

# ➔ Vragen en antwoorden

## Webinar Wijziging Regelgeving SUWI

30 SEPTEMBER 2020

# ➔ Vragen en antwoorden

(1 / 3)

<b>Vraag 1</b>	Krijgen we de PowerPoint-presentatie ook toegezonden ?	<b>5</b>
<b>Vraag 2</b>	Is het mogelijk om alleen de sheets te krijgen. Dus alleen de info, niet de hele webinar?	<b>5</b>
<b>Vraag 3</b>	Kan mijn collega deze uitzending later terugkijken?	<b>5</b>
<b>Vraag 4</b>	Betekent eenduidige naamgeving voor de bestaande namen? In Friesland heet het samenwerkingsverband Fryslân Werkt! Moet dat wijzigen?	<b>5</b>
<b>Vraag 5</b>	Er is al een reeks van Werkgeversservicepunten momenteel. met diverse namen. In hoeverre wordt dit 'gehandhaafd' dat de officiële naam gebruikt wordt ?	<b>5</b>
<b>Vraag 6</b>	Ik zie om me heen dat gemeenten mini-WSP's opzetten. In de nieuwe SUWI is dat toch niet de bedoeling?	<b>5</b>
<b>Vraag 7</b>	Waarom zou een werkzoekende naar een werkgeversservicepunt gaan om een werkgever te vinden? ik zou eerder denken dat hij naar een werkzoekendenloket zou gaan.	<b>6</b>
<b>Vraag 8</b>	Welke rol gaan re-integratiebedrijven spelen in de nieuwe situatie?	<b>6</b>
<b>Vraag 9</b>	De aanpassingen moeten worden doorgevoerd terwijl we midden in een crisis zitten. Kunnen we structurele aanpassingen niet beter los zetten van urgentie die voortkomt uit de crisis?	<b>6</b>
<b>Vraag 10</b>	Volgens art. 2.6 is het mogelijk om de regierol van de werkgever- dienstverlening over te dragen naar een andere gemeente. Is het ook mogelijk om de regierol van de werkgeversdienst- verlening over te dragen naar een gemeenschappelijke regeling? Bijvoorbeeld naar het regionaal werkbedrijf, indien bij het regionaal werkbedrijf de uitvoering van de Participatiewet en de daarbij behorende werkgeversdienstverlening is belegd?	<b>7</b>
<b>Vraag 11</b>	Kan de regievoedersrol (specifiek) ook worden belegd bij een werkbedrijf?	<b>8</b>
<b>Vraag 12</b>	Zit van 'Werk naar werk' ook in het basispakket?	<b>8</b>
<b>Vraag 13</b>	Moet alles (uitvoeringsplan, basispakket, een gezamenlijk punt) per 1 januari 2021 geregeld zijn?	<b>8</b>
<b>Vraag 14</b>	Er moet ruimte zijn voor regionale invulling van afspraken. Maar is er nu niet teveel ruimte waardoor verschillen tussen arbeidsmarktregio's over deze invulling erg groot wordt?	<b>8</b>
<b>Vraag 15</b>	Wanneer komt de Programmaraad met de basis voor het uitvoeringsplan?	<b>8</b>
<b>Vraag 16</b>	Moet het uitvoeringsplan door alle colleges worden vastgesteld?	<b>9</b>
<b>Vraag 17</b>	Waarom moeten deze wijzigingen binnen SUWI worden geregeld? Na invoering van de Participatiewet hebben de arbeidsmarktregio's dit soort zaken toch al geregeld?	<b>9</b>

# ➔ Vragen en antwoorden

(2 /3)

<b>Vraag 18</b>	Is het een verplichting om op 1 januari de nieuwe naam en het uitvoeringsplan geregeld te hebben of mag dat ook in de loop van het jaar?	11
<b>Vraag 19</b>	Moet het uitvoeringsplan op 1 januari 2021 definitief zijn?	11
<b>Vraag 20</b>	SUWI verplicht tot het regelmatig meten van de tevredenheid van de werkgevers over de dienstverlening. Hoe verhoudt zich die meting met bijvoorbeeld de bestaande NPS-meting van UWV, die wij in onze regio inzetten?	11
<b>Vraag 21</b>	Wat is de termijn waarop financiering geregeld is? Versterking arbeidsmarktregio's stond t/m 2023 gegarandeerd. Is er nu zicht op langere termijn?	12
<b>Vraag 22</b>	De centrumgemeente ontvangen de middelen voor de samenwerking. Maar samenwerken doe je samen. Hoe kunnen regiogemeenten meepraten en beslissen over de besteding van deze middelen?	12
<b>Vraag 23</b>	Waarom zorgen we niet voor één loket, voor zowel de burger als de werkgevers, waar je terecht kunt als het gaat om werk aanbieden, zoeken, vinden, loopbaankeuzes, schoolkeuzes en zelfontplooiing? Dit in plaats van alle verschillende loketten, met eigen resultaatverantwoording en procedures.	13
<b>Vraag 24</b>	Met de verkiezingen op komst ontstaat er ook een discussie over het aantal werkzoekenden die uitgeplaatst worden vanuit de verschillende gemeenten en UWV. Hoe staat het met de commitment van de wethouders en bestuurders van de diverse organisaties?	13
<b>Vraag 25</b>	Aanvullend, hoe gaat het met gebruik van systemen zoals Werkcoach BemiddelingsService (WBS)?	13
<b>Vraag 26</b>	Is er ook sprake van ontschotte budgetten voor een gezamenlijk instrumentarium?	13
<b>Vraag 27</b>	Wat doet SZW en wat doen we zelf als het niet lukt de werkgeversdienstverlening samen vorm te geven?	14
<b>Vraag 28</b>	Komt er een ondersteuningspakket en met voorbeeld van een uitvoeringsplan?	14
<b>Vraag 29</b>	Als het bouwstenenplan inclusief format nog moet komen, kun je dan wel verwachten dat de regio's die per januari 2021 hebben ingevuld en geaccordeerd ?	14
<b>Vraag 30</b>	Wat is de aanbeveling ten aanzien van welke functionarissen het beste bij elkaar kunnen komen om samen een uitvoeringsplan uit te werken?	14

# ➔ Vragen en antwoorden

(3 /3)

<b>Vraag 31</b>	Wat gebeurt er bij de thematafels van de implementatie ondersteuning en wat wordt er besproken?	<b>15</b>
<b>Vraag 32</b>	In hoeverre is het <u>'werklandschap WGDVL en WZDV'</u> meegenomen in de uitvoering van de SUWI-regelgeving?	<b>15</b>
<b>DE CASE RIVIERENLAND - Vragen gericht aan Kiek Adriaanse</b>		<b>15</b>
<b>Vraag 33</b>	Hebben alle leden van het integrale team dezelfde functie en opdracht voor de brede doelgroep?	<b>15</b>
<b>Vraag 34</b>	Eén integraal team met één manager, ok. Maar waar zijn het team en de manager in dienst? Bij het UWV of bij de gemeenschappelijke regeling?	<b>16</b>
<b>Vraag 35</b>	Wordt in Rivierenland ook gewerkt met dezelfde systemen zoals Werkcoach BemiddelingsService (WBS)?	<b>16</b>
<b>Vraag 36</b>	Hoe hebben jullie governance (sturen, beheersen, verantwoorden, toezicht) ingeregeld? Hoe liggen de onderlinge juridische verhoudingen?	<b>16</b>
<b>Vraag 37</b>	Hoe intensief is de samenwerking met werkgevers?	<b>17</b>
<b>Vraag 38</b>	Maakt grootte van de regio uit voor deze manier van werken?	<b>17</b>
<b>Vraag 39</b>	Hoe is de aansluiting binnen het brede sociaal domein, en de daarbij behorende ambities geregeld?	<b>17</b>
<b>Vraag 40</b>	Hoe ver zijn jullie met de ontsluiting van werkzoekenden uit de banenafpraak door middel van klantprofielen in Sonar?	<b>17</b>
<b>Vraag 41</b>	Worden de beschikbare werkzoekenden ook aangeboden in één systeem waar de accountmanagers Werkgeversdienstverlening uit kunnen putten?	<b>17</b>
<b>Vraag 42</b>	Hebben jullie ook de werkzoekendendienstverlening samen georganiseerd? En zo ja, is hiervoor ook een uitvoeringsplan?	<b>18</b>
<b>Vraag 43</b>	Wat zijn jullie tips als je de basisprocessen nog vorm moet geven in de regio ten aanzien van integrale samenwerking?	<b>18</b>
<b>Vraag 44</b>	Wat is de rol van de SW-organisaties in Rivierenland?	<b>18</b>

⇒ **Vraag 1**

Krijgen we de PowerPoint-presentatie ook toegezonden ?

De Powerpoint-presentatie staan hier op de website [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl).

⇒ **Vraag 2**

Is het mogelijk om alleen de sheets te krijgen. Dus alleen de info, niet de hele webinar?

Ja. Dat is mogelijk. De sheets zijn hier te vinden op de website [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl).

⇒ **Vraag 3**

Kan mijn collega deze uitzending later terugkijken?

Ja. Je kunt het webinar on demand terugkijken via [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)

⇒ **Vraag 4**

Betekent eenduidige naamgeving voor de bestaande namen?  
In Friesland heet het samenwerkingsverband Fryslân Werkt!  
Moet dat wijzigen?

Door eenduidigheid in de naamgeving te regelen wordt het voor werkgevers makkelijker de publieke dienstverlening in de arbeidsmarktregio te vinden, waardoor er mogelijk meer werkzoekenden aan werk komen. Nu zit er nog veel verschil in de naamgeving van de werkgeversservicepunten. Dat gaat ten koste van de herkenbaarheid en vindbaarheid. Werkgevers willen graag dat dat verandert. Daarom wordt geregeld dat elk gezamenlijk aanspreekpunt voor de regionale werkgeversdienstverlening in de naamgeving ten minste de naam 'werkgeversservicepunt' gebruikt, in combinatie met de naam van de arbeidsmarktregio. Dat geldt ook voor de website van het gezamenlijke aanspreekpunt (het digitale contactpunt voor de regionale dienstverlening aan werkgevers). Het staat de arbeidsmarktregio vervolgens vrij om er daarnaast nog een andere naam aan toe te voegen. Ook mag de naam van de arbeidsmarktregio omwille van de leesbaarheid als ondertitel worden gebruikt.

⇒ **Vraag 5**

Er is al een reeks van Werkgeversservicepunten momenteel met diverse namen. In hoeverre wordt dit 'gehandhaafd' dat de officiële naam gebruikt wordt ?

Op 1 januari 2021 treedt de gewijzigde SUWI-regelgeving in werking. Dan moet ook het onderdeel van de naamgeving van de werkgeversservicepunten geregeld zijn.

⇒ **Vraag 6**

Ik zie om me heen dat gemeenten mini-WSP's opzetten. In de nieuwe SUWI is dat toch niet de bedoeling?

Bereikbaarheid op verschillende locaties staat de doelstellingen van de regeling niet in de weg. Belangrijk is dat er onderling afspraken zijn gemaakt over de uitgangspunten.

### → **Vraag 7**

Waarom zou een werkzoekende naar een werkgeversservicepunt gaan om een werkgever te vinden? ik zou eerder denken dat hij naar een werkzoekendenloket zou gaan.

De wijziging van de SUWI-regelgeving gaat over de publieke dienstverlening aan werkgevers vanuit het regionaal werkgeversservicepunt waarin UWV en gemeenten samenwerken. En bij een werkgeversservicepunt kan de werkzoekenden een toegang naar werk vinden.

### → **Vraag 8**

Welke rol gaan re-integratiebedrijven spelen in de nieuwe situatie?

Het doel van het gezamenlijke uitvoeringsplan voor de regionale werkgeversdienstverlening is eenduidige aansturing van de uitvoerders van de werkgeversdienstverlening.

Met uitvoerders wordt bedoeld: 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. Gemeenten en UWV kunnen samenwerkingsafspraken met private arbeidsbemiddelaars maken. Dit is samenwerking waarbij de private partijen geen kosten in rekening brengen bij gemeenten en UWV. Als private partijen wel kosten in rekening willen brengen, heeft de samenwerking de vorm 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.

### → **Vraag 9**

De aanpassingen moeten worden doorgevoerd terwijl we midden in een crisis zitten. Kunnen we structurele aanpassingen niet beter los zetten van urgentie die voortkomt uit de crisis?

Nee. Juist in deze tijd van oplopende werkloosheid is het van belang dat UWV en gemeenten werkgevers een goede en eenduidige dienstverlening bieden vanuit de werkgeversservicepunten. Deze dienstverlening faciliteert immers werkgevers bij het creëren van kansen voor deze werkzoekenden. De wijziging van de regelgeving draagt hieraan bij, door de samenwerking tussen UWV en gemeenten te versterken.

## ⇒ **Vraag 10**

Volgens art. 2.6 is het mogelijk om de regierol van de werkgeversdienstverlening over te dragen naar een andere gemeente. Is het ook mogelijk om de regierol van de werkgeversdienstverlening over te dragen naar een gemeenschappelijke regeling? Bijvoorbeeld naar het regionaal werkbedrijf, indien bij het regionaal werkbedrijf de uitvoering van de Participatiewet en de daarbij behorende werkgeversdienstverlening is belegd?

Nee, dit is juridisch gezien niet mogelijk en beleidsmatig ook niet wenselijk. De centrumgemeente wordt op grond van art. 2.4 Besluit SUWI vastgesteld bij ministeriele regeling en heeft op grond van het tweede lid regie op de regionale samenwerking. Zij heeft op grond van art. 2.6, tweede lid (nieuw) Besluit SUWI daarnaast een regievoerdersrol voor de werkgeversdienstverlening en alleen deze rol kan aan een andere gemeente worden toegewezen. Juridisch gezien wordt dan dus slechts een bepaalde functie (regievoerder) naar een andere gemeente (anders dan de centrumgemeente) verschoven als het gaat om de regionale werkgeversdienstverlening.

Wanneer we de Wet gemeenschappelijke regelingen (WGR) erbij pakken zien we dat op grond van art. 1 WGR een gemeenschappelijke regeling getroffen kan worden ter behartiging van een of meer belangen van gemeenten, voor zover de colleges van B&W in de eigen gemeente bevoegd zijn. De colleges van B&W zijn niet bevoegd om de regievoerdersrol voor de werkgeversdienstverlening over te dragen naar een gemeenschappelijke regeling. De centrumgemeente is op grond van art. 2.4, tweede lid, Besluit SUWI bevoegd/belast met de regie op de regionale samenwerking. De overige colleges van B&W van de niet-centrumgemeenten in de arbeidsmarktregio zijn dat dus niet. In art. 2.6, tweede lid wordt aangegeven dat de colleges van B&W een andere gemeente kunnen aanwijzen als regievoerder voor de werkgeversdienstverlening. Daarmee hebben ze dus alleen de bevoegdheid om een andere gemeente aan te wijzen.

De colleges van B&W zijn niet voor hun eigen gemeente bevoegd om de regievoerder te zijn voor werkgeversdienstverlening, want op grond van art. 2.4 Besluit SUWI is de centrumgemeente daartoe bevoegd. Daardoor kan er ook vanuit wet- en regelgeving geen gemeenschappelijke regeling niet belast of bevoegd worden voor het uitvoeren van de regierol.

Los van de juridische beperkingen is het beleidsmatig ook niet wenselijk om deze regievoerdersrol bij een gemeenschappelijke regeling te beleggen. De bedoeling van het nieuwe Besluit SUWI is om de bestaande praktijk van de regierol van de centrumgemeenten meer expliciet te maken en daarmee helderheid te creëren in de governance. Ten aanzien van de werkgeversdienstverlening heeft de centrumgemeente de rol als regievoerder om als primus inter pares het voortouw te nemen bij de totstandkoming van een gezamenlijk uitvoeringsplan en zij is belast met de organisatie en de inrichting van de werkgeversservicepunten. Dat wil zeggen: het nemen van initiatief hiertoe en het faciliteren hiervan. Dit staat zo ook in de nota van toelichting van het Besluit SUWI beschreven. Een gemeenschappelijke regeling zorgt voor een diffuse rolverdeling tussen opdrachtgeverschap en uitvoering en bovendien beperkt de uitvoering van een gemeenschappelijke regeling zich tot de gemeentelijke dienstverlening.

→ **Vraag 11**

Kan de regievoerdersrol (specifiek) ook worden belegd bij een werkbedrijf?

(zie antwoord op vraag 10)

→ **Vraag 12**

Zit van 'Werk naar werk' ook in het basispakket?

Het basispakket zoals het nu geregeld is (art. 2.5 tweede lid van Besluit SUWI) bepaalt welke dienstverlening ten minste aangeboden moet worden vanuit het regionaal werkgeversservicepunt. Werkgevers moeten in elk geval kunnen rekenen op de dienstverlening die expliciet in dit artikel is benoemd. Het blijft mogelijk dat de gemeenten en UWV in een arbeidsmarktregio gezamenlijk besluiten aanvullende dienstverlening te bieden.

→ **Vraag 13**

Moet alles (uitvoeringsplan, basispakket, een gezamenlijk punt) per 1 januari 2021 geregeld zijn?

Ja. Alle onderdelen van de gewijzigde SUWI-regelgeving treden in werking op 1 januari 2021 en moeten dan gerealiseerd zijn.

→ **Vraag 14**

Er moet ruimte zijn voor regionale invulling van afspraken. Maar is er nu niet teveel ruimte waardoor verschillen tussen arbeidsmarktregio's over deze invulling erg groot wordt?

Besluit SUWI gaat over de uitvoering van het primaire proces voortvloeiend uit art. 10 van Wet SUWI. De aansturing van de werkgeversdienstverlening wordt eenduidiger, maar inderdaad wel met ruimte voor bestaande structuren en de lokale invulling daarvan. Er is zoveel mogelijk ruimte gelaten voor aansluiting bij organisaties en overlegstructuren die nu al worden benut om vorm te geven aan de regionale samenwerking, en specifiek aan de regionale werkgeversdienstverlening. Zo wordt in de regionale werkbedrijven, de regionale overlegstructuur, al overleg gevoerd tussen de gemeenten, UWV en werkgevers- en werknemersorganisaties. Verder 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 wisselend en er kunnen met verschillende vormen goede resultaten behaald worden.

→ **Vraag 15**

Wanneer komt de Programmaraad met de basis voor het uitvoeringsplan?

De Programmaraad levert de basis voor het uitvoeringsplan op in oktober 2020. Na de oplevering volgt een digitale themasessie.



### ➔ **Vraag 16**

#### Moet het uitvoeringsplan door alle colleges worden vastgesteld?

Ja. Art. 2.6 Besluit SUWI schrijft voor dat alle colleges van Burgemeester en Wethouders van de gemeenten en UWV jaarlijks een gezamenlijk uitvoeringsplan vaststellen voor de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt van de arbeidsmarktregio.

### ➔ **Vraag 17**

#### Waarom moeten deze wijzigingen binnen SUWI worden geregeld? Na invoering van de Participatiewet hebben de arbeidsmarktregio's dit soort zaken toch al geregeld?

**In de nota van toelichting bij Besluit SUWI word de nut en noodzaak van nadere regelgeving toegelicht:**

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

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

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

Dit wijzigingsbesluit is een antwoord op deze probleemanalyse. De Wet SUWI biedt hier een juridische grondslag voor. In art. 10, tweede lid, van de Wet SUWI is het uitgangspunt dat de samenwerking vanuit UWV en gemeenten zelf tot stand komt. Indien de samenwerking niet of onvoldoende tot stand komt, kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de vormgeving in de uitvoering van de samenwerking met betrekking tot de registratie van werkzoekenden en vacatures, de werkgeversdienstverlening en de regionale arbeidsmarkt. Met de wijziging van het Besluit SUWI 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.'

### ⇒ **Vraag 18**

Is het een verplichting om op 1 januari de nieuwe naam en het uitvoeringsplan geregeld te hebben of mag dat ook in de loop van het jaar?

Op 1 januari 2021 treedt de gewijzigde SUWI-regelgeving in werking. Dus bij het uitvoeren van deze regelgeving is het inderdaad nodig dat alle onderdelen dan gerealiseerd zijn, waaronder het gezamenlijke uitvoeringsplan en de naamgeving van de werkgeversservicepunten.

### ⇒ **Vraag 19**

Moet het uitvoeringsplan op 1 januari 2021 definitief zijn?

Ja. Alle onderdelen van de gewijzigde SUWI-regelgeving treden in werking op 1 januari 2021 (zie ook vraag 18).

### ⇒ **Vraag 20**

SUWI verplicht tot het regelmatig meten van de tevredenheid van de werkgevers over de dienstverlening. Hoe verhoudt zich die meting met bijvoorbeeld de bestaande NPS-meting van UWV, die wij in onze regio inzetten?

Het Besluit SUWI regelt dat er frequent gemeten wordt hoe tevreden werkgevers zijn over de dienstverlening van het werkgeversservicepunt. Op welke wijze dat gebeurt, is niet voorgeschreven. Zo houdt UWV WERKbedrijf regelmatig tevredenheidsonderzoeken onder werkgevers met de methodiek Net Promotor Score. Het kan zijn dat er bij andere partners gebruik wordt gemaakt van een andere meetwijze. Vanuit de Programmaraad zullen de arbeidsmarktregio's gefaciliteerd worden voor een landelijke meetmethode, die ook ruimte biedt om regiospecifieke vragen toe te voegen.

### ➔ **Vraag 21**

**Wat is de termijn waarop financiering geregeld is?  
Versterking arbeidsmarktregio's stond t/m 2023 gegarandeerd.  
Is er nu zicht op langere termijn?**

Hierover zijn alle centrumgemeenten per brief geïnformeerd op 28 mei met als onderwerp 'Toelichting decentralisatie-uitkering versterken arbeidsmarktregio's'

Om de regio's voor meerdere jaren zekerheid te bieden over de te ontvangen bedragen, liggen de bedragen in beginsel tot en met 2023 vast. Kortweg gaat vanaf 2021 van de 17 miljoen euro 80% naar de arbeidsmarktregio's en 20% naar de landelijke faciliteiten ter versterking van de arbeidsmarktregio's en de werkgeversdienstverlening. Dit tot en met 2023, de 80-20 verdeling is voor drie jaar. De decentralisatie-uitkering zal in 2023 worden geëvalueerd door SZW en VNG met als doel of voor een vervolg deze doelomschrijving en uitkeringsvorm nog volstaat.

### ➔ **Vraag 22**

**De centrumgemeente ontvangen de middelen voor de  
samenwerking. Maar samenwerken doe je samen.  
Hoe kunnen regiogemeenten meepraten en beslissen over  
de besteding van deze middelen?**

Voor het versterken van de arbeidsmarktregio's is vanaf 2021 jaarlijks 17 miljoen euro beschikbaar. In 2020 is ook eenmalig 7 miljoen euro beschikbaar. Dit naast de in totaal 35 miljoen euro die in 2020 beschikbaar is voor Perspectief op Werk. Op 28 mei 2020 zijn alle centrumgemeenten hier per brief over geïnformeerd met als onderwerp 'Toelichting decentralisatie-uitkering versterken arbeidsmarktregio's'. Deze middelen hebben als doel om de samenwerking en de gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's duurzaam te ondersteunen en te versterken.

Als gevolg van Wet SUWI en het Besluit SUWI hebben UWV en gemeenten de verantwoordelijkheid om samen te werken bij de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt.

De centrumgemeente van een arbeidsmarktregio heeft een regierol ten aanzien van de regionale samenwerking. Dat wil zeggen: initiator zijn van de samenwerking in de arbeidsmarktregio en het faciliteren van de organisatie en de inrichting daarvan. 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. De centrumgemeente bepaalt hoe de middelen worden ingezet na overleg met het UWV en de gemeenten in de arbeidsmarktregio. Kortom, het is aan de centrumgemeente om de samenwerking te faciliteren zodat de regiogemeenten mee kunnen praten en beslissen over de middelen.

⇒ **Vraag 23**

Waarom zorgen we niet voor één loket, voor zowel de burger als de werkgevers, waar je terecht kunt als het gaat om werk aanbieden, zoeken, vinden, loopbaankeuzes, schoolkeuzes en zelfontplooiing? Dit in plaats van alle verschillende loketten, met eigen resultaatverantwoording en procedures.

De beoogde wijzigingen in de regelgeving dragen bij aan de vindbaarheid en transparantie in dienstverlening en de samenwerking tussen de publieke partijen.

⇒ **Vraag 24**

Met de verkiezingen op komst ontstaat er ook een discussie over het aantal werkzoekenden die uitgeplaatst worden vanuit de verschillende gemeenten en UWV. Hoe staat het met de commitment van de wethouders en bestuurders van de diverse organisaties?

In het uitvoeringsplan maakt de regio afspraken over de te verwachten resultaten. Op dit uitvoeringsplan is regionaal commitment nodig, en is afgesproken om het in alle colleges van Burgemeesters en Wethouders in de regio te laten vaststellen. Op deze manier wordt beoogd om te werken vanuit dezelfde doelstellingen en om onderlinge concurrentie te voorkomen.

⇒ **Vraag 25**

Aanvullend, hoe gaat het met gebruik van systemen zoals Werkcoach BemiddelingsService (WBS)?

Binnen een arbeidsmarktregio is het van belang dat er zoveel mogelijk transparant gewerkt kan worden. Hoe dit is ingeregeld, is aan de arbeidsmarktregio. We hopen natuurlijk dat de systemen waarmee de arbeidsmarktregio werkt zoveel mogelijk op elkaar aansluiten.

⇒ **Vraag 26**

Is er ook sprake van ontschotte budgetten voor een gezamenlijk instrumentarium?

Het gewijzigde Besluit SUWI stelt harmonisatie in de arbeidsmarktregio niet verplicht. Het verplicht de regio's alleen om werkgevers informatie en advies bieden over de in de regio beschikbare instrumenten en voorzieningen van de gemeenten en UWV ten gunste van transparantie. Er is dan ook geen sprake van ontschotte budgetten in relatie tot de wijzigingen in de SUWI-regelgeving. Harmonisatie op het niveau van arbeidsmarktregio's is wel van belang.

➔ **Vraag 27**

**Wat doet SZW en wat doen we zelf als het niet lukt de werkgeversdienstverlening samen vorm te geven?**

In eerste instantie is het aan de partijen in de arbeidsmarktregio om het juiste gesprek met elkaar te voeren over (onderdelen van) de regionale samenwerking. Volgens de Wet SUWI en het Besluit SUWI hebben 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). Daarnaast is er voor de arbeidsmarktregio's implementatieondersteuning beschikbaar vanuit de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt, UWV, VNG en SZW.

➔ **Vraag 28**

**Komt er een ondersteuningspakket en met voorbeeld van een uitvoeringsplan?**

Er komt een format 'uitvoeringsplan' in oktober 2020 en daarna wordt er een online themasessie georganiseerd om het format te bespreken.

➔ **Vraag 29**

**Als het bouwstenenplan inclusief format nog moet komen, kun je dan wel verwachten dat de regio's die per januari 2021 hebben ingevuld en geaccordeerd ?**

Ja. Volgens de regelgeving is het een vereiste dat er in elke arbeidsmarktregio een uitvoeringsplan is op 1 januari, aangezien op dat moment de gewijzigde SUWI-regelgeving in werking treedt. Als implementatieondersteuning wordt door de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt een format met bouwstenen voor het uitvoeringsplan aangeboden aan de arbeidsmarktregio's. Het is geen vereiste dat dit format gevolgd wordt, het is een hulpmiddel. In de nota van toelichting van het gewijzigde Besluit SUWI staat uitgelegd welke zaken in elk geval vastgelegd moeten worden.

➔ **Vraag 30**

**Wat is de aanbeveling ten aanzien van welke functionarissen het beste bij elkaar kunnen komen om samen een uitvoeringsplan uit te werken?**

Het is verstandig zo veel mogelijk aan te sluiten bij bestaande overlegstructuren in een arbeidsmarktregio. Belangrijk is dat functionarissen het juiste mandaat hebben om deze afspraken te maken. Beleidsmedewerkers arbeidsmarktbeleid zijn vaak het startpunt binnen een gemeente of samenwerkingsverband. We adviseren dat het regionaal managementteam een klein groepje beleidsmedewerkers van UWV en verschillende gemeenten vraagt een conceptuitvoeringsplan te schrijven. Het managementteam geeft wel kaders aan, en stelt het vervolgens vast. Daarna kan het worden voorgelegd aan de colleges van Burgemeesters en Wethouders in de regio (zie ook vraag 24).

### ➔ **Vraag 31**

#### Wat gebeurt er bij de thematafels van de implementatie-ondersteuning en wat wordt er besproken?

Bij elke thematafel wordt een specifiek onderdeel van de SUWI-regelgeving uitgediept. Dit kan op verschillende manieren. Dit doen we door bijvoorbeeld een verdiepende toelichting te verzorgen, of we presenteren een ondersteunend product voor dat specifieke thema, of één of enkele regio's delen hun ervaringen. Of een combinatie daarvan. Altijd staat kennisuitwisseling en inspiratie delen centraal, zodat de deelnemers met concrete handvatten de sessie uitkomen, die ook worden uitgewerkt en geplaatst op [samenvoordekland.nl](http://samenvoordekland.nl)

### ➔ **Vraag 32**

#### In hoeverre is het 'werklandschap WGDV en WZDV' meegenomen in de uitvoering van de SUWI-regelgeving?

Het werklandschap WGDV EN WZDV zijn geen onderdeel van de wijziging in de SUWI regelgeving. Het werklandschap kan natuurlijk wel een belangrijke bijdrage leveren om de instrumenten voor werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening eenvoudig en eenduidig inzichtelijk te maken en de arbeidsmarktregio's, een van de doelen van de wijzigingen die SUWI per 2021 doorvoert. En zo zijn er meerdere middelen of tools die de bedoeling van de wetgeving, namelijk een verbeterde match tussen werkgevers en werkzoekenden, ondersteunen.

### ➔ **DE CASE RIVIERENLAND**

Vragen gericht aan Kiek Adriaanse

### ➔ **Vraag 33**

#### Hebben alle leden van het integrale team dezelfde functie en opdracht voor de brede doelgroep?

In het team werkgeversdienstverlening (Werkzaak & UWV) hebben alle accountmanagers dezelfde functie en opdracht. Wel zijn er collega's met aanvullende specifieke kennis die wordt ingezet, bijvoorbeeld op sectorniveau, of doordat ze een project draaien. Iedereen bemiddelt voor alle doelgroepen en is in staat de genoemde basisdienstverlening in het WSP te leveren. Voor opdrachten voor onze productielocatie (Werk Uitbesteden) waar we vooral SW-medewerkers aan het werk hebben, hebben we daarnaast nog twee accountmanagers die daar specifiek op worden ingezet.

⇒ **Vraag 34**

Eén integraal team met één manager, ok. Maar waar zijn het team en de manager in dienst? Bij het UWV of bij de gemeenschappelijke regeling?

Het antwoord hierop is afhankelijk van de wijze waarop de samenwerking in de arbeidsmarktregio is georganiseerd. Hoe Werkzaak het heeft ingericht is verteld in het Webinar: de mensen uit het team zijn deels in dienst bij de gemeenschappelijke regeling en deels bij UWV.

⇒ **Vraag 35**

Wordt in Rivierenland ook gewerkt met dezelfde systemen zoals Werkcoach BemiddelingsService (WBS)?

Het team Werkgeversdienstverlening registreert alle vacatures inderdaad in WBS. En daar wordt ook zichtbaar wie er verwezen zijn en met wie de vacature vervuld is. Werkzaak heeft daarnaast nog eigen systemen voor onder andere registratie van plaatsingen en detacheringen met loonkostensubsidie, maar ook voor de registratie van de 'productie-ontwikkel' werkzaamheden die we voor opdrachtgevers uitvoeren.

⇒ **Vraag 36**

Hoe hebben jullie governance (sturen, beheersen, verantwoorden, toezicht) ingeregeld? Hoe liggen de onderlinge juridische verhoudingen?

Elke organisatie heeft zijn eigen governance (organisatie breed). Vanuit team Werkgeversdienstverlening hebben we een set doelstellingen die we volgen en waar we indien nodig op bijsturen. Het kan gaan om meer vervulde vacatures WW of meer adviesgesprekken, of sluiten van een strategisch partnerschap met meer werkgevers. In het team bespreken we welke acties we daar op zetten en wie die gaat uitvoeren.

Juridisch gezien zijn de accountmanager/adviseurs Werkgeversdienstverlening in dienst bij hun eigen werkgever. Ze worden vanuit eigen werkgever gefaciliteerd om te kunnen werken. We maken over en weer van elkaars ondersteunende en ontwikkelende faciliteiten gebruik en doen dat zoveel als mogelijk met gesloten beurzen. Het team Werkgeversdienstverlening wordt door zowel UWV als Werkzaak uitgenodigd voor bijvoorbeeld sociale activiteiten van de organisatie.

De manager Werkgeversdienstverlening UWV voert gesprekken in kader van de HR-cyclus met UWV-medewerkers. De input hiervoor wordt geleverd door teammanager Werkgeversdienstverlening van Werkzaak. Beide managers stemmen wekelijks af over voortgang en de koers. Er is een gezamenlijk Marktbewerkingsplan voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening.



### ⇒ **Vraag 37**

#### Hoe intensief is de samenwerking met werkgevers?

Er wordt intensief samengewerkt met werkgevers. Zij staan daarvoor ook open. Vanuit de werkgeversdienstverlening zijn we lid van een aantal bedrijvennetwerken. We proberen altijd aanwezig te zijn op bijeenkomsten van deze clubs.

### ⇒ **Vraag 38**

#### Maakt grootte van de regio uit voor deze manier van werken?

Nee. De grootte van een regio maakt niet uit voor deze manier van werken.

### ⇒ **Vraag 39**

#### Hoe is de aansluiting binnen het brede sociaal domein, en de daarbij behorende ambities geregeld?

Op beleidsniveau en op uitvoerend niveau wordt veel samengewerkt en afgestemd. Zo is er een regionale projectgroep Kwetsbare Jongeren waar onder meer beleidsmedewerkers Jeugd, Wmo, RMC, Werkzaak Rivierenland en een adviseur van het programmabureau RW-POA aan deelnemen. Vanuit dat perspectief is ook door de acht samenwerkende gemeenten met betrokken partijen een transformatieplan ontwikkeld om een sluitende aanpak te ontwikkelen voor (kwetsbare) jongeren, over domeingrenzen heen. Daarnaast heeft de regio geïnvesteerd in de verbindingen met het brede sociale domein via Perspectief op Werk (PoW). Eén van de projecten is 'Doorontwikkeling psychische kwetsbaren naar werk'. Hierin wordt aangesloten op het project GGZ-Werk in Rivierenland en wordt er afstemming gezocht met de GGZ en zorgverzekeraars. Ook is er een project 'Doorontwikkeling groepsaanpak werkzoekenden met schulden'. Verder is er in de uitvoering veel afstemming tussen werk & inkomen, Wmo, onderwijs en Werkzaak over de jongeren die tussen wal en schip vallen. Zo organiseert Werkzaak als uitvoeringsorganisatie van de gemeenten bijvoorbeeld een scholenoverleg over met name VSO/Pro-jongeren om te voorkomen dat ze uit beeld raken als de Jeugdwet stopt.

### ⇒ **Vraag 40**

#### Hoe ver zijn jullie met de ontsluiting van werkzoekenden uit de banenafpraak door middel van klantprofielen in Sonar?

Klantprofielen van de doelgroep zijn in Sonar gevuld en op die manier transparant gemaakt. Eerlijkheid gebied te zeggen dat we hier (nog) geen continue kwaliteitscontrole en update hebben ingebouwd.

### ⇒ **Vraag 41**

#### Worden de beschikbare werkzoekenden ook aangeboden in één systeem waar de accountmanagers Werkgeversdienstverlening uit kunnen putten?

Het aanbod van werkzoekenden is te vinden in verschillende systemen. Aanbod vanuit UWV zit in Sonar. Aanbod vanuit Werkzaak in Suite en Compas. Voor het 'leveren' van kandidaten wordt intensief samengewerkt met collega's van de basis en intensieve dienstverlening (UWV) en met de collega's van de verschillende teams van Werkzaak (denk aan cluster statushouders, cluster jongeren etc.)

➔ **Vraag 42**

Hebben jullie ook de werkzoekendienstverlening samen georganiseerd? En zo ja, is hiervoor ook een uitvoeringsplan?

De werkzoekendienstverlening is door UWV en Werkzaak binnen hun eigen organisatie vormgegeven. Die teams hebben ook hun eigen jaarplannen.

In het regionale uitvoeringsplan wordt ingegaan op hoe de verschillende organisaties invulling geven aan de werkzoekendienstverlening en welke speciale projecten of trajecten er zijn.

➔ **Vraag 43**

Wat zijn jullie tips als je de basisprocessen nog vorm moet geven in de regio ten aanzien van integrale samenwerking?

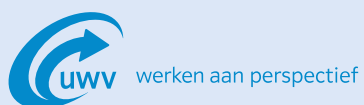
Organiseer een overlegstructuur met vertegenwoordigers uit de verschillende arbeidspartijen waar je met elkaar bespreekt hoe je de samenwerking in de regio wilt vormgeven. Het is handig als je deze overleggen laat ondersteunen door een onafhankelijk secretariaat. Bepaal samen het doel waar je met elkaar naar toe wilt werken

➔ **Vraag 44**

Wat is de rol van de SW-organisaties in Rivierenland?

De SW-organisatie (dienstverlening) is volledig opgenomen in de GR Werkzaak Rivierenland. Werkzaak voert voor de gemeenten in de regio alles rond Werk & Inkomen en ook de SW-dienstverlening uit. Naast de basis dienstverlening die in Suwi wordt beschreven, hebben we dan ook bredere dienstverlening die we kunnen bieden. Zo kunnen werkgevers ook werk bij ons uitbesteden, wat door onze medewerkers wordt uitgevoerd op onze eigen locatie (oude SW werkvoorziening). Werkzaamheden waardoor medewerkers de kans krijgen om mee te doen en zich ontwikkelen. Mogen leren en ervaring op kunnen doen, om daarna, waar mogelijk door te stromen naar een werkplek bij een werkgever.

 [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl)  
 [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)  
 @SamenvdKlant  
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden