

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Dit besluit omvat een aantal wijzigingen op Besluit SUWI ten aanzien van de publieke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Er worden drie artikelen toegevoegd waarmee de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio in het algemeen en in het bijzonder vanuit het publiek werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten verduidelijkt wordt.

In de Wet SUWI is in artikel 10 vastgelegd dat gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio's samenwerken met betrekking tot de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt. Ook is in dit artikel vastgelegd dat deze partijen samenwerken ten aanzien van de registratie van werkzoekenden en vacatures. In artikel 10a van de Wet SUWI is opgenomen dat bij algemene maatregel van bestuur (hierna: AMvB) nadere regels gesteld worden voor deze samenwerking, met de medebetrokkenheid van werknemers- en werkgeversorganisaties. In artikel 2.3, tweede lid, onder g, van het Besluit SUWI is hierover geregeld dat er afspraken worden gemaakt over de wijze van inrichting van de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt. Met onderhavige wijziging van het Besluit SUWI worden daarnaast artikelen opgenomen over de inhoud en organisatie van dienstverlening die aan werkgevers geboden wordt.

2. Aanleiding en doelstelling

De aanleiding voor onderhavige wijzigingen van Besluit SUWI is de aankondiging van de staatssecretaris van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tamara van Ark, in de kamerbrief 'Breed Offensief' dd. 20 november 2018 (Kamerstukken II 2017/18, 343 52, nr. 138). Daarin geeft de staatssecretaris aan dat de regelgeving in het Besluit SUWI op het vlak van samenwerking en werkgeversdienstverlening geactualiseerd wordt met als doel de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken.

De oproep van de staatssecretaris aan de landelijke partners UWV en VNG was om samen tot landelijke afspraken te komen om op basis daarvan de SUWI-regelgeving aan te passen. Deze oproep is opgepakt door een ambtelijke werkgroep Werkgeversdienstverlening en deze bestond uit een vertegenwoordiging van VNG, UWV en SZW; leden waren zowel afkomstig uit de landelijke organisaties als uit de regio's. De werkgevers- en werknemersorganisaties, de Cliëntenraad, de vertegenwoordiging van uitvoeringsorganisaties Cedris en Divosa en private partijen zijn tussentijds door de werkgroep geconsulteerd. Ook zijn werkgevers - immers de rechtstreekse doelgroep van de werkgeversdienstverlening - bevraagd tijdens een praktijktafel. De staatssecretaris is met VNG en UWV tot landelijke afspraken gekomen over de invulling van drie randvoorwaarden die gelden voor alle arbeidsmarktregio's: 1) één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, verzorgd door UWV en gemeenten, waarbij ook private arbeidsbemiddelaars zich kunnen aansluiten en 2) inzicht in de profielen van de werkzoekenden van UWV en gemeenten op het regionale werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars en 3) instrumenten en processen binnen de regio zoveel mogelijk harmoniseren. Dit wijzigingsbesluit ziet toe op de invulling van de eerste en de derde randvoorwaarde.

De voorliggende wijziging van het Besluit SUWI heeft geen betrekking op het onderdeel 'beter inzicht in de profielen van werkzoekenden'. Met UWV en VNG is afgesproken dat er een landelijke standaard komt voor gegevens en gegevensuitwisseling in relatie tot matching. SZW, VNG en UWV starten een programma "verbeteren uitwisseling matchingsgegevens" om eerst meer zicht te krijgen op de gewenste gegevensset en uitwisseling.

Het voornemen om de SUWI regelgeving aan te passen om de werkgeversdienstverlening en het matchen in de regio's structureel te versterken is het sluitstuk van het tweejarige programma Matchen op werk van SZW (Kamerstuk 29 544, nr. 779). In de afgelopen twee jaren heeft het

Ministerie van SZW binnen dit programma samen met de arbeidsmarktregio's stappen gezet om de werkgeversdienstverlening verder te versterken. Daartoe is een stip aan de horizon bepaald en zijn de regio's op maat ondersteund. Hoewel er veel verbeterd is in de afgelopen twee jaren benadrukken werkgevers ook nu nog dat er verbetering nodig is wat betreft hebben van één aanspreekpunt, het inzicht in de profielen van werkzoekenden en harmonisering van re-integratie instrumenten. Er is ruimte voor verbetering in de arbeidsmarktregio's om werkgevers goed te bedienen.

Het doel van onderhavige besluit is dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker moeten kunnen vinden in de arbeidsmarktregio's, waardoor meer mensen duurzaam aan het werk gaan. Het gaat hierbij om de brede doelgroep werkzoekenden van UWV en gemeenten. De verantwoordelijkheid van de overheid (UWV en gemeenten) richt zich vooral op het ondersteunen en naar werk begeleiden van mensen die onnodig lang of onnodig vaak werkloos zijn en die met de juiste ondersteuning aan de slag kunnen. Het zijn de werkgevers die de banen bieden aan de werkzoekenden. De publieke werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten faciliteert werkgevers bij het creëren van kansen voor hun werkzoekenden. De vormgeving en kwaliteit van de publieke werkgeversdienstverlening en de vindbaarheid van de kandidaten in de arbeidsmarktregio's zijn dus van groot belang om zoveel mogelijk en zo duurzaam mogelijke plaatsingen van deze werkzoekenden bij werkgevers te realiseren.

3. Nut en noodzaak van nadere regelgeving over de publieke werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt

Ingevolge de Wet SUWI en het Besluit SUWI hebben UWV en gemeenten de verantwoordelijkheid om samen te werken in de arbeidsmarktregio's bij de dienstverlening aan werkgevers vanuit het werkgeversservicepunt (art. 10 Wet SUWI). Zij richten deze samenwerking in op een manier die passend is bij de kaders en verantwoordelijkheden van de individuele organisaties. Zo ligt de budgettaire verantwoordelijkheid voor re-integratie aan gemeentelijke zijde bij de gemeenteraden, en worden hier voor UWV op landelijk niveau kaders voor gesteld. Vanuit deze kaders werken de partijen op regionaal niveau toe naar een gezamenlijke vormgeving van de werkgeversdienstverlening.

In 2016 constateerde de Inspectie SZW in het rapport 'Werk...aan de uitvoering' dat de uitvoering van de publieke werkgeversdienstverlening van gemeenten en UWV in de 35 arbeidsmarktregio's nog niet overal goed van de grond komt (bijlage bij Kamerstuk 29 544, nr. 745). De Inspectie SZW riep op tot extra inzet en daadkracht van regio's ten aanzien van een betere samenwerking met werkgevers, vraaggerichte dienstverlening en hoge uitvoeringskwaliteit. Ook riep zij op tot een effectieve doorwerking van de bestuurlijke naar de uitvoeringspraktijk en een betere benutting van arbeidsmarktkansen. Tot slot pleitte Inspectie SZW voor een versterking van de kennis- en informatiefunctie vanuit het regionale werkgeversservicepunt. De publieke werkgeversdienstverlening sluit vaak nog niet aan bij de wensen en verwachtingen van werkgevers. Ook de werkgeversorganisaties zagen diverse knelpunten en hebben hun wensen gepubliceerd in een gezamenlijk document van werkgeversorganisaties met de titel 'Piketpalen Werkgeversdienstverlening' uit 2015. Een herkenbaar regionaal en landelijk loket met een eenduidige dienstverlening werd door hen gemist. Verder ervaren werkgevers complexiteit in de wet- en regelgeving, inclusief financiering. Tot slot werd aangegeven dat werkgevers willen voortbouwen op bestaande netwerken en kennis/expertise, bijvoorbeeld door publiek-private samenwerking.

In aanvulling op deze bevindingen is door de ambtelijke werkgroep van UWV, VNG en SZW een gezamenlijk probleemanalyse uitgewerkt. Samengevat komen de volgende punten naar voren waarvoor het onderhavige besluit een oplossing biedt:

1. Veel werkgevers maken nog geen gebruik van publieke werkgeversdienstverlening¹². Maximaal een kwart van werkgevers maakt gebruik van overheidsdienstverlening om personeel aan te

¹ Bijlage 'Onderzoek Participatiewet bij werkgevers' bij Kamerstuk 34 352, nr. 76

² Deze cijfers worden in dit wijzigingsbesluit in november 2019 geactualiseerd op basis van publicatie van de evaluatie van de Participatiewet

nemen. Van de overige werkgevers staat de helft ervoor open om mensen uit de doelgroepen van UWV en gemeenten aan te nemen. Eén derde van diezelfde groep verwacht echter dat overheidsdienstverlening geen toegevoegde waarde biedt, en een kwart is zich er niet van bewust dat deze dienstverlening bestaat³.

2. Onder werkgevers die gebruik maken van de publieke dienstverlening, wordt de kwaliteit daarvan zeer wisselend beleefd⁴. 70-80% van de gebruikers is tevreden over de inhoud van instrumenten. De tevredenheid over het proces van dienstverlening is lager, en wisselt sterk tussen regio's. 10-20% beoordeelt het proces van dienstverlening als (zeer) slecht, ca. 30% als 'niet goed/ niet slecht' en ca. 50% als goed/zeer goed.
3. Professionals worden vooral gehinderd door een gebrek aan eenduidig mandaat. Uit de werkgeversgerichtheidsscan van de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt blijkt dat professionals op de werkgeversservicepunten zowel voor de hele regio, als voor de eigen organisatie werken. Zij ervaren daardoor dat zij met 'een dubbele pet op' bij de werkgever zitten. Onderzoek uit 2017 onder werkgevers laat daarnaast zien dat professionals een grotere bereidheid bij werkgevers bemerken om banen beschikbaar te stellen, wanneer er regionaal wordt samengewerkt⁵.
4. Werkgevers gaven aan dat zij vooral behoefte hebben aan één aanspreekpunt. Dit bleek onder andere uit de praktijktafels die SZW in samenwerking met De Normaalste Zaak heeft georganiseerd met werkgevers. Het gaat dan om een aanspreekpunt in de arbeidsmarktregio: zowel digitaal (dus één website en één emailadres) als telefonisch (dus één telefoonnummer), waarbij zoveel mogelijk gewerkt wordt met één vaste contactpersoon voor een bestendige relatie met het werkgeversservicepunt. Als er een vervanger met de werkgever spreekt is van belang dat die goed op de hoogte is van eerdere gesprekken met de werkgever. Ook hebben zij behoefte aan uniformering van het proces van dienstverlening, waaronder reactietermijnen, en zien zij graag dat de professional op het werkgeversservicepunt hen 'door overheidsland heen leidt'.
5. Werkgevers geven aan dat de volgende diensten essentieel zijn voor de publieke werkgeversdienstverlening: het uitdragen van expertise over wet- en regelgeving, het ondersteunen van matching, het functioneren als één aanspreekpunt voor ondersteunende overheidsinstrumenten.
6. Verder blijkt uit diverse onderzoeken, onder meer uit het eerdergenoemde rapport van de Inspectie SZW (2016), dat een deel van de gemeenten terughoudend is met bijvoorbeeld de inzet van een jobcoach en dat er veel verschillen zijn tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV. Daardoor worden kansen gemist voor duurzame plaatsingen van mensen met een beperking.

³ Idem

⁴ Idem

⁵ Idem

Uit deze gezamenlijke probleemanalyse van de ambtelijke werkgroep van UWV, VNG en SZW komen de volgende verbeterpunten naar voren:

- *Vindbaarheid*: het is wenselijk om de publieke, gezamenlijke werkgeversservicepunten van gemeenten en UWV in alle arbeidsmarktregio's zichtbaar, herkenbaar, vindbaar en bereikbaar te maken.
- *Uniform basispakket* aan dienstverlening: ook is het wenselijk dat de publieke, gezamenlijke werkgeversservicepunten van gemeenten en UWV in alle arbeidsmarktregio's één basispakket aan dienstverlening bieden aan werkgevers, zodat voor werkgevers duidelijk is voor welke dienstverlening zij bij de publieke werkgeversservicepunten terecht kunnen.
- *Kwaliteit dienstverlening*: bovendien is het wenselijk om, op basis van dit basispakket aan dienstverlening, werkgevers een goede kwaliteit van dienstverlening te bieden, waarbij er aandacht is voor zowel effectiviteit als efficiëntie.
- *Samenwerking*: bij het organiseren van de publieke werkgeversdienstverlening is de samenwerking tussen overheidspartijen effectiever dan onderlinge concurrentie. Gezamenlijke en eenduidige aansturing door gemeenten en UWV van de uitvoering van de werkgeversdienstverlening dient deze samenwerking zoveel mogelijk te stimuleren.
- *Regierol centrumgemeenten*: voor de bestendigheid van de werkgeversdienstverlening is het nodig om de bestaande praktijk van de regierol van de zogeheten centrumgemeenten in de arbeidsmarktregio meer expliciet te maken.
- *Harmonisatie instrumenten en processen*: er zijn verschillen tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV wat betreft instrumenten en processen. Harmoniseren binnen de arbeidsmarktregio komt tegemoet aan de behoefte van werkgevers en van werkzoekenden en dit gebeurt in een aantal arbeidsmarktregio's al. Overigens kan harmoniseren tussen UWV en gemeenten alleen op landelijk niveau, omdat de instrumenten van UWV landelijk bepaald zijn. De ambtelijke werkgroep van UWV, VNG en SZW acht het wenselijk dat gemeenten binnen de regio onderling zoveel mogelijk harmoniseren, maar wil dat gezien de beleidsvrijheid van gemeenten niet verplicht stellen. In het huidige stelsel is immers sprake van beleidsvrijheid voor gemeenten, ook met betrekking tot de inzet van instrumenten. Het zou dan ook niet passen om hiervoor wettelijke voorschriften te hanteren. Het gaat gezien de gemeentelijke beleidsvrijheid te ver om dit ook verplicht te stellen en landelijk worden al stappen gezet die leiden tot harmoniseren. In veel regio's is het bieden van een overzicht aan werkgevers al staande praktijk, in de vorm van een regionale toolbox of een regionale instrumentenkoffer. Dit overzicht leidt in de praktijk vaak tot verdere harmonisatie. Met dit wijzigingsbesluit wordt verplicht dat gemeenten en UWV afspraken maken over de inzet van instrumenten en processen en dat zij gezamenlijk transparant zijn richting werkgevers over het totale pakket aan instrumenten, als bedoeld in artikel 2.5, tweede lid, onderdeel b, onder 2°, van UWV en gemeenten dat binnen de arbeidsmarktregio beschikbaar is.

Kortom, in alle arbeidsmarktregio's kunnen nog stappen gezet worden om werkgevers goed te bedienen en daarom worden er nu drie artikelen toegevoegd waarmee de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio in het algemeen en in het bijzonder vanuit het publiek werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten verduidelijkt wordt. De Wet SUWI biedt hier een juridische grondslag voor. In artikel 10, tweede lid, van de Wet SUWI is het uitgangspunt dat de samenwerking vanuit UWV en gemeenten zelf tot stand komt. Indien de samenwerking niet of onvoldoende tot stand komt, kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de vormgeving in de uitvoering van de samenwerking met betrekking tot de registratie van werkzoekenden en vacatures, de werkgeversdienstverlening en de regionale arbeidsmarkt. Met de wijziging van het Besluit SUWI wordt de regelgeving aangepast op het vlak van samenwerking en werkgeversdienstverlening om de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken. Daarmee moeten werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker kunnen vinden in de arbeidsmarktregio's, waardoor meer mensen duurzaam aan het werk gaan.

4. Transparantie arbeidsmarktregio's en centrumgemeenten

Artikel 2.4 wordt aan Besluit SUWI toegevoegd waarin centrumgemeenten vastgesteld worden bij ministeriële regeling. Wat betreft de arbeidsmarktregio's gaat het hierbij om de arbeidsmarktregio's zoals opgenomen in bijlage 1 bij het Besluit werkgebieden UWV 2019 (en verder bij jaarlijkse herhaalde vaststelling). Met betrekking tot de centrumgemeenten wordt aangesloten bij de opsomming van gemeenten die als centrumgemeente zijn aangewezen in de Subsidieregeling ESF 2014–2020.

Het nieuwe artikel formaliseert verder een bestaande praktijk, namelijk dat de centrumgemeente de regie voert op de samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Op dit moment zijn er vijfendertig arbeidsmarktregio's. Binnen elke arbeidsmarktregio is er een centrumgemeente. Het is aan de centrumgemeente om het samenwerkingsproces, dat moet leiden tot een regionaal arbeidsmarktbeleid als bedoeld in artikel 10 van de Wet SUWI, vorm te geven. De regierol houdt in dat centrumgemeenten fungeren als initiator van de regionale samenwerking en dat zij de organisatie en de inrichting van deze regionale samenwerking faciliteren. In het kader van de regionale samenwerking zijn centrumgemeenten belast met het beheer van financiële middelen die ter beschikking worden gesteld ten gunste van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio's.

Om transparantie en duidelijkheid te verschaffen over centrumgemeenten is bepaald dat de centrumgemeenten vanaf nu bij ministeriële regeling worden benoemd. Hierbij wordt aangesloten bij de opsomming van gemeenten die als centrumgemeente zijn aangewezen in de Subsidieregeling ESF 2014–2020. Wat betreft de arbeidsmarktregio's wordt aangesloten bij de huidige indeling van de arbeidsmarktregio's zoals het UWV deze jaarlijks vaststelt in het Besluit Werkgebieden UWV.

5. Structurele versterking publieke werkgeversdienstverlening en matchen op werk in de arbeidsmarktregio's

Met onderhavige besluit worden nadere bepalingen in Besluit SUWI opgenomen ter versterking van de publieke werkgeversdienstverlening, geldend voor alle arbeidsmarktregio's. Concreet betekent dit het toevoegen van twee artikelen aan Besluit SUWI, waarmee de werkgeversdienstverlening en het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's structureel versterkt wordt. Tot nu toe worden er ingevolge artikel 2.3, tweede lid, onderdeel g, van Besluit SUWI door de colleges van burgemeester en wethouders, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties afspraken gemaakt over de wijze waarop de werkgeversdienstverlening wordt ingericht. Met de toevoeging van twee artikelen aan Besluit SUWI wordt de werkgeversdienstverlening en organisatie van de werkgeversdienstverlening uitgewerkt voor de brede doelgroep werkzoekenden.

4.1 Publieke werkgeversdienstverlening: één gezamenlijk aanspreekpunt met één basispakket aan dienstverlening

Er wordt een artikel 2.5 aan Besluit SUWI toegevoegd. Hierin wordt geregeld dat gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers bieden ten aanzien van publieke dienstverlening. Deze dienstverlening ziet op het matchen van een brede doelgroep werkzoekenden. In elke arbeidsmarktregio wordt in ieder geval hetzelfde basispakket aan dienstverlening geboden. Hiermee wordt beoogd dat werkgevers bij het aanbieden van werkplekken aan de brede doelgroep werkzoekenden van UWV en gemeenten, weten waar ze moeten zijn en welke publieke dienstverlening ze kunnen verwachten. De publieke werkgeversdienstverlening geldt voor de 'brede doelgroep', dat wil zeggen de werkzoekendenbestanden waarvoor gemeenten en UWV de re-integratie taak hebben. Onder het bieden van 'één gezamenlijk aanspreekpunt' wordt het volgende verstaan: één website en emailadres en één telefoonnummer waarmee werkgevers toegang krijgen tot de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt in de desbetreffende arbeidsmarktregio en het borgen van continuïteit in het contact met de werkgever. Meerdere locaties per regio blijven mogelijk.

Met ten minste hetzelfde basispakket wordt bedoeld, dat werkgevers in elk geval moeten kunnen rekenen op de dienstverlening die in dit artikel expliciet is benoemd. Het blijft mogelijk dat gemeenten en UWV in een arbeidsmarktregio er gezamenlijk voor kiezen om hierop aanvullende dienstverlening te bieden. Het basispakket aan dienstverlening bestaat uit enerzijds het voordragen en plaatsen van passende kandidaten op een werkplek bij een werkgever en anderzijds uit het verstrekken van informatie en advies aan werkgevers.

Bij het voordragen en plaatsen van passende kandidaten behoort ook nazorg. Hiermee wordt bedoeld het maken van afspraken met de werkgever over goede terugkoppeling aan het werkgeversservicepunt als het na voordracht niet tot een succesvolle match komt. Indien er wel sprake is van een succesvolle plaatsing hoort hierbij het maken van afspraken met de werkgever over een contactpersoon bij het werkgeversservicepunt en contactmomenten na de plaatsing. Omtrent het verstrekken van informatie en advies aan werkgevers bestaat het basispakket aan dienstverlening uit vier punten:

1. Voorlichting over het brede palet aan re-integratie instrumenten, voorzieningen en bijbehorende voorwaarden zoals die in de betreffende arbeidsmarktregio kunnen worden ingezet door de afzonderlijke gemeenten en UWV. Dit houdt ook informatie in over de relevante wet- en regelgeving en over de rechten en plichten die een werkgever heeft bij het plaatsen van een werkzoekende, en de voorzieningen waarvan de werkgever hierbij gebruik kan maken.
2. Advies over de instrumenten en voorzieningen die van toepassing zijn bij een specifieke plaatsing van een specifieke werkzoekende.
3. Advies over het zodanig anders organiseren van werk, zodat de werkgever werkplekken kan bieden aan personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ter bevordering van inclusief werkgeverschap. Deze dienstverlening is in ieder geval van toepassing op de doelgroep met een arbeidsbeperking als bedoeld in artikel 38b van de Wet financiering sociale verzekeringen en van wie gegevens zijn geregistreerd in de doelgroepregistratie, bedoeld in artikel 3.2 van Besluit SUWI.
4. Informatie over de arbeidsmarkt, aan de werkgever die personeel zoekt en wil weten hoe het aanbod van werkzoekenden voor zijn vacature(s) er uitziet.

4.2 Gezamenlijke organisatie van werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt

Er wordt aan Besluit SUWI artikel 2.6 toegevoegd waarin ingegaan wordt op onderdelen waarover gemeenten en UWV afspraken moeten maken bij het gezamenlijk organiseren van de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt. Hierin is gespecificeerd dat voor de samenwerking voor de werkgeversdienstverlening wordt uitgegaan van arbeidsmarktregio's en centrumgemeenten.

In artikel 2.6 van Besluit SUWI wordt expliciet gemaakt dat de centrumgemeente regievoerder is voor de samenwerking bij de publieke werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt. De centrumgemeente speelt ook een stimulerende rol bij het aansluiten van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening en op scholing door partijen bij elkaar te brengen en samenwerking tot stand te brengen. De regievoerder neemt als primus inter pares het voortouw bij de totstandkoming van één gezamenlijk uitvoeringsplan en de evaluatie daarvan, in samenwerking met de andere gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio. De regievoerder neemt het initiatief voor de organisatie van de inrichting van de werkgeversservicepunten, en faciliteert deze organisatie en inrichting. De colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten van de desbetreffende arbeidsmarktregio kunnen ervoor kiezen om een andere gemeente in de regio verantwoordelijk te maken voor de regie op de werkgeversdienstverlening. Daarmee wordt alleen de regie op de werkgeversdienstverlening overgedragen en niet de overige verantwoordelijkheden van de centrumgemeente, als benoemd in artikel 2.4, tweede lid. Alle colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten van de desbetreffende arbeidsmarktregio moeten instemmen met wijziging van de regie op de werkgeversdienstverlening naar een andere gemeente in de arbeidsmarktregio. Deze wijziging

wordt vervolgens vermeld in het gezamenlijk uitvoeringsplan. Het gezamenlijke uitvoeringsplan en de eindverantwoordelijkheid blijft gezamenlijk bij UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio.

In artikel 2.6 worden de volgende verplichtingen opgenomen: colleges van burgemeesters en wethouders van gemeenten en het UWV stellen jaarlijks één gezamenlijk uitvoeringsplan vast voor de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio, met medebetrokkenheid van de werkgevers- en werknemersorganisaties en overige relevante partijen. Medebetrokkenheid wil zeggen dat deze partijen gehoord worden. Het betrekken van de werkgevers- en werknemersorganisaties is conform artikel 2.3 van Besluit SUWI, waarin geregeld is dat de colleges van burgemeesters en wethouders en het UWV deze organisaties betrekken bij onder meer de afspraken over het werkgeversservicepunt. Dit is de bestaande overlegstructuur, het zogeheten regionaal werkbedrijf, die in alle arbeidsmarktregio's voorkomt.

Het doel van dit gezamenlijke uitvoeringsplan is eenduidige aansturing van de werkgeversdienstverlening van alle betrokken uitvoerders van de werkgeversdienstverlening, zoals bedoeld in artikel 2.5. Met uitvoerders wordt bedoeld: UWV en de uitvoeringsorganisaties van de gemeenten in het kader van de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorzieningen. Ook private arbeidsbemiddelaars kunnen zich ook aansluiten bij het publieke werkgeversservicepunt. Dat gebeurt al in sommige arbeidsmarktregio's. Private arbeidsbemiddelaars kunnen zich aansluiten op twee manieren. Gemeenten en UWV kunnen samenwerkingsafspraken met private arbeidsbemiddelaars maken. Dit is samenwerking waarbij de private partijen geen kosten in rekening brengen bij gemeenten en UWV. Als private partijen wel kosten in rekening willen brengen zal de samenwerking de vorm hebben van marktconforme inkoop van diensten. Beide vormen van publiek-private samenwerking zijn al mogelijk en zijn dus geen aanleiding voor aanpassing van regelgeving. Alle uitvoerders (publiek en privaat) werken vanuit dit gezamenlijke uitvoeringsplan.

In het gezamenlijke uitvoeringsplan is in elk geval een aantal zaken vastgelegd. Ten eerste is in het gezamenlijke uitvoeringsplan vastgelegd op welke wijze de werkgeversdienstverlening, waaronder in elk geval het basispakket aan dienstverlening (zoals beschreven in het nieuwe artikel 2.5), in die regio wordt georganiseerd. Het is mogelijk dat in een arbeidsmarktregio, naast het basispakket, ook aanvullende dienstverlening aan werkgevers wordt geboden. In dat geval gaat het uitvoeringsplan ook in op de aanvullende dienstverlening. In het uitvoeringsplan wordt ook ingegaan op het proces van de werkgeversdienstverlening. Hiermee wordt onder meer de reactietermijnen en de wijze van invulling van het accounthouderschap voor de werkgever bedoeld. Ten tweede is in het uitvoeringsplan vastgelegd welke afspraken in de arbeidsmarktregio zijn gemaakt over de inzet van instrumenten en voorzieningen en de voorwaarden daarbij in die arbeidsmarktregio, zodat voor de werkgever transparant is wat UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio ieder te bieden hebben. Ten derde worden in het uitvoeringsplan de te behalen resultaten in die arbeidsmarktregio vastgelegd, met betrekking tot het basispakket aan dienstverlening dat is omschreven in het nieuwe artikel 2.5, en eventuele aanvullende dienstverlening aan werkgevers in die arbeidsmarktregio. Doel van het werken vanuit gezamenlijke resultaatafspraken in de regio is een eenduidige opdracht aan de professionals die vanuit verschillende uitvoeringsorganisaties samenwerken. Dit voorkomt onderlinge concurrentie tussen uitvoerders en draagt daardoor bij aan het doel: meer mensen en duurzaam aan het werk. De resultaten worden geformuleerd op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de regionale arbeidsmarktprognoses van UWV. Ook kan de arbeidsmarktanalyse uit het marktbeveiligingsplan als bedoeld in artikel 2.3, derde lid, benut worden voor het uitvoeringsplan. Goede en actuele informatie over (toekomstige) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt geeft richting aan de werkgeversdienstverlening. Ten vierde is in het uitvoeringsplan vastgelegd op welke wijze de aansluiting van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening (onder andere activeren, profielen van werkzoekenden in kaart brengen en werkfit maken) van de individuele gemeenten en UWV is georganiseerd, evenals hoe de aansluiting op scholing van de te plaatsen of geplaatste kandidaat in de arbeidsmarktregio wordt georganiseerd. Het kunnen bieden van goede werkgeversdienstverlening is immers sterk

afhankelijk van het kunnen voordragen van passende kandidaten en van goede afspraken kunnen maken over de mogelijkheden tot om- of bijscholing voorafgaand aan of na plaatsing. In de praktijk functioneren deze verschillende componenten als één keten. Het is van belang dat een goede balans wordt gevonden tussen vraaggericht en aanbodgericht werken en dat de werkgeversdienstverlening goed aansluit op de werkzoekendendienstverlening.

Het nieuwe artikel 2.6 regelt verder dat gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio jaarlijks de uitvoering van dit gezamenlijke uitvoeringsplan evalueren. Daarbij wordt ook periodiek de werkgeverstevredenheid gemeten. Om ook tussen arbeidsmarktregio's de resultaten zo goed mogelijk te kunnen vergelijken, is een eenduidige methodiek hierbij van belang.

Arbeidsmarktregio's zetten deze vragenlijst (eventueel met aanvullende vragen indien daar behoefte aan is) uit onder de werkgevers in de arbeidsmarktregio. Op basis van de gegevens over werkgeverstevredenheid kunnen aanpassingen gedaan worden in het proces van dienstverlening, om zodoende de kwaliteit van dit proces van dienstverlening te verbeteren.

Tot slot regelt het nieuwe artikel 2.6 ook dat op het niveau van ministeriële regeling regels worden gesteld voor de naamgeving van de werkgeversservicepunten en de verslaglegging over de resultaten. Ter bevordering van de bekendheid van de werkgeversservicepunten onder werkgevers is er behoefte aan landelijke herkenbaarheid in de naamgeving. Wat betreft de verslaglegging over de resultaten is van belang dat deze voor de afzonderlijke organisaties (individuele gemeenten en UWV) inzichtelijk worden gemaakt, zodat de opbrengst van regionale samenwerking voor deze partijen duidelijk zichtbaar wordt. Ook dit wordt op het niveau van ministeriële regeling geregeld.

6. Monitoring

UWV, VNG en SZW zien het belang van het kwalitatief monitoren van de voortgang in de arbeidsmarktregio's en zien ook de meerwaarde in het kunnen vergelijken van de voortgang tussen de verschillende arbeidsmarktregio's. Hiervoor is van belang dat de methodiek om werkgeverstevredenheid te toetsen tussen regio's uniform is en landelijk gefaciliteerd wordt. Ook de werkgeversorganisaties hebben aandacht gevraagd voor het monitoren van de voortgang in de praktijk, inclusief het bereik onder werkgevers. De vakbonden en de landelijke cliëntenraad hebben hierbij het belang benadrukt van een eenduidige wijze van meten (bijvoorbeeld met behulp van dezelfde vragenlijst). Op het niveau van de arbeidsmarktregio kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties in het regionaal werkbedrijf vinger aan de pols houden.

Werkgeverstevredenheid wordt in elke arbeidsmarktregio periodiek gemeten en meegenomen bij de jaarlijkse evaluatie van het gezamenlijke uitvoeringsplan voor de publieke werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt. Op grond van artikel 37, tweede lid, van de Wet SUWI is de Inspectie SZW belast met het toezicht op de wijze waarop het UWV, de SVB en de colleges van burgemeester en wethouders bij de uitvoering van de aan hen opgedragen taken samenwerken als bedoeld in artikel 10 van de Wet SUWI.

7. Ingewonnen adviezen en toetsen [PM]

Het onderhavige besluit is voor een uitvoeringstoets voorgelegd aan het UWV, het uitvoeringspanel van SZW waar VNG en gemeenten aan deelnemen.

8. Regeldruk

8.1 Burgers en bedrijven

Er is geen sprake van regeldruk voor werkgevers, aangezien zij op basis van wet- en regelgeving niet verplicht zijn om gebruik te maken van de dienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten. Desalniettemin levert onderhavig besluit wel een vermindering van administratieve lasten – indien men gebruik maakt van de dienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt – op door de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening waar zowel werkgevers als werkzoekenden van profiteren. Werkzoekenden en werkgevers kunnen elkaar beter vinden, door de toevoeging van drie artikelen aan Besluit SUWI de werkgeversdienstverlening en het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's structureel versterkt wordt. Werkgevers ontvangen betere dienstverlening vanuit het publieke werkgeversservicepunt.

Zij krijgen dankzij de verplichte transparantie over het dienstverleningsaanbod per arbeidsmarktregio inzicht wat er vanuit het werkgeversservicepunt beschikbaar is aan instrumenten, voorzieningen en processen.

8.2 Publieke professionals

Het onderhavige besluit ziet op de uitvoering van het primaire proces voortvloeiend uit artikel 10 van het Besluit SUWI. De aansturing van de werkgeversdienstverlening wordt eenduidiger. Er is ruimte voor bestaande structuren en de lokale invulling daarvan. In de onderhavige wijzigingen van Besluit SUWI is zoveel mogelijk ruimte gelaten voor aansluiting bij organisaties en overlegstructuren die reeds worden benut om vorm te geven aan de regionale samenwerking, en specifiek aan de regionale werkgeversdienstverlening. Zo wordt in de regionale werkbedrijven al overleg gevoerd tussen gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Daarnaast is er ruimte gelaten om binnen de regio afspraken te maken over de keuze van locaties en de organisatorische inrichting van het werkgeversservicepunt. Op deze punten is de uitvoeringspraktijk namelijk wisselend, en kunnen met verschillende vormen goede resultaten behaald worden. Voor sommige arbeidsmarktregio's zal een transitiefase van toepassing zijn.

9. Financiële gevolgen

Met het onderhavige besluit worden geen nieuwe eisen gesteld aan de uitvoering van de wetten op het terrein van werk en inkomen. Er zijn dus geen financiële gevolgen geraamd. Uitgangspunt van het onderhavige ontwerpbesluit is dat de implementatie en de uitvoering van de samenwerking op het terrein van werk en inkomen op de in dit besluit aangegeven wijze voortvloeien uit de Wet SUWI en daarmee budgetneutraal dienen plaats te vinden.

Artikelsgewijze toelichting

In artikel 2.4 is een algemene bepaling opgenomen omtrent de uitvoering van de regionale samenwerking bij dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om de regionale samenwerking in het kader van artikel 10 van de Wet SUWI. Deze regionale samenwerking wordt uitgevoerd in arbeidsmarktregio's en daarnaast wordt gebruik gemaakt van centrumgemeenten. In artikel 2.4 is opgenomen dat arbeidsmarktregio's jaarlijks worden vastgesteld door UWV. Hierdoor kan worden aangesloten bij de huidige indeling van de arbeidsmarktregio's zoals UWV deze jaarlijks vaststelt in bijlage van het Besluit Werkgebieden UWV. De centrumgemeenten worden bij ministeriële regeling vastgesteld. Voor de vaststelling van centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's wordt daarbij aangesloten bij de opsomming van centrumgemeenten die in de Subsidieregeling ESF 2014-2020 is opgenomen. Daarnaast wordt de rol van de centrumgemeente in het algemeen in het tweede lid gedefinieerd. In de arbeidsmarktregio's zijn centrumgemeenten belast met het beheer van financiële middelen ten gunste van de arbeidsmarktregio's. Het gaat hierbij om een regierol van de centrumgemeente, wat inhoudt dat centrumgemeenten fungeren als initiator van de samenwerking en de organisatie en inrichting van de regionale samenwerking faciliteren.

In artikel 2.3, tweede lid, onderdeel g, van het Besluit SUWI is opgenomen dat colleges van burgemeester en wethouders, UWV en werknemers- en werkgeversorganisaties afspraken over de werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt kunnen maken in relatie tot de bestaande structuur op grond van de Wet SUWI in het kader van werkbedrijven. De artikelen 2.5 en 2.6 geven verdere invulling aan deze bestaande structuur ten aanzien van de werkgeversdienstverlening.

Artikel 2.5 ziet op de vindbaarheid en herkenbaarheid van de dienstverlening van het werkgeversservicepunt. Om duidelijkheid te geven over de verantwoordelijkheid van de inrichting van het werkgeversservicepunt is allereerst in artikel 2.5, eerste lid, opgenomen dat de UWV en de colleges van burgemeester en wethouders samen zorg dragen voor de inrichting van de werkgeversdienstverlening. Om in alle arbeidsmarktregio's herkenbaarheid in de dienstverlening aan de werkgevers in het werkgeversservicepunt te creëren is er vervolgens een opsomming

opgenomen van de diensten die in ieder geval onder de dienstverlening vallen. Hiermee wordt bewerkstelligd dat er een basispakket aan dienstverlening ontstaat dat in elke arbeidsmarktregio bij het werkgeversservicepunt beschikbaar is. Er blijft ruimte bestaan om de dienstverlening uit te breiden.

Ten aanzien van het anders organiseren van werk wordt in artikel 2.5, tweede lid, onderdeel b, onder 3°, verduidelijkt dat dit in ieder geval ziet op personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbeperkten, zoals opgenomen in het doelgroepenregister op grond van artikel 3.2 Besluit SUWI. De bepaling zelf gaat over de brede doelgroep werkzoekenden van UWV en gemeenten, waarbij het anders organiseren van werk een relevant onderdeel is van de dienstverlening aan werkgevers. In artikel 2.5, tweede lid, onderdeel b, onder 4° is aangesloten bij de taak van de UWV op grond van artikel 31, tweede lid, van de Wet SUWI. Ten slotte is in artikel 2.5, derde lid, opgenomen dat er sprake is van één gezamenlijk aanspreekpunt binnen de arbeidsmarktregio. Hiermee is beoogd de werkgeversservicepunten makkelijker vindbaar te maken.

In artikel 2.6 is de organisatie van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's opgenomen. In het eerste en tweede lid wordt een verdere invulling gegeven van het algemene artikel 2.4 met betrekking tot de taak van werkgeversdienstverlening in de op grond van artikel 2.4 vastgestelde arbeidsmarktregio's. In artikel 2.6 is opgenomen dat bij de werkgeversdienstverlening gebruik wordt gemaakt van arbeidsmarktregio's en centrumgemeenten. De arbeidsmarktregio's en centrumgemeenten vervullen bij de werkgeversdienstverlening een essentiële plek ter verwezenlijking van de structurele versterking van publieke werkgeversservicepunten. Daarnaast kan in het kader van de werkgeversdienstverlening een andere gemeente aangewezen worden voor de rol van regiovoerder dan de bij ministeriële regeling vastgestelde centrumgemeente. Hiervoor is vereist dat de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten van de desbetreffende arbeidsmarktregio tezamen een andere gemeente aanwijzen voor deze rol. De centrumgemeente wijzigt hiermee niet, deze wordt immers bij ministeriële regeling vastgesteld ingevolge artikel 2.4, tweede lid. Slechts de rol van regiovoerder voor de werkgeversdienstverlening kan hiermee overgedragen worden naar een andere gemeente. Voorts ziet artikel 2.6 op een aantal verplichtingen voor de aansturing en organisatie van de werkgeversdienstverlening. In artikel 2.6, derde lid, onderdeel b is opgenomen dat er afspraken over de inzet van instrumenten en voorzieningen in het uitvoeringsplan worden opgenomen ter bevordering van de transparantie richting werkgevers. Voor de totstandkoming van het uitvoeringsplan is aangesloten bij de afspraken met werkgevers- en werknemersorganisatie worden gemaakt in het kader van de regionale werkbedrijven (artikel 2.3 Besluit SUWI). Deze organisaties worden betrokken bij het opstellen van het uitvoeringsplan en er wordt gebruik gemaakt van de regionale arbeidsmarktanalyse uit het marktbeperkingsplan. Ten slotte ziet artikel 2.6 op het bij ministeriële regeling regels kunnen stellen over de naamgeving van de werkgeversservicepunten en de verslaglegging van de resultaten in de arbeidsmarktregio. Hier is voor gekozen zodat hier uniformiteit in komt wat ten goede komt aan de herkenbaarheid en vindbaarheid van de werkgeversservicepunten en inzichtelijkheid van de verslaglegging.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

T. van Ark