

➔ **Veelgestelde vragen en antwoorden** Rol van centrumgemeente

Wat betekent de gewijzigde SUWI regelgeving die op 1 januari 2021 ingaat, voor de rol van de centrumgemeenten in de arbeidsmarktregio's? Wat verandert aan deze rol? Over dit thema organiseerde de Programmaraad een online bijeenkomst op 3 december 2020. Tijdens de sessie werden veel vragen over de rol en positie van de centrumgemeente gesteld en de leden van het team SUWI reageerden daarop. U vindt hier het overzicht van deze vragen en antwoorden. Het verslag van de bijeenkomst is als bijlage opgenomen.

➔ Inhoudsopgave

- | | | |
|----------------|---|---|
| Vraag 1 | Is het een idee om een landelijk onderzoek naar de naamsbekendheid van het werkgeversservicepunt uit te zetten onder werkgevers? | 4 |
| Vraag 2 | De rol en positie van de centrumgemeente kunnen gevoelig liggen bij kleinere gemeenten in de regio. Volgt over deze rol en positie ook communicatie naar de overige gemeenten? | 4 |
| Vraag 3 | Formeel beslist de centrumgemeente toch, al wordt daar in de praktijk geen gebruik van gemaakt? | 4 |
| Vraag 4 | Het gaat om een decentralisatie-uitkering. Betekent dit dat de raad van de centrumgemeente juridisch gezien bepaalt hoe groot wordt? | 4 |
| Vraag 5 | Het is toch wettelijk geregeld dat alle colleges van B&W in de regio het uitvoeringsplan SUWI moeten vaststellen? Daarmee is eenzijdige besluitvorming door de centrumgemeente toch uitgesloten? | 4 |
| Vraag 6 | De centrumgemeente neemt in onze regio regelmatig het initiatief voor samenwerking op verschillende vlakken. Hoe gaan wij ermee om als een kleinere regiogemeente niet mee wil doen aan een project en het er ook niet mee eens dat hiervoor regionale middelen worden ingezet? | 5 |
| Vraag 7 | Wat zijn de voordelen voor de centrumgemeente om de regievoerdersrol voor de regionale werkgeversdienstverlening over te dragen? | 5 |
| Vraag 8 | Is een definitie van de regierol van de centrumgemeente niet handig? Nu is het nog vaag wat precies met regie en initiator wordt bedoeld. | 5 |
| Vraag 9 | Een van de projectteams binnen onze regio heeft het voortouw bij de totstandkoming van het uitvoeringsplan. De centrumgemeente is wel aangehaakt. Is dit gezien de SUWI regelgeving een probleem? | 5 |

Vraag 10	Het uitvoeringsplan kan ook worden vastgesteld, als een van de gemeenten het niet eens is met het plan. Maar wat gebeurt er als meerdere gemeenten zich hierin niet kunnen vinden? Waar ligt dan de grens voor vaststelling?	5
Vraag 11	Soms zijn er gemeenten die niet overal aan willen meedoen. Ook komt het voor dat er in de regio behoefte bestaat om al verplichtingen aan te gaan, voordat de hiervoor beschikbare middelen zijn verkregen. Hoe kan de centrumgemeente als regievoerder en financieel beheerder omgaan met de risico's die daarmee samenhangen? Voorziet de SUWI regelgeving daarin of moeten partijen in de regio zelf afspraken maken?	6
Vraag 12	Wat gebeurt er als de partijen in de regio afspraken maken over meer diensten dan wettelijk verplicht is? Komt deze extra dienstverlening automatisch onder de SUWI regelgeving te vallen?	6
Vraag 13	Bij financiële middelen is het inkoop- of subsidiebeleid van de centrumgemeente leidend. Momenteel worden er in onze regio initiatieven goedgekeurd die daar niet bij passen. Hoe gaat de SUWI regelgeving hiermee om en wat zijn ervaringen van andere regio's?	6
Vraag 14	Onze regio werkt op een aantal punten met andere arbeidsmarktregio's samen. Ook wordt er samengewerkt met provincies. Wat is hierover in SUWI geregeld?	6
	Bijlage: Verslag themabijeenkomst rol van centrumgemeenten	7

→ **Vraag 1**

Is het een idee om een landelijk onderzoek naar de naamsbekendheid van het werkgeversservicepunt uit te zetten onder werkgevers?

Wij nemen deze onderzoeksvraag mee bij de werkgeverstevredenheidmonitor die voortvloeit uit de gewijzigde regelgeving SUWI. Hiervoor wordt nu een landelijk format vormgegeven en regio's zullen deze dan zelf bij werkgevers in de regio uitzetten. Verder loopt er de online communicatiecampagne Werkgevers anno nu. Daarmee worden de werkgeversservicepunten in de 35 regio's nog beter herkenbaar, vindbaar en bereikbaar voor werkgevers gemaakt.

→ **Vraag 2**

De rol en positie van de centrumgemeente kunnen gevoelig liggen bij kleinere gemeenten in de regio. Volgt over deze rol en positie ook communicatie naar de overige gemeenten?

Dit onderwerp hebben we opgenomen in onze communicatie over de veranderingen in de SUWI regelgeving. Om een misverstand te voorkomen: de gewijzigde regelgeving is niet bedoeld om de centrumgemeente meer macht te geven, maar om de bestaande praktijk te bestendigen. De centrumgemeente heeft de rol van trekker in het samenwerkingsproces.

→ **Vraag 3**

Formeel beslist de centrumgemeente toch, al wordt daar in de praktijk geen gebruik van gemaakt?

Dit is niet correct. De gemeenten en UWV nemen volgens de SUWI regelgeving in gezamenlijkheid besluiten. Het hangt af van hoe het samenwerkingsproces in de regio is vormgegeven of de centrumgemeente over bepaalde zaken kan beslissen.

→ **Vraag 4**

Het gaat om een decentralisatie-uitkering. Betekent dit dat de raad van de centrumgemeente juridisch gezien bepaalt hoe begroot wordt?

Hiervoor geldt de normale procedure, zoals die ook wordt toegepast bij bijvoorbeeld Perspectief op Werk. Puur juridisch klopt uw opmerking, maar in de praktijk zullen gemeenten in de regio samen beslissen.

→ **Vraag 5**

Het is toch wettelijk geregeld dat alle colleges van B&W in de regio het uitvoeringsplan SUWI moeten vaststellen? Daarmee is eenzijdige besluitvorming door de centrumgemeente toch uitgesloten?

Dat klopt. Het uitvoeringsplan wordt door alle colleges en UWV in de regio vastgesteld. De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben daarbij een adviesrol.

⇒ **Vraag 6**

De centrumgemeente neemt in onze regio regelmatig het initiatief voor samenwerking op verschillende vlakken. Hoe gaan wij ermee om als een kleinere regiogemeente niet mee wil doen aan een project en het er ook niet mee eens dat hiervoor regionale middelen worden ingezet?

De samenwerkingspartners in uw regio bepalen dit zelf. De SUWI regelgeving gaat vooral over het wat en niet over het hoe. Dat laatste is regionaal maatwerk. Het is aan de partijen in de arbeidsmarktregio om goede afspraken over het besluitvormingsproces te maken. Daarmee is duidelijk wat er bij zulke kwesties gebeurt.

⇒ **Vraag 7**

Wat zijn de voordelen voor de centrumgemeente om de regievoedersrol voor de regionale werkgeversdienstverlening over te dragen?

Een pluspunt kan bijvoorbeeld zijn dat een niet-centrumgemeente meer betrokken raakt bij het samenwerkingsproces, als die verantwoordelijk wordt gemaakt voor een bepaald onderwerp. Ook kan de kleinere gemeente hiervoor de meeste expertise in huis hebben. In sommige regio's is het al geregeld dat kleinere gemeenten onderwerpen onder hun hoede hebben. Deze situatie kan worden gecontinueerd.

⇒ **Vraag 8**

Is een definitie van de regierol van de centrumgemeente niet handig? Nu is het nog vaag wat precies met regie en initiator wordt bedoeld.

Het is belangrijk om hierover binnen de regio het gesprek aan te gaan. Dit voorkomt dat centrumgemeente en kleinere gemeenten verschillende beelden bij regie hebben.

⇒ **Vraag 9**

Een van de projectteams binnen onze regio heeft het voortouw bij de totstandkoming van het uitvoeringsplan. De centrumgemeente is wel aangehaakt. Is dit gezien de SUWI regelgeving een probleem?

Nee. Als de oplossing voor uw regio goed werkt, is deze alleen maar toe te juichen. De SUWI regelgeving geeft daarvoor de ruimte. Hierin wordt vooral het wat van de samenwerking bepaald, niet het hoe.

⇒ **Vraag 10**

Het uitvoeringsplan kan ook worden vastgesteld, als een van de gemeenten het niet eens is met het plan. Maar wat gebeurt er als meerdere gemeenten zich hierin niet kunnen vinden? Waar ligt dan de grens voor vaststelling?

Dat hangt af van de afspraken over het samenwerkingsproces die in de regio zijn gemaakt. De SUWI regelgeving bepaalt niet het hoe van de samenwerking, dus ook niet de grens voor het vaststellen van het uitvoeringsplan. Doorgaans zal een regio al algemene afspraken hebben over wat er bij onenigheid gebeurt, want dit speelt in meer domeinen. Belangrijk is om over een geschilpunt steeds het gesprek aan te gaan.

⇒ **Vraag 11**

Soms zijn er gemeenten die niet overal aan willen meedoen. Ook komt het voor dat er in de regio behoefte bestaat om al verplichtingen aan te gaan, voordat de hiervoor beschikbare middelen zijn verkregen. Hoe kan de centrumgemeente als regievoerder en financieel beheerder omgaan met de risico's die daarmee samenhangen? Voorziet de SUWI regelgeving daarin of moeten partijen in de regio zelf afspraken maken?

De gemeenten en UWV in de regio maken daarover zelf afspraken. De SUWI regelgeving bepaalt niet het hoe van het samenwerkingsproces.

⇒ **Vraag 12**

Wat gebeurt er als de partijen in de regio afspraken maken over meer diensten dan wettelijk verplicht is? Komt deze extra dienstverlening automatisch onder de SUWI regelgeving te vallen?

De SUWI regelgeving geeft de basisdienstverlening voor de werkgever aan. Het is van belang dat extra diensten duidelijk voor de werkgever zijn en ook worden opgenomen in het uitvoeringsplan. Deze aanvullende diensten vallen echter niet automatisch onder de SUWI regelgeving.

⇒ **Vraag 13**

Bij financiële middelen is het inkoop- of subsidiebeleid van de centrumgemeente leidend. Momenteel worden er in onze regio initiatieven goedgekeurd die daar niet bij passen. Hoe gaat de SUWI regelgeving hiermee om en wat zijn ervaringen van andere regio's?

Het komt in meerdere regio's voor dat de inkoop van de centrumgemeente niet strookt met wensen van andere gemeenten. Als de centrumgemeente de aanbestedende partij, is het inkoopbeleid van deze gemeente leidend. Bijvoorbeeld als het gaat om het percentage van social return bij aanbestedingen. Daarom is het belangrijk om ook over dit onderwerp van het samenwerkingsproces goede afspraken te maken. Overleg met elkaar of het mogelijk is om een regionaal inkoopbeleid vast te stellen.

⇒ **Vraag 14**

Onze regio werkt op een aantal punten met andere arbeidsmarktregio's samen. Ook wordt er samengewerkt met provincies. Wat is hierover in SUWI geregeld?

Kort antwoord: niets. Het is mooi dat uw regio de kansen benut die er zijn om over de grenzen heen samen te werken.

Meer informatie

Meer weten? Bekijk dan de [informatie over Wet SUWI](#) en [het model voor het uitvoeringsplan SUWI](#) op de website Samen voor de Klant.

Contactpersoon Programmaraad

Jacqueline Mooiman

E-mail: jmooiman@samenvoordeklant.nl

Mobiel: 06 - 27 04 33 04

➔ Bijlage: Verslag themabijeenkomst rol van centrumgemeenten

ONLINE THEMASESSIE OP DONDERDAG 3 DECEMBER, 9.30 – 11.00 UUR

Introductie

De Programmaraad ondersteunt in samenwerking met het ministerie van SZW, VNG en UWV de implementatie van SUWI. De rol van de centrumgemeenten is een belangrijk onderdeel van de gewijzigde SUWI regelgeving, die op 1 januari 2021 in werking treedt. Deze rol staat centraal in deze bijeenkomst voor arbeidsmarktregio's die ongeveer veertig deelnemers trekt.

Tekst en uitleg geven drie leden van het team SUWI: Jacqueline Mooiman (Programmaraad), Felicia Kuijer (SZW) en Marije Timmer (VNG). Felicia en Marije trappen af met een toelichting op de hoofdlijnen van de wijzigingen in de regelgeving: wat verandert er, wat wordt daarmee gezamenlijk bereikt en hoe ziet de rol van de centrumgemeente eruit? Jacqueline legt tijdens de bijeenkomst de aanwezigen zes pollvragen voor met als uitgangspunt: feit of fabel? Marije sluit af met acht tips die ze bij regio's heeft verzameld. De deelnemers stellen tussendoor vragen; die zijn in het eerdere overzicht behandeld.

Presentatie door Marije Timmer en Felicia Kuijer



➔ Hoofdlijnen: regelgeving SUWI per 1 januari 2021

1. **Opsomming** centrumgemeenten en hun **regierol**
2. Arbeidsmarktregio heeft **één gezamenlijk, publiek aanspreekpunt** voor werkgevers, met **één gezamenlijk uitvoeringsplan** en richtlijnen voor vastleggen resultaten.
3. **Naamgeving:** in ieder geval **werkgeversservicepunt + naam arbeidsmarktregio**.
4. In alle arbeidsmarktregio's wordt tenminste hetzelfde **basispakket aan dienstverlening** aangeboden aan werkgevers.
5. Er is **Transparantie** over de inzet van instrumenten en processen binnen de regio.



➔ Hoofdlijnen: regelgeving SUWI per 1 januari 2021

Wat willen we gezamenlijk bereiken?

- Meer werkgevers en werkzoekenden die elkaar vinden op het **WSP**.
- Meer kansen creëren voor werkzoekenden om hen aan het werk te helpen en te houden.
- **Brede doelgroep** werkzoekenden helpen met afstand tot arbeidsmarkt (van zowel UWV als gemeenten).
- **Extra urgentie:** extra toestroom door corona.
- Werkgevers vinden het **WSP** en weten wat ze wat ze mogen verwachten van de **dienstverlening**. Werkgevers hebben ook behoefte aan inzicht in de arbeidsmarkt.

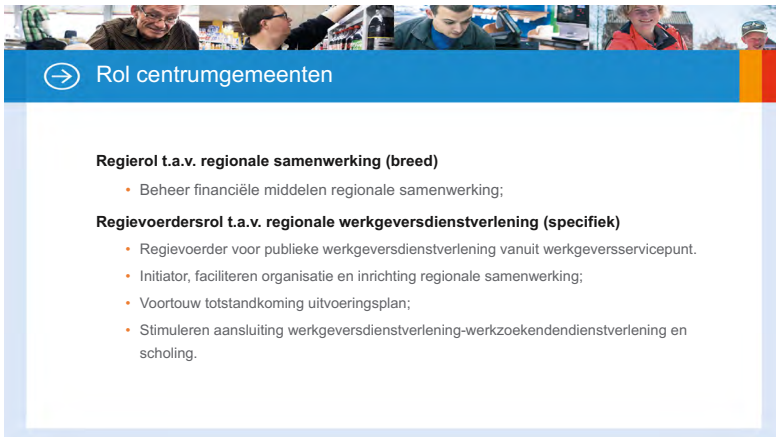
➔ Versterken van (samenwerking tussen UWV en gemeenten) werkgeversdienstverlening en matches in arbeidsmarktregio's.

De gewijzigde SUWI regelgeving bevat een opsomming van centrumgemeenten en hun regierol. Hierbij is volgens Marije weinig veranderd. Het is nu wel vastgelegd om welke centrumgemeenten het gaat.

Er wordt gestreefd naar een eenduidige naamgeving van het werkgeversservicepunt. Daarom is besloten dat in de naam in ieder geval 'werkgeversservicepunt' plus de naam van de arbeidsmarktregio wordt opgenomen. Dat kan gevoelig liggen, zegt Marije. Want veel regio's hebben al een goede merknaam. Het is niet de bedoeling dat die verloren gaat, maar het is wel belangrijk dat werkgevers weten dat het om het werkgeversservicepunt gaat.

Een ander punt is transparantie over de inzet van instrumenten en processen binnen de regio. Marije merkt op dat dit niet alleen belangrijk is voor werkgevers maar ook voor medewerkers. Transparantie bevordert een beter inzicht en mogelijk tevens harmonisatie van instrumenten.

De wijzigingen in de SUWI regelgeving zijn erop gericht om de samenwerking van gemeenten en UWV in de regio te versterken bij werkgeversdienstverlening en matching. Daarmee worden meerdere vliegen in een klap geslagen. Marije noemt onder andere dat meer werkgevers en werkzoekenden elkaar vinden op het WSP en dat werkgevers weten wat ze mogen verwachten van de dienstverlening.



The image shows a presentation slide with a blue header containing a white arrow icon and the text 'Rol centrumgemeenten'. Below the header, the slide content is organized into two sections:

- Regierol t.a.v. regionale samenwerking (breed)**
 - Beheer financiële middelen regionale samenwerking;
- Regievoerdersrol t.a.v. regionale werkgeversdienstverlening (specifiek)**
 - Regievoerder voor publieke werkgeversdienstverlening vanuit werkgeversservicepunt.
 - Initiator, faciliteren organisatie en inrichting regionale samenwerking;
 - Voortouw totstandkoming uitvoeringsplan;
 - Stimuleren aansluiting werkgeversdienstverlening-werkzoekendendienstverlening en scholing.

Felicia behandelt kort hoe de rol van de centrumgemeente eruitziet. Door de gewijzigde regelgeving is de rol die de centrumgemeente nu al heeft in de arbeidsmarktregio, meer bestendigd voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening. Artikel 2.4 van Besluit SUWI gaat vooral over de brede regierol, terwijl in artikel 2.6 bepalingen staan voor de specifieke regievoerdersrol van de centrumgemeente. Bij de regierol hoort het beheer van de structurele en incidentele financiële middelen, die de arbeidsmarktregio van SZW krijgt. Felicia noemt als voorbeelden de gelden voor Matchen op Werk en Perspectief op Werk en de middelen die vanaf 2021 jaarlijks worden verstrekt.

Feiten en fabels

De deelnemers krijgen door Jacqueline zes pollvragen voorgeschoteld waarop ze kunnen stemmen. Felicia en Marije lichten toe of het om een feit of fabel of eigenlijk beide gaat.

1. De centrumgemeente beslist als financieel beheerder hoe het budget besteed wordt.

Volgens zo'n 80 procent van de deelnemers gaat het om een **fabel**. Marije bevestigt dit. Binnen de arbeidsmarktregio wordt in samenspraak bepaald hoe de middelen worden besteed en welk proces daaraan voorafgaat. De rol van de centrumgemeente kan echter gevoelig liggen bij andere gemeenten, blijkt uit reacties van deelnemers. In de praktijk bestaat soms de indruk dat de centrumgemeente het voor het zeggen heeft. Dat kan liggen aan de houding en het gedrag van deze gemeente, oppert Yvette Memelink van VNG.

Enkele deelnemers melden dat in hun regio's binnen het Regionaal Werkbedrijf wordt besloten over de inzet van financiële middelen. Stephan van Iperen vertelt nog dat er naar aanleiding van gedoe hierover, in zijn regio een brede sessie over de rol van de centrumgemeente is gehouden. Daarbij zijn afspraken gemaakt over wat partijen van elkaar kunnen verwachten en wie wat doet. Als je met elkaar goed overlegt, kom je er altijd wel uit, aldus Stephan.

2. De nieuwe wet wijzigt niets aan de huidige rol van de centrumgemeente.

Hierover verschillen de deelnemers van mening, al kruist een kleine meerderheid wel het officieel juiste antwoord **feit** aan. Eigenlijk heeft iedereen het goed, zegt Marije. De huidige praktijk wordt bestendigd. De centrumgemeente krijgt wel een nieuwe rol als trekker bij het gezamenlijke uitvoeringsplan voor de regionale werkgeversdienstverlening. Dit is echter een nieuwe taak voor alle gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio.

3. De rol van de centrumgemeenten mag worden overgedragen.

Bijna twee derde van de deelnemers denkt dat dit een feit is, maar het is volgens Felicia een **fabel**. Wie feit heeft aangegeven, heeft wel gedeeltelijk gelijk. Felicia wijst op de tweeledige rol van de centrumgemeente: de brede regierol en de specifieke regievoerdersrol. Bij de regierol voor de regionale samenwerking en het beheer van financiële middelen is geen overdracht mogelijk. Deze rol blijft altijd bij de centrumgemeente. Daarentegen mag de centrumgemeente wel de regievoerdersrol voor de regionale werkgeversdienstverlening of delen daarvan overdragen aan een niet-centrumgemeente. Het gaat onder meer om het inrichten van het WSP, het opstellen en de evaluatie van het uitvoeringsplan en de aansluiting van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening en de scholing. Alle colleges van B&W en UWV moeten met deze overdracht instemmen conform de standaardregeling voor mandaatverlening.

4. Als ik als regiogemeente het oneens ben met het uitvoeringsplan, kan dit niet worden vastgesteld.

De meerderheid van de aanwezigen zit hier fout. Deze stelling is geen feit, maar een **fabel**. Binnen de regio zal natuurlijk worden gestreefd naar een afspraak waarin iedere deelnemer zich kan vinden, zegt Marije. Maar het kan niet zo zijn dat de uitvoering van het uitvoeringsplan stopt, omdat een partij een veto uitspreekt. Dat zou stilstand betekenen, terwijl alle gemeenten en UWV in de regio verplicht zijn om de werkgeversdienstverlening vorm te geven. Een dergelijke onenigheid kan echter niet worden genegeerd en moet worden benoemd. Dat is dan de aanleiding om het gesprek verder aan te gaan. Het kan volgens Felicia ook voorkomen dat sociale partners het oneens zijn met het uitvoeringsplan. Dan is het uitvoeringsplan niet mislukt. Het is wel goed om deze reactie van sociale partners expliciet te vermelden in het plan.

5. Ik ben als gemeente verplicht om samen te werken in de arbeidsmarktregio.

Een **feit**, is de reactie van bijna alle deelnemers. Iedereen is goed op de hoogte, reageert Marije. De verplichting voor gemeenten en UWV om samen te werken volgt uit artikel 10 van de Wet SUWI. Dit was altijd al zo en is niet veranderd.

6. Als regiogemeente heb ik evenveel inspraak in het te bepalen beleid en de besteding van de financiële middelen als de centrumgemeente.

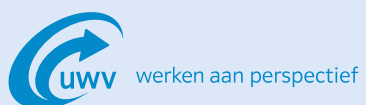
Ruim drie kwart geeft het goede antwoord: het is een **feit**. De samenwerkende partners in de regio maken gezamenlijk afspraken over het proces van besluitvorming, vertelt Felicia. Een deelnemer merkt op dat een kleinere gemeente het niet altijd zo voelt. Daarom is dit een belangrijk onderwerp van gesprek. Yvette wijst op de regionale verschillen bij inspraak. Zo hangt in sommige regio's de mate van zeggenschap af van het inwonersaantal, waardoor kleinere gemeenten minder inspraak hebben dan grotere. Andere regio's hanteren daarentegen het principe van een gelijke stem voor elke gemeente.

Acht tips

De acht tips komen van de arbeidsmarktregio's zelf. Een aantal lijkt volgens Marije heel logisch, maar ze merkt dat het in de praktijk niet altijd even goed loopt in de regio. Zij vraagt iedereen die nog andere tips heeft, deze door te geven.

- Tip 1.** Wat is regie? Heeft de regio een eenduidig beeld? Zorg voor goede afbakening van de regiefunctie. Ga met stellingen het gesprek aan!
- Tip 2.** Organiseer overleggremia waar alle gemeenten en relevante sociale partners uit de regio inzitten. Doe dit op verschillende niveaus: bestuurlijk, beleidsmatig, uitvoerend.
- Tip 3.** Verdeel gezamenlijk taken en verantwoordelijkheden. Maak goede governance afspraken. Denk aan roulerend voorzitterschap et cetera.
- Tip 4.** Maak heldere afspraken over het besluitvormingsproces.
- Tip 5.** De centrumgemeente hoeft niet alles zelf te doen.
- Tip 6.** Regio's: pak de decentrale beleidsvrijheid, er is veel ruimte voor lokale invulling.
- Tip 7.** Investeer in een gespreksbegeleider of procesbegeleider die de samenwerking kan ondersteunen.
- Tip 8.** Heb aandacht in de regio voor de positie van kleine(re) gemeenten.

 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden