
228

Besluit van 30 juni 2020 tot wijziging van het Besluit SUWI in verband met de regeling van samenwerking, regie en de werkgeversdienstverlening in arbeidsmarktregio's ten behoeve van de uitvoering van de arbeidstoeleidingstaak van het UWV en de colleges van B&W en het matchen van werkzoekenden en werkgevers

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 16 december 2019, 2019-0000180715;

Gelet op de artikelen 10, tweede lid, en 10a van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

De afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 27 februari 2020, No. W12.19.0414/III);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 29 juni 2020, nr. 2020-0000088099;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I WIJZIGING BESLUIT SUWI

In hoofdstuk 2 van het Besluit SUWI worden na artikel 2.3 drie artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 2.4 Uitvoering regionale samenwerking

1. De regionale samenwerking, bedoeld in artikel 10 van de Wet SUWI, wordt uitgevoerd in door het UWV jaarlijks vast te stellen arbeidsmarktregio's.

2. Bij ministeriële regeling wordt per arbeidsmarktregio een centrumgemeente vastgesteld die belast is met de regie op de regionale samenwerking en het beheer van de daarvoor beschikbaar gestelde financiële middelen.

Artikel 2.5 Werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt

1. De colleges van burgemeester en wethouders en het UWV dragen zorg voor de inrichting van werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt als bedoeld in artikel 2.3, tweede lid, onderdeel g, in de arbeidsmarktregio.

2. De dienstverlening aan werkgevers in het werkgeversservicepunt betreft in ieder geval:

a. het voordragen bij een werkgever van passende kandidaten uit de registratie van werkzoekenden, bedoeld in artikel 30b van de Wet SUWI, die personen zijn die de colleges van burgemeester en wethouders als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet ondersteunen bij de arbeidsinschakeling of van wie het UWV op grond van artikel 30a van de Wet SUWI de taak heeft de inschakeling in het arbeidsproces te bevorderen;

b. verstrekking van informatie en advies aan werkgevers, waaronder in elk geval:

1°. voorlichting over de inzet van instrumenten en voorzieningen, inclusief de bijbehorende voorwaarden, die de bestuursorganen, bedoeld in de artikelen 9 en 10 van de Wet SUWI, in die arbeidsmarktregio inzetten bij de uitvoering van de taken, bedoeld in artikel 30a van de Wet SUWI en artikel 7 van de Participatiewet;

2°. advies over de specifieke instrumenten en voorzieningen die aan de werkgever en de werknemer verstrekt kunnen worden bij een plaatsing op een werkplek en informatie over de daarbij behorende wet- en regelgeving;

3°. advies over het zodanig organiseren van werk, dat de werkgever werkplekken kan aanbieden onder meer aan personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbeperkten 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 ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio.

3. Voor het bieden van de dienstverlening aan werkgevers richten de bestuursorganen, bedoeld in het eerste lid, binnen de arbeidsmarktregio één gezamenlijk aanspreekpunt in.

Artikel 2.6 Organisatie werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's

1. De werkgeversdienstverlening vindt plaats in de arbeidsmarktregio.

2. De centrumgemeente treedt op als regievoerder voor de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio, bedoeld in artikel 2.5, tenzij de colleges van burgemeester en wethouders van gemeenten binnen de arbeidsmarktregio een andere gemeente aanwijzen als regievoerder voor de werkgeversdienstverlening.

3. De colleges van burgemeester en wethouders in de arbeidsmarktregio en het UWV stellen jaarlijks één gezamenlijk uitvoeringsplan vast voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt in die arbeidsmarktregio. Dit uitvoeringsplan bevat in elk geval:

a. de wijze van organisatie van de dienstverlening, bedoeld in artikel 2.5, waaronder het proces van dienstverlening;

b. afspraken over de inzet van instrumenten en voorzieningen in die arbeidsmarktregio, bedoeld in artikel 2.5, tweede lid, onderdeel b, onder 2°;

c. de te behalen resultaten in die arbeidsmarktregio met betrekking tot de dienstverlening, bedoeld in artikel 2.5, tweede lid, op basis van de regionale arbeidsmarktanalyse, bedoeld in artikel 2.3, derde lid; en

d. de wijze van aansluiting op de werkzoekendendienstverlening en scholing in de arbeidsmarktregio.

4. De colleges van burgemeester en wethouders in de arbeidsmarktregio en het UWV evalueren jaarlijks de uitvoering van het gezamenlijke uitvoeringsplan, bedoeld in het derde lid, inclusief de uitkomsten op het gebied van werkgeverstevredenheid op basis van een periodieke meting in die arbeidsmarktregio.

5. De colleges van burgemeester en wethouders en het UWV maken afspraken over de wijze waarop vacatures en gegevens van werkzoekenden op het werkgeversservicepunt beschikbaar worden gemaakt.

6. Bij ministeriële regeling worden nadere regels gesteld voor de naamgeving van het gezamenlijk aanspreekpunt, bedoeld in artikel 2.5, derde lid en de verslaglegging over de resultaten, bedoeld in het derde lid, onderdeel c.

ARTIKEL II INWERKINGTREDING

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2021.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 30 juni 2020

Willem-Alexander

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
T. van Ark

Uitgegeven de *zevende* juli 2020

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

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 het UWV en de gemeenten in de arbeidsmarktregio in het algemeen en in het bijzonder vanuit het publiek werkgeversservicepunt van het UWV en de gemeenten verduidelijkt wordt.

In de Wet SUWI is in artikel 10 vastgelegd dat de gemeenten en het 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 (hierna: SZW) 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 het UWV en de VNG was om samen tot landelijke afspraken te komen en 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 de VNG, het 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 geconsulteerd. Ook zijn werkgevers – immers de rechtstreekse doelgroep van de werkgeversdienstverlening – bevraagd tijdens een praktijktafel. De staatssecretaris heeft met de VNG en het UWV een landelijk kader afgestemd voor de invulling van drie randvoorwaarden die gelden voor alle arbeidsmarktregio's: 1) één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, verzorgd door het UWV en de gemeenten, waarbij ook private arbeidsbemiddelaars zich kunnen aansluiten en 2) inzicht in de profielen van de werkzoekenden van het UWV en de 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 het UWV en de VNG is afgesproken dat er een landelijke standaard komt voor gegevens en gegevensuitwisseling in relatie tot matching. SZW, de VNG en het UWV starten een programma «verbeteren uitwisseling matchingsgegevens» om eerst meer zicht te krijgen op de gewenste gegevens set 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 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 het UWV en de gemeenten. De verantwoordelijkheid van de overheid (het UWV en de 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 het UWV en de 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 het UWV en de 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 het 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 de gemeenten en het UWV in de 35 arbeidsmarktregio's nog niet overall 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 dienstver-

lening 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 het UWV, de VNG en SZW een gezamenlijk probleemanalyse uitgewerkt. Hierin kwamen zaken aan de orde als het gegeven dat veel werkgevers nog geen gebruik maken van de werkgeversdienstverlening en dat degenen die dat wel doen, de kwaliteit als wisselend belevend. Zo bleek bijvoorbeeld behoefte aan een duidelijk aanspreekpunt en eenduidige instrumenten. Zij hebben om een goede matching te bereiken behoefte aan uitleg over wet- en regelgeving. De professionals worden vooral gehinderd door een gebrek aan eenduidig mandaat omdat zij zowel voor de regio als voor hun eigen organisatie werken.

Uit deze gezamenlijke probleemanalyse komen de volgende verbeterpunten naar voren:

- *Vindbaarheid*: het is wenselijk om de publieke, gezamenlijke werkgeversservicepunten van gemeenten en het 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 de gemeenten en het 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*: gezamenlijke en eenduidige aansturing door de gemeenten en het 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 de gemeenten onderling en tussen de gemeenten en het UWV wat betreft instrumenten en processen. Harmoniseren binnen de arbeidsmarktregio komt tegemoet aan de behoefte van werkgevers en van werkzoekenden van een transparant aanbod. Harmonisatie van instrumenten en processen gebeurt dan ook al in een aantal arbeidsmarktregio's. Overigens kan harmoniseren tussen het UWV en de gemeenten alleen op landelijk niveau, omdat de instrumenten van het UWV landelijk bepaald zijn. De ambtelijke werkgroep van het UWV, de VNG en SZW acht het wenselijk dat de gemeenten binnen de regio onderling zoveel mogelijk harmoniseren, maar wil dat gezien de beleidsvrijheid van de gemeenten niet verplicht stellen. In het huidige stelsel is immers sprake van beleidsvrijheid voor de gemeenten, ook met betrekking tot de inzet van instru-

menten. 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.

Dit wijzigingsbesluit is een antwoord op deze probleemanalyse. 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 het UWV en de 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 waarbij drie artikelen worden toegevoegd, wordt de regelgeving aangepast 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 de centrumgemeenten (artikel 2.4 Besluit SUWI)

In een nieuw artikel 2.4 wordt geregeld dat de centrumgemeenten bij ministeriële regeling worden vastgesteld. 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 vijftig 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 regioerol houdt in dat de 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 de centrumgemeenten belast met het beheer van financiële middelen die ter beschikking worden gesteld ten gunste van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Het gaat om incidentele en structurele middelen die SZW verstrekt aan de centrumgemeenten voor diverse beleidsdoelen in de arbeidsmarktregio's, zoals ESF, Matchen op Werk en Perspectief op Werk.

Om transparantie en duidelijkheid te verschaffen over de centrumgemeenten is bepaald dat de centrumgemeenten vanaf nu bij ministeriële regeling worden benoemd. Bij deze formalisering van de huidige situatie wordt aangesloten bij de opsomming van de 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 (artikelen 2.5 en 2.6 Besluit SUWI)

Met onderhavig 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 en het UWV afspraken gemaakt over de wijze van betrokkenheid van de werknemers- en werkgeversorganisaties bij de samenwerking. Deze afspraken zien onder meer op de wijze waarop de werkgeversdienstverlening wordt ingericht, waaronder ten minste wordt verstaan de inrichting van het werkgeversservicepunt. Met de toevoeging van twee artikelen aan Besluit SUWI wordt dit concreter uitgewerkt.

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

Er wordt een artikel 2.5 aan Besluit SUWI toegevoegd. Hierin wordt geregeld dat de gemeenten en het 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 het UWV en de 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 de gemeenten en het 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 de gemeenten en het UWV in een arbeidsmarktregio er gezamenlijk voor kiezen om hierop aanvullende dienstverlening te bieden. Het basispakket aan dienstverlening bestaat uit enerzijds het voordragen van passende kandidaten op een werkplek bij een werkgever (onderdeel a) en anderzijds uit het verstrekken van informatie en advies aan werkgevers (onderdeel b).

Ad a

Bij het voordragen 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.

Ad b

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 het 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.

5.2 Gezamenlijke organisatie van werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt

In artikel 2.6 wordt geregeld op welke onderdelen de gemeenten en het UWV afspraken moeten maken bij het gezamenlijk organiseren van de werkgeversdienstverlening. Hierin is gespecificeerd dat voor de samenwerking voor de werkgeversdienstverlening wordt uitgegaan van arbeidsmarktregio's en de centrumgemeenten.

De centrumgemeente is regievoerder voor de publieke werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt. De centrumgemeente speelt 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 de gemeenten en het UWV in de arbeidsmarktregio. De regievoerder is belast met de organisatie van de inrichting van de werkgeversservicepunten, dat wil zeggen het nemen van initiatief hiertoe en het faciliteren van 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 het UWV en de gemeenten in de arbeidsmarktregio.

In artikel 2.6 wordt de verplichting opgenomen dat colleges van burgemeesters en wethouders van de gemeenten en het UWV jaarlijks één gezamenlijk uitvoeringsplan vaststellen voor de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt in de arbeidsmarktregio. Conform artikel 2.3 Besluit Suwi betrekken zij daarbij de werkgevers- en werknemersorganisaties en overige relevante partijen. Dit kan in de bestaande overlegstructuur, het zogeheten regionaal werkbedrijf, die in alle arbeidsmarktregio's voorkomt.

Het doel van dit gezamenlijke uitvoeringsplan is eenduidige aansturing van de uitvoerders van de werkgeversdienstverlening. Met uitvoerders wordt bedoeld: het UWV en de uitvoeringsorganisaties van de gemeenten

in het kader van de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorzieningen. Private arbeidsbemiddelaars kunnen zich op twee manieren aansluiten bij het publieke werkgeversservicepunt. De gemeenten en het UWV kunnen samenwerkingsafspraken met private arbeidsbemiddelaars maken. Dit is samenwerking waarbij de private partijen geen kosten in rekening brengen bij de gemeenten en het 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 het gezamenlijke uitvoeringsplan. Hierin is in elk geval een aantal zaken 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. Indien naast het basispakket aanvullende dienstverlening aan werkgevers wordt geboden 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.

- 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 het UWV en de gemeenten in de arbeidsmarktregio ieder te bieden hebben.

- De te behalen resultaten in die arbeidsmarktregio worden 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. Achterliggende gedachte hier is dat afspraken over resultaten onderlinge concurrentie tussen uitvoerders voorkomen en de samenwerking bevorderen.

- De resultaten worden geformuleerd op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de regionale arbeidsmarktprognoses van het UWV. Ook kan de arbeidsmarktanalyse uit het marktbeperkingsplan 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.

- 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 het 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 uitvoeringsplan wordt jaarlijks vastgesteld. Het is het sluitstuk van het overleg dat voortdurend plaatsvindt tussen partijen. De gemeenten en het UWV bepalen zelf of er een meerjarenuitvoeringsplan wordt opgesteld dat jaarlijks geactualiseerd wordt, of dat er elk jaar een geheel nieuw uitvoeringsplan wordt opgesteld.

Het vijfde lid regelt dat de gemeenten en het UWV afspreken hoe vacatures en gegevens van werkzoekenden beschikbaar worden gemaakt. Dit sluit aan op artikel 2.3, tweede lid, onderdeel e van dit besluit.

Het nieuwe artikel 2.6 zesde lid regelt 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 (de individuele gemeenten en het 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. Dit sluit aan op artikel 2.3, tweede lid, onderdeel f van dit besluit.

6. Ruimte voor samenwerking in de arbeidsmarktregio

Goede werkgeversdienstverlening die aansluit op de werkzoekenden-dienstverlening van iedere gemeente en van het UWV, die ook aansluit op scholing, vraagt om bereidheid van de gemeenten en van het UWV om dit op het niveau van de arbeidsmarktregio gezamenlijk te organiseren én dit waar relevant te verbinden met activiteiten van andere partners in de regio. De arbeidsmarktregio is het niveau waarop de matches op de arbeidsmarkt voor de doelgroepen van het UWV en de gemeenten veelal plaatsvinden en het niveau waarop veel werkgevers bediend willen worden. Het is belangrijk dat de gemeenten en het UWV alsmede de gemeenten onderling elkaar actief voor samenwerking in de arbeidsmarktregio opzoeken en dat de gemeenten en het UWV daarin de nodige flexibiliteit betrachten.

Voor de nauwere samenwerking bij de werkgeversdienstverlening zoals beoogd in dit besluit is het nodig dat de gemeenten van lokaal naar regionaal en het UWV van landelijk naar regionaal kunnen bewegen. Hiervoor is het nodig dat beide partijen voldoende ruimte hebben om samen te werken in de arbeidsmarktregio en tevens voldoende ruimte hebben om vanuit hun rol de eigen opgaven te realiseren. Beide partijen hebben belang bij de uitstroom van de eigen populatie. Het is echter efficiënter en effectiever om niet te concurreren en in plaats daarvan gezamenlijk werkgevers te benaderen. Om zo werkgevers een goede match, ongeacht uit welke populatie, aan te kunnen bieden. Nauwere samenwerking kan spanning opleveren omdat het UWV een landelijk gestuurde organisatie is en de gemeenten lokaal worden aangestuurd. Het besluit laat ruimte voor differentiatie aan uitvoeringsmodaliteiten en bestuurlijke verhoudingen tussen de regio's. In het Besluit SUWI is in artikel 2.5 opgenomen wat in elk geval onder de dienstverlening valt in elk werkgeversservicepunt (het wat). Daarnaast maken het UWV en de gemeenten op grond van artikel 2.6 in de regio afspraken over de wijze waarop (het hoe). De verantwoordelijkheid voor de inhoud van deze afspraken blijft bij de partijen in de regio.

Tegelijkertijd biedt het opereren op verschillende niveaus (lokaal/regionaal/landelijk) ook kansen voor alle partijen in de arbeidsmarktregio om elkaar in een goede uitvoering van de dienstverlening te versterken en ondersteunen. Het gedecentraliseerde beleid van de gemeenten heeft als voordeel dat de uitvoering meer ruimte heeft voor lokaal maatwerk en aansluiting op de dienstverlening in het sociaal domein zoals (schuld-)hulpverlening. Het UWV draagt bij door middel van deskundigheid op het gebied van de arbeidsmarkt en brede contacten met werkgevers. Partijen vullen elkaar hiermee goed aan.

Het UWV heeft aangegeven dat het ernaar streeft de regionale aanwezigheid te vergroten. Onder andere door inzet van de regionale arbeidsdeskundigen en regionale beleidsadviseurs. Samen met het UWV is geconstateerd dat het UWV, binnen de met het Ministerie van SZW afgesproken kaders, voldoende keuzeruimte heeft om het budget voor bemiddelingsdienstverlening in te zetten. De regionale samenwerking is een wettelijke taak van het UWV en kan daarom gefinancierd worden uit dit budget. Er is voldoende regelruimte voor het UWV ten behoeve van het uitvoeren van de in het besluit beoogde verbeterde samenwerking.

Het UWV kan minder meebewegen met gemeentelijke of regionale ontwikkelingen waar het door het UWV in te zetten landelijke beschikbare instrumenten en voorzieningen betreft. Op dit punt is ingegaan in het onderdeel «harmoniseren» in paragraaf 3. Vanuit de behoefte van werkgevers aan harmonisatie is het wenselijk om verdere stappen te zetten op het vlak van harmonisatie en eenduidige inzet van instrumenten tussen de gemeenten onderling en tussen de gemeenten en het UWV. Er is een onderscheid tussen landelijk harmoniseren en binnen de regio harmoniseren.

Als onderdeel van het Breed Offensief wordt aan de harmonisering op landelijk niveau gewerkt (Kamerstukken II 2018/19, 34 352, nr. 163). De VNG en Divosa zullen ten behoeve van de gemeenten een model/handreiking opstellen ter uitvoering van de onderwerpen en thema's die in het concept-wetsontwerp Breed Offensief zijn opgenomen, waaronder de persoonlijke ondersteuning. Het UWV geeft aan als uitgangspunt te streven naar harmonisatie van de inzet van voorzieningen en instrumenten tussen het UWV en de gemeenten. Indien uit de modelverordening van de VNG en Divosa aanknopingspunten naar voren komen voor harmonisatie met de instrumenten van het UWV kunnen deze worden gezien. De instrumenten – zoals jobcoaching – van het UWV zijn landelijk bepaald en het is niet wenselijk vanuit het oogpunt van werkgevers, die juist meer standaardisatie willen, dat het UWV deze moet differentiëren naar 35 regio's. Voor het slagen van de met dit besluit beoogde samenwerking is dit ook niet nodig.

Het besluit stelt verplicht dat de regio's in ieder geval aan werkgevers informatie en advies bieden over de in de regio beschikbare instrumenten en voorzieningen van de gemeenten en het UWV. Naast de voorgenoemde harmonisering op landelijk niveau is ook harmonisatie op het niveau van de arbeidsmarktregio's van belang. De verwachting is dat door verder inzicht in het aanbod en de verschillen hierin, er in de praktijk een beweging zal ontstaan tot verdere harmonisatie tussen de gemeenten onderling.

7. Monitoring

Het nieuwe artikel 2.6 regelt dat de gemeenten en het UWV in de arbeidsmarktregio jaarlijks de uitvoering van dit gezamenlijke uitvoeringsplan evalueren. Daarbij wordt ook periodiek de werkgeverstevredenheid gemeten.

Het UWV, de 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 meege-nomen 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. Dit gebeurt periodiek.

8. Ingewonnen adviezen en toetsen

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

8.1 UWV

Het UWV heeft aangegeven dat het besluit uitvoerbaar is op 1 januari 2021. Het UWV wijst er voor de volledigheid op dat de regierol van de centrumgemeenten voor de samenwerking bij de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's in de toekomst goed omkaderd en afgebakend moet worden om te voorkomen dat spanning zou ontstaan met de landelijke rol en opdracht van het UWV. Het UWV wijst erop dat een aantal zaken nader zal worden vastgelegd in de ministeriële regeling SUWI. Op de impact en kosten daarvan zal het UWV ingaan in de uitvoeringstoets op die regeling. Tot slot schrijft het UWV dat het gewenst is dat het UWV regionaal meer financiële en personele regelmogelijkheden krijgt van het Ministerie van SZW. In paragraaf 6 is ingegaan op deze bezwaren.

8.2 VNG

De VNG brengt in haar reactie enkele zorgpunten onder de aandacht. De VNG vraagt zich af of het voorgenomen besluit voldoende ruimte laat aan de partijen in de arbeidsmarktregio met alle differentiatie aan uitvoeringsvormen die daar zijn ontstaan. Ook vraagt de VNG zich af of het UWV binnen de regio's voldoende manoeuvreerruimte heeft.

De VNG vraagt zich daarnaast af of het bepaalde in artikel 2.6 namelijk dat de regio jaarlijks een gezamenlijk uitvoeringsplan opstelt niet overlapt met de overleggen die er zijn voor het marktbeperkingsplan op grond van artikel 2.3, derde lid.

Ook vraagt de VNG zich af of het jaarlijks op te stellen uitvoeringsplan niet beter vervangen zou kunnen worden door een meerjarenplan voor bijvoorbeeld vier jaar met daaraan gekoppeld een jaarlijks activiteitenplan. De concrete voorstellen voor evaluatie acht de VNG niet passend gelet op de bestuurlijke verhoudingen en de principes van gedecentraliseerde taakuitvoering.

In reactie hierop wordt opgemerkt dat het besluit de bestaande differentiatie aan uitvoeringsmodaliteiten en de bestaande bestuurlijke verhoudingen in stand laat en daarnaast zorgt voor een minimum aan transparantie en dienstverlening. Verduidelijkt is, dat voor het overleg met andere partijen over het uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening dezelfde overlegstructuur benut kan worden als die van het bestaande

artikel 2.3 van dit besluit. De tekst in de toelichting is hierop verduidelijkt, in paragraaf 6 wordt ingegaan op de samenwerking met UWV en de manoeuvreerruimte van het UWV. Voor de volledigheid wordt nog vermeld dat het in artikel 2.3 genoemde marktbeperkingsplan zich richt op arbeidsbeperkten en dus niet op de volle breedte van de werkzoekenden.

De suggestie van de VNG om in de praktijk onderscheid te maken tussen een meerjarenplan en een jaarlijks activiteitenplan is niet strijdig met het bepaalde in artikel 2.6. De gemeenten en het UWV bepalen zelf of er een meerjarenuitvoeringsplan wordt opgesteld dat jaarlijks geactualiseerd wordt, of dat er elk jaar een geheel nieuw uitvoeringsplan wordt opgesteld. Waar het om gaat is dat partijen met elkaar in gesprek zijn en jaarlijks vastleggen hoe zij werken, en welke wijzigingen er vergeleken met het vorige jaar optreden. Hoe er geëvalueerd zal worden is afhankelijk van nader overleg tussen alle partijen, inclusief het ministerie.

Naar aanleiding van de opmerkingen van de VNG zijn verduidelijkingen aangebracht in de artikelen en in de toelichting. Steeds is duidelijk aangegeven hoe de hier geregelde onderdelen zich verhouden tot het al bestaande artikel 2.3 van dit besluit.

8.3 Uitvoeringspanel

Het Uitvoeringspanel had een aantal vragen die hebben geleid tot verduidelijking in de toelichting. Deze verduidelijking ziet op de punten jaarlijks vaststellen van de arbeidsmarktregio's, de financiële middelen van SZW voor de centrumgemeenten en het geven van advies over de aanpassing van werkplekken voor arbeidsbeperkten die dat nodig hebben.

Het Uitvoeringspanel had vragen over de efficiëntie van twee aspecten van het vaststellen van het uitvoeringsplan: (1) het vaststellen moet gebeuren door de colleges van burgemeester en wethouders en (2) dat het vaststellen jaarlijks moet gebeuren. Besloten is de tekst te handhaven en in de toelichting te verduidelijken dat het ook kan gaan om het jaarlijks actualiseren van een meerjarenuitvoeringsplan. Dit is in overeenstemming met de afspraken in de gezamenlijke werkgroep. De achtergrond hiervan is dat als partijen intensief met elkaar samenwerken, een jaarlijks ritme om de afspraken of de wijzigingen daarin vast te leggen niet belastend is. Het vaststellen van het uitvoeringsplan is als het ware het logisch gevolg van het met elkaar in gesprek zijn. Dat dit gebeurt door het college is een figuur die past in de Participatiewet. Ook dit hoeft niet belastend te zijn als de samenwerking goed is en er frequente contacten zijn. Het garandeert bovendien een uitvoering die gedragen wordt door de verantwoordelijke besturen.

8.4 Internetconsultatie

De internetconsultatie liep van 17 september 2019 tot en met 20 oktober 2019. Er zijn elf reacties binnengekomen (waarvan twee met dezelfde afzender en inhoud) van FNV, Divosa, Cedris, de Normaalste Zaak, de groep Onbeperkt aan de slag, de gemeenten Barendregt en Goes, Werkgeversservicepunt Werkhart, het SW-bedrijf Weener XL en een burger; de Landelijke Cliëntenraad heeft een reactie nagezonden. De reacties betreffen aspecten die ook uitvoerig aan de orde zijn geweest in de hiervoor genoemde ambtelijke werkgroep van de VNG, het UWV en SZW. Het gaat om de volgende punten:

- De doelstelling van het besluit wordt onderschreven.
- Het gegeven dat het uitvoeringsplan jaarlijks moet worden vastgesteld en andere risico's voor bestuurlijke drukte. Op dit punt wordt uitvoerig ingegaan in paragraaf 7.3.

- Zorgen over de duurzaamheid van de middelen voor de centrumgemeenten. Op het punt van de middelen wordt ingegaan in paragraaf 9. Financiële gevolgen.
- Het risico dat de landelijke lijn van het UWV zich niet in alle arbeidsmarktregio's verhoudt tot de regionale aanpak die daar gekozen wordt. Het is een gegeven dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid van de gemeenten respectievelijk het UWV verschilt en hier is terdege rekening mee gehouden in de aanbevelingen van de ambtelijke werkgroep. Het punt zal in reactie op deze opmerkingen regelmatig terugkomen in het bestuurlijk overleg met het UWV.
- Het risico dat de bestaande en goed functionerende structuur in een arbeidsmarktregio met meerdere loketten of een bestaande en goed functionerende lokale invulling wordt verstoord doordat er één aanspreekpunt dient te zijn. Met het hebben van één aanspreekpunt en uitvoering van de werkgeversdienstverlening vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan wordt niet uitgesloten dat er meerdere loketten zijn. Het besluit laat verder alle ruimte voor regionaal maatwerk en beoogt aan te sluiten bij de huidige functionerende invulling.
- Rol sociale partners: voorgesteld wordt dat als geen overeenstemming tot stand is gekomen met de sociale partners dit expliciet te moeten vermelden in het uitvoeringsplan. Hoewel duidelijkheid over de inbreng van sociale partners verstandig zou zijn, is het gegeven de verantwoordelijkheid van de regio beter om dit punt over te laten aan de arbeidsmarktregio's. Het is niet wenselijk de rol van sociale partners meer in detail te regelen in het besluit dan nu gebeurt. Dit zal leiden tot een hogere regeldruk en meer gedetailleerde regelgeving. De rol van de sociale partners zal tussen partijen verder ingevuld moeten worden.
- Bepleit wordt dat er meer aandacht komt voor de dienstverlening voor werkzoekenden middels een servicepunt werkzoekenden; alleen digitaal matchen is niet voldoende en de voorzieningen zoals een jobcoach moeten snel en kwalitatief goed verstrekt worden. In dit Besluit wordt alleen de gezamenlijke werkgeversdienstverlening door het UWV en de gemeenten nader geregeld. Daarbij wordt van deze partijen wel aandacht gevraagd in het uitvoeringsplan voor de aansluiting op de werkzoekendendienstverlening en op scholing, voor maatwerk en kwaliteit van de voorzieningen.

9. Regeldruk

9.1 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 het UWV en de 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.

De Adviescommissie toetsing regeldruk heeft op 18 september 2019 laten weten de conclusie te onderschrijven dat de onderhavige wijziging geen gevolgen heeft voor de regeldruk van burgers en bedrijven.

9.2 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 zogeheten regionale werkbedrijven, de regionale overlegstructuur, al overleg gevoerd tussen de gemeenten, het 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.

10. 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

Artikel 2.4 Uitvoering regionale samenwerking

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 de centrumgemeenten. In artikel 2.4 is opgenomen dat arbeidsmarktregio's jaarlijks worden vastgesteld door het UWV. Hierdoor kan worden aangesloten bij de huidige indeling van de arbeidsmarktregio's zoals het UWV deze jaarlijks vaststelt in bijlage van het Besluit Werkgebieden UWV. Dit gebeurt jaarlijks, omdat wijzigingen soms gewenst zijn bijvoorbeeld als gevolg van gemeentelijke herindeling. De centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's zijn sinds de invoering van de Participatiewet gezamenlijk door het UWV en de VNG bepaald en worden nu bij ministeriële regeling vastgesteld en gepubliceerd. Daarbij wordt aangesloten bij de opsomming van de 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 de centrumgemeenten belast met de regierol voor de samenwerking en met het beheer van financiële middelen ten gunste van de arbeidsmarktregio's. De regierol van de centrumgemeenten houdt in dat de centrumgemeenten fungeren als initiator van de regionale samenwerking en als facilitator van de organisatie en inrichting van de regionale samenwerking.

Samenhang met artikel 2.3

In artikel 2.3, tweede lid, onderdeel g, van het Besluit SUWI is opgenomen dat colleges van burgemeester en wethouders, het 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. De artikelen 2.5 en 2.6 geven verdere invulling aan deze bestaande structuur ten aanzien van de werkgeversdienstverlening.

Artikel 2.5

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 advisering hierover 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. Hier wordt bedoeld op het zogenaamde jobcarving, waarbij een baan geschikt gemaakt wordt voor een specifieke persoon. Een werkgever heeft hierbij vaak behoefte aan toegesneden advies van het werkgeversservicepunt, een dergelijk advies is echter niet noodzakelijk voor het anders organiseren van werk. De bepaling zelf gaat over de brede doelgroep werkzoekenden van het UWV en de 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 wordt beoogd de werkgeversservicepunten makkelijker vindbaar te maken.

Artikel 2.6

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 de centrumgemeenten. De arbeidsmarktregio's en de 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 centrumge-

meente wijzigt hiermee niet, deze wordt immers bij ministeriele regeling vastgesteld ingevolge artikel 2.4, tweede lid. Slechts de rol van regievoerder 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 marktbeveiligingsplan. 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