

➔ Vragen en antwoorden

Themasessie model uitvoeringsplan SUWI

29 OKTOBER 2020

➔ Vragen en antwoorden Themasessie model uitvoeringsplan SUWI

Alle arbeidsmarktregio's stellen een gezamenlijk uitvoeringsplan op in lijn met de aangepaste SUWI-regelgeving vanaf 1 januari 2021. De regionale werkgeversdienstverlening van gemeenten en het UWV staat daarin centraal. Ter ondersteuning biedt de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt een model met bouwstenen aan, waarmee u het uitvoeringsplan goed kunt vormgeven. U vindt dit format [hier](#) op de website Samen voor de Klant.

De elementen van het model zijn toegelicht in een online themasessie op 29 oktober 2020. Dit document bevat een overzicht van de vragen van de deelnemers en onze antwoorden. Eerst worden vragen over de toepassing van het model behandeld (vragen 1 tot en met 6). De meeste vragen gaan over afzonderlijke onderdelen van het model (vragen 7 tot en met 30). Tot slot komen nog enkele vragen aan bod over het indienen van het uitvoeringsplan bij het ministerie van SZW (vragen 31 tot en met 33). Soms heeft een vraag geleid tot een aanpassing van het model; dat wordt dan vermeld in het antwoord.

Dit document gaat alleen over het model van het uitvoeringsplan SUWI. Wilt u inhoudelijk meer weten over de wijziging van de SUWI-regelgeving? Dan kunt u [hier](#) terecht.

➔ Inhoudsopgave

Vragen over toepassing van het model	4
Vragen over onderdelen van het model	5
Onderdeel 1: Algemeen	5
Onderdeel 2: Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever	7
Onderdeel 3: Informatie en advies	8
Onderdeel 5: Instrumenten en voorzieningen	9
Onderdeel 6: Werkprocessen	9
Onderdeel 8: Resultaten van dienstverlening	10
Onderdeel 9: Activiteiten	10
Onderdeel 10: Begroting	10
Onderdeel 12: Evaluatie	11
Vragen over indienen van het uitvoeringsplan bij SZW	12

⇒ Vragen over toepassing van het model

⇒ **Vraag 1**

Is het verplicht om het model te gebruiken?

Nee, maar het is wel een handig hulpmiddel voor het maken van een compleet uitvoeringsplan. U vindt in het model zowel onderwerpen die u volgens het gewijzigde Besluit SUWI moet regelen als onderwerpen die ook goed zijn om in het uitvoeringsplan op te nemen.

⇒ **Vraag 2**

Als ik het model invul, komt er dan een uitvoeringsplan met alle hoofdstukken uitrollen?

Ja, u heeft dan een uitvoeringsplan voor de regio. U ontvangt een word-document dat u daarna nog verder kunt bewerken.

⇒ **Vraag 3**

Is het de bedoeling dat we in de komende weken in diverse blokken 'voorbeeldteksten' van andere regio's kunnen gebruiken?

Dat is inderdaad de bedoeling. We hopen dat er voldoende goede voorbeelden uit de regio's komen, zodat we die kunnen opnemen in het model. Heeft u zelf voorbeeldteksten?

Mail die dan naar Jacqueline Mooiman, projectleider Implementatie regelgeving SUWI bij de Programmaraad, jmooiman@samenvoordeklant.nl.

⇒ **Vraag 4**

Is het model in één keer te downloaden en als checklist te gebruiken?

U kunt het model geheel of gedeeltelijk invullen en dan bij de laatste stap 13 als word-document downloaden. Het is ook mogelijk om meteen bij stap 13 het word-document te downloaden zonder eerder iets ingevuld te hebben. Zo kunt u het model als checklist gebruiken.

⇒ **Vraag 5**

Afronden betekent dus niet dat een ingevuld model wordt ingediend bij het ministerie van SZW?

Klopt, bij stap 13 stuurt u het word-document alleen naar uzelf. In de themasessie kwam het indienen van het uitvoeringsplan bij het ministerie van SZW nog wel kort aan de orde; zie daarvoor de vragen 31 tot en met 33.

⇒ **Vraag 6**

Is er meer bekend over het verschijnen van het handboek over de huisstijl in het kader van SUWI?

Dit handboek is binnenkort beschikbaar op de website Samen voor de Klant.

➔ Vragen over onderdelen van het model

ONDERDEEL 1: ALGEMEEN

➔ **Vraag 7**

Moeten we jaarlijks een nieuw uitvoeringsplan opstellen?

Het uitvoeringsplan wordt jaarlijks vastgesteld door alle colleges van B&W en het UWV in de arbeidsmarktregio. Het is het sluitstuk van overleg dat voortdurend plaatsvindt.

De gemeenten en het UWV hebben de keuze tussen een uitvoeringsplan voor meerdere jaren dat jaarlijks wordt geactualiseerd of elk jaar een nieuw uitvoeringsplan.

➔ **Vraag 8**

Is het de bedoeling dat alle colleges van burgemeester en wethouders binnen de regio het uitvoeringsplan vaststellen? In onze regio zijn er meerdere clusters van gemeenten met voor elk cluster een vertegenwoordigend wethouder.

Ja, alle colleges van burgemeesters en wethouders en het UWV stellen jaarlijks het gezamenlijke uitvoeringsplan voor de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt vast (verplichting in artikel 2.6 Besluit SUWI). Zij betrekken daarbij de werkgevers- en werknemersorganisaties en overige relevante partijen.

Dit kan in een bestaande overlegstructuur, zoals het regionaal werkbedrijf dat iedere arbeidsmarktregio heeft.

➔ **Vraag 9**

Betekent dit dat alle partijen het uitvoeringsplan ondertekenen?

Hoeft niet maar verdient wel overweging. De colleges van B&W en het UWV stellen het uitvoeringsplan vast en het is niet verplicht dat andere partijen dit ook ondertekenen. Wel is medebetrokkenheid van werkgevers- en werknemersorganisaties geregeld bij onder meer de afspraken over het werkgeversservicepunt (conform artikel 2.3 van Besluit SUWI). Dit houdt in dat zij worden gehoord binnen de bestaande overlegstructuur van het regionaal werkbedrijf.

Gezamenlijke ondertekening door alle betrokken organisaties kan hun commitment vergroten. Zeker als er meer partijen betrokken zijn bij de uitvoering van de regionale werkgeversdienstverlening dan alleen gemeenten en het UWV.

➔ **Vraag 10**

Maar wat als de colleges van B&W een mandaat hebben gegeven aan een ander bestuurslichaam? Dan hoeft het uitvoeringsplan toch niet door alle colleges van B&W te worden vastgesteld?

Dit is inderdaad mogelijk. De colleges van B&W en het UWV in de arbeidsmarktregio hebben bevoegdheden voor het vaststellen en evalueren van het uitvoeringsplan conform artikel 2.6 Besluit SUWI. De colleges van B&W kunnen deze bevoegdheden mandateren aan het portefeuillehoudersoverleg van de wethouders Werk en Inkomen van alle gemeenten.

Is dit binnen uw regio op deze manier geregeld? Dan gelden de reguliere juridische regels van mandaatverlening: alle colleges van B&W organiseren individueel de mandaatverlening en het overleg van de portefeuillehouders krijgt een formele status. Het UWV en het portefeuillehoudersoverleg namens de gemeenten stellen dan jaarlijks zowel het uitvoeringsplan als de evaluatie daarvan vast.

Heeft het portefeuillehoudersoverleg geen formele status? Dan kan dit worden gebruikt als overlegstructuur voor het afstemmen van de inbreng van de gemeenten bij het uitvoeringsplan en de evaluatie. Of mandaatverlening de beste oplossing is, hangt af van de situatie in de regio. De constructie kan aan de ene kant tijdwinst opleveren in het besluitvormingsproces. Aan de andere kant wordt mogelijk de brede beleidsmatige samenhang met de portefeuilles economie, (beroeps)onderwijs en sociaal domein gemist.

➔ **Vraag 11**

Er zijn meer regio's die de besluitvorming over het uitvoeringsplan anders organiseren. Kunnen deze 'afwijkende' manieren door de desbetreffende regio's op papier worden gezet, zodat andere regio's ervan kunnen leren?

Als er goede voorbeelden uit de regio's zijn, zullen we ze bekijken en delen. Voor het anders organiseren van de besluitvorming over het uitvoeringsplan is de wet- en regelgeving voor mandaatverlening van toepassing; zie ook het antwoord op vraag 10.

⇒ **Vraag 12**

Is het uitvoeringsplan alleen iets van overheden? Of wordt ook van ons verwacht dat we andere partijen inspraak geven, zoals sociale organisaties, regionaal werkbedrijf en regionaal arbeidsmarktplatform?

Dat ligt eraan welke partijen betrokken zijn bij de vormgeving van de werkgeversdienstverlening in uw regio. Het doel van het gezamenlijke uitvoeringsplan is eenduidige aansturing van de werkgeversdienstverlening van alle betrokken uitvoerders. Deze uitvoerders zijn (zoals bedoeld in artikel 2.5 Besluit SUWI): het UWV en de uitvoeringsorganisaties van de gemeenten in het kader van de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorzieningen.

Ook private arbeidsbemiddelaars kunnen zich aansluiten bij het publieke werkgeversservicepunt en dat gebeurt al in sommige arbeidsmarktregio's. Deze aansluiting kan op twee verschillende manieren vorm krijgen:

- Gemeenten en het UWV maken samenwerkingsafspraken met private arbeidsbemiddelaars. De bemiddelaars brengen dan geen kosten in rekening bij gemeenten en het UWV.
- Gemeenten en het UWV kopen marktconform diensten in. Dit is een geschikte samenwerkingsvorm, als private partijen wel kosten in rekening willen brengen.

Beide vormen van publiek-private samenwerking zijn nu al mogelijk. Er hoeft daarom geen regelgeving te worden aangepast. Alle uitvoerders, publiek en privaat, werken vanuit het gezamenlijke uitvoeringsplan.

ONDERDEEL 2: GEZAMENLIJK AANSPREEKPUNT VOOR WERKGEVER

⇒ **Vraag 13**

Werkgeverstevredenheid wordt alleen gemeten voor de centrumgemeente en het UWV en niet voor de andere gemeenten in de regio. Moeten we dat dan wel opnemen in het uitvoeringsplan?

Deze veronderstelling is niet juist. Volgens het nieuwe artikel 2.6 Besluit SUWI evalueren alle gemeenten en het UWV in de arbeidsmarktregio jaarlijks de uitvoering van het gezamenlijke uitvoeringsplan. In verband daarmee meten zij periodiek de werkgeverstevredenheid.

Het geldt dus niet alleen voor de centrumgemeente.

Bij het meten van de werkgeverstevredenheid is een eenduidige methode van belang, zodat resultaten van regio's zo goed mogelijk met elkaar kunnen worden vergeleken. Hiervoor wordt een uniforme vragenlijst beschikbaar gesteld. U zet deze lijst uit onder de werkgevers in uw regio. Eventueel kunt u aanvullende vragen opnemen, als u daaraan behoefte heeft.

Aan de hand van de resultaten kunt u de kwaliteit van het proces van de regionale werkgeversdienstverlening verder verbeteren.

➔ **Vraag 14**

Komt er een uniform onderzoek naar de tevredenheid van werkgevers of zijn regio's daarin vrij?

Er komt een uniforme vragenlijst voor de monitoring van de werkgeverstevredenheid in de regio's. De Programmaraad ontwikkelt hiervoor een landelijk format. Het is belangrijk dat de arbeidsmarktregio's deze lijst gebruiken, zodat hun resultaten zo goed mogelijk kunnen worden vergeleken. U zet de vragenlijst uit onder de werkgevers in uw regio. Eventueel kunt u aanvullende vragen opnemen, als u daaraan behoefte heeft. Aan de hand van de resultaten kunt u de kwaliteit van het proces van de regionale werkgeversdienstverlening verder verbeteren.

➔ **Vraag 15**

Is het verplicht om het landelijke instrument voor het meten van werkgeverstevredenheid te gebruiken? We hebben in de regio al een zeer goed werkend instrument.

Ja, zie antwoord op vraag 14. Een landelijk format komt de uniformiteit ten goede en maakt het mogelijk om resultaten van regio's te vergelijken, zodat zij van elkaar kunnen leren.

ONDERDEEL 3: INFORMATIE EN ADVIES

➔ **Vraag 16**

Kan er een keuze worden gemaakt uit de vormen van informatie en advies die in het model zijn opgesomd?

In het uitvoeringsplan staat op welke manier de regionale werkgeversdienstverlening wordt georganiseerd. Elke regio heeft in ieder geval een basispakket (zie nieuwe artikel 2.5 Besluit SUWI). Daaronder vallen de eerste vier vormen van informatie en advies die in het model worden genoemd. Naast het basispakket kan uw regio aanvullende dienstverlening aan werkgevers bieden. In het uitvoeringsplan vermeldt u dan om welke diensten het gaat. Een aantal gebruikelijke mogelijkheden wordt in het model genoemd.

➔ **Vraag 17**

Een van de punten is advies over de specifieke dienstverlening van regionale SW-bedrijven. Is het aan te raden hen te betrekken bij de samenwerking?

Ja, als zij een rol hebben in de regionale werkgeversdienstverlening. Het doel van het gezamenlijke uitvoeringsplan is om de werkgeversdienstverlening van alle betrokken uitvoerders van de werkgeversdienstverlening (zoals bedoeld in artikel 2.5 Besluit SUWI) eenduidig aan te sturen. Tot deze uitvoerders behoren de uitvoeringsorganisaties van de gemeenten in het kader van de Participatiewet en de Wet Sociale Werkvoorzieningen, dus ook SW-bedrijven.

ONDERDEEL 5: INSTRUMENTEN EN VOORZIENINGEN

⇒ **Vraag 18**

Hoe uitgebreid moet dit onderdeel worden ingevuld?

U neemt alle afspraken over de inzet van instrumenten en voorzieningen op in het uitvoeringsplan (artikel 2.6, derde lid, onderdeel b van Besluit SUWI). Dit bevordert de transparantie richting werkgevers.

⇒ **Vraag 19**

Moeten alleen de geharmoniseerde regelingen worden vermeld of ook de lokale instrumenten?

Alle afspraken over de inzet van instrumenten en voorzieningen worden opgenomen in het uitvoeringsplan. Zie ook het antwoord op vraag 18.

ONDERDEEL 6: WERKPROCESSEN

⇒ **Vraag 20**

Bij zowel het eerste als het tweede werkproces wordt hetzelfde vermeld. Wat is het verschil?

Het verschil tussen de twee werkprocessen – voordracht/plaatsing en inrichting van werkplekken – was inderdaad niet goed uit de formulering te halen. De toelichting op het tweede werkproces is daarom aangepast.

⇒ **Vraag 21**

Zijn er voor het vierde werkproces (proces van informatie over de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio) al voorbeelden waaraan we kunnen denken?

Nee, we hopen dat regio's nog met goede voorbeelden komen.

⇒ **Vraag 22**

Social return kwam ook al bij onderdeel 3 voor. Maakt het uit wat ik waar neerzet?

Nee, dat maakt niet uit. Maar omdat het twee keer was vermeld, is het model op dit punt aangepast. 'Social return on investment' komt nu alleen nog bij onderdeel 3 voor.

ONDERDEEL 8: RESULTATEN VAN DIENSTVERLENING

⇒ **Vraag 23**

Moeten we de beoogde resultaten kwantitatief beschrijven of kan het ook kwalitatief?

Kan allebei. U bepaalt zelf op welke onderdelen u kwalitatieve en/of kwalitatieve resultaten noemt. U legt in het uitvoeringsplan de te behalen resultaten in de arbeidsmarktregio vast voor zowel het basispakket van diensten aan werkgevers (zoals omschreven in het nieuwe artikel 2.5 Besluit SUWI) als de aanvullende dienstverlening. De resultaten formuleert u op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. U kunt hierbij gebruikmaken van de regionale arbeidsmarktprognoses van UWV en de arbeidsmarktanalyse uit het marktbeperkingsplan (zoals bedoeld in artikel 2.3 Besluit SUWI).

⇒ **Vraag 24**

De verantwoording van resultaten en eigenlijk het hele uitvoeringsplan voelt erg aan als het regime van de aanvraag voor de Vangnetuitkering. Klopt dat?

Nee, dit klopt niet. We hebben alleen gekeken naar de gewijzigde SUWI-regelgeving en hoe de vormgeving van het uitvoeringsplan in een goed format kan worden gegoten om regio's te ondersteunen.

ONDERDEEL 9: ACTIVITEITEN

⇒ **Vraag 25**

Het beschrijven van de jaaractiviteiten impliceert dat we jaarlijks een update van het uitvoeringsplan moeten maken en laten vaststellen door de colleges van B&W in de regio. Klopt dat?

Ja, zie hiervoor de antwoorden op vragen 8 tot en met 11. Gemeenten en het UWV in de arbeidsmarktregio evalueren jaarlijks de uitvoering van het gezamenlijke uitvoeringsplan.

ONDERDEEL 10: BEGROTING

⇒ **Vraag 26**

Als het gaat om samenwerken en uitvoeren, gaat het ook om geld en wie wat betaalt. Is het gek dat ik de financiële kant mis in het uitvoeringsplan?

Financiën horen ook thuis in het uitvoeringsplan, al is het vanuit de SUWI-regelgeving niet verplicht om hierover iets op te nemen. We hebben daarom onderdeel 10 over de begroting toegevoegd aan het model. Dit is dus optioneel.

⇒ **Vraag 27**

Is het een vereiste om te werken met één budget voor de bemiddeling naar werk?

Nee, dat is geen vereiste. Het is aan de arbeidsmarktregio zelf om dit wel of niet te organiseren.

⇒ **Vraag 28**

Wij zetten het budget van Perspectief op Werk in voor de gezamenlijke activiteiten en straks natuurlijk ook de gelden uit het Steun- en Herstelpakket. Is dit wel iets voor het uitvoeringsplan SUWI?

Dit is geen verplichting vanuit de SUWI-regelgeving, maar het vermelden van deze middelen kan wel transparant zijn en duidelijkheid bieden voor alle betrokken partijen.

ONDERDEEL 12: EVALUATIE

⇒ **Vraag 29**

Is jaarlijks evalueren een voorwaarde?

Ja. Volgens het nieuwe artikel 2.6 Besluit SUWI evalueren gemeenten en het UWV jaarlijks de uitvoering van het gezamenlijke uitvoeringsplan. In verband daarmee wordt periodiek de werkgeverstevredenheid gemeten. Aan de hand van de resultaten kunt u de kwaliteit van het proces van de regionale werkgeversdienstverlening verder verbeteren.

⇒ **Vraag 30**

Hoe verhoudt het uitvoeringsplan zich tot de monitoring van de Inspectie SZW?

Het is goed om te weten dat er twee soorten monitors zijn. Ten eerste de werkgeversstevredenheidsmonitor, die de regio zelf uitzet en een onderdeel is van de resultaten van het uitvoeringsplan. Ten tweede de landelijke monitor van de Inspectie SZW. Deze monitor gaat in 2021 van start en vindt periodiek plaats. De Inspectie SZW is namelijk belast (op grond van artikel 37, tweede lid van de Wet SUWI) 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, zoals bedoeld in artikel 10 van de Wet SUWI. Dit gaat dus over de aangepaste SUWI-regelgeving. Daarom kijkt de Inspectie SZW ook naar de regionale uitvoeringsplannen.

➔ Vragen over indienen van het uitvoeringsplan bij SZW

➔ **Vraag 31**

Wij koppelen het uitvoeringsplan aan het marktwerkingsplan dat we samen met de partners in het Regionaal Werkbedrijf opstellen. Er zijn op dit moment constructieve gesprekken, maar het lukt niet om begin december het uitvoeringsplan te laten vaststellen door de colleges van B&W. Het wordt het eerste kwartaal van 2021. Speelt dit bij meer regio's?

Ja, deze situatie komt in meer regio's voor. Het is belangrijk om zo snel mogelijk een versie van het gezamenlijke uitvoeringsplan vast te stellen, omdat het gaat om de uitvoering van de regionale werkgeversdienstverlening in 2021.

➔ **Vraag 32**

Wat zijn de consequenties van een latere vaststelling van het uitvoeringsplan?

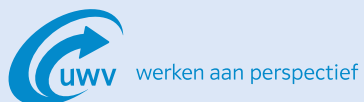
Dit betekent dat partijen pas later met de regionale werkgeversdienstverlening voor 2021 aan de slag kunnen dan beoogd. Alle onderdelen van de gewijzigde SUWI-regelgeving treden op 1 januari 2021 in werking en moeten dan gerealiseerd zijn. Kortom: hoe eerder de besluitvorming voor het uitvoeringsplan rond is, des te beter voor de resultaten.

➔ **Vraag 33**

Ik hoor van meerdere regio's dat ze het uitvoeringsplan combineren met het marktwerkingsplan. Toch vind ik het uitvoeringsplan wat anders. Wat is handiger: deze plannen combineren of loskoppelen?

U bepaalt dat zelf, maar loskoppelen zal in de praktijk vaak het handigst zijn. Het uitvoeringsplan gaat over hoe in uw regio de gezamenlijke werkgeversdienstverlening is georganiseerd. Het marktwerkingsplan beschrijft de aanpak bij de werving van arbeidsplaatsen en de bemiddeling van werkzoekenden met een arbeidsbeperking naar betaald werk. Dat zijn twee verschillende thema's.

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



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden