

Algemeen	
Onderwerp	Werk sessie werkgeversservicepunt 2019
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	Saloua Chaara / Wendy van Neer
Eenheid	Sturing
E-mail	s.chaara@regiogv.nl / w.vanneer@regiogv.nl
Kenmerk	19.6654782
Datum	17 oktober 2019

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	Ermee instemmen dat het bijgevoegd bespreekstuk wordt vrijgegeven als basis voor de werksessie WSP van 14 november 2019.
Voorstel 2.	Aandachtspunten en wensen meegeven voor de invulling van de bovengenoemde sessie.

Behandeling

Datum	Overleg	Doel	Conclusie
07-11-19	Portefeuillehoudersoverleg	Vaststellen	
14-11-19	Werk sessie met portefeuillehouders, directieleden en uitvoeringsmanagers	Bespreken	

Toelichting

Beknopte toelichting

Op 23 mei 2019 is binnen het Portefeuillehoudersoverleg gesproken over de stand van zaken van de Werkgeversdienstverlening. Naar aanleiding van deze bespreking hebben portefeuillehouders aangegeven een gezamenlijke werksessie met verantwoordelijken van de lokale afdelingen Werk en Inkomen georganiseerd te willen zien om:

- a. De uitgangspunten die gelden voor het WSP te bespreken/herbevestigen.
- b. Knelpunten in de samenwerking te bespreken en hier oplossingen voor te bedenken.
- c. Tot een eenduidige richting en eenduidige kaders/uitgangspunten te komen op basis waarvan het Werkgeversservicepunt haar taken uitvoert/werkt binnen de lokale initiatieven.

De wethouders hebben aangegeven te willen dat er een notitie wordt gemaakt met een uiteenzetting van de dilemma's en knelpunten. Ook hebben de wethouders gevraagd het document eerst in het Portefeuillehoudersoverleg te agenderen alvorens het vrijgegeven wordt voor bredere bespreking. Bijgevoegd doen wij u deze notitie toekomen. De notitie is tot stand gekomen op basis van een groot aantal gesprekken die de afgelopen tijd met verschillende personen bij gemeenten, UWV en de Werkkamer zijn gevoerd over de Werkgeversdienstverlening. Wij denken dat bijgevoegde notitie ingaat op de belangrijkste knelpunten die er rondom het Werkgeversservicepunt bestaan en voldoende basis biedt om gezamenlijke afspraken te maken over verbetering en doorontwikkeling.

Voor 14 november stellen we het volgend programma voor:

1. Opening
2. Schets van bevindingen en toetsen van hoofdknelpunten waar antwoorden voor worden geformuleerd
3. In groepen uiteen om hoofdknelpunten te bespreken en oplossingsrichtingen te bedenken
4. Plenaire terugkoppeling en discussie
5. Afspraken en afsluiting

Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Bespreekrapport doorontwikkeling Werkgeversservicepunt

Bespreekstuk Stand van Zaken Werkgeversservicepunt

Samen doorontwikkelen en verbeteren

Ons kenmerk	19.0014436
Versie	1.0
Datum	24-10-2019
Contactpersoon	S. Chaara / W. van Neer
E-mail	s.chaara@regiogv.nl / w.vanneer@regiogv.nl

INHOUD

1. Inleiding	1
2. Kaders Werkgeversservicepunt	2
Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen	2
Criteria Werkgeversdienstverlening	2
Collegebesluiten	2
3. Werkgeversdienstverlening Gooi en Vechtstreek	3
Wat doet de werkgeversdienstverlening?	3
Hoe ziet de werkgeversdienstverlening eruit?	3
Welke resultaten bereikt de werkgeversdienstverlening?	3
4. Ervaringen Werkgeversservicepunt	4
Bestuur	4
Beleid	5
Uitvoering	6
5. Toets op landelijke criteria voor Werkgeversservicepunten	7
Conclusie	7
6. Reflectie en hoofdvraagstukken	8
7. Vraagstukken/keuzes	10

1. Inleiding

De Regio Gooi en Vechtstreek voert vanaf 1 januari 2017 in opdracht van de gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdemeeren de werkgeversdienstverlening Gooi en Vechtstreek uit. De uitvoering is eerst bij wijze van pilot voor een jaar bij de Regio neergelegd. Vervolgens hebben gemeenten in vorm gegeven conform de bestuursopdracht werkgeversdienstverlening Gooi en Vechtstreek (ons kenmerk: 17.0010602) de uitvoering van de werkgeversdienstverlening bij de Regio neergelegd. In bijlage 1 kunt u de bestuursopdracht terugvinden.

De portefeuillehouders hebben de Regio gevraagd om in een gezamenlijke sessie met directieleden en teamleiders van de uitvoering te bespreken. Wat gaat goed? Wat kan beter? Wat is (van elkaar) nodig om meer het verschil te maken voor inwoners die onder de Participatiewet vallen? Dit alles om de samenwerking rondom de werktoeleiding van inwoners (met een afstand tot de arbeidsmarkt) te verbeteren.

Dit rapport is geschreven om dit gesprek te faciliteren. Het is tot stand gekomen op basis van:

1. Afzonderlijke gesprekken met teamleiders van de uitvoeringsdiensten werk en inkomen;
2. Een evaluatiegesprek binnen het uitvoeringsoverleg Werk en Inkomen
3. Input van de beleidsmedewerkers werk en inkomen
4. Afzonderlijke gesprekken met de wethouders werk en inkomen
5. Input van de medewerkers van het Werkgeversservicepunt
6. Gesprekken met UWV
7. Input van de Werkkamer Gooi en Vechtstreek

Dit rapport geeft een schets van de belangrijkste besprek en knelpunten en bevat expliciete vragen aan gemeenten waarbij het antwoord op deze vragen nodig is om het Werkgeversservicepunt beter aan te laten sluiten bij de verwachtingen van gemeenten.

Leeswijzer

In dit memo geven we eerst een korte schets van de wettelijke kaders die gelden voor Werkgeversservicepunten in Nederland. Dan gaan we inhoudelijk in op de huidige uitvoering van de Werkgeversdienstverlening. Vervolgens beschrijven we kort hoe verschillende partijen (zie bovengenoemd lijstje) de werkgeversdienstverlening ervaren. Bij het beschrijven van de input maken we het onderscheid tussen input van uitvoering, beleid en bestuur. We sluiten dit memo af met een korte reflectie op de samenwerking rondom de werkgeversdienstverlening en een korte schets van de hoofdvragen voor de toekomst.

2. Kaders Werkgeversservicepunt

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

De Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Suwi) draagt de gemeenten op om ten aanzien van hun werkgeversdienstverlening en de toeleiding naar werk van inwoners regionaal samen te werken binnen de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek. Dit betekent concreet:

1. Gemeenten en UWV hebben de wettelijke taak om als arbeidsmarktregio met één gezicht naar werkgevers op te treden. UWV en gemeenten moeten ervoor zorgen dat er in iedere arbeidsmarktregio één aanspreekpunt/(digitaal) loket (werkgeversservicepunt) is, waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specialistische expertise. Gemeenten en UWV moeten werkgevers dus herkenbaar en gecoördineerd tegemoet treden, met één herkenbaar merk. Zowel op het niveau van de arbeidsmarktregio als op het landelijk niveau.
2. Gemeenten en UWV zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor registratie van werkzoekenden en vacatures (verplichte transparantie op de arbeidsmarkt). Dit is een wettelijke taak die vastgelegd is in de wet SUWI, art. 10.

Criteria Werkgeversdienstverlening

De Programmaraad heeft in samenwerking met het ministerie van SZW, UWV, Divosa en de VNG een aantal criteria opgesteld waar de werkgeversdienstverlening van gemeenten aan moet voldoen¹. Dit op basis van de verplichtingen die voortkomen uit de wet Suwi. Deze criteria zijn:

1. Er moet sprake zijn van een regionaal arbeidsmarktoverleg met publieke en private partijen
2. De arbeidsmarktregio's moeten een regionaal marktbelevingsplan hebben
3. Er moet sprake zijn van 1 (publiek) aanspreekpunt voor werkgevers
4. De werkgeversdienstverlening moet marktbreik hebben c.q. bekend zijn onder werkgevers.
5. Landelijke afspraken moeten naar de regio en gemeenten worden vertaald.
6. Er moet sprake zijn van interregionale samenwerking.
7. Gemeenten in de regio moeten een eenduidig dienstenpakket aanbieden. En dit pakket moet concurrerend zijn.
8. Er moet sprake zijn van één merk.
9. De werkwijze moet efficiency & effectiviteit bevorderen. Een snelle en adequate levering van personeel.
10. De aanpak moet leiden tot administratieve lastenverlichting.
11. Op één plek moet toegang zijn tot alle vacatures en werkzoekenden.
12. Deelname aan bijeenkomsten met werkgevers.

In hoofdstuk 5 van dit besprekdocument treft u een uiteenzetting van tot aan welke mate de regionale samenwerking rondom het Werkgeversservicepunt voldoet aan bovengenoemde criteria.

Collegebesluiten

In 2017 hebben colleges de bestuursopdracht in bijlage 1 vastgesteld en besloten om de Werkgeversdienstverlening door de Regio Gooi en Vechtstreek uit te laten voeren. Gemeenteraden zijn hier binnen commissie/raadsvergaderingen en via informatiebrieven over geïnformeerd.

¹ Programmaraad (2012): 'Samenwerking werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV Ontwikkelvarianten en afwegingen'

3. Werkgeversdienstverlening Gooi en Vechtstreek

Wat doet de werkgeversdienstverlening?

De primaire taak van de werkgeversdienstverlening is het bemiddelen van inwoners uit de gemeenten met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werkgevers. Dit zijn grotendeels inwoners die onder de Participatiewet vallen. Om deze bemiddeling succesvol mogelijk te maken voorziet de werkgeversdienstverlening werkgevers van advies en geeft de werkgeversdienstverlening uitvoering aan subsidies en regelingen die de gemeenten inzetten om participatiegerechtigden weer aan het werk te krijgen. Ook vervult de werkgeversdienstverlening een coördinerende rol in grote projecten om participatiegerechtigden weer aan de slag te krijgen. Hierbij kunt u denken aan werkgelegenheidsafspraken met werkgevers in de zorg, bouwbedrijven (bijvoorbeeld om zonnepanelen te monteren) en PostNL,

Hoe ziet de werkgeversdienstverlening eruit?

Gemeenten hebben de Regio verzocht om per 1 januari 2017 de werkgeversdienstverlening over te nemen van Tomingroep B.V. Hierbij was er sprake van een overgang van onderneming. De medewerkers die in dienst waren van de Tomingroep en nagenoeg allemaal een vaste aanstelling hadden, zijn overgenomen voor de uitvoering van de opdracht bij de Regio. Sinds 2017 kwam de werkgeversdienstverlening weer onder gemeentelijke aansturing te staan. De werkgeversdienstverlening wordt vanuit de gemeenschappelijke regeling Regio Gooi en Vechtstreek sindsdien centraal aangestuurd door de wethouders en directeurs sociaal domein van de gemeenten, maar de uitvoering van de werkgeversdienstverlening wordt zoveel als mogelijk lokaal vorm gegeven in de uitvoeringsdiensten van de gemeenten. Dit betekent dat het uitvoerend personeel van de Regio ongeveer 70% van de tijd gedetacheerd zit bij de gemeenten om in samenwerking met de gemeentelijke consultants de uitvoering vorm te geven. Dit doet de Regio vanuit een gezamenlijke werkgeversbenadering, welke is opgenomen in de bestuursopdracht (zie bijlage).

In 2019 betalen gemeenten de Regio €965.000 om de werkgeversdienstverlening vorm te geven. Hiervoor zet de Regio 10,5 fte aan in, bestaande uit een teamcoördinator, accountmanagers. Daarnaast worden organisatievoorzieningen zoals leaseauto's (destijds van de Tomingroep overgenomen) en overhad uit dit budget bekostigd.

Welke resultaten bereikt de werkgeversdienstverlening?

Het doel van de bemiddeling is dat participatiegerechtigden weer meedoen. Bij voorkeur duurzaam in een betaalde baan. Duurzaam betekent een dienstverband langer dan zes maanden. De werkgeversdienstverlening heeft zo'n 250 actieve werkgevers in haar bestand. Met deze werkgevers is meer dan één keer per maand contact en is er minimaal één plaatsing gerealiseerd in het verleden.

Gemeenten hebben met het WSP afgesproken dat zij jaarlijks inwoners 250 inwoners (duurzaam) uitplaatst naar betaald werk. Tot en met september was de begrootte realisatie 188 banen. De werkelijke realisatie stond op 159 (=85% van de opdracht). Naar verwachting wordt de uiteindelijke jaardoelstelling in 2019 behaald en komt het WSP uit op 250 uitplaatsingen.

begroting 2019		jan	feb	maart	april	mei	juni	juli	augustus	september	oktober	november	december
begroting		21	42	63	83	104	125	146	167	188	209	229	250
realisatie		17	43	62	79	93	109	124	136	159			

We zien dat de resultaten iets achter blijven op de begrootte realisatie doordat de doelgroep die nu onder de Participatiewet valt moeilijker te bemiddelen is naar werk. Inwoners met een (relatief) kleine afstand tot de arbeidsmarkt vinden in deze arbeidsmarkt sneller zelf werk. Het betreft veelal mensen die relatief veel begeleiding en ondersteuning nodig hebben om aan het werk te komen.

4. Ervaringen Werkgeversservicepunt

Om tot dit besprekdocument te komen, heeft de Regio gesproken met

1. Teamoverleg werkgeversdienstverlening Regio Gooi en Vechtstreek;
 2. Managers uitvoering werk en inkomen gemeenten;
 3. Beleidsmedewerker UWV;
 4. Werkkamer Gooi en Vechtstreek;
 5. Portefeuillehouders werk en inkomen in afzonderlijke gesprekken
 6. Samenkracht Gooi en Vechtstreek (vertegenwoordiging van inwoners en participatiegerechtigden);
- Hieronder treft u een uiteenzetting van de bevindingen. In onderstaande beschrijving maken we het onderscheid in input die we op bestuurlijk, beleidsmatig en uitvoerend niveau hebben opgehaald. Voor de leesbaarheid kiezen we ervoor om een algemeen beeld te schetsen en niet specifieke uitspraken van personen op te nemen.

Bestuur

Portefeuillehouders werk en inkomen

Uit de gesprekken met de wethouders werk en inkomen is een wisselend beeld naar voren gekomen. De ene wethouder is erg te spreken over de huidige samenwerking rondom het Werkgeversservicepunt en de andere wethouder ziet graag dat de huidige (uitvoering van de) bestuursopdracht op onderdelen wordt aangepast. Samengevat hebben we de volgende punten/vraagstukken opgehaald:

1. Het is fijn dat er rust is rondom het Werkgeversservicepunt. Dit is in de jaren voor 2017 anders geweest.
2. Een aantal wethouders gaf aan de bestuursopdracht een goede basis te vinden voor een effectieve werkgeversdienstverlening. De knelpunten die er in de uitvoering zijn moeten ook op uitvoeringsniveau (en niet op bestuursniveau) worden opgepakt.
3. Er moet duidelijkheid komen over het profiel van het Werkgeversservicepunt. Is het WSP er nu primair voor werkgevers of voor werkzoekenden/werknemers?
4. Over het algemeen vinden de portefeuillehouders dat het Werkgeversservicepunt zich moet richten op het matchen van inwoners die jobready zijn. De medewerkers van het werkgeversservicepunt moeten niet worden ingezet om kandidaten klaar te stomen voor werk op de arbeidsmarkt ('het aanloopproces').
5. Een aantal bestuurders benoemde 'interne concurrentie' als knelpunt dat de samenwerking wat verstoort. Soms hebben gemeenten eigen functionarissen in dienst of ingehuurd die (zonder verbinding met het Werkgeversservicepunt) op de arbeidsmarkt bemiddelen en plaatsen. Hierdoor ontstaat concurrentie tussen de WSP medewerker die aan een gemeente is gekoppeld en de eigen/ingehuurde functionaris. Dit wordt versterkt doordat de uitstroomresultaten gescheiden worden bijgehouden: uitstroomresultaten van gemeenten en uitstroomresultaten van het WSP.
6. Ook concurrentie tussen gemeenten is als knelpunt benoemd. Nu lijkt de regionale arbeidsmarkt verdeeld te zijn in kleinere lokale arbeidsmarkten en worden de vacatures binnen een bepaalde gemeenten gereserveerd voor specifiek inwoners uit die gemeente. De uitwisseling en samenwerking kan beter en bij het plaatsen van inwoners moet vooral leidend zijn of een inwoner past bij een vacature.
7. Van het WSP wordt een pro-actieve houding verwacht. Wanneer werkgevers uit een gemeente zich melden met een hulpvraag of aanbod, dan moet het Werkgeversservicepunt binnen zeer korte termijn reageren. Nu zijn een aantal casussen bekend waarop dit naar het beeld van de portefeuillehouders niet is gebeurd en dit draagt niet bij aan een positief visitekaartje van het WSP.
8. Het WSP moet meer doen aan outreachende communicatie en haar imago.
9. De samenwerking tussen gemeenten/WSP/UWV moet beter.

10. De werkgeversdienstverlening moet in breder perspectief worden gezien en er moet een link komen tussen werkgelegenheid en economie. In de regionale samenwerking ligt de focus niet op het naar onze regio trekken (en behouden) van (praktijkgerichte) werkgelegenheid. Tegelijkertijd zijn er in 2019 3 bedrijven uit onze regio vertrokken (of gaan vertrekken) die samen goed zijn voor minimaal 900 praktische banen. Wat gebeurt er om het vestigingsklimaat in onze regio te versterken? Wat doen we aan regionaal accountmanagement? Wethouders werk en inkomen willen hierover in gesprek gaan met wethouders economie.

Werkkamer

1. De werkkamer vraagt veel aandacht voor nazorg (de uitloop op de arbeidsmarkt). Nu wordt op alle inwoners met een indicatie banenafpraak nazorg gepleegd: na plaatsing wordt op gezette tijden met werkgevers en werknemers contact gelegd om te verkennen of het e.e.a. naar wens verloopt/of er aanvullende acties nodig zijn om zeker te stellen dat inwoners hun baan blijven behouden/naar ander werk worden begeleid. Dit is ook nodig, omdat veel inwoners met een indicatie banenafpraak geen duurzaam arbeidscontract krijgen aangeboden.
2. De Werkkamer constateert dat de opdracht van het WSP groter is dan het feitelijk aantal FTE's dat zij tot haar beschikking heeft. Hoewel hier binnen Werken aan Werk en Perspectief op werk op wordt ingespeeld, heeft de werkkamer aan het WSP gevraagd het aan te geven als er in termen van capaciteit problemen zijn.
3. Met name de werkgevers in de Werkkamer vragen aandacht voor het groot aantal spelers dat zich op de arbeidsmarkt bevindt. In 2017 is tussen gemeenten, de Werkkamer en UWV afgesproken dat er wordt gestuurd op één gezicht en één merk richting werkgevers. De Werkkamer ervaart niet dat hier sprake van is.
4. Voor de Werkkamer lijkt de samenwerking met UWV een gedwongen huwelijk. De samenwerking op alle niveaus moet beter.

Beleid

Beleidsteam Participatiewet

1. Het beleidsteam Participatiewet is van mening dat de samenwerking met het WSP over-all goed verloopt.
2. Het beleidsteam vindt dat er te veel partijen op de regionale arbeidsmarkt bezig zijn met bemiddeling en matching. Het gaat om gemeenten zelf, het Werkgeversservicepunt (waar het UWV onderdeel van uit maakt), door gemeenten gecontracteerde re-integratiebedrijven, zorgaanbieders, scholen, uitzendbureaus etc. Het beleidsteam vindt dat de publieke werkgeversdienstverlening strakker vanuit één plek moet plaatsvinden. Hadden we niet afgesproken dat het WSP dé paraplu is waar alle publieke werkgeversdienstverlening onder gehangen. Aan het principe van één gezicht en één merk wordt onvoldoende invulling gegeven en werkgevers hebben (vooral als zij inclusief willen werken) met te veel plaatsers en bemiddelaars te maken.
3. In het licht van het bovenstaande ervaart het beleidsteam concurrentie tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en het WSP.
4. Ook het beleidsteam is van mening dat de rol van het WSP strakker moet worden gedefinieerd.
5. Het beleidsteam ervaart frictie tussen het werken met verschillende werkgeversbenaderingen en de lijn uit de bestuursopdracht die uitgaat van een gezamenlijke selectie, matching, registratie en nazorg.

UWV

1. UWV geeft aan meer samen te willen sturen op arbeidsmarkt vraagstukken. UWV ervaart geen gezamenlijke sturing en vindt dat het strategisch partnerschap tussen gemeenten en UWV versterkt kan worden.
2. UWV wil toe naar één WSP. Nu zijn er 2 WSP's: het WSP van de gemeenten/de regio werkt lokaal, terwijl het WSP van UWV regionaal opereert. Het UWV ervaart nog geen integrale dienstverlening, noch van 1 aanspreekpunt vanuit gemeenten en UWV.
3. UWV ziet graag dat het WSP echt een geïntegreerd gezamenlijk WSP wordt. Nu is er op onderdelen samenwerking, maar UWV wil veel meer in duidelijke accountsverdeling (sub en hoofdcaccount), één werkgeversbenadering, één ingang voor de werkgever, met elkaar samenwerken, iedere klant echt in beeld, doelen stellen, events organiseren, arrangementen regionaal, een gezamenlijk jaarplan WSP etc.

Uitvoering

Gemeenten

De uitvoeringsdiensten zijn overwegend tevreden over de samenwerking met het Werkgeversservicepunt. De teamleiders werk en inkomen geven aan dat de huidige bestuursopdracht voldoet, maar er over de concrete invulling betere/strakkere afspraken moeten worden gemaakt. Het gaat concreet over:

1. Er moet meer focus komen in wat het Werkgeversservicepunt wel en niet doet;
2. De onderlinge communicatie moet verbeterd worden. Het betreft de communicatie over werkgelegenheidsprojecten en de communicatie over de werktoeleiding van werkzoekenden.
3. De werkgelegenheidsprojecten moeten beter aansluiten bij het niveau van inwoners die onder de Participatiewet vallen. Nu wordt het niveau weleens als te hoog ervaren.
4. Er moet duidelijkheid komen over wie welke rol in de aanloop naar de arbeidsmarkt, op de arbeidsmarkt zelf en in de uitloop uit de arbeidsmarkt invult. Wanneer begint en stopt de rol van de consultant? Wanneer begint en stopt de rol van de medewerker van het WSP?
5. Gemeenten moeten meer handhaven wanneer inwoners afspraken niet nakomen/onvoldoende een bijdrage leveren aan hun werktoeleiding.
6. Medewerkers van het WSP mogen meer commercieel en proactief handelen.

WSP

De medewerkers ervaren meer betrokkenheid bij en vertrouwen vanuit de gemeenten. Daarbij geven zij aan:

1. Dat het erg zoeken is naar de eigen rolinvulling en de verhouding afstemming in de regio, betrokkenheid bij de gemeente lokaal en betrokkenheid bij de werkgever.
2. Ook ervaren de medewerkers dat zij veel projecten zelf moeten dragen / uitvoeren. Ook als deze ondersteunend van aard zijn, zoals het onderhouden van de website, het in gebruik nemen van Wbs-Sonar of het krijgen van voldoende aanmeldingen om werkgelegenheidsprojecten uit te voeren.
3. De afweging in prioriteitsstelling tussen de kerntaak bemiddeling en de randvoorwaarden die nodig zijn om die bemiddeling te realiseren wordt als lastig ervaren.
4. Hier komt bij dat de rol van accountmanager zeer verschillend wordt ingevuld. Bij de ene gemeente begint hun rol bij het daadwerkelijk plaatsen van (jobready) inwoners op werk. En bij de andere gemeente hebben de medewerkers een grote rol op het vlak van begeleiding en re-integratie (dus echt in de aanloop naar de arbeidsmarkt).
5. Het werken vanuit verschillende werkgeversbenaderingen wordt als inefficiënt ervaren.
6. Verder geven zij aan dat er onvoldoende inzicht is in het totale kandidatenbestand van gemeenten wat het snel acteren en het plaatsen van inwoners op passende vacatures bemoeilijkt. Ook is er geen sprake van één werkzoekendenbestand, omdat de werkvoorraad van bemiddelbare kandidaten lokaal georganiseerd is via lokale systemen.

UWV

Zie hierboven de opmerkingen die op beleidsniveau zijn gemaakt

5. Toets op landelijke criteria voor Werkgeversservicepunten

Hieronder treft u een uitwerking van in hoeverre de huidige samenwerking rondom het Werkgeversservicepunt voldoet aan de landelijke criteria die hiervoor gelden. De kleur groen staat voor het volledig voldoen aan het criterium. De kleur oranje staat voor het deels voldoen aan het criterium en wanneer achter een criterium een rood vakje staat, dan betekent dit dat we als regio (nog) niet aan een criterium voldoen.

Criteria samenwerking gemeenten en UWV

Criteria	Status
Regionaal arbeidsmarktoverleg met publieke en private partijen	Werkkamer
Regionaal marktbeveiligingsplan	Werken aan Werk (Wow)/ Perspectief op werk
1 (publiek) aanspreekpunt voor werkgevers	
Marktbereik	
Vertaling landelijke afspraken naar regio en lokaal	
Interregionale samenwerking	Onderdeel van Wow (speerpunt 2020)
Eenduidig dienstenpakket	
Branding/één merk	
Efficiency & effectiviteit bevorderend	
Administratieve lastenverlichting	

Criteria bijdrage doelstellingen werkgevers

Criteria	Status
Één duidelijk publiek loket voor arbeidsmarkt- en personeelsvraagstukken	
Eenvoudige doorvertaling landelijke afspraken met publieke partijen naar regio's	
1 (publiek) contactpersoon	
Toegang tot alle werkzoekenden	
Efficiency & effectiviteit bevorderend	
Administratief gemak	
Snelle en adequate levering van personeel	

Criteria: bijdrage doelstellingen werkzoekenden

Criteria	Status
Toegang tot alle vacatures	
Deelname aan bijeenkomsten met werkgevers	
Bereidheid bij werkgevers om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een (leer)baan te bieden	
Concurrerend aanbod (bij inzet regelingen/voorzieningen)	

Conclusie

Bovenstaande toets laat zien dat er extra aandacht nodig is voor/keuzes moeten worden gemaakt rondom:

1. Een efficiënte en administratief lichte werkwijze;
2. Het hebben van één (publiek) aanspreekpunt voor werkgevers;
3. Het vergroten van de toegang van het WSP tot werkzoekenden;
4. Het hebben van uniforme en concurrerende werkgelegenheidsinstrumenten

6. Reflectie en hoofdvraagstukken

Op basis van de afzonderlijke gesprekken kunnen een aantal algemene conclusies getrokken worden

De verschillende benaderingen vormen op onze relatief kleine arbeidsmarkt een knelpunt

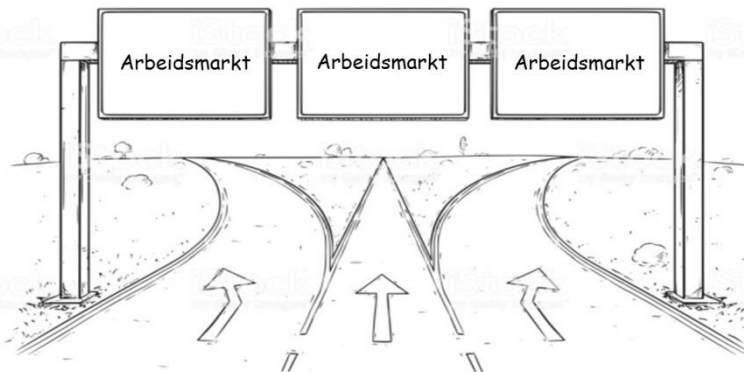
In de bestuursopdracht hebben gemeenten de Regio gevraagd om een eenduidige gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers te realiseren. De praktijk is echter dat gemeenten verschillende en uiteenlopende

werkgeversbenaderingen hebben.

Deze verschillende werkgeversbenaderingen belemmeren op een aantal punten de samenwerking tussen de gemeente en het werkgeversservicepunt:

- kandidaat en vacatures matchen niet: kandidaten worden te laat voorgesteld en veel kandidaten zijn niet passend bij vacatures;
- lijnen zijn onduidelijk: er lijkt een kloof te zijn tussen wat de gemeente vraagt en wat het werkgeversservicepunt doet;
- er is geen gezamenlijk verhaal/werkgeversbenadering van de regiogemeenten;
- er is niet altijd sprake van gezamenlijk eigenaarschap;
- de beoogde doelstellingen met de werkgeversdienstverlening zijn verschillend: gemeenten hanteren primair de werkzoekende als uitgangspunt, het werkgeversservicepunt de werkgever.
- nazorg heeft weinig prioriteit, waardoor weinig zicht is op het verloop van plaatsingen.

Doordat het Werkgeversservicepunt zich richt op verschillende werkwijzen en benaderingen, is het moeilijk om tegelijkertijd wel één profiel en één focus te hebben.



Het gebrek aan een uniforme positionering van (medewerkers) van het WSP maakt dat het WSP een onduidelijk profiel heeft. Tevens maken we hiermee de keten naar arbeidstoeleiding inefficiënt en onoverzichtelijk

In de totale keten van werktoeleiding vervullen medewerkers van het Werkgeversservicepunt verschillende rollen en hebben zij verschillende verwachtingen waar te maken. In de ene gemeente spelen de medewerkers een rol in het klaarstomen van inwoners voor werk op de arbeidsmarkt. Bij de andere gemeente ligt de focus vooral op matching en werkgeverscontacten. Dit probleem ontstaat grotendeels door verschillende werkgeversbenaderingen in onze regio en de afspraak dat het Werkgeversservicepunt maximaal volgens de lokale benadering werkt. Zie de opsomming hierboven.

Als we de keten naar werk als snelweg zouden zien, dan ziet de situatie in onze regio er versimpeld als volgt uit:



De blauwe autootjes in de tekening moeten de medewerkers van het Werkgeversservicepunt voorstellen. We zien dat ze in de ene gemeente sterk in het aanloopproces worden ingezet (wanneer inwoners dus nog begeleid moeten worden om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten): het bieden van sollicitatietrainingen, het organiseren en uitvoeren van jobclubs. De ene gemeente zet de WSP medewerker eerder in binnen het aanloop proces dan de andere gemeente. Daarnaast zien we dat de ene gemeente sterk kiest voor een positionering van WSP medewerkers binnen de arbeidsmarkt. Dit met als opdracht om de selectie en matching uit te voeren en vooral ook werk te acquireren./werkgevers te ondersteunen bij personeelsvraagstukken. Behalve rondom de banenafpraak, wordt er vrij weinig ingezet op de nazorg (uitloop/naloop).

We zien daarnaast dat er sprake is van filevorming op de arbeidsmarkt. Verschillende partijen, uit verschillende organisaties begeven zich op die arbeidsmarkt om inwoners aan werk te koppelen. Het is niet meer duidelijk wie zich met welke opdracht op de arbeidsmarkt begeeft. De verschillende partijen halen elkaar links en rechts in om de eindbestemming te realiseren. Er wordt geen regie gevoerd om een aansluitende/aan elkaar complementaire keten te realiseren.

De ervaren concurrentie zit samenwerking en effectief werken in de weg

Uit de gesprekken met gemeenten en het werkgeversservicepunt blijkt dat concurrentie wordt ervaren tussen gemeenten: eenieder heeft de beste werkgeversbenadering. De concurrentie tussen gemeenten bemoeilijkt voor het werkgeversservicepunt de matching buiten de "eigen" gemeente terwijl daar wel geschikte vacatures zijn.

Daarnaast wordt ook concurrentie ervaren tussen de gemeenten lokaal en het werkgeversservicepunt zelf. Een aantal gemeenten heeft naast het werkgeversservicepunt extra jobhunters ingezet die matches vanuit de eigen re-integratievisie van gemeenten en vanuit de werkzoekende. Een focus van beide partijen op de eigen (en niet gezamenlijke) resultaten draagt niet bij aan samenwerking, gedeeld eigenaarschap en een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Er is een gebrek aan gezamenlijke regievoering/sturing op de arbeidsmarkt/de bestuursopdracht

In 2017 is afgesproken dat gemeenten de werkgeversdienstverlening samen aansturen. Deze aansturing gebeurt op uitvoerend niveau door het uitvoeringsoverleg werk en inkomen. Op bestuurlijk niveau ligt de aansturing primair bij de wethouders werk en inkomen.

Op dit moment ervaren alle partijen dat de gezamenlijke sturing op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de uitvoering van de bestuursopdracht beter kan. Op dit moment doen zich afwijkingen voor op de bestuursopdracht waar niet op geacteerd wordt. Er is behoefte aan hier afspraken over te maken. Waar spreken we elkaar op aan en welke route bewandelen we hiervoor?

7. Vraagstukken/keuzes

Op basis van de bevindingen uit deze notitie kunnen een aantal vraagstukken/keuzes worden gedestilleerd die randvoorwaardelijk zijn voor een effectieve samenwerking rondom het Werkgeversservicepunt. Nadat gemeenten bewuste antwoorden formuleren op onderstaande vragen, kan worden verder gebouwd aan de doorontwikkeling van het Werkgeversservicepunt.

1. Waar is het Werkgeversservicepunt volgens gemeenten voor op aarde? Wat is de corebusiness? Waar en hoe moeten de medewerkers worden gepositioneerd?
2. Willen gemeenten wel/niet toewerken naar één gezamenlijke werkgeversbenadering en wat is hierbij de verwachte inzet van het Werkgeversservicepunt?
3. Als gemeenten niet toe willen werken naar een eenduidige gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers, willen zij invulling blijven geven aan de landelijke criteria voor Werkgeversservicepunten (die gericht zijn op één gezicht en een eenduidige aanpak in de arbeidsmarktregio), zo ja hoe?
4. Staan gemeenten nog steeds achter de gezamenlijke randvoorwaarden die in de bestuursopdracht zijn geformuleerd? Het gaat hierbij om:
 - a. één werkgevers- en vacaturebestand
 - b. het voor werkgevers inzichtelijk maken van beschikbare subsidies en instrumenten.
 - c. Het opzetten en uitvoeren van werkgelegenheidsprojecten/arrangementen voor werkzoekenden.
 - d. opzetten en ondersteunen van een werkgeversnetwerk;
 - e. het faciliteren van tussen werkgevers, gemeenten, UWV, scholen, kenniscentra én het Werkgeversservicepunt;
 - f. Het jaarlijks opstellen, evalueren en waar nodig bijstellen van samenwerkingsafspraken met gemeenten en UWV;
 - g. Het opstellen en uitvoeren van marktbeperkingsplannen.
5. Wat doen gemeenten gezamenlijk en wat doen gemeenten (afzonderlijk) lokaal? Welke zaken stuurt het WSP hierin aan en wat wordt gezien als echt een lokale verantwoordelijkheid?
6. Hoe willen gemeenten sturen op de gehele keten van werktoeleiding en wat is wiens rol?
7. Hoe willen gemeenten sturen op de gezamenlijke bestuursopdracht? Wat is een gewenst proces bij afwijkingen?
8. Vinden gemeenten dat de samenwerking met UWV versterkt?

Werkgeversdienstverlening 2018 & verder

Algemeen	
Aan	Colleges van de gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdemeren
Van	Daphne Willems / Saloua Chaara / Hans Uneken
Datum	11 september 2017
Verspreiden	Ja
Kenmerk	17.0010602

De gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Laren, Hilversum, Huizen, Weesp en Wijdemeren dragen de Regio Gooi en Vechtstreek op om:

1. per 1 januari 2018 de werkgeversdienstverlening structureel uit te voeren op basis van de gezamenlijke Participatievisie Gooi en Vechtstreek waarbij lokaal maatwerk/lokale arrangementen worden gefaciliteerd, en waarbij:
 - a. de vraag en mogelijkheden van de participatiegerechtigde¹ het vertrekpunt is;
 - b. individueel maatwerk voor participatiegerechtigden en werkgevers het uitgangspunt is.
2. Vanaf 1 januari 2018 de werkgeversdienstverlening uit te voeren met de opdracht om:
 - a. in samenwerking met het UWV, de publieke gemeentelijke werkgeversdienstverlening vanuit één Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek uitvoeren.
 - b. onverlet hetgeen gesteld is onder 2.j, een eenduidige gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers te realiseren en hierbij lokale arrangementen en werkwijzen te versterken en faciliteren.
 - c. passende betaalde en onbetaalde banen te realiseren en toegankelijk maken voor participatiegerechtigden.
 - d. participatiegerechtigden te bemiddelen naar werk en hiervoor de volgende taken uit te voeren:
 - i. selectie en bemiddeling van participatiegerechtigden;
 - ii. relatiebeheer, advies en ondersteuning van werkgevers;
 - iii. nazorg voor participatiegerechtigden en werkgevers;
 - e. de werkgeversbenadering centraal te coördineren en lokaal (decentraal) uit te voeren, waarbij de volgende werkgebieden worden gehanteerd:
 - i. Gooise Meren;
 - ii. Hilversum;
 - iii. Huizen, Blaricum, Eemnes en Laren;
 - iv. Weesp;
 - v. Wijdemeren.
 - f. het personeel wat belast is met de uitvoering van de taken zoals genoemd onder d, maximaal lokaal te positioneren en te werken op basis van het principe "één adviseur voor de participatiegerechtigde en de werkgever".
 - g. te realiseren dat gemeenten en UWV rondom de registratie van werkzoekenden en vacatures samenwerken en te voorzien in (de aansluiting op) een gezamenlijk registratiesysteem, waardoor:
 - i. gewerkt kan worden met één werkgevers- en vacaturebestand.
 - ii. in een werkvoorraad van werkgevers wordt voorzien.

¹ Hiermee wordt bedoeld: de doelgroep zoals opgenomen in artikel 9 lid 1 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

- iii. in één werkzoekendenbestand en een werkvoorraad van bemiddelbare participatiegerechtigden wordt voorzien.
 - h. alle subsidies en regelingen² van gemeenten voor het in dienst nemen van participatiegerechtigden inzichtelijk te maken voor werkgevers en participatiegerechtigden.
 - i. uitvoering te geven aan de regionale samenwerking met het UWV, zoals bedoeld in artikel 9 en 10 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
 - j. arrangementen met werkgevers, het onderwijs, re-integratie- en zorgpartners op te stellen en uit te voeren in de voor de participatiegerechtigden kansrijke sectoren.
3. De volgende randvoorwaarden realiseren:
- a. opzetten en ondersteunen van een werkgeversnetwerk Gooi en Vechtstreek om werkgevers mede-eigenaar te maken van het doel om participatiegerechtigden aan het werk te krijgen;
 - b. het ontwikkelen en ondersteunen van een goede afstemming, verbinding en uitwisseling tussen werkgevers, gemeenten, UWV, scholen, kenniscentra én het Werkgeversservicepunt.
 - c. jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van een marktwerkingsplan waarin onder andere de doelstellingen en de kwantitatieve prestatie-indicatoren van de werkgeversdienstverlening en het Werkgeversservicepunt beschreven staan en op basis waarvan gemeenten kunnen sturen op de uitvoering van de werkgeversdienstverlening;
 - d. jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van de samenwerkingsafspraken met de (samenwerkende) gemeenten met minimaal de volgende onderdelen:
 - i. de invulling van de onder 2.d bedoelde taken en bijbehorende personele inzet zoals bedoeld onder 2.f;
 - ii. het aanleveren van werkzoekenden voor het onder 2.g.iii bedoelde werkzoekendenbestand;
 - iii. de inzet van de onder 2.h bedoelde subsidies en regelingen;
 - iv. de onder 3.e opgenomen samenwerkingsafspraken met het UWV;
 - v. pr & communicatie vanuit het Werkgeversservicepunt;
 - vi. de verantwoording van de geleverde prestaties;
 - e. jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van samenwerkingsafspraken met het UWV met minimaal de volgende onderdelen:
 - i. de registratie en ondersteuning van niet digivaardige werkzoekenden;
 - ii. de eventuele inzet van de Werkmap en Werk.nl voor werkzoekenden van de gemeenten;
 - iii. de wijze en het moment van overdracht van inwoners die na maximale Werkloosheidswet aanspraak maken op de bijstand (de zogenaamde 'complementaire dienstverlening');
 - iv. een samenhangende (en gezamenlijke) dienstverlening van gemeenten en UWV met een eenduidig instrumentarium voor werkgevers.

² Waaronder leerwerkarrangementen, loonkostensubsidie, proefplaatsing, jobcoaching, no-risk polis, werkplekaanpassing en mobiliteitsbonussen.