

# Rapportage dienstverlening Regionale Mobiliteitsteams

Stand 1 april 2023



# Wie hebben zich gemeld voor ondersteuning van de regionale mobiliteitsteams?



Tot 1 april 2023 hebben zich **5223** personen gemeld voor ondersteuning van het Noorden Werkt Door

- Groningen/Noord-Drenthe: 2028
- Friesland: 2246
- Drenthe: 949

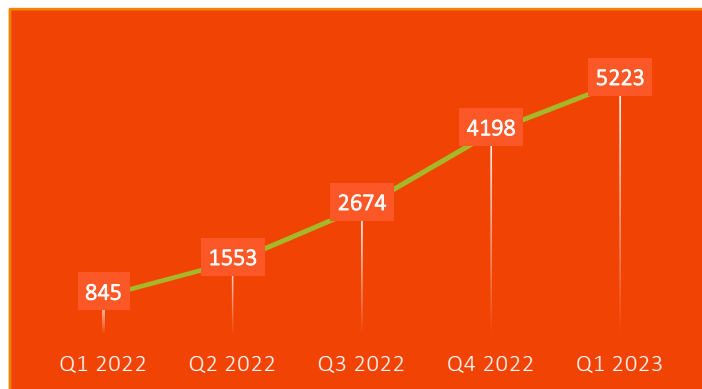


De belangrijkste kenmerken van deze personen zijn:

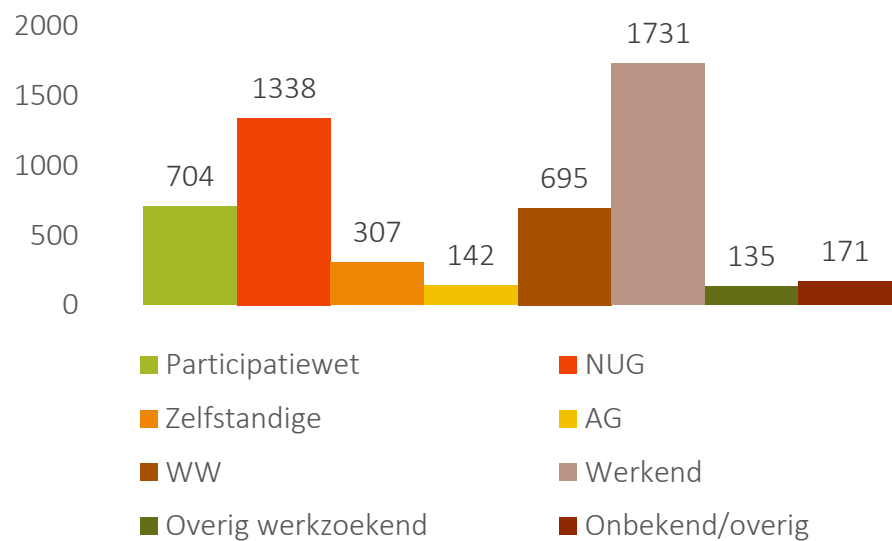
- Bijna 40% is werknemer of zelfstandige
- 80% heeft een mbo-opleiding of hoger
- Grote differentiatie in leeftijd, maar wel jonger dan 60 jaar



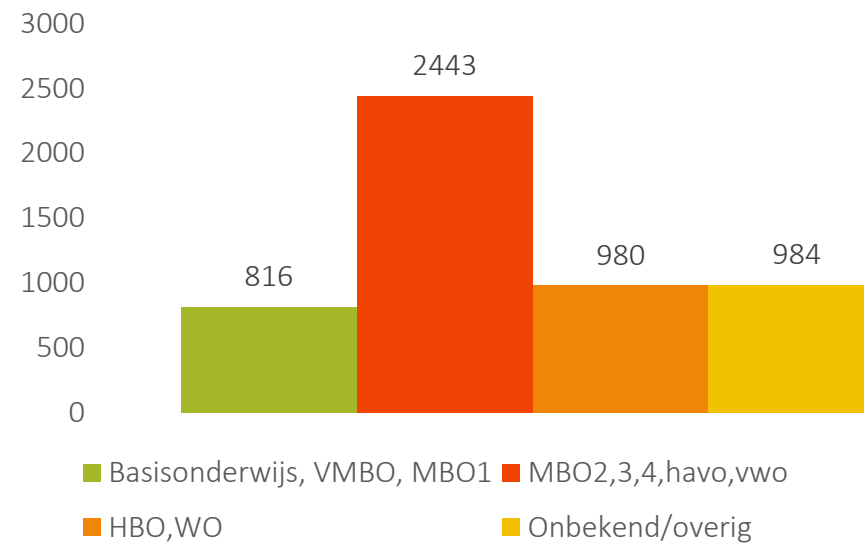
De personen die zich melden, zijn vaak op zoek naar advies over hun loopbaan, naar een netwerk of naar ondersteuning bij het vinden van (ander) werk. Vaak omdat zij vastlopen in hun huidige werk, soms omdat zij hun werk dreigen te verliezen en soms omdat zij niet weten wat bij hen past.



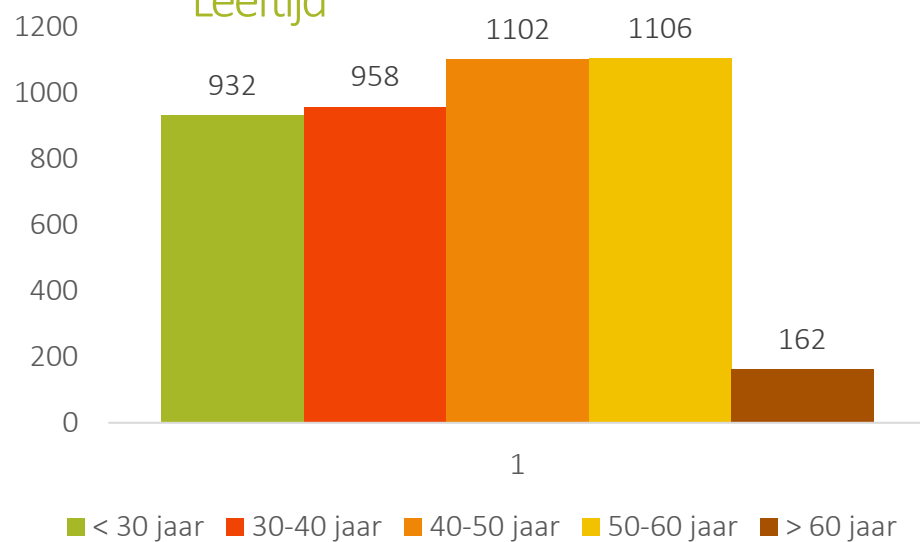
## Regeling



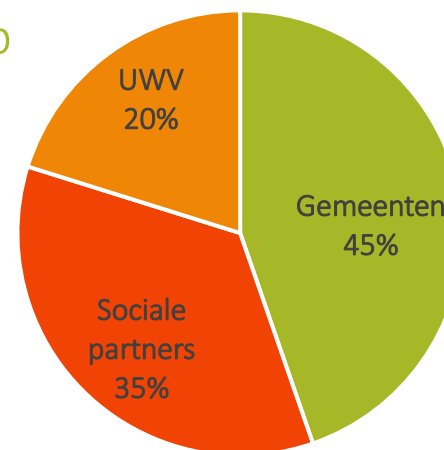
## Opleiding



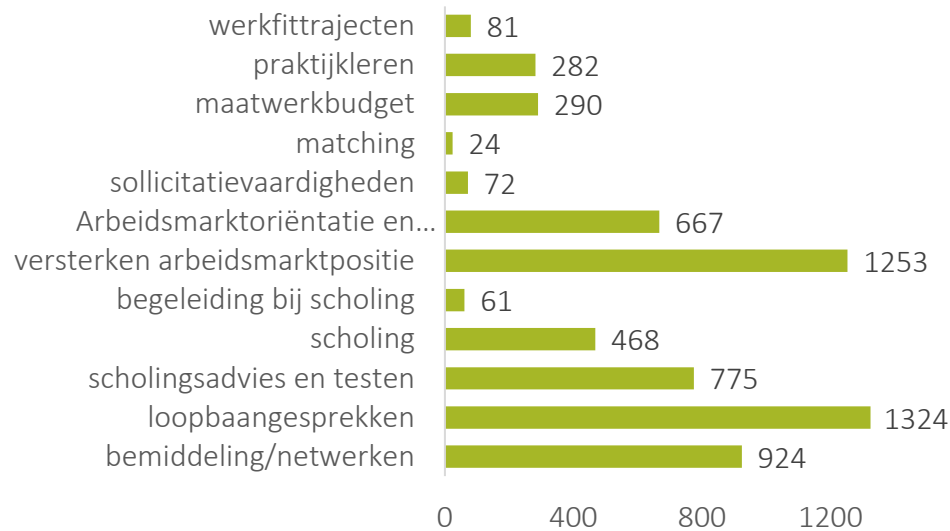
## Leeftijd



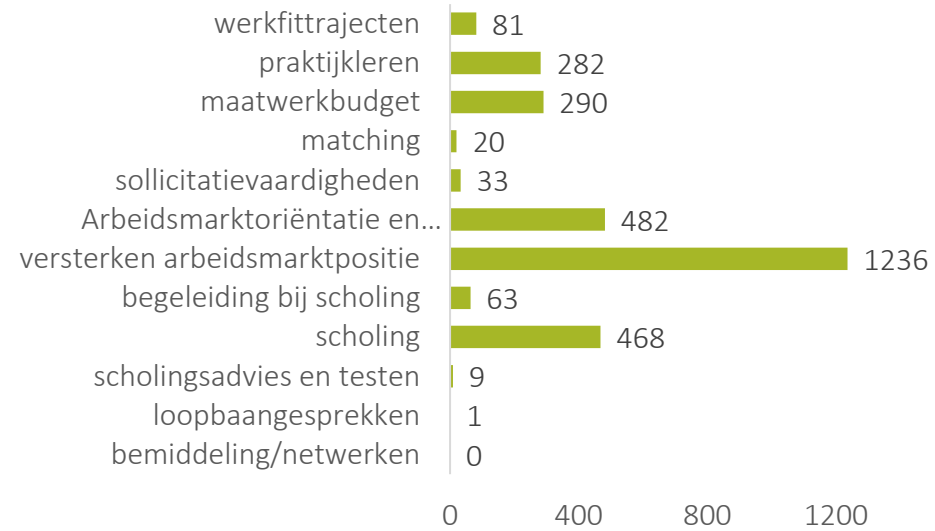
## Doelgroep



## Geboden dienstverlening



## Ingekochte dienstverlening



- Het grootste deel van de ondersteuning van de RMT's bestaat uit het voeren van loopbaangesprekken, het geven van scholingsadviezen en het testen van interesses en vaardigheden
- Daarnaast worden mensen in contact gebracht met en/of bemiddeld naar werkgevers, vaak met behulp van de accountmanagers van het Werkgeversservicepunt
- Bijna 50% van de dienstverlening wordt ingekocht

# Uit de praktijk



Om wat meer beeld te geven van de dagelijkse praktijk van de uitvoering van de regionale mobiliteitsteams is er een rondetafelgesprek gevoerd met vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, vakbonden en de leerwerkloketten. De uitkomsten daarvan zetten we in de volgende pagina's op een rij op basis van een aantal thema's:

- De mensen die we ondersteunen
- De dienstverlening die we bieden
- De samenwerking
- Knelpunten in het systeem
- Wat de dienstverlening oplevert

Met dank aan Debbie, Edith, Ron, Sipko, Marian, Suleyman, Coby, Ruth, Kirsten, Diana en Eduard.

# De mensen die we ondersteunen



“Jan is iemand die al een aantal keren een verkeerde beroepskeuze heeft gemaakt. Heeft nu even rustig stil gestaan bij wat hij nu precies wil en waar hij energie van krijgt. Is nu een nieuwe weg ingeslagen”

Er zijn verschillende groepen werkenden en werkzoekenden die een beroep doen op ondersteuning van de regionale mobiliteitsteams. Het gaat bijvoorbeeld om mensen in de volgende situaties:

- Een werknemer die met werkloosheid wordt bedreigd omdat hij/zij een faillissement of reorganisatie ziet aankomen en zich alvast wil oriënteren op alternatieven.
- Een werknemer van wie het tijdelijke contract binnenkort afloopt, die niet verwacht dat dat wordt verlengd en die zich op tijd wil voorbereiden op een andere baan.
- Een werknemer die zich afvraagt of hij of zij het werk (op termijn) nog wel volhoudt. Soms omdat het fysiek steeds belastender wordt of omdat de werkroosters zorgen voor een toenemende onbalans tussen werk en privé. Of omdat simpelweg het plezier in het huidige werk is verdwenen.
- Iemand zonder uitkering die al een tijdje uit het arbeidsproces is geweest en besluit weer op zoek te gaan naar een baan. Bijvoorbeeld omdat de privésituatie dit (weer) mogelijk maakt. Regelmatig is er in deze groep ook sprake van mensen met psychische problematiek.
- Een startende werknemer zonder werkervaring die werkt in een kleine onzekere baan onder zijn of haar niveau (bijvoorbeeld als koerier of callcentermedewerker) en die op zoek is naar een baan die beter bij diens niveau past en meer zekerheid biedt.

Veel van de werkenden zijn ooit in een functie terecht gekomen zonder dat zij een bewuste loopbaankeuze hebben gemaakt en hebben zich nooit afgevraagd wat ze zouden willen, wat hun mogelijkheden zijn en waar ze zouden kunnen solliciteren. Soms weten mensen wel *dát* ze iets anders willen, maar weten niet goed *hóe*, of is er nog te weinig lef of zelfvertrouwen om die stap te zetten.

# De dienstverlening die we bieden

Voor de personen die zich melden is alle dienstverlening die de afzonderlijke partijen bieden beschikbaar. In de praktijk komen onderstaande vormen van ondersteuning regelmatig voor:



“Ina werkte in de detailhandel en zag een faillissement aankomen. Dit was het moment voor haar om stil te staan bij wat ze het liefste wil. Ze is een opleiding gaan volgen in de zorg die is bekostigd door het RMT en die gedurende een korte WW-periode is gestart”

- **Loopbaanadvies- en loopbaanondersteuning**

Met een groot deel van de mensen wordt een (kort) loopbaanadviestraject gevolgd. Dat betekent dat er wordt onderzocht welke interesses en vaardigheden iemand heeft en wat de belangrijkste “loopbaanwaarden” zijn. Dat gebeurt bijvoorbeeld door middel van CTC-testen en een aantal adviesgesprekken. Uitkomst is dat mensen een bewustere keuze maken voor het vervolg van hun loopbaan.

- **Ondersteuning bij het solliciteren**

Een groot deel van de mensen heeft al lang niet meer gesolliciteerd. Zij krijgen ondersteuning en advies bij het solliciteren (individueel of in de vorm van een groepstraining). Dat kan gaan om het “afstoffen” van hun CV, het gebruik van sociale media en de training van vaardigheden bij het voeren van sollicitatiegesprekken.

- **Ondersteuning bij een nieuwe stap**

Waar nodig helpen we mensen om de nieuwe stap te kunnen maken. Bijvoorbeeld door voor hen een meeloopdag of korte stage te regelen. Soms wordt aanvullende scholing ingezet, onder andere in de vorm van een (reguliere) BBL-opleiding of praktijkleren via de ROC 's. Of worden mensen onder de aandacht gebracht van de medewerkers van het Werkgeversservicepunt die in hun netwerk op zoek gaan naar passende plekken.

- **Handelingsadvies**

Waar mensen voor de oplossing van hun probleem in gesprek zouden moeten gaan met hun werkgever, adviseren we hen over de manier waarop ze dat kunnen aanpakken. Het gaat dan bijvoorbeeld om werknemers die te maken hebben met overgangsklachten en dat niet durven te bespreken of werknemers die door werkroosters te zwaar worden belast.

# De samenwerking



“We bespreken samen de kandidaten die (ander) werk zoeken. We gaan net zo lang door tot het lukt”

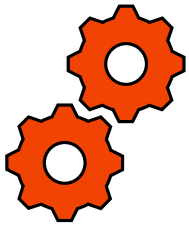
De deelnemende partijen in de (drie) regionale mobiliteitsteams weten elkaar goed te vinden en de samenwerking is inmiddels een vanzelfsprekendheid. Dat betekent dat:

- Deelnemers worden ondersteund door de partij die dat het beste kan. Er zijn geen discussies over wie de “eigenaar” is van een bepaalde doelgroep. De medewerkers binnen het RMT zien zichzelf en anderen niet als vertegenwoordiger van een organisatie maar als collega-professionals met hetzelfde doel (mensen ondersteunen bij het krijgen of behouden van goed en passend werk).
- Kennis en ervaring van doelgroepen, wetgeving, financiering en beschikbare vormen van dienstverlening worden actief met elkaar gedeeld. Daarbij is duidelijk dat partijen gezamenlijk over veel (en complementaire) expertise beschikken en dat er een ruim aanbod aan ondersteuning beschikbaar is. Vraagstukken over ondersteuning van individuele werkzoekenden worden open met elkaar besproken.
- Deelnemers kunnen gemakkelijk gebruik maken van deskundigheid en dienstverlening die beschikbaar is. Dat geldt zowel voor de ondersteuning naar (ander) werk als ondersteuning bij inkomensvraagstukken. Dat betekent ook dat trajecten kunnen bestaan uit de inzet van dienstverlening van verschillende partijen (gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, WSP) en dat waar dat nodig is (omdat mensen van werk naar WW of van WW naar bijstand gaan) de activiteiten zonder problemen kunnen worden voortgezet.

Naast de deelnemers in het uitvoerende team geldt dat ook voor de andere betrokken partijen, zoals de onderwijsinstellingen en SBB.



# Knelpunten in het systeem

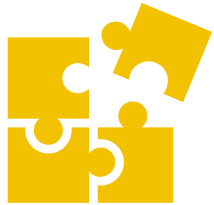


“Er is een groep die dreigt uit te vallen omdat ze vaak minder goed begeleid zijn door hun werkgever”

De dienstverlening van de regionale mobiliteitsteams is aanvullend aan bestaande opdrachten van partijen binnen de arbeidsmarkt. In de praktijk worden medewerkers in de teams ook geconfronteerd met mensen die in een situatie terecht zijn gekomen waarin partijen (bewust of onbewust) hun verantwoordelijkheid niet nemen of waarin deze diffuus is. Bijvoorbeeld:

- Werknemers die ziek zijn en onvoldoende door hun werkgever worden ondersteund bij hun re-integratie.
- Werknemers die niet bij hun werkgever terecht kunnen voor ondersteuning bij een leven lang ontwikkelen of bij het aanpassen van werk en werkrooster aan hun situatie.
- WW-ers die ziek zijn en die worden belemmerd in de stap naar werk doordat herstel als voorwaarde wordt gezien voor werk en de WW-er werk ziet als voorwaarde voor herstel.
- Mensen die onterecht te maken krijgen met een boetes vanwege de complexiteit van hun situatie (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, WW, bijstand) of die in wisselende situaties van ziekte-werk-ziektewet terecht komen.
- Daarnaast zijn er soms werkgevers (of gemeenten) die vanwege (beperkte) middelen proberen om kosten voor scholing of ondersteuning af te wentelen op de regionale mobiliteitsteams. Uiteraard is dit niet de bedoeling en worden dergelijke verzoeken niet gehonoreerd.

# Wat de dienstverlening oplevert



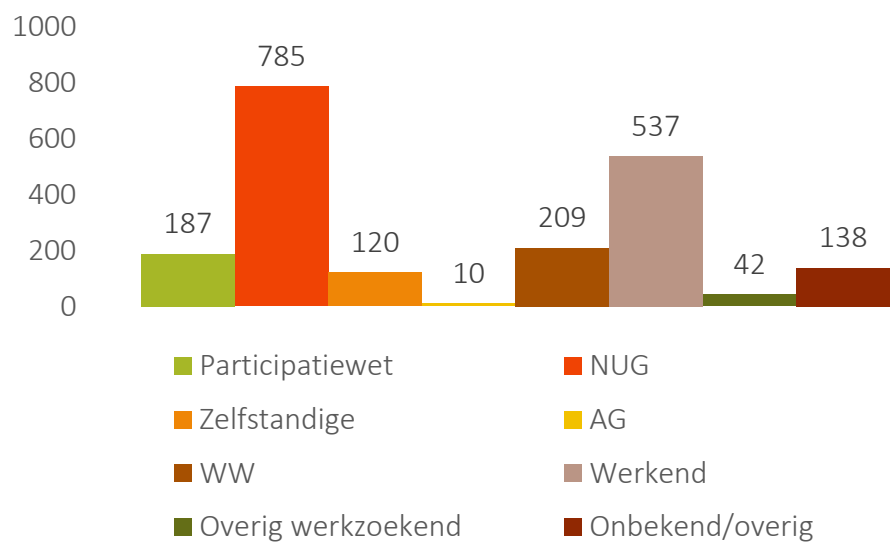
“We kunnen nog  
best veel van  
elkaar leren”

- Volgens de vertegenwoordigers van de verschillende uitvoerende partijen in de regionale mobiliteitsteams leidt de inzet tot:
  - Het bereik van een grote groep werkenden en niet-werkenden die we tot op heden niet in beeld hadden en die met (vaak kortdurende) ondersteuning weer een vervolgstap in hun loopbaan kan zetten. Het gaat om groepen mensen die hiervoor die ondersteuning niet konden vinden. De gezamenlijke website heeft hierin een belangrijke rol gespeeld, maar ook nieuwe samenwerkingsvormen zoals spreekuren in de bibliotheek dragen hieraan bij. Op deze manier draagt het RMT actief bij aan het activeren van het “onbenut arbeidspotentieel” en aan het voorkomen van werkloosheid.
  - Een betere dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden omdat de beschikbare kennis, ervaring en dienstverlening van alle partijen wordt benut. En omdat door afstemming en korte lijnen (ook met de uitkeringsinstanties) vaak sneller rust geboden kan worden aan inwoners, zodat zij weer ruimte hebben om aan de slag te gaan met hun loopbaan.
  - Beter zicht op de “systeemfouten” en de momenten waarop het voor inwoners op het gebied van werk en inkomen complex wordt.

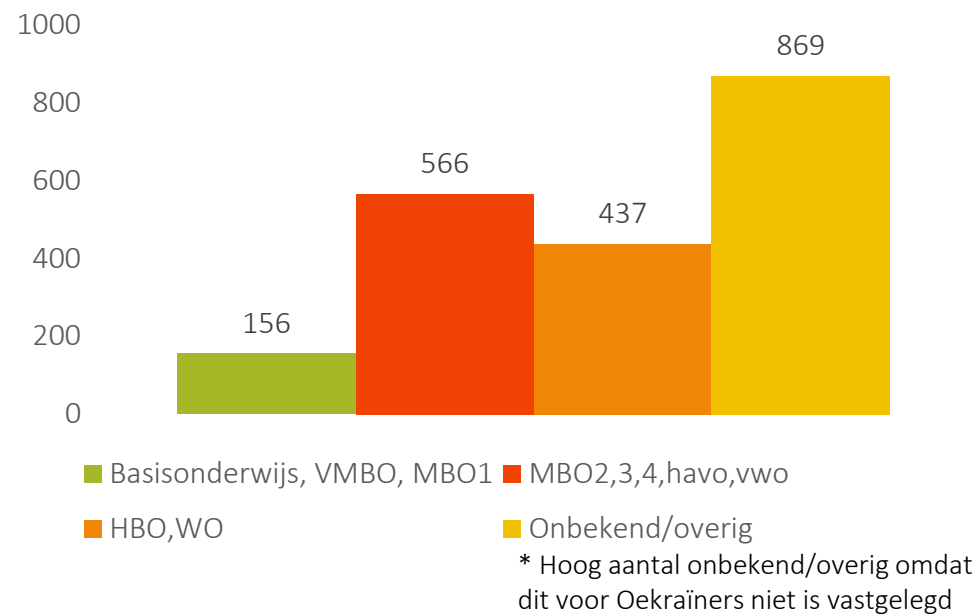


# Gegevens per arbeidsmarktregio

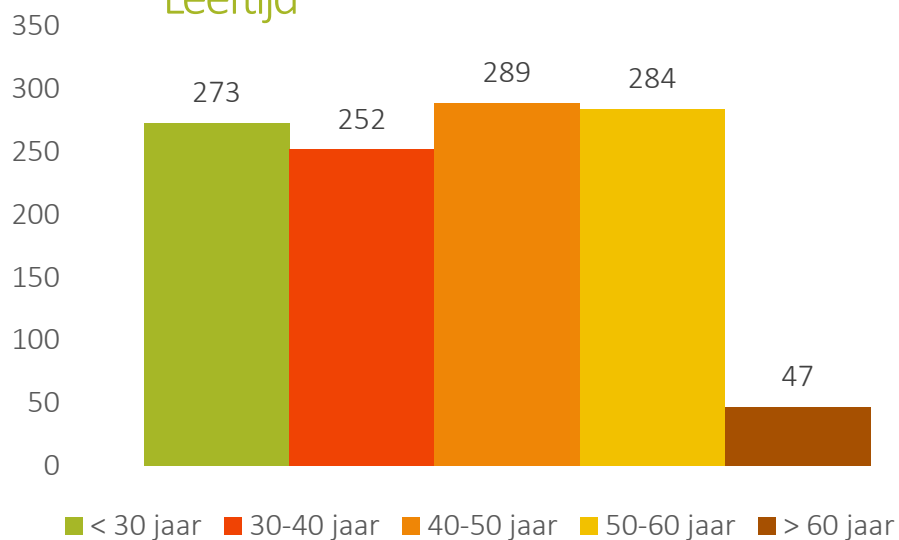
### Regeling



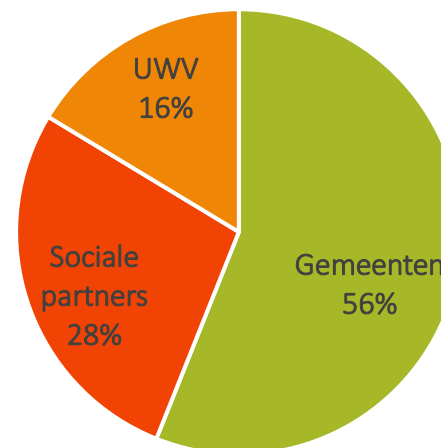
### Opleiding



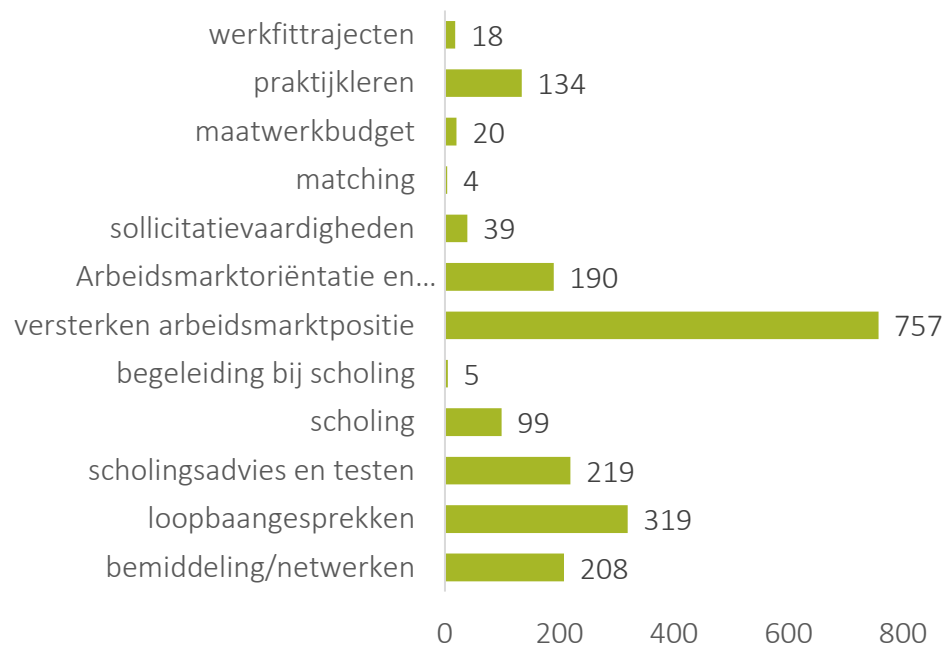
### Leeftijd



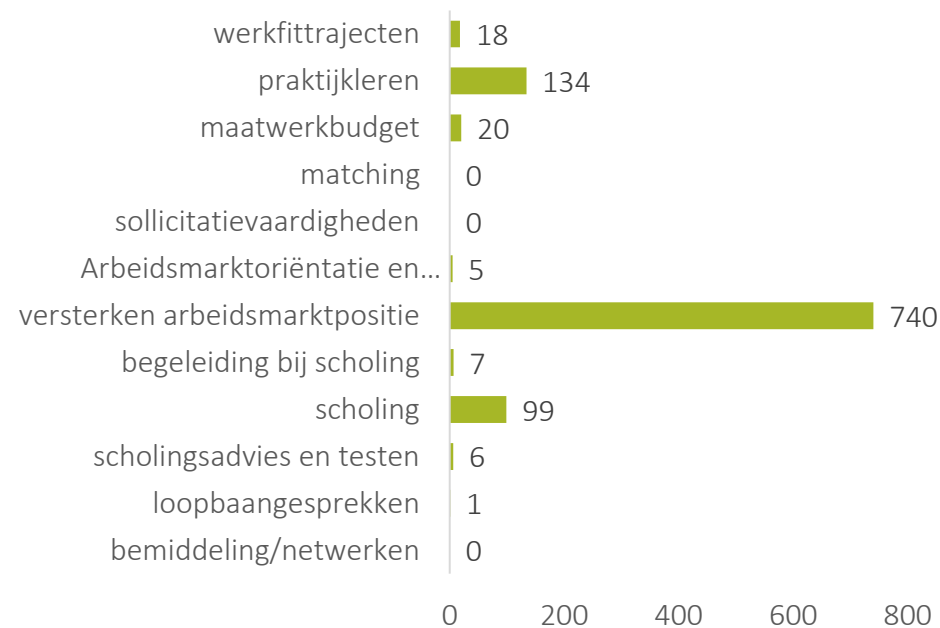
### Doelgroep



## Geboden dienstverlening

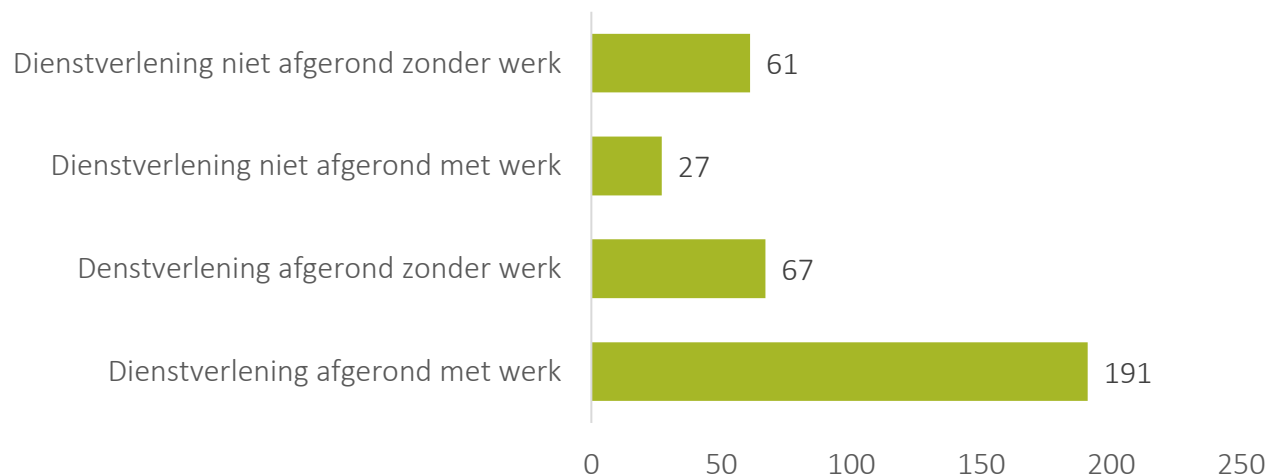


## Ingekochte dienstverlening

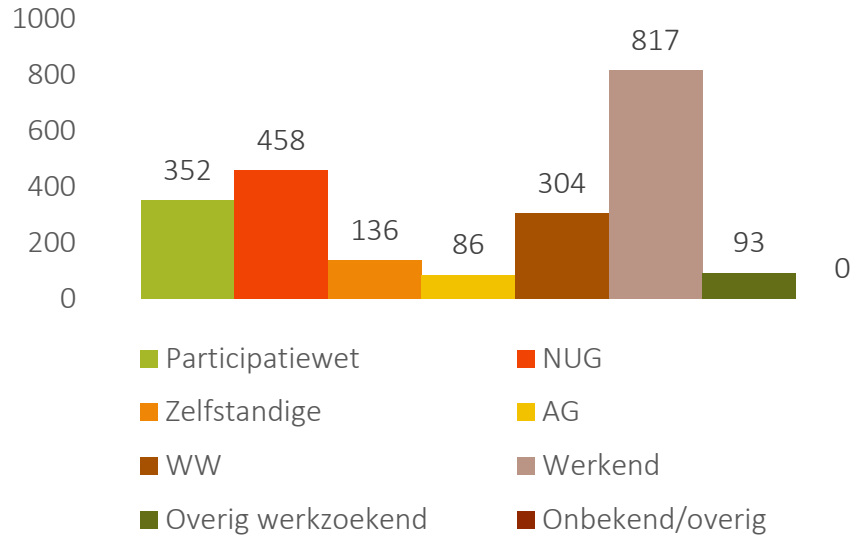


## Resultaten

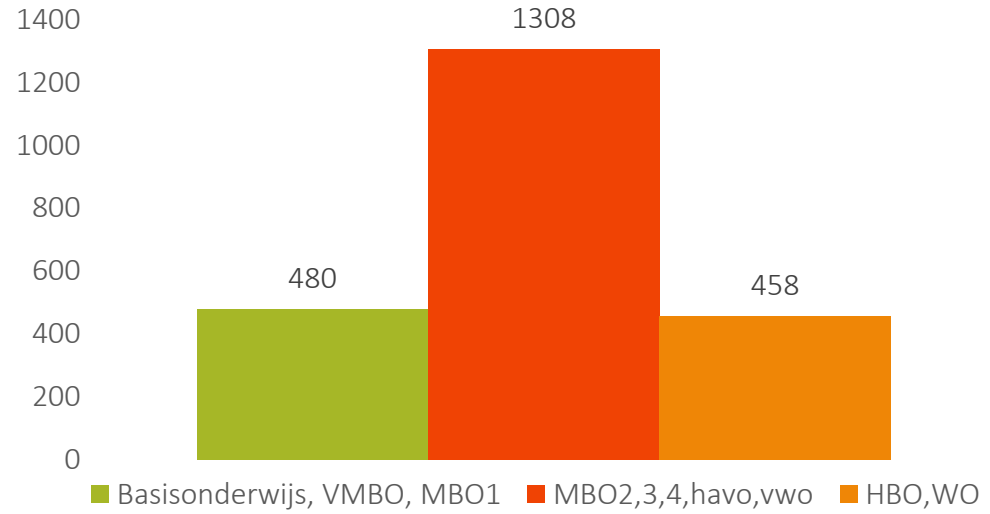
De wijze waarop de resultaten worden geïnterpreteerd verschilt per regio. We presenteren ze daarom nu nog apart. In Groningen worden informatie- en adviesgesprekken niet meegenomen bij de resultaten waardoor de aantallen lager zijn.



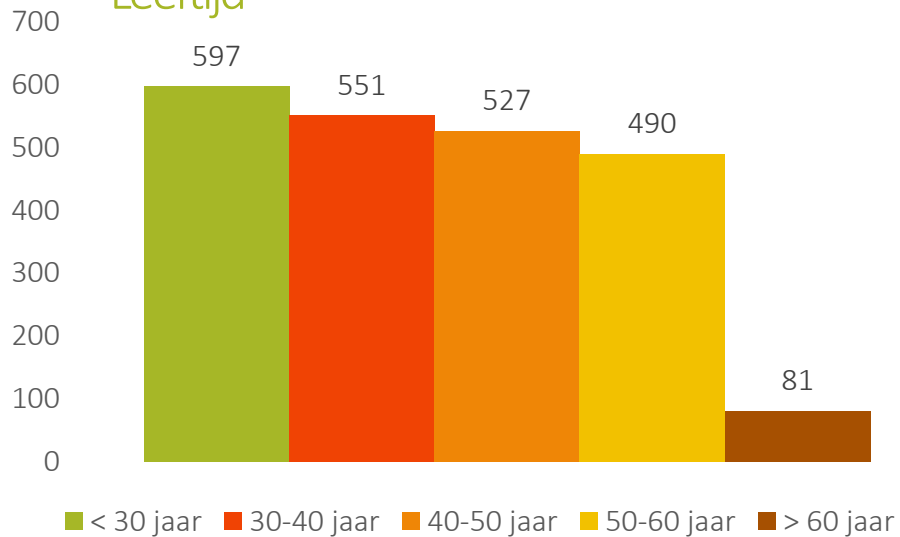
## Regeling



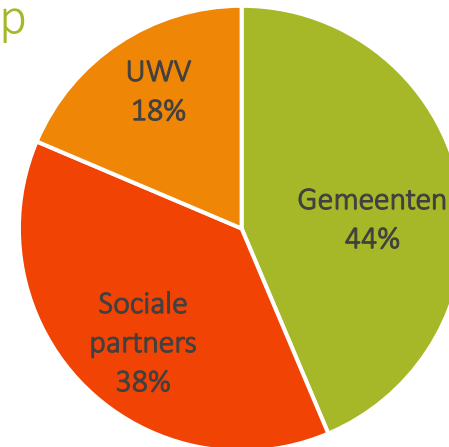
## Opleiding



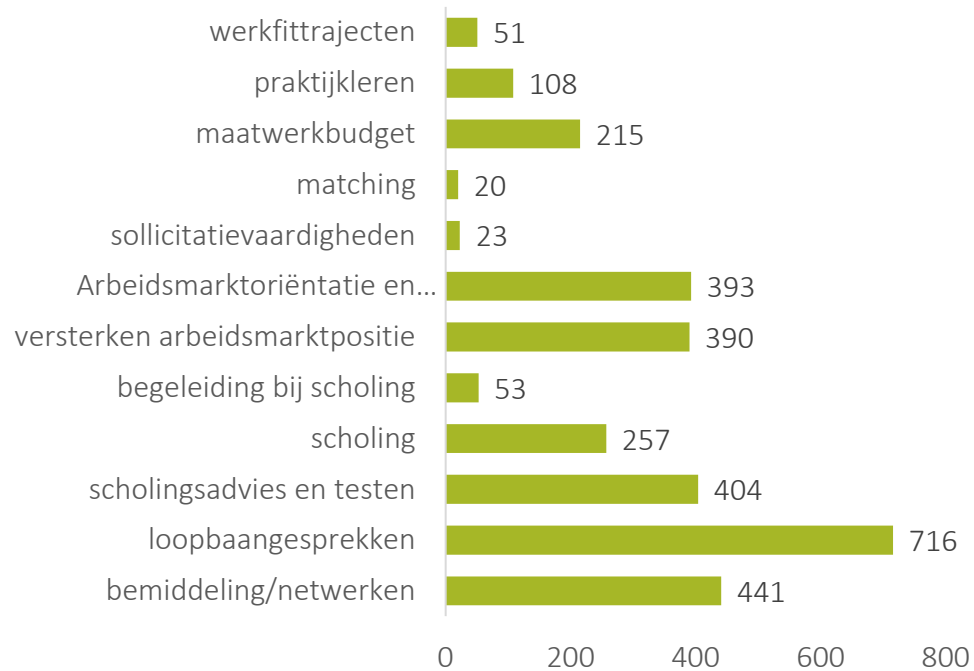
## Leeftijd



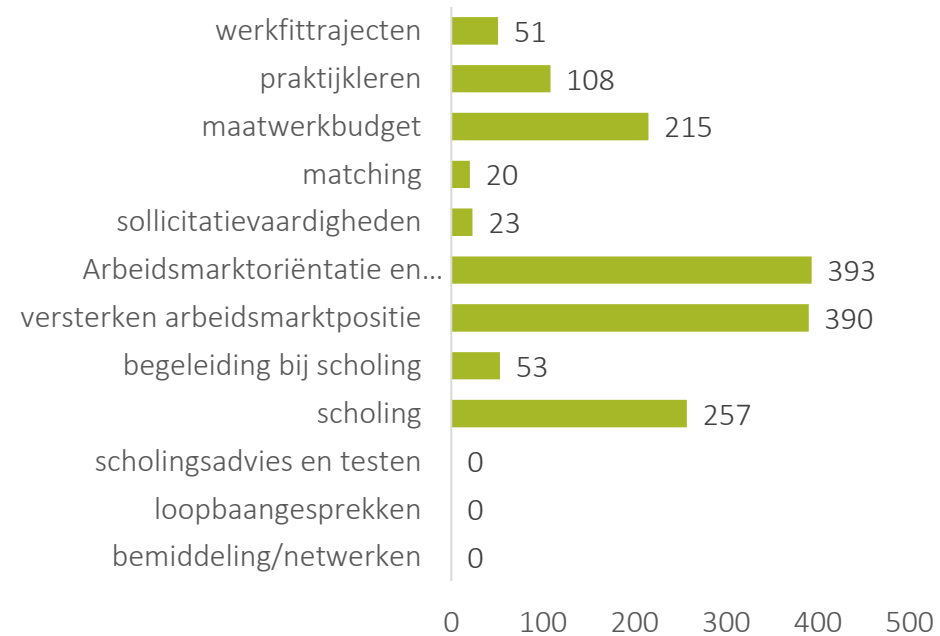
## Doelgroep



## Geboden dienstverlening

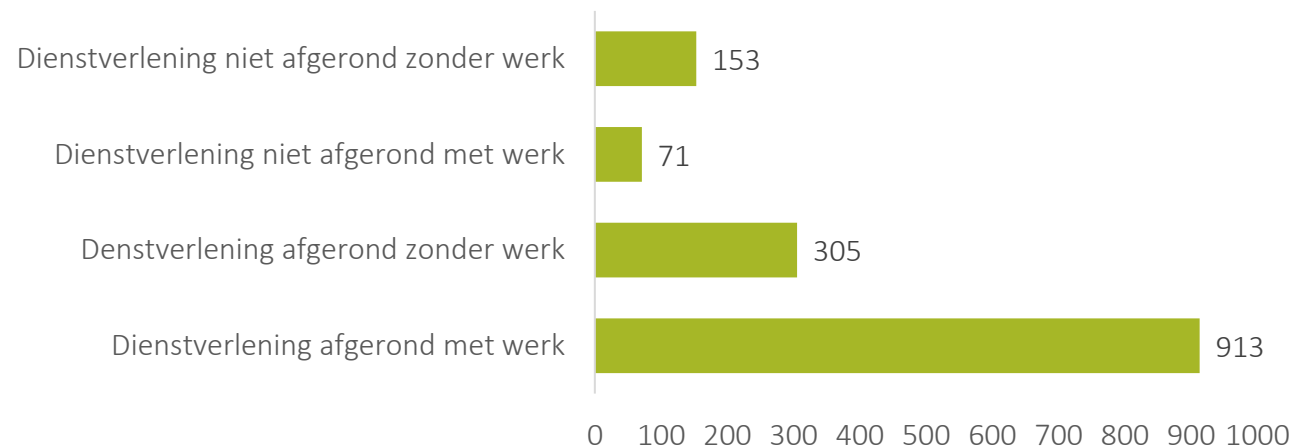


## Ingekochte dienstverlening

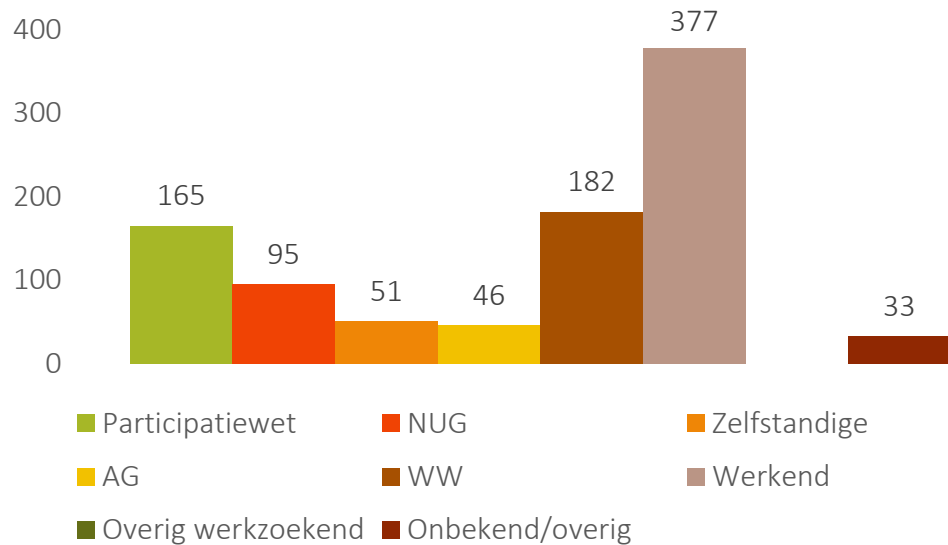


## Resultaten

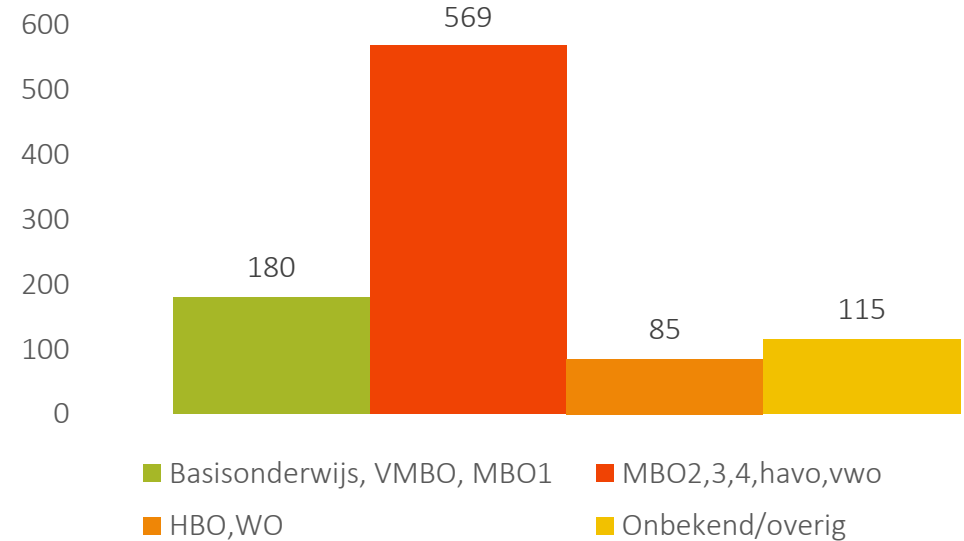
De wijze waarop de resultaten worden geïnterpreteerd verschilt per regio. We presenteren ze daarom nu nog apart. In Friesland wordt alles verwerkt in een resultaat als er geen klantcontact meer is. "Niet afgerond" wordt ingevuld als er geen overeenstemming is tussen coach en deelnemer (deelnemer laat niets meer horen). Lopende trajecten zijn niet verwerkt in de cijfers.



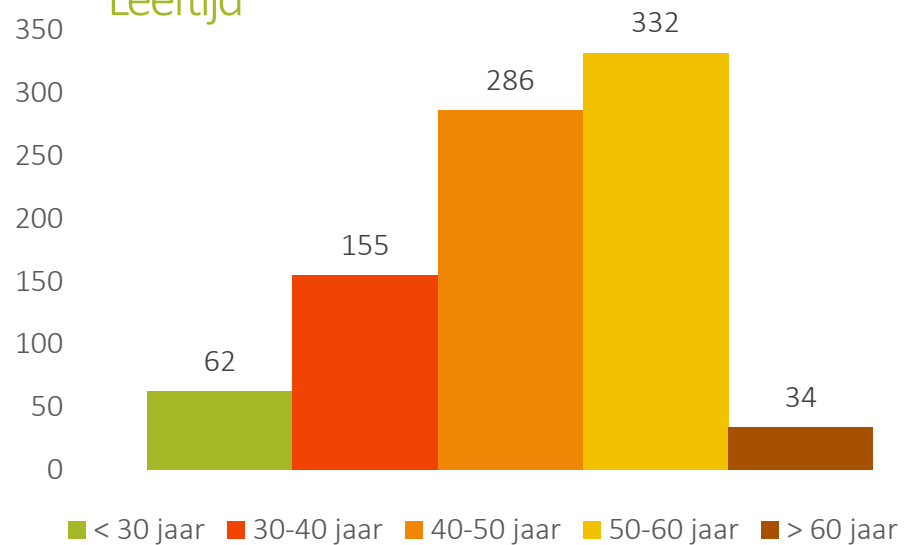
## Regeling



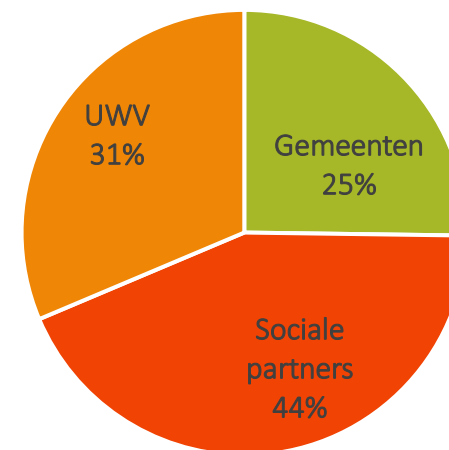
## Opleiding



## Leeftijd

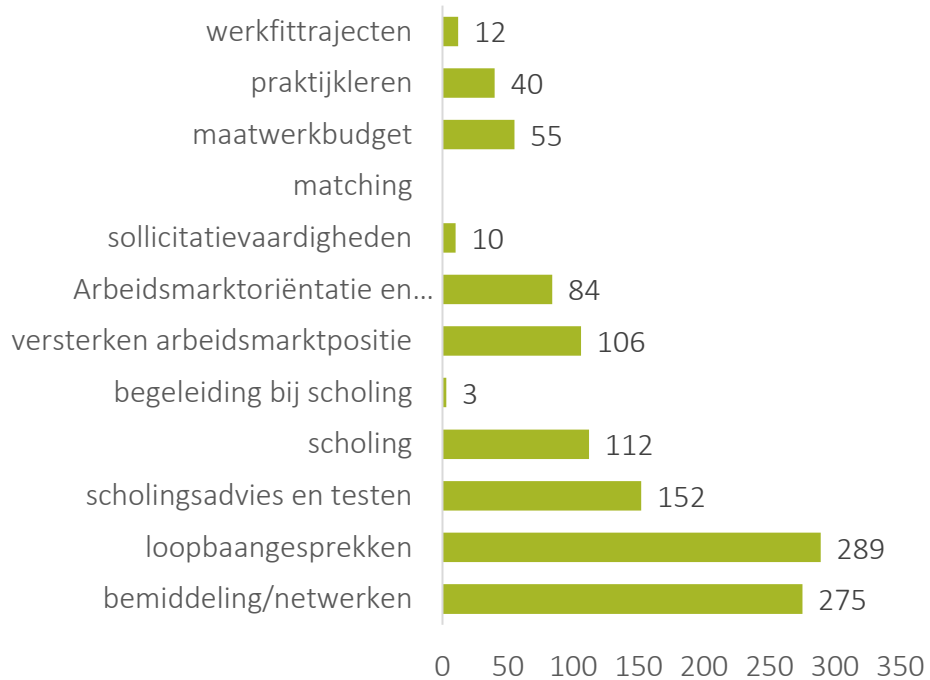


## Doelgroep

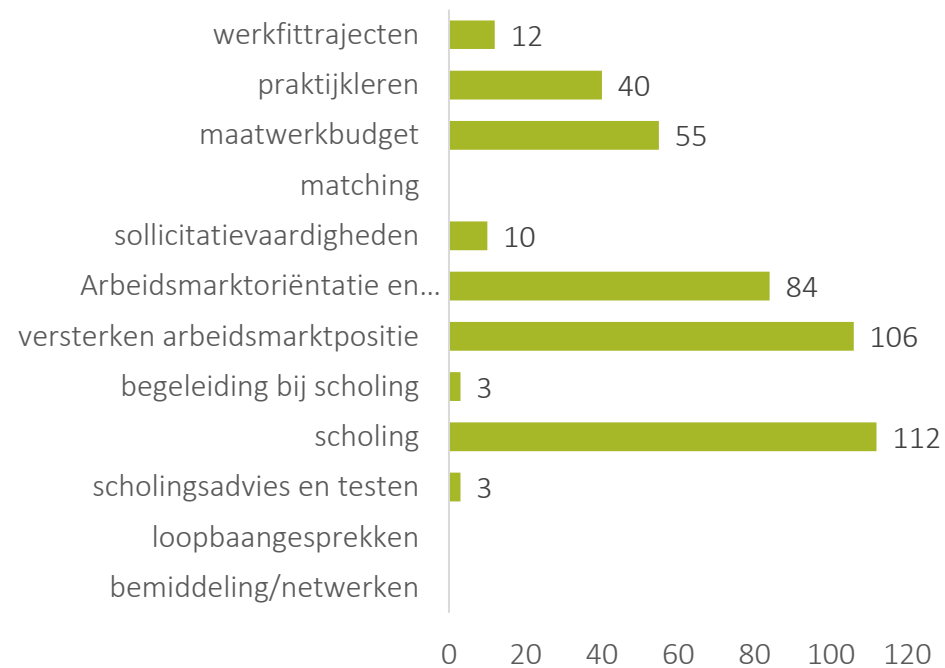




## Geboden dienstverlening



## Ingekochte dienstverlening



## Resultaten

De wijze waarop de resultaten worden geïnterpreteerd verschilt per regio. We presenteren ze daarom nu nog apart. In Drenthe worden ook lopende trajecten al meegenomen in het resultaat.

