2e evaluatie
RBL Utrecht Noordwest

Erik Keppels

Nijmegen, 30 maart 2015

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2015 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1

2 Personeel 3
2.1 Caseload 4
2.2 Herijken formatie 5

3 Stand van zaken doelstellingen 7
3.1 Inhoudelijk: terugdringen van schooluitval en schoolverzuim 7
3.2 Procesmatig: het effectiever en efficiënter uitvoeren van de gestelde taken 9

4 Conclusies en aanbevelingen 15

Bijlage 1 – Ingrado richtlijn formatie Leerplicht en RMC 19

1 Inleiding

Sinds 1 januari 2013 voert het Regionaal Bureau Leerplicht en RMC regio Utrecht Noordwest (hierna: RBL UNW) namens vijf gemeenten (Woerden, Montfoort, De Ronde Venen, Oudewater, Stichtse Vecht) zowel de Leerplicht- als de RMC-taken uit en verzorgt de Leerplicht- en RMC-administratie. In de periode vóór 2013 voerden De Ronde Venen en Stichtse Vecht ieder apart de taken uit, en deed Woerden dat namens haarzelf en namens Montfoort en Oudewater (behalve de kinderen tot 12 jaar die in die twee gemeenten het basisonderwijs volgden). In het algemeen worden dezelfde professionals als voor 2013 ingezet, maar dan in één team. De verwachting was dat op deze wijze expertise wordt gebundeld en efficiency gecreëerd, en tegelijkertijd netwerken worden behouden en de uitvoering van de taken lokaal verankerd blijft.

De uitvoering van het RBL UNW is belegd voor een pilotperiode van drie jaar (2013 tot en met 2015). De gemeenten hebben afgesproken om de pilotperiode als volgt te monitoren en evalueren.

1. Na het eerste jaar: het evalueren van de totstandkoming van het RBL UNW.
2. Na het eerste en *tweede jaar: het evalueren van de werking van het RBL UNW*.
3. Na het tweede jaar: het beschouwen van het ontwikkelperspectief van het RBL UNW binnen de gemeentelijke context.
4. Na het eerste en tweede jaar: het beschrijven van leermomenten ten aanzien van het proces van taakoverdracht en de taakuitvoering zodat de gemeenten (opdrachtgevers) lering kunnen trekken ten behoeve van eventuele toekomstige taakoverdrachten.

De voorliggende notitie beschrijft de resultaten uit de evaluatie van de werking van het RBL UNW na het tweede jaar. Ten behoeve van de evaluatie:

- is deskresearch uitgevoerd;
- zijn face-to-face interviews gehouden met de teammanager van het RBL UNW en met negen beleidsmedewerkers/stakeholders bij de deelnemende gemeenten;
- heeft een enquête onder medewerkers van het RBL UNW en aanvullend een gesprek met twee medewerkers plaatsgevonden;
- zijn telefonische interviews gehouden met elf po-scholen, acht vo-scholen, drie mbo-instellingen en vier externe stakeholders;
- is een schriftelijke enquête uitgezet onder ruim dertig cliënten (ouders/jongeren) van het RBL UNW. De resultaten van dit onderdeel zijn vanwege de lage respons (n=6) niet opgenomen in de evaluatie. Vijf respondenten hadden positieve ervaringen met het RBL en één respondent een negatieve ervaring.

In de evaluatie is onderzocht of en in welke mate de hoofddoelen van het RBL UNW worden behaald. De navolgende hoofddoelen zijn geformuleerd op basis van de wettelijke taken die de gemeenten opgelegd zijn en op basis van het VSV convenant dat de regio mede ondertekend heeft:

Inhoudelijk hoofddoel: het terugdringen van schooluitval en schoolverzuim

- Er zijn geen thuiszitters jonger dan 18 jaar.
- Er verlaten zoveel mogelijk jongeren onder de 23 jaar het onderwijs met een startkwalificatie (jongeren verlaten het onderwijs met het voor hun hoogst haalbare niveau). Anders gezegd: de scholen in de regio behalen de gestelde streefcijfers voor het terugdringen van het aantal voortijdige schoolverlaters.

Procesmatig hoofddoel: het effectiever en efficiënter uitvoeren van de gestelde taken

- Het RBL voert de taken uit tegen minder kosten dan voor de aanvangssituatie en zet medewerkers en middelen effectiever in (personeel, administratie, ICT, overhead, reis- en overlegtijd).
- De uitvoering en dienstverlening zijn kwalitatief verbeterd. Dit betreft:
  - een betere bereikbaarheid van het RBL UNW;
  - een volledige, sluitende en actuele leerplicht- en RMC-administratie met betrouwbare beleids- en managementinformatie;
  - continuïteit van beschikbaarheid van de leerplicht en RMC-functie;
  - uniformiteit, bereikbaarheid en herkenbaarheid in uitvoering;
  - inzicht in de problematiek en afstemming in beleid;
  - deskundigheid bij medewerkers;
  - vergroten professionaliteit;
  - adequaat en efficiënt oppakken van verzuimmeldingen en zorg- en hulpvragen;
  - handhaven conform de handreiking strafrechtelijke handhaving leerplichtwet;
  - aansluiten bij jeugd- en zorgbeleid van de deelnemende gemeenten.

Leeswijzer

De deelnemende gemeenten hebben afgesproken om jaarlijks te bekijken of de formatie van het RBL UNW passend is met de te verrichten werkzaamheden. Dat komt in hoofdstuk 2 aan de orde. In hoofdstuk 3 is beschreven of en in welke mate (hoofd)doelen zijn behaald. Tot slot bevat hoofdstuk 4 conclusies en aanbevelingen.

2 Personeel

In het RBL UNW zijn vijftien medewerkers werkzaam. Zij werken in de volgende functies met bijbehorende taken.

1. Leerplichtconsulent: uitvoering leerplicht + kwalificatieplicht.
2. Opleidingsadviseur: RMC trajectbegeleiding en verzuim MBO.
3. Administratief medewerker: leerlingenadministratie.
4. Applicatiebeheerder: functioneel technisch onderhouden leerlingenadministratie.
5. RMC-coördinator: strategisch en uitvoerend beleid.
6. Teammanager: coördinatie en management.

De functies RMC-coördinator en teammanager zijn ondergebracht bij één persoon.

In de eerste evaluatie naar de werking van het RBL UNW (Densa, 1 april 2014) is uiteengezet dat de totale formatie bij de start (2013) kleiner was dan de formatie bij de afzonderlijke gemeenten daarvoor (2012). Als gevolg van diverse personeelswijzigingen is de formatie aan schommelingen onderhevig geweest sinds de start van het RBL. De totale formatie van het RBL is op ieder moment lager geweest dan die in 2012 en is ook altijd binnen de in het bedrijfsplan begrote formatie gebleven[1].
Tot voor kort had één van de RBL-medewerkers een gecombineerde functie: die van leerplichtconsulent en van applicatiebeheerder. Eind 2014 zijn de taken van applicatiebeheer overgedragen aan een nieuwe applicatiebeheerder. De voormalig applicatiebeheerder/leerplichtconsulent voert sindsdien alleen nog taken als leerplichtconsulent uit. Het gevolg van deze verandering is dat het aantal fte voor leerplichtconsulenten is gestegen en voor applicatiebeheer licht gedaald.
Aanvullend is per medio maart 2015 een extra leerplichtconsulent werkzaam (voor 0,89 fte), deze is niet verwerkt in tabel 1 (stand formatie op 1 januari 2015).

Tabel 1 – Ontwikkeling formatie voor Leerplicht en RMC in Utrecht Noordwest (fte)

	2012	2013	2014	2015 (1 jan.)
Leerplichtconsulent en opleidingsadviseur	8,54	7,47*	6,55	7,14
Administratief medewerker en applicatiebeheerder	2,31	2,14	2,25	2,14
RMC-coördinator/teammanager	0,72	0,80	0,89	0,89
Totaal	**11,57**	**10,41**	**9,69***	**10,17***

* Inclusief 0,67 fte die wordt bekostigd vanuit extra middelen uit het VSV convenant voor specifieke inzet op verzuim 18+. Voor het kalenderjaar 2013 kon niet precies achterhaald worden hoe de 0,67 fte verdeeld was over de diverse typen medewerkers. Voor het gemak is dit opgeteld bij de leerplichtconsulenten en opleidingsadviseurs.

1 In het bedrijfsplan is een totale formatie van 10,69 fte begroot (7,83 fte voor leerplichtconsulenten en opleidingsadviseurs, 2,06 fte voor administratief medewerkers en applicatiebeheer en 0,80 fte voor RMC-coördinator/teammanager).

In paragraaf 2.1 wordt ingegaan op de caseload van leerplichtconsulenten en opleidingsadviseurs in schooljaar 2013/14 in vergelijking met het schooljaar ervoor en hoe zij de werkdruk ervaren. In paragraaf 2.2 is geanalyseerd in hoeverre de aanwezige formatie consistent is met de formatierichtlijnen van Ingrado.

2.1 Caseload

Voor het beschrijven van de caseload is onderscheid gemaakt tussen de verzuimmeldingen volgens de wettelijke taak voor Leerplicht en overige meldingen/aanvragen/taken. De verzuimmeldingen volgens de wettelijke taak van Leerplicht zijn nodig om de formatieberekening volgens Ingrado richtlijn in paragraaf 2.2 uit te voeren.

Toename meldingen wettelijke taak Leerplicht 2012/13 → 2013/14
Bij de start van het RBL zijn de jaarcijfers van schooljaar 2012/13 per deelnemende gemeente gerapporteerd[2]. In de vijf gemeenten zijn opgeteld 874 casussen ongeoorloofd verzuim gemeld met betrekking tot leerplichtige leerlingen tot 18 jaar. Het betreft hier de optelsom van - wettelijk verplicht te melden - absoluut en relatief verzuim. In schooljaar 2013/14 is dit aantal gestegen tot 1.023 verzuimmeldingen[3]. Met betrekking tot de wettelijke taak van leerplicht is het aantal verzuimmeldingen tussen schooljaar 2012/13 en 2013/14 dus met zeventien procent toegenomen.

Toename verzuimmeldingen 18+ (RMC), preventieve taken Leerplicht en RMC vragen meer aandacht en tijd
In schooljaar 2012/13 zijn 703 verzuimmeldingen van 18-plussers uit de regio Utrecht Noordwest gerapporteerd, in 2013/14 zijn dat er 810 (o.b.v. DUO maandrapportages, zie jaarverslag 2013/14, p.11). De toename bedraagt vijftien procent.
Bovenop de afhandeling van hierboven genoemde verzuimmeldingen voeren leerplichtconsulenten en opleidingsadviseurs nog meer (vooral preventieve) taken uit. Leerplichtconsulenten voeren spreekuren uit bij vo-scholen, schuiven bij scholen aan in diverse overleggremia et cetera. Opleidingsadviseurs hebben de taak om oude en nieuwe VSV-ers terug te leiden naar onderwijs, eventueel in combinatie met werk. Om dat te realiseren is er regelmatig contact met mbo-instellingen; ze gaan op werkbezoek, zitten in zorgadviesteams (ZAT), voeren spreekuren uit. Onder meer vanwege de transities in het sociale domein (decentralisatie Jeugdwet, inwerkingtreding Participatiewet, Passend Onderwijs) hebben RBL-medewerkers in 2014 de eerste pogingen ondernomen om het RBL meer te profileren in de regio en om aan te sluiten bij diverse lokale en regionale overlegvormen.

Conclusie: toename caseload, hoge werkdruk en efficiënter werken ten koste van extra zorg
De zeventien procent toename in verzuimmeldingen van leerplichtige leerlingen tot 18 jaar en de vijftien procent toename van verzuimmeldingen 18+ geven een duidelijke indicatie dat de totale caseload is toegenomen. Ook op het preventieve vlak geven de medewerkers van het RBL UNW aan dat de werkzaamheden toenemen als gevolg van onder andere de extra focus op de transities in het sociale domein. Met een vrijwel gelijk gebleven formatie ligt het voor de hand dat iedere medewerker meer cases afhandelt in 2013/14 dan in 2012/13 en dus efficiënter

2 *"Rapportage Regionaal Bureau Leerplicht Utrecht Noordwest, schooljaar 2012/13", (RBL UNW).*
3 Vergelijk de per gemeente ingediende *"Opgave volgens artikel 25 Leerplichtwet"* en het *"Jaarverslag RBL UNW 2013-2014" (p.4).*

werkt. Een deel van de RBL-medewerkers geeft dat ook aan in de enquête. Aan de andere kant gaat de verhoogde werkdruk in de praktijk ten koste van de hoeveelheid tijd die aan nazorg, aan de zorg voor oude VSV-ers en aan het oppakken van secretarieel ondersteunende taken kan worden besteed, aldus het RBL-team. Circa tweederde van de medewerkers geeft aan dat zij de werkdruk als te hoog ervaren.
De teammanager van het RBL UNW heeft recent de caseload per medewerker in kaart gebracht. Dit geeft stuurinformatie voor efficiëntieverbeteringen en voor het evenwichtig(er) verdelen van de caseload binnen het team. Vooralsnog zijn geen vervolgacties ondernomen op basis van de caseloadcijfers.

In deze paragraaf is duidelijk gemaakt dat de caseload in schooljaar 2013/14 is toegenomen ten opzichte van het voorgaande schooljaar en dat de werkdruk door de medewerkers van het RBL UNW gemiddeld genomen als (te) hoog wordt ervaren. In de volgende paragraaf is beschreven of de huidige formatie consistent is met de Ingrado richtlijnen.

2.2 Herijken formatie

Ingrado heeft een richtlijn opgesteld om te bepalen welke formatie gemiddeld genomen nodig is voor de uitvoering van *leerplichttaken*. In 2014 is de oude richtlijn uit 2007 herzien tot de huidige Formatiemeter Leerplicht 2014 (zie bijlage). De Formatiemeter 2014 gaat uit van een bandbreedte. De onderkant van de bandbreedte geeft het aantal fte weer dat nodig is om alleen de wettelijke (leerplicht)taken uit te voeren. De bovenkant van de bandbreedte geeft weer hoeveel fte nodig is om ook preventieve activiteiten uit te voeren.
Voor de *RMC-taken* is momenteel een formatiemeter in ontwikkeling. De conceptrichtlijn is hier onder embargo gebruikt (zie bijlage). Deze gaat voorlopig uit van één enkele uitkomst als indicatie voor de benodigde formatie en niet van een bandbreedte. Op basis van de werkelijke caseload (alleen oude VSV-ers, nieuwe VSV-ers en verzuim 18+) is een eventuele correctie mogelijk. Bij een werkelijke caseload tot 300 cases per fte RMC-functie is geen correctie nodig[4].

Tabel 2 geeft het resultaat van beide richtlijnen opgeteld. Voor de exacte berekening wordt verwezen naar de bijlage.

Tabel 2 – Huidige formatie RBL UNW versus Ingrado richtlijn (fte)

	Huidige formatie RBL UNW (1 jan. 2015)	Ingrado richtlijn (bandbreedte)
Leerplichtconsulent	5,53	4,75-7,89
Opleidingsadviseur	1,61	1,71
Administratief medewerker en applicatiebeheerder	2,14	2,91-4,48
RMC-coördinator/teammanager	0,89	0,79-1,05
Totaal	**10,17***	**10,16-15,13**

* Inclusief 0,67 fte dat wordt bekostigd vanuit extra middelen uit het VSV convenant voor specifieke inzet op verzuim 18+, exclusief 0,89 fte Leerplichtconsulent die per medio maart 2015 werkzaam is.

4 Aanvullende informatie over de formatiemeter voor RMC-taken komt binnenkort beschikbaar op de website van Ingrado.

De totale formatie in het RBL UNW bedraagt 10,17 fte op 1 januari 2015 en bevindt zich nog net binnen de bandbreedte van Ingrado. Per type medewerker bekeken valt op dat de formatie leerplichtconsulenten aan de onderkant van de bandbreedte zit en dat de formatie voor administratief medewerkers en applicatiebeheer onder de richtlijn zit.
Met betrekking tot de leerplichtconsulenten is eerder opgemerkt dat er 0,89 fte bij is gekomen per medio maart 2015. Met deze aanvulling zit de formatie leerplichtconsulenten in het midden van de bandbreedte.
Met betrekking tot administratie en applicatiebeheer is bij de start van het RBL door samenvoeging van de Leerplicht- en RMC-administratie direct 25 procent efficiencywinst ingeboekt, naar aanleiding van vergelijkbare ervaring elders in het land.
Verder bevindt de formatie RCM-coördinator/teammanager zich ongeveer in het midden van de bandbreedte en zit die van opleidingsadviseurs net onder de richtlijn.

Al met al kan worden geconcludeerd dat de totale formatie in 2014 aan de onderkant van de bandbreedte van de Ingrado richtlijnen zat, maar dat door het aannemen van extra personeel (applicatiebeheerder in december 2014 en leerplichtconsulent in maart 2015) de huidige formatie zich middenin de bandbreedte bevindt. De positie in de bandbreedte geeft een indicatie van de hoeveelheid preventieve taken die het RBL UNW op zich kan nemen, althans geredeneerd vanuit de Ingrado richtlijn. Het is uiteindelijk aan de gemeente(n) om - op basis van ambitie en mogelijkheden - de formatie voor Leerplicht en RMC te bepalen.

3 Stand van zaken doelstellingen

In de inleiding zijn de belangrijkste doelstellingen van het RBL UNW genoemd. In paragraaf 3.1 en 3.2 is gerapporteerd of en in welke mate de doelstellingen worden behaald, eerst de inhoudelijke en vervolgens de procesmatige doelstellingen.

3.1 Inhoudelijk: terugdringen van schooluitval en schoolverzuim

Er zijn geen thuiszitters jonger dan 18 jaar

Ingrado definieert een thuiszitter als volgt. *"Een thuiszitter is een leerplichtige jongere tussen de 5 en 16 jaar of een jongere van 16 of 17 jaar die valt onder de kwalificatieplicht en die ingeschreven staat op een school of onderwijsinstelling en die zonder geldige reden meer dan vier weken verzuimt, zonder dat hij/zij ontheffing heeft van de leerplicht respectievelijk vrijstelling van geregeld schoolbezoek wegens het volgen van ander onderwijs".*[5] Een leer- of kwalificatieplichtige jongere zonder inschrijving op een school/instelling is een absoluut verzuimer en wordt niet tot de thuiszitters volgens genoemde definitie gerekend.6

Volgens het jaarverslag zijn 56 thuiszitters uit de regio Utrecht Noordwest gedurende het schooljaar 2013/14 geregistreerd. De doelstelling geeft strikt aan dat er geen thuiszitters mogen zijn. In dat kader is de doelstelling niet behaald. De doelstelling is wellicht te strak geformuleerd en als streven ingezet, aangezien het soms niet binnen het bereik van het RBL ligt om thuiszitten te voorkomen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld ook om jongeren die op een wachtlijst staan en in een jeugdzorginstelling opgenomen moeten worden. In het geval dat niet is voorkomen dat een jongere thuiszitter is geworden, is het vervolgens van belang om de casuïstiek van de thuiszitter te kennen en in samenwerking met de partners adequaat op te pakken en de jongere zo snel mogelijk terug te leiden naar onderwijs (en/of naar voorziening of de arbeidsmarkt).
Het RBL UNW heeft elke thuiszitter in beeld. Zij voert gesprekken met thuiszitter en ouder(s). Al snel wordt de casuïstiek van een thuiszitter in groter verband besproken, bijvoorbeeld met de schoolleiding en zorgcoördinator of in een samenwerkingsverband. Op basis van een dergelijke bespreking wordt een stappenplan opgesteld en uitgevoerd. Welke stappen worden ondernomen, hangt af van de specifieke casus en de uitkomsten van de bespreking. In het jaarverslag is gerapporteerd dat er bij een thuiszitter *"veelal sprake is van zowel lichamelijke als psychische klachten al dan niet in combinatie met een instabiele thuissituatie"*. Onderdeel van het stappenplan is dan ook vaak het inschakelen van de juiste ondersteuning vanuit school en/of van externe zorg/hulpverlening. De focus ligt normaal op het terugleiden naar de gevolgde opleiding (of eventueel op het zoeken naar een andere opleiding/school). In kritieke gevallen komt het voor dat de hulpverlening voorrang krijgt op het volgen van onderwijs. Een juridisch traject (bijv. verwijzing naar Bureau Halt of opmaken proces-verbaal) wordt door het RBL UNW opgestart als eerdere stappen niet succesvol blijken. Bij monde van één medewerker geeft het RBL UNW aan dat circa tachtig procent van de thuiszitters op termijn terugkeert in het onderwijs.

5 http://www.ingrado.nl/actueel/news/wat_is_een_thuiszitter_en_hoeveel_zijn_er

6 Gedurende het schooljaar 2013/14 zijn 73 absoluut verzuimers jonger dan 18 geregistreerd in RMC-regio Utrecht Noordwest, zo blijkt uit de "Opgave volgens artikel 25 Leerplichtwet".

Er verlaten zoveel mogelijk jongeren onder de 23 jaar het onderwijs met een startkwalificatie (jongeren verlaten het onderwijs met het voor hun hoogst haalbare niveau)

De geformuleerde doelstelling is logisch op zichzelf, maar weinig concreet en daardoor niet goed geschikt voor evaluatiedoeleinden. Daarom wordt in plaats van bovenstaande doelstelling gekeken naar de door het ministerie van OCW gestelde prestatienormen voor het terugdringen van het aantal VSV-ers, zie tabel 3. Concreet: de doelstelling wordt gehaald als de prestatienormen worden gehaald.

Tabel 3 – Nieuwe VSV-ers Utrecht Noordwest (voorlopige cijfers), normen en streefwaarden

	Vo onder-bouw	Vmbo boven-bouw	Havo/vwo boven-bouw	Mbo-1	Mbo-2	Mbo-3/4
Utrecht Noordwest 2013/14*	0,2%	1,2%	0,4%	36,3%	7,5%	3,2%
Prestatienorm 2013/14**	1%	4%	0,5%	27,5%	11,5%	3,5%
Prestatienorm 2014/15**	1%	4%	0,5%	22,5%	10%	2,75%
Streefwaarde 2014/15**	0,2%	1,5%	0,1%	22,5%	10%	2,75%

* Bron: www.vsvverkenner.nl

** Bron: http://www.kwaliteitsafsprakenmbo.nl/themas/voortijdig-schoolverlaten

De prestatienormen voor 2013/14 worden allemaal gehaald, op het VSV-percentage van mbo-1 na. Vsv op niveau 1 behoeft enige uitleg. Immers, bij het behalen van een diploma op niveau 1 is toch sprake van VSV, want het is geen startkwalificatie. In de doelstelling voor het RBL UNW is daarop ingespeeld door af te spreken dat zoveel mogelijk jongeren het onderwijs verlaten met het voor hun hoogst haalbare niveau (voor een deel zal een diploma mbo-1 het hoogst haalbare zijn). Voor de VSV-ers op niveau 1 is uit de cijfers van DUO onduidelijk of een diploma is behaald of niet.
De prestatienormen voor 2014/15 zijn voor het mbo verder aangescherpt ten opzichte van die van 2013/14. Om de norm van 2014/15 te halen dient regio Utrecht Noordwest het VSV-percentage van mbo-3/4 omlaag te krijgen. Hiervoor wordt in de RMC regio Utrecht actief geparticipeerd en samenwerking gezocht met de MBO instellingen.
Naast de prestatienormen heeft het ministerie ook streefwaarden geformuleerd. Met streefwaarden geeft het ministerie haar ambitie met het VSV-beleid weer. Om te voldoen aan de streefwaarden is, naast het eerder gememoreerde mbo-3/4, aanvullende focus op havo/vwo bovenbouw wenselijk.

Ter aanvulling op de analyse is de ontwikkeling van het aantal nieuwe VSV-ers vanaf 2010/11 weergegeven, zie tabel 4. In schooljaar 2013/14 is 1,5 procent van de vo-leerlingen plus mbo-deelnemers VSV-er in regio Utrecht Noordwest. Dat is een verbetering van 0,2%-punt ten opzichte van het jaar ervoor. In de gehele RMC regio Utrecht bedraagt de afname 0,3%-punt en landelijk 0,2%-punt. De invloed van de vorming en werking van het RBL UNW op de daling kan op basis van deze evaluatie niet worden onderzocht. Het gaat om een samenspel van vele maatregelen binnen de ketenpartners in onderwijs, participatie, zorg en handhaving.
De regio Utrecht Noordwest heeft in elk van de vier schooljaren een lager VSV-percentage dan het gemiddelde in de gehele RMC regio Utrecht en dan het landelijk gemiddelde.

Tabel 4 – Ontwikkeling nieuwe VSV-ers (optelsom vo en mbo)

	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14*
Utrecht Noordwest	3,0%	2,6%	1,7%	1,5%
RMC regio Utrecht	3,8%	3,3%	2,4%	2,1%
Nederland	3,5%	3,2%	2,1%	1,9%

* Voorlopige cijfers

Bron: www.vsvverkenner.nl

3.2 Procesmatig: het effectiever en efficiënter uitvoeren van de gestelde taken

Het RBL voert de taken uit tegen minder kosten dan voor de aanvangssituatie en zet medewerkers en middelen effectiever in (personeel, administratie, ICT, overhead, reis- en overlegtijd)

Lagere totale kosten dan voor de aanvangssituatie
In het bedrijfsplan is de begroting voor het RBL UNW opgesteld. Op basis van die begroting *"leidt de taakuitvoering in het RBL tot een besparing op de uitvoeringskosten van leerplicht en RMC"*[7]. De personeelskosten vormen met circa driekwart de grootste kostenpost van het RBL UNW. De besparing wordt voor een belangrijk deel gerealiseerd door de afname van meer dan 1 fte aan personeel ten opzichte van voor de aanvangssituatie (zie tabel 1 in hoofdstuk 2). Om definitief vast te kunnen stellen of de taken van het RBL UNW tegen minder kosten dan voor de aanvangssituatie worden uitgevoerd, dient het RBL UNW binnen de begroting te blijven. De huidige begroting is immers vrijwel onveranderd ten opzichte van die in het bedrijfsplan. In beide kalenderjaren 2013 en 2014 is het RBL UNW binnen de begroting gebleven. De totale kosten van het RBL UNW zijn dus lager dan voor de aanvangssituatie.

Effectievere en efficiëntere inzet personeel, maar meer reistijd en meer overleg en afstemming
Iedere school binnen het werkgebied van het RBL UNW heeft één contactpersoon vanuit de regio Utrecht Noordwest. Daarmee is gewaarborgd dat personeel effectiever wordt ingezet dan voor de aanvangssituatie waarbij een vo-school of mbo-instelling (mogelijk) zowel te maken had met een aanspreekpunt vanuit Woerden, Stichtse Vecht en De Ronde Venen (bij po-scholen speelt dit niet of nauwelijks, omdat leerlingen meestal niet uit andere gemeenten afkomstig zijn). In hoofdstuk 2 is reeds aangetoond dat de medewerkers per persoon in totaal meer cases afhandelen en dus efficiënter werken.
De medewerkers van het RBL UNW benoemen als nadeel dat zij meer reistijd hebben voor het pendelen tussen de primaire werkplek in Woerden en de scholen in Stichtse Vecht en De Ronde Venen. Tegelijkertijd ondervinden de medewerkers dat een groter team gepaard gaat met meer tijd voor overleg en afstemming binnen en buiten het team, enerzijds voor inhoudelijke zaken en anderzijds voor randzaken (betreft ook randzaken doordat sommige medewerkers met twee opdrachtgevers te maken hebben, namelijk met gemeente Woerden en de eigen gemeente waar zij formeel nog in dienst zijn). Als voorbeeld voor overleg/afstemming buiten het team dat onnodige tijd in beslag neemt: in de eerste twee jaren van het RBL UNW vroeg de gemeente Woerden het bureau om bij gemeente-interne overlegvormen aan te schuiven, aangezien het RBL UNW onderdeel uitmaakt van de gemeente Woerden. Inmiddels heeft de teammanager van het RBL UNW besloten om niet meer aan te schuiven bij deze overlegvor-

7 Pagina 34 van *"Bedrijfsplan Implementatie Regionaal Bureau Leerplicht en RMC Westelijk Weidegebied",* Densa, 10 september 2012.

men, omdat de toegevoegde waarde daarvan voor het RBL UNW ontbreekt en het kostbare tijd vergt. Een ander voorbeeld van overleg buiten het RBL-team vormen de diverse overleggremia in de regio, onder andere met betrekking tot de transities in het sociale domein. Voor het RBL UNW ligt in 2015 de uitdaging om te kiezen bij welke gremia wel en niet wordt aangesloten en bij welke zij de regierol oppakt.
Met betrekking tot overleg over inhoudelijke zaken wordt de mogelijkheid om te kunnen sparren met collega's als een belangrijk voordeel gezien van de vorming van het RBL UNW, het levert kwaliteitsvoordelen op in de taakuitvoering.
Al met al kan gesteld worden dat er een spanningsveld bestaat tussen enerzijds snel/efficiënt werken en anderzijds kwaliteit leveren en preventieve taken oppakken. Het is aan het team zelf en aan de teammanager om daarin een goede balans te vinden.

Schaalvoordelen op basis van gezamenlijke administratie en overhead
De vorming van het RBL UNW houdt mede in dat een gezamenlijke administratie, overhead en ICT-systeem worden gehanteerd. In theorie zou dit moeten resulteren in schaalvoordelen en een effectievere inzet.
De medewerkers geven zelf aan dat de gezamenlijke administratie als een belangrijk pluspunt te zien. Op basis van deze informatie wordt aangenomen dat de administratie effectiever wordt ingezet dan voor de aanvangssituatie. Bovendien wordt administratie en applicatiebeheer in het RBL UNW voor minder (formatie)kosten uitgevoerd dan voor de aanvangssituatie.
De overhead bestaat uit kosten voor onder andere huisvesting en kantoorinrichting. Het RBL UNW is momenteel gehuisvest in het stadhuis van Woerden. Het ligt daarom in de lijn der verwachting dat de structurele overheadkosten (huisvesting) gelijk of minder groot zijn dan voor de aanvangssituatie. Uitzondering hierop vormen incidentele overheadkosten voor kantoorinrichting in 2013 en het ontwerpen en inrichten van de website/huisstijl in 2014. De totale kosten van het RBL UNW zijn in 2013 en 2014 lager dan begroot, zo blijkt uit de jaarrekeningen.
Eventueel behaalde schaalvoordelen met betrekking tot ICT zijn vooral afhankelijk van de kwaliteit van het gehanteerde systeem. In het navolgende wordt nader ingegaan op de kwaliteit van het Key2 administratiesysteem van Centric dat het RBL UNW hanteert.

<u>De uitvoering en dienstverlening zijn kwalitatief verbeterd ten opzichte van voor de aanvangssituatie</u>

Bereikbaarheid van het RBL UNW
Volgens drie op de tien scholen/netwerkpartners is de bereikbaarheid verbeterd ten aanzien van voor de aanvangssituatie, zo blijkt uit de enquête. De rest (op één na) geeft aan geen verschil in bereikbaarheid te hebben ervaren. Eén vaste contactpersoon in plaats van meerdere contactpersonen per school vanuit de vijf deelnemende gemeenten bevordert de bereikbaarheid. Dat geldt ook voor de beter geborgde continuïteit in het geval van ziekte van een RBL-medewerker.

Leerplicht- en RMC-administratie en het genereren van beleids- en managementinformatie
Het RBL UNW maakt gebruik van het Key2 administratiesysteem van Centric. Het systeem wordt door de medewerkers getypeerd als ouderwets en gebruiksonvriendelijk. In de loop van de tijd zijn telkens nieuwe onderdelen als tabbladen aan het systeem toegevoegd. Centric houdt haar klanten onvoldoende op de hoogte van veranderingen, volgens enkele medewerkers van het RBL. Vrij recent is de RMC-module beschikbaar gekomen, maar de gebruikers worden niet door Centric geschoold in het gebruik ervan. Andere specifieke problemen omtrent Key2 zijn de

moeilijkheden om andere gegevens (zoals uit het GBA of van DUO) te koppelen aan het basisleerlingvolgsysteem en de gebrekkige mogelijkheden om managementinformatie te genereren.
Het vergt veel kennis om optimaal gebruik te maken van de mogelijkheden van het Key2 systeem. Daarmee is het succes met Key2 voor een belangrijk deel afhankelijk van de kennis en kunde van gebruikers en vooral van de applicatiebeheerder. In 2013/14 heeft één van de leerplichtconsulenten de taak van applicatiebeheer onder zijn hoede genomen. Dit zorgde voor een verbetering ten opzichte van de oude situatie, maar was nog niet optimaal. Sinds november 2014 is een applicatiebeheerder aangesteld die als enige taakstelling het applicatiebeheer heeft. Deze nieuwe medewerker geeft de leerplicht- en RMC-administratie een verdere kwaliteitsimpuls. Uit de enquête onder en gevoerde gesprekken met RBL-medewerkers kan worden opgemaakt dat het verbeteren van het applicatiebeheer vooral als tijdelijke oplossing wordt gezien. De algemene opinie binnen het RBL UNW is dat naar een ander systeem moet worden overgestapt om verdere verbetering te realiseren, om effectiever en efficiënter te kunnen werken en makkelijker (betere) managementinformatie te genereren.

Continuïteit van beschikbaarheid van de leerplicht- en RMC-functie
Het was vooraf de insteek om met het RBL UNW onder meer de continuïteit van beschikbaarheid van medewerkers te verbeteren en dat is ook gerealiseerd. Standaard is voor iedere medewerker achtervang geregeld. Diverse scholen merken op de vervanging bij ziekte als groot pluspunt te ervaren.

Uniformiteit, bereikbaarheid en herkenbaarheid in de uitvoering
De medewerkers van het RBL UNW geven zelf aan dat de uniformiteit in de uitvoering van de werkzaamheden aandacht behoeft. Sommige medewerkers ervaren een gebrek aan duidelijke werkafspraken en sturing op de uitvoering hiervan. Uit het aanvullende gesprek met twee medewerkers blijkt dat er een handboek is waarin de werkprocessen staan beschreven, maar dat verbetering mogelijk is in het (blijven) werken volgens de werkprocessen. Dat betreft ook het eenduidig registreren van gegevens. Eén van de taken van de nieuwe applicatiebeheerder is om hernieuwde aandacht te vestigen op het volgen van de werkprocessen en om toe te zien dat dat ook gebeurt.
De verbetering van de bereikbaarheid van het RBL UNW is eerder in deze paragraaf reeds besproken.
De herkenbaarheid in de uitvoering is in 2014 verbeterd doordat het RBL UNW een huisstijl heeft laten ontwikkelen. Er is nu bijvoorbeeld briefpapier met een eigen logo, maar ook een eigen website die in 2014 is ontwikkeld. De website is overigens ook voor de bereikbaarheid van het RBL UNW een verbetering.

Inzicht in de problematiek en afstemming in beleid
Beleidszaken worden besproken en afgestemd in het regionaal beleidsoverleg waarin de teammanager van het RBL UNW en een beleidsmedewerker per deelnemende gemeente zitting hebben. De mate van inzicht in beleidszaken en -problematiek komt verderop in deze paragraaf aan de orde (onder het kopje *'Aansluiting bij jeugd- en zorgbeleid van de deelnemende gemeenten'*). Hier wordt ingegaan op de afstemming van beleid in het beleidsoverleg. Het beleidsoverleg is in 2014 enkele keren bij elkaar gekomen. Volgens de participanten was de agenda van het overleg te vol. Er leeft een behoefte aan meer structuur in het beleidsoverleg, waar hoofd- en bijzaken goed van elkaar worden gescheiden. Meer structuur begint bij het gezamenlijk formuleren van een duidelijke agenda voor het beleidsoverleg.

De beleidsmedewerkers hebben vertrouwen in de goede uitvoering van de taken door het RBL UNW. Zij krijgen positieve signalen uit het veld, die ook worden bevestigd uit de telefonische interviews onder scholen. Het bewaken van de goede taakuitvoering zou in het beleidsoverleg dan ook 'leaner en meaner' tot stand kunnen komen dan in 2014 het geval was, zodat meer tijd over is voor andere hoofdzaken. Om dat doel te realiseren dient de onderbouwing van de kwaliteit van de taakuitvoering door het RBL UNW en van de bereikte resultaten in het jaarverslag te worden aangescherpt. Aanscherping is enerzijds mogelijk in de verslaglegging zelf. Bijvoorbeeld met betrekking tot de opzet van het jaarverslag (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de RMC effectrapportage worden geen eisen gesteld aan de opzet of inhoud van het jaarverslag) en tot de weergave van cijfers, ondernomen acties en bereikte resultaten. De teammanager is voornemens het stramien van het jaarverslag te verbeteren. Anderzijds is aanscherping van het jaarverslag mogelijk als betere managementinformatie uit het administratiesysteem kan worden gegenereerd (door nog scherper eenduidig te registreren en eventueel door over te stappen op een ander systeem).

Deskundigheid van de medewerkers
Een groter team herbergt gemiddeld genomen meer expertise dan een kleiner team. Diverse medewerkers van het RBL UNW geven in de enquête aan dat zij profijt hebben van het sparren met collega's. Overall kan daardoor gesteld worden dat de medewerkers deskundiger zijn geworden. Scholen geven in de enquête aan dat zij ook al tevreden waren over de leerplichtconsulenten en opleidingsadviseurs voor de vorming van het RBL in 2013. De toename in deskundigheid wordt door hen dan ook gekarakteriseerd als een lichte toename.

Professionaliteit van het RBL UNW
De professionaliteit van het RBL UNW is in 2014 vergroot door verschillende oorzaken. Met name door de hiervoor beschreven (lichte) toename in deskundigheid, herkenbaarheid, bereikbaarheid en continuïteit van beschikbaarheid is de uitstraling en werkwijze van het RBL UNW professioneler geworden. Zoals eerder aangehaald behoeft het eenduidig werken volgens de werkprocessen aandacht, op dat vlak kan de professionaliteit in 2015 verder worden vergroot (is één van de taken van de nieuwe applicatiebeheerder die sinds december 2014 in dienst is).

Adequaat en efficiënt oppakken van verzuimmeldingen en zorg- en hulpvragen
De wijze van oppakken van verzuimmeldingen en zorg- en hulpvragen is geborgd in werkprocessen en in de opgestelde prioritering in de taken. Het consequent adequaat oppakken van meldingen en vragen vraagt om het continu naleven van opgestelde werkafspraken. Daarin is, zoals eerder vermeld, verbetering mogelijk.
In hoofdstuk twee is beredeneerd dat de indicaties over de toegenomen caseload wijzen op het gemiddeld genomen efficiënter oppakken van meldingen en vragen dan voor de aanvangssituatie.

Handhaving conform de handreiking strafrechtelijke handhaving leerplichtwet
In het jaarverslag van 2013/14 valt te lezen dat leerplichtconsulenten van het RBL UNW Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BOA) zijn en zich houden aan de Handleiding Strafrechtelijke Aanpak Schoolverzuim van het Openbaar Ministerie en Ingrado. Leerplichtconsulenten kunnen verwijzen naar Bureau Halt vanaf 9 uur verzuim of vanaf 12 keer te laat komen. In totaal zijn 18 HALT-straffen uitgedeeld in schooljaar 2013/14. Een Proces Verbaal wordt opgemaakt als een jongere meer dan 60 uren heeft verzuimd en/of meer dan 60 keer te laat is gekomen. In totaal zijn 38 Processen Verbaal opgemaakt in 2013/14.

Aansluiting bij jeugd- en zorgbeleid van de deelnemende gemeenten

De vele transities in het sociale domein zijn relevant voor de taakuitvoering van het RBL UNW. Met name als het gaat om de decentralisatie van de Jeugdwet (en komst van buurt-/wijkteams), inwerkingtreding Participatiewet (gemeenten per 2015 verantwoordelijk voor activeren van kwetsbare jongeren die voorheen in de Wajong zouden instromen) en Passend Onderwijs. Het Ministerie van OCW wijst in een kamerbrief[8] het RMC als verantwoordelijke aan om te zorgen voor een sluitend vangnet voor kwetsbare jongeren. Door regionale samenwerking dient het RMC te zorgen voor een passende plek in onderwijs of arbeidsmarkt. De focus wordt aanvullend gelegd op de extra doelgroep van niet-kwalificatieplichtigen (praktijkonderwijs/vso), en op de aansluiting met arbeidsmarktpartijen en de overlegstructuur van gemeenten en werkgevers binnen de regionale werkbedrijven van de UWV arbeidsmarktregio's.

De transities in het sociale domein en de wijze waarop het RBL UNW daar in haar taakuitvoering op aan moet sluiten vormen samen een complex beleidsdossier dat diverse beleidsterreinen van gemeenten raakt. De complexiteit neemt toe doordat de diverse beleidsterreinen verspreid over verschillende beleidsmedewerkers zijn belegd. Bovendien komt strategie en uitvoering per beleidsterrein versnipperd voor bij gemeenten. En is er een veelheid aan landelijke en regionale overleggremia waar gediscussieerd en afgestemd wordt over de transities in het sociale domein.

Uit de interviews blijkt een goede wil en inzet aanwezig in het beleidsoverleg, zowel bij de beleidsmedewerkers als de teammanager van het RBL UNW. Zo geven de beleidsmedewerkers aan bij welke overleggremia het RBL UNW moet aansluiten en heeft de teammanager een notitie over het thema aansluiting kwetsbare jongeren opgesteld. Er is een goede wil en inzet, maar tegelijkertijd overheerst bij de participanten van het beleidsoverleg dat men meer grip op de situatie wenst. Ook uit de enquête met de medewerkers van het RBL UNW ontstaat een zelfde beeld.

8 "Extra kansen creëren voor jongeren in een kwetsbare positie", Ministerie van OCW, 12 december 2014.

4 Conclusies en aanbevelingen

Conclusies

Scholen en ketenpartners, RBL-medewerkers en beleidsmedewerkers/stakeholders van deelnemende gemeenten zijn grosso modo tevreden over de taakuitvoering van het RBL UNW. Overall worden de vooraf gestelde procesmatige hoofddoelen gerealiseerd. Dat wil zeggen dat de taken kwalitatief beter en effectiever worden uitgevoerd ten opzichte van de situatie voor aanvang van het RBL UNW. Concrete verbeteringen zijn onder andere dat de continuïteit bij ziekte/afwezigheid van RBL-medewerkers beter is geborgd, dat leerplichtconsulenten en opleidingsadviseurs meer aanwezig zijn in de scholen en een beter aanspreekpunt voor scholen vormen. Bovendien worden de leerplicht- en RMC-taken tegen lagere kosten uitgevoerd dan voor de vorming van het RBL UNW, terwijl er duidelijke indicaties zijn dat de totale caseload in de tussentijd is toegenomen.

Daarnaast is een inhoudelijk hoofddoel (zoveel mogelijk jongeren onder de 23 jaar behalen het onderwijs met een startkwalificatie) behaald: de door het ministerie van OCW gestelde prestatienormen voor het terugdringen van VSV zijn voor het schooljaar 2013/14 gerealiseerd. Daar zal niet alleen de effectievere en efficiëntere uitvoering van leerplicht- en RMC-taken aan hebben bijgedragen, maar ook de verhoogde aandacht en inzet door de scholen en de samenwerkingsverbanden in het onderwijs in de regio Utrecht Noordwest.

De overall positief verlopen totstandkoming van het RBL UNW en de overall waargenomen effectiviteits- en efficiëntiewinsten laten onverlet dat sommige (sub)doelen niet zijn behaald. Zo heeft de regio in schooljaar 2013/14 ruim 50 thuiszitters, terwijl het doel is om geen enkele thuiszitter te hebben. Deze doelstelling is niet geheel realistisch, omdat thuiszitters niet altijd door het RBL UNW zijn te voorkomen. Het RBL UNW heeft wel alle thuiszitters in beeld en onderneemt adequate actie om hen terug te leiden naar onderwijs (of een arbeidsplek) en/of om de juiste ondersteuning (binnen en/of buiten de school) te activeren.

Daarnaast worden de taken van het RBL niet altijd uniform uitgevoerd en geregistreerd en is de aansluiting op het jeugd- en zorgbeleid van gemeenten door de complexe transities in het sociale domein vooralsnog niet optimaal. Verder kent het gehanteerde administratiesysteem nog altijd relevante beperkingen en kan de verslaglegging van cijfers en resultaten in het jaarverslag duidelijker.

Aanbevelingen

Gezien de verbeteringen die zijn gerealiseerd door de vorming van het RBL UNW wordt aanbevolen om het RBL UNW ook na 2015 (na afloop van de pilot) voort te zetten. Na afloop van de onderhavige evaluatie wordt het ontwikkelperspectief van het RBL UNW binnen de gemeentelijke context beschouwd: hierin wordt ook nadere duiding gegeven aan de vorm waarin het RBL UNW kan worden voortgezet.

Het budget voor het RBL UNW bleek in zowel 2013 als 2014 toereikend te zijn. Het RBL UNW is (ruim) binnen de begroting gebleven. Daarentegen wordt vanuit het RBL UNW gewezen op de toenemende caseload en werkdruk. Uit de evaluatie blijkt dat de formatie in 2014 op basis van de Ingrado formatierichtlijn aan de onderkant van de in die richtlijn gehanteerde bandbreedte zat. De positie in de bandbreedte geeft een indicatie van de hoeveelheid preventieve taken die het RBL UNW op zich kan nemen. Eind 2014 en begin 2015 is de formatie uitgebreid. De

evaluatie wijst uit dat de aanwezige formatie in het RBL UNW per 1 april 2015 (inclusief genoemde uitbreiding) zich middenin de bandbreedte van de richtlijn bevindt. Afhankelijk van ambities en mogelijkheden bepalen besluitvormers of de formatie voor Leerplicht en RMC aangepast moet worden.

De volgende aanbevelingen worden gedaan om een verdere verbetering en optimalisering van de werking van het RBL UNW te realiseren.

1. Aangezien de overeenkomst met Centric met betrekking tot het administratiesysteem aan het einde van 2015 afloopt, dient een beslissing genomen te worden. Volgens in ieder geval een deel van de RBL-medewerkers geniet de overstap naar een ander systeem/leverancier de voorkeur.

2. Voor een eenduidige en uniforme uitvoering van taken en wijze van registreren dienen de in het Handboek geformuleerde werkprocessen bij iedere RBL-medewerker helder op het netvlies te staan en zal op naleving daarvan moeten worden toegezien. De evaluatie geeft aanwijzingen dat niet iedere medewerker consequent de werkprocessen naleeft. Het verdient daarom aanbeveling om binnen het RBL-team de werkprocessen gezamenlijk nog eens goed door te spreken. Inmiddels heeft de nieuwe applicatiebeheerder de taak meegekregen om dat proces te begeleiden en op naleving toe te zien. Tegelijkertijd kan dit ook opgepakt worden om de werkprocessen inhoudelijk met elkaar tegen het licht te houden om te analyseren of deze up to date zijn en of daarin verbeteringen zijn te realiseren. Het (her)inrichten van een (nieuw) administratiesysteem biedt op dit vlak ook kansen.

   Om scherper te krijgen wat de transities in het sociale domein betekenen voor de taakuitvoering van het RBL UNW wordt voorgesteld om (bijvoorbeeld in een apart te beleggen beleidsoverleg) hier extra aandacht aan te besteden. Daarbij is het van cruciaal belang om niet in algemene discussies te verzanden, maar nadrukkelijk de focus te leggen op wat de transities concreet betekenen voor de taakuitvoering en werkprocessen/-afspraken van de leerplichtconsulenten, opleidingsadviseurs en administratief medewerkers van het RBL UNW. Het zou daarbij van nut kunnen zijn om externe partijen erbij te betrekken.

3. Startpunt voor het realiseren van de gewenste verbetering in de structuur van het beleidsoverleg is het afstemmen van een duidelijke, door beleidsmedewerkers en teammanager RBL gedragen, agenda voorafgaand aan elk overleg. Om tijdens een beleidsoverleg op het spoor van hoofdzaken te blijven, dienen jaarlijks terugkerende agendapunten efficiënter te worden afgewikkeld. Het jaarverslag is een voorbeeld van een dergelijk agendapunt dat in 2014 te veel tijd in beslag heeft genomen in het beleidsoverleg. Het jaarverslag kan strakker en duidelijker worden opgezet door middel van transparantere uiteenzetting van cijfers en een strakkere onderbouwing van de acties en resultaten van het RBL UNW.

4. De inhoudelijke doelstellingen zouden aangescherpt moeten worden. Geen thuiszitters hebben is een weinig realistische doelstelling. Deze zou aangepast kunnen worden door te eisen dat alle thuiszitters in beeld zijn, begeleid worden en onderweg zijn naar een passende plek in onderwijs of arbeidsmarkt. Aanvullend is een beter zicht wenselijk op de achterliggende redenen van thuiszitten, mede met het oog op het realiseren van optimale oplossingsrichtingen en op aanscherping van de doelstelling.

De doelstelling dat zoveel mogelijk jongeren tot 23 jaar het onderwijs met een startkwalificatie verlaten is niet meetbaar (hoeveel is zoveel mogelijk?) en daardoor niet geschikt voor evaluatiedoeleinden. De doelstelling zou aangescherpt kunnen worden door te stellen dat de door het ministerie van OCW geformuleerde prestatienormen met betrekking tot VSV-percentages moeten worden gehaald. In de onderhavige tweede evaluatie is de doelstelling ook als zodanig geïnterpreteerd. Deze vernieuwde doelstelling wordt overigens voor schooljaar 2013/14 gehaald. De regio Utrecht Noordwest dient het VSV-percentage voor mbo-3/4 omlaag te krijgen om ook de (aangescherpte) prestatienorm voor schooljaar 2014/15 te halen.

5. Ten behoeve van de onderhavige evaluatie is ingezet om de tevredenheid onder cliënten (ouders/jongeren) in beeld te krijgen. Door de korte doorlooptijd van het onderzoek en de lage respons is dat onvoldoende gelukt. Het RBL UNW vindt het van belang om klanttevredenheid te meten en daarom wordt aanbevolen om na afronding van iedere casus de cliënt kort te bevragen naar hun tevredenheid over de werkwijze van het RBL UNW.

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?

Bijlage 1 – Ingrado richtlijn formatie Leerplicht en RMC

Leerplichtformatie volgens Ingrado richtlijn (o.b.v. verzuimmeldingen in schooljaar 2013/14)

Stap 1: berekenen van formatie voor uitvoering van alleen de wettelijke taak (onderkant bandbreedte) = aantal repressieve en curatieve meldingen (meldingen volgens artikel 25 opgave)[9] delen door 135 = 1.070 / 135 = 7,93 fte.
Ingrado reserveert vijf procent van de formatie voor beleidstaken. Deze vijf procent wordt niet meegenomen in de berekening van de formatie voor het RBL UNW, aangezien beleidstaken buiten het RBL zijn geplaatst (hoort bij de gemeenten en wordt ingevuld door middel van het beleidsoverleg). Voor het RBL UNW blijft dus 95 procent over, oftewel **7,53 fte**.

Stap 2: berekenen van formatie inclusief preventieve activiteiten (bovenkant bandbreedte) = uitkomst stap 1 vermenigvuldigen met factor 1,66 = 7,20 fte * 1,66 = **12,50 fte**.

Tabel b1 geeft het resultaat weer van de benodigde Leerplichtformatie volgens Ingrado richtlijn per type medewerker.

Tabel b1 – Benodigde Leerplichtformatie voor RBL UNW volgens Ingrado richtlijn

Leeftijd	Verdeling (%)	Onderkant bandbreedte (fte)	Bovenkant bandbreedte (fte)
Leerplichtconsulent	60	4,75	7,89
Applicatiebeheerder en administratief medewerker	30	2,38	3,95
Coördinatie	5	0,40	0,66
Totaal	**95***	**7,53**	**12,50**

Bron: http://www.ingrado.nl/actueel/announcements/formatiemeter_leerplichtfunctie_2014
* Exclusief 5 procent van de formatie die voor beleidstaken is gereserveerd.

9 Dit is de optelsom van het ongeoorloofd (absoluut en relatief) verzuim (=1.023) en van de aanvragen voor vervangende leerplicht en vrijstellingen (=47) in de vijf gemeenten in schooljaar 2013/14, op basis van de ingediende *"Opgave volgens artikel 25 Leerplichtwet"*.

RMC-formatie volgens Ingrado richtlijn

De in ontwikkeling zijnde (nog niet definitieve!) Ingrado richtlijn voor de RMC-formatie gaat uit van één fte op 3.800 inwoners in de leeftijdscategorie van 18 tot en met 22 jaar. Onderstaande tabel geeft aan dat regio Utrecht Noordwest 10.003 inwoners telt in de genoemde leeftijdscategorie.

Tabel b2 – Aantal inwoners regio Utrecht Noordwest

Leeftijd	Montfoort	Oudewater	De Ronde Venen	Stichtse Vecht	Woerden	Totaal
18 jaar	169	116	527	753	595	2.160
19 jaar	164	126	525	692	576	2.083
20 jaar	159	109	512	677	521	1.978
21 jaar	146	111	445	638	539	1.879
22 jaar	143	110	456	662	532	1.903
Totaal	**781**	**572**	**2.465**	**3.422**	**2.763**	**10.003**

Bron: CBS, stand 1 januari 2014

Op basis van de richtlijn zou 2,63 fte beschikbaar moeten zijn voor de RMC-functie, als volgt verdeeld over de functies.

Tabel b3 – Benodigde RMC-formatie voor RBL UNW volgens Ingrado richtlijn

Leeftijd	Verdeling (%)	Fte
Opleidingsadviseurs	65	1,71
Applicatiebeheerder en administratief medewerker	20	0,53
Coördinatie	15	0,39
Totaal	**100**	**2,63**

Bron: Densa

Optelsom Leerplicht- en RMC-formatie volgens Ingrado richtlijn

De totale benodigde formatie voor het RBL UNW bedraagt volgens de Ingrado richtlijn tussen de 10,16 en 15,13 fte. Tabel b4 geeft dit weer en is een optelsom van de tabellen b1 en b3.

Tabel b4 – Benodigde totale formatie voor RBL UNW volgens Ingrado richtlijn

Leeftijd	Fte
Leerplichtconsulent	4,75-7,89
Opleidingsadviseurs	1,71
Applicatiebeheerder en administratief medewerker	2,91-4,48
Coördinatie	0,79-1,05
Totaal	**10,16-15,13**