	1 dag	8 uur
Vorbereiding en deelname werkgroepen (2 x)	2 dagen	16 uur
Opstellen eindnotitie	1 dagen	8 uur
Totaal	4 dagen	32 uur
Op te leveren producten	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelsplan • Informerende brief OR • Detacheringsovereenkomst 	

ICT & administratie		
Taak	Intensiteit	Uren
Vorbereiding en deelname werkgroep	1 dag	8 uur
Opstellen eindnotitie	1 dag	8 uur
Totaal	2 dagen	16 uur
Op te leveren producten	<ul style="list-style-type: none"> • Startdocument uitgangssituatie ICT 	

Juridisch kader		
Taak	Intensiteit	Uren
Advisering personeelszaken en ICT	1 dag	8 uur
Bijeenkomst GBA beheerders (incl voorbereiding)	1 dag	8 uur
Advisering besluitvorming	1 dag	8 uur
Onderzoek en opstellen samenwerkingsovereenkomst	1 dag	8 uur
Onderzoek en opstellen regionale ambtsinstructie	1 dag	8 uur
Onderzoek en opstellen wijzigingen GBA verordening en bewerkersovereenkomst	1 dag	8 uur
Totaal	6 dagen	48 uur
Op te leveren producten	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerkingsovereenkomst (GR of DVO) • Concept GBA verordening (wijzigingsartikelen) • Concept GBA-bewerkersovereenkomst • Concept ambtsinstructie 	

besluitvorming en implementatie		
Taak	Intensiteit	Uren
Bundelen informatie en schrijven bedrijfsplan	2 dagen	16 uur
Beschrijven implementatie	1 dag	8 uur
Totaal	3 dagen	24 uur
Op te leveren producten	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfsplan • implementatieplan 	

Procesmatige afstemming		
Taak	Intensiteit	Uren
Afstemming projectleider (tweewekelijks en zeswekelijks rapporteren over voortgang)	2 dagen	16 uur
Extra beschikbaarheid voor deelname stuurgroep en presentaties/voorlichting in relatie tot RBL	2 dagen	16 uur
Totaal	4 dagen	32 uur

RANDVOORWAARDEN

Doorlooptijd

De uitvoeringsperiode begint in week 1 (maandag 2 januari 2011) en loopt tot en met week 19 (vrijdag 11 mei april 2012). De doorlooptijd bedraagt 19 weken. De implementatie van het RBL valt buiten de scope van deze opdracht.

Uitvoering werkzaamheden

De totale projectintensiteit bedraagt 224 uur. In afstemming met de projectleider worden de werkzaamheden ingepland, met een intensiteit van tussen de 8 en 16 uur per week. Werkzaamheden vinden zowel plaats op locatie in de regio Westelijk Weidegebied als op het kantoor van DENSA.

Informatie en werkgroepen

In overleg met DENSA stelt de projectleider begin januari 2012 drie werkgroepen samen (beleid/management; personeelszaken; ICT gebruikers/applicatiebeheerders), die een representatieve afspiegeling zijn van de regio. De gemeenten geven medewerking aan het verstrekken van informatie: zowel in papieren vorm ten behoeve van de deskresearch als in de vorm van interviews en deelname aan de werkgroepen.

INVESTERING

Investering

Voor de werken genoemd in dit voorstel hanteert DENSA een uurtarief van € 110,- (excl. BTW) per uur. Het aantal uren voor dit project bedraagt 224. De totale investering bedraagt daarmee € 24.640,- (excl. BTW). De facturatie geschiedt in drie termijnen: 50% bij aanvang van de werkzaamheden, 40% in maart 2012 en 10% na oplevering van het bedrijfsplan.

Meerwerk wordt tegen een uurtarief van € 110,- (excl. BTW) uitgevoerd na schriftelijke opdrachtbevestiging door de opdrachtgever.

Reiskosten en reistijd

Voor de werken genoemd in dit voorstel worden geen reiskosten in rekening gebracht. Reizen worden niet verrekend of beschouwd als projecturen.

OPDRACHTBEVESTIGING

Deze opdrachtbevestiging, behorende bij de offerte met referentienummer OF-Woerden-20111205 is in tweevoud opgemaakt en getekend.

ted.d.....2011

Opdracht	:	Opstellen bedrijfsplan regionale uitvoering leerplicht en RMC
Intensiteit	:	224 uur
Periode	:	19 weken, van 2 januari 2012 tot 11 mei 2012
Honorarium	:	€ 24.640,-- (excl. BTW)

De facturatie geschiedt in drie termijnen: 50% bij aanvang van de werkzaamheden, 40% in maart 2012 en 10% na oplevering van het bedrijfsplan.

De algemene voorwaarden van Donkelaar & Schüller adviseurs BV zijn voor het tekenen van de opdrachtaanvaarding overhandigd aan de opdrachtgever en maken onlosmakelijk deel uit van deze overeenkomst.

Aldus in tweevoud getekend:

Plaats:

Donkelaar & Schüller adviseurs BV

Naam : de heer L.T. van Donkelaar

Datum : _____

Handtekening : _____

Gemeente Woerden

Naam : _____

Datum : _____

Handtekening : _____

ALGEMENE VOORWAARDEN DONKELAAR & SCHÜLLER ADVISEURS BV**Honorarium**

Het honorarium van Donkelaar & Schüller adviseurs BV wordt middels een door beide partijen ondertekende opdrachtaanvaarding overeengekomen. Dit honorarium is inclusief administratie-, reis- en verblijfkosten, maar exclusief BTW.

De binnen de opdracht door derden gemaakte kosten worden afzonderlijk en zonder opslag aan de opdrachtgever doorbelast.

De met de adviesopdracht samenhangende kosten en investeringen ten gevolge van opdrachtverstrekking aan derden, worden door de ingeschakelde derden rechtstreeks aan de opdrachtgever gefactureerd volgens de voorwaarden van de derden, nadat de opdrachtgever voor akkoord heeft getekend.

Facturering

Het honorarium voor de diensten van Donkelaar & Schüller adviseurs BV wordt, tenzij anders overeengekomen op de door beiden ondertekende opdrachtaanvaarding, direct en in zijn geheel bij het tekenen van de opdrachtaanvaarding gefactureerd.

Betalingsvoorwaarden

Betaling dient te geschieden binnen 30 dagen na factuurdatum. Na het verstrijken van deze termijn staat het Donkelaar & Schüller adviseurs BV vrij om zonder ingebrekestelling derden te belasten met het nemen van incassomaatregelen.

Onverminderd mogelijk gebleven aanspraken op wettelijke rente zijn gefactureerde bedragen rentedragend ingaande 30 dagen na factuurdatum, zonder dat hiervoor een nadere ingebrekestelling is vereist. De door de debiteur verschuldigde rente bedraagt 1% per maand of een gedeelte daarvan.

Alle met de incasso van gefactureerde bedragen gemoeide kosten (met inbegrip van de buitengerechtigde incassokosten) komen ten laste van de debiteur. De buitengerechtigde incassokosten bedragen minimaal 15% van de hoofdsom met een minimum van € 50,- alles exclusief omzetbelasting.

Algemeen

Adviezen van Donkelaar & Schüller adviseurs BV komen tot stand naar beste inzicht en conform de normen van goed vakmanschap; Donkelaar & Schüller adviseurs BV gaat er daarbij vanuit, dat de inlichtingen omtrent de opdracht, verstrekt door de opdrachtgever, juist zijn.

De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het al dan niet opvolgen van de adviezen en het al dan niet opvolgen van aanbevelingen; de medewerkers van Donkelaar & Schüller adviseurs BV sluiten elke aansprakelijkheid uit voor de gevolgen van het handelen of nalaten - daaronder begrepen gevolgschade - van derden die mede als gevolg van de opdrachuitvoering bij de opdrachtgever betrokken zijn geraakt.

Op alle overeenkomsten tussen Donkelaar & Schüller adviseurs BV en haar opdrachtgever is Nederlands recht van toepassing. Bij buitenlandse opdrachtgevers is de bevoegde rechter in 's-Hertogenbosch in eerste instantie bevoegd om van enig geschil kennis te nemen.



Van : college van burgemeester en wethouders
Datum : 30 oktober 2012
Portefeuillehouder(s) : wethouder C. van Tuijl
Portefeuille(s) : Onderwijs en onderwijshuisvesting
Contactpersoon : C. de Heer
Tel.nr. : 8434
E-mailadres : heer.c@woerden.nl

Onderwerp:

Regionaal bureau leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC) Westelijk Weidegebied Utrecht

Kennismemen van:

Het besluit van de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden een regionaal bureau leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC) in te richten bij de gemeente Woerden.

Inleiding:

In het voorjaar van dit jaar hebben wij u geïnformeerd over het traject om te komen tot een regionaal bureau leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC) voor de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden (raadsinformatiebrief van 28 februari 2012, nummer 12.003654).

Een extern adviesbureau heeft een bedrijfsplan opgesteld voor een team leerplicht en RMC binnen de afdeling Samenleving van de gemeente Woerden, dat werkt voor de gehele regio. Het bedrijfsplan beschrijft alle relevante zaken: bestuurlijke, financiële, personele, ICT, administratieve en juridische. Aan het bedrijfsplan is meegewerkt door medewerkers van verschillende disciplines van de vijf gemeenten. Dit is gebeurd in werkgroepen, aangestuurd door een stuurgroep van de afdelingshoofden. Het bedrijfsplan is op 13 juni 2012 door de wethouders onderwijs in het bestuur van het RMC Westelijk Weidegebied vastgesteld.

Vervolgens hebben alle afzonderlijke colleges van burgemeester en wethouders het bedrijfsplan vastgesteld. Wij hebben besloten om voorlopig voor een periode van drie jaar, vanaf 1 januari 2013 de uitvoering van hun gemeentelijke taak voor de leerplicht en voortijdig schoolverlaten over te dragen aan de gemeente Woerden.

De medewerkers van de gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht die zich met de leerplicht en de aanpak van voortijdig schoolverlaten bezig houden worden gedetacheerd bij de gemeente Woerden.

Dit geldt niet voor medewerkers van de gemeenten Oudewater, Montfoort en Woerden. De leerplichtfunctie van Oudewater is al ondergebracht in Woerden. Dit geldt ook voor de leerplichtfunctie van Montfoort voor leerlingen van het voortgezet onderwijs. Vanuit Montfoort wordt geen medewerker voor de leerplicht voor de basisschoolleeftijd gedetacheerd. De uren leerplicht zijn te beperkt om los te maken van de functie van de medewerker wiens taak dit is. Voor medewerkers uit Woerden verandert er niets, die werken al in Woerden. Alleen twee tijdelijke aanstellingen worden niet verlengd.

Kernboodschap:

Waarom één regionaal bureau leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC)?

- Continuïteit, kwaliteit en kwantiteit. De leerplichtfunctie is in alle gemeenten minder kwetsbaar. Er komt een verbeterde ondersteuning, beschikbaarheid, bereikbaarheid en continuïteit van de uitvoering leerplicht en de aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC).

- Rechtsgelijkheid. De wijze van uitvoering is in alle gemeenten gelijk en alle jongeren en ouders worden op dezelfde wijze benaderd en opgepakt.
- Efficiency. In de uitvoering van de taken verdwijnt de overlap, waardoor taken niet meer dubbel worden gedaan en binnen het regionaal bureau evenredig zijn verdeeld.
- Doorlopende lijn leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC). Verbeterde kwaliteit en dienstverlening aan jongeren en ouders door meer uniformiteit, bedrijfszekerheid, sturing, eenduidigheid en professionalisering.
- Effectiviteit. Er komen regionaal betrouwbare gegevens en cijfers over schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten door de vijf afzonderlijke registraties terug te brengen tot een gezamenlijke administratie en door het effectiever inzetten van beschikbare menskracht. Hierdoor is een regionale besparing mogelijk zoals weergegeven in het bedrijfsplan voor de regionale samenwerking.
- Behouden lokale aansluiting. De uitvoering wordt zo georganiseerd dat de aansluiting op huidige lokale beleidsthema's en de participatie in bestaande lokale overlegvormen blijft bestaan.
- Per direct reductie kosten op het gebied van administratie en efficiency vergroting bij de uitvoering van de leerplicht en RMC taken. Op termijn verwachten wij kostenreductie op het gebied van overhead bij alle deelnemende gemeenten.

De vijf gemeenten in de subregio gaan de samenwerking aan voor een pilotperiode van drie jaar met de intentie om deze daarna, na een evaluatie, blijvend voort te zetten. Voordeel van een pilotperiode is dat er nu nog geen definitief afscheid wordt genomen van de taakuitvoering en de taakuitvoering eenvoudig terug kan komen bij de eigen gemeente als de samenwerking niet wordt voortgezet. Een ander voordeel is dat rekening kan worden gehouden met mogelijke overdracht van andere taken aan gemeenten in de regio. Gedurende de pilotperiode worden de medewerkers van gemeenten die zich met deze taken bezig houden aan de gemeente Woerden gedetacheerd. Bij voortzetting van de samenwerking na de pilotperiode gaan de medewerkers, indien gewenst, over naar de gemeente Woerden.

De huidige kosten voor de gemeente Woerden (€ 240.295) zijn iets hoger dan in de nieuwe situatie (€ 233.778)

Vervolg:

De samenwerking wordt vormgegeven in een dienstverleningsovereenkomst waarin de wettelijke taakuitvoering van leerplicht en die van de RMC-trajectbegeleiding worden gemandateerd aan de gemeente Woerden. Met dit mandaat richt de gemeente Woerden één team in binnen de afdeling Samenleving.

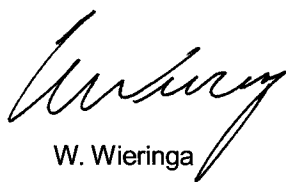
Op 7 november 2012 worden de overeenkomsten van de vier gemeenten met de gemeente Woerden ondertekend.

Tussen nu en 1 januari 2013 wordt gewerkt aan de implementatie van het regionaal bureau. Dit gebeurt in nauwe samenhang met medewerkers van de vijf gemeenten, onder leiding van de beoogd leidinggevende van het regionaal bureau (de huidige RMC-coördinator) en een medewerker van het externe adviesbureau.

Bijlagen:

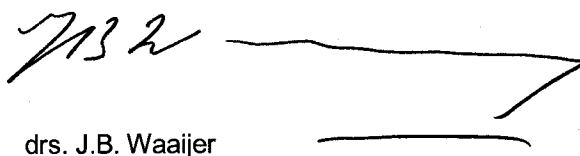
Bedrijfsplan regionaal bureau leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC) Westelijk Weidegebied Utrecht, definitieve versie van 10-09-2012 (nr. 12.018702)

De secretaris



W. Wieringa

De wnd. burgemeester



drs. J.B. Waaijer

Van : college van burgemeester en wethouders

Datum : 19 november 2013

Portefeuillehouder(s) : Wethouder C.J. van Tuijl

Portefeuille(s) : Onderwijs en onderwijshuisvesting

Contactpersoon : C. de Heer

Tel.nr. : 06-22664707

E-mailadres : heer.c@woerden.nl

Gemeente Woerden



13R.00376

Onderwerp:

Leerplichtjaarverslag 2012-2013

Kennisnemen van:

Leerplichtjaarverslag 2012-2013

Inleiding:

Jaarlijks brengen wij u verslag uit over het in het laatst afgesloten schooljaar in de gemeente gevoerde beleid over de handhaving van de leerplicht en de kwalificatieplicht, en de resultaten daarvan. Het verslag van het schooljaar 2012-2013 is een integraal onderdeel van het jaarverslag voor de vijf gemeenten in het Noordwesten van de provincie: De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden.

Dit is het eerste jaarverslag van de uitvoering van de Leerplichtwet 1969 door het team Regionaal Bureau Leerplicht/RMC Utrecht Noordwest (verder RBL.) Het team RBL is op 1 januari 2013 van start gegaan als onderdeel van de gemeentelijk organisatie van Woerden. Het jaarverslag heeft dus voor een gedeelte van het schooljaar – 1 augustus 2012 tot 1 januari 2013 – betrekking op de uitvoering van de leerplicht in en door de vijf gemeenten afzonderlijk.

Het leerplichtjaarverslag geeft een cijfermatige verantwoording van de inspanningen op het terrein van de leerplicht in het schooljaar 2012-2013 en een beschrijving van de verschillende soorten werkzaamheden van onze leerplichtambtenaren of leerplichtconsulenten.

Over de uitvoering van de RMC-wet (voortijdige schoolverlaters) doen wij jaarlijks voor 1 december afzonderlijk verslag in de zogenoemde RMC – effectrapportage. De RMC –effectrapportage bestrijkt de periode 1 oktober tot en met 30 september. Onze effectrapportage voor het Noordwesten van de provincie wordt samengevoegd met de andere drie subregio's van de RMC regio Utrecht (WGR-regio 19). Dit is een rechtstreekse rapportage aan het ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap.

Kernboodschap:

1. In Woerden was het aantal leerplichtige kinderen (5 tot en met 17 jaar) in de verslagperiode plus minus 8.700.

2. In het schooljaar 2012-2013 zijn voor Woerden, 273 verzuimmeldingen opgepakt. Hiervan waren 15 meldingen van absoluut verzuim en 258 meldingen relatief verzuim. Bij absoluut verzuim staan kinderen niet op een school ingeschreven. Bij relatief verzuim zijn kinderen wel ingeschreven maar spijbelen ze. Dit kan zijn door extra vakantie (luxeverzuim: 14 meldingen) of om sociale, medische, onderwijskundige of andere redenen (signaal verzuim: 244 meldingen in 2012 - 2013.) Meer cijfers in het leerplichtjaarsverslag.
3. In het schooljaar 2012 – 2013 zijn bij leerlingen uit Woerden 10 HALT - maatregelen getroffen. Onze leerplichtambtenaren hebben 13 processen-verbaal opgemaakt wegens vermoedelijk ongeoorloofd verzuim.
4. De inzet van de leerplichtambtenaren om alle kinderen en jongeren op school te houden, wordt onverminderd voortgezet in het RBL. De samenwerking met de scholen voor voortgezet onderwijs is intensiever geworden met spreekuren op de meeste scholen. Vooral de overstap van het vmbo naar het middelbaar beroepsonderwijs houden wij scherp in de gaten.
5. Het is belangrijk dat scholen verzuim goed gaan of blijven melden. Het RBL kan dan vroegtijdig contact opnemen en op zoek gaan naar de mogelijke oorzaken. Bij beginnend verzuim is meestal meer resultaat te behalen dan als de uitval al langer duurt en de problemen vaak al groter zijn geworden.
6. Vooral jongeren die overstappen naar een andere school zijn kwetsbaar. Het RBL controleert of ze na de zomervakantie op de nieuwe school aanwezig zijn. Soms blijkt al snel dat de schoolkeuze niet goed was. De leerplichtambtenaar kan adviseren en ondersteunen bij een overstap naar een andere opleiding.
7. Op de basisscholen is er veel minder verzuim, maar als kinderen verzuimen is er meestal wat meer zorg nodig. Dan is het belangrijk dat de leerplichtambtenaar en school samen met de ouders zoeken naar de juiste ondersteuning voor de leerling.
8. Bij alle inspanningen van de leerplichtambtenaren wordt altijd eerst in de vrijwillige sfeer en met zorg naar oplossingen gezocht voordat gevraagd wordt een HALT - maatregel te treffen en/of proces-verbaal opgemaakt. Ons motto is: Zacht als het kan en hard als het moet!
9. Het aantal jongeren dat zonder diploma de school verlaat daalt nog steeds. De resultaten van het schooljaar 2012-2013 worden begin 2014 door het ministerie bekend gemaakt. De daling komt deels omdat er weinig werk te vinden is voor jongeren en ze dan maar weer naar school gaan of op school blijven. Onze inspanningen en die van het onderwijs helpen daar ook bij. Dit is overigens geen reden om achterover te leunen. Bij de start van het nieuwe schooljaar komen scholen en leerplichtambtenaren snel in actie om na te gaan of alle kinderen en jongeren op school terugkeren. En het hele jaar door wordt elke verzuimmelding binnen vijf werkdagen opgepakt.
10. In het leerplichtjaarsverslag staat een weergave van de acties die door de leerplichtambtenaren zijn ondernomen in het afgelopen schooljaar: voor en na de vorming van het RBL. Door de samenvoeging van registratiesystemen van de vijf gemeenten zijn de genoemde aantallen nog niet geheel betrouwbaar. Daardoor is een vergelijking met voorgaande jaren niet goed mogelijk. Desondanks geeft het leerplichtjaarsverslag een betrouwbaar beeld van de praktijk. Om dit te bewerkstelligen is het vaststellen en aanbieden van dit leerplichtjaarsverslag wel met ruim een maand vertraagd.

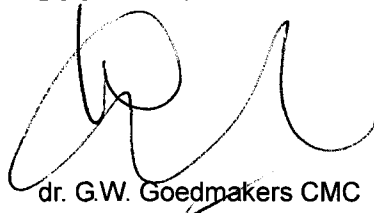
Vervolg:

NVT

Bijlagen:


1. Leerplichtjaarsverslag 2012-2013 (nr. 13i.04357)
 2. Leerplichtjaarsverslag 2011-2012 (nr. 12i.03880)
-

De secretaris



dr. G.W. Goedmakers CMC

De burgemeester



V.J.H. Molkenboer

RAADSINFORMATIEBRIEF

14R.00379



Van : college van burgemeester en wethouders

Datum : 23 september 2014

Portefeuillehouder(s) : wethouder Duindam

Portefeuille(s) : Onderwijs en onderwijshuisvesting

Contactpersoon : C. de Heer

Tel.nr. : 06-22664707

E-mailadres : heer.c@woerden.nl

Gemeente Woerden



14R.00379

Onderwerp:

Handhaving van de leerplicht en voorkomen voortijdig schoolverlaten (RMC) in regionaal verband

Kennisnemen van:

1. Tussenevaluatie team Regionaal bureau leerplicht en RMC Utrecht Noordwest
2. Beantwoording rondvraag van commissielid mevrouw Godschalx-Dekker (VVD) over verzuimcijfers bij de schoolgaande jeugd (toezegging nr. 73 van commissie Welzijn)

Inleiding:

1. Het team Regionaal bureau leerplicht en RMC Utrecht-Noordwest van de gemeente Woerden (verder RBL) voert vanaf 1 januari 2013 voor de gemeenten De Ronde Venen, De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden zelf, de leerplicht- en de RMC- taken (aanpak voortijdig schoolverlaten) uit. De samenwerking heeft een dienstverleningsovereenkomst als juridische basis. Hierin zijn taken en bevoegdheden van de vier gemeenten gemandateerd aan het college van burgemeester en wethouders van Woerden. De uitvoering is voor een pilotperiode van drie jaar belegd bij de gemeente Woerden en de met de taakuitvoering belaste medewerkers zijn gedurende deze periode gedetacheerd bij de gemeente Woerden. Bij aanvang van de samenwerking hebben de gemeenten afgesproken om na het eerste jaar (kort) te evalueren of het RBL betreffende de doelstellingen op koers ligt. Na het tweede jaar vindt er een uitgebreidere evaluatie plaats op basis waarvan de gemeenten beoordelen of de samenwerking in een RBL na de driejarige pilotperiode wordt voortgezet, en zo ja, in welke vorm.
2. Op 8 januari 2014 heeft commissielid mevrouw Judith Godschalx-Dekker (VVD) vragen gesteld over de verzuimcijfers bij de schoolgaande jeugd. Deze vragen heeft zij gesteld naar aanleiding van de raadsinformatiebrief over het leerplichtjaarsverslag 2012-2013 (13R.00376.) Door een communicatiestoring is de beantwoording niet doorgezet naar de griffie.

De fractie van de VVD wil graag weten:

1. Welke verklaring het college heeft dat er in Woerden blijkt het verslag van de leerplichtambtenaar een absolute stijging van signaal verzuim is in het voortgezet onderwijs van 106 in 2010 naar 163 in 2012, terwijl het aantal leerlingen in het Woerdense voortgezet onderwijs de laatste jaren niet toe- maar afneemt.
2. Welke verklaring het college heeft voor het feit dat Woerden (2,8%) koploper is wat betreft leerlingenverzuim, wanneer het Woerdense signaal verzuim over 2012 wordt vergeleken met gemeenten met een vergelijkbare omvang zoals De Ronde Venen (2,5%) en Stichtse Vecht (2,2%)
3. Wat het college eraan gaat doen om ervoor te zorgen dat het leerlingenverzuim in Woerden in 2014 gemiddeld niet hoger is dan in vergelijkbare gemeenten in onze regio.
4. Waarom de leerplichtambtenaar slechts enkele malen gebruik heeft gemaakt van de bevoegdheid kinderbijslag in te trekken wanneer er sprake is van structureel verzuim.

Kernboodschap:

1. Evaluatie van het team RBL

Uit de evaluatie blijkt dat het RBL in het eerste jaar in belangrijke mate heeft bijgedragen aan de Doelstellingen: het team werkt effectiever en efficiënter, en heeft de kwaliteit van dienstverlening aan leerlingen, ouders, onderwijs en ketenpartners verbeterd. Vanaf de start van het schooljaar 2013-2014 werkt het RBL op de manier zoals partijen het zich bij aanvang hadden voorgesteld. De uniforme werkwijze is in het eerste halfjaar stap voor stap ingebed en de teamvorming heeft in deze periode plaatsgevonden. Het RBL is hiermee goed op koers en kan de dienstverlening en kwaliteit in 2014 en 2015 verder uitbouwen.

De medewerkers van het RBL zijn bij alle basisscholen in het werkgebied langs geweest. Door de introductie van een vast contactpersoon en regelmatige werkcontacten verwacht het RBL nog sneller zicht te krijgen op dreigende thuiszitters, langdurig zieke leerlingen en schorsingen. Daarbij zijn de medewerkers van het RBL nog wel afhankelijk van meldingen door de scholen.

Het RBL is er nog niet. Voor de verdere doorontwikkeling en positionering van het RBL zijn belangrijke aandachtspunten die moeten worden aangepakt en/of mee moet worden doorgegaan:

- a) Het door het RBL gebruikte automatiseringssysteem is een punt van zorg. Het systeem ondersteunt onvoldoende de werkzaamheden van het RBL en het is niet mogelijk om de gewenste management- en sturingsinformatie uit het systeem te genereren. Het onderhoud en operationeel houden van het systeem kost veel tijd en moeite en de betrouwbaarheid en volledigheid kan niet voor honderd procent worden gegarandeerd. Oplossing van dit punt heeft hoge prioriteit, te meer omdat de verwachting bij regionale samenwerking was dat de regio zou kunnen beschikken over een betrouwbaar en volledig sluitend systeem.
- b) Uniformiteit naar jongeren van buiten de regio die in het werkgebied van het RBL naar school gaan; en aan de andere kant verbeteren van de contacten met de gemeenten buiten de regio waar onze jongeren naar school gaan en afspraken maken over de taakuitvoering.
- c) Blijven investeren in de deskundigheid en professionaliteit bij de medewerkers van het RBL.
- d) Het blijven hanteren van een stimulerende en regisserende rol richting zorgpartners als het gaat om een goede en tijdige ondersteuning van jongeren en het bewaken van het proces dat jongeren naar school gaan en onderwijs volgen.
- e) De herkenbaarheid en bekendheid van het RBL kan nog verder worden verbeterd. In samenspraak met het (passend) onderwijs, jeugdzorgorganisaties en arbeidsvoorzieningen kunnen hier belangrijke stappen in gezet worden. Het hebben van een eigen website met specifieke informatie kan daarbij helpen.

Naast de genoemde aandachts- en/of verbeterpunten is het van wezenlijk belang dat het RBL zich nadrukkelijk oriënteert in de komende periode op de positie in aansluiting tot het sociaal domein. Afstemming en samenhang met de maatschappelijke transities passend onderwijs, jeugdzorg, participatie en de veranderingen in de WMO bieden mogelijkheden en kansen en bepalen mede de toekomst van het RBL.

2. Vragen bij het leerplichtjaarsverslag 2012-2013

Vraag 1. Welke verklaring heeft het college dat er in Woerden blijktens het verslag van de leerplichtambtenaar een absolute stijging van signaal verzuim is in het voortgezet onderwijs van 106 in 2010 naar 163 in 2012, terwijl het aantal leerlingen in het Woerdense voortgezet onderwijs de laatste jaren niet toe- maar afneemt.

Antwoord. Wij constateren met u dat het aantal verzuimmeldingen is gestegen. Dat het aantal meldingen signaal verzuim toeneemt, komt denken wij door een combinatie van factoren:

- Door de verplichte melding van verzuim door scholen via internet (DUO) wordt er meer gemeld; en door onze koppeling met DUO zijn wij van alle verzuim op de hoogte gesteld.
- Meer overleg tussen het onderwijs en het RBL..
- Meer aandacht (mede daardoor) voor verzuim en het melden daarvan bij het onderwijs.
- Versterking van de leerplichtfunctie in het RBL in Woerden.

- Het verzuim door leerlingen neemt niet toe, er wordt wel meer en sneller gemeld en dat is positief. Het verzuim wordt zichtbaar gemaakt en aangepakt. Overigens neemt het aantal Woerdense leerlingen op het voortgezet onderwijs niet af, maar is na een jarenlange stijging nu stabiel. Dit geldt ook voor het totaal aantal leerlingen op de scholen voor voortgezet onderwijs in Woerden.

Vraag 2, 3. Welke verklaring heeft het college voor het feit dat Woerden (2,8%) koploper is wat betreft leerlingenverzuim, wanneer het Woerdense signaal verzuim over 2012 wordt vergeleken met gemeenten met een vergelijkbare omvang zoals De Ronde Venen (2,5%) en Stichtse Vecht (2,2%) en wat het college eraan gaat doen om ervoor te zorgen dat het leerlingenverzuim in Woerden in 2014 gemiddeld niet hoger is dan in vergelijkbare gemeenten in onze regio.

Antwoord Wij hebben geen verklaring voor feit dat in Woerden procentueel meer verzuim wordt gemeld dan in de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Of er minder wordt gemeld, minder wordt geregistreerd of dat er absoluut minder verzuim is dan in Woerden, dat weten wij niet. De gemeente Woerden heeft als centrumgemeente een belangrijke rol gespeeld bij de totstandkoming van het team RBL; in het belang van haar inwoners. Door de inrichting van het RBL in Woerden per 1 januari 2013 is de leerplichtfunctie voor de gehele regio versterkt: uniform beleid, uniforme aanpak, tijd en deskundigheid en structurele relaties met het onderwijs. Dit moet leiden tot minder grotere verschillen binnen de regio en een beter inzicht in de oorzaken van het verzuim. Wij hebben daar alle vertrouwen in.

Vraag 4. Waarom heeft de leerplichtambtenaar slechts enkele malen gebruik heeft gemaakt van de bevoegdheid kinderbijslag in te trekken wanneer er sprake is van structureel verzuim.

De leerplichtambtenaar heeft een groot scala van maatregelen tot zijn beschikking; en gebruikt deze ook. Handhaving van de leerplicht is maatwerk. Wat bij de ene leerling werkt, kan bij een andere leerling zijn doel voorbij schieten. Het instrument om de kinderbijslag in te (laten) trekken is één keer ingezet. Het is een uiterst middel, waarbij het schoolverzuim aan de ouder(s) verwijtbaar moet zijn. Vaak is dit niet of maar heel beperkt het geval. Het instrument kan ook onbedoelde extra effecten hebben op het gezinsinkomen, bijvoorbeeld wanneer ouders een WWB-uitkering hebben. Terugkijkend stellen wij dat in het afgelopen jaar geen andere situaties zijn geweest waarin – ook achteraf beschouwend – het zinvol/wenselijk zou zijn geweest om de kinderbijslag in te houden. Naar verwachting zal dus ook de komende jaren slechts sporadisch van dit instrument gebruik worden gemaakt. Dat neemt niet weg dat het wel goed is dat de mogelijk om het in te zetten bestaat. De situatie in Woerden wijkt niet af van het landelijke beeld. Wij hebben dit nagevraagd bij de brancheorganisatie INGRADO.

Vervolg:

NVT

Bijlagen:

1. tussenevaluatie RBL Utrecht-Noordwest 2014 (14i.03726)
2. raadsinformatiebrief leerplichtjaarsverslag 2012-2013 (13R.00376)
3. leerplichtjaarsverslag 2012-2013 (13i.04357.)

De secretaris



dr. G.W. Goedmakers CMC

De burgemeester



V.J.H. Molkenboer

**RAADSINFORMATIEBRIEF**

15R.00049

gemeente
WOERDEN**Van** : college van burgemeester en wethouders**Datum** : 17 februari 2015**Portefuillehouder(s)** : wethouder Duindam**Portefuille(s)** : Regionaal Bureau Leerplicht UNW**Contactpersoon** : J. de Bruijn**Tel.nr.** : 428473**E-mailadres** : bruijn.j@woerden.nl**Onderwerp:**

Jaarverslag 2013-2014 Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest.

Kennisnemen van:

Het jaarverslag 2013 – 2014 van het Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest

Inleiding:

Jaarlijks brengt het college verslag uit aan de gemeenteraad inzake het beleid en de uitvoering van de Leer- en kwalificatieplicht en de RMC (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie) werkzaamheden (18 – 23 jarigen). Bij deze ontvangt u als raad het jaarverslag ter kennisname.

Kernboodschap:

Het informeren van de gemeenteraad over de uitvoering van de Leerplichtwet 1969 is een wettelijke taak. Zoals u in dit verslag kunt lezen is het RBL zichtbaar geworden als eerste aanspreekpunt in de aanpak van verzuim en schooluitval van leerlingen. Het RBL stelt dienstverlening aan en zorg voor leerlingen, ouders en scholen voorop. Werkt waar mogelijk preventief, handhaaft wanneer het moet en werkt graag samen met andere partners om een toekomstperspectief voor jongeren te realiseren. Regionale samenwerking is daarin van belang om effectief te kunnen optreden, waarbij signalering en preventie sleutelwoorden zijn om succesvol te zijn.

In het 2^e jaar van de pilot ligt het regionaal bureau op koers, waarbij we staan voor een duidelijk leerplichtbeleid in de regio dat zichtbaar en aanspreekbaar is voor alle betrokkenen. De regionale samenwerking tussen de gemeentes heeft geleid tot een effectievere inzet van middelen, het harmoniseren van de werkprocessen en een kwaliteitsverbetering van de dienstverlening.

Vanuit leerplicht en de RMC taken is het RBL in het afgelopen schooljaar aangehaakt bij de ontwikkelingen binnen het sociaal domein en is er inzet geweest op het voortijdig schoolverlaten (18 – 23 jarigen). Dit vraagt onder meer om een (pro) actieve houding en anticipatie op nieuwe, regionale en lokale initiatieven en voorzieningen. Maar ook de beleidsontwikkelingen en uitvoering van taken omtrent het voortijdig schoolverlaten en het behalen van een startkwalificatie had nadrukkelijk onze aandacht.

Gelet op de 3-transities, passend onderwijs, jeugdhulp en participatie is dit een grote opgave voor het RBL in het nieuwe schooljaar 2014 – 2015 om zich hiertoe te (gaan) verhouden en een positie in te verwerven.

In het schooljaar 2013 – 2014 is hierin een goede stap voorwaarts gezet.

Met betrekking tot de uitvoering van taken kunnen we vaststellen dat het aantal aanmeldingen in het schooljaar 2013-2014 is verdubbeld. In 2013-2014 waren er 1.778 meldingen. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat er eerder advies door scholen wordt ingewonnen, scholen steeds beter melden en registreren en 'leerplicht' duidelijker zichtbaar aanwezig is op school.

Voor de uitvoering van leerplichttaken in het schooljaar 2013-2014 zijn in een aparte bijlage de aanmeldingen van de gemeente Woerden vermeld.

Vervolg:

Aansluitend op dit jaarverslag kan het college u laten weten dat het bestuurlijk overleg van het RBL in haar vergadering van januari 2015 het besluit heeft genomen om het evaluatieonderzoek, zoals opgenomen in het ondernemingsplan bij de start van het RBL in 2013, in het voorjaar van 2015 uit te voeren. Op basis van dit onderzoek neemt, rekening houdend met de besluitvormingsprocedure in andere deelnemende gemeenten, het bestuurlijk overleg voor de zomervakantie 2015 een besluit over de voortgang van het RBL na 1 januari 2016.

Bijlagen:

15i.00365 Jaarverslag schooljaar 2013 – 2014
15i00389 Jaarcijfers leerplicht 2013 – 2014 Woerden

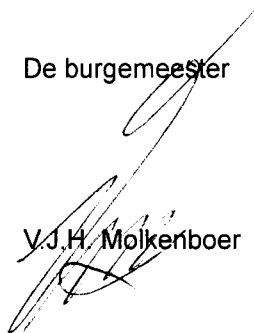
De secretaris

drs. M.H.J. van Kruijsbergen



De burgemeester

V.J.H. Molkenboer



Doorontwikkeling RBL Utrecht Noordwest en positie in het sociaal domein

Opdrachtgever : RBL Utrecht Noordwest
Contactpersoon DENSA : Lazlo van Donkelaar
Status : concept
Datum : 8 juni 2015

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	3
1.1	<i>De opdracht.....</i>	3
1.2	<i>Aanbevelingen uit de evaluatie RBL UNW</i>	3
1.3	<i>Leeswijzer</i>	4
2.	TOEGEVOEGDE WAARDE RBL IN SOCIAAL DOMEIN	4
3.	OVERWEGINGEN EN CONCLUSIES.....	6
3.1	<i>Positionering sociaal domein</i>	6
3.2	<i>Dienstverlening RBL UNW</i>	7
3.3	<i>Organisatie en facilitering</i>	9
3.4	<i>Bestendigen samenwerking.....</i>	10
4.	SCENARIO'S, ADVIES EN VERVOLGTRAJECT	12
4.1	<i>Scenario's doorontwikkeling RBL</i>	12
4.2	<i>Advies meest optimale scenario</i>	13
4.3	<i>Planning en implementatie.....</i>	14
	BIJLAGE 1: ONTWIKKELINGEN IN RELATIE TOT HET RBL	16
	<i>Het belang van bestrijden verzuim en voortijdig schoolverlaten</i>	16
	<i>Maatschappelijke kosten/baten bestrijden verzuim en VSV</i>	16
	<i>Ontwikkelingen voortijdig schoolverlaten/kwetsbare jongeren</i>	17
	<i>Passend onderwijs en zorg voor de jeugd</i>	18
	<i>Participatiewet</i>	19
	<i>Focus op vakmanschap (MBO) en verzwaring exameneisen (VO)</i>	19
	<i>Samenwerking gemeenten, BTW verplichting en -compensatie.....</i>	20
	BIJLAGE 2: BRIEVEN TK 'KWETSBAARDE JONGEREN' EN 'LEVEN LANG LEREN'	22
	BIJLAGE 3: JAARREKENING RBL 2014/BEGROTING RBL 2015.....	26

1. Inleiding

Op 1 januari 2013 is het RBL Utrecht Noordwest van start gegaan. Na een pilotperiode van 2 jaar heeft KBA in samenwerking met DENSA een evaluatie uitgevoerd [KBA/DENSA, 30 maart 2015]. Naar aanleiding van de positieve evaluatie hebben de portefeuillehouders Onderwijs in Utrecht Noordwest op 13 april 2015 aangegeven het RBL te willen voortzetten na 2015. In dit rapport, wat gezien kan worden als logisch vervolg op de positieve evaluatie, is beschreven op welke wijze het RBL verder ontwikkeld kan worden binnen de context van het sociaal domein in de regio Utrecht Noordwest.

1.1 De opdracht

Binnen de opdracht is onderzocht op welke wijze het RBL verder doorontwikkeld kan worden. Het gaat hierbij om haar positionering in het sociale domein, waarin onder andere de afweging lokaal vs regionaal uitvoeren besloten ligt. Daarnaast gaat het om praktische verbeterpunten op het gebied van organisatie en dienstverlening.

Het voorliggende rapport beschrijft de resultaten van het onderzoek. Ten behoeve van het onderzoek:

- is deskresearch uitgevoerd;
- zijn individuele gesprekken gehouden met de portefeuillehouders van de 5 gemeenten;
- zijn workshops gehouden met betrokkenen op het gebied van management, beleid, personeelszaken en financiën.

In de rapportage zijn aanbevelingen opgenomen over de wijze van uitvoeren van de leerplicht- en RMC taken in de RMC subregio Utrecht-Noordwest, de positie en organisatievorm van het RBL alsmede het werkgeverschap van de medewerkers.

Voor het onderzoek zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. In welke richting liggen er kansen voor doorontwikkeling of bestaat de noodzaak veranderingen door te voeren? Hierbij wordt in ieder geval ingegaan op de aansluiting op het sociale domein (transities jeugd, passend onderwijs en arbeidsparticipatie), de ontwikkeling van het opdrachtgeverschap van de gemeenten, de opdrachtnemersrol van de gemeente Woerden en de financiering van het RBL.
2. Wat is de urgentie van mogelijke ontwikkelingen?
3. Welke ambitie en ontwikkelperspectieven worden gezien in de regio?
4. Welk pad (tijd, geld, personeel) kan gevolgd worden bij toekomstige ontwikkelingen?

1.2 Aanbevelingen uit de evaluatie RBL UNW

In de maanden februari t/m april 2015 is door KBA en DENSA een evaluatie uitgevoerd over de eerste twee pilotjaren van het RBL. Op basis van de positieve evaluatie hebben de portefeuillehouders onderwijs van de gemeenten zich voorgenomen de samenwerking te willen voortzetten. De aanbevelingen uit de evaluatie vormen input voor de doorontwikkeling van het RBL. De aanbevelingen uit het evaluatie onderzoek zijn als volgt samen te vatten:

1. Vergelijk softwaresystemen voor de leerlingenadministratie en kies het best passende systeem. De ontevredenheid over de huidige administratie is groot en al vanaf de start aanwezig.
2. Het bevorderen van de eenheid van werken in het RBL. Evalueer de werkprocessen, maak deze 'levend' in het team en stuur op naleving.
3. Strakkere organisatie en sturing van het beleidsoverleg.
4. Het aanscherpen van de inhoudelijke doelstellingen op het gebied van VSV en thuiszitters.

5. Het meten van de klantentevredenheid onderdeel maken van het primaire proces.
6. Vanuit onderhavige evaluatie blijkt een behoefte om in het - in april 2015 te starten - onderzoek naar het ontwikkelperspectief van het RBL UNW antwoord te vinden op de volgende vragen.
 - Zou de teammanager RBL UNW het voorzitterschap van het beleidsoverleg op zich moeten nemen?
 - Op welke wijze dienen de huidige aanstellingen van RBL-medewerkers (detachering) na de pilotperiode vormgegeven worden?
 - Is verdere uitbreiding van het werkgebied van het RBL UNW wenselijk/mogelijk? Zo ja, uitbreiding met welke gemeenten?
 - Is bestuurlijk inzet nodig/wenselijk met betrekking tot de aanpak van thuiszitters en de aanpak van VSV, met het oog op het behalen van de inhoudelijke doelstellingen en streefwaarden VSV? Zo ja, op welke wijze?

Bovenstaande zes punten uit de evaluatie en de onderzoeksvragen (zie paragraaf 1.1) vormen samen de te beantwoorden vragen in dit onderzoek.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is de rol van het RBL in het sociaal domein beschreven op basis van haar toegevoegde waarde. In hoofdstuk 3 zijn conclusies beschreven en overwegingen gemaakt op basis van de informatie uit het voorgaande hoofdstuk, de bijlagen en de informatie uit de individuele gesprekken en workshops. In hoofdstuk 4 zijn vervolgens twee scenario's beschreven voor doorontwikkeling van het RBL en de realisatie van deze scenario's. Daarnaast is een advies geformuleerd over het meest passende scenario met draagvlak.

2. Toegevoegde waarde RBL in sociaal domein

Gemeenten staan voor de uitdaging ervoor te zorgen dat er een stevig fundament in het sociaal domein staat. Hierin speelt het RBL, vanuit zijn wettelijke taak om netwerken voortijdig schoolverlaten te organiseren en alle verzuimende jongeren en jongeren zonder startkwalificatie in beeld te hebben, een belangrijke rol. Het RBL voert een beperkt aantal wettelijke taken uit, maar heeft brede bevoegdheden en mogelijkheden om deze taak uit te voeren. Op basis hiervan ontstaat inzicht in deze groep kwetsbare jongeren en kan dienstverlening voor jongeren gericht worden vormgegeven.

Het RBL en in het bijzonder de RMC taakuitvoering heeft de wettelijke taak om een netwerk te organiseren om verzuim en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Dit netwerk valt niet los te zien van alle overige ontwikkelingen. Om dit netwerk ook in de toekomst goed te onderhouden en verder te kunnen ontwikkelen zal het RBL een stevige positie moeten hebben binnen het onderwijs én het sociaal domein.

De positie van het RBL in het sociaal domein wordt bepaald door de toegevoegde waarde van de dienstverlening en bevoegdheden van het RBL ten opzichte van de ketenpartners. Onderstaand zijn de Unique Selling Points (USP's) van het RBL in het sociale domein weergegeven:

1. Het RBL beschikt middels een eigen administratiesysteem over de gegevens van alle jongeren tot 23 jaar in hun werkgebied. Het RBL weet of jongeren naar school gaan en waar, of ze een diploma halen en of ze werk en/of inkomen hebben. Leerplicht is één van de partijen die als eerste in beeld heeft dat er in een gezin of bij een jongere iets mis gaat. Problemen uiteten zich bij kinderen onder meer in verzuim en voortijdig schoolverlaten. Dit is maatschappelijk en financieel een groot probleem voor de maatschappij en gemeenten.

2. Het RBL beschikt over informatie over verzuim onder 16 uur, ziekteverzuim en luxe verzuim, signalen die kunnen duiden op achterliggende problemen in een gezin. Het RBL richt zich op verzuim en VSV, maar heeft dus meerdere indicatoren in beeld (verzuim, verkeerd gedrag van een jongeren, bijvoorbeeld gebruik geweld/agressie). Daardoor kan het RBL een risicoprofiel maken van jongeren op het gebied van onderwijs en werk & inkomen. Het RBL beschikt over alle informatie om integraal naar jongeren te kijken. Met de toekomstige uitbreiding van taken op het gebied van jongeren in een kwetsbare positie (zie bijlage 2) wordt dit alleen maar sterker.
3. Alle onderzoeken wijzen uit dat stevig beleid om verzuim en voortijdig schoolverlaten te voorkomen grote besparing van maatschappelijke kosten betekent (zie bijlage 1), door de transitie is dat vrijwel direct te vertalen naar besparing van gemeentelijke kosten. Zeker nu gemeenten voor zorg en werk/inkomen verantwoordelijk zijn is dit argument om te investeren in jongeren relevanter dan ooit.
4. Het RBL kan vanuit haar wettelijke taken op vroegtijdige signalen van problematiek (verzuim) handhaven. Dit maakt haar uniek in de keten onderwijs-jeugdhulp. Zij legt de link naar de veiligheidsketen, die noodzakelijk is bij een deel van de kwetsbare jongeren én gezinnen. En vaak is de aanwezigheid van het middel handhaven al genoeg om de problematiek bespreekbaar te maken en op te lossen, zonder door te zetten in handhaving. Met de groep die wel met justitie in aanraking komt zijn tevens grote maatschappelijke kosten gemoeid. Snel en effectief ingrijpen door o.a. leerplicht kan dit helpen voorkomen.
5. Het RBL opereert op het snijvlak tussen onderwijs, jeugdhulp en handhaving (veiligheid). Een behoorlijk deel van de doelgroep heeft, behalve onderwijs, ook begeleiding en ondersteuning nodig. Vanuit die ervaring is het RBL niet alleen bekend met de doelgroep, maar ook met de netwerken van scholen, de jeugdhulp én de veiligheidsketen die de jongeren kunnen ondersteunen.
6. Voor jongeren van 18 jaar en ouder, de RMC doelgroep, is het beleid er op gericht dat bij het ontbreken van een baan, onderwijs de voorliggende voorziening is. Het RBL is bekend met een groot deel van deze jongeren (VSV-dossiers) en kent haar school- en begeleidingshistorie. Daarnaast kent zij tevens de werk- en inkomenspositie van deze jongeren. Deze informatie en het beschikken over een adequaat netwerk voor jongeren, betekent dat het RBL een "spil" is in de toeleiding van jongeren naar onderwijs, met als uiteindelijk doel werk.
7. Begeleiden van jongeren zonder startkwalificatie die zich wel melden bij de poort van Werk in Inkomen, maar geen uitkering krijgen. Door verschillende redenen ontvangen deze jongeren uiteindelijk geen uitkering, maar dat betekent niet dat het goed gaat. De maatschappelijke kosten van het niet verstrekken van een uitkering kunnen soms groter zijn dan het wél verstrekken. Het RBL kan jongeren actief blijven volgen en alle jongeren in beeld houden die géén opleiding volgen en géén werk hebben.
8. Vanuit de gemeenten weet alleen het RBL welke jongeren binnen passend onderwijs (zie bijlage 1) al dan niet geplaatst worden. Het RBL is de hoeder van de thuiszittersproblematiek. Voor gemeentelijke sturing op het thema thuiszitters en het proces passend onderwijs (en aansluiting jeugdzorg die hierbij hoort!) is het evident om het volgen van passend onderwijs op de informatie van het RBL te baseren.
9. Daar waar (zorgstructuur binnen) de school niet goed functioneert, ontstaat tevens verzuim en uitval. Dit heeft niet alleen met de jongeren zelf te maken. Het RBL heeft als enige vanuit de gemeente de wettelijke bevoegdheden om in de keuken van de

school te kijken en zomaar binnen te stappen, en daarnaast middelen in handen om (beperkt) in te grijpen.

3. Overwegingen en conclusies

In dit hoofdstuk is de doorontwikkeling van het RBL beschreven op basis van de landelijke ontwikkelingen, regionale ontwikkelingen en de informatie uit de persoonlijke gesprekken en workshops.

3.1 Positionering sociaal domein

Het RBL beraad zich op haar positie in het sociale domein. Vanuit haar wettelijk taakuitvoering heeft zij een schakelfunctie tussen onderwijs, zorg, participatie en handhaving. Haar primaire domein is het onderwijs, daar waar jongeren verzuimen en/of uitvallen. Vervolgens legt zij de link naar zorg, participatie en handhaving.

Het doel van het RBL is:

- het recht op onderwijs en zelfontplooiing garanderen voor alle jongeren tussen 5 en 23 jaar in de regio Utrecht Noordwest;
- jongeren een zoveel mogelijk ononderbroken en succesvolle schoolcarrière laten doorlopen waardoor de kansen op de arbeidsmarkt en zelfredzaamheid gemaximaliseerd worden.

Deze doelstelling sluit volledig aan bij de bredere doelstellingen in het sociale domein. De maatschappelijke en economische effecten van verzuim en voortijdig schoolverlaten zijn groot. Dat benadrukt vanuit het sociale domein het belang van een goed werkend en ingebed RBL, waarbij het haar primaire rol is om jongeren (en daarmee achterliggende problematiek) te signaleren en begeleiden tijdens, van en naar het onderwijs. Hiermee heeft zij een rol bij het voorkomen van de problematiek rond thuiszitters.

De beste aansluiting vindt het RBL bij de doelstellingen rondom participatie, en deze komen met name tot uiting bij de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor (kwetsbare) jongeren. De wetgeving, maatregelen en plannen met betrekking tot voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid sluiten steeds meer op elkaar aan. Daarnaast wordt de functie van het RMC verbreed naar de overgang onderwijs-arbeidsmarkt (zie bijlage 1, brief TK 'jongeren in een kwetsbare positie) en is in de participatiewet 'onderwijs' een voorliggende voorziening. Onderwijs en arbeidsmarkt zijn daarbij sterk regionaal georiënteerd, waarop een regionaal werkend RBL het beste aansluit. Het RBL voert zijn taken voornamelijk uit in en rondom het (regionaal georganiseerde) VO en MBO onderwijs. De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kan vormgegeven worden door de uitvoering (begeleiden van jongeren) dicht tegen de aanpak jeugdwerkloosheid (werk & inkomen) te organiseren. Voor beide partijen biedt deze aansluiting toegevoegde waarde. In de regio Utrecht Noordwest betekent dat aangesloten kan worden op de regionale samenwerking van de sociale diensten.

Hiermee vormen deze vakgebieden een keten Onderwijs-Werk-Inkomen. Het RBL beweegt zich echter vanuit haar wettelijke taken ook op het gebied van zorg en handhaving. Binnen zorg en handhaving zijn ook ketens van organisaties werkzaam, met als uiteindelijke doel dat jongeren zelfredzaam zijn in de maatschappij. Hiermee zijn zij ondersteunend aan het gezamenlijke doel van zelfredzaamheid: zorg en handhaving zijn geen doel op zich. Het RBL vervult een schakelfunctie tussen de ketens, wat haar positie bij het oplossen van individuele casuïstiek sterk maakt. De samenwerking van het RBL (vanuit regionaal) binnen het sociaal domein (naar lokaal) is als volgt te beschrijven:

- Op basis van casuïstiek schakelt het RBL naar de lokale zorgstructuren indien nodig;

- Vanuit de lokale zorgstructuren wordt op basis van casuïstiek geschakeld naar het RBL;
- Het RBL onderhoudt op deze wijze automatisch haar netwerk. Indien casuïstiek daar even geen aanleiding toe geeft, dan zorgt het RBL voor lokale bekendheid en bereikbaarheid binnen haar wettelijke taak om een netwerk in stand te houden. Het RBL zal in haar werkwijze moeten zorgen voor goede netwerkverbindingen op lokaal niveau en hiervoor ook regelmatig lokaal aanwezig moeten zijn, bijvoorbeeld door lokaal op locatie te werken.

De basistaak van het RBL houdt echter op wanneer de jongere niet meer verzuimt en/of weer naar school gaat, tenzij de kans op uitval alsnog aanwezig is (preventie/nazorg). Daarnaast is haar informatiepositie bijzonder goed en heeft zij de mogelijkheid om preventief in te zetten op het bestrijden van voortijdig schoolverlaten.

Het RBL zal haar kern goed moeten houden: administratie van alle jongeren met onderwijshistorie, signaleringsfunctie rondom verzuim en uitval, aanpakken wettelijk schoolverzuim/voortijdig schoolverlaten en onderhouden van een ondersteunend netwerk voor jongeren. Maar haar toegevoegde waarde in het sociaal domein komt pas sterk tot uiting wanneer haar informatiepositie en preventieve taken binnen het onderwijs door de gemeenten benut worden. Daarnaast is haar schakelfunctie met zorg en handhaving uniek. Deze schakelfunctie kan ingezet worden om jongeren succesvol hun schoolcarrière te laten doorlopen en vroegtijdig te signaleren dat er mogelijk iets mis gaat.

In deze verkenning van de positie van het RBL in het sociaal domein is duidelijk geworden dat er goede kansen zijn om het RBL door te ontwikkelen. Meer inzet op preventie van schoolverzuim en schooluitval leidt tot een positief maatschappelijk en economisch effect. Inzet van de aanwezige kennis, kunde en informatiepositie op taken binnen het sociaal domein kan alle partijen helpen jongeren zo goed mogelijk te ondersteunen op hun weg naar zelfredzaamheid in de maatschappij.

3.2 Dienstverlening RBL UNW

Beleidsoverleg en meer betrekken bestuurders

Het RBL beleidsoverleg mag strakker georganiseerd en gestuurd worden. De gemeenten vinden dat het voorzitterschap belegd moet blijven bij de gemeenten en het secretariaat bij het RBL, conform de vastgelegde afspraken. De voorzitter zal moeten toezien op een goede agenda, tijdige levering van stukken en scheiding hoofd/bijzaken. Daarnaast hebben de portefeuillehouders gevraagd hen meer in stelling te brengen op de thema's van het RBL. Het RBL mag meer pro-actief en vragend zijn naar de gemeenten op zowel beleidsmatig als bestuurlijk vlak, zodat de gemeenten hun rol kunnen pakken op het gebied van verzuim en voortijdig schoolverlaten.

Doelstellingen VSV en thuiszitters/management informatie

Voor de doorontwikkeling van het RBL dienen er opnieuw doelen te worden vastgesteld. Op het gebied van VSV kan worden aangesloten op de landelijke streefnormen, en op het gebied van thuiszitters dient het doel te worden bijgesteld, bijvoorbeeld naar dat 'alle thuiszitters bij het RBL in beeld en in begeleiding zijn, zodat hun recht op onderwijs zo snel mogelijk gerealiseerd is'. Zeker bij het onderwerp thuiszitters dient het RBL direct te schakelen met de lokaal ingerichte zorgstructuren in de gemeenten. Op het gebied van management informatie zijn de verwachtingen over en weer niet geheel duidelijk. In de doorontwikkeling dient de gewenste management informatie besproken en vastgelegd te worden.

Prioriteiten bij drukte

Bij drukte met meldingen van verzuim en VSV zal het RBL prioriteiten moeten stellen. Het RBL heeft in de praktijk de prioriteiten zelf gesteld, maar heeft behoefte aan duidelijkheid vanuit de gemeenten wat de gemeenten belangrijk vinden. In onderstaande tabel zijn de basistaken van het RBL vastgelegd in volgorde van prioritering. De tabel geeft richting in tijden van drukte en kan discussie voorkomen tussen RBL en gemeenten. Echter de grenzen tussen de taken zijn niet 'hard', de ernst van casuïstiek blijft mede leidend. Het voorstel is om de prioritering in de besluitvorming over het RBL vast te stellen:

Prioriteit 1	Sluitende leerplicht- en RMC administratie 5 tot 23 jaar + rapportages/management informatie (leerplicht/RMC)
Prioriteit 2	Absoluut verzuim + thuiszitten (leerplicht)
Prioriteit 3	Relatief verzuim (>16 uur per 4 weken, leerplicht)
Prioriteit 4	Verzuim 18+ (>16 uur per 4 weken, RMC)
Prioriteit 5	Nieuwe voortijdig schoolverlaters (RMC, actuele schooljaar)
Prioriteit 6	Signaal verzuim (<16 uur per 4 aaneengesloten weken, leerplicht)
Prioriteit 7	Luxe verzuim (<16 uur per 4 aaneengesloten weken, leerplicht).
Prioriteit 8	Verlof en vrijstelling (leerplicht)
Prioriteit 9	Oude voortijdig schoolverlaters (RMC, voorgaande schooljaren)

Tabel: voorstel prioritering taken RBL in drukke tijden

Maatwerk voor extra dienstverlening RBL

Naast de taken in bovenstaande tabel kunnen gemeenten, conform de artikelen in de DVO, maatwerk inkopen bij het RBL. Maatwerk, bijvoorbeeld voor extra inzet in het sociaal domein, wordt apart ingekocht en staat buiten de algemene prioritering zoals boven geschetst.

Instellingsgericht werken

Binnen de RMC regio's Utrecht, Amersfoort en Rivierenland wordt een instellingsgerichte aanpak van verzuim 18+ in het MBO uitgewerkt. Dat betekent in theorie dat alle jongeren die verzuimen door één (of meerdere) vaste consulent(en) vanuit het RMC worden gesproken, onafhankelijk van woonplaats. Het RBL participeert in het maken en uitvoeren van deze afspraken. Met name directe betrokkenheid bij ROC Midden Nederland, ROC van Amsterdam en ID College zijn voor het RBL van belang.

Utrecht Noordwest MBO met meeste deelnemers ouder dan 18 jaar (schooljaar 2012-2013)												
	De Ronde Venen		Montfoort		Oude water		Stichtse vecht		Woerden		Totaal regio	
ID college	49	5%	70	20%	87	31%	73	6%	235	22%	514	13%
MBO Utrecht	0	0%	11	3%	0	0%	108	9%	68	6%	187	5%
Nimeto	27	3%	12	3%	0	0%	26	2%	24	2%	89	2%
ROC MN	99	11%	98	28%	29	10%	589	47%	388	36%	1203	31%
ROC van Amsterdam	390	42%	0	0%	0	0%	195	16%	21	2%	606	16%
Wellant	33	4%	14	4%	0	0%	38	3%	44	4%	129	3%
Totaal deze instellingen	598	65%	205	58%	116	41%	1029	82%	780	73%	2728	70%
Totaal MBO	926	100	353	100	285	100	1257	100	1067	100	3888	100

Uniform werken en werkprocessen

In de evaluatie is gebleken dat de uniformiteit van werken in het team niet geheel gewaarborgd is. Evaluatie van de werkprocessen en sturing op de naleving hiervan dienen te worden uitgevoerd. Het automatiseren van de werkprocessen in de leerlingenadministratie kan helpen bij het uniform uitvoeren.

Kwetsbare jongeren

Het kabinet stuurt aan op het verbreden van de taak van het RMC naar jongeren in een kwetsbare positie. Hiermee komt het RBL meer te werken op het snijvlak onderwijs-arbeidsmarkt. Hiervoor komt ook geld beschikbaar, waarschijnlijk via de Rijksbijdrage RMC. Dat betekent dat het team van het RBL in de toekomst groter kan worden en meer taken krijgt. De omvang is echter nog onduidelijk.

3.3 Organisatie en facilitering

Leerlingenadministratie

Eén van de terugkerende knelpunten is de werking van de leerlingenadministratie. Het gebruik, de mate van ondersteuning door de software en beperkingen in management informatie zijn aanleiding geweest voor de bestuurders om direct na de evaluatie opdracht te geven voor een verkenning van alternatieven door het RBL. Zeker gezien het belang van de administratie voor de kracht en positionering van het RBL en de grote betekenis die de administratie kan hebben voor de gemeenten heeft deze verkenning en wellicht de daarop volgende aanbesteding hoge prioriteit. De eenmalige kosten van het realiseren van een alternatief kunnen worden gedragen vanuit de RMC reserve.

Personeelszaken en financiën

In de huidige situatie is het relatief kleine team van het RBL via diverse constructies samengebracht (in dienst van Woerden, detachering vanuit Ronde Venen en Stichtse Vecht, payrolling, inhuur). Redenen hiervoor zijn het tijdelijke karakter van de pilot, de start van het team, structurele én tijdelijke financiering en de beperkte mogelijkheden van verlengen van tijdelijke arbeidscontracten. Meerdere malen is al gebleken dat het niet eenvoudig is overzicht te houden en heeft dit tot frictie geleid. Voor de gelijkheid in het team, het wegnemen van de verrekeningen (detacheringsvergoeding) en het voorkomen van het in rekening brengen van BTW is het wenselijk dat het team in dienst treedt bij één werkgever. Overwegingen hierbij zijn:

- Indien de samenwerking structureel wordt gemaakt, de medewerkers in dienst te laten treden bij Woerden met een zorgvuldig proces;
- Goede afspraken vast te leggen over de financiële risico's die dit met zich meebrengt (vervanging bij ziekte, WIA, WW) en deze op te nemen in de dienstverleningsovereenkomst.

Mogelijkheden om het financiële risico vast te leggen, zijn:

1. Bepalingen opnemen om financieel te verrekenen indien deze situatie zich voordoet. Mogelijk dat de reserve aangesproken kan worden als egalisatie buffer;
2. Een opslag te rekenen op de werkgeverslasten. Hiervoor wordt in andere regio's vaak 5% opslag gerekend.

De gemeenten hebben zich uitgesproken om een duidelijke en structurele afspraak te maken over het personele risico. Daarnaast hebben zij aangegeven dat het vergroten van de bijdragen aan het RBL niet wenselijk zo niet onmogelijk is. Onderstaande tabel geeft aan dat de huidige bijdragen van de gemeenten voldoende ruimte zouden moeten bieden om het financiële risico te compenseren gezien het jaarlijkse overschot aan middelen die toegevoegd is aan de reserve:

	Jaarrekening 2013	Jaarrekening 2014
Werkgeverslasten	€ 413.958	€ 466.501
Waarde 5% risico opslag	€ 20.698	€ 23.325
Toename reserve	€ 148.072	€ 166.022

In de DVO kan worden vastgelegd dat Woerden voor het afdekken van het financiële risico op personeel aanspraak kan maken op 5% van de werkgeverslasten uit het budget voor het RBL. Op deze wijze blijven de bijdragen ongewijzigd, is de afspraak helder en structureel en is het risico voor Woerden helder belegd.

Competentieprofielen functies RBL

Gezien de doorontwikkeling van het RBL, de veranderende verhoudingen in het sociaal domein en de nu tijdelijke wijze van samenstellen van het team is de vraag naar voren gekomen voor het opstellen van competentieprofielen voor de verschillende functies in het RBL. Branchevereniging Ingrado heeft een aantal profielen onlangs ontwikkeld. Deze kunnen door het RBL worden gebruikt en indien nodig aangepast naar de situatie in Utrecht Noordwest.

Facilitering het nieuwe werken

De voorgestane werkwijze van het RBL houdt in dat zij op elke plek in de regio binnen het onderwijs en bij gemeenten (en hun partners) dienen te kunnen werken met kantoorapplicaties (Office/agenda/mail), de leerlingenadministratie en hun bestanden. Deze facilitering dient optimaal te zijn om de gewenste werkwijze waar te kunnen maken.

3.4 Bestendigen samenwerking

Dienstverleningsovereenkomst: in 2015 besluiten.

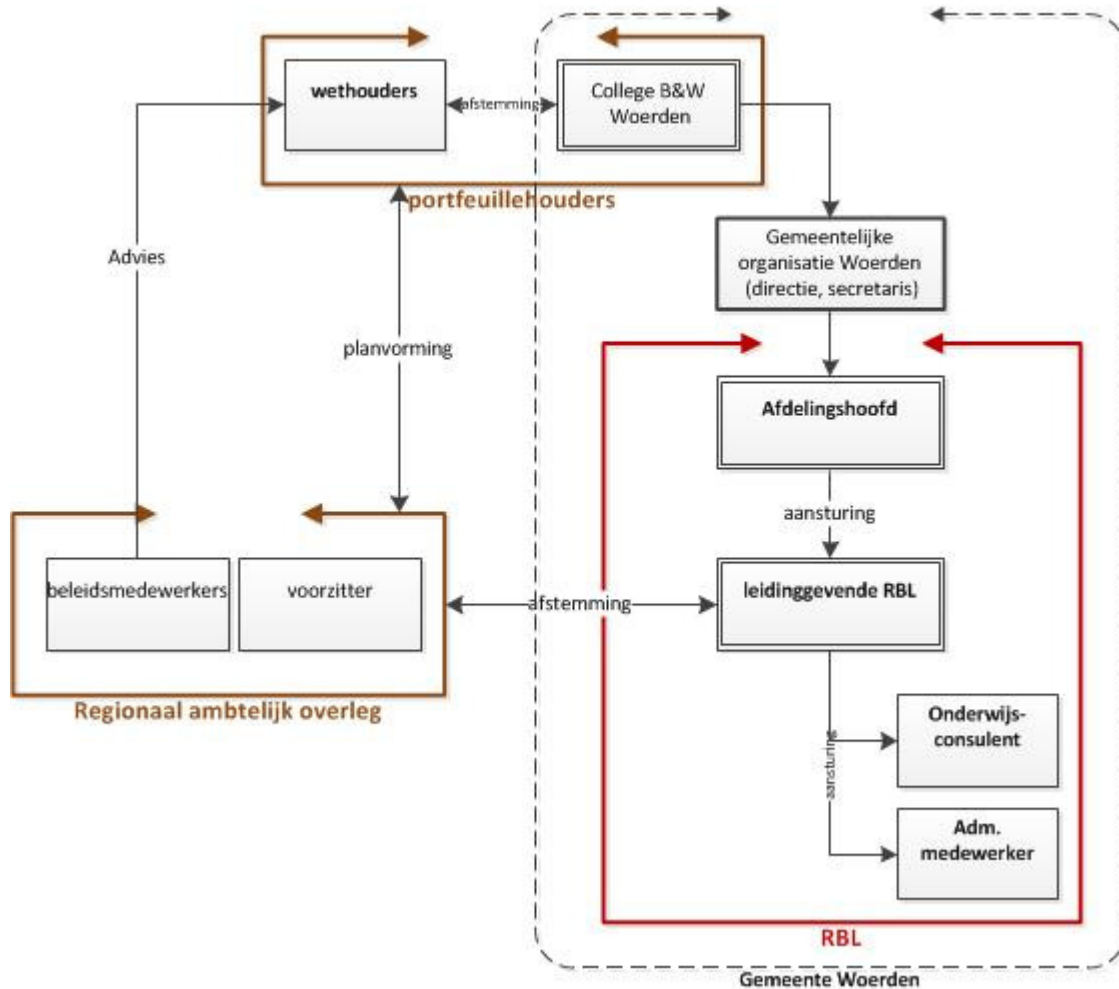
Op dit moment wordt gebruik gemaakt van een dienstverleningsovereenkomst met een centrumgemeente (Woerden). Uit het onderzoek komt geen directe aanleiding om deze vorm te wijzigen. De overeenkomst loopt eind 2015 af. De gemeenten zullen in 2015 een besluit moeten nemen of de pilot verlengd wordt of dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd afgesloten zal worden. De gemeenten dienen ter voorbereiding van de verlenging echter enkele wijzigingen aan te brengen en/of artikelen te herzien. Het gaat hierbij met name om:

- Afspraken rondom het verdelen van personele risico's;
- Specificering van de financiële/personele afwikkeling bij opzegging.

Opdrachtgever/opdrachtnemerschap

Uit de evaluatie en in de gesprekken kwam het onderwerp zeggenschap en betrokkenheid in verschillende vormen voor (zie ook de punten '*beleidsoverleg en meer betrokkenheid bestuurders*' en '*prioriteiten bij drukte*'). De gemeenten hebben niet altijd het gevoel gehad een sturende/opdrachtgevende rol te hebben richting het RBL. En het RBL heeft niet altijd voldoende duidelijk gehad over wat haar opdrachtgevers belangrijk vinden. Deze situatie lijkt te zijn ontstaan door gebrek aan duidelijkheid over en nakomen van gemaakte afspraken. In het business plan, de dienstverleningsovereenkomst en het uitgewerkte jaarplan zijn de volgende zaken opgenomen die, als zij goed en tijdig ingevuld worden, input geven om zowel de opdrachtgevers- als de opdrachtnemersrol goed te kunnen invullen. De wijze waarop de gemeenten hun opdrachtgevers/opdrachtnemersrol invullen is in het business plan wat ten grondslag ligt aan het RBL als volgt weergegeven:

Organisatieschema RBL



Hierbij zijn de volgende afspraken gemaakt:

- dat het beleidsoverleg minimaal 6x per jaar bijeenkomt onder voorzitterschap van één van de gemeenten;
- de leidinggevende van het RBL de agenda en stukken voorbereid en verstuurd;
- het RBL maakt:
 - o Begroting: vóór 1 april elk jaar, voor het daaropvolgende kalenderjaar. Bij het onderbouwen van de begroting kan jaarlijks de formatie op basis van leerlingenaantal en problematiek herijkt worden.
 - o Jaarrekening: voor 1 april elk jaar, over afgelopen kalenderjaar.
 - o Jaarplan voor uitvoering in het RBL: vóór elk schooljaar, afstemmen met de gemeenten.
 - o Leerplicht en RMC jaarverslag: elk jaar vóór 1 oktober, over vorig schooljaar, voor verantwoording van de colleges aan de raden van de gemeenten.
 - o RMC effectrapportage: elk jaar vóór 1 december, over vorig schooljaar, via Utrecht versturen aan Ministerie OCW.
 - o Jaarlijkse opgave DUO cijfers ministerie: elk jaar vóór 1 oktober, over vorig schooljaar, versturen aan het Ministerie van OCW.
 - o Kwartaalrapportages met management informatie: elk kwartaal, voor sturing van de uitvoering door de gemeenten en signalering van benodigde interventies door beleid en bestuur.

De gemeente Woerden is centrumgemeente voor de samenwerking. Officiële documenten zullen dan ook in ieder geval in Woerden vastgesteld dienen te worden (subsidie aanvragen, begroting en jaarrekening, jaarverslag, RMC effectrapportage). De samenwerking in het RBL vergt echter afstemming met de deelnemende gemeenten voordat de vaststelling plaatsvindt. Het proces van opstellen, afstemmen en vaststellen van de documenten is als volgt:

- Opstellen concept: RBL (gefaciliteerd door Woerdense afdelingen)
- Afstemmen concept: via het regionaal ambtelijk overleg, beleidsmedewerkers verzorgen de sondering in de eigen gemeente op alle onderdelen.
- Bijstellen concept (RBL) en aanbieden definitieve stuk aan 5 colleges (beleidsmedewerkers).
- Na vaststelling in 5 colleges biedt Woerden het indien nodig officieel aan aan belanghebbenden.

Mogelijke gevolgen BTW en samenwerking

Door wijzigingen in de belastingwetgeving bestaat de mogelijkheid dat de dienstverlening vanuit Woerden (als centrumgemeente) onderhavig wordt aan het BTW regime (zie bijlage 1). Dat maakt de samenwerking in één keer 21% duurder. In dat geval zouden de bijdragen vanuit de gemeenten aan het RBL, uitgaande van de werkelijke realisatie in 2013 én 2014 en de risico-opslag voor personeel in Woerden, gemiddeld jaarlijks met ongeveer €80.000 toenemen.

De argumentatie is sterk dat dat niet gaat gebeuren, maar zekerheid is er nog niet. DENSA adviseert de gemeenten om een verzoek in te dienen bij de belastinginspecteur met de vraag om duidelijkheid. Indien de belastingdienst onverhoopt constateert dat Woerden voor de dienstverlening van het RBL BTW plichtig is, dan wordt de gemeenten geadviseerd om over te gaan naar een "kleine" gemeenschappelijke regeling (gemeenschappelijk orgaan). De bestuurlijke constellatie wordt dan anders, de praktische afspraken en werkwijze van het RBL blijven echter grotendeels hetzelfde en de BTW plicht vervalt door de koepelvrijstelling.

Schaalgrootte RBL

De algemene mening is dat de schaalgrootte van het RBL goed is. Niet te groot (en dus slagvaardig) en niet te klein (en dus krachtig en continuïteit). Er wordt weinig toegevoegde waarde verwacht van het deelnemen van andere gemeenten aan de regionale samenwerking.

4. Scenario's, advies en vervolgtraject

In dit hoofdstuk zijn twee scenario's beschreven voor de doorontwikkeling van het RBL en is een advies geformuleerd met betrekking tot het meest optimale scenario. Vervolgens is beschreven op welke wijze dit scenario gerealiseerd kan worden en welke stappen daarvoor nodig zijn.

4.1 Scenario's doorontwikkeling RBL

De portefeuillehouders hebben op basis van de evaluatie aangegeven het RBL te willen voortzetten. Het voortzetten van het RBL kan door het structureel maken van de samenwerking (scenario 1) en het verlengen van de pilot (scenario 2). In beide scenario's vindt echter dezelfde doorontwikkeling plaats op het gebied van positie in het sociaal domein en haar dienstverlening:

- Positie sociaal domein zoals beschreven in paragraaf 4.1;
- Opdrachtgeverschap/opdrachtnemerschap: herinvoeren en naleven afspraken met betrekking tot beleidsoverleg, bestuurlijke afstemming, opstellen stukken en management informatie.

- Bijstellen doelstellingen VSV en thuiszitters, bepalen management informatie, bepalen prioriteiten in de taken van het RBL.
- Aanscherpen werkwijze binnen het onderwijs (o.a. instellingsgericht werken) en in het RBL (uniform werken/werkprocessen).
- Het verbeteren en/of vernieuwen van de leerlingenadministratie.
- Het opstellen van competentieprofielen voor de functies in het RBL.
- Het uitsluiten van BTW risico.

De scenario's onderscheiden zich op de volgende punten:

Thema	Scenario's	1.Structureel maken RBL	2.Verlengen pilot RBL
Looptijd		DVO voor onbepaalde tijd	Verlengen DVO met 2 of 3 jaar
DVO		Check op exit-regeling en risico afdekking ivm personeel, aanscherpen op onderdelen	Zoveel mogelijk ongewijzigd, aanscherpen op onderdelen
Personeelszaken		Medewerkers in dienst Woerden: creëren 1 team, wegnemen constructies detachering en payroll	Situatie zoveel mogelijk houden zoals hij is, mits niet mogelijk (tijdelijke contracten)
Financiën		Bepalen wijze van omgaan met risico personeel, medewerkers bij Woerden	Bepalen wijze van omgaan met risico personeel, medewerkers bij verschillende gemeenten

In de gesprekken en workshops is de voorkeur uitgesproken voor het structureel maken van de samenwerking. Dit scenario kent de volgende voordelen:

- Het naar elkaar bevestigen van de goede samenwerking, mede op basis van tevredenheid over de resultaten en de mogelijkheden voor doorontwikkeling;
- Duidelijkheid bieden aan de medewerkers van het RBL en stroomlijnen personeelszaken;
- Voorkomen BTW verrekeningen, voorkomen financiële verrekeningen naar aanleiding van detachering.

Het voornaamste aandachtspunt van dit scenario is het maken van afspraken voor het afdekken van de (financiële) werkgeversrisico's.

Redenen om te kiezen voor scenario 2 zijn de onduidelijkheden in:

- Het uitkristalliseren van de inrichting van het sociale domein in de komende jaren;
- De te verwachten uitbreiding van taken van het RMC op het gebied van kwetsbare jongeren, waarmee ook de impact en het werkgebied van het RBL worden vergroot.

Aandachtspunten bij dit scenario zijn:

- De voordelen van scenario 1 worden grotendeels niet behaald;
- Er ontstaat frictie rondom de tijdelijke contracten van het personeel;
- Aan het einde van de looptijd een nieuwe overweging gemaakt moet worden inclusief bijbehorende afstemming en besluitvorming.

4.2 Advies meest optimale scenario

Op basis van de gesprekken, workshops, de verzamelde informatie en voor/nadelen van de scenario's wordt geadviseerd om de doorontwikkeling van het RBL vorm te geven door te kiezen voor scenario 1: het structureel maken van de samenwerking. Hier blijkt draagvlak voor te bestaan, het biedt duidelijkheid aan alle partijen en biedt de mogelijkheid om een aantal praktische verbeterlagen te maken op het gebied van personeel en financiën. Dit scenario is de volgende stap in de tot nu toe goed verlopende

samenwerking. Woerden lijkt in principe bereid om het personeel op te nemen, mits het werkgeversrisico goed is afgedekt.

Daarnaast wordt geadviseerd om alle genoemde punten onder paragraaf 5.1 ten uitvoer te brengen en vooral ook met elkaar scherp te blijven op de eenmaal gemaakte afspraken.

4.3 Planning en implementatie

Tijdens het onderzoek is meermalen gesproken over het opstellen van een realistische planning. Uitgangspunt is dat de huidige DVO afloopt op 1 januari 2016. Vóór 1 januari zal in ieder geval de besluitvorming dienen te hebben plaatsgevonden en het scenario te zijn geïmplementeerd en/of de implementatie in gang gezet. Daarnaast lopen contracten met betrekking tot personeel op 1 januari af en kan verlenging in sommige gevallen niet plaatsvinden. In deze paragraaf is uitgegaan van het realiseren van scenario 1, het meest verstrekkende scenario.

In de planning voor de implementatie is onderscheid gemaakt in 2 delen:

1. Het voortzetten van het RBL en scheppen van optimale voorwaarden voor de samenwerking.
2. Het realiseren van een optimalisering van de leerlingenadministratie en verbetering van de werkwijze en inbedding van het RBL.

Deelproject 1: deadline 1 januari 2016 (of zoveel eerder als mogelijk)

<i>Wat?</i>	<i>Wie?</i>	<i>Planning</i>
Uitwerken artikel DVO financieel werkgeverrisico	Werkgroep financiën	Juli/aug/sept
Aanscherpen DVO naar onbepaalde tijd	Werkgroep juridisch, input van wg financiën	Juli/aug/sept
Organiseren GO, opstellen sociaal plan, vergelijk arbeidsvoorwaarden, gesprekken met medewerkers ihkv de overstap naar woerden (vergelijk andere regionale samenwerkingen in Woerden)	Werkgroep personeel, ism management	Juli/aug/sept
Competentieprofielen functies RBL opstellen (op basis van formats Ingrado)	Werkgroep Personeel ism RBL	Juli/aug/sept
Optimalisatie beleid en bestuur in gang zetten, waaronder scherpstellen P&C cyclus	Werkgroep beleid	Juli/aug/sept
Bijstellen doelen en meetpunten (gewenste management informatie), voorstel opnemen in begeleidend memo bij besluitvorming	Werkgroep beleid	Juli/aug/sept
Besluitvorming in colleges en raden	Werkgroep beleid	z.s.m., sept/oktober
Plaatsingsgesprekken voeren met individuele medewerkers en overstap naar Woerden regelen	Werkgroep Personeel, ism management	November / december
Verder uitkristalliseren positie sociaal domein n.a.v. voortgang, aansluiting lokale netwerk	Werkgroep beleid	Juli-dec

Deelproject 2: deadline 1 augustus 2016

<i>Wat?</i>	<i>Wie?</i>	<i>Planning</i>
Onderzoek naar andere software en mogelijkheden Centric	RBL	Mei/juni

Voorstel aan bestuurders voor verbetering leerlingenadministratie	RBL	18 juni
(Indien vervanging): start proces aanbesteding door opstellen programma van eisen en aanbestedingsproces	Werkgroep	Juli/aug/sept
(Indien huidig): opstellen verbeterplan en start realisatie binnen huidige Centric software	Werkgroep	Juli/aug/sept
(Indien vervanging) Aanbesteding software leerlingenadministratie	Werkgroep aanbesteding	Okt/nov/dec/jan
(Indien huidig): implementeren verbeteringen en aandacht werkprocessen/eenduidig werken Deadline: 1 januari 2016	Werkgroep	Okt/nov/dec
(Indien vervanging) Implementeren nieuwe leerlingenadministratie, incl. werkproces ondersteuning en management informatie	Werkgroep	feb-juni 2016

Voor het realiseren van het scenario wordt geadviseerd om het een project te laten zijn en het projectleiderschap duidelijk te beleggen. Hiermee wordt expliciet gemaakt wie sturing geeft en organiseert dat alle onderdelen van de doorontwikkeling van het RBL ook daadwerkelijk vormgegeven worden. Het projectleiderschap kan zowel in- als extern belegd worden. Een inschatting van de benodigde intensiteit, waarbij de projectleider ook een bijdrage levert aan de inhoudelijke stukken, is gemiddeld een 4 tot 8 uur in de week.

Bijlage 1: Ontwikkelingen in relatie tot het RBL

Het belang van bestrijden verzuim en voortijdig schoolverlaten

Het RBL houdt zich bezig met het bestrijden van verzuim en voortijdig schoolverlaten in de regio Utrecht Noordwest. Vanuit haar wettelijke taakuitvoering heeft zij een schakelfunctie tussen onderwijs, zorg en handhaving. Haar doel is als volgt te omschrijven:

- het recht op onderwijs en zelfontplooiing garanderen voor alle jongeren tussen 5 en 23 jaar in de regio Utrecht Noordwest;
- jongeren een zoveel mogelijk ononderbroken en succesvolle schoolcarrière laten doorlopen waardoor de kansen op de arbeidsmarkt en zelfredzaamheid gemaximaliseerd worden.

Het RBL werkt primair binnen het onderwijsdomein en legt vervolgens de relatie naar zorg, participatie en handhaving. Alles begint op school, ook het signaal opvangen dat er iets mis gaat. Als spijbelgedrag niet aangepakt wordt, dan kan dat leiden tot voortijdig schoolverlaten. Uit landelijke cijfers uit 2014 blijkt de relevantie van het aanpakken van voortijdig schoolverlaten als onderdeel van het sociale domein:

- Na 1 jaar heeft 59% zonder startkwalificatie geen betaalde baan, na 4 jaar meer dan 25%. Dat staat in schril contrast met jongeren mét diploma (op het niveau van de startkwalificatie). Van hen heeft 28% na een jaar geen baan en na 4 jaar minder dan 10%;
- Voortijdig schoolverlaters komen 6x meer voor in criminaliteitscijfers;
- Voortijdig schoolverlaters vertonen meer gedrag wat leidt tot maatschappelijke problemen;
- Jongeren zonder startkwalificatie zijn oververtegenwoordigd in de uitkeringen. En dat terwijl het merendeel gewoon naar school kan...

Maatschappelijke kosten/baten bestrijden verzuim en VSV

Behalve het feit dat de gemeente steeds meer een regierol heeft op zorg en participatie, krijgt zij ook de financiële verantwoordelijkheid. Die financiële verantwoordelijkheid moet de komende jaren worden gedragen met een forse bezuiniging vanuit de Rijksoverheid en bij een taak waarvan de omvang nog niet helemaal duidelijk is. Dat brengt bij gemeenten een hoog kostenbewustzijn met zich mee. Vanuit dit perspectief is het goed om niet alleen de kosten te beschouwen, maar ook te kijken naar de baten. De beleidsvraag die vooraf gesteld kan worden is, loont investeren in de aanpak van voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren? In Nederland is nog maar beperkt onderzoek verricht naar de kosten en baten van interventies om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Hier komt wellicht verandering in door toenemende financiële druk binnen het sociale domein.

De belangrijkste Nederlandse onderzoeken op dit gebied zijn:

- In 2005 is een kosten-baten analyse van voortijdig schoolverlaten uitgevoerd door de RebelGroup (KBA 2005). Op verzoek van het ministerie van OCW is deze studie verder uitgewerkt, mede op basis van suggesties van het CPB. Dit heeft geresulteerd in een nieuw eindrapport 'Kosten en baten van Voortijdig Schoolverlaten' (In 't Veld et al. , 2006). Vervolgens heeft het ministerie van OCW het CPB gevraagd een beoordeling te maken van deze studie. De studie door de Rebelgroup tracht de kosten en baten van voortijdig schoolverlaten in beeld te brengen. De belangrijkste bevinding uit de kosten-baten analyse is dat het verminderen van voortijdig schoolverlaten hoge maatschappelijke rendementen kan opleveren. Het CPB onderschrijft deze hoofdconclusie. Investeren in het tegengaan van voortijdig schoolverlaten is kansrijk. Met effectieve interventies zijn hoge rendementen te halen.

- In 2009 heeft Ecorys op verzoek van het ministerie van OC&W een vervolgonderzoek gedaan op dit onderwerp. Ook in dit onderzoek komt naar voren dat de baten inderdaad hoger zijn dan de kosten. Deze baten zijn voornamelijk geconcentreerd bij lonen en belastinginkomsten. De veronderstelde baten op de terreinen maatschappelijke participatie en integratie zijn niet te kwantificeren.
- Wellicht wat minder goed onderbouwd, maar zeker illustratief is een kosten-baten onderzoek uit 2011 van het Arnhemse schoolverlatersproject 2GetThere, waarin kosten en baten per probleemgebied zijn uitgewerkt en gelabeld aan jongeren in het project. Zo zijn kosten per deelnemer in zicht m.b.t. voortijdig schoolverlaten, jeugdwerkloosheid, maatschappelijke opvang, schuldhulpverlening, justitiële kosten, drugshulpverlening en kosten GGZ-behandeling. Op deze manier zijn 25 jongeren in het project geanalyseerd op kosten en de baten, die zijn gekoppeld aan de gepleegde interventies. Op jaarbasis (2011) realiseerde het project bij 25 jongeren een besparing van € 615.000 waar € 250.000 aan kosten tegenover stonden. Dit is in grote lijnen vergelijkbaar met Nederlandse en internationale studies naar kosten en baten van de aanpak van risicojongeren. Voorwaarde hierbij is dat er wel gewerkt wordt met aantoonbaar effectieve interventies.
- Uit een onderzoek van het Verwey-Jonkerinstituut (2012) naar de kosten en baten van preventie en repressie bij jongeren blijkt dat de kosteneffectiviteit van preventie het hoogst is. Preventie spaart dus geld uit. Interventies specifiek gericht op risicojongeren leveren meer op dan interventies gericht op de brede jeugd. En hierbij geldt dat preventie het beste werkt op jonge leeftijd. Het nadeel is dat er een tijd verstrijkt tussen de uitvoering van de interventie en het verschijnen van de effecten. Vanwege die tijdspanne kunnen interventies op de lange termijn wel degelijk kosteneffectief zijn, die dit op korte termijn niet lijken te zijn. Zo zijn bij voorbeeld sommige huisbezoekprogramma's die zich richten op risicojongeren en/of moeders met lage inkomens kosteneffectief. De opbrengst ligt tussen de € 6.000 en € 17.000 per jongere. De positieve effecten ervan hebben alleen even de tijd nodig.

Deze onderzoeken bevestigen het beeld dat inzet op gerichte preventie niet alleen effectiever, maar op de lange termijn ook goedkoper is. Gezien ook de financiële noodzaak voor gemeenten om zorg te dragen voor een ononderbroken, succesvolle schoolcarrière met als einddoel duurzame arbeid, is het in het kader van de ontwikkelingen in het sociaal domein voor gemeenten zeer relevant en kosteneffectief om:

- de ononderbroken schoolcarrière met arbeidsperspectief centraal te stellen in haar beleid;
- vroegsignalering en preventieve interventies sterk in te zetten;
- een missie en visie te hanteren die een langere looptijd kent.

Ontwikkelingen voortijdig schoolverlaten/kwetsbare jongeren

In alle RMC-regio's zijn door gemeenten en onderwijsinstellingen convenanten voortijdig schoolverlaten afgesloten voor de periode 2012 -2015. Vervolgens zijn de convenanten met één jaar verlengd. De convenanten voorzien in een subsidie van een regionaal programma en een prestatiesubsidie voor de onderwijsinstellingen. In de convenanten wordt extra ingezet op het eerste leerjaar op alle niveaus in het MBO, doorlopende leerlijn VMBO-MBO, integrale aanpak op zorg, veiligheid en arbeidsmarkt. De scholen hebben daarbij een resultaatverplichting om gezamenlijk in 2016 de doelstelling van maximaal 25.000 voortijdig schoolverlaters te bereiken. Deze doelstelling moet samen met de gemeenten gerealiseerd worden. In de nieuwe convenantperiode wordt gewerkt met een andere meetsystematiek, die is bedoeld om zo veel mogelijk de administratieve vervuiling binnen de VSV-cijfers weg te werken. Ondanks dit feit spelen er de komende jaren nog andere ontwikkelingen en maatregelen binnen VO en MBO daarvan de effecten op dit moment onmogelijk zijn te voorzien en mogelijk een negatieve invloed hebben op het resultaat.

De huidige VSV-convenanten lopen af in 2016. Het ministerie van OCW bezint zich op dit moment op de wijze waarop aandacht voor kwetsbare jongeren vanaf schooljaar 2016-2017 gestimuleerd wordt (zie bijlage 1, brief aan TK van dec 2014). De reguliere jaarlijkse rijksbijdrage voor het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten én de regionale kwalificatieplichtgelden blijven gewoon bestaan. De laatste berichten (medio april 2015) over de inzet van de gelden die nu in de convenanten omgaan is dat deze (deels) worden toegevoegd aan de RMC rijksbijdrage, wat weer mogelijkheden biedt voor preventieve inzet vanuit het RBL. De omvang van deze middelen én de specificering van de extra taken van het RMC op het gebied van jongeren in een kwetsbare positie zijn echter nog onduidelijk.

Passend onderwijs en zorg voor de jeugd

Gemeenten hebben per 1 januari 2015 de bestuurlijke en financiële verantwoordelijkheid voor alle vormen van jeugdzorg. Dit is vastgelegd in de Jeugdwet. Deze nieuwe wet vervangt de huidige Wet op de Jeugdzorg. Een belangrijke ontwikkeling, onder meer voor het schoolmaatschappelijk werk. In komende paragrafen worden dwarsverbanden gelegd met de andere ontwikkelingen, waardoor de impact van deze stelselwijziging op verzuim en voortijdig schoolverlaten duidelijk wordt.

In de Wet passend onderwijs die per 1 augustus 2014 is ingegaan, hebben scholen een zorgplicht gekregen. Dat betekent dat scholen ervoor verantwoordelijk zijn om elk kind een goede onderwijsplek te bieden. Op de eigen school, eventueel met extra ondersteuning in de klas, op een andere reguliere school in de regio of in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Ouders worden hierbij nauw betrokken. Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden. De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over de ondersteuning aan leerlingen en de bekostiging daarvan. In theorie kan het niet zo zijn dat jongeren geen passende plek binnen het onderwijs hebben. Eén van de meetpunten van passend onderwijs waar de samenwerkingsverbanden op worden aangesproken is het aantal thuiszitters in hun regio. Het RBL heeft een controlerende en stimulerende rol in het goed laten functioneren van passend onderwijs. Alleen het RBL heeft inzicht in thuiszitters en dient pro-actief te handelen richting het onderwijs om het 'thuis zitten' op te lossen.

Passend onderwijs in combinatie met zorg voor de jeugd

Een goede samenwerking tussen onderwijs en (jeugd)zorg draagt er aan bij om kinderen en jongeren te ondersteunen bij het opgroeien, hun ouders te ondersteunen bij het opvoeden en elk kind zo passend mogelijk onderwijs te bieden. De Jeugdwet en Wet Passend Onderwijs bevatten complementaire bepalingen over samenwerking. In beide wetsvoorstellen is bepaald dat gemeenten een gemeentelijk jeugdhulpplan (visienotitie en plan van aanpak) en de samenwerkingsverbanden van schoolbesturen een ondersteuningsplan dienen te maken. Zowel schoolbesturen als gemeenten hebben de verantwoordelijkheid om individuele ondersteuning aan een leerling af te stemmen met andere voorzieningen op het gebied van gezondheidszorg, onderwijs, maatschappelijke ondersteuning, werk en inkomen. De opdracht aan gemeenten in de Jeugdwet is om ook de verbinding te maken met "Passend onderwijs". Daarmee krijgen gemeenten een vooraanstaande rol bij de afstemming tussen "zorg in en om de school" en zorg buiten de school. In veel gevallen zal het schoolmaatschappelijk werk hier een belangrijke, intermediaire rol in spelen.

Voor zowel passend onderwijs als de jeugdzorg dient een bestuurlijk op overeenstemming gericht overleg (OOGO) gevoerd te worden. De samenwerkingsverbanden kunnen het ondersteuningsplan niet vaststellen zonder een OOGO gevoerd te hebben. Het gemeentelijk jeugdhulpplan kan pas definitief worden

vastgesteld door de gemeenteraad nadat het (OOGO) heeft plaatsgevonden. Dit OOGO is vooral van belang voor afstemming van de via de gemeenten toegankelijke jeugdhulp met de ondersteuning die het onderwijs biedt in het kader van passend onderwijs en afspraken om een één gezin, één plan, een aanpak te kunnen realiseren.

Participatiewet

Het doel van de Participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen (te laten participeren). De gemeente is nu ook verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. De gemeente heeft voor de nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk het bieden van ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig inkomensondersteuning. Voor de re-integratieondersteuning krijgt de gemeente een gebundeld re-integratiebudget en meer instrumenten tot haar beschikking. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. Gemeenten werken hierbij op regionaal niveau samen met UWV, werkgevers en werknemers in regionale werkbedrijven om mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te plaatsen op de banen die werkgevers beschikbaar hebben.

Steeds nadrukkelijker in de participatiewetgeving wordt de rol van onderwijs als voorliggende voorziening. Doorleren biedt beter kansen op werk, een jongere bouwt aan zijn toekomst. Daarnaast ontstaat recht op studiefinanciering, wat overigens een leenstelsel is en daarmee niet geschikt voor jongeren met schulden. Iedere jongere die zich meldt dient eerst zijn mogelijkheden voor doorleren te verkennen. Traditioneel heeft sociale zaken echter beperkte kennis, kunde en netwerk voor begeleiden naar onderwijs en het maken van een inschatting op leerbaarheid en schoolbaarheid. Mogelijk ligt hier een rol voor het RBL, waar kennis, kunde en netwerk wel aanwezig zijn. In de jeugdwerkloosheidsplannen is landelijk veel aandacht voor de relatie onderwijs-arbeidsmarkt, waarbij veel energie ingezet wordt in het begeleiden van kwetsbare jongeren bij deze overstap.

Passend onderwijs en participatiewet

Een belangrijke doelstelling van de Participatiewet is een verminderde instroom in de Wajong en de sociale werkvoorziening. Jonggehandicapten die gedeeltelijk kunnen werken, gaan vallen onder de Participatiewet en dus onder het beleid van de gemeenten. Deze jongeren kunnen in de toekomst niet allemaal een beroep doen op de bijstand, omdat gemeenten dan een te groot financieel risico lopen. Van belang voor de gehele samenleving is dat zoveel mogelijk mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Hier ligt de verbinding met passend onderwijs en de aanpak voortijdig schoolverlaten. Gemeenten zullen een beroep doen op scholen om het toekomstperspectief van leerlingen centraler te stellen (ontwikkelingsperspectief). Er zal meer aandacht en inzet moeten komen op het behalen van een startkwalificatie door leerlingen en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Daarnaast zal ook ingezet moeten worden op blijvende arbeidsinpassing van alle groepen (zie bijlage 1, brief TK 'een leven lang leren' van 31 okt 2014). Hierbij staat de samenwerking werkgevers, onderwijs en gemeente centraal.

Focus op vakmanschap (MBO) en verzwaring exameneisen (VO)

De veranderingen onder de naam "Actieplan MBO Focus op vakmanschap 2011-2015" moeten leiden tot betere prestaties van de MBO-instellingen. De volgende onderdelen zijn daarbij uitgewerkt:

- Verhoging van de onderwijstijd (intensiveren onderwijsprogramma);
- Verkorting van het onderwijsprogramma;
- Invoering van de entreeopleidingen;
- Geen drempelloze instroom op MBO niveau 2;
- Aanpassing van de bekostiging van het MBO.

Jongeren die zonder diploma naar het MBO willen, komen in principe in de entreeopleiding. De toelating tot deze opleiding is beperkt omdat scholen voor deze opleiding een vast budget ontvangen. Beroepsonderwijs op niveau 2 en hoger staat alleen nog open voor jongeren met een diploma op zak. Tegelijkertijd worden scholen scherper afgerekend op rendement. Dit kan er toe leiden dat er voor minder kansrijke studenten ook steeds minder plaats is. Het kan in het nieuwe stelsel zelf zo zijn dat er voor jongeren geen reguliere onderwijsplek in het MBO meer mogelijk is. Deze ontwikkeling heeft ook gevolgen voor gemeenten. De recente aanscherping van de bijstand gaat er van uit dat onderwijs voor jongeren tot 27 jaar als een voorliggende voorziening moet worden beschouwd. Zij kunnen geen aanspraak maken op een uitkering zolang niet aan de verplichting is voldaan een startkwalificatie te halen. In dat kader heeft de VNG gepleit voor een inspanningsverplichting voor het onderwijs, waarbij scholen moeten aantonen dat er alles is gedaan om jongeren in school te houden. Verder wil het VNG graag meer ruimte om als scholen en gemeenten gezamenlijk te investeren in deze doelgroep door via maatwerk en gerichte ondersteuning hen toch toe te leiden naar de arbeidsmarkt. In de brief 'jongeren in een kwetsbare positie' (zie bijlage 1) is te zien dat aan deze oproep invulling wordt gegeven. Er is sprake van 'experimenteer ruimte' in het MBO en samenwerking tussen onderwijs en gemeenten wordt gefaciliteerd.

In het onderwijs worden daarnaast de exameneisen in het VO verzaamd. Samen met focus op vakmanschap kan dit er toe leiden dat meer jongeren ongekwalificeerd het onderwijs verlaten. Voor (kwetsbare) jongeren wordt het moeilijker een VO diploma te halen én moeilijker om binnen het MBO verder te kunnen.

De veranderingen binnen het onderwijs vragen om effectief beleid in de toekomst direct gekoppeld aan de maatschappelijke kosten en baten van voortijdig schoolverlaten en ieders rol en verantwoordelijkheid in de aanpak, zowel lokaal als regionaal. Het binnen reguliere opleidingen behouden van jongeren wordt steeds belangrijker, en dit is tevens het domein van het RBL. Door de veranderingen zal het voor een steeds groter wordende groep kwetsbare leerlingen 'aan de onderkant' van het onderwijs lastig worden om verder te leren. Bij uitval uit de entree opleiding of MBO niveau 2 is het lastig of zelfs onmogelijk nog binnen regulier onderwijs door te leren. Hiermee is het belang van het voorkomen van uitval van leerlingen binnen het MBO nog groter dan voorheen en dienen de inspanningen vanuit de gemeenten hierop gericht te zijn. Het gaat hierbij om zorg, ondersteuning en (preventieve) bestrijding van verzuim en schooluitval. Met name bij de kwetsbare groepen leerlingen worden preventieve interventies op verzuim en uitval belangrijker.

Samenwerking gemeenten, BTW verplichting en -compensatie

Recent is, mede ten gevolge van het door de rijksoverheid ingestelde plafond aan het btw-compensatiefonds (BCF), onrust ontstaan bij gemeenten. Ten gevolge van de transities in het sociale domein dienen gemeenten op diverse terreinen samen te werken met andere partijen, waaronder met marktpartijen. In meerdere samenwerkingssituaties kan daarbij sprake zijn van btw verplichting op de dienstverlening. Deze btw kan worden gecompenseerd uit het btw-compensatiefonds voor Nederlandse gemeenten, maar als gevolg van het door de Rijksoverheid ingestelde plafond van dat fonds, kan het zijn dat de middelen in het fonds niet toereikend zijn om alle btw te compenseren. Het niet compenseren van btw kan leiden tot meerkosten voor gemeenten in Nederland.

Het BCF kent vanaf 2015 een plafond. Als gemeenten in Nederland (op jaarbasis) meer btw declareren bij het BCF en daarbij boven het plafond uitkomen, dan dekt het Rijk het bedrag dat boven dat plafond uitkomt af door een uitname uit het gemeentefonds. Blijven de gemeenten (op jaarbasis) onder het plafond, dan stort het Rijk het overschot van het btw-compensatiefonds in het gemeentefonds. Op deze manier kunnen gemeenten alle btw blijven declareren, maar is het Rijk van een openeinderegeling af.

De VNG adviseert gemeenten¹ om bij samenwerking zo veel mogelijk te voorkomen dat bijdragen en onderlinge verrekeningen in de heffing van btw betrokken worden. Het niet in rekening hoeven brengen van btw betekent dat er geen beslag wordt gelegd op het BCF.

De oplossing ligt volgens de VNG in het gebruik maken van de zogenaamde koepelvrijstelling (artikel 11, lid 1, onderdeel u van de Wet op de omzetbelasting 1968). Deze btw-vrijstelling leidt ertoe dat op prestaties binnen het samenwerkingsverband geen btw in rekening gebracht wordt, maar deze vrijstelling geldt niet wanneer gemeenten kiezen voor een samenwerking via een centrumgemeente, zoals bij het RBL in Woerden het geval is.

Bij de dienstverlening van de centrumgemeente (Woerden) gaat het om uitvoering van wettelijke (publiekrechtelijke) taken die niet door marktpartijen kunnen worden gedaan. Taken die de in het RBL samenwerkende gemeenten zelf voor de samenwerking ook al als wettelijk taken opgedragen hebben gekregen. Voor de vaststelling of sprake is van btw verplichting staat de vraag centraal of de uitvoerende gemeente die deze taken uitvoert handelt als overheid of als ondernemer. Aangezien de wettelijke taken van het RBL niet door marktpartijen kunnen worden gedaan is geen sprake van oneerlijke concurrentie en kan er geen sprake van zijn dat de uitvoerende gemeente handelt als ondernemer. DENSA stelt zich op het standpunt dat, omdat het bij taakuitvoering in het RBL gaat om uitvoering van wettelijke publieke taken die niet door marktpartijen kunnen worden gedaan, de dienstverlening van het RBL niet btw plichtig kán zijn, ongeacht welke publiekrechtelijke organisatie deze taakuitvoering op zich neemt. Een gemeente, maar ook een GR-openbaar lichaam of een GR-bedrijfsvoeringorganisatie, zijn allen publiekrechtelijke organisaties die voor de taakuitvoering van leerplicht en RMC handelen als overheid en niet als ondernemer. Op de dienstverlening zelf rust dan geen BTW plicht, maar op huisvesting en facilitering kan mogelijk wel BTW verplichting rusten. Deze diensten kunnen immers ook door marktpartijen aangeboden worden.

Het standpunt van de belastingdienst is echter bepalend. De belastingdienst geeft op dit moment wisselende signalen af over de BTW plicht op de dienstverlening van een RBL. Afhankelijk van de juistheid en kracht van de beargumentering vanuit de gemeente en de mening van de behandelend belastinginspecteur kan de uitkomst verschillen. Er is bij DENSA nog geen jurisprudentie bekend op basis waarvan duidelijkheid wordt gegeven over de BTW plicht op dienstverlening in het kader van leerplicht- en RMC taken. DENSA adviseert het RBL-UNW om zich in deze discussie door een fiscaal jurist te laten adviseren. Mogelijk kan de branchevereniging Ingrado ondersteunen in deze discussie, aangezien het een landelijke onduidelijkheid betreft.

Wel is er sprake van btw-verplichting op het inlenen van de aan het RBL gedetacheerde medewerkers. De Ronde Venen en Stichtse Vecht die formatie aan Woerden detacheren, dienen op de detacheringsvergoeding die zij hiervoor ontvangen, btw aan de uitvoerende gemeente te berekenen. Deze btw is compensabel uit het btw compensatiefonds. Gemeenten kunnen met de belastingdienst afspraken maken of hiervoor de transparantiemethode kan worden toegepast. In beginsel leidt de berekende btw niet tot meerkosten voor de deelnemende partijen omdat deze compensabel is. Het plafond dat aan het compensatiefonds is gesteld, is in de toekomst daarvoor wel een bedreiging. Als het plafond is bereikt kan de btw alleen worden gecompenseerd ten laste van het gemeentefonds. Zo kunnen gemeenten met meerkosten worden geconfronteerd voor het naar elkaar detacheren van personeel. Deze bedreiging is er ook als mocht blijken dat op de dienstverlening van het RBL btw dient te worden berekend.

¹ Brief VNG ECFE/U201401979, d.d. 12-12-2014

Bijlage 2: Brieven TK 'kwetsbare jongeren' en 'leven lang leren'

Samenvatting 'Een leven lang leren' 31 okt 2014 TK

Een leven lang leren

Kern is dat het MBO, HBO en universiteiten beter hun aanbod aansluiten bij de vraag van deeltijdstudenten (werkenden). Het gaat om meer ruimte voor maatwerk voor de individuele lerende en dus rekening houden met elders opgedane kennis en vaardigheden. Het gaat om leren en werken verweven. Maar nog meer gaat het om het stimuleren van permanente ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Daarvoor is het belangrijk dat betrokken partijen (het individu, de werkgevers, het bedrijfsleven, de onderwijsinstellingen e.a.) o.a. gezamenlijk acties opzetten om de leercultuur te versterken.

Meer maatwerk in het hoger onderwijs

1. Flexibilisering deeltijdopleidingen hoger onderwijs: publieke en private instellingen krijgen ruimte om deeltijdopleidingen in HO meer flexibel in te richten.
2. Vraagfinanciering in deeltijd hoger onderwijs: ter stimulans om aantrekkelijker onderwijsaanbod te ontwikkelen wat mogelijk stimuleert om als volwassene te gaan leren.
3. Lerarenopleidingen: een eerste stap voor flexibilisering van eerstegraads lerarenopleidingen door het aanbieden van een educatieve minor die gevolgd kan worden buiten de wo-bacheloropleiding.
4. Verkenning steunpunt validering: verzilveren van resultaten die lerenden door (werk)ervaring en deelname aan cursussen en trainingen hebben gehaald.
5. Versterking van Associate degree: verdere uitbouw van AD-programma's want deze zijn zeer geschikt voor gerichte op- en bijscholing van werkenden.
6. Wegnemen van belemmeringen in wet- en regelgeving: meer ruimte voor het benutten van de werkplek voor het uitvoeren van leeractiviteiten. De wet wordt aangepast voor leren in informele setting of ook werkend leren.

Meer ruimte voor leren in het werk

Naast maatwerk in het onderwijs is het essentieel te komen tot een echte leercultuur. Leren houdt niet op na het behalen van een diploma, het gaat om een leven lang leren. Individuen zullen meer regie moeten nemen om tijdens hun werkzame leven te blijven investeren in hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Stimuleren van intersectorale mobiliteit

Het stimuleren tot baanwisseling tussen beroepen of sectoren om bij te kunnen dragen aan een werkende arbeidsmarkt. Scholing en begeleiden van mensen van-werk-naar-werk is hierbij essentieel.

Stimuleren van scholing tijdens de loopbaan

Hierbij gaat het om het op peil houden van kennis en vaardigheden. Dit door o.a. levenlanglerenkrediet, studievouchers (1250 euro=30 EC) een aandacht voor inzetbaarheid van ZZPers en flexwerkers.

Stimuleren van leerrijke werkomgeving

Deze maatregel betreft de verduurzaming van de inzetbaarheid van werkenden. Het gaat om het bevorderen van informeel leren. Veel kennis en vaardigheden wordt opgedaan op de werkplek. Werknemers en werkgevers creëren zelf een leerrijke werkomgeving.

Samenvatting Brief kwetsbare jongeren dec 2014 TK

Extra aandacht voor jongeren in kwetsbare positie

Op 12 december 2014 heeft de minister van OCW de tweede kamer geïnformeerd (brief 707307) over de extra maatregelen die worden genomen voor jongeren die kwetsbaar zijn om uit te vallen zonder afgeronde opleiding of goed arbeidsperspectief. Het betreft ongeveer 30.000 jongeren per jaar (ongeveer 2% van alle deelnemers in het vo, mbo en praktijkonderwijs (pro)) die extra aandacht nodig hebben om goed voorbereid te zijn op de toenemende eisen die de samenleving, het onderwijs en de arbeidsmarkt aan hen stellen. De redenen dat deze jongeren moeilijk hun weg vinden naar duurzame arbeidsparticipatie zijn divers:

- Emotionele en/of gedragsproblemen (deels) voorkomend uit de privésfeer;
- Onvoldoende voorbereiding op de arbeidsmarkt;
- Onvoldoende (leer)werkplekken;
- Onvoldoende begeleiding op de werkvloer;
- Onvoldoende samenwerking tussen betrokken partijen, vooral bij overstapmomenten tussen onderwijsinstellingen of de overgang naar de arbeidsmarkt.

Maatregelen kwetsbare jongeren, ondersteuning bij onderwijs-arbeidsmarkt

Om jongeren in een kwetsbare positie beter te ondersteunen zijn extra maatregelen aangekondigd. Doel van deze extra maatregelen is:

- Jongeren die cognitief niet in staat zijn een startkwalificatie te halen, een zo goed mogelijk perspectief te bieden op duurzame arbeidsinzetbaarheid en maatschappelijke participatie.
- Jongeren die cognitief wel in staat zijn een startkwalificatie te halen maar voortijdig uit (dreigen te) vallen, extra ruimte te bieden door maatwerk en ondersteuning om alsnog een startkwalificatie te behalen.

Het betreft de volgende drie maatregelen (die vanaf het schooljaar 2016/2017 vormkrijgen):

- 1) Verbeteren van de aansluiting tussen vo (vmbo, pro, vso) en mbo.
- 2) Extra ruimte voor maatwerk in entreeopleidingen en op mbo 2-niveau.
- 3) Een sluitend vangnet in de regio.

Maatregel 1: Verbeteren van de aansluiting tussen vo en mbo.

Deze maatregel heeft betrekking op de jongeren die de overstap maken vanuit het vmbo beroepsgerichte leerweg (waaronder leerwerktrajecten), praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (profiel vervolgonderwijs en arbeidsmarktgericht) naar het middelbaar beroepsonderwijs. De maatregel betreft:

- De wettelijke plicht dat het mbo aansluit bij het OOGO passend onderwijs en de jeugdwet, om daarin aandacht te hebben voor de continuïteit in de begeleiding van leerlingen die overstappen van v(s)o naar het mbo.
- Een verplichte vervroegde aanmelddatum in het voorjaar voor overgang naar het mbo per schooljaar 2016/2017.
- Loopbaanoriëntatie te verbeteren en professionalisering van de intakeprocedure bij mbo opleidingen:
 - Loopbaanoriëntatie: het vo is verantwoordelijk om leerlingen een reëel perspectief te schetsen voor vervolgonderwijs en arbeidsparticipatie, zodat zij zich tijdig aan kunnen melden bij een passende opleiding.
 - Intake: vo en mbo stellen vast of een leerling leer- of schoolbaar is en welke opleiding de eerste voorkeur heeft.

- Specifiek voor 'kwetsbare' jongeren voor wie mogelijk de overgang naar het mbo (te) groot is, is er de mogelijkheid om een entreeopleiding te volgen in het v(s)o.

Maatregel 2: Extra ruimte maatwerk in entree- en MBO niveau 2 opleidingen.

Deze maatregel heeft betrekking op jongeren die niet in staat zijn of moeite hebben een diploma te behalen in een entree-opleiding (mbo-1 niveau) of een mbo-2 niveau opleiding (voldoen niet aan het vereiste taal- en rekenniveau). De maatregel betreft:

- In niveau 1 en 2 opleidingen onderscheid te maken tussen een diploma voor uitstroom naar arbeidsmarkt (vakdiploma – als voldaan is aan alle beroepsgerichte onderdelen) en vervolgonderwijs (doorstroomdiploma). Binnen een niveau 1 opleiding komt daarnaast de mogelijkheid om jongeren certificaten te verstrekken voor het behalen van delen van kwalificaties, aan de hand van een leerwerkportfolio en de cijferlijst.
- Er komt ruimte om binnen de entreeopleiding extra keuzedelen aan te bieden die door de gemeente kunnen worden gefinancierd, om leerlingen die dreigen uit te vallen te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Mbo instellingen, gemeenten en werkgevers kunnen gemotiveerde leerlingen een verlengde inschrijving bieden en bekostigen als contractonderwijs (geen Rijksbekostiging).
- Middelen voor schoolmaatschappelijk werk (lumpsum gelden) en de middelen voor plusvoorzieningen voor overbelaste jongeren mogen worden ingezet voor schakelklassen op niveau 2, waar extra (loopbaan)begeleiding wordt aangeboden.
- Inspectie gaat ook toezien op de inzet vanuit het mbo op begeleiding naar de arbeidsmarkt (maatschappelijk resultaat).
- Werkgevers worden aangesproken op verantwoordelijkheid om extra arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen aan mensen met een arbeidsbeperking (sociaal akkoord). Ook voor kwetsbare jongeren moeten er voldoende leer- en werkplaatsen beschikbaar zijn.

Maatregel 3: Een sluitend vangnet in de regio.

Deze maatregel heeft betrekking op de jongeren die de overstap maken vanuit het vmbo beroepsgerichte leerweg (waaronder leerwerktrajecten), praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (profiel vervolgonderwijs en arbeidsmarktgericht) naar het middelbaar beroepsonderwijs of naar de arbeidsmarkt. En jongeren die uitvallen uit het mbo. De maatregel betreft:

- Het wordt wettelijk geregeld dat iedere jongere recht heeft op toelating tot een mbo-instelling mits de goede vooropleiding en op tijd aangemeld. Daarnaast zal bij de mbo's actief onder de aandacht worden gebracht dat de middelen in het regionaal investeringsfonds ingezet kunnen worden voor het begeleiden van kwetsbare jongeren van de entreeopleiding naar de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er in de periode 2014-2020 middelen uit het Europese Sociaal Fonds (ESF) voor activering van jongeren uit pro en vso.
- Rmc zorgt voor jongeren tot 23 jaar die geen onderwijs volgen en geen startkwalificatie hebben. Het betreft een verbreding van de RMC doelgroep. De rmc regio wordt daarbij ondersteund met gegevens over de doelgroep en met financiële middelen (de uitkering voor de rmc functie wordt verhoogd, het is nog niet duidelijk met hoeveel, wel dat het gevonden wordt uit de herverdeling van de VSV convenantmiddelen vanaf schooljaar 2016/2017) om kwetsbare jongeren te begeleiden. Om de rmc regio beter in staat te stellen om jongeren te volgen en te begeleiden in de periode waarin ze niet naar school kunnen en/of willen, wordt er een nadrukkelijker verbinding gelegd met de arbeidsmarkt(regio). Om dit vorm te geven komt er een verduidelijking van de wettelijke taken van de rmc regio voor:
 - Ondersteuning van jongeren uit pro en vso;

- Zoeken van afstemming met de regionale arbeidsmarktpartijen. De norm wordt een sluitend vangnet in de regio en een passende plek voor elke jongere;
- Aansluiting op regionale overlegstructuren in het onderwijs, jeugdzorg en arbeidsmarkt.

Bijlage 3: Jaarrekening RBL 2014/Begroting RBL 2015



gemeente
WOERDEN

Blekerijlaan 14
3447 GR Woerden
Postbus 45
3440 AA Woerden

Telefoon 14 0348
Fax (0348) 42 4108
stadhuis@woerden.nl
www.woerden.nl

BTW-nummer
NL0017.21.860.B.02
KvK-nummer
50177214
IBAN-nummer
NL41BNGH0285009672

Copie: - archief
- Elise van Andel
- Frans de Waal

De ondernemingsraad
van de gemeente

Woerden

15U.20325



Onderwerp:
adviesaanvraag

Uw Kenmerk:

Uw brief van:
geregistreerd onder nr.: n.v.t. of nummer

Datum: 13 oktober 2015

Ons Kenmerk:

Doorkiesnummer/Behandeld door:
428432 / Michiel van Kruisbergen

Verz. 21 OKT. 2015

U- 20325

Beste leden van de Ondernemingsraad,

Met betrekking tot de verduurzaming van het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) Noord West Utrecht leg ik u de volgende adviesaanvraag voor.

Adviesaanvraag:

1. Advies m.b.t. het continueren van het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) Utrecht Noordwest voor onbepaalde tijd;
2. Advies over de Dienstverleningsovereenkomst (DVO);
3. Advies m.b.t. het in dienst laten treden van de gedetacheerde medewerkers leerplicht van De Ronde Venen en Stichtse Vecht bij de gemeente Woerden per 1 januari 2016.

Gewenste ingangsdatum:

1 januari 2016

Gewenste adviesdatum:

Gezien de strakke planning, willen wij u vragen uiterlijk **2 november 2015** uw advies te geven.

Overwegende het navolgende:

1. Beweegredenen voorgenomen besluit

- *Het RBL functioneert over het geheel genomen goed.*
- *Er is voldoende draagvlak voor continuering van het RBL.*
- *De huidige samenstelling van het RBL en de handhaving van Woerden als centrumgemeente voldoet.*
- *De aansluiting op het sociaal domein kan op lokaal niveau worden vormgegeven.*
- *De voortzetting van de samenwerking in de vorm van een dienstverleningsovereenkomst (DVO) is passend.*
- *Het is wenselijk dat medewerkers in dienst treden bij de gemeente Woerden.*
- *Er zijn afspraken gemaakt over het werkgeversrisico.*

Op alle leveringen en overeenkomsten zijn onze algemene inkoopvoorwaarden van toepassing (www.woerden.nl)

Datum: 13 oktober 2015
Behandeld door: Michiel van Kruijsbergen
Onderwerp: adviesaanvraag

- *Er is een regeling Bijzonder Georganiseerd overleg opgesteld in het technisch beraad BGO.*
- *Er wordt een sociaal plan opgesteld.*

2. Consequenties voor de medewerkers

Het structureel maken van de samenwerking tussen de vijf gemeenten heeft de volgende voordelen:

- Het biedt duidelijkheid aan de medewerkers van het RBL en personele zaken kunnen beter worden gestroomlijnd (verschillen op gebied van personeelszaken tussen de verschillende gemeenten worden gelijk getrokken);
- Het biedt meer mogelijkheden om verbeterlagen te maken op gebied van financiën en personeel.

3. Overzicht van de wijze waarop de consequenties worden opgevangen

• *Zingevend werk*

Door het realiseren van het RBL is meer ruimte gecreëerd voor professionalisering op individueel en teamniveau. Inhoudelijke specialisatie is mogelijk gemaakt, aangezien er meer mensen zijn waaronder de verschillende leerplichttaken en werkgebieden verdeeld kunnen worden.

• *Menskracht*

De leerplichtconsulenten zijn minder kwetsbaar geworden ten aanzien van uitval bij ziekte en dergelijke, omdat het team groter is.

• *Passende werkomgeving*

De 'flex'- dan wel thuiswerk faciliteiten in Woerden sluiten aan bij het werken op locatie in de verschillende gemeenten.

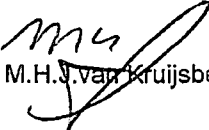
• *Daadkrachtige organisatie*

Omdat er een duidelijk team met een eigen visie en doelstelling de leerplichttaken uitvoert, kunnen zij sneller en regio-breed inspelen op actuele ontwikkelingen.

De betreffende medewerkers zijn geïnformeerd en betrokken gedurende het proces. Zij hebben geen bezwaren ten aanzien van de voorgenomen besluiten.

Ik ontvang uw advies graag bij eerste gelegenheid, maar zoals hiervoor aangegeven het liefst voor 2 november 2015.

Met vriendelijke groet,
de WOR-bestuurder


drs. M.H.J. van Kruijsbergen

Bijlagen : - B&W voorstel 15A.00988 "Verduurzaming Regionaal Bureau leerplicht (RBL) en RMC Utrecht Noordwest

- Stappenplan realisatie voortzetting RBL
- Rapport doorontwikkeling RBL Utrecht Noordwest en positie in het sociaal domein
- Concept dienstverleningsovereenkomst Leerplicht en RMC Utrecht Noordwest
- Concept Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg ivm definitieve instelling Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016
- Concept Sociaal Plan ivm definitieve instelling Regionaal Bureau Leerplicht



VOORSTEL AAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS

Van: <i>E. van Andel</i>	Tel nr: 06-20094731		Nummer: 15A.00988
Datum: 13 oktober 2015	Team: OWZ		
Tekenstukken: Nee	Bijlagen: 11		
Afschrift aan: <i>B. Duindam, R. de Jongh, J. de Bruijn, C. Bellaart, M. van Kuilenburg, F. de Waal, I. van Schaijk.</i>			
N.a.v. (evt. briefnrs.): <i>nvt</i>			
Onderwerp: <i>Verduurzaming Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) en RMC Utrecht Noordwest</i>			

Advies:

1. een voorgenomen besluit te nemen om het Regionaal Bureau Leerplicht Noord West Utrecht (RBL) te continueren voor onbepaalde tijd;
2. in te stemmen met het bij dit voorstel gevoegde Dienstverleningsovereenkomst (DVO) en de Ondernemingsraad hierover om advies te vragen;
3. de jaarlijkse bijdrage 2016 aan het RBL vast te stellen conform de begroting 2016 van RBL;
4. de gedetacheerde medewerkers leerplicht van de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht in dienst te laten treden bij de gemeente Woerden per 1-1-2016;
5. samen met de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht een Bijzonder Georganiseerd Overleg te voeren en hiertoe de bijgevoegde regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg voorlopig vast te stellen;
6. vanwege de overgang van het personeel vanuit De Ronde Venen en Stichtse Vecht het bijgevoegd concept 'Sociaal Plan in verband met de definitieve instelling RBL' vast te stellen en dit document te gebruiken als uitgangspunt bij de onderhandeling met de vakbonden.

		Begrotingsconsequenties	NEE						
B. en W. d.d.:									
Portefeuillehouder: wethouder Duindam									

Inleiding:

De gemeente Woerden werkt in het Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest (RBL) samen met de gemeenten De Ronde Venen, Oudewater, Montfoort en Stichtse Vecht betreffende het handhaven van de leerplicht en het tegengaan van voortijdig schoolverlaten. In 2012 is besloten tot een intensievere samenwerking tussen deze gemeenten binnen de regio om het terugdringen van schooluitval en schoolverzuim in de regio op een effectievere en efficiëntere wijze uit te voeren. Hierop is een traject gestart om te komen tot een regionaal bureau leerplicht (RBL) en regionaal meldpunt coördinatie (RMC) voor de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden. Op basis van een vastgesteld bedrijfsplan hebben de colleges van de genoemde vijf gemeenten besloten om gedurende een periode van drie jaar, vanaf 1 januari 2013, de uitvoering van hun gemeentelijke taak voor de leerplicht en voortijdig schoolverlaten over te dragen aan de gemeente Woerden. U heeft uw raad in de raadsinformatiebrieven van 28 februari 2012 (12.003654) en 30 oktober 2012 (12R.00394) over deze ontwikkelingen geïnformeerd.

Gedurende de pilot heeft u de raad in enkele raadsinformatiebrieven (13R.00376 en 14R.00379) geschetst hoe de pilot verliep. In het voorjaar van 2015 is aangegeven dat er een evaluatieonderzoek zou plaatsvinden op basis waarvan het bestuurlijke overleg een besluit zou nemen over de voortgang van het RBL na 1 januari 2016 (15R.00049). De verschillende raadsinformatiebrieven vindt u in bijlage 1a t/m 1e.

Op basis van de positieve evaluatie heeft het bestuurlijk overleg, bestaande uit de portefeuillehouders van de genoemde gemeenten, in zijn vergadering van april 2015 besloten om de samenwerking in principe voort te zetten en opdracht te geven aan het bureau DENSA om een advies uit te brengen over de vorm van de samenwerking en de mogelijkheden voor doorontwikkeling hiervan. Het rapport 'Doorontwikkeling RBL Utrecht Noordwest en positie in het sociaal domein' vindt u in bijlage 2.

De belangrijkste punten uit het advies van het bureau DENSA zijn:

- Naar aanleiding van de resultaten uit de pilot de samenwerking tussen de gemeenten structureel maken door middel van voortzetting van de dienstverleningsovereenkomst in geactualiseerde vorm.
- Het tot nu toe gedetacheerde personeel in dienst laten treden bij de gemeente Woerden.

De bevoegdheid van het college komt voort uit de volgende wet- en/of regelgeving:

Het college is op grond van artikel 160 lid 1 sub a en sub e van de Gemeentewet bevoegd.

Beoogd effect:

Verduurzamen van de samenwerking op het gebied van leerplicht in regio Utrecht Noordwest.

Argumenten:

1.1 Het RBL functioneert goed

Uit het evaluatierapport van DENSA blijkt dat de totstandkoming van het RBL UNW goed is verlopen en het RBL in het algemeen goed functioneert. Sommige subdoelen zijn niet behaald. In het rapport zijn hiervoor aanbevelingen gedaan ter verbetering. Voor meer informatie over de evaluatie, het onderzoek Doorontwikkeling RBL en betreffende bevindingen en aanbevelingen wordt verwezen naar de conclusies in het rapport in bijlage.

1.2 Er is voldoende draagvlak voor continuering van het RBL

De leerplichtconsulenten willen graag blijven werken in RBL verband, scholen en samenwerkingspartners zijn tevreden over het functioneren van het RBL.

1.3 De huidige samenstelling van het RBL en handhaving van Woerden als centrumgemeente voldoet

De vijf gemeenten die nu samenwerken in het RBL vormen de RMC subregio Westelijk Weidegebied die deel uitmaakt van de RMC regio Utrecht. De gemeente Utrecht is de contactgemeente. Gemeente Woerden

is de penvoerder van de subregio Westelijk Weidegebied en dient in die rol de RMC effectrapportage in en ontvangt en verantwoordt de regionale gelden voor kwalificatieplicht en RMC aan de gemeente Utrecht. Het rapport van DENSA concludeert dat de schaalgrootte van het RBL goed is; niet te groot (en dus slagvaardig) en niet te klein (en dus krachtig met voldoende continuïteit). Er wordt weinig toegevoegde waarde verwacht van het deelnemen van andere gemeenten.

Belangrijk is dat bij de huidige samenstelling - behalve voor de gemeente De Ronde Venen - geldt dat er een overlap is met de regio voor de arbeidsvoorziening, zodat leerplicht en sociale zaken gemakkelijk kunnen samen werken op het gebied van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

1.3 Aansluiting op het sociaal domein kan op lokaal niveau worden vormgegeven

In het rapport van DENSA is veel aandacht besteed aan de meerwaarde van de leerplichtconsulenten voor de versterking van het sociaal domein. Met name hun positie in het beschikken over unieke informatie, als het gaat om de school- en arbeidsmarktcarrière van jongeren tot 23 jaar, en hun positie op het snijvlak van zorg en handhaving kunnen van toegevoegde waarde zijn in het sociaal domein. De primaire plaats van de leerplichtconsulent blijft binnen het onderwijs. Naast hun rol in de handhaving van de leerplicht, wordt hun rol ten aanzien van het leerrecht van jongeren steeds belangrijker. Daarvoor zal het RBL zich meer moeten richten op netwerkontwikkeling en kennis van de sociale kaart en daarnaast op casus-niveau lokaal aansluiting moeten zoeken bij het lokale sociaal team. In de gemeente Woerden betreft dit het team Woerden Wijzer.

2.1 Voortzetting van de samenwerking in de vorm van een DVO is passend

De Dienstverleningsovereenkomst (DVO) die voor de pilot werd aangegaan voldoet en is op onderdelen geactualiseerd. Het is de bedoeling dat de gemeente Woerden met iedere gemeente een DVO afsluit. Hierin zijn de wettelijke taken, zoals het RBL deze nu uitvoert, vastgelegd. Daarnaast is in artikel 16 opgenomen op welke wijze gemeenten aanvullende diensten kunnen afnemen.

De DVO is uitgebreid met een exit regeling (regeling waarin afspraken over financiële en personele consequenties van uitbreiding worden vastgelegd) en op enkele punten geactualiseerd. Zie bijlage 3.

3.1 De conceptbegroting 2016

In bijlage 4 treft u de begroting 2016 aan. Deze is gebaseerd op gelijkblijvende gemeentelijke bijdragen van de begroting van 2015 en op handhaving van de huidige, vaste formatie. Het grootste deel van de begroting wordt gereserveerd ten behoeve van personele kosten.

Er is uitgegaan van een formatie van 10,43 fte voor het RBL. Op basis van de Ingrado norm¹ (de landelijke standaard formatierichtlijn van de branchevereniging voor leerplicht en RMC) is daarmee een voldoende formatie gerealiseerd.

Er ligt een voorstel om uit de in het verleden opgebouwde reserve in 2016 tijdelijk 0,6 fte extra in te zetten. Dit naar aanleiding van een toename in verzuimmeldingen. Hierover zal separaat door het bestuurlijk overleg worden besloten, evenals over andere extra uitgaven die nodig zijn voor de doorontwikkeling van het RBL, met name verbetering ten aanzien van de leerling-administratie.

Voor de overheadkosten wordt ten aanzien van de pilot ongewijzigd een percentage van 23% van de loonkosten gehanteerd.

Voor 2016 is de indexatie vanuit het huidige bedrijfsplan RBL gehanteerd (1,25%). Vanaf 2017 wordt de indexatie gehanteerd zoals in Woerden is vastgelegd in de begrotingscyclus.

3.2 De reserve van het RBL

In het bestuurlijk overleg van 17 september 2015 is besloten om per 1 januari 2017 een maximale reservestand te hanteren van 10% van de jaarkosten van het RBL, te weten € 80.000,-. Dit is vastgelegd in artikel 15, lid 8 van de DVO. Naar aanleiding van de jaarrekening 2016 zal het resterende overschot conform verdeelsleutel terugvloeien naar de gemeenten. Tevens is in artikel lid 7 vastgelegd dat begrotingswijzigingen slechts na besluitvorming door de colleges kunnen worden gemaakt en dat de besteding van de reserve pas na afstemming in het portefeuillehouderoverleg plaats kan vinden.

4.1 Het is wenselijk dat medewerkers in dienst treden bij de gemeente Woerden

Binnen het RBL is een aantal leerplichtconsulenten in dienst bij de gemeente Woerden. Daarnaast zijn vanaf de start van de pilot consulenten uit de gemeente Stichtse Vecht en consulenten uit de gemeente De Ronde Venen gedetacheerd bij het RBL bij de gemeente Woerden.

Deze beide gemeenten ontvangen hiervoor een detacheringvergoeding vanuit het RBL. De andere twee gemeenten (Montfoort en Oudewater) hadden geen leerplichtconsulenten in dienst en dragen in de vorm van

¹ De Ingrado norm is gebaseerd op 1 fte op 3.800 leerplichtige kinderen van 5 tot 18 jaar.

een financiële bijdrage bij aan de personeelslasten.

In de loop van de tijd zijn er vacatures ontstaan en is er op tijdelijke basis personeel ingehuurd. Het is wenselijk dat het team in dienst treedt bij één werkgever zodat arbeidsvoorwaarden gelijk zijn en er een eenduidig personeelsbeleid kan worden gevoerd. De medewerkers zullen dan ook in dienst treden bij de gemeente Woerden. Concreet betreft het 5 medewerkers uit Stichtse Vecht (3,17 fte) en 4 medewerkers uit De Ronde Venen (2,6 fte) die in dienst komen van de gemeente Woerden. De medewerkers zijn geïnformeerd en bij het proces betrokken. De medewerkers hebben aangegeven geen bezwaar te hebben tegen indiensttreding bij gemeente Woerden.

4.2 Het werkgeversrisico ligt bij gemeente Woerden

Ter dekking van de financiële risico's, die het onderbrengen van het personeel bij Woerden voor deze gemeente met zich meebrengt, (vervanging bij ziekte, WIA, WW) wordt 5% van de personeelskosten begroot ten bate van de gemeente Woerden. Daarmee worden alle personele financiële risico's afgekocht.

5.1. Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg

In verband met de formele instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht wordt een Bijzonder Georganiseerd Overleg (BGO) in het leven geroepen. Dit overleg bestaat uit de bestuurders van de 3 betrokken gemeenten (Woerden, De Ronde Venen en Stichtse Vecht) en vertegenwoordiging van de in deze organisaties vertegenwoordigde vakorganisaties. Om het overleg over het personele traject te stroomlijnen en goede procedure afspraken te maken is een Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg opgesteld.

Formeel moet de regeling in de colleges van Woerden, De Ronde Venen en Stichtse Vecht (voorlopig) worden vastgesteld. De regeling zal daarna in het BGO besproken worden en bij overeenstemming kan deze als definitief worden vastgesteld. Vervolgens kan in het BGO het Sociaal Plan worden besproken en definitief worden vastgesteld. Zie bijlage 5.

6.1 Sociaal Plan

In verband met de indiensttreding van medewerkers in de gemeente Woerden is een concept sociaal plan opgesteld, dat is bedoeld om de eventuele nadelige gevolgen hiervan voor de betrokken medewerkers - in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden - zoveel mogelijk te beperken. Het sociaal plan biedt onder andere richtlijnen voor het plaatsingsproces. Onderzocht wordt in hoeverre er verschillen bestaan in de rechtspositieregelingen van de genoemde gemeenten en of gecompenseerd moet worden aan de betreffende medewerkers. Hiervoor zal op een later moment separaat een voorstel worden gedaan. Zie bijlage 6.

Kanttekening:

Nvt

Financiën:

Zie hiervoor de bijgevoegde begroting, en alinea's 3.1 en 3.2 onder het kopje Argumenten.

Voor wat betreft de secundaire arbeidsvoorwaarden wordt een concept vergelijking gemaakt. In het overleg met de vakbonden zullen nadere afspraken gemaakt worden over hoe hiermee wordt omgegaan. Mogelijk dat voor bepaalde rechten afkoop zal worden afgesproken. Afkoop van rechten komt ten laste van de latende gemeenten.

Uitvoering:

In bijlage 7 treft u de planning van het komende proces aan.

Om de afspraken omtrent privacy vast te leggen, zal het definitieve collegevoorstel de bewerkersovereenkomst worden toegevoegd. Gezien het tijdpad zal ondertekening van de betreffende stukken meteen na definitieve besluitvorming plaatsvinden.

Na het advies van de ondernemingsraad wordt het college om een definitief besluit gevraagd en wordt een raadsinformatiebrief toegevoegd om de gemeenteraad te informeren.

Communicatie / Website:

Na afsluiting van de besluitvorming zal de gemeente Woerden een persbericht uitbrengen. Samenwerkingspartners binnen Onderwijs en Zorg worden op de hoogte gesteld door het RBL en door de leerplichtconsulenten met wie zij samenwerken.

Ondernemingsraad:

De betreffende medewerkers zijn geïnformeerd en betrokken gedurende het hele proces. Zij hebben geen bezwaren ten aanzien van de voorgenomen besluiten.

De adviesaanvraag voor de OR wordt op dit moment opgesteld en wordt in week 42 verzonden. Na ontvangst van het OR-advies zal het college eventuele aanpassingen kunnen verwerken en de gemeenteraad in een raadsinformatiebrief informeren.

Samenhang met eerdere besluitvorming:

Zie raadsinformatiebrieven zoals genoemd in de inleiding.

Bijlagen:

1. Raadsinformatiebrieven betreffende het verloop van de pilot RBL:
 - a. 28 februari 2012, 'Regionale samenwerking handhaving leerplicht en tegengaan schoolverlaten (RMC)' (12.003654)
 - b. 30 oktober 2012, 'Regionaal bureau leerplicht en aanpak voortijdig schoolverlaten (RMC) Westelijk Weidegebied Utrecht' (12R.00394)
 - c. 19 november 2013, 'Leerplichtjaarverslag 2012-2013' (13R.00376)
 - d. 23 september 2015, 'Handhaving van de leerplicht en voorkomen voortijdig schoolverlaten (RMC) in regionaal verband' (14R.00379)
 - e. 17 februari 2015, 'Jaarverslag 2013-2014 Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest' (15R.00049)
2. Rapport 'Doorontwikkeling RBL Utrecht Noordwest en positie in het sociaal domein' (15.020757).
3. Concept Dienstverleningsovereenkomst (DVO) (15.02052).
4. Begroting 2016 (15.020753).
5. Concept Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg (15.020755).
6. Concept Sociaal Plan (15.020754).
7. Planning (15.020756)

Doorontwikkeling RBL Utrecht Noordwest en positie in het sociaal domein

Opdrachtgever : RBL Utrecht Noordwest
Contactpersoon DENSA : Lazlo van Donkelaar
Status : concept
Datum : 8 juni 2015



Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	3
1.1	<i>De opdracht.....</i>	3
1.2	<i>Aanbevelingen uit de evaluatie RBL UNW.....</i>	3
1.3	<i>Leeswijzer</i>	4
2.	TOEGEVOEGDE WAARDE RBL IN SOCIAAL DOMEIN	4
3.	OVERWEGINGEN EN CONCLUSIES.....	6
3.1	<i>Positionering sociaal domein</i>	6
3.2	<i>Dienstverlening RBL UNW</i>	7
3.3	<i>Organisatie en facilitering</i>	9
3.4	<i>Bestendigen samenwerking.....</i>	10
4.	SCENARIO'S, ADVIES EN VERVOLGTRAJECT	12
4.1	<i>Scenario's doorontwikkeling RBL</i>	12
4.2	<i>Advies meest optimale scenario</i>	13
4.3	<i>Planning en implementatie.....</i>	14
	BIJLAGE 1: ONTWIKKELINGEN IN RELATIE TOT HET RBL	16
	<i>Het belang van bestrijden verzuim en voortijdig schoolverlaten</i>	16
	<i>Maatschappelijke kosten/baten bestrijden verzuim en VSV</i>	16
	<i>Ontwikkelingen voortijdig schoolverlaten/kwetsbare jongeren</i>	17
	<i>Passend onderwijs en zorg voor de jeugd</i>	18
	<i>Participatiewet</i>	19
	<i>Focus op vakmanschap (MBO) en verzwaring exameneisen (VO)</i>	19
	<i>Samenwerking gemeenten, BTW verplichting en -compensatie.....</i>	20
	BIJLAGE 2: BRIEVEN TK 'KWETSBAAR JONGEREN' EN 'LEVEN LANG LEREN'	22
	BIJLAGE 3: JAARREKENING RBL 2014/BEGROTING RBL 2015.....	26

1. Inleiding

Op 1 januari 2013 is het RBL Utrecht Noordwest van start gegaan. Na een pilotperiode van 2 jaar heeft KBA in samenwerking met DENSA een evaluatie uitgevoerd [KBA/DENSA, 30 maart 2015]. Naar aanleiding van de positieve evaluatie hebben de portefeuillehouders Onderwijs in Utrecht Noordwest op 13 april 2015 aangegeven het RBL te willen voortzetten na 2015. In dit rapport, wat gezien kan worden als logisch vervolg op de positieve evaluatie, is beschreven op welke wijze het RBL verder ontwikkeld kan worden binnen de context van het sociaal domein in de regio Utrecht Noordwest.

1.1 De opdracht

Binnen de opdracht is onderzocht op welke wijze het RBL verder doorontwikkeld kan worden. Het gaat hierbij om haar positionering in het sociale domein, waarin onder andere de afweging lokaal vs regionaal uitvoeren besloten ligt. Daarnaast gaat het om praktische verbeterpunten op het gebied van organisatie en dienstverlening.

Het voorliggende rapport beschrijft de resultaten van het onderzoek. Ten behoeve van het onderzoek:

- is deskresearch uitgevoerd;
- zijn individuele gesprekken gehouden met de portefeuillehouders van de 5 gemeenten;
- zijn workshops gehouden met betrokkenen op het gebied van management, beleid, personeelszaken en financiën.

In de rapportage zijn aanbevelingen opgenomen over de wijze van uitvoeren van de leerplicht- en RMC taken in de RMC subregio Utrecht-Noordwest, de positie en organisatievorm van het RBL alsmede het werkgeverschap van de medewerkers.

Voor het onderzoek zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. In welke richting liggen er kansen voor doorontwikkeling of bestaat de noodzaak veranderingen door te voeren? Hierbij wordt in ieder geval ingegaan op de aansluiting op het sociale domein (transities jeugd, passend onderwijs en arbeidsparticipatie), de ontwikkeling van het opdrachtgeverschap van de gemeenten, de opdrachtnemersrol van de gemeente Woerden en de financiering van het RBL.
2. Wat is de urgentie van mogelijke ontwikkelingen?
3. Welke ambitie en ontwikkelperspectieven worden gezien in de regio?
4. Welk pad (tijd, geld, personeel) kan gevolgd worden bij toekomstige ontwikkelingen?

1.2 Aanbevelingen uit de evaluatie RBL UNW

In de maanden februari t/m april 2015 is door KBA en DENSA een evaluatie uitgevoerd over de eerste twee pilotjaren van het RBL. Op basis van de positieve evaluatie hebben de portefeuillehouders onderwijs van de gemeenten zich voorgenomen de samenwerking te willen voortzetten. De aanbevelingen uit de evaluatie vormen input voor de doorontwikkeling van het RBL. De aanbevelingen uit het evaluatie onderzoek zijn als volgt samen te vatten:

1. Vergelijk softwaresystemen voor de leerlingenadministratie en kies het best passende systeem. De ontevredenheid over de huidige administratie is groot en al vanaf de start aanwezig.
2. Het bevorderen van de eenheid van werken in het RBL. Evalueer de werkprocessen, maak deze 'levend' in het team en stuur op naleving.
3. Strakkere organisatie en sturing van het beleidsoverleg.
4. Het aanscherpen van de inhoudelijke doelstellingen op het gebied van VSV en thuiszitters.

5. Het meten van de klantentevredenheid onderdeel maken van het primaire proces.
6. Vanuit onderhavige evaluatie blijkt een behoefte om in het - in april 2015 te starten - onderzoek naar het ontwikkelperspectief van het RBL UNW antwoord te vinden op de volgende vragen.
 - Zou de teammanager RBL UNW het voorzitterschap van het beleidsoverleg op zich moeten nemen?
 - Op welke wijze dienen de huidige aanstellingen van RBL-medewerkers (detachering) na de pilotperiode vormgegeven worden?
 - Is verdere uitbreiding van het werkgebied van het RBL UNW wenselijk/mogelijk? Zo ja, uitbreiding met welke gemeenten?
 - Is bestuurlijk inzet nodig/wenselijk met betrekking tot de aanpak van thuiszitters en de aanpak van VSV, met het oog op het behalen van de inhoudelijke doelstellingen en streefwaarden VSV? Zo ja, op welke wijze?

Bovenstaande zes punten uit de evaluatie en de onderzoeksvragen (zie paragraaf 1.1) vormen samen de te beantwoorden vragen in dit onderzoek.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is de rol van het RBL in het sociaal domein beschreven op basis van haar toegevoegde waarde. In hoofdstuk 3 zijn conclusies beschreven en overwegingen gemaakt op basis van de informatie uit het voorgaande hoofdstuk, de bijlagen en de informatie uit de individuele gesprekken en workshops. In hoofdstuk 4 zijn vervolgens twee scenario's beschreven voor doorontwikkeling van het RBL en de realisatie van deze scenario's. Daarnaast is een advies geformuleerd over het meest passende scenario met draagvlak.

2. Toegevoegde waarde RBL in sociaal domein

Gemeenten staan voor de uitdaging ervoor te zorgen dat er een stevig fundament in het sociaal domein staat. Hierin speelt het RBL, vanuit zijn wettelijke taak om netwerken voortijdig schoolverlaten te organiseren en alle verzuimende jongeren en jongeren zonder startkwalificatie in beeld te hebben, een belangrijke rol. Het RBL voert een beperkt aantal wettelijke taken uit, maar heeft brede bevoegdheden en mogelijkheden om deze taak uit te voeren. Op basis hiervan ontstaat inzicht in deze groep kwetsbare jongeren en kan dienstverlening voor jongeren gericht worden vormgegeven.

Het RBL en in het bijzonder de RMC taakuitvoering heeft de wettelijke taak om een netwerk te organiseren om verzuim en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Dit netwerk valt niet los te zien van alle overige ontwikkelingen. Om dit netwerk ook in de toekomst goed te onderhouden en verder te kunnen ontwikkelen zal het RBL een stevige positie moeten hebben binnen het onderwijs én het sociaal domein.

De positie van het RBL in het sociaal domein wordt bepaald door de toegevoegde waarde van de dienstverlening en bevoegdheden van het RBL ten opzichte van de ketenpartners. Onderstaand zijn de Unique Selling Points (USP's) van het RBL in het sociale domein weergegeven:

1. Het RBL beschikt middels een eigen administratiesysteem over de gegevens van alle jongeren tot 23 jaar in hun werkgebied. Het RBL weet of jongeren naar school gaan en waar, of ze een diploma halen en of ze werk en/of inkomen hebben. Leerplicht is één van de partijen die als eerste in beeld heeft dat er in een gezin of bij een jongere iets mis gaat. Problemen uiteten zich bij kinderen onder meer in verzuim en voortijdig schoolverlaten. Dit is maatschappelijk en financieel een groot probleem voor de maatschappij en gemeenten.

2. Het RBL beschikt over informatie over verzuim onder 16 uur, ziekteverzuim en luxe verzuim, signalen die kunnen duiden op achterliggende problemen in een gezin. Het RBL richt zich op verzuim en VSV, maar heeft dus meerdere indicatoren in beeld (verzuim, verkeerd gedrag van een jongeren, bijvoorbeeld gebruik geweld/agressie). Daardoor kan het RBL een risicoprofiel maken van jongeren op het gebied van onderwijs en werk & inkomen. Het RBL beschikt over alle informatie om integraal naar jongeren te kijken. Met de toekomstige uitbreiding van taken op het gebied van jongeren in een kwetsbare positie (zie bijlage 2) wordt dit alleen maar sterker.
3. Alle onderzoeken wijzen uit dat stevig beleid om verzuim en voortijdig schoolverlaten te voorkomen grote besparing van maatschappelijke kosten betekent (zie bijlage 1), door de transities is dat vrijwel direct te vertalen naar besparing van gemeentelijke kosten. Zeker nu gemeenten voor zorg en werk/inkomen verantwoordelijk zijn is dit argument om te investeren in jongeren relevanter dan ooit.
4. Het RBL kan vanuit haar wettelijke taken op vroegtijdige signalen van problematiek (verzuim) handhaven. Dit maakt haar uniek in de keten onderwijs-jeugdhulp. Zij legt de link naar de veiligheidsketen, die noodzakelijk is bij een deel van de kwetsbare jongeren én gezinnen. En vaak is de aanwezigheid van het middel handhaven al genoeg om de problematiek bespreekbaar te maken en op te lossen, zonder door te zetten in handhaving. Met de groep die wel met justitie in aanraking komt zijn tevens grote maatschappelijke kosten gemoeid. Snel en effectief ingrijpen door o.a. leerplicht kan dit helpen voorkomen.
5. Het RBL opereert op het snijvlak tussen onderwijs, jeugdhulp en handhaving (veiligheid). Een behoorlijk deel van de doelgroep heeft, behalve onderwijs, ook begeleiding en ondersteuning nodig. Vanuit die ervaring is het RBL niet alleen bekend met de doelgroep, maar ook met de netwerken van scholen, de jeugdhulp én de veiligheidsketen die de jongeren kunnen ondersteunen.
6. Voor jongeren van 18 jaar en ouder, de RMC doelgroep, is het beleid er op gericht dat bij het ontbreken van een baan, onderwijs de voorliggende voorziening is. Het RBL is bekend met een groot deel van deze jongeren (VSV-dossiers) en kent haar school- en begeleidingshistorie. Daarnaast kent zij tevens de werk- en inkomenspositie van deze jongeren. Deze informatie en het beschikken over een adequaat netwerk voor jongeren, betekent dat het RBL een "spil" is in de toeleiding van jongeren naar onderwijs, met als uiteindelijk doel werk.
7. Begeleiden van jongeren zonder startkwalificatie die zich wel melden bij de poort van Werk in Inkomen, maar geen uitkering krijgen. Door verschillende redenen ontvangen deze jongeren uiteindelijk geen uitkering, maar dat betekent niet dat het goed gaat. De maatschappelijke kosten van het niet verstrekken van een uitkering kunnen soms groter zijn dan het wél verstrekken. Het RBL kan jongeren actief blijven volgen en alle jongeren in beeld houden die géén opleiding volgen en géén werk hebben.
8. Vanuit de gemeenten weet alleen het RBL welke jongeren binnen passend onderwijs (zie bijlage 1) al dan niet geplaatst worden. Het RBL is de hoeder van de thuiszittersproblematiek. Voor gemeentelijke sturing op het thema thuiszitters en het proces passend onderwijs (en aansluiting jeugdzorg die hierbij hoort!) is het evident om het volgen van passend onderwijs op de informatie van het RBL te baseren.
9. Daar waar (zorgstructuur binnen) de school niet goed functioneert, ontstaat tevens verzuim en uitval. Dit heeft niet alleen met de jongeren zelf te maken. Het RBL heeft als enige vanuit de gemeente de wettelijke bevoegdheden om in de keuken van de

school te kijken en zomaar binnen te stappen, en daarnaast middelen in handen om (beperkt) in te grijpen.

3. Overwegingen en conclusies

In dit hoofdstuk is de doorontwikkeling van het RBL beschreven op basis van de landelijke ontwikkelingen, regionale ontwikkelingen en de informatie uit de persoonlijke gesprekken en workshops.

3.1 Positionering sociaal domein

Het RBL beraad zich op haar positie in het sociale domein. Vanuit haar wettelijk taakuitvoering heeft zij een schakelfunctie tussen onderwijs, zorg, participatie en handhaving. Haar primaire domein is het onderwijs, daar waar jongeren verzuimen en/of uitvallen. Vervolgens legt zij de link naar zorg, participatie en handhaving.

Het doel van het RBL is:

- het recht op onderwijs en zelfontplooiing garanderen voor alle jongeren tussen 5 en 23 jaar in de regio Utrecht Noordwest;
- jongeren een zoveel mogelijk ononderbroken en succesvolle schoolcarrière laten doorlopen waardoor de kansen op de arbeidsmarkt en zelfredzaamheid gemaximaliseerd worden.

Deze doelstelling sluit volledig aan bij de bredere doelstellingen in het sociale domein. De maatschappelijke en economische effecten van verzuim en voortijdig schoolverlaten zijn groot. Dat benadrukt vanuit het sociale domein het belang van een goed werkend en ingebed RBL, waarbij het haar primaire rol is om jongeren (en daarmee achterliggende problematiek) te signaleren en begeleiden tijdens, van en naar het onderwijs. Hiermee heeft zij een rol bij het voorkomen van de problematiek rond thuiszitters.

De beste aansluiting vindt het RBL bij de doelstellingen rondom participatie, en deze komen met name tot uiting bij de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor (kwetsbare) jongeren. De wetgeving, maatregelen en plannen met betrekking tot voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid sluiten steeds meer op elkaar aan. Daarnaast wordt de functie van het RMC verbreed naar de overgang onderwijs-arbeidsmarkt (zie bijlage 1, brief TK 'jongeren in een kwetsbare positie) en is in de participatiewet 'onderwijs' een voorliggende voorziening. Onderwijs en arbeidsmarkt zijn daarbij sterk regionaal georiënteerd, waarop een regionaal werkend RBL het beste aansluit. Het RBL voert zijn taken voornamelijk uit in en rondom het (regionaal georganiseerde) VO en MBO onderwijs. De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kan vormgegeven worden door de uitvoering (begeleiden van jongeren) dicht tegen de aanpak jeugdwerkloosheid (werk & inkomen) te organiseren. Voor beide partijen biedt deze aansluiting toegevoegde waarde. In de regio Utrecht Noordwest betekent dat aangesloten kan worden op de regionale samenwerking van de sociale diensten.

Hiermee vormen deze vakgebieden een keten Onderwijs-Werk-Inkomen. Het RBL beweegt zich echter vanuit haar wettelijke taken ook op het gebied van zorg en handhaving. Binnen zorg en handhaving zijn ook ketens van organisaties werkzaam, met als uiteindelijke doel dat jongeren zelfredzaam zijn in de maatschappij. Hiermee zijn zij ondersteunend aan het gezamenlijke doel van zelfredzaamheid: zorg en handhaving zijn geen doel op zich. Het RBL vervult een schakelfunctie tussen de ketens, wat haar positie bij het oplossen van individuele casuïstiek sterk maakt. De samenwerking van het RBL (vanuit regionaal) binnen het sociaal domein (naar lokaal) is als volgt te beschrijven:

- Op basis van casuïstiek schakelt het RBL naar de lokale zorgstructuren indien nodig;



- Vanuit de lokale zorgstructuren wordt op basis van casuïstiek geschakeld naar het RBL;
- Het RBL onderhoudt op deze wijze automatisch haar netwerk. Indien casuïstiek daar even geen aanleiding toe geeft, dan zorgt het RBL voor lokale bekendheid en bereikbaarheid binnen haar wettelijke taak om een netwerk in stand te houden. Het RBL zal in haar werkwijze moeten zorgen voor goede netwerkverbindingen op lokaal niveau en hiervoor ook regelmatig lokaal aanwezig moeten zijn, bijvoorbeeld door lokaal op locatie te werken.

De basistaak van het RBL houdt echter op wanneer de jongere niet meer verzuimt en/of weer naar school gaat, tenzij de kans op uitval alsnog aanwezig is (preventie/nazorg). Daarnaast is haar informatiepositie bijzonder goed en heeft zij de mogelijkheid om preventief in te zetten op het bestrijden van voortijdig schoolverlaten.

Het RBL zal haar kern goed moeten houden: administratie van alle jongeren met onderwijshistorie, signaleringsfunctie rondom verzuim en uitval, aanpakken wettelijk schoolverzuim/voortijdig schoolverlaten en onderhouden van een ondersteunend netwerk voor jongeren. Maar haar toegevoegde waarde in het sociaal domein komt pas sterk tot uiting wanneer haar informatiepositie en preventieve taken binnen het onderwijs door de gemeenten benut worden. Daarnaast is haar schakelfunctie met zorg en handhaving uniek. Deze schakelfunctie kan ingezet worden om jongeren succesvol hun schoolcarrière te laten doorlopen en vroegtijdig te signaleren dat er mogelijk iets mis gaat.

In deze verkenning van de positie van het RBL in het sociaal domein is duidelijk geworden dat er goede kansen zijn om het RBL door te ontwikkelen. Meer inzet op preventie van schoolverzuim en schooluitval leidt tot een positief maatschappelijk en economisch effect. Inzet van de aanwezige kennis, kunde en informatiepositie op taken binnen het sociaal domein kan alle partijen helpen jongeren zo goed mogelijk te ondersteunen op hun weg naar zelfredzaamheid in de maatschappij.

3.2 Dienstverlening RBL UNW

Beleidsoverleg en meer betrekken bestuurders

Het RBL beleidsoverleg mag strakker georganiseerd en gestuurd worden. De gemeenten vinden dat het voorzitterschap belegd moet blijven bij de gemeenten en het secretariaat bij het RBL, conform de vastgelegde afspraken. De voorzitter zal moeten toezien op een goede agenda, tijdige levering van stukken en scheiding hoofd/bijzaken. Daarnaast hebben de portefeuillehouders gevraagd hen meer in stelling te brengen op de thema's van het RBL. Het RBL mag meer pro-actief en vragend zijn naar de gemeenten op zowel beleidsmatig als bestuurlijk vlak, zodat de gemeenten hun rol kunnen pakken op het gebied van verzuim en voortijdig schoolverlaten.

Doelstellingen VSV en thuiszitters/management informatie

Voor de doorontwikkeling van het RBL dienen er opnieuw doelen te worden vastgesteld. Op het gebied van VSV kan worden aangesloten op de landelijke streefnormen, en op het gebied van thuiszitters dient het doel te worden bijgesteld, bijvoorbeeld naar dat 'alle thuiszitters bij het RBL in beeld en in begeleiding zijn, zodat hun recht op onderwijs zo snel mogelijk gerealiseerd is'. Zeker bij het onderwerp thuiszitters dient het RBL direct te schakelen met de lokaal ingerichte zorgstructuren in de gemeenten. Op het gebied van management informatie zijn de verwachtingen over en weer niet geheel duidelijk. In de doorontwikkeling dient de gewenste management informatie besproken en vastgelegd te worden.

Prioriteiten bij drukte

Bij drukte met meldingen van verzuim en VSV zal het RBL prioriteiten moeten stellen. Het RBL heeft in de praktijk de prioriteiten zelf gesteld, maar heeft behoefte aan duidelijkheid vanuit de gemeenten wat de gemeenten belangrijk vinden. In onderstaande tabel zijn de basistaken van het RBL vastgelegd in volgorde van prioritering. De tabel geeft richting in tijden van drukte en kan discussie voorkomen tussen RBL en gemeenten. Echter de grenzen tussen de taken zijn niet 'hard', de ernst van casuïstiek blijft mede leidend. Het voorstel is om de prioritering in de besluitvorming over het RBL vast te stellen:

Prioriteit 1	Sluitende leerplicht- en RMC administratie 5 tot 23 jaar + rapportages/management informatie (leerplicht/RMC)
Prioriteit 2	Absoluut verzuim + thuiszitten (leerplicht)
Prioriteit 3	Relatief verzuim (>16 uur per 4 weken, leerplicht)
Prioriteit 4	Verzuim 18+ (>16 uur per 4 weken, RMC)
Prioriteit 5	Nieuwe voortijdig schoolverlaters (RMC, actuele schooljaar)
Prioriteit 6	Signaal verzuim (<16 uur per 4 aaneengesloten weken, leerplicht)
Prioriteit 7	Luxe verzuim (<16 uur per 4 aaneengesloten weken, leerplicht).
Prioriteit 8	Verlof en vrijstelling (leerplicht)
Prioriteit 9	Oude voortijdig schoolverlaters (RMC, voorgaande schooljaren)

Tabel: voorstel prioritering taken RBL in drukke tijden

Maatwerk voor extra dienstverlening RBL

Naast de taken in bovenstaande tabel kunnen gemeenten, conform de artikelen in de DVO, maatwerk inkopen bij het RBL. Maatwerk, bijvoorbeeld voor extra inzet in het sociaal domein, wordt apart ingekocht en staat buiten de algemene prioritering zoals boven geschetst.

Instellingsgericht werken

Binnen de RMC regio's Utrecht, Amersfoort en Rivierenland wordt een instellingsgerichte aanpak van verzuim 18+ in het MBO uitgewerkt. Dat betekent in theorie dat alle jongeren die verzuimen door één (of meerdere) vaste consulent(en) vanuit het RMC worden gesproken, onafhankelijk van woonplaats. Het RBL participeert in het maken en uitvoeren van deze afspraken. Met name directe betrokkenheid bij ROC Midden Nederland, ROC van Amsterdam en ID College zijn voor het RBL van belang.

Utrecht Noordwest MBO met meeste deelnemers ouder dan 18 jaar (schooljaar 2012-2013)												
	De Ronde Venen		Montfoort		Oude water		Stichtse vecht		Woerden		Totaal regio	
ID college	49	5%	70	20%	87	31%	73	6%	235	22%	514	13%
MBO Utrecht	0	0%	11	3%	0	0%	108	9%	68	6%	187	5%
Nimeto	27	3%	12	3%	0	0%	26	2%	24	2%	89	2%
ROC MN	99	11%	98	28%	29	10%	589	47%	388	36%	1203	31%
ROC van Amsterdam	390	42%	0	0%	0	0%	195	16%	21	2%	606	16%
Wellant	33	4%	14	4%	0	0%	38	3%	44	4%	129	3%
Totaal deze instellingen	598	65%	205	58%	116	41%	1029	82%	780	73%	2728	70%
Totaal MBO	926	100	353	100	285	100	1257	100	1067	100	3888	100

Uniform werken en werkprocessen

In de evaluatie is gebleken dat de uniformiteit van werken in het team niet geheel gewaarborgd is. Evaluatie van de werkprocessen en sturing op de naleving hiervan dienen te worden uitgevoerd. Het automatiseren van de werkprocessen in de leerlingenadministratie kan helpen bij het uniform uitvoeren.

Kwetsbare jongeren

Het kabinet stuurt aan op het verbreden van de taak van het RMC naar jongeren in een kwetsbare positie. Hiermee komt het RBL meer te werken op het snijvlak onderwijs-arbeidsmarkt. Hiervoor komt ook geld beschikbaar, waarschijnlijk via de Rijksbijdrage RMC. Dat betekent dat het team van het RBL in de toekomst groter kan worden en meer taken krijgt. De omvang is echter nog onduidelijk.

3.3 Organisatie en facilitering

Leerlingenadministratie

Eén van de terugkerende knelpunten is de werking van de leerlingenadministratie. Het gebruik, de mate van ondersteuning door de software en beperkingen in management informatie zijn aanleiding geweest voor de bestuurders om direct na de evaluatie opdracht te geven voor een verkenning van alternatieven door het RBL. Zeker gezien het belang van de administratie voor de kracht en positionering van het RBL en de grote betekenis die de administratie kan hebben voor de gemeenten heeft deze verkenning en wellicht de daarop volgende aanbesteding hoge prioriteit. De eenmalige kosten van het realiseren van een alternatief kunnen worden gedragen vanuit de RMC reserve.

Personeelszaken en financiën

In de huidige situatie is het relatief kleine team van het RBL via diverse constructies samengebracht (in dienst van Woerden, detachering vanuit Ronde Venen en Stichtse Vecht, payrolling, inhuur). Redenen hiervoor zijn het tijdelijke karakter van de pilot, de start van het team, structurele én tijdelijke financiering en de beperkte mogelijkheden van verlengen van tijdelijke arbeidscontracten. Meerdere malen is al gebleken dat het niet eenvoudig is overzicht te houden en heeft dit tot frictie geleid. Voor de gelijkheid in het team, het wegnemen van de verrekeningen (detachingsvergoeding) en het voorkomen van het in rekening brengen van BTW is het wenselijk dat het team in dienst treedt bij één werkgever. Overwegingen hierbij zijn:

- Indien de samenwerking structureel wordt gemaakt, de medewerkers in dienst te laten treden bij Woerden met een zorgvuldig proces;
- Goede afspraken vast te leggen over de financiële risico's die dit met zich meebrengt (vervanging bij ziekte, WIA, WW) en deze op te nemen in de dienstverleningsovereenkomst.

Mogelijkheden om het financiële risico vast te leggen, zijn:

1. Bepalingen opnemen om financieel te verrekenen indien deze situatie zich voordoet. Mogelijk dat de reserve aangesproken kan worden als equalisatie buffer;
2. Een opslag te rekenen op de werkgeverslasten. Hiervoor wordt in andere regio's vaak 5% opslag gerekend.

De gemeenten hebben zich uitgesproken om een duidelijke en structurele afspraak te maken over het personele risico. Daarnaast hebben zij aangegeven dat het vergroten van de bijdragen aan het RBL niet wenselijk zo niet onmogelijk is. Onderstaande tabel geeft aan dat de huidige bijdragen van de gemeenten voldoende ruimte zouden moeten bieden om het financiële risico te compenseren gezien het jaarlijkse overschot aan middelen die toegevoegd is aan de reserve:

	Jaarrekening 2013	Jaarrekening 2014
Werkgeverslasten	€ 413.958	€ 466.501
Waarde 5% risico opslag	€ 20.698	€ 23.325
Toename reserve	€ 148.072	€ 166.022

In de DVO kan worden vastgelegd dat Woerden voor het afdekken van het financiële risico op personeel aanspraak kan maken op 5% van de werkgeverslasten uit het budget voor het RBL. Op deze wijze blijven de bijdragen ongewijzigd, is de afspraak helder en structureel en is het risico voor Woerden helder belegd.

Competentieprofielen functies RBL

Gezien de doorontwikkeling van het RBL, de veranderende verhoudingen in het sociaal domein en de nu tijdelijke wijze van samenstellen van het team is de vraag naar voren gekomen voor het opstellen van competentieprofielen voor de verschillende functies in het RBL. Branchevereniging Ingrado heeft een aantal profielen onlangs ontwikkeld. Deze kunnen door het RBL worden gebruikt en indien nodig aangepast naar de situatie in Utrecht Noordwest.

Facilitering het nieuwe werken

De voorgestane werkwijze van het RBL houdt in dat zij op elke plek in de regio binnen het onderwijs en bij gemeenten (en hun partners) dienen te kunnen werken met kantoorapplicaties (Office/agenda/mail), de leerlingenadministratie en hun bestanden. Deze facilitering dient optimaal te zijn om de gewenste werkwijze waar te kunnen maken.

3.4 Bestendigen samenwerking

Dienstverleningsovereenkomst: in 2015 besluiten.

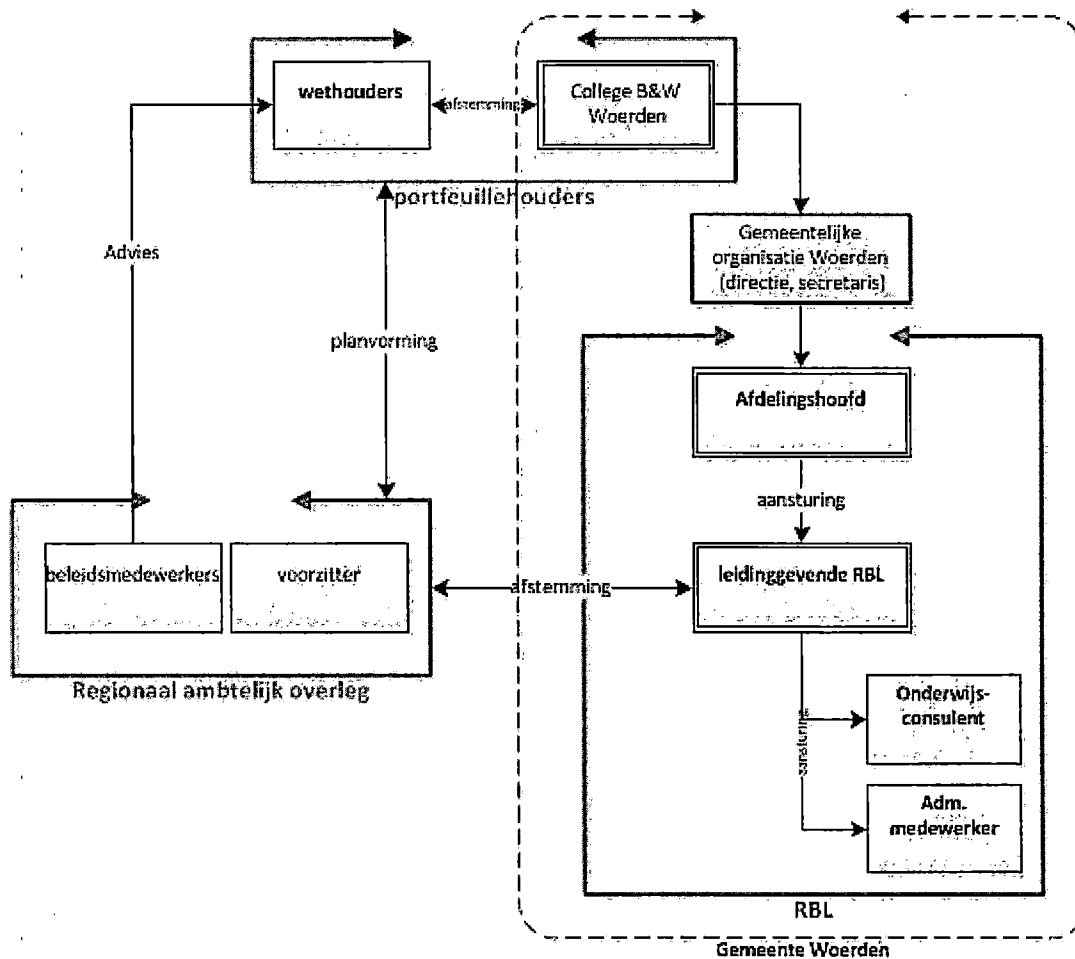
Op dit moment wordt gebruik gemaakt van een dienstverleningsovereenkomst met een centrumgemeente (Woerden). Uit het onderzoek komt geen directe aanleiding om deze vorm te wijzigen. De overeenkomst loopt eind 2015 af. De gemeenten zullen in 2015 een besluit moeten nemen of de pilot verlengd wordt of dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd afgesloten zal worden. De gemeenten dienen ter voorbereiding van de verlenging echter enkele wijzigingen aan te brengen en/of artikelen te herzien. Het gaat hierbij met name om:

- Afspraken rondom het verdelen van personele risico's;
- Specificering van de financiële/personele afwikkeling bij opzegging.

Opdrachtgever/opdrachtnemerschap

Uit de evaluatie en in de gesprekken kwam het onderwerp zeggenschap en betrokkenheid in verschillende vormen voor (zie ook de punten '*beleidsoverleg en meer betrokkenheid bestuurders*' en '*prioriteiten bij drukte*'). De gemeenten hebben niet altijd het gevoel gehad een sturende/opdrachtgevende rol te hebben richting het RBL. En het RBL heeft niet altijd voldoende duidelijk gehad over wat haar opdrachtgevers belangrijk vinden. Deze situatie lijkt te zijn ontstaan door gebrek aan duidelijkheid over en nakomen van gemaakte afspraken. In het business plan, de dienstverleningsovereenkomst en het uitgewerkte jaarplan zijn de volgende zaken opgenomen die, als zij goed en tijdig ingevuld worden, input geven om zowel de opdrachtgevers- als de opdrachtnemersrol goed te kunnen invullen. De wijze waarop de gemeenten hun opdrachtgevers/opdrachtnemersrol invullen is in het business plan wat ten grondslag ligt aan het RBL als volgt weergegeven:

Organisatieschema RBL



Hierbij zijn de volgende afspraken gemaakt:

- dat het beleidsoverleg minimaal 6x per jaar bijeenkomt onder voorzitterschap van één van de gemeenten;
- de leidinggevende van het RBL de agenda en stukken voorbereid en verstuurd;
- het RBL maakt:
 - o Begroting: vóór 1 april elk jaar, voor het daaropvolgende kalenderjaar. Bij het onderbouwen van de begroting kan jaarlijks de formatie op basis van leerlingenaantal en problematiek herijkt worden.
 - o Jaarrekening: voor 1 april elk jaar, over afgelopen kalenderjaar.
 - o Jaarplan voor uitvoering in het RBL: vóór elk schooljaar, afstemmen met de gemeenten.
 - o Leerplicht en RMC jaarverslag: elk jaar vóór 1 oktober, over vorig schooljaar, voor verantwoording van de colleges aan de raden van de gemeenten.
 - o RMC effectrapportage: elk jaar vóór 1 december, over vorig schooljaar, via Utrecht versturen aan Ministerie OCW.
 - o Jaarlijkse opgave DUO cijfers ministerie: elk jaar vóór 1 oktober, over vorig schooljaar, versturen aan het Ministerie van OCW.
 - o Kwartaalrapportages met management informatie: elk kwartaal, voor sturing van de uitvoering door de gemeenten en signalering van benodigde interventies door beleid en bestuur.

De gemeente Woerden is centrumgemeente voor de samenwerking. Officiële documenten zullen dan ook in ieder geval in Woerden vastgesteld dienen te worden (subsidie aanvragen, begroting en jaarrekening, jaarverslag, RMC effectrapportage). De samenwerking in het RBL vergt echter afstemming met de deelnemende gemeenten voordat de vaststelling plaatsvindt. Het proces van opstellen, afstemmen en vaststellen van de documenten is als volgt:

- Opstellen concept: RBL (gefaciliteerd door Woerdense afdelingen)
- Afstemmen concept: via het regionaal ambtelijk overleg, beleidsmedewerkers verzorgen de sondering in de eigen gemeente op alle onderdelen.
- Bijstellen concept (RBL) en aanbieden definitieve stuk aan 5 colleges (beleidsmedewerkers).
- Na vaststelling in 5 colleges biedt Woerden het indien nodig officieel aan aan belanghebbenden.

Mogelijke gevolgen BTW en samenwerking

Door wijzigingen in de belastingwetgeving bestaat de mogelijkheid dat de dienstverlening vanuit Woerden (als centrumgemeente) onderhavig wordt aan het BTW regime (zie bijlage 1). Dat maakt de samenwerking in één keer 21% duurder. In dat geval zouden de bijdragen vanuit de gemeenten aan het RBL, uitgaande van de werkelijke realisatie in 2013 én 2014 en de risico-opslag voor personeel in Woerden, gemiddeld jaarlijks met ongeveer €80.000 toenemen.

De argumentatie is sterk dat dat niet gaat gebeuren, maar zekerheid is er nog niet. DENSA adviseert de gemeenten om een verzoek in te dienen bij de belastinginspecteur met de vraag om duidelijkheid. Indien de belastingdienst onverhoopt constateert dat Woerden voor de dienstverlening van het RBL BTW plichtig is, dan wordt de gemeenten geadviseerd om over te gaan naar een "kleine" gemeenschappelijke regeling (gemeenschappelijk orgaan). De bestuurlijke constellatie wordt dan anders, de praktische afspraken en werkwijze van het RBL blijven echter grotendeels hetzelfde en de BTW plicht vervalt door de koepelvrijstelling.

Schaalgrootte RBL

De algemene mening is dat de schaalgrootte van het RBL goed is. Niet te groot (en dus slagvaardig) en niet te klein (en dus krachtig en continuïteit). Er wordt weinig toegevoegde waarde verwacht van het deelnemen van andere gemeenten aan de regionale samenwerking.

4. Scenario's, advies en vervolgtraject

In dit hoofdstuk zijn twee scenario's beschreven voor de doorontwikkeling van het RBL en is een advies geformuleerd met betrekking tot het meest optimale scenario. Vervolgens is beschreven op welke wijze dit scenario gerealiseerd kan worden en welke stappen daarvoor nodig zijn.

4.1 Scenario's doorontwikkeling RBL

De portefeuillehouders hebben op basis van de evaluatie aangegeven het RBL te willen voortzetten. Het voortzetten van het RBL kan door het structureel maken van de samenwerking (scenario 1) en het verlengen van de pilot (scenario 2). In beide scenario's vindt echter dezelfde doorontwikkeling plaats op het gebied van positie in het sociaal domein en haar dienstverlening:

- Positie sociaal domein zoals beschreven in paragraaf 4.1;
- Opdrachtgeverschap/opdrachtnemerschap: herinvoeren en naleven afspraken met betrekking tot beleidsoverleg, bestuurlijke afstemming, opstellen stukken en management informatie.



- Bijstellen doelstellingen VSV en thuiszitters, bepalen management informatie, bepalen prioriteiten in de taken van het RBL.
- Aanscherpen werkwijze binnen het onderwijs (o.a. instellingsgericht werken) en in het RBL (uniform werken/werkprocessen).
- Het verbeteren en/of vernieuwen van de leerlingenadministratie.
- Het opstellen van competentieprofielen voor de functies in het RBL.
- Het uitsluiten van BTW risico.

De scenario's onderscheiden zich op de volgende punten:

Thema	Scenario's	1.Structureel maken RBL	2.Verlengen pilot RBL
Looptijd		DVO voor onbepaalde tijd	Verlengen DVO met 2 of 3 jaar
DVO		Check op exit-regeling en risico afdekking ivm personeel, aanscherpen op onderdelen	Zoveel mogelijk ongewijzigd, aanscherpen op onderdelen
Personeelszaken		Medewerkers in dienst Woerden: creëren 1 team, wegnemen constructies detachering en payroll!	Situatie zoveel mogelijk houden zoals hij is, mits niet mogelijk (tijdelijke contracten)
Financiën		Bepalen wijze van omgaan met risico personeel, medewerkers bij Woerden	Bepalen wijze van omgaan met risico personeel, medewerkers bij verschillende gemeenten

In de gesprekken en workshops is de voorkeur uitgesproken voor het structureel maken van de samenwerking. Dit scenario kent de volgende voordelen:

- Het naar elkaar bevestigen van de goede samenwerking, mede op basis van tevredenheid over de resultaten en de mogelijkheden voor doorontwikkeling;
- Duidelijkheid bieden aan de medewerkers van het RBL en stroomlijnen personeelszaken;
- Voorkomen BTW verrekeningen, voorkomen financiële verrekeningen naar aanleiding van detachering.

Het voornaamste aandachtspunt van dit scenario is het maken van afspraken voor het afdekken van de (financiële) werkgeversrisico's.

Redenen om te kiezen voor scenario 2 zijn de onduidelijkheden in:

- Het uitkristalliseren van de inrichting van het sociale domein in de komende jaren;
- De te verwachten uitbreiding van taken van het RMC op het gebied van kwetsbare jongeren, waarmee ook de impact en het werkgebied van het RBL worden vergroot.

Aandachtspunten bij dit scenario zijn:

- De voordelen van scenario 1 worden grotendeels niet behaald;
- Er ontstaat frictie rondom de tijdelijke contracten van het personeel;
- Aan het einde van de looptijd een nieuwe overweging gemaakt moet worden inclusief bijbehorende afstemming en besluitvorming.

4.2 Advies meest optimale scenario

Op basis van de gesprekken, workshops, de verzamelde informatie en voor/nadelen van de scenario's wordt geadviseerd om de doorontwikkeling van het RBL vorm te geven door te kiezen voor scenario 1: het structureel maken van de samenwerking. Hier blijkt draagvlak voor te bestaan, het biedt duidelijkheid aan alle partijen en biedt de mogelijkheid om een aantal praktische verbeterlagen te maken op het gebied van personeel en financiën. Dit scenario is de volgende stap in de tot nu toe goed verloopende

samenwerking. Woerden lijkt in principe bereid om het personeel op te nemen, mits het werkgeversrisico goed is afgedekt.

Daarnaast wordt geadviseerd om alle genoemde punten onder paragraaf 5.1 ten uitvoer te brengen en vooral ook met elkaar scherp te blijven op de eenmaal gemaakte afspraken.

4.3 Planning en implementatie

Tijdens het onderzoek is meermalen gesproken over het opstellen van een realistische planning. Uitgangspunt is dat de huidige DVO afloopt op 1 januari 2016. Vóór 1 januari zal in ieder geval de besluitvorming dienen te hebben plaatsgevonden en het scenario te zijn geïmplementeerd en/of de implementatie in gang gezet. Daarnaast lopen contracten met betrekking tot personeel op 1 januari af en kan verlenging in sommige gevallen niet plaatsvinden. In deze paragraaf is uitgegaan van het realiseren van scenario 1, het meest verstrekkende scenario.

In de planning voor de implementatie is onderscheid gemaakt in 2 delen:

1. Het voortzetten van het RBL en scheppen van optimale voorwaarden voor de samenwerking.
2. Het realiseren van een optimalisering van de leerlingenadministratie en verbetering van de werkwijze en inbedding van het RBL.

Deelproject 1: deadline 1 januari 2016 (of zoveel eerder als mogelijk)

<i>Wat?</i>	<i>Wie?</i>	<i>Planning</i>
Uitwerken artikel DVO financieel werkgeverrisico	Werkgroep financiën	Juli/aug/sept
Aanscherpen DVO naar onbepaalde tijd	Werkgroep juridisch, input van wg financiën	Juli/aug/sept
Organiseren GO, opstellen sociaal plan, vergelijk arbeidsvoorwaarden, gesprekken met medewerkers ihkv de overstap naar woerden (vergelijk andere regionale samenwerkingen in Woerden)	Werkgroep personeel, ism management	Juli/aug/sept
Competentieprofielen functies RBL opstellen (op basis van formats Ingrado)	Werkgroep Personeel ism RBL	Juli/aug/sept
Optimalisatie beleid en bestuur in gang zetten, waaronder scherpstellen P&C cyclus	Werkgroep beleid	Juli/aug/sept
Bijstellen doelen en meetpunten (gewenste management informatie), voorstel opnemen in begeleidend memo bij besluitvorming	Werkgroep beleid	Juli/aug/sept
Besluitvorming in colleges en raden	Werkgroep beleid	z.s.m., sept/oktober
Plaatsingsgesprekken voeren met individuele medewerkers en overstap naar Woerden regelen	Werkgroep Personeel, ism management	November / december
Verder uitkristalliseren positie sociaal domein n.a.v. voortgang, aansluiting lokale netwerk	Werkgroep beleid	Juli-dec

Deelproject 2: deadline 1 augustus 2016

<i>Wat?</i>	<i>Wie?</i>	<i>Planning</i>
Onderzoek naar andere software en mogelijkheden Centric	RBL	Mei/juni

Voorstel aan bestuurders voor verbetering leerlingenadministratie	RBL	18 juni
(Indien vervanging): start proces aanbesteding door opstellen programma van eisen en aanbestedingsproces	Werkgroep	Juli/aug/sept
(Indien huidig): opstellen verbeterplan en start realisatie binnen huidige Centric software	Werkgroep	Juli/aug/sept
(Indien vervanging) Aanbesteding software leerlingenadministratie	Werkgroep aanbesteding	Okt/nov/dec/ jan
(Indien huidig): implementeren verbeteringen en aandacht werkprocessen/eenduidig werken Deadline: 1 januari 2016	Werkgroep	Okt/nov/dec
(Indien vervanging) Implementeren nieuwe leerlingenadministratie, incl. werkproces ondersteuning en management informatie	Werkgroep	feb-juni 2016

Voor het realiseren van het scenario wordt geadviseerd om het een project te laten zijn en het projectleiderschap duidelijk te beleggen. Hiermee wordt expliciet gemaakt wie sturing geeft en organiseert dat alle onderdelen van de doorontwikkeling van het RBL ook daadwerkelijk vormgegeven worden. Het projectleiderschap kan zowel in- als extern belegd worden. Een inschatting van de benodigde intensiteit, waarbij de projectleider ook een bijdrage levert aan de inhoudelijke stukken, is gemiddeld een 4 tot 8 uur in de week.

Bijlage 1: Ontwikkelingen in relatie tot het RBL

Het belang van bestrijden verzuim en voortijdig schoolverlaten

Het RBL houdt zich bezig met het bestrijden van verzuim en voortijdig schoolverlaten in de regio Utrecht Noordwest. Vanuit haar wettelijke taakuitvoering heeft zij een schakelfunctie tussen onderwijs, zorg en handhaving. Haar doel is als volgt te omschrijven:

- het recht op onderwijs en zelfontplooiing garanderen voor alle jongeren tussen 5 en 23 jaar in de regio Utrecht Noordwest;
- jongeren een zoveel mogelijk ononderbroken en succesvolle schoolcarrière laten doorlopen waardoor de kansen op de arbeidsmarkt en zelfredzaamheid gemaximaliseerd worden.

Het RBL werkt primair binnen het onderwijsdomein en legt vervolgens de relatie naar zorg, participatie en handhaving. Alles begint op school, ook het signaal opvangen dat er iets mis gaat. Als spijbelgedrag niet aangepakt wordt, dan kan dat leiden tot voortijdig schoolverlaten. Uit landelijke cijfers uit 2014 blijkt de relevantie van het aanpakken van voortijdig schoolverlaten als onderdeel van het sociale domein:

- Na 1 jaar heeft 59% zonder startkwalificatie geen betaalde baan, na 4 jaar meer dan 25%. Dat staat in schril contrast met jongeren mét diploma (op het niveau van de startkwalificatie). Van hen heeft 28% na een jaar geen baan en na 4 jaar minder dan 10%;
- Voortijdig schoolverlaters komen 6x meer voor in criminaliteitscijfers;
- Voortijdig schoolverlaters vertonen meer gedrag wat leidt tot maatschappelijke problemen;
- Jongeren zonder startkwalificatie zijn oververtegenwoordigd in de uitkeringen. En dat terwijl het merendeel gewoon naar school kan...

Maatschappelijke kosten/baten bestrijden verzuim en VSV

Behalve het feit dat de gemeente steeds meer een regierol heeft op zorg en participatie, krijgt zij ook de financiële verantwoordelijkheid. Die financiële verantwoordelijkheid moet de komende jaren worden gedragen met een forse bezuiniging vanuit de Rijksoverheid en bij een taak waarvan de omvang nog niet helemaal duidelijk is. Dat brengt bij gemeenten een hoog kostenbewustzijn met zich mee. Vanuit dit perspectief is het goed om niet alleen de kosten te beschouwen, maar ook te kijken naar de baten. De beleidsvraag die vooraf gesteld kan worden is, loont investeren in de aanpak van voortijdig schoolverlaten en kwetsbare jongeren? In Nederland is nog maar beperkt onderzoek verricht naar de kosten en baten van interventies om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Hier komt wellicht verandering in door toenemende financiële druk binnen het sociale domein.

De belangrijkste Nederlandse onderzoeken op dit gebied zijn:

- In 2005 is een kosten-baten analyse van voortijdig schoolverlaten uitgevoerd door de RebelGroup (KBA 2005). Op verzoek van het ministerie van OCW is deze studie verder uitgewerkt, mede op basis van suggesties van het CPB. Dit heeft geresulteerd in een nieuw eindrapport 'Kosten en baten van Voortijdig Schoolverlaten' (In 't Veld et al. , 2006). Vervolgens heeft het ministerie van OCW het CPB gevraagd een beoordeling te maken van deze studie. De studie door de Rebelgroup tracht de kosten en baten van voortijdig schoolverlaten in beeld te brengen. De belangrijkste bevinding uit de kosten-baten analyse is dat het verminderen van voortijdig schoolverlaten hoge maatschappelijke rendementen kan opleveren. Het CPB onderschrijft deze hoofdconclusie. Investeren in het tegengaan van voortijdig schoolverlaten is kansrijk. Met effectieve interventies zijn hoge rendementen te halen.



- In 2009 heeft Ecorys op verzoek van het ministerie van OC&W een vervolgonderzoek gedaan op dit onderwerp. Ook in dit onderzoek komt naar voren dat de baten inderdaad hoger zijn dan de kosten. Deze baten zijn voornamelijk geconcentreerd bij lonen en belastinginkomsten. De veronderstelde baten op de terreinen maatschappelijke participatie en integratie zijn niet te kwantificeren.
- Wellicht wat minder goed onderbouwd, maar zeker illustratief is een kosten-baten onderzoek uit 2011 van het Arnhemse schoolverlatersproject 2GetThere, waarin kosten en baten per probleemgebied zijn uitgewerkt en gelabeld aan jongeren in het project. Zo zijn kosten per deelnemer in zicht m.b.t. voortijdig schoolverlaten, jeugdwerkloosheid, maatschappelijke opvang, schuldhelpverlening, justitiële kosten, drugshulpverlening en kosten GGZ-behandeling. Op deze manier zijn 25 jongeren in het project geanalyseerd op kosten en de baten, die zijn gekoppeld aan de gepleegde interventies. Op jaarbasis (2011) realiseerde het project bij 25 jongeren een besparing van € 615.000 waar € 250.000 aan kosten tegenover stonden. Dit is in grote lijnen vergelijkbaar met Nederlandse en internationale studies naar kosten en baten van de aanpak van risicojongeren. Voorwaarde hierbij is dat er wel gewerkt wordt met aantoonbaar effectieve interventies.
- Uit een onderzoek van het Verwey-Jonkerinstituut (2012) naar de kosten en baten van preventie en repressie bij jongeren blijkt dat de kosteneffectiviteit van preventie het hoogst is. Preventie spaart dus geld uit. Interventies specifiek gericht op risicojongeren leveren meer op dan interventies gericht op de brede jeugd. En hierbij geldt dat preventie het beste werkt op jonge leeftijd. Het nadeel is dat er een tijd verstrijkt tussen de uitvoering van de interventie en het verschijnen van de effecten. Vanwege die tijdspanne kunnen interventies op de lange termijn wel degelijk kosteneffectief zijn, die dit op korte termijn niet lijken te zijn. Zo zijn bij voorbeeld sommige huisbezoekprogramma's die zich richten op risicojongeren en/of moeders met lage inkomens kosteneffectief. De opbrengst ligt tussen de € 6.000 en € 17.000 per jongere. De positieve effecten ervan hebben alleen even de tijd nodig.

Deze onderzoeken bevestigen het beeld dat inzet op gerichte preventie niet alleen effectiever, maar op de lange termijn ook goedkoper is. Gezien ook de financiële noodzaak voor gemeenten om zorg te dragen voor een ononderbroken, succesvolle schoolcarrière met als einddoel duurzame arbeid, is het in het kader van de ontwikkelingen in het sociaal domein voor gemeenten zeer relevant en kosteneffectief om:

- de ononderbroken schoolcarrière met arbeidsperspectief centraal te stellen in haar beleid;
- vroegsignalering en preventieve interventies sterk in te zetten;
- een missie en visie te hanteren die een langere looptijd kent.

Ontwikkelingen voortijdig schoolverlaten/kwetsbare jongeren

In alle RMC-regio's zijn door gemeenten en onderwijsinstellingen convenanten voortijdig schoolverlaten afgesloten voor de periode 2012 -2015. Vervolgens zijn de convenanten met één jaar verlengd. De convenanten voorzien in een subsidie van een regionaal programma en een prestatiesubsidie voor de onderwijsinstellingen. In de convenanten wordt extra ingezet op het eerste leerjaar op alle niveaus in het MBO, doorlopende leerlijn VMBO-MBO, integrale aanpak op zorg, veiligheid en arbeidsmarkt. De scholen hebben daarbij een resultaatverplichting om gezamenlijk in 2016 de doelstelling van maximaal 25.000 voortijdig schoolverlaters te bereiken. Deze doelstelling moet samen met de gemeenten gerealiseerd worden. In de nieuwe convenantperiode wordt gewerkt met een andere meesystematiek, die is bedoeld om zo veel mogelijk de administratieve vervuiling binnen de VSV-cijfers weg te werken. Ondanks dit feit spelen er de komende jaren nog andere ontwikkelingen en maatregelen binnen VO en MBO daarvan de effecten op dit moment onmogelijk zijn te voorzien en mogelijk een negatieve invloed hebben op het resultaat.

De huidige VSV-convenanten lopen af in 2016. Het ministerie van OCW bezint zich op dit moment op de wijze waarop aandacht voor kwetsbare jongeren vanaf schooljaar 2016-2017 gestimuleerd wordt (zie bijlage 1, brief aan TK van dec 2014). De reguliere jaarlijkse rijksbijdrage voor het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten én de regionale kwalificatieplichtgelden blijven gewoon bestaan. De laatste berichten (medio april 2015) over de inzet van de gelden die nu in de convenanten omgaan is dat deze (deels) worden toegevoegd aan de RMC rijksbijdrage, wat weer mogelijkheden biedt voor preventieve inzet vanuit het RBL. De omvang van deze middelen én de specificering van de extra taken van het RMC op het gebied van jongeren in een kwetsbare positie zijn echter nog onduidelijk.

Passend onderwijs en zorg voor de jeugd

Gemeenten hebben per 1 januari 2015 de bestuurlijke en financiële verantwoordelijkheid voor alle vormen van jeugdzorg. Dit is vastgelegd in de Jeugdwet. Deze nieuwe wet vervangt de huidige Wet op de Jeugdzorg. Een belangrijke ontwikkeling, onder meer voor het schoolmaatschappelijk werk. In komende paragrafen worden dwarsverbanden gelegd met de andere ontwikkelingen, waardoor de impact van deze stelselwijziging op verzuim en voortijdig schoolverlaten duidelijk wordt.

In de Wet passend onderwijs die per 1 augustus 2014 is ingegaan, hebben scholen een zorgplicht gekregen. Dat betekent dat scholen ervoor verantwoordelijk zijn om elk kind een goede onderwijsplek te bieden. Op de eigen school, eventueel met extra ondersteuning in de klas, op een andere reguliere school in de regio of in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Ouders worden hierbij nauw betrokken. Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden. De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over de ondersteuning aan leerlingen en de bekostiging daarvan. In theorie kan het niet zo zijn dat jongeren geen passende plek binnen het onderwijs hebben. Eén van de meetpunten van passend onderwijs waar de samenwerkingsverbanden op worden aangesproken is het aantal thuiszitters in hun regio. Het RBL heeft een controlerende en stimulerende rol in het goed laten functioneren van passend onderwijs. Alleen het RBL heeft inzicht in thuiszitters en dient pro-actief te handelen richting het onderwijs om het 'thuis zitten' op te lossen.

Passend onderwijs in combinatie met zorg voor de jeugd

Een goede samenwerking tussen onderwijs en (jeugd)zorg draagt er aan bij om kinderen en jongeren te ondersteunen bij het opgroeien, hun ouders te ondersteunen bij het opvoeden en elk kind zo passend mogelijk onderwijs te bieden. De Jeugdwet en Wet Passend Onderwijs bevatten complementaire bepalingen over samenwerking. In beide wetsvoorstellen is bepaald dat gemeenten een gemeentelijk jeugdhulpplan (visienotitie en plan van aanpak) en de samenwerkingsverbanden van schoolbesturen een ondersteuningsplan dienen te maken. Zowel schoolbesturen als gemeenten hebben de verantwoordelijkheid om individuele ondersteuning aan een leerling af te stemmen met andere voorzieningen op het gebied van gezondheidszorg, onderwijs, maatschappelijke ondersteuning, werk en inkomen. De opdracht aan gemeenten in de Jeugdwet is om ook de verbinding te maken met "Passend onderwijs". Daarmee krijgen gemeenten een vooraanstaande rol bij de afstemming tussen "zorg in en om de school" en zorg buiten de school. In veel gevallen zal het schoolmaatschappelijk werk hier een belangrijke, intermediaire rol in spelen.

Voor zowel passend onderwijs als de jeugdzorg dient een bestuurlijk op overeenstemming gericht overleg (OOGO) gevoerd te worden. De samenwerkingsverbanden kunnen het ondersteuningsplan niet vaststellen zonder een OOGO gevoerd te hebben. Het gemeentelijk jeugdhulpplan kan pas definitief worden

vastgesteld door de gemeenteraad nadat het (OOGO) heeft plaatsgevonden. Dit OOGO is vooral van belang voor afstemming van de via de gemeenten toegankelijke jeugdhulp met de ondersteuning die het onderwijs biedt in het kader van passend onderwijs en afspraken om een één gezin, één plan, een aanpak te kunnen realiseren.

Participatiewet

Het doel van de Participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen (te laten participeren). De gemeente is nu ook verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. De gemeente heeft voor de nieuwe doelgroep dezelfde taken als voor mensen met een bijstandsuitkering, namelijk het bieden van ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling en waar nodig inkomensondersteuning. Voor de re-integratieondersteuning krijgt de gemeente een gebundeld re-integratiebudget en meer instrumenten tot haar beschikking. Gemeenten bepalen op basis van maatwerk wie voor welke vorm van ondersteuning in aanmerking komt. Gemeenten werken hierbij op regionaal niveau samen met UWV, werkgevers en werknemers in regionale werkbedrijven om mensen die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen te plaatsen op de banen die werkgevers beschikbaar hebben.

Steeds nadrukkelijker in de participatiewetgeving wordt de rol van onderwijs als voorliggende voorziening. Doorleren biedt beter kansen op werk, een jongere bouwt aan zijn toekomst. Daarnaast ontstaat recht op studiefinanciering, wat overigens een leenstelsel is en daarmee niet geschikt voor jongeren met schulden. Iedere jongere die zich meldt dient eerst zijn mogelijkheden voor doorleren te verkennen. Traditioneel heeft sociale zaken echter beperkte kennis, kunde en netwerk voor begeleiden naar onderwijs en het maken van een inschatting op leerbaarheid en schoolbaarheid. Mogelijk ligt hier een rol voor het RBL, waar kennis, kunde en netwerk wel aanwezig zijn. In de jeugdwerkloosheidsplannen is landelijk veel aandacht voor de relatie onderwijs-arbeidsmarkt, waarbij veel energie ingezet wordt in het begeleiden van kwetsbare jongeren bij deze overstap.

Passend onderwijs en participatiewet

Een belangrijke doelstelling van de Participatiewet is een verminderde instroom in de Wajong en de sociale werkvoorziening. Jonggehandicapten die gedeeltelijk kunnen werken, gaan vallen onder de Participatiewet en dus onder het beleid van de gemeenten. Deze jongeren kunnen in de toekomst niet allemaal een beroep doen op de bijstand, omdat gemeenten dan een te groot financieel risico lopen. Van belang voor de gehele samenleving is dat zoveel mogelijk mensen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Hier ligt de verbinding met passend onderwijs en de aanpak voortijdig schoolverlaten. Gemeenten zullen een beroep doen op scholen om het toekomstperspectief van leerlingen centraler te stellen (ontwikkelingsperspectief). Er zal meer aandacht en inzet moeten komen op het behalen van een startkwalificatie door leerlingen en toeleiding naar de arbeidsmarkt. Daarnaast zal ook ingezet moeten worden op blijvende arbeidsinpassing van alle groepen (zie bijlage 1, brief TK 'een leven lang leren' van 31 okt 2014). Hierbij staat de samenwerking werkgevers, onderwijs en gemeente centraal.

Focus op vakmanschap (MBO) en verzwaring exameneisen (VO)

De veranderingen onder de naam "Actieplan MBO Focus op vakmanschap 2011-2015" moeten leiden tot betere prestaties van de MBO-instellingen. De volgende onderdelen zijn daarbij uitgewerkt:

- Verhoging van de onderwijstijd (intensiveren onderwijsprogramma);
- Verkorting van het onderwijsprogramma;
- Invoering van de entreeopleidingen;
- Geen drempelloze instroom op MBO niveau 2;
- Aanpassing van de bekostiging van het MBO.

Jongeren die zonder diploma naar het MBO willen, komen in principe in de entreeopleiding. De toelating tot deze opleiding is beperkt omdat scholen voor deze opleiding een vast budget ontvangen. Beroepsonderwijs op niveau 2 en hoger staat alleen nog open voor jongeren met een diploma op zak. Tegelijkertijd worden scholen scherper afgerekend op rendement. Dit kan er toe leiden dat er voor minder kansrijke studenten ook steeds minder plaats is. Het kan in het nieuwe stelsel zelf zo zijn dat er voor jongeren geen reguliere onderwijsplek in het MBO meer mogelijk is. Deze ontwikkeling heeft ook gevolgen voor gemeenten. De recente aanscherping van de bijstand gaat er van uit dat onderwijs voor jongeren tot 27 jaar als een voorliggende voorziening moet worden beschouwd. Zij kunnen geen aanspraak maken op een uitkering zolang niet aan de verplichting is voldaan een startkwalificatie te halen. In dat kader heeft de VNG gepleit voor een inspanningsverplichting voor het onderwijs, waarbij scholen moeten aantonen dat er alles is gedaan om jongeren in school te houden. Verder wil het VNG graag meer ruimte om als scholen en gemeenten gezamenlijk te investeren in deze doelgroep door via maatwerk en gerichte ondersteuning hen toch toe te leiden naar de arbeidsmarkt. In de brief 'jongeren in een kwetsbare positie' (zie bijlage 1) is te zien dat aan deze oproep invulling wordt gegeven. Er is sprake van 'experimenteer ruimte' in het MBO en samenwerking tussen onderwijs en gemeenten wordt gefaciliteerd.

In het onderwijs worden daarnaast de exameneisen in het VO verzaamd. Samen met focus op vakmanschap kan dit er toe leiden dat meer jongeren ongekwalificeerd het onderwijs verlaten. Voor (kwetsbare) jongeren wordt het moeilijker een VO diploma te halen én moeilijker om binnen het MBO verder te kunnen.

De veranderingen binnen het onderwijs vragen om effectief beleid in de toekomst direct gekoppeld aan de maatschappelijke kosten en baten van voortijdig schoolverlaten en ieders rol en verantwoordelijkheid in de aanpak, zowel lokaal als regionaal. Het binnen reguliere opleidingen behouden van jongeren wordt steeds belangrijker, en dit is tevens het domein van het RBL. Door de veranderingen zal het voor een steeds groter wordende groep kwetsbare leerlingen 'aan de onderkant' van het onderwijs lastig worden om verder te leren. Bij uitval uit de entree opleiding of MBO niveau 2 is het lastig of zelfs onmogelijk nog binnen regulier onderwijs door te leren. Hiermee is het belang van het voorkomen van uitval van leerlingen binnen het MBO nog groter dan voorheen en dienen de inspanningen vanuit de gemeenten hierop gericht te zijn. Het gaat hierbij om zorg, ondersteuning en (preventieve) bestrijding van verzuim en schooluitval. Met name bij de kwetsbare groepen leerlingen worden preventieve interventies op verzuim en uitval belangrijker.

Samenwerking gemeenten, BTW verplichting en -compensatie

Recent is, mede ten gevolge van het door de rijksoverheid ingestelde plafond aan het btw-compensatiefonds (BCF), onrust ontstaan bij gemeenten. Ten gevolge van de transities in het sociale domein dienen gemeenten op diverse terreinen samen te werken met andere partijen, waaronder met marktpartijen. In meerdere samenwerkingssituaties kan daarbij sprake zijn van btw verplichting op de dienstverlening. Deze btw kan worden gecompenseerd uit het btw-compensatiefonds voor Nederlandse gemeenten, maar als gevolg van het door de Rijksoverheid ingestelde plafond van dat fonds, kan het zijn dat de middelen in het fonds niet toereikend zijn om alle btw te compenseren. Het niet compenseren van btw kan leiden tot meerkosten voor gemeenten in Nederland.

Het BCF kent vanaf 2015 een plafond. Als gemeenten in Nederland (op jaarbasis) meer btw declareren bij het BCF en daarbij boven het plafond uitkomen, dan dekt het Rijk het bedrag dat boven dat plafond uitkomt af door een uitname uit het gemeentefonds. Blijven de gemeenten (op jaarbasis) onder het plafond, dan stort het Rijk het overschot van het btw-compensatiefonds in het gemeentefonds. Op deze manier kunnen gemeenten alle btw blijven declareren, maar is het Rijk van een opneemregeling af.



De VNG adviseert gemeenten¹ om bij samenwerking zo veel mogelijk te voorkomen dat bijdragen en onderlinge verrekeningen in de heffing van btw betrokken worden. Het niet in rekening hoeven brengen van btw betekent dat er geen beslag wordt gelegd op het BCF.

De oplossing ligt volgens de VNG in het gebruik maken van de zogenaamde koepelvrijstelling (artikel 11, lid 1, onderdeel u van de Wet op de omzetbelasting 1968). Deze btw-vrijstelling leidt ertoe dat op prestaties binnen het samenwerkingsverband geen btw in rekening gebracht wordt, maar deze vrijstelling geldt niet wanneer gemeenten kiezen voor een samenwerking via een centrumgemeente, zoals bij het RBL in Woerden het geval is.

Bij de dienstverlening van de centrumgemeente (Woerden) gaat het om uitvoering van wettelijke (publiekrechtelijke) taken die niet door marktpartijen kunnen worden gedaan. Taken die de in het RBL samenwerkende gemeenten zelf voor de samenwerking ook al als wettelijk taken opgedragen hebben gekregen. Voor de vaststelling of sprake is van btw verplichting staat de vraag centraal of de uitvoerende gemeente die deze taken uitvoert handelt als overheid of als ondernemer. Aangezien de wettelijke taken van het RBL niet door marktpartijen kunnen worden gedaan is geen sprake van oneerlijke concurrentie en kan er geen sprake van zijn dat de uitvoerende gemeente handelt als ondernemer. DENSA stelt zich op het standpunt dat, omdat het bij taakuitvoering in het RBL gaat om uitvoering van wettelijke publieke taken die niet door marktpartijen kunnen worden gedaan, de dienstverlening van het RBL niet btw plichtig kan zijn, ongeacht welke publiekrechtelijke organisatie deze taakuitvoering op zich neemt. Een gemeente, maar ook een GR-openbaar lichaam of een GR-bedrijfsvoeringorganisatie, zijn allen publiekrechtelijke organisaties die voor de taakuitvoering van leerplicht en RMC handelen als overheid en niet als ondernemer. Op de dienstverlening zelf rust dan geen BTW plicht, maar op huisvesting en facilitering kan mogelijk wel BTW verplichting rusten. Deze diensten kunnen immers ook door marktpartijen aangeboden worden.

Het standpunt van de belastingdienst is echter bepalend. De belastingdienst geeft op dit moment wisselende signalen af over de BTW plicht op de dienstverlening van een RBL. Afhankelijk van de juistheid en kracht van de beargumentering vanuit de gemeente en de mening van de behandelend belastinginspecteur kan de uitkomst verschillen. Er is bij DENSA nog geen jurisprudentie bekend op basis waarvan duidelijkheid wordt gegeven over de BTW plicht op dienstverlening in het kader van leerplicht- en RMC taken. DENSA adviseert het RBL-UNW om zich in deze discussie door een fiscaal jurist te laten adviseren. Mogelijk kan de branchevereniging Ingrado ondersteunen in deze discussie, aangezien het een landelijke onduidelijkheid betreft.

Wel is er sprake van btw-verplichting op het inlenen van de aan het RBL gedetacheerde medewerkers. De Ronde Venen en Stichtse Vecht die formatie aan Woerden detacheren, dienen op de detacheringsvergoeding die zij hiervoor ontvangen, btw aan de uitvoerende gemeente te berekenen. Deze btw is compensabel uit het btw compensatiefonds. Gemeenten kunnen met de belastingdienst afspraken maken of hiervoor de transparantiemethode kan worden toegepast. In beginsel leidt de berekende btw niet tot meerkosten voor de deelnemende partijen omdat deze compensabel is. Het plafond dat aan het compensatiefonds is gesteld, is in de toekomst daarvoor wel een bedreiging. Als het plafond is bereikt kan de btw alleen worden gecompenseerd ten laste van het gemeentefonds. Zo kunnen gemeenten met meerkosten worden geconfronteerd voor het naar elkaar detacheren van personeel. Deze bedreiging is er ook als mocht blijken dat op de dienstverlening van het RBL btw dient te worden berekend.

¹ Brief VNG ECFE/U201401979, d.d. 12-12-2014

Bijlage 2: Brieven TK 'kwetsbare jongeren' en 'leven lang leren'

Samenvatting 'Een leven lang leren' 31 okt 2014 TK

Een leven lang leren

Kern is dat het MBO, HBO en universiteiten beter hun aanbod aansluiten bij de vraag van deeltijdstudenten (werkenden). Het gaat om meer ruimte voor maatwerk voor de individuele lerende en dus rekening houden met elders opgedane kennis en vaardigheden. Het gaat om leren en werken verweven. Maar nog meer gaat het om het stimuleren van permanente ontwikkeling van kennis en vaardigheden. Daarvoor is het belangrijk dat betrokken partijen (het individu, de werkgevers, het bedrijfsleven, de onderwijsinstellingen e.a.) o.a. gezamenlijk acties opzetten om de leercultuur te versterken.

Meer maatwerk in het hoger onderwijs

1. Flexibilisering deeltijdopleidingen hoger onderwijs: publieke en private instellingen krijgen ruimte om deeltijdopleidingen in HO meer flexibel in te richten.
2. Vraagfinanciering in deeltijd hoger onderwijs: ter stimulans om aantrekkelijker onderwijsaanbod te ontwikkelen wat mogelijk stimuleert om als volwassene te gaan leren.
3. Lerarenopleidingen: een eerste stap voor flexibilisering van eerstegraads lerarenopleidingen door het aanbieden van een educatieve minor die gevolgd kan worden buiten de wo-bacheloropleiding.
4. Verkenning steunpunt validering: verzilveren van resultaten die lerenden door (werk)ervaring en deelname aan cursussen en trainingen hebben gehaald.
5. Versterking van Associate degree: verdere uitbouw van AD-programma's want deze zijn zeer geschikt voor gerichte op- en bijscholing van werkenden.
6. Wegnemen van belemmeringen in wet- en regelgeving: meer ruimte voor het benutten van de werkplek voor het uitvoeren van leeractiviteiten. De wet wordt aangepast voor leren in informele setting of ook werkend leren.

Meer ruimte voor leren in het werk

Naast maatwerk in het onderwijs is het essentieel te komen tot een echte leercultuur. Leren houdt niet op na het behalen van een diploma, het gaat om een leven lang leren. Individuen zullen meer regie moeten nemen om tijdens hun werkzame leven te blijven investeren in hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Stimuleren van intersectorale mobiliteit

Het stimuleren tot baanwisseling tussen beroepen of sectoren om bij te kunnen dragen aan een werkende arbeidsmarkt. Scholing en begeleiden van mensen van-werk-naar-werk is hierbij essentieel.

Stimuleren van scholing tijdens de loopbaan

Hierbij gaat het om het op peil houden van kennis en vaardigheden. Dit door o.a. levenlanglerenkrediet, studievouchers (1250 euro=30 EC) een aandacht voor inzetbaarheid van ZZPers en flexwerkers.

Stimuleren van leerrijke werkomgeving

Deze maatregel betreft de verduurzaming van de inzetbaarheid van werkenden. Het gaat om het bevorderen van informeel leren. Veel kennis en vaardigheden wordt opgedaan op de werkplek. Werknemers en werkgevers creëren zelf een leerrijke werkomgeving.

Samenvatting Brief kwetsbare jongeren dec 2014 TK

Extra aandacht voor jongeren in kwetsbare positie

Op 12 december 2014 heeft de minister van OCW de tweede kamer geïnformeerd (brief 707307) over de extra maatregelen die worden genomen voor jongeren die kwetsbaar zijn om uit te vallen zonder afgeronde opleiding of goed arbeidsperspectief. Het betreft ongeveer 30.000 jongeren per jaar (ongeveer 2% van alle deelnemers in het vo, mbo en praktijkonderwijs (pro)) die extra aandacht nodig hebben om goed voorbereid te zijn op de toenemende eisen die de samenleving, het onderwijs en de arbeidsmarkt aan hen stellen. De redenen dat deze jongeren moeilijk hun weg vinden naar duurzame arbeidsparticipatie zijn divers:

- Emotionele en/of gedragsproblemen (deels) voorkomend uit de privésfeer;
- Onvoldoende voorbereiding op de arbeidsmarkt;
- Onvoldoende (leer)werkplekken;
- Onvoldoende begeleiding op de werkvloer;
- Onvoldoende samenwerking tussen betrokken partijen, vooral bij overstapmomenten tussen onderwijsinstellingen of de overgang naar de arbeidsmarkt.

Maatregelen kwetsbare jongeren, ondersteuning bij onderwijs-arbeidsmarkt

Om jongeren in een kwetsbare positie beter te ondersteunen zijn extra maatregelen aangekondigd. Doel van deze extra maatregelen is:

- Jongeren die cognitief niet in staat zijn een startkwalificatie te halen, een zo goed mogelijk perspectief te bieden op duurzame arbeidsinzetbaarheid en maatschappelijke participatie.
- Jongeren die cognitief wel in staat zijn een startkwalificatie te halen maar voortijdig uit (dreigen te) vallen, extra ruimte te bieden door maatwerk en ondersteuning om alsnog een startkwalificatie te behalen.

Het betreft de volgende drie maatregelen (die vanaf het schooljaar 2016/2017 vormkrijgen):

- 1) Verbeteren van de aansluiting tussen vo (vmbo, pro, vso) en mbo.
- 2) Extra ruimte voor maatwerk in entreeopleidingen en op mbo 2-niveau.
- 3) Een sluitend vangnet in de regio.

Maatregel 1: Verbeteren van de aansluiting tussen vo en mbo.

Deze maatregel heeft betrekking op de jongeren die de overstap maken vanuit het vmbo beroepsgerichte leerweg (waaronder leerwerktrajecten), praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (profiel vervolgonderwijs en arbeidsmarktgericht) naar het middelbaar beroepsonderwijs. De maatregel betreft:

- De wettelijke plicht dat het mbo aansluit bij het OOGO passend onderwijs en de jeugdwet, om daarin aandacht te hebben voor de continuïteit in de begeleiding van leerlingen die overstappen van v(s)o naar het mbo.
- Een verplichte vervroegde aanmelddatum in het voorjaar voor overgang naar het mbo per schooljaar 2016/2017.
- Loopbaanoriëntatie te verbeteren en professionalisering van de intakeprocedure bij mbo opleidingen:
 - Loopbaanoriëntatie: het vo is verantwoordelijk om leerlingen een reëel perspectief te schetsen voor vervolgonderwijs en arbeidsmarktparticipatie, zodat zij zich tijdig aan kunnen melden bij een passende opleiding.
 - Intake: vo en mbo stellen vast of een leerling leer- of schoolbaar is en welke opleiding de eerste voorkeur heeft.

- Specifiek voor 'kwetsbare' jongeren voor wie mogelijk de overgang naar het mbo (te) groot is, is er de mogelijkheid om een entreeopleiding te volgen in het v(s)o.

Maatregel 2: Extra ruimte maatwerk in entree- en MBO niveau 2 opleidingen.

Deze maatregel heeft betrekking op jongeren die niet in staat zijn of moeite hebben een diploma te behalen in een entree-opleiding (mbo-1 niveau) of een mbo-2 niveau opleiding (voldoen niet aan het vereiste taal- en rekenniveau). De maatregel betreft:

- In niveau 1 en 2 opleidingen onderscheid te maken tussen een diploma voor uitstroom naar arbeidsmarkt (vakdiploma – als voldaan is aan alle beroepsgerichte onderdelen) en vervolgonderwijs (doorstroomdiploma). Binnen een niveau 1 opleiding komt daarnaast de mogelijkheid om jongeren certificaten te verstrekken voor het behalen van delen van kwalificaties, aan de hand van een leerwerkportfolio en de cijferlijst.
- Er komt ruimte om binnen de entreeopleiding extra keuzedelen aan te bieden die door de gemeente kunnen worden gefinancierd, om leerlingen die dreigen uit te vallen te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Mbo instellingen, gemeenten en werkgevers kunnen gemotiveerde leerlingen een verlengde inschrijving bieden en bekostigen als contractonderwijs (geen Rijksbekostiging).
- Middelen voor schoolmaatschappelijk werk (lumpsum gelden) en de middelen voor plusvoorzieningen voor overbelaste jongeren mogen worden ingezet voor schakelklassen op niveau 2, waar extra (loopbaan)begeleiding wordt aangeboden.
- Inspectie gaat ook toezien op de inzet vanuit het mbo op begeleiding naar de arbeidsmarkt (maatschappelijk resultaat).
- Werkgevers worden aangesproken op verantwoordelijkheid om extra arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen aan mensen met een arbeidsbeperking (sociaal akkoord). Ook voor kwetsbare jongeren moeten er voldoende leer- en werkplaatsen beschikbaar zijn.

Maatregel 3: Een sluitend vangnet in de regio.

Deze maatregel heeft betrekking op de jongeren die de overstap maken vanuit het vmbo beroepsgerichte leerweg (waaronder leerwerktrajecten), praktijkonderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs (profiel vervolgonderwijs en arbeidsmarktgericht) naar het middelbaar beroepsonderwijs of naar de arbeidsmarkt. En jongeren die uitvallen uit het mbo. De maatregel betreft:

- Het wordt wettelijk geregeld dat iedere jongere recht heeft op toelating tot een mbo-instelling mits de goede vooropleiding en op tijd aangemeld. Daarnaast zal bij de mbo's actief onder de aandacht worden gebracht dat de middelen in het regionaal investeringsfonds ingezet kunnen worden voor het begeleiden van kwetsbare jongeren van de entreeopleiding naar de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er in de periode 2014-2020 middelen uit het Europese Sociaal Fonds (ESF) voor activering van jongeren uit pro en vso.
- Rmc zorgt voor jongeren tot 23 jaar die geen onderwijs volgen en geen startkwalificatie hebben. Het betreft een verbreding van de RMC doelgroep. De rmc regio wordt daarbij ondersteund met gegevens over de doelgroep en met financiële middelen (de uitkering voor de rmc functie wordt verhoogd, het is nog niet duidelijk met hoeveel, wel dat het gevonden wordt uit de herverdeling van de VSV convenantmiddelen vanaf schooljaar 2016/2017) om kwetsbare jongeren te begeleiden. Om de rmc regio beter in staat te stellen om jongeren te volgen en te begeleiden in de periode waarin ze niet naar school kunnen en/of willen, wordt er een nadrukkelijker verbinding gelegd met de arbeidsmarkt(regio). Om dit vorm te geven komt er een verduidelijking van de wettelijke taken van de rmc regio voor:
 - Ondersteuning van jongeren uit pro en vso;

- Zoeken van afstemming met de regionale arbeidsmarktpartijen. De norm wordt een sluitend vangnet in de regio en een passende plek voor elke jongere;
- Aansluiting op regionale overlegstructuren in het onderwijs, jeugdzorg en arbeidsmarkt.

Bijlage 3: Jaarrekening RBL 2014/Begroting RBL 2015

Logo Woerden, Logo Opdrachtgever

DIENSTVERLENINGSOVEREENKOMST

Leerplicht en RMC Utrecht Noordwest

Overeenkomst tot dienstverlening voor het uitvoeren van taken en werkzaamheden op het gebied van leerplicht en RMC (Regionaal Meld- en coördinatiepunt voor vroegtijdig schoolverlaters; VSV-ers) voor de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater en Stichtse Vecht door de gemeente Woerden, aangewezen als centrumgemeente in de RMC-regio Utrecht Noordwest.

De partijen:

De publiekrechtelijke rechtspersoon de gemeente De Ronde Venen, gevestigd te Mijdrecht, in deze vertegenwoordigd door haar burgemeester, M. Divendal, hierna te noemen 'opdrachtgever'

De publiekrechtelijke rechtspersoon de gemeente Woerden, gevestigd te Woerden, in deze vertegenwoordigd door haar burgemeester V.J.H. Molkenboer, hierna te noemen 'opdrachtnemer'

Overwegende dat:

1. Het samenwerken op het gebied van de uitvoering van de Leerplichtwet 1969 gelet op het grensoverschrijdende karakter ervan wenselijk zo niet noodzakelijk is geworden.
2. Door samenwerking een eenduidige en consistente handhavingstrategie kan worden gevolgd.
3. Zij de wettelijke taken ingevolge de RMC functie (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie) in een gezamenlijke dienstverleningsovereenkomst wensen onder te brengen.
4. Partijen sinds 1 januari 2013 samenwerken ten aanzien van de hier genoemde onderwerpen en de samenwerking aan de hand van een dienstverleningsovereenkomst verder wensen te intensiveren.
5. Opdrachtnemer de in de overeenkomst vastgelegde taken en bevoegdheden afkomstig uit de Leerplichtwet 1969 voor de gemeente De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht in mandaat zal uitoefenen. De afzonderlijke colleges dienen hiervoor een mandaatbesluit te nemen.
6. Opdrachtnemer de in deze overeenkomst vastgelegde taken en bevoegdheden afkomstig uit de Wet van 6 december 2001 betreffende de RMC-functie zal uitoefenen.
7. Opdrachtgever eindverantwoordelijk is en blijft voor de taken en bevoegdheden betreffende de uitvoering van de Leerplichtwet 1969.

Komen het volgende overeen:

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de omschrijvingen van de begrippen in het kader van de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie is de Wet van 6 december 2001, waarbij RMC bepalingen zijn ondergebracht in een aantal artikelen in de Wet op het Voortgezet Onderwijs, de Wet Educatie en Beroepsonderwijs en de Wet op de Expertise Centra, van toepassing;
2. Voor de omschrijvingen van de begrippen in het kader van leerplicht is de Leerplichtwet 1969 van toepassing;
3. Voor wat betreft de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leerplichtambtenaar is de ambtsinstructie leerplichtambtenaar en RMC-functionaris Utrecht Noordwest van toepassing;



4. Voor de uitvoering van de Archiefwet 1995 en de daaraan verbonden voorschriften zijn de bepalingen zoals opgenomen in de geldende Archiefverordening van de opdrachtnemer van toepassing;
5. Deze dienstverleningsovereenkomst verstaat onder:
 - a. de overeenkomst: de onderhavige dienstverleningsovereenkomst uitvoering leerplicht en RMC-functie Utrecht Noordwest;
 - b. regio: de regio Utrecht Noordwest, bestaande uit de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden;
 - c. de colleges: de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten De Ronde Venen, Montfoort, Oudewater, Stichtse Vecht en Woerden;
 - d. het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL): het team 'Regionaal Bureau Leerplicht' van de gemeente Woerden.

Artikel 2 Voorwerp van de overeenkomst

1. Opdrachtgever geeft aan opdrachtnemer opdracht tot het uitvoeren van de werkzaamheden op het gebied van de Leerplichtwet 1969 en de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie overeenkomstig deze dienstverleningsovereenkomst.
2. In de overeenkomst zijn de afspraken, rechten en plichten van opdrachtnemer en opdrachtgever vastgelegd voor het uitvoeren van de taken zoals genoemd in artikel 6 van deze overeenkomst.

Artikel 3. Mandaten

1. Opdrachtgever mandateert opdrachtnemer namens hen besluiten te nemen met betrekking tot de in deze dienstverleningsovereenkomst afgesproken taken op het gebied van de Leerplichtwet 1969 en de taken met betrekking tot de RMC-functie.
2. Opdrachtgever staat toe dat opdrachtnemer voor de gemandateerde bevoegdheden ondermandaat verleent aan medewerkers van het RBL, met uitzondering van de bevoegdheid tot het aanwijzen en beëdigden van ambtenaren welke toezien op de naleving van de Leerplichtwet 1969 en de bevoegdheid tot het wijzigen van de instructie leerplichtambtenaar en RMC-functionaris.
3. Het mandaat omvat niet het behandelen van bezwaarschriften en (hoger) beroep, die, tegen in mandaat genomen besluiten, worden ingediend. Bezwaarschriften worden ingediend bij het college van burgemeester en wethouders van opdrachtgever. De betrokken medewerker van het RBL voorziet de beleidsmedewerker(s) van opdrachtgever van inhoudelijk advies en ondersteuning ten behoeve van formele afhandeling van het bezwaar door eerstgenoemde.

Artikel 4. Regionaal bureau leerplicht

1. De werkzaamheden van de dienstverleningsovereenkomst worden uitgevoerd door het team RBL van opdrachtnemer ten behoeve van de specifieke gemeentelijke leerplicht- en RMC-taken, in overeenstemming met het bepaalde in deze overeenkomst.
2. Het werkgebied van het RBL is de regio Utrecht Noordwest.

Artikel 5. Personeel

1. Op medewerkers van het RBL, die in dienst zijn van opdrachtnemer zijn de (rechtspositie)regelingen van opdrachtnemer van toepassing, tenzij anders is overeengekomen.
2. Bij vacatures binnen het RBL team die na 1 januari 2016 ontstaan, treden partijen in overleg hoe deze worden ingevuld. Het is de verantwoordelijkheid van opdrachtnemer om de ontstane vacature in te vullen, waarbij medewerkers van de vijf samenwerkende gemeenten als interne kandidaat kunnen solliciteren. Opdrachtnemer staat toe dat een afvaardiging van de opdrachtgevers zitting nemen in de selectiecommissie voor het invullen van de vacature.

Artikel 6. Taken opdrachtnemer

Opdrachtnemer is belast met de volgende taken:

1. Het aanwijzen en beëdigden van de ambtenaren die toezien op naleving van de leerplichtwet.
2. Het voorbereiden en vaststellen van de jaarlijkse begroting en jaarrekening.
3. Het opstellen van het jaarplan, jaarverslag, rapportage conform artikel 25 Leerplichtwet 1969 voor de Minister en opstellen van de RMC-effectrapportage.
4. De taakuitvoering op het gebied van de Leerplichtwet 1969 en de Wet van 6 december 2001 betreffende de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie, zoals genoemd in artikel 8.

5. Opdrachtnemer waarborgt een goede uitvoering van de werkzaamheden door de inzet van bekwaam personeel, het beschikbaar stellen van apparatuur, hulpmiddelen en huisvesting, alsmede ondersteuning in de bestuur- en financiële planning & control-cyclus.
6. Alle uit deze overeenkomst voortvloeiende werkzaamheden die nodig zijn in het belang van de uitvoering van de hiervoor genoemde taken en in het belang van aansluiting bij overig regionaal en lokaal beleid en bijbehorende (lokale) uitvoering. (wmo, jeugdwet, participatiewet)
7. Het aangaan van overeenkomsten met derden, voor zover binnen begroting en beleid te realiseren is, ten behoeve van de hiervoor genoemde werkzaamheden, binnen de vastgestelde kaders.

Artikel 7. Regionaal beleids- en portefeuillehoudersoverleg

1. Tenminste twee keer per jaar vindt een regionaal overleg plaats met de portefeuillehouders van de deelnemende partijen, waarin de inhoudelijke en financiële aspecten aan de orde komen. Het overleg vindt in ieder geval in april plaats. Het portefeuillehoudersoverleg adviseert aan opdrachtnemer.
2. Het overleg wordt voorbereid door de leidinggevende van het RBL onder verantwoordelijkheid van de directie van opdrachtnemer. Het secretariaat wordt verzorgd door het RBL.
3. Naast het regionaal portefeuillehoudersoverleg is er een ambtelijk overleg in de vorm van een regiegroep van beleidsmedewerkers van de deelnemende gemeenten en de leidinggevende van het RBL. Dit overleg vindt vijf keer per jaar plaats of zoveel vaker als noodzakelijk of gewenst. Deze regiegroep draagt zorg voor de beleidsmatige afstemming en inhoudelijke sturing. De regiegroep heeft de volgende taken:
 - a. richting geven aan het te voeren beleid met betrekking tot het RBL;
 - b. periodiek beoordelen van de door het RBL op te stellen verslagen inzake de verrichte werkzaamheden;
 - c. zorgen voor en monitoring van aansluiting bij overig regionaal en lokaal beleid, en bijbehorende uitvoering
 - d. het adviseren over financiële zaken met betrekking tot de uitvoering van het RBL;
 - e. klankbord voor RBL.

Artikel 8. Gemeentelijke leerplicht- en RMC-taken

Onder de gemeentelijke leerplicht- en RMC taken wordt verstaan:

1. Preventie:

Werkzaamheden die bijdragen aan het voorkomen en bestrijden van schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten, voordat er sprake is van ongeoorloofd schoolverzuim of van een voortijdig schoolverlater, zoals samenwerking, afstemming binnen het sociaal domein en met het onderwijs.
2. Registratie:
 - a. de registratie van alle leerplichtige leerlingen uit de regio;
 - b. de registratie van alle schoolverlaters uit de regio die zonder startkwalificatie een school of opleiding verlaten tot de leeftijd van 23 jaar;
 - c. de registratie van het behalen van een startkwalificatie van jongeren uit de regio tot 23 jaar.
3. Handhaving:
 - a. de controle op en de registratie van het niet nakomen van de leerplicht door alle leerplichtige leerlingen en de controle op en registratie van het behalen van een startkwalificatie van niet leerplichtige (18 tot 23 jaar) leerlingen uit de regio;
 - b. het behandelen van verzoeken tot extra verlof en vrijstelling in het kader van de Leerplichtwet 1969.
4. Begeleiding:
 - a. de begeleiding van alle leerplichtige leerlingen uit de regio die niet voldoen aan de leerplicht, t.b.v. de herplaatsing op een (nieuwe) school of opleiding, in overleg met de desbetreffende school of opleidingsinstituut en, indien noodzakelijk, in samenwerking met partners in het sociaal domein;
 - b. de begeleiding van alle jongeren tot 23 jaar uit de regio die een school of opleiding zonder startkwalificatie verlaten, t.b.v. de herplaatsing op een (nieuwe) school of opleiding, dan wel toeleiding met warme overdracht tot (de partners die toeleiden naar) de arbeidsmarkt, in overleg met de desbetreffende school of opleidingsinstituut en, indien noodzakelijk, in samenwerking met partners in het sociaal domein;

- c. Hierbij worden nadrukkelijk de verantwoordelijkheden van ketenpartners niet overgenomen.
- 5. Coördinerende werkzaamheden:
 - a. het maken van (uitvoerings)afspraken met scholen voor voortgezet onderwijs, onderwijsinstellingen voor mbo, en andere instellingen en organisaties die te maken hebben met voortijdig schoolverlaten over de inzet en verantwoordelijkheid bij het voorkomen en bestrijden van voortijdig schoolverlaten. Dit zowel binnen als buiten de regio, afgestemd op de leerlingstromen;
 - b. het zorgdragen voor de totstandkoming, of het aansluiten bij een regionaal netwerk van die scholen, instellingen en organisaties gericht op het voorkomen van Vroegtijdig Schoolverlaten (VSV), binnen de opdracht van de betreffende organisaties;
 - c. het opstellen van een statistisch en inhoudelijk jaarverslag over de uitvoering van de leerplicht- en RMC-taken t.b.v. alle deelnemende gemeenten;
 - d. het fungeren als aanspreekpunt voor het ministerie voor subsidieregelingen op het terrein van leerplicht en RMC;
 - e. Het opstellen van een (ontwerp)begroting, jaarrekening, jaarplan, wettelijk verplichte rapportages en tussentijdse management informatie.

Artikel 9. Taakuitvoering

1. De medewerkers van het RBL leggen voor de dagelijkse werkzaamheden verantwoording af aan de leidinggevende van het RBL. De leidinggevende van het RBL legt verantwoording af aan de directie van opdrachtnemer. De directie van opdrachtnemer legt verantwoording af aan het college van opdrachtnemer.
2. De medewerkers van het RBL vervullen hun taak volgens de taak/functieomschrijving conform de "Instructie leerplichtambtenaar en RMC-functionaris" en conform de toepasselijke generieke functieomschrijving zoals beschreven in het functieboek van opdrachtnemer.

Artikel 10. Bezwaar en klachten

1. Belanghebbenden die zich niet kunnen verenigen met een in mandaat genomen beslissing van opdrachtnemer, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om op grond van de Algemene wet bestuursrecht een bezwaarschrift in te dienen bij opdrachtgever. Het RBL verleent medewerking om de bezwaarprocedure bij opdrachtgever goed te laten verlopen. Het gaat hierbij om inhoudelijk advies en ondersteuning. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor het in behandeling nemen, verwerken en afronden van de bezwaarprocedure. Het RBL signaleert vroegtijdig bij opdrachtgever als bijvoorbeeld middels mediation wellicht een bezwaar voorkomen kan worden.
2. Op klachten, ingediend tegen een gedraging van een functionaris van het RBL is de klachtenprocedure van opdrachtnemer van toepassing.

Artikel 11. Levering van BRP gegevens

1. Opdrachtgever is verplicht om, na daartoe gedaan verzoek van - of namens de leidinggevende van het RBL, onverwijld actuele BRP-gegevens van alle in de gemeente woonachtige inwoners in de leeftijd van 4 tot 23 jaar te verstrekken aan de opdrachtnemer.
2. BRP gegevens en BRP mutaties worden zoveel mogelijk dagelijks aangeleverd. Opdrachtgever treedt met opdrachtnemer in overleg als dagelijkse levering niet mogelijk is.
3. Opdrachtgever zorgt voor de wettelijk vereiste besluiten en technische inrichting om de gegevenslevering aan opdrachtnemer mogelijk te maken.

Artikel 12. Bescherming van persoonsgegevens

1. Partijen gaan voor het wettelijk kader van privacy uit van de toepasselijkheid van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), artikel 20 van het Vrijstellingsbesluit Wbp en de daaruit voortvloeiende regelgeving. Partijen stellen vast dat de gemeente die de BRP persoonsgegevens verstrekt verantwoordelijk is en opdrachtnemer bewerker is in de zin van de Wbp.
2. Opdrachtnemer verwerkt persoonsgegevens, die in het kader van deze dienstverleningsovereenkomst aan haar worden verstrekt, uitsluitend ter uitvoering van de in deze overeenkomst afgesproken taken en neemt daarbij geheimhouding in acht.
3. De informatie die in het voor de taakuitvoering te gebruiken registratiesysteem wordt vastgelegd, is uitsluitend toegankelijk voor medewerkers die met de taakuitvoering in

het kader van de Leerplichtwet 1969 en de RMC-wetgeving zijn belast. Opdrachtnemer waarborgt dat alleen deze medewerkers worden geautoriseerd.

4. Opdrachtnemer draagt zorg voor technische en organisatorische maatregelen om een passend beveiligingsniveau te realiseren.

Artikel 13. (Wettelijke) verantwoording

1. Jaarlijks vóór 1 oktober maakt opdrachtnemer ter uitvoering van artikel 25 van de Leerplichtwet 1969 voor opdrachtgever een statistisch en inhoudelijk verslag van de werkzaamheden. In dit verslag worden tevens resultaten over het taakgebied RMC opgenomen.
2. Eveneens verzorgt opdrachtnemer de conform artikel 25 van de Leerplichtwet 1969 wettelijk voorgeschreven meldingen aan de minister.
3. Opdrachtnemer verzorgt jaarlijks vóór 1 december het opstellen en indienen van de RMC effectrapportage.

Artikel 14. Archivering

1. De archiefbewaarplaats van opdrachtnemer wordt aangewezen als archiefbewaarplaats van het RBL.
2. De door opdrachtnemer aangewezen beheerder is belast met het beheer van de archiefbescheiden.
3. Het bewaren/archiveren van documenten door opdrachtnemer gebeurt bij voorkeur digitaal. Papieren documenten worden door opdrachtnemer gescand en als digitale versie bewaard in een geautomatiseerd systeem.

Artikel 15. Begroting, financiële verantwoording en wijze van betaling

1. Uiterlijk op 1 april voorafgaand aan het begrotingsjaar doet opdrachtnemer aan opdrachtgever een ontwerpbegroting met toelichting toekomen. In de ontwerpbegroting wordt onderscheid gemaakt tussen (structurele) uitvoering, (tijdelijke) projecten en de reserve. Bij de structurele uitvoering is rekening gehouden met 5% risico opslag op werkgeverslasten voor het werkgeversrisico van opdrachtnemer.
2. De jaarstukken, bestaande uit een jaarrekening, jaarplan en jaarverslag, worden door opdrachtnemer jaarlijks vóór 1 april na afloop van het kalenderjaar opgesteld.
3. Jaarlijks vóór 1 mei worden de ontwerpbegroting en jaarstukken door de wethouders in het regionale portefeuillehoudersoverleg besproken. De ontwerpbegroting heeft tot doel de financiële verplichtingen van de deelnemende gemeenten vast te stellen.
4. Opdrachtgever deelt opdrachtnemer schriftelijk vóór 1 juni mede of zij al dan niet instemt met de berekening van de gemeentelijke bijdrage.
5. De kosten van het RBL komen ten laste van het regionale RMC budget en de deelnemende gemeenten. De bijdrage van de deelnemende gemeenten, zoals opgenomen in de goedgekeurde begroting, wordt mede vastgesteld naar rato van het aantal jongeren van 5 tot 23 jaar op 1 januari voorafgaande aan het kalenderjaar waarin de bijdrage wordt vastgesteld. Op deze bijdrage wordt, indien van toepassing, de door opdrachtnemer te betalen detachingsvergoeding voor de eventueel gedetacheerde medewerkers, in mindering gebracht. In de begroting wordt rekening gehouden met jaarlijkse indexering conform de standaard uit de begrotingscyclus van opdrachtnemer.
6. Betaling van de gemeentelijke bijdrage aan opdrachtnemer geschiedt bij wijze van voorschot per kalenderkwartaal. Opdrachtnemer verstuurd hiertoe een factuur aan opdrachtgever.
7. Wijzigingen in de begroting worden alleen na goedkeuring van alle deelnemende gemeenten doorgevoerd. Over inzet van de reserve binnen de begroting van het RBL wordt door opdrachtnemer besloten na afstemming in het portefeuillehoudersoverleg.
8. Een overschot wordt opgenomen in een reserve en is zichtbaar op de begroting. De reserve bedraagt maximaal 10% van de jaarkosten van het RBL. Indien de reserve meer dan 10% bedraagt, dan wordt het overschot naar rato terugbetaald aan de deelnemende gemeenten. Indien er in de realisatie een tekort ontstaat, dan wordt deze in eerste instantie ten laste van de reserve gebracht. Indien een groter tekort dreigt te ontstaan dan de reserve kan dekken, dan treedt opdrachtnemer onverwijld in overleg met opdrachtgever.

Artikel 16. Extra dienstverlening

1. Extra dienstverlening kan door de opdrachtgevers bij opdrachtnemer worden ingekocht. Opdrachtnemer besluit of akkoord wordt gegaan met het uitvoeren van de extra

dienstverlening. Opdrachtnemer dient een offerte uit te brengen naar de opdrachtgever die het verzoek doet.

2. Bij inkoop van extra dienstverlening wordt per product een eenheidsprijs vastgesteld. De hoeveelheid afgenomen producten wordt vooraf per begrotingsjaar ingeschat en vooraf in rekening gebracht. Indien uit de realisatie blijkt dat de opdrachtgever die extra dienstverlening afneemt meer of minder producten heeft afgenomen wordt dit achteraf verrekend.

Artikel 17. Ingangsdatum en duur dienstverleningsovereenkomst

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. De overeenkomst wordt iedere twee jaar, of zoveel eerder op verzoek van een partij, geëvalueerd en indien nodig aangepast.
3. De in het vorige lid genoemde evaluatie heeft tot doel om de uitvoering van taken binnen het RBL en de effecten van die uitvoering op de bestrijding van voortijdig schoolverlaten te beoordelen.
4. Tussentijdse wijziging van deze overeenkomst is mogelijk, met schriftelijke instemming van alle deelnemende partijen.

Artikel 18. Beëindiging van de overeenkomst

1. Beëindiging van de overeenkomst is mogelijk met een minimale opzegtermijn van 12 maanden en na een daartoe strekkend besluit van het college van burgemeester en wethouders van de betreffende partij. De opzegging geschiedt schriftelijk.
2. Ingeval van beëindiging van de overeenkomst vindt tussen partijen een financiële eindafrekening plaats. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de partij die de overeenkomst opzegt de kosten draagt. Onder deze kosten worden in ieder geval verstaan: personele frictiekosten (wachtgeldverplichtingen), frictiekosten voor het ontvlechten van de medewerkers en afschrijvingen.

Artikel 19 Niet nakoming

1. Indien de overeenkomst niet naar tevredenheid van één van partijen wordt uitgevoerd, treden de gemeentesecretarissen van opdrachtgever en opdrachtnemer zo spoedig mogelijk in overleg met elkaar en maken afspraken over het vervolg.
2. Worden de gemeentesecretarissen het niet eens dan betrekken zij de inhoudelijke portefeuillehouders erbij.
3. Wordt op dat niveau geen overeenstemming bereikt dan treedt de geschillenregeling als bedoeld in artikel 20 in werking.

Artikel 20 Geschillenregeling

1. Indien zich tussen partijen na toepassing van artikel 19 alsnog een geschil voordoet omtrent de inhoud van de overeenkomst, gaan zij binnen één maand een overeenkomst tot mediation aan, teneinde het geschil op te lossen.
2. Van een geschil is sprake indien één van de partijen daarvan schriftelijk kennis geeft aan de andere partij.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend te Woerden op ...

Namens de gemeente Woerden,

de burgemeester, ...

Namens de gemeente De Ronde Venen,

de burgemeester, ...



Gemeente
De Ronde Venen



Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg ivm definitieve instelling Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016

De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden;

Overwegende dat het in het kader van de voorbereiding van de definitieve instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016 gewenst en noodzakelijk is om te komen tot een gezamenlijke vorm van Georganiseerd Overleg;

Gelezen de raadsbesluiten:

Gemeente Woerden d.d.

Gemeente De Ronde Venen d.d.

Gemeente Stichtse Vecht d.d.

Gelet op het bepaalde in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;

BESLUITEN:

1. in het kader van de definitieve instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016 over te gaan tot het instellen van een Bijzonder Georganiseerd Overleg;
2. hiertoe de volgende regeling vast te stellen:

**REGELING BIJZONDER GEORGANISEERD OVERLEG DEFINITIEVE INSTELLING VAN HET
REGIONAAL BUREAU LEERPLICHT PER 1 JANUARI 2016**

Algemene bepalingen

artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

De commissie voor BGO (verder: BGO)

De commissie welke namens de commissies voor Georganiseerd Overleg beraadslaagt en overleg voert over alle aangelegenheden met betrekking tot de rechtstoestand van de ambtenaren, die betrokken zijn bij of gevolgen ondervinden van de definitieve instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016

De ambtenaar

Hij/zij die bij de gemeente De Ronde Venen, Stichtse Vecht of Woerden in vaste dienst is aangesteld en werkzaam is bij het huidige Regionaal Bureau Leerplicht in Woerden.

De vakorganisaties

De plaatselijk werkende groeperingen van de landelijke verenigingen van overheidspersoneel, aangesloten bij de centrales, die deel uitmaken van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). De hier bedoelde organisaties zijn:

- a. FNV AbvaKabo;
- b. CNV PubliekeZaak:

De colleges

De burgemeesters en wethouders van de gemeenten De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden.

Samenstelling

artikel 2

1. Het BGO is samengesteld uit:
 - a. een vertegenwoordiging van de colleges van de bij definitieve instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016 betrokken gemeenten.
 - b. een vertegenwoordiging van de vakorganisaties.
2. Voor de vertegenwoordiging van de gemeentebesturen wijzen de colleges van burgemeester en wethouders elk een vertegenwoordiger en diens plaatsvervanger aan.
3. Voor de vertegenwoordiging van de vakorganisaties worden per centrale en per organisatie een lid en hun plaatsvervangers aangewezen.

artikel 3

1. Degene die namens de colleges lid is of plaatsvervanger in het BGO houdt op dit te zijn, zodra hij geen lid meer is van één van de dagelijks besturen, alsmede wanneer het bestuur schriftelijk aan het BGO laat weten dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger is ingetrokken. Er vindt zo spoedig mogelijk een nieuwe aanwijzing plaats.
2. Degene die als lid of plaatsvervangend lid door een vakorganisatie is aangewezen, houdt op dit te zijn zodra hij geen ambtenaar of lid van de vakorganisatie meer is, alsmede wanneer de vakorganisatie schriftelijk te kennen geeft dat zijn aanwijzing als vertegenwoordiger of plaatsvervanger is ingetrokken. In deze gevallen wordt zo spoedig mogelijk een opvolger

aangewezen.

artikel 4

1. De voorzitter van het BGO alsmede diens plaatsvervanger wordt aangewezen door de betreffende colleges
2. De gemeente Woerden wijst een ambtenaar aan, niet behorende tot de vertegenwoordiging van de organisaties, tot secretaris van de commissie, alsmede diens plaatsvervanger.
3. De secretaris van de commissie en diens plaatsvervanger kunnen aan de besprekingen deelnemen.

artikel 5

1. Het BGO beraadslaagt over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaren met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, voor zover het verband houdt met de voorbereiding of uitvoering van de definitieve instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016.
2. Onder de in lid 1 bedoelde aangelegenheden dient onder meer te worden verstaan:
 - a. De oprichting van het BGO;
 - b. De harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden en het personeelsbeleid;
 - c. Het sociaal plan;
 - d. De inpassingsprocedure;
 - e. Een bezwarencommissie voor rechtspositionele bezwaarschriften.

artikel 6

Besluiten omtrent de in artikel 5 bedoelde onderwerpen worden door de stuurgroep niet genomen, noch voorstellen daaromtrent aan het nieuwe bevoegde gezag gedaan, dan nadat daarover in het BGO overeenstemming is bereikt.

artikel 7

1. Het BGO is bevoegd aangaande de in artikel 5 bedoelde onderwerpen voorstellen te doen aan de colleges van burgemeester en wethouders.
2. Heeft een voorstel betrekking op onderwerpen, behorende tot de bevoegdheid van de colleges van burgemeester en wethouders, dan nemen dezen daaromtrent een besluit.
3. De besluiten, die naar aanleiding van voorstellen van het BGO worden genomen, worden aan de vertegenwoordiging van de organisaties en aan de hoofdbesturen van de vertegenwoordigde vakorganisaties medegedeeld.

artikel 8

1. Het BGO kan, indien dit voor de behandeling van een bepaald onderwerp nodig wordt geacht, een subcommissie instellen, bestaande uit een door haar aan te wijzen voorzitter en leden.
2. De secretaris van het BGO is tevens secretaris van de subcommissie. Deze kan zich doen bijstaan of laten vervangen door degenen die ingevolge artikel 4, lid 2, ter beschikking staan.
3. Het bepaalde in artikel 12 is van overeenkomstige toepassing.

Vergaderingen

artikel 9

1. Het BGO vergadert indien de voorzitter dit nodig oordeelt op, in overleg met de leden, door hem te bepalen tijdstippen. Er zal zoveel mogelijk een vergaderschema worden aangehouden.
2. Voorts belegt de voorzitter een vergadering indien tenminste drie leden van de commissie hem dit schriftelijk met opgaaf van redenen verzoeken en wel uiterlijk binnen veertien dagen na ontvangst van het verzoek.

artikel 10

1. Het BGO wordt tijdig, in de regel veertien dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. Een oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.
2. Een vergadering kan slechts plaatshebben indien tenminste de helft van de vertegenwoordiging van de gemeentebesturen aanwezig is en tenminste de helft van de organisaties vertegenwoordigd is.
3. Indien wegens onvoltalligheid in de zin van het vorige lid een vergadering niet kan plaatshebben, worden de aan de orde zijnde onderwerpen door de voorzitter geplaatst op de agenda van een binnen veertien dagen te houden nieuwe vergadering, in welke vergadering die onderwerpen in elk geval kunnen worden behandeld.

artikel 11

Elk lid heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de voorzitter. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

artikel 12

1. De vergaderingen zijn besloten.
2. De voorzitter kan managers, andere ambtenaren alsmede externe adviseurs, de vergadering bij laten wonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
3. De vertegenwoordigers van de organisaties kunnen zich doen bijstaan door een vertegenwoordiger van het hoofdbestuur van hun vakorganisatie. Zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan een voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.
4. De voorzitter kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van aan de commissie overgelegde stukken geheimhouding voorstellen. Deze geheimhouding geldt niet ten opzichte van de colleges van burgemeester en wethouders, alsmede niet tegenover de (vertegenwoordigers van de) hoofdbesturen van de vertegenwoordigde vakorganisaties.

artikel 13

De voorzitter kan op verzoek van tenminste twee leden of zo dikwijls hij dit nodig acht de vergadering schorsen voor een door hem te bepalen tijd.

artikel 14

1. Indien in de vergadering moet worden gestemd, brengt elke vertegenwoordiging, bedoeld in artikel 2, lid 1, een stem uit.
2. De stem van de vertegenwoordiging van de gemeentebesturen wordt bepaald door hoofdelijke stemming van de aanwezige leden. Bij het staken der stemmen beslist de stem van de voorzitter.
3. De stem van de vertegenwoordiging van de organisaties wordt bepaald door stemming per vertegenwoordigde vakorganisatie, waarbij iedere vakorganisatie een stem uitbrengt.
4. Alle opvattingen - ook minderheidsopvattingen - worden in de besluitvorming van de stuurgroep betrokken, respectievelijk worden als zodanig aan het nieuwe bevoegde gezag overgebracht.

artikel 15

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, die, tenzij in het bij artikel 16 bedoelde reglement anders is bepaald, binnen 14 dagen in afschrift aan de leden worden gezonden.

artikel 16

Indien door het BGO een reglement van orde voor vergaderingen wordt vastgesteld, behoeft dit de goedkeuring van de stuurgroep.

Geschillenregeling

artikel 17

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
de deelnemers aan het overleg: de vertegenwoordigingen als bedoeld in artikel 2 van deze regeling.
de advies- en arbitragecommissie: de Lokale Advies- en Arbitragecommissie ingesteld door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten.

artikel 18

De artikelen 19 tot en met 23 van deze regeling zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden als bedoeld in artikel 5 lid 1.

artikel 19

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komt dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van de meerderheid van de deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

artikel 20

1. Binnen tien dagen na de kennisgeving bedoeld in het vorige artikel schrijft de voorzitter een vergadering van het BGO uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door het BGO wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de advies- en arbitragecommissie dan wel door onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van die commissie.
3. Tot het inwinnen van advies zijn - ieder voor zich - de vertegenwoordiging van de organisaties bevoegd.
4. Voor onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen alle deelnemers aan het overleg.

artikel 21

1. Binnen zes dagen na de vergadering bedoeld in artikel 20 wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat tenminste het onderwerp en de inhoud van het geschil.
Indien in de vergadering, bedoeld in artikel 20, geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen zes dagen na eerder genoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie.
2. Binnen zes dagen na de vergadering, bedoeld in artikel 20, wordt het verzoek om arbitrage ter kennis gebracht aan de voorzitter van de advies- en arbitragecommissie. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient tenminste te bevatten:
 - a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
 - b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.

artikel 22

Binnen twee weken na de ontvangst van het advies wordt het overleg over het geschil voortgezet.

artikel 23

De arbitrale uitspraak van de advies- en arbitragecommissie heeft bindende kracht.

Slotbepalingen

artikel 24

In de gevallen, waarin deze regeling niet voorziet, beslist de stuurgroep in overeenstemming met het BGO.

artikel 25

1. Deze regeling kan niet worden gewijzigd dan nadat het voorstel tot wijziging in het BGO is behandeld en hierover overeenstemming is bereikt.
2. Het BGO heeft het recht voorstellen omtrent wijziging voor te leggen aan de stuurgroep.

artikel 26

1. Deze regeling wordt aangehaald als "Regeling Bijzonder Georganiseerd Overleg definitieve instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016
2. Zij treedt in werking met ingang van 1 oktober 2015 en komt te vervallen na definitieve instelling van het Regionaal Bureau Leerplicht.

Aldus vastgesteld,

De Ronde Venen, d.d.
Burgemeester en wethouders van gemeente De Ronde Venen

.....
gemeentesecretaris
Lilian Schreurs

.....
burgemeester
Maarten Divendal

Stichtse Vecht, d.d.
Burgemeester en wethouders van gemeente Stichtse Vecht

.....
gemeentesecretaris
Annette van Hussen

.....
burgemeester
Marc Witteman

Woerden, d.d.
Burgemeester en wethouders van gemeente Woerden

.....
gemeentesecretaris
Michiel van Kruijsbergen

.....
burgemeester
Victor Molkenboer



Gemeente
De Ronde Venen



Sociaal Plan
i.v.m. definitieve instelling Regionaal Bureau
Leerplicht
gemeenten De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden

Inhoud

Preambule	3
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	6
Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten voor het sociaal beleid	7
Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure	8
Hoofdstuk 4 Harmonisering arbeidsvoorwaarden	10
Hoofdstuk 5 Slotbepalingen	11
Ondertekening	12
Bijlagen	13

Preambule

De gemeenten De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden hebben besloten om per 1 januari 2016 een Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) op te richten en onder te brengen in de organisatie van de gemeente Woerden. Het sociaal plan is bedoeld om de eventuele nadelige personele gevolgen hiervan voor de betrokken medewerkers - in termen van werkgelegenheid, rechtspositie en arbeidsvoorwaarden - zoveel mogelijk te beperken. Het sociaal plan biedt onder andere richtlijnen voor het plaatsingsproces. Circa 9 formatie-eenheden (gekoppeld aan gemeentelijke taken) worden overgeheveld van de gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht naar de gemeente Woerden. Dit sociaal plan is een aanvulling op het Sociaal Statuut van de gemeente De Ronde Venen, de gemeente Stichtse Vecht en het Sociaal Statuut van de gemeente Woerden.

De volgende uitgangspunten zijn geformuleerd voor het oprichten van het RBL:

- Medewerkers hebben een aanstelling in Algemene Dienst (CAR/UWO). Van daaruit wordt een flexibele houding verwacht van alle medewerkers van alle betrokken gemeenten.
- Alle medewerkers van gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht met een vast dienstverband en die een functie hebben op het gebied van leerplicht komen in dienst van de gemeente Woerden per 1 januari 2016. Zij hebben recht op plaatsing op een ongewijzigde, passende en/of geschikte functie bij de gemeente Woerden met dezelfde urenomvang als bij gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Hiermee is sprake van een plaatsingsgarantie, ook als dat zou leiden tot bovenformativiteit bij de gemeente Woerden. Als peildatum voor de aard en de omvang van het dienstverband geldt 1 januari 2015.
- Het hebben van een baan is gegarandeerd; niet per definitie gegarandeerd is het verrichten van dezelfde werkzaamheden zoals die tot op heden worden verricht door de medewerkers. Dit geldt voor alle belanghebbende medewerkers van de deelnemende gemeenten.
- De gemeente Woerden neemt personeel, dat op 31 december 2015 in vaste dienst is bij De Ronde Venen en Stichtse Vecht, en op detacheringbasis rechtstreeks werkzaam is in het huidige RBL, over en in vaste dienst.
- Per 1 januari 2016 genieten de betreffende medewerkers van gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht vervolgens dezelfde arbeidsvoorwaarden, rechtsbescherming en rechtspositie als medewerkers van de gemeente Woerden. Dit betekent dat medewerkers van de gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht met een vast dienstverband zekerheid hebben op een overeenkomstig vast dienstverband bij de gemeente Woerden.
- De anciënniteit (arbeidstijd doorgebracht in dienst van gemeente De Ronde Venen en Stichtse vecht) telt door in Woerden. Dit betekent dat het aantal opgebouwde dienstjaren bij gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht gelijkelijk wordt overgenomen door Woerden als ware het in Woerden opgebouwde dienstjaren.
- Mocht er onverhoopt sprake zijn van bovenformativiteit dan zal dat bij plaatsing niet leiden tot aangewezen boventaligheid voor overgekomen medewerkers.
- In het geval dat bovenformativiteit na de looptijd van dit sociaal plan er toch toe leidt dat de functie van een medewerker ter discussie komt te staan, dan zal dat gelden voor alle medewerkers van het RBL waarbij de vigerende regelgeving omtrent vaststelling boventaligheid en herplaatsing van de gemeente Woerden geldend is. Tevens geldt een werkgarantie, op voorwaarde van een actieve en flexibele houding ten aanzien van het verwerven en accepteren van werk van de betrokken medewerker.
- De rechtspositieregelingen van de gemeente Woerden zijn vanaf 1 januari 2016 onverkort van toepassing behoudens per 1 december 2015 geldende geformaliseerde persoonsgebonden arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in het

persoonsdossier van de medewerker van gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Bij de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht andersluidende arbeidsvoorwaarden worden geharmoniseerd dan wel afgebouwd conform de afspraken hierover in dit sociaal plan.

Daar waar in het sociaal plan de hij-vorm wordt gehanteerd kan tevens de zij-vorm worden gelezen.

De colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten De Ronde Venen;
Stichtse Vecht en Woerden;

gelet op:

de bepalingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten
(CAR) alsmede de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

de in het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. xx xxxxxx 2015 bereikte instemming over de
inhoud van dit sociaal plan;

BESLUITEN

vast te stellen het navolgende

**‘Sociaal Plan
i.v.m. definitieve instelling Regionaal Bureau Leerplicht’**

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Definities

De definities uit de Sociaal Statuten van de deelnemende gemeenten zijn onverkort van toepassing.

Aanloopschaal

De naast lagere schaal ten opzichte van de functionele schaal

Boventallig

De medewerker wiens formatieve positie is komen te vervallen door het vervallen van de functie en waarvoor geen volfunctie, passende dan wel geschikte functie is gevonden.

Bedenkingencommissie

De Directie van de gemeente Woerden adviseert over het plaatsingsplan. In de bedenkingencommissie worden de werkgever en werknemers ieder afzonderlijk door een door hen aan te wijzen lid vertegenwoordigd. De bedenkingencommissie wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter. Deze wordt in gezamenlijk overleg - in het BGO - aangewezen.

Functionele schaal

De schaal die door middel van functiewaardering aan de functie is toegekend;

Geschikte functie

Een functie die niet valt onder het begrip passende functie, maar die de medewerker bereid is te vervullen.

Passende functie

Een functie van gelijkwaardig werk- en denkniveau, die de medewerker redelijkerwijs in verband met zijn competenties, persoonlijkheid, omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Een passende functie is doorgaans van hetzelfde functieniveau als de oude functie, maar kan ook van een hoger niveau of één salarisniveau lager zijn dan de oorspronkelijke functie.

Volfunctie

Een functie die gelijk of nagenoeg gelijk is (tenminste 70%) aan de oorspronkelijke functie die de medewerker vervulde.

Artikel 1:2 Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing in het kader van de oprichting van het Regionaal Bureau Leerplicht per 1 januari 2016.

Dit sociaal plan geldt voor medewerkers, die op 31 december 2015 een vaste aanstelling hebben en rechtstreeks of via detachering werkzaam zijn in het huidige voorlopige Regionale Bureau Leerplicht.

De Sociaal Statuten van de gemeenten Woerden en De Ronde Venen zijn van toepassing. Deze Statuten komen grotendeels overeen. Daar waar de Sociaal Statuten conflicteren met dit sociaal plan, prevaleert dit sociaal plan.

Artikel 1:3 Werkgelegenheid en boventallig

Gedurende de looptijd van dit sociaal plan zullen geen gedwongen ontslagen plaatsvinden tenzij er sprake is van weigering van een passende functie, ontslag op staande voet of specifieke andere uitzonderlijkheden, niet samenhangend met de overname van personeel door Woerden.

Als gevolg van de i.v.m. definitieve instelling van het RBL vervallen de functies van de betreffende medewerkers van de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Alle betrokken medewerkers worden geplaatst binnen de gemeente Woerden. Medewerkers die niet in een volfunctie kunnen worden geplaatst en waarvoor geen passende of geschikte functie aanwezig is, worden boventallig. In dat geval zijn de bepalingen uit hoofdstuk 10D paragraaf 5 van de CAR van toepassing.

Hoofdstuk 2 Algemene uitgangspunten voor het sociaal beleid

Artikel 2:1 Rechtspositie algemeen

De inhoud van de specifieke functie die de te plaatsen medewerker op 1 januari 2015 vervult, geldt als uitgangspunt voor de plaatsing.

De betrokken medewerkers van de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht ontvangen in het derde kwartaal 2015 een inventarisatieformulier-overgangsdossier personeelsgegevens, waarin opgenomen een overzicht van alle individuele rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke uitgangspunten voor plaatsing.

Artikel 2:2 Voorkeursvolgorde bij plaatsing

Het basisuitgangspunt is 'mens volgt werk'. De werkgever hanteert bij het nemen van besluiten ten aanzien van de medewerkers, die betrokken zijn bij de organisatiewijziging, de volgende voorkeursvolgorde:

1. de medewerker wordt geplaatst in een volfunctie binnen het RBL;
2. de medewerker wordt geplaatst op een passende functie binnen het RBL;
3. de medewerker wordt geplaatst op een geschikte functie binnen het RBL.

Artikel 2:3 Verplichting medewerker

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht op bezwaar en beroep een passende functie, die hem - met inachtneming van de plaatsingsprocedure - is toegewezen, te aanvaarden.

Artikel 2:4 Salarisgarantie

De medewerker die wordt geplaatst in een functie binnen het RBL behoudt recht op het salaris en het salarisperspectief in de functionele schaal, zoals die voor hem golden in de gemeente De Ronde Venen dan wel Stichtse Vecht.

Artikel 2:5 Hogere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een hogere functieschaal is verbonden dan de functieschaal van de voormalige functie, wordt hij in een aanloopschaal benoemd.

Bevordering naar de functionele schaal vindt plaats door vaststelling van de leidinggevende dat de medewerker het gewenste functioneringsniveau heeft bereikt. Hiertoe wordt met de medewerker één of meerdere functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek gevoerd, waarvan in ieder geval binnen 6 maanden een functioneringsgesprek en binnen één jaar een beoordelingsgesprek. In geval de medewerker het gewenste functioneringsniveau nog niet bereikt heeft, kan de termijn van één jaar worden verlengd met 6 of 12 maanden.

Artikel 2:6 Lagere functieschaal

Als de medewerker geplaatst wordt in een functie waaraan een lagere functieschaal is verbonden wordt de medewerker een garantieschaal toegekend.

Artikel 2:7 Toelagen

Voor de medewerker met functiegebonden toelagen die wordt geplaatst in een andere functie zonder functiegebonden toelagen binnen de gemeentelijke organisatie Woerden, vervallen de functiegebonden toelagen. Conform artikel 3:9 van het Sociaal Statuut van de gemeente Woerden wordt een aflopende compensatie toegekend:

1. Voor de ambtenaar die wordt herplaatst naar een andere functie binnen de gemeentelijke organisatie vervallen de functiegebonden toelagen.
2. Aan de ambtenaar, wiens bezoldiging als gevolg van het vervallen van de functiegebonden toelagen een blijvende verlaging ondergaat, wordt een aflopende compensatie toegekend indien:
 - a. de blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging;
 - b. de ambtenaar deze toelagen gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 1. het eerste jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 80% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 2. het tweede jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 60% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 3. het derde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 40% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 4. het vierde jaar na de overplaatsing ontvangt de ambtenaar 20% van de daling van de bezoldiging, die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.

Artikel 2:8 Aanvullende scholing

De werkgever (i.c. Woerden) onderzoekt of het nodig is de medewerker, die is geplaatst in een functie binnen het RBL bij of om te scholen voor het vervullen van zijn nieuwe functie. De kosten van deze scholing zijn voor rekening van de werkgever en aan de scholing is geen terugbetalingsregeling verbonden.

Hoofdstuk 3 Plaatsingsprocedure

Artikel 3:1 Plaatsingsprocedure

1. De vastgestelde functies waarop plaatsing mogelijk is, vastgelegd in het functieboek RBL, wordt verstrekt aan de betrokken medewerkers. Gemeente Woerden bespreekt dit functieboek voor definitieve plaatsing met de betrokken medewerkers.
2. De daartoe aangewezen P&O-ers van gemeente De Ronde Venen, Stichtse Vecht en Woerden beoordelen aan de hand van de beschikbare functies en de statusoverzichten de mogelijkheden voor inpassing van de medewerker. Hierbij geldt als basis de volgorde zoals verwoord in art. 3.2. 'Voorkeursvolgorde bij plaatsing'.
3. De directie van gemeente Woerden stelt op advies van de gezamenlijke P&O-ers het concept-plaatsingsplan vast. De betrokken medewerkers ontvangen een brief met daarin opgenomen de functie waarop gemeente Woerden voornemens is de medewerker te plaatsen.
4. De medewerker wordt door gemeente Woerden uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek over dit voornemen. Dit gesprek wordt gevoerd door de teammanager RBL, aangevuld met P&O'ers van gemeente Woerden en De Ronde Venen en/of Stichtse Vecht. De uitnodiging voor het gesprek wordt opgenomen in de brief over de voorgenomen plaatsing.
5. In het geval dat de medewerker bedenkingen heeft tegen de voorgenomen plaatsing kan hij dit schriftelijk en gemotiveerd binnen 2 weken na dagtekening van de voorgenomen plaatsing uiten bij gemeente Woerden.
6. Binnen 2 weken na ontvangst van de bedenking zal de medewerker worden gehoord door de bedenkingencommissie. De bedenkingencommissie kan tevens inlichtingen opvragen bij

de huidige leidinggevende van de medewerker of bij de leidinggevende van het RBL in Woerden. De medewerker wordt geïnformeerd over de ingewonnen informatie.

7. Op basis van de bevindingen onder 6. adviseert de bedenkingencommissie de directie van gemeente Woerden over de definitieve plaatsing van betrokken medewerker.

Artikel 3:2 Definitieve plaatsing

1. De directie van gemeente Woerden neemt het besluit tot plaatsing van de betrokken medewerker. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van dit besluit via een beschikking. In de motivering van het besluit wordt ingegaan op eventuele bedenkingen die door de medewerker zijn ingediend.

2. De medewerker kan bezwaar en beroep aantekenen tegen het besluit, overeenkomstig de bepalingen in de Awb.

3. Bij een bezwaarprocedure wordt gebruik gemaakt van de externe bezwarencommissie van de gemeente Woerden.

Artikel 3.3 Transitie en dienstopdracht

De medewerker is verplicht, onverminderd het recht en de daarbij behorende looptijd van bedenking, bezwaar en beroep, een dienstopdracht om werk bij het RBL in de gemeente Woerden uit te voeren, te aanvaarden, tenzij dit door persoonlijke omstandigheden niet mogelijk is, zulks ter beoordeling door de werkgever.

Art. 3:4 Herplaatsing

Als de passende of geschikte functie binnen de looptijd van dit sociaal plan toch ongeschikt blijkt voor de medewerker, zal de werkgever onderzoeken of de medewerker in een andere functie geplaatst kan worden. In overleg met de medewerker zal tot herplaatsing gekomen worden, welke afspraken vastgelegd zullen worden in een nadere overeenkomst.

Hoofdstuk 4 Harmonisering arbeidsvoorwaarden

Artikel 4.1. Uitgangspunten

1. De arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Woerden is geldend;
2. Er heeft een vergelijking plaatsgevonden van de arbeidsvoorwaardenpakketten, niet zijnde bezoldiging(componenten) van de gemeente Woerden en gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht. De bijlage 'analyse en voorstel harmonisering arbeidsvoorwaarden in het kader van de i.v.m. definitieve instelling van het RBL' is onderdeel van dit sociaal plan;
3. Er geldt een bruto garantie van het salaris en het salarisperspectief;
4. Daar waar de som van het totale arbeidsvoorwaardenpakket negatief uitpakt voor medewerkers van gemeente De Ronde Venen en/of Stichtse Vecht worden deze afgebouwd of gecompenseerd, zoals nader uitgewerkt in de volgende artikelen;
5. Eventuele afbouw of compensatie van arbeidsvoorwaarden zal bruto en zo mogelijk in een keer door de gemeenten De Ronde Venen en Stichtse Vecht worden afgekocht;
6. De hier geldende afkoopregeling is gebaseerd op het fiscale regime zoals dat geldt per 31 december 2015.
7. Indien de medewerker bij plaatsing bij de gemeente Woerden in een hogere salarisschaal komt, wordt de compensatie (niet zijnde reiskostenvergoeding) verrekend met de hogere bezoldiging.

Artikel 4.2 Restant verlofuren

Die medewerker die bij gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht opgebouwde verlofuren wil meenemen naar de gemeente Woerden krijgt deze mogelijkheid tot een saldo maximaal twee maal de formele arbeidsduur per week. Afrekening van dit saldo vindt plaats tussen gemeente Woerden en gemeente De Ronde Venen en Stichtse Vecht.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 5:1 Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van dit sociaal plan in individuele gevallen niet voorziet of zou leiden tot een kennelijk onredelijk en onbillijke toepassing, kan het college van burgemeester en wethouders van Woerden van het sociaal plan afwijken in een voor de medewerker gunstige zin.

In gevallen waarin het sociaal plan voor de algemene toepassing daarvan niet voorziet, beslist het college van burgemeester en wethouders van Woerden naar redelijkheid en billijkheid.

Artikel 5:2 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: 'Sociaal Plan i.v.m. definitieve instelling Regionaal Bureau Leerplicht

Artikel 5:3 Inwerkingtreding

Dit sociaal plan treedt in werking per 1 december.

Artikel 5:4 Looptijd Sociaal Plan

Dit sociaal plan vervalt van rechtswege per 1 januari 2017.

Ondertekening

Aldus overeengekomen op 2015.

Burgemeester en wethouders van De Ronde Venen,
in dezen vertegenwoordigd door

.....
Mevrouw H.M. Spil, wethouder P&O

Burgemeester en wethouders van Stichtse Vecht,
in dezen vertegenwoordigd door

.....
De heer M.J.D. Witteman, burgemeester en portefeuillehouder P&O

Namens Abvakabo FNV,

.....
Gerhard Bakker

Namens CNV Publieke Zaak,

.....
xxx

Het college van burgemeester en wethouders van Woerden, in dezen vertegenwoordigd door de heer V.J.H. Molkenboer, burgemeester, accepteert de afspraken zoals vastgelegd in dit sociaal plan en draagt zorg voor een juiste uitvoering daarvan.

Burgemeester en wethouders van Woerden,
in dezen vertegenwoordigd door

de heer V.J.H. Molkenboer
burgemeester (portefeuillehouder P&O);

Bijlage

Analyse en voorstel harmonisering arbeidsvoorwaarden in het kader van de i.v.m. definitieve instelling van het RBL (nog in ontwikkeling, volgt separaat)

Wet op de Ondernemingsraad
t.a.v. de heer M. Kruijsbergen

Onderwerp:
Advies aanvraag
Regionaal Bureau Leerplicht

2P 09 NOV. 2015

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: <i>Kruijsbergen</i>
B.V.O.:

Uw Kenmerk:

Uw brief van: 13 oktober 2015
geregistreerd onder nr.: n.v.t. of nummer

Datum: 9 november 2015

Ons Kenmerk:

Doorkiesnummer/Behandeld door:
8479 / Linda Rödel

Verz.

U-

Geachte heer van Kruijsbergen, Beste Michiel,

Op 21 oktober jl. ontvingen wij jouw adviesaanvraag voor:

- het continueren van het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) Utrecht Noordwest voor onbepaalde tijd;
- de bijbehorende Dienstverleningsovereenkomst (DVO);
- het in dienst laten treden van de gedetacheerde medewerkers leerplicht van De Ronde Venen en Stichtse Vecht bij de gemeente Woerden per 1 januari 2016.

Overwegingen

De betreffende medewerkers van gemeente Woerden zijn door de ondernemingsraad naar hun mening gevraagd. Zij hebben aangegeven geen bezwaren te hebben ten aanzien van de voornoemde besluiten. Met betrekking tot de arbeidsrechtelijke gevolgen voor deze medewerkers zelf is het Bijzonder Georganiseerd Overleg het aangewezen adviesorgaan.

Conclusie

De ondernemingsraad adviseert positief op bovengenoemde punten met betrekking tot het Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest.

Met vriendelijke groet,
namens de Ondernemingsraad


Linda Rödel
vice-voorzitter

15.023124



Registratiedatum: 09/11/2015
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:

BEWERKERSOVEREENKOMST

Bewerkerovereenkomst ingevolge uitvoering leerplichtwet en RMC-wetgeving

Nadere overeenkomst tussen de gemeente Woerden en gemeente X ter zake van de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens door de gemeente Woerden in het kader van de uitvoering van de taken op het gebied van de leerplichtwet en de RMC-wetgeving zoals overeengekomen in de 'Dienstverleningsovereenkomst leerplicht en RMC Utrecht Noordwest' die op 1 januari 2016 is ingegaan.

De gemeente Woerden, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer V.J.H. Molkenboer, burgemeester en de gemeente X, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer/mevrouw X, burgemeester;

overwegende dat:

- de gemeente X uitvoering dient te geven aan leerplichtwet en de RMC-wetgeving;
- de gemeente X de geautomatiseerde verwerking van de gegevens in het kader van de uitoefening van de taken op het gebied van de leerplichtwet en de RMC wetgeving heeft gemandateerd aan het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Woerden;
- de gemeente Woerden in het kader van de uitvoering van deze taak persoonsgegevens zal verwerken;
- de gemeente X groot belang hecht aan het beschermen van de privacy van diens inwoners;
- dat de gegevens die door de gemeente X aan de uitvoerende gemeente worden verstrekt privacygevoelig zijn;
- de gemeente X in zijn hoedanigheid als verantwoordelijke voor de Wet bescherming persoonsgegevens, de plicht heeft om ervoor zorg te dragen dat de uitvoerende gemeente Woerden voldoende waarborgen biedt ten aanzien van de technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen met betrekking tot de verrichte bewerkingen;
- de Wbp daarnaast aan de verantwoordelijke de plicht oplegt om toe te zien op deze maatregelen.

zijn het volgende overeengekomen:

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze overeenkomst en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

Leerplichtwet:	de Leerplichtwet 1969;
RMC-wet:	de Wijzigingswet Wet op het voortgezet onderwijs enz. (regels inzake regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten);
Dienstverleningsovereenkomst:	de Dienstverleningsovereenkomst leerplicht en RMC Utrecht Noordwest;
Verantwoordelijke:	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente X;
Uitvoerende gemeente:	de gemeente Woerden, die namens de gemeente X de Leerplicht- en RMC taken uitvoert en die persoonsgegevens verwerkt in een geautomatiseerd leerplicht en RMC registratiesysteem, ten behoeve van de uitvoering van de Leerplicht en RMC taken;
Gemeente:	gemeente X
Wbp:	Wet bescherming persoonsgegevens;
BRP:	Wet basisregistratie personen;
Betrokkene:	degene over wie persoonsgegevens worden verstrekt.

Artikel 2 Dienstverlening

De uitvoerende gemeente voert voor de gemeente X de werkzaamheden betreffende toezicht en naleving van de Leerplichtwet en de RMC-wetgeving uit als overeengekomen in de Dienstverleningsovereenkomst.

Artikel 3 Te verwerken gegevens

De verwerking van persoonsgegevens geschiedt, met in achtneming van artikel 20 Vrijstellingsbesluit Wbp slechts voor:

- a) de uitvoering en toepassing van de Leerplichtwet;
- b) werkzaamheden voortvloeiend uit de RMC-wet;
- c) behandeling van de hieruit voortkomende geschillen.

Artikel 4 Wijze van verkrijging van persoonsgegevens

De gegevens bedoeld in artikel 3, worden verkregen door systematische verstrekking op grond van artikel 3.8 BRP, met inachtneming van de daartoe opgenomen regels in de 'Verordening gegevensverstrekking basisregistratie personen **gemeente X**', de 'Regeling gegevensverstrekking basisregistratie personen **gemeente X**' en 'Het Reglement voor de gemeentelijke basisregistratie personen van de gemeente **gemeente X**, door mutatieberichtgeving met betrekking tot wijziging in de gegevens.

Artikel 5 Verplichtingen / voorwaarden uitvoerende gemeente inzake privacybescherming

1. De uitvoerende gemeente treft maatregelen ter beveiliging van de persoonsgegevens, zowel in opgeslagen toestand als tijdens transmissie. Deze maatregelen houden ten minste voorzieningen in tegen:
 - a) beschadiging of verlies van persoonsgegevens;
 - b) onbevoegde wijziging van persoonsgegevens;
 - c) ontvreemding van persoonsgegevens;
 - d) kennisneming van persoonsgegevens door onbevoegden;
 - e) onnodige verdere verwerking van persoonsgegevens.
2. Voor zover zij uit hoofde van hun functie kennis kunnen nemen van de persoonsgegevens zijn de medewerkers van de uitvoerende gemeente die uitvoering geven aan de werkzaamheden als bedoeld onder artikel 3 verplicht tot geheimhouding.
3. De uitvoerende gemeente is uitsluitend bevoegd de persoonsgegevens van de gemeente **X** te verwerken in het kader van de overeengekomen dienstverlening.
4. De uitvoerende gemeente is verplicht om na beëindiging van de Dienstverleningsovereenkomst, de persoonsgegevens te vernietigen of aan de gemeente **X** te retourneren. Eventuele kopiebestanden in het kader van back-up dienen eveneens te worden vernietigd.
5. De uitvoerende gemeente overlegt op verzoek van de gemeente **X** een schriftelijk oordeel van een accountant of een gelijkwaardige deskundige over de wijze van dienstverlening en de genomen maatregelen ter beveiliging van de beheerde persoonsgegevens.
6. De uitvoerende gemeente is verplicht zo nodig toegang tot en inzage in alle gegevens te verlenen die een accountant naar zijn oordeel nodig heeft voor het instellen van een nader onderzoek ter zake van het onder punt 5 verplichte.

Artikel 6 Rechten betrokkene

Op de rechten van betrokkene, zoals inzagerecht, verstrekking gegevens aan derden, recht op verbetering of aanvulling van gegevens zijn de artikelen 35 tot en met 42 van de Wbp van toepassing.

Artikel 7 Looptijd en beëindiging

Deze bewerkersovereenkomst heeft een geldigheidsduur die overeenkomt met de Dienstverleningsovereenkomst.

Artikel 8 Geschillen en toepasselijk recht

1. Alle geschillen, verband houdend met de uitvoering van deze overeenkomst, zullen worden voorgelegd aan de bevoegde rechter in het arrondissement Utrecht.
2. Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing

Ondertekening

De gemeente Woerden,
De burgemeester van Woerden,
V.J.H. Molkenboer

De gemeente **X**,
De burgemeester van **X**,
(naam)

In tweevoud getekend

in tweevoud getekend

