Uitvoeringsmodellen kwalificatieplicht RMC Regio Zuid-Holland Oost

Ton Eimers & Mariska Roelofs

KENNISCENTRUM
beroepsonderwijs arbeidsmarkt

UITVOERINGSMODELLEN KWALIFICATIEPLICHT
RMC REGIO ZUID-HOLLAND OOST

Uitvoeringsmodellen kwalificatieplicht
RMC Regio Zuid-Holland Oost

Ton Eimers
Mariska Roelofs

13 mei 2007

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
Deze publicatie is te bestellen bij het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
Postbus 1422
6501 BK Nijmegen
Tel: 024 – 365 35 20
Fax: 024 – 365 34 93
E-mail: info@kenniscentrum-ba.nl

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Ton Eimers
Mariska Roelofs

Uitvoeringsmodellen kwalificatieplicht RMC Regio Zuid-Holland Oost
Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.
ISBN 978-90-77202-44-9
NUR 840

© 2008 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 KBA 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.

Inhoud

1 Inleiding 1

2 Drie uitvoeringsmodellen voor de kwalificatieplicht 5
2.1 De huidige regionale situatie 5
2.2 De drie uitvoeringsmodellen 6

3 Toetsingskader 11
3.1 Achtergronden van het toetsingskader 11
3.2 Beoordelingscriteria voor de drie uitvoeringsmodellen 13

4 Beoordeling van de uitvoeringmodellen 17

5 Conclusies en aanbevelingen 21
5.1 De modellen vergeleken 21
5.2 Conclusies en aanbevelingen 23

Geraadpleegde documenten en literatuur 25

Bijlage 1 – Overzicht van geïnterviewde personen 27
Bijlage 2 – Overzicht van geraadpleegde personen uitvoeringsmodellen 29

1 Inleiding

De nieuwe kwalificatieplicht
Per 1 augustus 2007 is de partiële leerplicht vervangen door de kwalificatieplicht. De kwalificatieplicht houdt in dat elke jongere tot de achttiende verjaardag leerplichtig is, tenzij de jongere een startkwalificatie heeft. Een startkwalificatie is een havo- of vwo-diploma, of een diploma op mbo-niveau 2.
Vóór 1 augustus 2007 waren leerlingen volledig leerplichtig tot het einde van het schooljaar waarin ze zestien jaar werden. Daarna waren ze partieel leerplichtig tot het einde van het schooljaar waarin ze zeventien jaar werden. De partiële leerplicht bleek in de praktijk moeilijk te handhaven, wat tot gevolg had dat veel zestien- en zeventienjarigen het onderwijs voortijdig verlieten.

De invoering van de kwalificatieplicht is meer dan alleen een eenvoudige verlenging van de (volledige) leerplicht. De wetgever heeft bewust de leeftijdsgrens verlegd naar achttien jaar, zodat de overgang van leerlingen van het vmbo naar het mbo nog geheel binnen de volledige leerplicht valt. Daarmee komt de overheid tegemoet aan een veel gehoorde klacht dat juist op het moment van de overgang naar het mbo, als de kans op uitval groot is, voor veel jongeren ook de (volledige) leerplicht eindigt. Door de wetswijziging is nu voor het merendeel van de jongeren ook het eerste jaar mbo een 'verplicht' jaar. Met de invoering van de kwalificatieplicht verwacht het kabinet dat 20.000 extra leerlingen een startkwalificatie zullen behalen. Een belangrijke voorwaarde is dat de leerplichtwet door de gemeenten optimaal wordt gehandhaafd. Met de invoering van de kwalificatieplicht is daarom aangekondigd dat de rijksoverheid extra middelen zal inzetten én de controle op de (kwaliteit van de) handhaving zal opvoeren.

De rijksoverheid stelt de extra middelen ter beschikking aan de samenwerkende gemeenten per RMC-regio. De beschikbare extra middelen zijn aanleiding om na te denken over de inzet op lokaal of regionaal niveau. De onderliggende vraag is evenwel hoe het best kan worden omgegaan met de handhaving van de leerplicht (kwalificatieplicht) in het mbo.

Drie opties
In de RMC-regio Zuid-Holland Oost (Midden-Holland en Rijnstreek) hebben de gemeenten besloten om drie verschillende opties voor de inzet van de middelen te laten onderzoeken door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA), alvorens een definitieve keuze te maken. De vraagstelling van het onderzoek richt zich op de drie opties:

- uitbreiding van de lokale uren leerplicht;
- uitbreiding van de uren voor RMC;
- uitbreiding van uren uitsluitend gericht op kwalificatieplicht.

Per optie staan de volgende vragen centraal:
- In welke mate sluit de optie aan bij de bestaande situatie in de regio en hoe past de optie in de huidige keuzes die gemeenten (afzonderlijk en gezamenlijk) hebben gemaakt voor de uitvoering van leerplicht en RMC? Wat is het bestuurlijke draagvlak voor de optie?
- Wat zijn de voor- en nadelen van de opties in de praktische uitvoerbaarheid?
- In welke mate voldoet de optie aan criteria voor kwaliteit? In welke mate past de optie bij de gestelde beleidsdoelen. Behalve om de praktische uitvoerbaarheid gaat het bij de opties om twee andere, beslissende criteria: levert het gekozen model de vereiste kwaliteit en leidt het tot minder verzuim en uitval?

Het onderzoek
Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:
- Om de huidige situatie in kaart te brengen, zijn documenten geanalyseerd en gesprekken gevoerd met de belangrijkste betrokkenen in de regio (zie bijlage 1 voor een overzicht van geïnterviewde personen).
- De drie opties zijn omgezet in *uitvoeringsmodellen* en zijn schriftelijk voorgelegd aan een aantal direct betrokkenen in de regio. Hen is gevraagd de modellen te beoordelen op een aantal criteria (zie bijlage 2 voor een overzicht van de geraadpleegde direct betrokkenen).
- Op basis van landelijke richtlijnen, landelijke beleidsdoelen en algemeen geldende noties over kwaliteit is een toetsingskader kwaliteit en beleidsdoelen opgesteld. De drie uitvoeringsmodellen zijn door de onderzoekers beoordeeld op kwaliteit en beleidsdoelen. Het gegeven kwaliteitsoordeel is objectief, staat los van de afwegingen binnen de gemeenten in de regio en is zo geformuleerd dat het aangeeft onder welke condities binnen een model de gewenste kwaliteit bereikt kan worden.
- De drie modellen zijn geplaatst in een overzicht met ‘scores’ op alle onderzochte criteria (praktische uitvoerbaarheid, kwaliteit en beleidsdoelen).

Wat is het onderzoek niet?
In de gesprekken die zijn gevoerd in het kader van het onderzoek is veelvuldig ter sprake gekomen op welke manier op dit moment verzuim en uitval bestreden worden, wat de rol van leerplicht en RMC daarbij is, hoe leerplichtambtenaren van verschillende gemeenten samenwerken en hoe de samenwerking tussen leerplicht en RMC nu is. Een deel van de contactpersonen in het onderzoek sprak zich daarbij uit als voorstander van regionalisering van de leerplichtfunctie. Een ander deel benadrukte de waarde van de uitvoering door de afzonderlijke gemeenten.

Het voorliggende rapport gaat niet over regionalisering van de leerplichtfunctie of over de samenwerking tussen leerplicht en RMC. Het rapport geeft een antwoord op de vraag hoe de middelen voor de handhaving van de kwalificatieplicht het beste ingezet kunnen worden. Vanzelfsprekend staat dat niet los van de vraag hoe in de toekomst het beste samengewerkt kan worden op het bredere terrein van leerplicht, kwalificatieplicht en RMC, maar de verdere invulling daarvan is hier nu niet aan de orde.

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk geven we, als achtergrond informatie, kort een schets van de huidige situatie met betrekking tot leerplicht en RMC. Vervolgens worden de drie uitvoeringsmodellen gepresenteerd die in het onderzoek beoordeeld zijn.

In hoofdstuk drie wordt het toetsingskader uiteengezet waarmee de drie modellen beoordeeld zijn.

Hoofdstuk vier omvat het overzicht van de scores van de drie modellen op elk van de toetsingscriteria.

Het laatste hoofdstuk bevat de conclusies en aanbevelingen.

2 Drie uitvoeringsmodellen voor de kwalificatieplicht

2.1 De huidige regionale situatie

De RMC-regio Zuid-Holland Oost omvat de gewesten Midden-Holland en Rijnstreek. Het gewest *Midden-Holland* bestaat uit dertien gemeenten: Bergambacht, Bodegraven, Boskoop, Gouda, Moordrecht, Nederlek, Nieuwerkerk aan den IJssel, Ouderkerk, Reeuwijk, Schoonhoven, Vlist, Waddinxveen en Zevenhuizen-Moerkapelle. Het gewest *Rijnstreek* omvat de vier gemeenten Alphen aan den Rijn, Jacobswoude, Rijnwoude en Nieuwkoop.

RMC-functie
De gemeente Gouda is contactgemeente van de RMC-regio Zuid-Holland Oost. Het Bureau Leerlingzaken, dat is ondergebracht bij het Intergemeentelijk Samenwerkingsorgaan Midden-Holland (ISMH), geeft uitvoering aan de RMC-wetgeving voor de RMC-regio. De RMC-coördinator richt zich op het aansturen en coördineren van de registratie en stuurt daarnaast, via een externe partij (ID College), ingekochte trajectbegeleiding aan. De coördinator RMC houdt zich bezig met jongeren tussen de 18 en 23 jaar.
Naast de RMC-functie is ook het Coördinatie Team Voortijdig Schoolverlaten (CTVS) ondergebracht bij het Bureau Leerlingzaken en dus bij het ISMH.

CTVS
Het CTVS is een multidisciplinair overleg bestaande uit relevante ketenpartners, waarin onder andere Bureau Jeugdzorg, ID College en GGZ participeren. Het CTVS richt zich op jongeren tussen de 12 en 18 jaar en heeft een tweetal doelstellingen. De eerste doelstelling is het ontwikkelen en uitvoeren van preventieve activiteiten om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. De tweede het begeleiden van dreigend voortijdig schoolverlaters naar een school, alternatief traject of hulpverlening zodat de mogelijkheid van het behalen van een primaire startkwalificatie blijft bestaan.
De kosten van de coördinator CTVS en de bureaukosten van het centrale meld- en coördinatiepunt van het CTVS worden gefinancierd uit RMC-gelden (Jaarverslag 2006-2007, CTVS Zuid-Holland Oost).

Leerplicht
De RMC-functie en het CTVS hebben een nauwe relatie met de leerplichtfunctie. De invulling van laatstgenoemde functie is een verantwoordelijkheid van de gemeenten. Binnen de RMC-regio Zuid-Holland Oost zijn gemeenten die de keuze hebben ge-

maakt de leerplichtfunctie zelfstandig uit te voeren en gemeenten die een keuze hebben gemaakt om samen te werken op het terrein van leerplicht.
Het Bureau Leerlingzaken voert de Leerplichtwet uit voor de gemeenten Gouda en Moordrecht. Deze gemeenten hebben de uitvoering van de Leerplichtwet met een mandaatregeling overgedragen aan het Bureau Leerlingzaken, werkzaam bij het ISMH. In de Krimpenerwaard voeren de gemeenten Bergambacht, Nederlek, Ouderkerk, Schoonhoven en Vlist (de K5-gemeenten) gezamenlijk de leerplicht uit. Hetzelfde geldt voor Nieuwerkerk aan den IJssel en Zevenhuizen-Moerkapelle. De overige gemeenten in het gewest Midden-Holland (Bodegraven, Boskoop, Reeuwijk en Waddinxveen) voeren de leerplichtfunctie zelfstandig uit.
In het gewest Rijnstreek richt de leerplichtfunctie van de gemeente Alphen aan den Rijn zich op drie van de vier Rijnstreek gemeenten (Alphen aan den Rijn, Nieuwkoop en Rijnswoude). De gemeente Jacobswoude voert de leerplichtfunctie zelfstandig uit.

2.2 De drie uitvoeringsmodellen

De gemeenten van de RMC-regio Zuid-Holland Oost hebben drie opties benoemd, die zij verder uitgewerkt, beoordeeld en onderling vergeleken willen hebben. In deze paragraaf werken we de opties uit in uitvoeringsmodellen. Elk model wordt beschreven aan de hand van de volgende vragen:

- Wie zijn/is de eigenaar/opdrachtgever (en wie beslist over de middelen)?
- Wat is de aard van de overeenkomst die partijen gesloten hebben?
- Hoe worden de middelen voor de uitvoering kwalificatieplicht besteed?
- Wie is de uitvoerder?
- Wat is de wijze van plannen?
- Wat is de wijze van verantwoording?
- Wat is nodig om het model te implementeren?

Elk model is een uitwerking van één optie. Om de kracht en zwakte van elk model goed zichtbaar te kunnen maken, zijn in dit stadium nog geen tussenvarianten uitgewerkt. Na de beoordeling van de drie modellen worden conclusies getrokken en wordt vervolgens wél gewezen op de mogelijkheid om elementen uit de drie modellen te combineren.

Model 1 - Uitbreiding van de lokale uren leerplicht

Wie is eigenaar?
De gelden voor de kwalificatieplicht worden verdeeld over de afzonderlijke gemeenten in de regio. De verdeling van de gelden vindt plaats door middel van een ‘verdeelsleutel’ op basis van het aantal leerplichtige leerlingen per gemeente. De gemeenten beslissen zelf over de gelden die aan hen zijn toebedeeld.

Wat is de aard van de overeenkomst?
De gemeenten sluiten een convenant waarin zij afspreken de extra middelen voor de kwalificatieplicht in te zetten ten behoeve van de kwalificatieplicht.

Hoe worden de middelen besteed?
De gemeenten in de regio maken de *afspraak* dat zij de gelden inzetten voor de kwalificatieplicht, maar de aard van de besteding is geheel vrij. De rijksoverheid schrijft niet voor hoe de middelen ingezet moeten worden.

Wie is de uitvoerder?
De afzonderlijke gemeenten zijn de uitvoerders. Eventueel kunnen zij daarbij onderling samenwerkingsafspraken maken. Dat is aan de gemeenten zelf en geen onderdeel van het convenant.

Hoe wordt gepland?
Elke gemeente maakt een plan voor de inzet van de gelden. Gemeenten die reeds samenwerken op het terrein van leerplicht maken gezamenlijk een plan. Tevens geven de gemeenten aan hoe zij de gelden in de toekomst willen inzetten (aanzet voor meerjarenplan).

Hoe wordt verantwoording afgelegd?
Het plan dat de gemeenten maken voor de inzet van de gelden doet dienst als een verantwoording vóóraf. De verantwoording in termen van effecten vindt plaats in het leerplichtjaarverslag.
Ter evaluatie organiseert de regio jaarlijks een werkconferentie. Op deze conferentie presenteren de gemeenten hun aanpak, vragen en problemen.

Welke stappen zijn nodig?
- Vaststellen verdeelsleutel middelen;
- Opstellen convenant met daarin de afspraken;
- Per gemeente opstellen van een bestedingsplan, met doorkijk naar de toekomst;
- Organiseren van jaarlijkse werkconferentie.

Het model 1 is een lichte vorm van afstemming. De keuzes en verantwoordelijkheid liggen bij de afzonderlijke gemeenten. Het enige wat gemeenten met elkaar afspreken is dat de middelen ten goede komen aan de kwalificatieplicht en dat in de vorm van een plan en aandacht in het leerplichtjaarverslag zichtbaar wordt gemaakt wat er wordt gedaan.
De rijksoverheid laat vrij hoe de extra middelen ingezet worden. Het staat derhalve niet vast dat het moet gaan om uitbreiding van de formatie. Er kan bijvoorbeeld ook gekozen worden voor investering in het registratiesysteem of in een voorlichtingscam-

pagne. In de praktijk lijkt het erop dat de meeste gemeenten de middelen zullen gebruiken om de formatie voor leerplichtuitvoering uit te breiden.

Model 2 - Uitbreiding van de uren voor RMC

Wie is eigenaar?
De gezamenlijke gemeenten zijn eigenaar/opdrachtgever. De feitelijke besteding van de middelen verloopt via de RMC-contactgemeente Gouda.

Wat is de aard van de overeenkomst?
De gezamenlijke gemeenten in de regio verlenen een *opdracht* aan het RMC voor besteding van de gelden aan de kwalificatieplicht. Deze opdracht wordt verleend voor een bepaalde periode, met eventueel verlenging, en is gericht op curatief én preventief werken.

Hoe worden de middelen besteed?
De RMC-functie bestaat uit coördinatie, administratie en de inkoop van trajectbegeleiding. Het toevoegen van de gelden voor de kwalificatieplicht aan RMC betekent een uitbreiding van de RMC-capaciteit. Deze capaciteit wordt ingezet om de coördinatie en de administratie uit te breiden naar de kwalificatieplicht en de trajectbegeleiding uit te breiden en te richten op kwalificatieplichtigen. De RMC-medewerkers voeren de kwalificatieplicht uit volgens de subregioverdeling zoals die nu reeds bestaat, namelijk deels in Midden-Holland en deels in de Rijnstreek.

Wie is de uitvoerder?
Het RMC Zuid-Holland Oost. Praktisch gesproken: het Bureau Leerlingzaken, ondergebracht bij het ISMH.

Hoe wordt gepland?
Voor de specifieke inzet van de gelden, doelen en realisatie stelt het RMC een offerte op, inclusief werkplan. Tevens doet het RMC een voorstel voor de inzet van de gelden in de toekomst (een ‘meerjarenplan’).

Hoe wordt verantwoording afgelegd?
De verantwoording in termen van effecten vindt plaats in de RMC-effectrapportage. Daarnaast wordt de prestatie van het RMC periodiek beoordeeld door de opdrachtgever, zijnde de gezamenlijke gemeenten in de regio.

Welke stappen zijn nodig?
- Formuleren van de opdracht aan het RMC en verzoek om offerte;
- Beoordelen offerte en toekenning opdracht;
- Door RMC: opstellen plan voor inzet middelen ten behoeve van kwalificatieplicht.

In het model 2 wordt de uitvoering kwalificatieplicht uitbesteed. De gemeenten verlenen gezamenlijk opdracht en de gemeente Gouda handelt als contactgemeente de praktische zaken af. Het RMC is opdrachtnemer. De meest duidelijke verhouding ontstaat wanneer gewerkt wordt met een offerte op basis van een werkplan. Dan is transparant wat gedaan wordt, welke resultaten worden beoogd en wat de kosten zijn. De gemeenten kunnen als opdrachtgever het RMC daarop aanspreken.
In dit model zet het RMC de middelen voor de kwalificatieplicht in volgens de lijnen waarlangs het RMC nu werkt, dat wil zeggen in de vorm van coördinatie, administratie en trajectbegeleiding.

Model 3 - Uitbreiding van uren uitsluitend gericht op kwalificatieplicht

Wie is eigenaar?
De gelden voor de kwalificatieplicht gaan naar de centrumgemeenten van de gewesten Midden-Holland en Rijnstreek, Gouda en Alphen aan den Rijn. De verdeling van de gelden vindt plaats op basis van het aantal leerplichtige leerlingen per gewest. De twee centrumgemeenten treden op als eigenaar.

Wat is de aard van de overeenkomst?
Met de gelden worden twee of meer medewerkers Kwalificatieplicht benoemd; tenminste één voor het gewest Midden-Holland en tenminste één voor het gewest Rijnstreek. Het werkgebied van deze medewerkers is de subregio (het gewest).

Hoe worden de middelen besteed?
De medewerkers Kwalificatieplicht krijgen een specifieke taakomschrijving. Zij richten zich met name op de doelgroep 17-jarigen, de kwalificatieplichtigen en werken volgens het ‘regime’ van de leerplicht (verzuim, handhaving, repressie). Hun primaire werkterrein is het mbo. Zij richten zich met name ook op preventie.

Wie is de uitvoerder?
De medewerkers Kwalificatieplicht haken aan bij en worden aangestuurd door het ‘bureau leerplicht’ van de centrumgemeenten van de twee gewesten, namelijk Gouda en Alphen aan den Rijn.

Hoe wordt gepland?
De medewerkers Kwalificatieplicht maken, in onderling overleg en in overleg met hun directe leidinggevende, jaarlijks een werkplan.

Hoe wordt verantwoording afgelegd?
Verantwoording en evaluatie vinden plaats in de functioneringsgesprekken met de Kwalificatieplicht-medewerkers. Daarnaast leggen de twee centrumgemeenten, als

eigenaars, jaarlijks verantwoording af aan de gezamenlijke gemeenten in de gehele regio. Zij doen dat door middel van een schriftelijk verslag.

Welke stappen zijn nodig?

- Overeenstemming over de plaatsing van de medewerkers Kwalificatieplicht bij de twee centrumgemeenten;
- Formuleren taakomschrijving en werkplan medewerkers Kwalificatieplicht;
- Aanstellen medewerkers Kwalificatieplicht.

De kern van het derde model is de inzet van de middelen in extra formatie specifiek gericht op de kwalificatieplicht. De keuze voor de twee subregio's als werkgebied en de aanhaking bij de twee centrumgemeenten is vooral een praktische keuze. De nieuw aan te stellen medewerkers moeten formeel en organisatorisch ergens zijn ondergebracht. Gezien de aard van hun werkzaamheden ligt het zeer voor de hand hen aan te haken bij leerplicht.

De drie modellen samengevat

model 1	**model 2**	**model 3**
afzonderlijke gemeenten vrije inzet middelen convenant	RMC uitbreiding RMC-capaciteit opdracht	twee centrumgemeenten medewerkers Kwalificatieplicht formatie

3 Toetsingskader

In dit hoofdstuk presenteren we een toetsingskader om een beargumenteerde keuze te kunnen maken uit de drie modellen. Het zijn de gezamenlijke gemeenten die uiteindelijke de keuze moeten maken. Die keuze is nooit waardevrij. Verschillende criteria spelen een rol, waaronder ook specifieke belangen van de afzonderlijke gemeenten. Het doel van het toetsingskader dat hier wordt uitgewerkt, is om de criteria voor de beoordeling transparant te maken én om die criteria in de eerste plaats te baseren op het belang van de zaak zelf: het zo goed mogelijk tegengaan van verzuim en voortijdig schoolverlaten bij jongeren die kwalificatieplichtig zijn.

Het toetsingskader gaat uit van drie toetsstenen:

- Worden de doelen van het beleid bereikt?
  De doelen zijn vanzelfsprekend het terugdringen van verzuim en uitval, maar daaronder liggen ook doelen zoals het versterken van de preventieve zorgstructuur in scholen, het opzetten en in stand houden van een adequate melding en registratie en het versterken van de curatieve zorg in en rond school.
- Is de kwaliteit van de uitvoering geborgd?
  De kwaliteit van de uitvoering heeft onder meer te maken met samenstelling van het takenpakket (preventief, curatief, repressief werken), de continuïteit in de uitvoering, de toepassing van methodieken in het werk en de professionalisering van de medewerkers.
- Is de uitvoering in praktische zin haalbaar?
  De praktische uitvoerbaarheid hangt af van de context waarin gewerkt moet worden. Hier zijn dat met name de gemeenten, die enerzijds de bestuurlijke verantwoordelijkheid hebben en anderzijds de organisatorische context bieden voor de uitvoering.

In de volgende paragrafen schetsen we beknopt de achtergrond van het toetsingskader. Waar komen de beleidsdoelen en de noties voor kwaliteit en uitvoerbaarheid vandaan? Vervolgens werken we de toetsstenen uit in een reeks van criteria.

3.1 Achtergronden van het toetsingskader

Nieuw ambitieniveau

De laatste twee jaar is het beleid om voortijdig schoolverlaten terug te dringen opnieuw aangescherpt. De overheid investeert opnieuw grote bedragen om de uitval terug te dringen. Steeds meer wordt de leerplicht daarbij gezien als een cruciaal

instrument om jongeren én scholen bij de les te houden. Niet alleen is de wetgeving aangepast met de invoering van de kwalificatieplicht, daarnaast is ook een nieuw systeem van melding en registratie ingevoerd en wordt ingezet op betere kwaliteit van de handhaving. De rijksoverheid heeft aangegeven de komende jaren de controle op naleving van de wet, zowel door scholen (melding) als gemeenten (handhaving), te gaan controleren.

Meer in het algemeen plaatsen ontwikkelingen, zoals recent de WMO of al eerder de WWB en het Preventief Jeugdbeleid, nadrukkelijk de verantwoordelijkheid van de gemeente op de voorgrond. De trend is om meer vanuit een integrale verantwoordelijkheid naar de problemen te kijken. Voor gemeenten betekent dat een nauwere verknoping van verschillende beleidsdomeinen (jeugd, onderwijs, werk en inkomen) en een intensieve samenwerking met partners binnen deze domeinen. Deze verbreding gaat gepaard met een scherpere (financiële) eigen verantwoordelijkheid. Tegen deze achtergrond spelen zich ook de ontwikkelingen rondom de Leerplichtwet af: op een vergelijkbare manier zullen gemeenten aangesproken worden op hun wettelijke taak en verantwoordelijkheid en op eenzelfde manier zullen gemeenten vorm en inhoud moeten geven aan hun leerplichtbeleid als onderdeel van hun bredere beleid voor jeugd, onderwijs en werk.

Al met al drukken de landelijke ontwikkelingen een verschuiving uit in het ambitieniveau met betrekking tot leerplicht en RMC. Kwantitatief heeft het kabinet zich gebonden aan de zogenaamde Lissabon-doelstelling om het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters in Nederland in 2010 te halveren ten opzichte van 2002. Om dat te halen is een drastische omslag nodig. In kwalitatief opzicht zien we een verschuiving in het ambitieniveau met betrekking tot de leerplichtuitvoering.
De ambitieverschuiving legt de lat voor de uitvoering hoger. Niet alleen moet de curatieve zorg en handhaving op orde zijn, daarnaast krijgt leerplicht steeds meer een preventieve en proactieve functie. Leerplicht wordt steeds meer opgevat als een instrument om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de participatie in Zorgadviesteams (ZAT's), voorlichting en spreekuren, vroegtijdige signalering of proactief handelen ten aanzien van risicogroepen.
In feite gaat het eerder om een verbreding, dan om een verschuiving van de taak. De taak van curatief handelen (zorg, handhaving, justitieel traject) blijft immers onverminderd belangrijk.

De kwalificatieplicht
Nederland kent sinds 1 augustus 2007 een leerplicht en een kwalificatieplicht. In de praktijk komt de kwalificatieplicht neer op een verlenging van de leerplicht, omdat het regime van de kwalificatieplicht grotendeels gelijk is aan dat van de leerplicht. De jongere zonder startkwalificatie is verplicht om voltijds onderwijs te volgen en heeft bovendien een aanwezigheidsplicht. Spijbelen (ongeoorloofd verzuim) is strafbaar

voor de wet. De nieuwe kwalificatieplicht is een beter instrument om uitval terug te dringen: de regelgeving is duidelijk (want vergelijkbaar met de volledige leerplicht) en reikt bovendien tot in het eerste leerjaar van het mbo. Een belangrijke voorwaarde voor succes van de nieuwe wet is evenwel dat de handhaving in orde is. Alleen dan kan het beoogde effect, een reductie van het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters met 20.000 bereikt worden.

De kwalificatieplicht heeft flinke gevolgen voor de gemeente. Nu geldt het leerplichtregime ook voor het mbo. Dat is niet slechts meer van hetzelfde. Het heeft gevolgen voor taakverdeling tussen leerplicht en RMC. Tot voor kort bestond er tussen leerplicht en RMC een soort natuurlijke taakverdeling. Leerplicht richtte zich op de lokale omgeving, op verzuim en uitval en met name op het primair en voortgezet onderwijs. RMC richtte zich op de regio, op alleen uitval en met name op het mbo. Door de nieuwe wetgeving moeten gemeenten nu op de mbo-scholen eenzelfde soort preventieve en curatieve benadering hanteren die zij voor het voortgezet onderwijs hebben. Dat zal noodgedwongen tot een meer preventieve vorm van werken leiden. Bij een middelgrote gemeente in Nederland worden jaarlijks 300-400 voortijdig schoolverlaters gemeld bij het RMC. Elk jaar sturen zij deze jongeren een brief met de vraag of zij behoefte hebben aan een gesprek met een RMC-medewerker. Enkele tientallen sturen een reactie terug en worden opgeroepen voor een gesprek. De RMC-medewerkers hebben zo hun handen vol. Een paar honderd voortijdig schoolverlaters blijft buiten beeld en wordt niet bereikt. Dat is een slechte zaak. Maar wat als alle 300-400 zich hadden gemeld? Het is duidelijk dat met de huidige uitvalpercentages in het mbo een louter curatieve aanpak (optreden als de uitval is opgetreden) tot mislukken gedoemd is. Er zal noodzakelijk meer moeten worden ingezet op preventie, op versterking van de zorgstructuur in het onderwijs.

3.2 Beoordelingscriteria voor de drie uitvoeringsmodellen

De kwaliteit van de uitvoering wordt de bepalende factor voor succes van het beleid. Lukt het om de leerplicht, kwalificatieplicht en RMC-regelgeving te handhaven en lukt het om niet alleen curatief/repressief, maar juist ook preventief te werken, dan is een reductie van de uitval bereikbaar. Kwaliteit van uitvoering komt op verschillende manieren tot uitdrukking. We kijken daarbij niet alleen naar de doelen die in het beleid worden gesteld of naar de kwaliteit van de ‘bedrijfsvoering’ van het leerplichtbureau. Het gaat er ook om de inbedding van de kwalificatieplichtfunctie binnen de lokale, gemeentelijke context. We maken een onderscheid tussen vier criteria:

1. Individuele interventie
   Lukt het om individuele jongeren te helpen?
2. Systeem
   Lukt het om structureel zaken te verbeteren?

3. Organisatie
   Lukt het om de uitvoering van de kwalificatieplicht goed te organiseren?
4. Uitvoerbaarheid
   Lukt het goede aansluiting te houden met de afzonderlijke gemeenten?

In de vier criteria zijn de beleidsdoelen verwerkt, zijn de aspecten van bedrijfsvoering opgenomen en wordt aandacht besteed aan de lokale inbedding. We werken de vier criteria nu uit in een aantal concrete vragen, aan de hand waarvan we de uitvoeringsmodellen kunnen toetsen.

Blok 1: individuele interventie

Is het model in staat om:

a. *verzuim* terug te dringen door een snelle en adequate reactie op meldingen?
b. *uitval* terug te dringen door een snelle reactie op melding en door het aangaan van gesprekken met de (potentiële) uitvaller?
c. uitvallers te helpen terugplaatsen?

Blok 2: systeem

Is het model in staat om:

a. de preventieve zorgstructuur in de school (VO én MBO) te helpen versterken en deel te nemen aan de (preventieve) zorgstructuur?
b. de curatieve zorgstructuur te helpen versterken (rebound/time-out, schoolmaatschappelijk werk, jeugdzorg, CWI)?
c. een sluitend netwerk van signalering, melding en opvolging te realiseren?

Blok 3: organisatie

Is het model in staat om:

a. bedrijfszekerheid en continuïteit te garanderen (vervanging bij ziekte)?
b. efficiënte werkprocessen te organiseren (werken volgens protocollen, methodieken, monitoring caseload, werklastverdeling)?
c. professionaliteit van de medewerkers, passend bij hun taak, te garanderen?

Blok 4: uitvoerbaarheid

Is het model in staat om:

a. klantvriendelijkheid en herkenbaarheid te waarborgen?
b. beleidsmatig aangestuurd te worden door bestuurders (portefeuillehouders)?
c. een draagvlak te krijgen bij de lokale bestuurders in de regio?

Bij de beoordeling ‘scoren’ we de modellen op elk van de vragen. We beperken ons daarbij tot drie niveaus: onvoldoende, voldoende en goed. Elke ‘score’ wordt kort toegelicht.

4 Beoordeling van de uitvoeringmodellen

In dit hoofdstuk volgt de beoordeling van de uitvoeringsmodellen. De beoordelingen geven de afwegingen weer die door de onderzoekers zijn gemaakt. De vragen zijn ook voorgelegd aan een aantal betrokkenen in de regio. Hun antwoorden zijn meegenomen in de afweging van de scores.

Blok 1: individuele interventie

Is het model in staat om:

a. *verzuim* terug te dringen door een snelle en adequate reactie op meldingen?

Model 1 - lokale inzet	**Model 2 - RMC-inzet**	**Model 3 - KP medewerkers**
voldoende	onvoldoende	goed

Toelichting
- RMC heeft weinig ervaring met verzuimbestrijding.
- Lokale leerplichtambtenaar (LPA) heeft wel ervaring, maar melding aan afzonderlijke gemeenten is probleem.

b. *uitval* terug te dringen door een snelle reactie op melding en door het aangaan van gesprekken met de (potentiële) uitvaller?

Model 1 - lokale inzet	**Model 2 - RMC-inzet**	**Model 3 - KP medewerkers**
voldoende	onvoldoende	voldoende

Toelichting
- RMC werkt nu meer curatief.
- Model 1 en 3 voldoende, de capaciteit om op alle gevallen te reageren is in alle modellen ontoereikend.

c. uitvallers te helpen terugplaatsen?

Model 1 - lokale inzet	**Model 2 - RMC-inzet**	**Model 3 - KP medewerkers**
onvoldoende	voldoende	voldoende

Toelichting
- Vanuit afzonderlijke gemeenten onvoldoende netwerken in het MBO om goed terug te kunnen plaatsen.
- Model 2 en 3 voldoende, de capaciteit om op alle gevallen te reageren is in alle modellen ontoereikend.

Blok 2: systeem

Is het model in staat om:

a. de preventieve zorgstructuur in de school (VO én MBO) te helpen versterken en deel te nemen aan de (preventieve) zorgstructuur?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
onvoldoende	onvoldoende	voldoende

Toelichting

- Voor lokale LPA is MBO te veel op afstand en te omvangrijk.
- RMC heeft weinig ervaring met preventief werken.
- In model 3 maakt de beperkte formatie het lastig om breed op preventieversterking in te zetten.

b. de curatieve zorgstructuur te helpen versterken (rebound/time-out, schoolmaatschappelijk werk, jeugdzorg, CWI)?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
onvoldoende	goed	goed

Toelichting

- Voor lokale LPA is MBO en de daar omheen georganiseerde curatieve zorg te veel op afstand en het contact te incidenteel.
- RMC heeft veel ervaring op dit punt.

c. een sluitend netwerk van signalering, melding en opvolging te realiseren?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
onvoldoende	goed	goed

Toelichting

- In model 2 en 3 is er een centrale organisatie waardoor beter regionaal aan een sluitend netwerk kan worden gewerkt.
- In model 1 is de inzet daarvoor te veel versnipperd.

Blok 3: organisatie

Is het model in staat om:

a. bedrijfszekerheid en continuïteit te garanderen (vervanging bij ziekte)?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
onvoldoende	voldoende	voldoende

Toelichting

- Uitvoering op lokaal niveau is kwetsbaar voor uitval.
- In model 2 en 3 is de continuïteit beter omdat er sprake is van een groter bureau, maar de specifieke deskundigheid is slechts bij een beperkt aantal medewerkers aanwezig.

b. efficiënte werkprocessen te organiseren (werken volgens protocollen, methodieken, monitoring caseload, werklastverdeling)?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
onvoldoende	voldoende	voldoende

Toelichting

- De schaal van de uitvoering is op lokaal niveau te klein om voldoende te kunnen investeren in efficiënte werkprocessen.
- De schaal is in model 2 en 3 groter en beter, maar nog altijd relatief beperkt.

c. professionaliteit van de medewerkers, passend bij hun taak, te garanderen?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
onvoldoende	voldoende	voldoende

Toelichting

- Ook hier geldt dat de schaalgrootte een belangrijke factor is. Gerichte professionalisering is op lokale schaal slechts zeer beperkt mogelijk.

Blok 4: uitvoerbaarheid

Is het model in staat om:

a. klantvriendelijkheid en herkenbaarheid te waarborgen?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
voldoende	goed	goed

Toelichting

- Lokale uitvoering scoort goed op nabijheid voor cliënten die in de gemeente wonen, maar onvoldoende op herkenbaarheid en nabijheid voor MBO-scholen.
- De modellen 2 en 3 scoren goed op de herkenbaarheid voor de scholen en hulpverleners.

b. beleidsmatig aangestuurd te worden door bestuurders (portefeuillehouders)?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
goed	voldoende	voldoende

Toelichting

- De directe aansturing door de lokale bestuurder is in model 1 het best geborgd.
- In beide andere modellen is er sprake van gezamenlijke aansturing door de gemeenten.

c. een draagvlak te krijgen bij de lokale bestuurders in de regio?

Model 1 - lokale inzet	Model 2 - RMC-inzet	Model 3 - KP medewerkers
goed	onvoldoende	voldoende

Toelichting

- Het draagvlak bij lokale bestuurders is geen vaststaand gegeven. Model 1 biedt de maximale sturingsmogelijkheid voor lokaal bestuur. Model 2 en 3 betekenen een vorm van ‘uitbesteding’ met ongeveer gelijke afstand tot het lokale bestuur.
- Model 3 heeft betere kansen op draagvlak dan model 2 omdat het meer een doorbraak is ten opzichte van de bestaande situatie met het RMC.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1 De modellen vergeleken

In dit hoofdstuk trekken we de conclusies ten aanzien van de drie modellen. In het onderstaande schema staat het totaal overzicht van de scores van de drie uitvoeringsmodellen.

Totaaloverzicht scores uitvoeringsmodellen

		model 1	model 2	model 3
Individuele interventie	a. verzuim	V	O	G
	b. uitval	V	O	V
	c. terugplaatsing	O	V	V
Systeem	a. preventieve structuur	O	O	V
	b. curatieve structuur	O	G	G
	c. sluitend netwerk	O	G	G
Organisatie	a. continuïteit	O	V	V
	b. werkprocessen	O	V	V
	c. professionaliteit	O	V	V
Uitvoerbaarheid	a. herkenbaarheid	V	G	G
	b. aansturing bestuurders	G	V	V
	c. lokaal draagvlak	G	O	V

De scores van de uitvoeringsmodellen geven de sterke en zwakke plekken aan. De scores maken een keuze tussen de modellen mogelijk, maar geven ook aan hoe de modellen elk afzonderlijk verbeterd kunnen worden of hoe de sterke elementen uit de verschillende modellen gecombineerd kunnen worden. We staan bij alle drie de mogelijkheden stil.

Keuze tussen de modellen

Model 3 komt duidelijk als best scorende model naar voren. Het sterke punt is dat de medewerkers specifiek voor de kwalificatieplicht worden aangesteld. Daardoor zijn zij in staat om zich te richten op met name het MBO in de regio en nauw samen te werken met hun collega's in de aangrenzende regio's, bijvoorbeeld Leiden waar een

medewerker Kwalificatieplicht aan het Regionaal Bureau Leerplicht is verbonden. Daarnaast worden zij geplaatst binnen de leerplichtbureaus van Gouda en Alphen aan den Rijn, waardoor het gevaar van isolement ondervangen wordt.
Een kanttekening bij de scores is dat er wellicht enge vertekening optreedt door het feit dat van zowel RMC als de lokale leerplichtbureaus de bestaande tekortkomingen bekend zijn, terwijl voor de medewerkers Kwalificatieplicht alleen het streefbeeld aanwezig is.

Model 1 voldoet overduidelijk niet als het gaat om de uitvoering van de kwalificatieplicht. Het zij nogmaals benadrukt: het gaat hier niet om een oordeel over de leerplichtuitvoering! Specifiek voor de kwalificatieplicht is het gewestelijk of regionale werkniveau van belang. Voor de afzonderlijke gemeenten is het moeilijk om de werkcontacten met het MBO te onderhouden.

Model 2 heeft als zwakke punt dat het een voortzetting is van de RMC-werkwijze. Die aanpak is minder toegespitst op preventie, minder op verzuimbestrijding en wijkt wat betreft wettelijke mogelijkheden af van de leerplicht/kwalificatieplicht-aanpak. Op die punten scoort model 3 beter dan model 2.

Zwakke punten van de modellen verbeteren

Om een reële afweging te kunnen maken tussen de drie modellen is het goed om te bekijken of en op welke wijze de zwakke plekken van de modellen weggenomen kunnen worden. Wellicht dat onder bepaalde condities de modellen beter kunnen functioneren.
Voor model 1 zijn de mogelijkheden voor verbetering beperkt. Wanneer de leerplichtposities bij de afzonderlijke gemeenten optimaal bezet zijn (formatie en professionaliteit), dan nog blijft het probleem bestaan van de per gemeente vaak geringe omvang van de formatie en de kwetsbaarheid daarvan. In een recente nota geeft de VNG aan dat om verschillende redenen regionalisering van de leerplicht een voorwaarde is om de kwaliteit te verbeteren. De VNG geeft verschillende voorbeelden van regionale samenwerking, uiteenlopend van een intergemeentelijk bureau Leerplicht tot een lichte vorm van onderlinge werkafspraken tussen de gemeenten. Voor de kwalificatieplicht geldt het argument van een regionale aanpak en dus een verdergaande vorm van regionale samenwerking nog sterker.

Model 2 heeft vooral als nadeel dat het start vanuit de RMC-functie en -organisatie. Dat hoeft op den duur geen belemmering te zijn, wanneer de werkwijze wordt omgevormd. Nu bestaan er bij het RMC al plannen om meer preventief te gaan werken. Een dergelijke omschakeling kost echter wel tijd.

Model 3 heeft geen zwakke punten, maar wel een aantal potentieel zwakke punten. Die hebben voornamelijk te maken met de wijze waarop de medewerkers Kwalificatieplicht zich opstellen. Zij worden ondergebracht bij de leerplichtbureaus van Gouda en Alphen aan den Rijn. Dat is in praktische zin de beste oplossing. Bij een aantal kleinere gemeenten is echter de positionering in bijvoorbeeld Gouda geen vanzelfsprekend goede keuze. Het gevaar bestaat dat de medewerkers Kwalificatieplicht te veel worden gezien (of zich gaan opstellen als) een onderdeel van het bureau van Gouda. Zij moeten zich opstellen als regionale functionarissen. Zij moeten ook tijd en energie investeren in de samenwerking met de lokale leerplichtbureaus en beleidsambtenaren van de overige gemeenten.

Sterke punten van de modellen combineren

Een goede uitvoering van de kwalificatieplicht staat met één been in de wereld van de leerplicht en met één been in de wereld van RMC. Leerplicht heeft de kracht van de lokale binding, de ervaring als het gaat om de toepassing van de wet in alle facetten en de netwerken in het voortgezet onderwijs. RMC heeft netwerken in het MBO, ervaring met curatieve zorg en schakeling naar werk en werkt op (sub)regionaal niveau. De uiteindelijke oplossing moet proberen die sterke punten te verbinden.
Wanneer we model 3 als uitgangspunt nemen, dan bieden de beide andere modellen enkele goede aanvullingen.
Elementen uit model 1 die bruikbaar zijn:

- het convenant tussen gemeenten met afspraken over de aansluiting tussen leerplicht en kwalificatieplicht;
- het netwerk van lokale leerplichtambtenaren verbonden met de medewerkers Kwalificatieplicht.

Elementen uit model 2 die bruikbaar zijn:

- het RMC als directe werkpartner van de medewerkers Kwalificatieplicht, waarbij zij samen optrekken onder meer wat betreft herplaatsing van uitvallers;
- het aspect van opdrachtverlening/uitbesteding, waarbij de uitvoerder een offerte en plan maakt en periodiek gekeken wordt of de opdracht verlengd wordt.

5.2 Conclusies en aanbevelingen

Conclusies

- Het model 3, het aanstellen van medewerkers specifiek voor de uitvoering van de kwalificatieplicht, voldoet het beste aan de gestelde criteria voor kwaliteit, realisatie van beleidsdoelen en uitvoerbaarheid.
- Model 2, opdracht aan het RMC, voldoet op belangrijke punten niet aan de gestelde criteria.

- Model 1, uitvoering op lokaal niveau per gemeente, schiet tekort voor de uitvoering van de kwalificatieplicht.
- Het model 3 zoals voorgesteld kan versterkt worden door elementen uit model 1 en 2 over te nemen, zodat de aansluiting met leerplicht en met RMC optimaal is.

Aanbevelingen

- Kies voor aanstelling van medewerkers Kwalificatieplicht en positioneer deze binnen de leerplichtbureaus van Gouda en Alphen aan den Rijn.
- Formuleer een duidelijke taakstelling voor de medewerkers en vraag de twee centrumgemeenten een plan en offerte in te dienen.
- Neem in de taakstelling mee dat de medewerkers Kwalificatieplicht een netwerk opbouwen en onderhouden met de lokale leerplichtbureaus.
- Sluit een convenant met alle gemeenten voor uitbouw van de onderlinge samenwerking op het gebied van leerplicht-kwalificatieplicht.
- Verdeel het RMC fysiek over de twee gewesten en positioneer ook de RMC-medewerkers in de leerplichtbureaus van respectievelijk Gouda en Alphen aan den Rijn. De beide bureaus verenigen dan leerplicht, kwalificatieplicht en RMC.
- Sluit een convenant met de belangrijkste MBO-instellingen voor het opbouwen van een preventieve zorgstructuur gericht op verzuim en uitval.

Geraadpleegde documenten en literatuur

Coördinatieteam Voortijdig Schoolverlaten Zuid-Holland Oost. *Jaarverslag 2006-2007*.

Donkelaar & Schüller adviseurs BV (2007). *Oriëntatie op de mogelijkheden voor (uitbreiding van de) regionalisering voor Leerplicht en RMC in de regio Zuid-Holland Oost.* Helmond: Donkelaar & Schüller adviseurs BV

Ingrado Bulletin nummer 2007/8 – 10 augustus 2007. *Special kwalificatieplicht*.

RMC Zuid-Holland Oost. Ontwikkelingen en beleid. 16 november 2007 (concept-versie 8).

Roelofs, M. & Eimers, T. (2007). *Samenwerking leerplicht Stedendriehoek.* Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Bijlage 1 – Overzicht van geïnterviewde personen

Naam	Functie
Barend Verkerk	Coördinator Samenwerkingsverband VO Midden-Holland en Rijnstreek
Chantal Pols	Beleidsmedewerker Jeugd en Veiligheidsbeleid gemeente Alphen a/d Rijn
Chereen Bakhtali	RMC-coördinator RMC Regio Zuid-Holland Oost
Ineke van Vliet	CTVS-coördinator RMC Regio Zuid-Holland Oost
Kees Notenboom	Leerplichtambtenaar Gemeente Gouda / Moordrecht
Margrieth de Wit	Leerplichtambtenaar Gemeente Waddinxveen
Marja Maas	Vestigingsmanager CWI Alphen a/d Rijn
Max Janssen	Hoofd Onderwijs Service Centrum (ROC ID College)
Paul Duijvensz	Beleidsadviseur Sociale Zaken en Onderwijs (Rijnstreekberaad)

Bijlage 2 – Overzicht van geraadpleegde personen uitvoeringsmodellen

Naam	Functie
Chantal Pols	Beleidsmedewerker Jeugd en Veiligheidsbeleid Gemeente Alphen a/d Rijn
Inge van der Heiden	Beleidsmedewerker Jeugd/Gebiedscoördinator ISV Gemeente Alphen a/d Rijn
Chereen Bakhtali	RMC-coördinator RMC Regio Zuid-Holland Oost
Cinnamon Adrianus	Leerplichtambtenaar Gemeente Nieuwerkerk aan den IJssel
Claire Vromans	Beleidsmedewerker Onderwijs & Welzijn Boskoop
Cor Booij	Leerplichtambtenaar Gemeente Alphen a/d Rijn, Nieuwkoop en Rijnwoude
Froukje Eikenboom	Leerplichtambtenaar K5-gemeenten
Hans Hoes	Beleidsmedewerker onderwijs/voortijdig schoolverlaten ISMH (en gemeente Gouda)
Ineke van Vliet	CTVS-coördinator RMC Regio Zuid-Holland Oost
Jos van de Waal	Leerplichtambtenaar Gemeente Reeuwijk
Kees Notenboom	Leerplichtambtenaar Gemeente Gouda en Moordrecht
Linda Bijkerk	Leerplichtambtenaar Gemeente Bodegraven
Marieke Jehee	Leerplichtambtenaar Gemeente Jacobswoude
Margrieth de Wit	Leerplichtambtenaar Gemeente Waddinxveen
Marja Maas	Vestigingsmanager CWI Alphen a/d Rijn
Max Janssen	Hoofd Onderwijs Service Centrum (ROC ID College)
Paul Duijvensz	Beleidsadviseur Sociale Zaken en Onderwijs (Rijnstreekberaad)

Per 1 augustus 2007 is de partiële leerplicht vervangen door de kwalificatieplicht. De kwalificatieplicht houdt in dat elke jongere tot de achttiende verjaardag leerplichtig is, tenzij de jongere een startkwalificatie heeft.
Vóór 1 augustus 2007 waren leerlingen volledig leerplichtig tot het einde van het schooljaar waarin ze zestien jaar werden. Daarna waren ze partieel leerplichtig tot het einde van het schooljaar waarin ze zeventien jaar werden. De partiële leerplicht bleek in de praktijk moeilijk te handhaven, wat tot gevolg had dat veel zestien- en zeventienjarigen het onderwijs voortijdig verlieten.

Met de invoering van de nieuwe kwalificatieplicht heeft de rijksoverheid extra middelen beschikbaar gesteld voor de gemeenten om de taken die voortvloeien uit de wetswijziging uit te voeren. De rijksoverheid stelt de extra middelen ter beschikking aan de samenwerkende gemeenten per RMC-regio.

De gemeenten in de RMC-regio Zuid-Holland Oost (Midden-Holland en Rijnstreek) hebben het KBA gevraagd om de optimale uitvoeringsvariant voor de inzet van de extra middelen op basis van onderzoek te onderbouwen.

De vraagstelling van het onderzoek richt zich op drie uitvoeringsmodellen: 1) uitbreiding van de lokale uren leerplicht, 2) uitbreiding van de uren voor RMC, en 3) uitbreiding van uren uitsluitend gericht op kwalificatieplicht. De uitvoeringsmodellen zijn getoetst op vier beoordelingscriteria:
- individuele interventie: lukt het om individuele jongeren te helpen?
- systeem: lukt het om structureel zaken te verbeteren?
- organisatie: lukt het om de uitvoering van de kwalificatieplicht goed te organiseren?
- uitvoerbaarheid: lukt het goede aansluiting te houden met de afzonderlijke gemeenten?

De beoordelingen van de uitvoeringsmodellen geven de afwegingen weer die door de onderzoekers zijn gemaakt. De uitvoeringsmodellen zijn tevens voorgelegd aan een aantal betrokkenen in de regio. Ook hun afwegingen zijn meegenomen in de beoordelingen van de uitvoeringsmodellen.

Uitvoeringsmodel 3, uitbreiding van uren uitsluitend gericht op de kwalificatieplicht, voldoet het beste aan de gestelde criteria voor kwaliteit, realisatie van beleids-doelen en uitvoerbaarheid. Uitvoeringsmodel 2, uitbreiding van de uren voor RMC, voldoet op belangrijke punten niet aan de gestelde criteria en uitvoeringsmodel 1, uitbreiding van de lokale uren leerplicht, schiet tekort voor de uitvoering van de kwalificatieplicht. Het model 3 zoals voorgesteld kan versterkt worden door elementen uit model 1 en 2 over te nemen, zodat de aansluiting van leerplicht en RMC optimaal is.

Op basis van de onderzoeksbevindingen kunnen de gemeenten binnen de RMC-regio Zuid-Holland Oost een afgewogen keuze maken tussen de drie uitvoeringsmodellen.

ISBN 978 90 77202 44 9
NUR 840