

# Samenwerking werkgeversdienstverlening gemeenten en UWV

## Ontwikkelvarianten en afwegingen



Samen vernieuwen we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden

# Inhoud

1. Doel notitie	3
2. Achtergrond en wettelijke taken	3
3. Het perspectief van de werkgever	5
4. De opgave	6
5. Ontwikkelvarianten samenwerking werkgeversdienstverlening op regionaal niveau	6
6. Samenwerking publiek – privaat	9
7. Belang van landelijke en bovenregionale werkgelegenheidsafspraken	10
8. Inschatting van de bijdrage aan doelstellingen gemeenten en UWV, werkgevers en werkzoekenden	12
Bijlage 1: Uitwerking ontwikkelvarianten samenwerking gemeenten en UWV – werkgeversdienstverlening	13
Bijlage 2: Overzicht dienstenpakket voor werkgevers (nader overeen te komen)	19

## 1. Doel notitie

In deze notitie presenteren wij een aantal ontwikkelvarianten voor werkgeversdienstverlening/-benadering tussen gemeenten en UWV. Deze varianten zijn gebaseerd op de praktijk en houden rekening met de nieuwe kaders waarbinnen UWV en gemeenten hun samenwerking moeten vormgeven door de gewijzigde wet SUWI.

Deze notitie bevat een handreiking voor regiomanagers UWV en vertegenwoordigers van gemeenten bij het maken van afspraken over de samenwerking van de werkgeversdienstverlening op regionaal niveau. Het staat partijen in de regio's vrij een passende vorm te kiezen voor complementaire samenwerking tussen gemeenten en UWV: van tenminste afstemming over werkgeversdienstverlening

in de regio tot (bijna) integrale samenwerking op regionaal niveau. Deze notitie geeft u inzicht in de bredere kaders en schetst voor- en nadelen van bepaalde keuzes. Het perspectief van de werkgever is daarbij leidend geweest. De kernvraag is: hoe spelen we als UWV en gemeenten optimaal in op de vraag van de werkgever en profiteren we van de kansen die er zijn of moeten komen voor het aan het werk krijgen van onze doelgroepen.

In alle regio's willen we vaststellen wie waar goed in is en hoe partijen via samenwerking een goed resultaat kunnen bereiken voor werkgevers, werkzoekenden, UWV én gemeenten.

In deze notitie treft u drie concrete voorbeelden ter illustratie en/of inspiratie.

## 2. Achtergrond en wettelijke taken

Om de welvaart in Nederland in de toekomst op peil te houden, zijn aanpassingen in de economie en sociale zekerheid noodzakelijk. Deze aanpassingen zijn het gevolg van demografische ontwikkelingen en bezuinigingen. Gelet op de demografische ontwikkeling (vergrijzing en ontgroening) en het in stand kunnen blijven houden van welvaartsvoorzieningen, moeten we de komende jaren sterk inzetten op het blijven verhogen van de arbeidsparticipatie (streefcijfer 80% in 2020). Daarbij is het bevorderen van de werkgelegenheid in algemene zin belangrijk, maar vooral ook het zorgen dat vraag en aanbod (vacatures/ werkzoekenden) effectief bij elkaar komen. Daar is nog een wereld te winnen. De arbeidsparticipatie is meer dan ooit een zaak van werkgevers en burgers: zij zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor hun succes bij het vinden van goed gekwalificeerd personeel en het vinden van werk. Zelfredzaamheid is een leidend motto. Het uitgangspunt is dat de markt vooral zelf zijn werk doet. Mede vanuit de noodzaak om de staatsfinanciën op orde te houden, wil de overheid de middelen voor bemiddeling en re-integratie zeer selectief inzetten. Alleen mensen die dat écht nodig hebben kunnen een beroep doen op ondersteuning. Deze visie komt onder meer tot uiting in de wijziging van de wet SUWI/Redesign<sup>1</sup> en de voorgestelde Wet werken naar vermogen (Wwnv).<sup>2</sup>

Het kabinet heeft ingezet op decentralisatie van een aantal sociale voorzieningen naar gemeenten (drie decentralisaties, jeugdzorg, AWBZ en Wet werken naar vermogen). Gemeenten zouden daardoor een bredere en integrale verantwoordelijkheid kunnen nemen voor maatschappelijke problemen, zoals inactiviteit, waarvoor zij nu al gedeeltelijk verantwoordelijkheid dragen. Samenwerking in de uitvoering tussen gemeenten onderling is een belangrijke succesfactor

bij het kunnen realiseren van deze nieuwe opgaven. Het belang van een goede werkgeversdienstverlening om meer uitstroom uit uitkeringen te genereren, en effectief te kunnen inspelen op de vraag van de werkgever, blijft hoe dan ook actueel de komende periode.

### *Verschuiving naar digitale dienstverlening.*

De afgelopen jaren hebben UWV en gemeenten ingezet op integrale dienstverlening op 100 Werkpleinen. Het UWV gaat de komende tijd zijn uitvoeringscapaciteit (fysiek) concentreren op 30 regionale Werkpleinen.

Daarbij is e-dienstverlening belangrijk, zowel voor werkgevers als werkzoekenden. Vooral 'kansrijke, zelfredzame' klanten van de gemeente en UWV kunnen profiteren van de elektronische dienstverlening, die momenteel sterk in ontwikkeling is. Denk aan automatische matching op vacatures, werkm@p, workshop solliciteren en gebruik werkm@p, speeddates etc. Ook voor werkgevers zal de e-dienstverlening verbeteren waardoor zij meer dan nu via werk.nl snel en eenvoudig potentiële kandidaten kunnen vinden.

### *Intensieve aandacht voor bijzondere klantgroepen*

Werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt vinden niet zomaar een plek. Zij moeten de kansen die er zijn bij werkgevers ook kunnen benutten. De organisatie van (persoonlijke) dienstverlening voor zowel de werkgever als de werkzoekende is hierbij belangrijk. Gemeenten en UWV gaan gezamenlijk effectieve afspraken maken met werkgevers over werkplekken/baanmogelijkheden voor werkzoekenden die het op eigen kracht niet redden (gemeenten: Wwb/Wwnv/Nug en UWV: WGA, Wajong, Wao, deel WW).

### *Eén gezamenlijke opdracht UWV – gemeenten bij vormgeving werkgeversdienstverlening*

Gemeenten en UWV hebben één gezamenlijke opdracht: met één gezicht naar werkgevers optreden. UWV en gemeenten moeten ervoor zorgen dat er in iedere arbeidsmarktregio

<sup>1</sup> De eerste kamer heeft op 8 mei 2012 ingestemd met de Wet SUWI, inwerkingtreding is voorzien op 1 juli 2012.

<sup>2</sup> De politieke besluitvorming rond het wetsvoorstel Wet werken naar vermogen is op het moment van publiceren niet duidelijk.

één aanspreekpunt/(digitaal) loket (werkgeversservicepunt) is, waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specialistische expertise. Daarbij werken UWV en gemeenten samen aan het verrichten van taken voor de regionale arbeidsmarkt. Gemeenten en UWV zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor registratie van werkzoekenden en vacatures (transparante arbeidsmarkt). Dit is een wettelijke taak die vastgelegd is in de wet SUWI, art. 10.

Voorwaarden die het ministerie van SZW (MvT wet SUWI) meegeeft zijn:

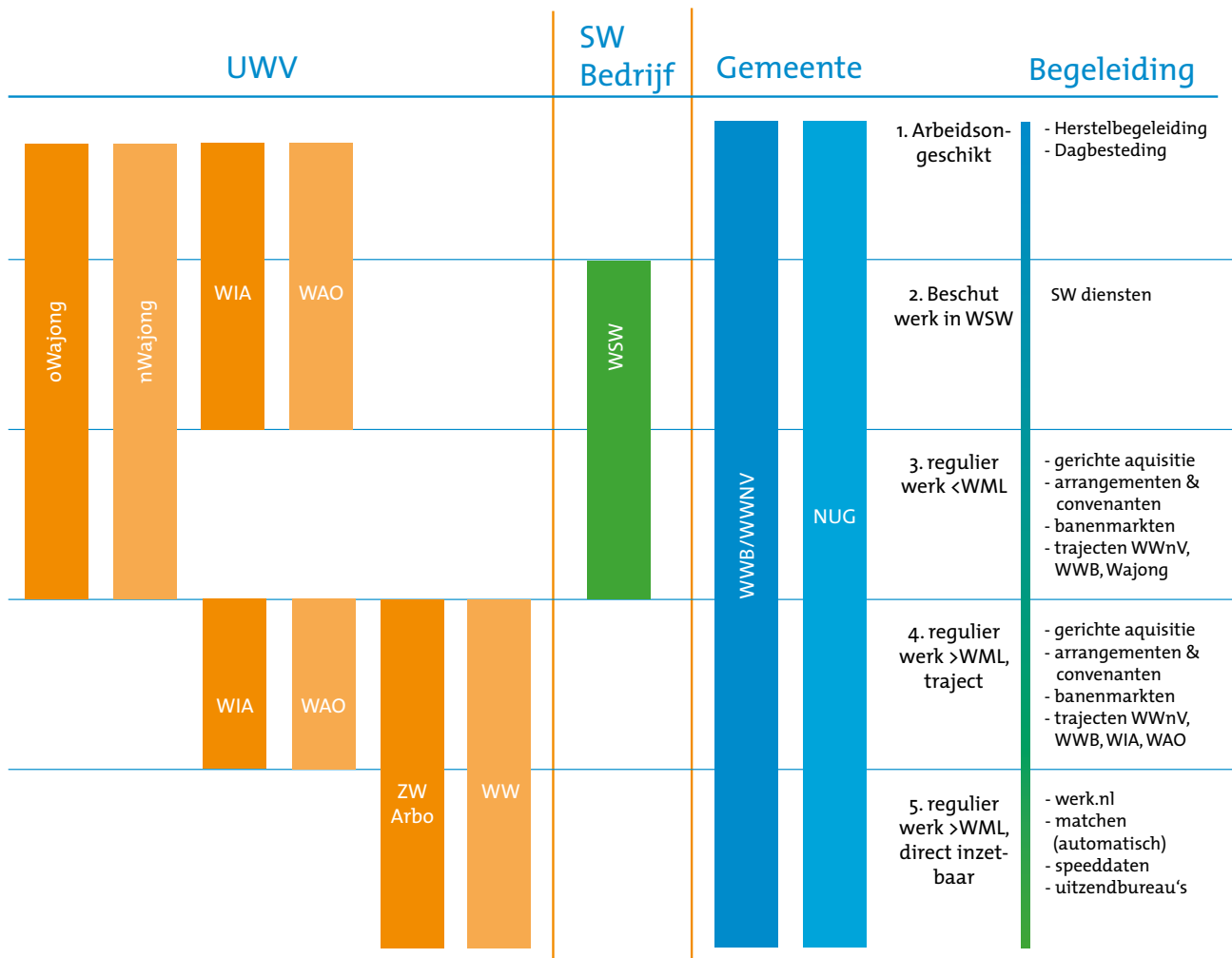
- De 30 regio's zoals die nu zijn vastgesteld in het kader van het regionaal arbeidsmarktbeleid zijn het vertrekpunt.
- UWV en gemeenten zorgen ervoor dat in iedere arbeidsmarktregio één aanspreekpunt/ (digitaal) loket is, waar werkgevers terecht kunnen voor informatie en advies.
- Gemeenten en UWV betrekken actief de sociale partners en zorgen voor uitvoering van sectorale arbeidsmarktafspraken van sociale partners.
- Op arbeidsmarktregioniveau is het van belang te komen tot een overlegstructuur, waarin alle relevante publieke en private partijen afspraken maken over arbeidsmarktbeleid en de opzet, inrichting en uitvoering van gecoördineerde dienstverlening. De voortrekkersrol ligt bij de (centrum)gemeenten. Zij organiseren het overleg met de verschillende partijen binnen de regio. Partijen treden als één entiteit naar buiten.
- Op regionaal niveau wordt een arbeidsmarktanalyse en marktwerkingsplan opgesteld. Dit is de verantwoordelijkheid van partijen in de regio (gemeenten en UWV).
- De betreffende regio levert de arbeidsmarktinformatie voor deze analyse en het UWV levert maandelijks een basisset regionale arbeidsmarktinformatie.

#### *Samenwerking maar ook eigen verantwoordelijkheden*

UWV en gemeenten hebben en houden ieder eigen taken en verantwoordelijkheden voor re-integratie en bemiddeling van hun werkzoekenden. UWV heeft deze taak voor mensen uit de WGA-, Wao-, de huidige Wajong-klantgroep en WW. Gemeenten hebben deze taak voor mensen die in de toekomst onder de Wet werken naar vermogen vallen, de huidige Wwb-doelgroep en werkzoekenden zonder uitkering (Nug). Specifieke arbeidsmarktinstrumenten en middelen per doelgroep blijven in stand.

Zoals hierboven beschreven zijn werkzoekenden primair zelf verantwoordelijk voor het vinden van een baan. Sommige mensen kunnen dat niet zelfstandig. Voor deze groep moeten de kansen zoveel mogelijk worden gezocht op de reguliere arbeidsmarkt. Deze werkzoekenden kunnen rekenen op actieve ondersteuning van gemeenten en UWV. De noodzaak van een effectieve en gezamenlijke werkgeversdienstverlening neemt hierdoor toe. De gang naar de markt van klantgroepen van gemeenten en UWV is gelijk. De uitkering of in te zetten regeling kan verschillen. Dit maakt dat gemeenten en UWV op werkgeversterrein samen moeten werken.





### Regierol gemeenten in regionaal arbeidsmarktbeleid

De dienstverlening aan werkgevers zou goed ingebed moeten zijn in het regionaal arbeidsmarktbeleid. Vooral voor de onderkant van de arbeidsmarkt is de regionale en lokale schaal voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van doorslaggevend belang. Op die schaal moeten de relevante

partijen, zoals gemeenten/UWV, ondernemers en onderwijsinstellingen elkaar vinden. Dertig centrumgemeenten hebben een regisserende rol en in vele regio's zijn regionale arbeidsmarktplannen in ontwikkeling.

## 3. Het perspectief van de werkgever

Werkgevers willen één (publiek) loket dat hen adequaat ondersteunt bij hun personeelsbehoeften en bij thema's die nu en in de toekomst spelen op de arbeidsmarkt.

Uit vele onderzoeken en ervaring komt naar voren dat zij behoefte hebben aan:

- (toekomstig) Gekwalificeerd personeel
- Snelle en adequate matching/vacaturevervulling
- Ondersteuning bij invulling sociaal werkgeverschap, maatschappelijk verantwoord ondernemen (advies bij plaatsen van arbeidsgehandicapten en Wajongers)
- Behoeft aan brede inzetbaarheid personeel (inzet scholing/trainingen subsidiemogelijkheden)
- Mogelijk maken van intersectorale mobiliteit
- Inzet voorzieningen & (financiële) regelingen tijdens dienstverband (preventief, curatief, re-integratie)

- Inzicht in arbeidsmarktontwikkelingen en informatie (voor bijvoorbeeld (toekomstige) behoeften aan personeel bij werkgevers, regionaal)
- Administratief gemak
- Eenduidige informatie, toegang en aanspreekpunt bij publieke organisaties

Werkgevers zijn een belangrijke partner voor gemeenten en UWV om werkzoekenden aan een baan te helpen. Zij beschikken over (leer)banen voor onze klantgroepen. Een goede dienstverlening aan werkgevers is de komende jaren cruciaal voor het welslagen van de opgaven waarvoor gemeenten en UWV staan. Van belang is het maken van effectieve afspraken met werkgevers die bijdragen aan het beschikbaar komen van voldoende en passende plekken



voor de groep werkzoekenden, vooral voor de groep die het op eigen kracht niet redt. Het meest effectief is een concentratie op werkgevers die open staan om klanten met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt een baan te bieden. Die welwillendheid van, gelukkig een groot aantal, werkgevers, kan voortvloeien uit de behoefte om maatschappelijk betrokken te ondernemen (of MVO), bindende afspraken te maken op sectoraal niveau zoals cao's, een dreigend tekort aan personeel, of bijvoorbeeld in het kader van een social return afspraak met een overheidsopdrachtgever. Het is zaak in te spelen op werkgevers die zich positief manifesteren,

en hopelijk volgen andere werkgevers deze goede voorbeelden.

UWV en gemeenten willen de welwillende werkgevers die goede resultaten boeken binden, door hen als preferente werkgevers aan te merken en extra dienstverlening te bieden.

---

## 4. De opgave

In de Programmaraad, keten werk en inkomen, zijn uitgangspunten benoemd voor het gezamenlijk vormgeven van de werkgeversdienstverlening en –benadering door gemeenten en UWV [bron: complementaire dienstverlening: visie Programmaraad november 2011, [www.samenvoordeklant.nl/organisatie/](http://www.samenvoordeklant.nl/organisatie/)]

- Vraaggerichte bediening van werkgevers met een gezamenlijk dienstenpakket, het accent ligt daarbij op werkgevers die openstaan voor klantgroepen van gemeente en UWV (zgn. preferente werkgevers).
- Gemeenten en UWV treden werkgevers herkenbaar en gecoördineerd met één gezicht tegemoet, met een herkenbaar merk. Zowel op arbeidsmarktregio als landelijk niveau.
- Waar gemeenten kiezen voor subregio's binnen de betreffende arbeidsmarktregio zorgen zij dat een goede aansluiting met het aanspreekpunt op het niveau van de arbeidsmarktregio is gewaarborgd.
- Het jaarlijks opstellen van een gezamenlijk regionaal en landelijk marktbelegingsplan van waaruit de partijen werken aan de gestelde doelen, dit is in gezamenlijk overleg periodiek aan te passen.
- Goed samenspel tussen landelijk, regionaal en lokaal niveau.

- Gemeenten en UWV committeren zich aan de totale gezamenlijke ambitie/doelstellingen. Partijen blijven ieder verantwoordelijk voor de eigen taakstellingen.
- Gemeenten en UWV maken afspraken over gezamenlijk minimumpakket aan diensten/faciliteiten voor werkgevers.
- Gemeenten en UWV maken afspraken over inzet van middelen (fte) voor de uitvoering.

Gemeenten en UWV vinden het van essentieel belang dat gemeenten in de regio en UWV keuzes maken voor werkgeversdienstverlening en deze samenwerking op regionaal niveau in 2012 inrichten.

Gemeenten en UWV hebben de gezamenlijke opdracht om ten minste met één gezicht richting werkgevers op te gaan treden. Het jaar 2012 is een belangrijk jaar. Er zijn inmiddels verschillende initiatieven genomen om gemeenten en UWV te ondersteunen bij de invoering van deze werkwijze met de inzet van aanjagers regionale samenwerking, de inzet regionale accountmanagers door Divosa e.d., zie ook het bericht op:

<http://www.samenvoordeklant.nl/organisatie/nieuws/item/titel/aanjagers-gaan-regionaal-arbeidsmarktbeleid-ondersteunen-1/>

---

## 5. Ontwikkelvarianten samenwerking werkgeversdienstverlening op regionaal niveau

Uit de regionale praktijk blijkt dat er grofweg drie ontwikkelvarianten denkbaar zijn voor het gestalte geven aan de samenwerking in de regio's en landelijk op het gebied van werkgeversdienstverlening. Deze passen binnen het wettelijk kader waarbij samenwerking tussen UWV en gemeenten verplicht is gesteld, maar de vorm niet nader is bepaald. *Die vorm moet u zelf kiezen*, van een wettelijk minimumvariant tot een maximale samenwerkingsvariant. Daarbinnen zijn vele subvarianten mogelijk. Enkele daarvan, die zich deels al in de praktijk hebben ontwikkeld:

**Ontwikkelvariant 1: maximale samenwerking op regionaal niveau.** Dit is het samenwerkingscenario waarbij alle spelers in de regio elkaar hebben gevonden op zowel bestuurlijk strategisch als tactisch en operationeel niveau. Er is een gezamenlijke regionale arbeidsmarktagenda vastgesteld op bestuurlijk strategisch niveau. De wethouders van de gemeenten in de regio en de districtsmanager van UWV nemen deel in het overleg onder leiding van de centrumgemeente. Alle relevante partijen in de regio (de drie o's: onderwijs, ondernemers en overheid) dragen deze gezamenlijke arbeidsmarktagenda en deze vormt de basis

voor een gezamenlijk regionaal marktwerkingsplan. In het marktwerkingsplan staat welke kansen er bij welke sectoren/ werkgevers zijn, hoe partijen daar effectief op kunnen inspelen voor de respectievelijke doelgroepen, welk dienstenpakket ze kunnen aanbieden, hoe ze naar buiten treden als merk, de vormgeving van de professionele standaard ed. Het is denkbaar dat subregio's of grotere gemeenten binnen de arbeidsmarktregio

komen tot fysieke of virtuele satelliet werkgeversservicepunten, maar deze treden wel onder dezelfde naam van het regionaal werkgeversservicepunt op naar werkgevers. Voor de werkgever bestaat hier één regionaal werkgeversservicepunt. One-stop-shopping (altijd de goede entree) voor werkgevers is het motto, evenals cross-selling van het totale dienstenpakket.

## Voorbeeld 1: Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam

*'De samenwerking in Groot-Amsterdam is heel natuurlijk ontstaan als vervolg op de regionale samenwerking rond het Actieplan jeugdwerkloosheid. Dat ging echter niet zonder slag of stoot. We liepen aan tegen regionale verschillen, bijvoorbeeld in grootte, uitgangspositie en ambities over de mate en snelheid van samenwerking. We hebben daarom gekozen voor een model waarbij we op twee niveau samenwerken: binnen de regio als geheel en op het niveau van zogenaamde satellieten (Amstel-Venen, Amsterdam en Haarlemmermeer). Eigenlijk zitten we dus tussen ontwikkelvariant 1 en 2 in. Op het niveau van de regio werken we bijvoorbeeld samen op het gebied van communicatie (één website, één telefoonnummer, één huisstijl), het delen van arbeidsmarktinformatie en rond grote werkarrangementen. In aanvulling daarop wordt binnen de satellieten in kleiner verband nog intensiever samengewerkt op andere terreinen, bijvoorbeeld bij de organisatie van het accountmanagement. De organisatie met satellieten geeft ruimte om met de regionale verschillen en prioriteiten om te gaan. Op regionaal niveau overleggen de bestuurders twee keer per jaar. Op ambtelijk niveau zijn er vaker overleggen en we werken veel samen in projecten. Mijn overtuiging is dat daar de kern zit voor het succes: samenwerking dwing je niet af via organisatieharkjes, maar moet je vooral doen zodat collega's elkaar leren kennen, er vertrouwen ontstaat en de meerwaarde zichtbaar wordt. We zijn in mei 2011 begonnen en toen was er nog veel scepsis bij veel van de deelnemende gemeenten. Geleidelijk aan is deze scepsis minder geworden, juist door dingen samen te gaan doen. Een volgende stap in de samenwerking kan zijn dat we ons werkgeversinstrumentarium gaan harmoniseren. De Wet werken naar vermogen zie ik daarbij als kans, omdat we opnieuw moeten kijken naar de beschikbare instrumenten,' aldus Dries Bartelink van de Dienst Werk en Inkomen van de gemeente Amsterdam.*

### Ontwikkelvariant 2: samenwerking op regionaal niveau met uitvoerende gezamenlijke teams in subregio's.

In dit scenario vinden de partijen in de regio elkaar in een gezamenlijke arbeidsmarktagenda. Deze is uitgewerkt in een afgestemd marktwerkingsplan dat met elkaar wordt uitgevoerd. De uitvoering is gehouden aan dezelfde bepalingen, maar biedt ruimte voor couleur locale. Het dienstenpakket is afgestemd. Aparte gemeentelijke teams zijn actief op subregionaal niveau met een eigen aansturing. Partijen zorgen voor een goede aansluiting met een gezamenlijk aanspreekpunt op het niveau van de arbeidsmarktregio. In de branding wordt het regionale karakter hoog gehouden. Dit zal voor de uitvoering een meer arbeidsintensief scenario vormen dan de eerste variant, omdat er sprake is van meer overdrachten en afstemmingen. Voor de werkgevers maakt het niet uit tot welk werkgeversteam zij zich wenden. In veel gevallen is sprake van cross-selling en als dat niet lukt, warme doorverwijzing. In principe kan voor de werkgever het principe van one-stop-shopping hoog gehouden worden. Werkgevers die open staan voor klanten met afstand tot de arbeidsmarkt krijgen in de (sub) regio's vaste contactpersonen namens gemeenten en UWV aangewezen. Voor de vraagafhandeling kan het voorkomen dat de werkgever met meerdere entrees te maken krijgt.



## Voorbeeld 2: Regionale Werkgeversdienstverlening Fryslân

*‘UWV beschouwen we in onze aanpak als de 28e gemeente van Fryslân. Het UWV, de sw-bedrijven en gemeenten hebben ieder een eigen werkgeversbenadering. We hebben voor 2012 een gezamenlijk jaarplan vastgesteld en de spelregels voor onderlinge samenwerking vastgelegd over het tegemoet treden van werkgevers en het delen van onze goede voorbeelden. In de uitvoering overleggen we eens per maand met alle gemeenten en het UWV over wat we doen en wisselen we ervaringen uit. De managers en beleidsmakers van gemeenten en UWV spreken we tijdens het ketenoverleg. Daar leggen we de spelregels vast en zo zorgen we dat uitvoerders hun werk goed kunnen doen en de aanpak tot een succes maken. Op bestuurlijk niveau zijn nu nog verschillende platforms, bijvoorbeeld het Actieplan jeugdwerkloosheid en Leren en Werken Friesland, die we willen samenvoegen tot één overleg waar bijvoorbeeld ook de provincie, werkgevers en het onderwijs bij aanschuift. We hebben gekozen voor een model waarbij de couleur locale gehandhaafd blijft. We ontwikkelen bv gezamenlijk een toolkit, maar elke gemeente is vrij in hoe deze instrumenten te gebruiken. Waar we nu vooral aan werken is elkaar leren kennen, vertrouwen en elkaar iets gunnen. De gemeente waar een werkgever gevestigd is, is aanspreekpunt en zorgt voor beantwoording van de vraag van de werkgever, eventueel met hulp van buurgemeenten. Er zijn dus meerdere plekken waar een vraag van de werkgever binnen kan komen, maar achter de schermen vindt afstemming plaats. We zijn in 2012 begonnen met de samenwerking in de uitvoering. Het is een andere manier van werken en dat is wennen, maar we hebben er alle vertrouwen in dat we met deze gezamenlijke aanpak meer resultaat behalen’, aldus Selma Altena van de gemeente Leeuwarden.*

**Ontwikkelvariant 3: Gemeenten en UWV werken in een arbeidsmarktregio vanuit een eigen werkgeversteam naast elkaar, maar wel in onderlinge coördinatie/afstemming.** In deze variant wordt de wettelijke taak van samenwerking tussen gemeenten en UWV minimaal vormgegeven. Partijen delen informatie met elkaar, kennen elkaars dienstenpakket en in de regio wordt de arbeidsmarktagenda gezamenlijk vormgegeven. De marktwerkingplannen van partijen worden met elkaar

afgestemd. Er zijn gezamenlijke vraaggerichte projecten. Niettemin hebben partijen allen hun eigen kleur naar de markt. In de uitvoering van de benoemde thema's kan diversiteit voorkomen. Werkgevers met gerichte vragen worden warm doorverwezen als zij aan het verkeerde loket zijn. In deze variant kunnen soms ook private partijen, zoals uitzendorganisaties en re-integratiebedrijven, een grote rol spelen.





## Voorbeeld 3: Baanbrekend Drechtsteden

*‘Onderzoek wees uit dat voor ons de beste optie was om het werkgeversservicepunt vanuit de sociale dienst Drechtsteden via publiek-private samenwerking in te vullen. Er is gekeken naar de verschillende varianten, automatisering, cultuur, financiële risico’s, werkgeversdienstverlening en komende ontwikkelingen. Door reorganisaties en verschil van inzichten was samenwerking in één gezamenlijke werkgeversbenadering moeilijk. Achter de schermen overleggen we nog wel met het UWV. We zitten samen op het Werkplein Drechtsteden en als wij een vacature niet kunnen vervullen, geven we dat door aan UWV. Het UWV heeft hier een eigen werkgeversservicepunt. Vanaf april 2011 werkt de Sociale Dienst Drechtsteden samen met Randstad Groep Nederland in het project Baanbrekend Drechtsteden. In het team van Baanbrekend werken account adviseurs en adviseurs bemiddeling die bedrijven benaderen. De vacatures en werkzoekenden komen in een geavanceerd software systeem. Door de samenwerking met de Randstadgroep kunnen we snel schakelen naar ondernemers. De dienstverlening vanuit Baanbrekend op gebied van bemiddeling is zonder kosten voor de werkgever. Voordeel van de samenwerking is dat de Randstadgroep in de Drechtsteden 60 procent van het marktaandeel heeft en zij goed zijn in de bemiddeling tussen vraag en aanbod voor werkgevers. Wij zijn goed in het zelfstandig maken van werkzoekenden. Baanbrekend maakt onderdeel uit van het arbeidsmarktbeleid Drechtsteden. De Drechtsteden gemeenten hebben ook eigen bedrijfscontactfunctionarissen of ondernemersloket. Als er in een van de zes gemeenten een nieuw bedrijf komt of gaat uitbreiden, krijgen wij dat meestal snel te horen en kunnen we ondersteunen met het vervullen van nieuwe vacatures. De aanpak en cultuur vanuit de uitzendbranche is anders, omdat Randstad de beste kandidaat wil aanbieden bij een werkgever en de sociale dienst zo veel mogelijk mensen met een Wwb-uitkering naar werk wil bemiddelen. Het voordeel van de samenwerking is dat we een efficiënt systeem hebben waar jobready kandidaten met cv en voorstelblad in staan. Werkzoekenden kunnen er ook zelf in kijken. Als een kandidaat een vacature ziet, kan die meteen reageren en als een ondernemer een timmerman zoekt, zien wij meteen of wij die hebben en kunnen deze kandidaat direct voorstellen’, zegt Erwin Boer van Baanbrekend Drechtsteden.*

## 6. Samenwerking publiek – privaot

Bij alle ontwikkelvarianten is het streven een optimale samenwerking met expliciet aandacht voor bijzondere doelgroepen op de arbeidsmarkt. Dit geldt voor publieke en private spelers op de markt. De samenwerking met de bedrijven in de sociale werkvoorziening ligt voor de hand, mede gelet op de verantwoordelijkheid van de gemeenten voor de rol en positionering van het sw-bedrijf. De contacten met private partners zoals de uitzendorganisaties en de re-integratiebedrijven is van cruciaal belang om de samenwerking in de regio adequaat in te richten. Voor werkgevers is het zoveel mogelijk hanteren van één aanspreekpunt belangrijk. Als private partijen zoals uitzendorganisaties en re-integratiebedrijven delen van de werkgeversdienstverlening (zoals acquisitie van baanopeningen) overnemen, is het definiëren van een heldere opdracht en taakafbakening belangrijk.

Bundeling van kennis en vakmanschap in de regio draagt bij aan het optimaal functioneren van de regionale arbeidsmarkt. Iedere actor levert vanuit zijn/haar eigen expertise een bijdrage aan het geheel van activiteiten die ertoe bijdragen dat de (regionale) arbeidsmarkt transparant is en dat maximaal wordt ingespeeld op de vraag van de werkgevers. Bundeling van

expertise op bijvoorbeeld het terrein van aanbesteding en uitbesteding van re-integratietrajecten zal leiden tot een efficiënt en effectief inkoopbeleid. Zo zijn er activiteiten die beter door het uitzendbureau kunnen worden uitgevoerd (zoals plaatsingen), maar er zijn ook activiteiten die beter af zijn met een aanbesteding bij de re-integratiebranche. Het sw-bedrijf speelt een belangrijke rol omdat andere partijen gebruik kunnen maken van zijn ervaring in het opdoen van leer/werkervaring.

Een ander aandachtspunt binnen de (publiek/private) samenwerking is het delen van het werkgeversnetwerk. Hoe transparanter het regionale werkgeversnetwerk is, des te meer kansen er zijn dat vraag en aanbod snel bij elkaar komen. Het streven is dat de regionale samenwerking zo vorm krijgt dat de concurrentie minimaal is. Volledige uitsluiting van concurrentie is niet haalbaar vanwege commerciële belangen, maar een scenario met over en weer respect en samenwerking is wel het doel. Op deze manier is het mogelijk om de publiek/private samenwerking verder uit te bouwen. De operationele uitvoering kan vanuit het (regionale) werkgeversservicepunt worden gecoördineerd.

## Samenwerking met sw-bedrijven

Gemeenten bepalen de rol en positie van sw-bedrijven in een regio. Hierbij zijn grofweg drie scenario's denkbaar:

1. Het sw-bedrijf gaat samen met de sociale dienst en is daarbij het loket voor de toeleiding naar werk. Uitplaatsing geschiedt door het werkgeversservicepunt.
2. Het sw-bedrijf gaat samen met sociale dienst en is daarbij zowel verantwoordelijk voor de toeleiding naar werk als voor de plaatsing op betaalde arbeid.
3. De rol van het sw-bedrijf is vergelijkbaar met die van een re-integratiebedrijf in de regio. Hiervoor moet het sw-bedrijf dan wel inschrijven op de Europese aanbesteding van het UWV.

	Diensten	Scenario 1	Scenario 2	Scenario 3
1. Arbeidsongeschikt	X	X	X	X
2. Beschut werk in WSW	SW diensten	SW diensten ook voor WWnV-klant		- SW rol vergelijkbaar met private RIB
3. regulier werk < WML	- gerichte acquisitie - arrangementen & convenanten - banenmarkten - trajecten WWnV, WWB, Wajong	Outlet; SW als RIB optie; - exclusief - 1 van de RIB's		- gezamenlijke aanbesteding UWV/ gemeente voor populatie AG, WWnV, WWB
4. regulier werk > WML, traject	- gerichte acquisitie - arrangementen & convenanten - banenmarkten - trajecten WWnV, WWB, WIA, WAO	Deel AG: SW als RIB + optie hierboven & WGSP zelf doen (UWV/gemeenten)		- gecoördineerde werkgeversbenadering vanuit gezamenlijk WGSP
5. regulier werk > WML, direct inzetbaar	- werk.nl - matchen (automatisch) - speeddaten - uitzendbureau's	- werk.nl - matchen (automatisch) - speeddaten - uitzendbureau's	- werk.nl - matchen (automatisch) - speeddaten - uitzendbureau's	- werk.nl - matchen (automatisch) - speeddaten - uitzendbureau's

SW outlet voor uitstroom naar werk, mits voldaan aan voorwaarde UWV.  
Deze zijn:  
- prestaties verleden  
- resultaatsafspraken toekomst

Uitplaatsing naar werk geschiedt door WGSP. Toeleiding door SW-bedrijf

SW is hier ook verantwoordelijk voor plaatsing. Eventueel keuze mogelijk per doelgroep

## 7. Belang van landelijke en bovenregionale werkgelegenheidsafspraken

Op landelijk niveau worden afspraken met landelijk opererende werkgevers, sectoren/branches en sociale partners gemaakt. Denk aan sectorale cao-afspraken over een collectieve inzet voor groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt en Wajong, afspraken met een landelijk en of bovenregionaal opererend bedrijf, landelijke deals

met sociale partners, werkgevers, O en O fondsen, etc. Het is zaak, naast het regionale loket voor werkgevers in alle arbeidsmarktregio's (30), ook een landelijk aanspreekpunt namens gemeenten en UWV tot stand te brengen. In een landelijk werkgeversservicepunt werken landelijke adviseurs van het UWV, de VNG en vertegenwoordigers van gemeenten

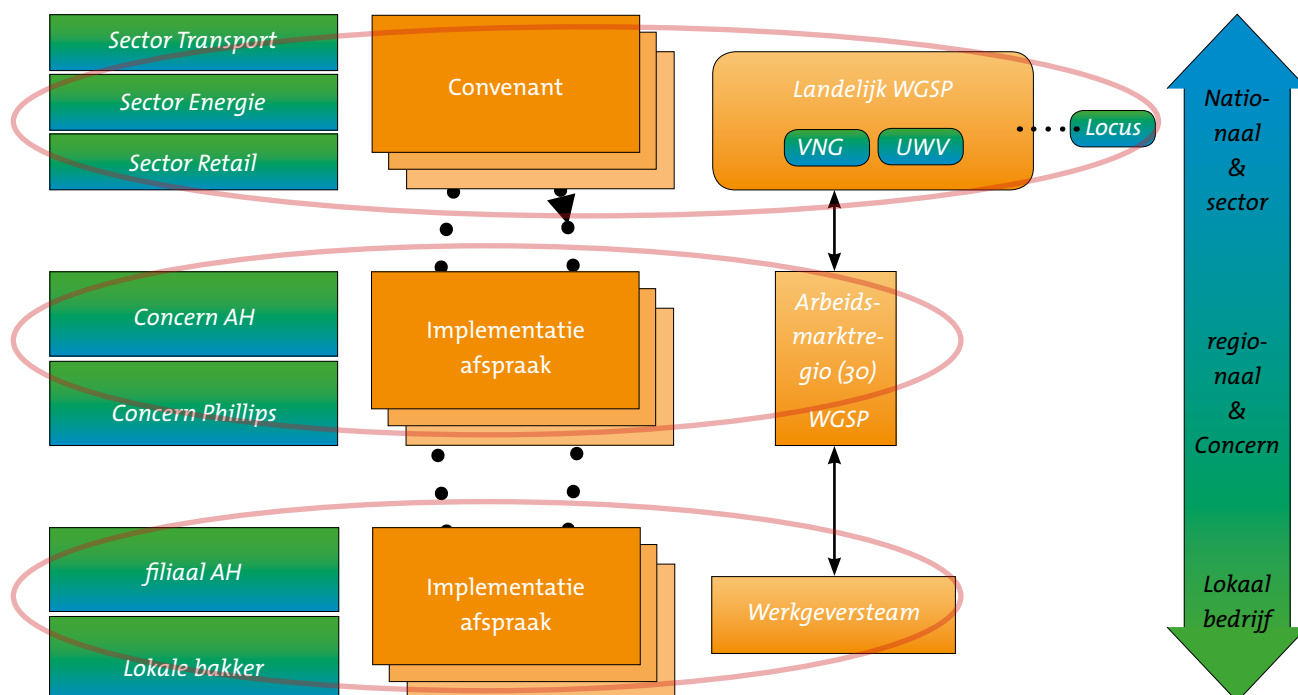
en regio's samen. De infrastructuur van 30 regionale en één landelijk werkgeversservicepunt biedt ons de mogelijkheid om bovenlokale werkgevers en sectoren te bedienen. Schakelen tussen schalen waarop de werkgever opereert, wordt hiermee mogelijk.

Een landelijk aanspreekpunt en landelijke afspraken hebben meerwaarde als deze afspraken bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van de regio's. De ambities van de regio's zoals bijvoorbeeld vastgelegd in de regionale marktwerkingsplannen, moeten leidend zijn voor afspraken op landelijk niveau. Het ligt ook in de rede om aan de hand van 30 regionale marktwerkingsplannen na te gaan welke landelijke afspraken daar als 'kop' bovenop kunnen worden gemaakt met landelijke vertegenwoordigers van sectoren/branches, O&O-fondsen etc. Landelijke afspraken kunnen naar de visie van UVW en gemeenten alleen resultaat opleveren als we voor het bekrachtigen van een landelijke afspraak de haalbaarheid en verwachte resultaten goed kunnen afstemmen met de regionale werkgeversservicepunten. Ook dat pleit voor een goede infrastructuur van 30 regionale aanspreekpunten.

We (UWV/gemeenten) zullen de komende tijd nader uitwerken hoe gemeenten en regio's kunnen deelnemen in een landelijk werkgeversservicepunt. Ook zullen we nagaan of er een gezamenlijk landelijk marktwerkingsplan, als landelijke kop op 30 regionale marktwerkingsplannen, tot stand kan worden gebracht. Als we onze krachten meer weten af te stemmen, kunnen we effectiever optrekken naar grotere werkgevers, sectoren en profiteren van landelijke deals.



*Schakelen tussen de verschillende schaalniveaus waarop zaken met werkgevers kunnen worden gedaan:*



## 8. Inschatting van de bijdrage aan doelstellingen gemeenten en UWV, werkgevers en werkzoekenden

In onderstaand overzicht is per criterium/bouwsteen de bijdrage aangegeven van elke ontwikkelvariant aan de doelstellingen van gemeenten en UWV, werkgevers en werkzoekenden.

### Bijdrage doelstellingen gemeenten & UWV:

Criteria	Ontwikkelvariant 1	Ontwikkelvariant 2	Ontwikkelvariant 3
Regionaal arbeidsmarktoverleg met publieke en private partijen (regionale arbeidsmarktagenda)	++	++	+
Regionaal marktbeperkingsplan	++	++	+
1 (publiek) aanspreekpunt voor werkgevers	++	+	+/-
Marktbereik	++	+	+
Vertaling landelijke afspraken naar regio en lokaal	++	+	+
Interregionale samenwerking	++	+	+/-
Eenduidig dienstenpakket	+	+	+/-
Branding	++	+	-
Efficiency & effectiviteit bevorderend	++	+	+/-
Administratieve lastenverlichting	+	+/-	+/-

### Bijdrage doelstellingen werkgevers:

Criteria	Ontwikkelvariant 1	Ontwikkelvariant 2	Ontwikkelvariant 3
Één duidelijk publiek loket voor arbeidsmarkt- en personeelsvraagstukken	++	++	+
Eenvoudige doorvertaling landelijke afspraken met publieke partijen naar regio's	++	++	+
1 (publiek) contactpersoon	++	+	-/-
Toegang tot alle werkzoekenden	++	+	-/-
Efficiency & effectiviteit bevorderend	++	+	-/-
Administratief gemak	++	+	-/-
Snelle en adequate levering van personeel	++	+	+/-

### Bijdrage doelstellingen werkzoekenden:

Criteria	Ontwikkelvariant 1	Ontwikkelvariant 2	Ontwikkelvariant 3
Toegang tot alle vacatures	++	++	-/-
Deelname aan bijeenkomsten met werkgevers	+	+	+/-
Bereidheid bij werkgevers om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt een (leer)baan te bieden	+	+	+
Concurrerend aanbod (bij inzet regelingen/voorzieningen)	-/-	-/-	+



# Bijlage 1: Uitwerking ontwikkelvarianten samenwerking gemeenten en

## UWV – werkgeversdienstverlening

### Samenwerking Ontwikkelvarianten op regio niveau

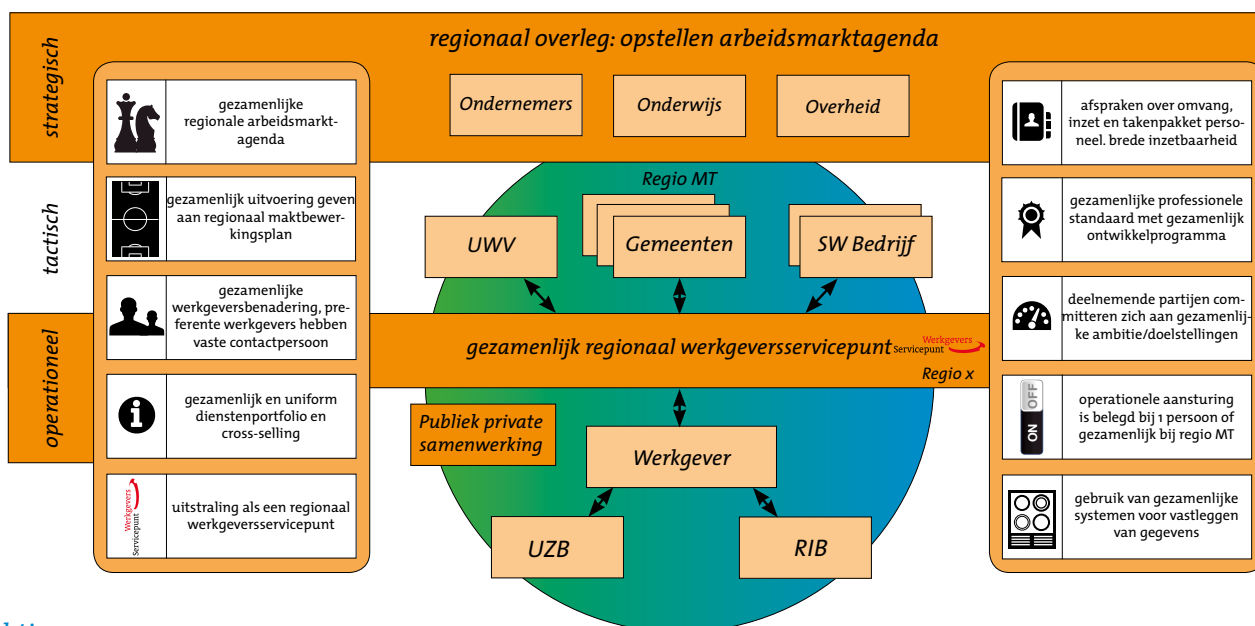
#### Ontwikkelvariant I: maximale samenwerking op regionaal niveau

##### Omschrijving:

Dit is het samenwerkingsscenario waarbij alle spelers in de regio elkaar hebben gevonden op zowel bestuurlijk strategisch als tactisch en operationeel niveau. Er is een gezamenlijke regionale arbeidsmarktagenda die op bestuurlijk strategisch niveau wordt vastgesteld. De wethouders van de gemeenten in de regio en de districtsmanager van UWV onder voortrekkersrol van de centrumgemeente participeren in dat overleg. Deze gezamenlijke arbeidsmarktagenda wordt door alle relevante partijen in de regio gedragen (de 3 o's). De regionale arbeidsmarktagenda vormt de basis voor een gezamenlijk regionaal marktwerkingsplan. In dit marktwerkingsplan staat welke kansen er bij welke sectoren/ werkgevers zijn

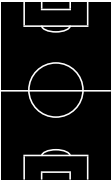








en hoe partijen daarop effectief kunnen inspelen voor de respectievelijke doelgroepen, welk dienstenpakket ze kunnen aanbieden, hoe de branding en de professionele standaard wordt vormgegeven e.d.. Het is denkbaar dat subregio's of grotere gemeenten binnen de arbeidsmarktregio komen tot fysieke of virtuele satelliet werkgeversservicepunten, maar deze treden wel onder dezelfde naam van het regionaal werkgeversservicepunt op naar werkgevers. Voor de werkgever bestaat hier één regionaal werkgeversservicepunt. One-stop-shopping (altijd de goede entree) voor werkgevers is het motto, evenals cross-selling van het totale dienstenpakket.

#### Schema Ontwikkelvariant I



##### Toelichting:

Ontwikkelvariant I		
Afwegingen		
Strategie		
	<p>Bestuurlijk/strategisch niveau: regionaal arbeidsmarktbeleid (arbeidsmarktagenda)</p>	<p>Er is regionaal een platform/overleg dat regionaal beleid (een regionale arbeidsmarktagenda) opstelt. De centrumgemeente heeft een voortrekkersrol om te komen tot regionaal arbeidsmarktbeleid (regionale arbeidsmarktagenda) en zorgt voor het bijeenbrengen van relevante arbeidsmarktpartijen in de regio, te weten gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers(organisaties). Alle relevante partijen in de regio (3 o's onderwijs, ondernemers, overheid) dragen de gezamenlijke arbeidsmarktagenda.</p> <p>De regionale arbeidsmarktagenda vormt de basis voor een gezamenlijk regionaal marktwerkingsplan.</p> <p>Vanuit UWV participeert de districtsmanager en/of regiomanager in het bestuurlijk platform/overleg. Vanuit gemeenten in de regio de betreffende wethouders.</p>

	Tactisch / operationeel niveau (regionaal marktwerkingsplan)	<p>Er is een regionaal marktwerkingsplan opgesteld door alle relevante publieke partijen in de regio (UWV, gemeenten in de arbeidsmarktregio en sociale werkvoorziening). Het marktwerkingsplan verschijnt jaarlijks, eventueel tussentijds bijgesteld door actuele arbeidsmarktontwikkelingen.</p> <p>Alle betrokken partijen houden zich aan de afspraken in het regionaal marktwerkingsplan. Zij hebben de interne distributie ingeregeld voor leveringen op vacatures en arrangementen in gezamenlijkheid.</p>
<b>Marketing</b>		
	Werkgeversbenadering	<p>Er is een gezamenlijke werkgeversbenadering in de regio. Preferente werkgevers zijn verdeeld over gemeenten en UWV accountmanagers/adviseurs werkgeversdienstverlening. Dit zijn werkgevers zijn die open staan voor werkzoekenden met afstand tot arbeidsmarkt van gemeenten (Wwb/Wwnv) en UWV (Wia, Wao, Wajong, deel WW).</p> <p>Iedere preferente werkgever heeft 1 contactpersoon uit de keten. Afspraken met werkgevers en vacatures komen in één systeem (voorstel is WBS, systeem van UWV, veel gemeenten werken al samen met UWV met WBS).</p>
	Dienstenpakket	Iedere medewerker in de regio kan een gezamenlijke dienstenportfolio inzetten. Hierin is de dienstenportfolio van UWV en gemeenten opgenomen.
	Branding	Regionaal bestaat een voor werkgevers herkenbaar werkgeversservicepunt met het logo van het werkgeversservicepunt. In communicatie naar werkgevers bestaat 1 telefoonnummer, 1 mailadres, 1 website, etc.
<b>Personeel</b>		
	Inbreng personeel	Er zijn afspraken over de omvang van de inzet en het takenpakket van de medewerkers. Medewerkers worden breed ingezet om de totale gewenste doelstellingen/prestaties te realiseren. Het is niet noodzakelijk dat medewerkers fysiek op één locatie zitten (het nieuwe werken).
	Professionalisering	<p>Er is een gezamenlijke professionele standaard.</p> <p>Een gezamenlijk professionaliseringsprogramma helpt bij het bereiken van deze gemeenschappelijke standaard. UWV en gemeenten brengen hun opleidingsprogramma in. Iedere organisatie is verantwoordelijk voor het opleiden van zijn medewerkers tot deze standaard.</p>
<b>Governance</b>		
	Prestaties	<p>Deelnemende partijen formuleren en committeren zich aan de totale gezamenlijke ambitie/doelstellingen. Partijen blijven ieder verantwoordelijk voor de eigen taakstellingen. De eigen prestatie-indicatoren van de deelnemende organisaties zijn afzonderlijk zichtbaar en verantwoordbaar.</p> <p>Managementinformatie wordt gezamenlijk gegenereerd.</p>
	Aansturing	<p>Strategisch/tactisch niveau:</p> <p>Er is een gezamenlijk managementteam. De regiomanager UWV en directeur Sociale Dienst maken deel uit van dit team. Het management formuleert op basis van de eigen beleidsdoelstellingen, arbeidsmarktinformatie en marktwerking van relevante werkgevers, sectoren en branches de doelstellingen/activiteiten voor de regionale werkgeversbenadering. Deze afspraken komen jaarlijks in een gezamenlijk marktwerkingsplan.</p> <p>Operationeel niveau:</p> <p>De dagelijkse operationele aansturing van accountmanagers/adviseurs werkgeversservicepunt is in handen van een manager aangewezen door UWV en gemeenten, dan wel via een gezamenlijke aansturing vanuit alle gemeenten samen en UWV.</p>
	Systemen	<p>Gebruik van gezamenlijke systemen voor het vastleggen van gegevens van werkzoekenden en vacatures.</p> <p>Sonar en werk.nl zijn de instrumenten voor het vastleggen van gegevens van werkzoekenden.</p> <p>WBS voor het vastleggen van afspraken met werkgevers en vacatures. Te onderzoeken is of dit ook bruikbaar is voor de Wwnv-populatie met grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>Arrangementen en convenanten (regionaal en landelijk) met werkgevers en sectoren worden vastgelegd in één systeem. UWV heeft hier het systeem Share voor.</p>

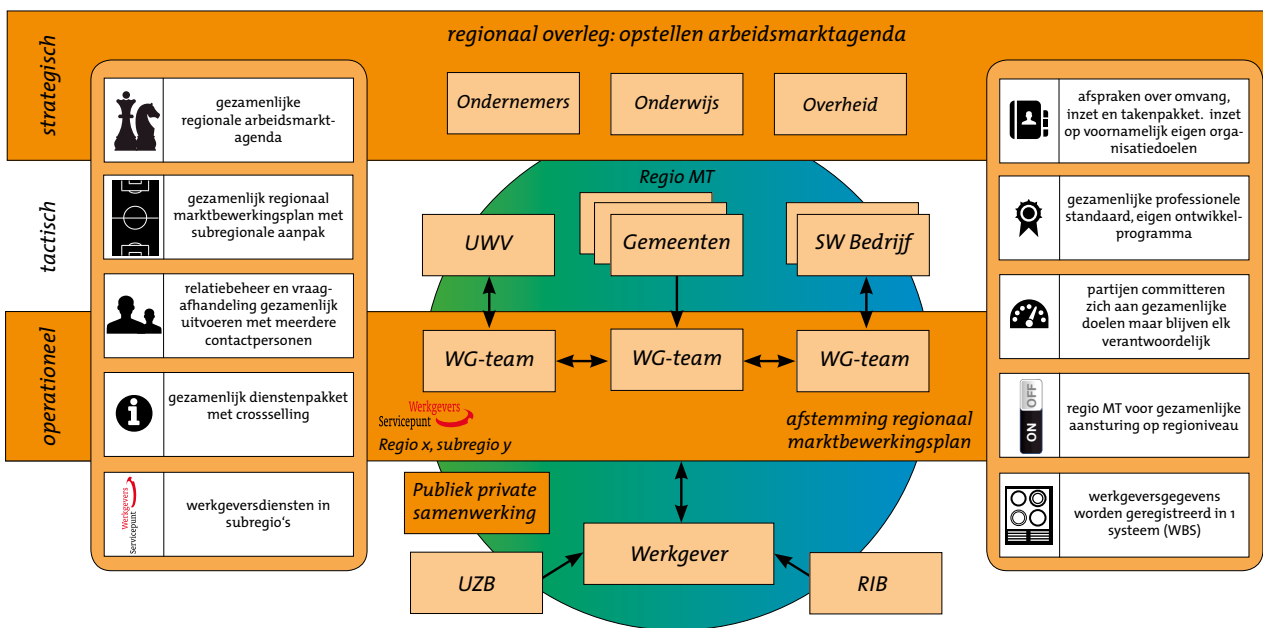
## Ontwikkeldvariant II

### Omschrijving:

Samenwerking op regionaal niveau met uitvoerende gezamenlijke teams in subregio's. In dit scenario vinden de partijen in de regio elkaar in een gezamenlijke arbeidsmarktagenda. Deze is uitgewerkt in een marktwerkingsplan dat in afstemming met elkaar wordt uitgevoerd. De uitvoering is gehouden aan dezelfde bepalingen, maar biedt ruimte voor couleur locale. Het dienstenpakket is afgestemd. Aparte gemeentelijke teams zijn actief op subregionaal niveau met een eigen aansturing. Partijen zorgen voor een goede aansluiting met een gezamenlijk aanspreekpunt op het niveau van de arbeidsmarktregio. In de branding wordt het regionale karakter hoog gehouden. Dit zal voor de uitvoering een meer arbeidsintensief scenario







vormen dan de eerste variant, omdat er sprake is van meer overdrachten en afstemmingen. Voor de werkgevers maakt het niet uit tot welk werkgeversteam zij zich wenden. In veel gevallen is sprake van cross-selling en als dat niet lukt, warme doorverwijzing. In principe kan voor de werkgever het principe van one-stop-shopping hoog gehouden worden. Werkgevers die open staan voor klanten met afstand tot de arbeidsmarkt krijgen in de (sub)regio's vaste contactpersonen namens gemeenten en UWV aangewezen. Voor de vraagafhandeling kan het voorkomen dat de werkgever met meerdere entrees te maken krijgt.

### Schema Ontwikkelingvariant II



### Toelichting:

Ontwikkeldvariant II		
Afwegingen		
Strategie		
	Bestuurlijk/strategisch niveau: regionaal arbeidsmarktbeleid (arbeidsmarktagenda)	Gelijk aan variant 1
	Tactisch / operationeel niveau (regionaal marktwerkingsplan)	Gelijk aan variant 1 met als uitzondering: Alle partijen geven uitvoering aan de afspraken in het regionaal marktwerkingsplan maar met een subregionale aanpak.
Marketing		
	Werkgeversbenadering	Gelijk aan variant 1
	Diensten pakket	Gelijk aan variant 1

	<b>Branding</b>	<p>Gelijk aan variant 1 met als uitzondering: Partijen hanteren het logo van het werkgeversservicepunt, aangevuld met een regionale geografische aanduiding en/of aangevuld met subregionale aanduiding of merknaam.</p> <p>In communicatie naar werkgevers werken partijen eventueel met een eigen telefoonnummer en mailadres.</p>
<i>Personeel</i>		
	<b>Inbreng personeel</b>	Gelijk aan variant 1
	<b>Professionalisering</b>	<p>Er is sprake van een gezamenlijke professionele standaard.</p> <p>Partijen voeren geen gezamenlijk professionaliseringsprogramma uit. Iedere organisatie is zelf verantwoordelijk voor het opleiden van de medewerkers tot deze standaard en iedere organisatie mag zelf bepalen of zij vindt dat dit het geval is.</p>
<i>Governance</i>		
	<b>Prestaties</b>	Gelijk aan variant 1
	<b>Aansturing</b>	<p>Strategisch/tactisch niveau: Gelijk aan variant 1.</p> <p>Operationeel niveau: Gemeenten doen de dagelijkse operationele aansturing van lokale werkgeversteams (op werkpleinen). De dagelijkse operationele aansturing van de regionale werkgeversdienstverlening UWV door UWV.</p>
	<b>Systemen</b>	Gelijk aan variant 1





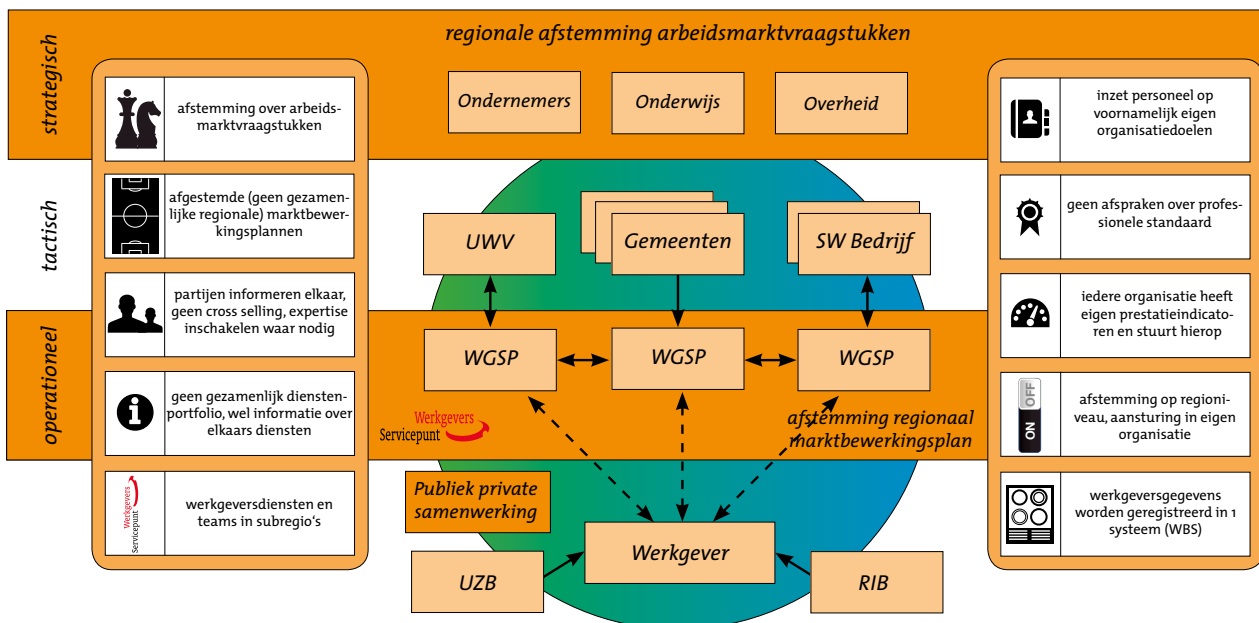
## Ontwikkelvariant III

### Omschrijving:

Gemeenten en UWV werken in een arbeidsmarktregio vanuit een eigen werkgeversteam naast elkaar maar wel in onderlinge coördinatie/afstemming. In deze variant wordt de wettelijke taak van samenwerking tussen gemeenten en UWV minimaal vormgegeven. Partijen delen informatie met elkaar, kennen elkaars dienstenpakket en in de regio wordt de arbeidsmarktagenda gezamenlijk vormgegeven. De marktwerkingsplannen van partijen worden met elkaar

afgestemd. Niettemin hebben partijen allen hun eigen kleur naar de markt. In de uitvoering van de benoemde thema's kan diversiteit voorkomen Werkgevers met gerichte vragen worden warm doorverwezen als zij aan het verkeerde loket zijn. In deze variant kunnen soms ook private partijen, zoals uitzendorganisaties en re-integratiebedrijven, een grote rol spelen.

### Schema Ontwikkelvariant III



### Toelichting:

Ontwikkelvariant III		
Bouwstenen		
Strategie		
	Bestuurlijk/strategisch niveau: regionaal arbeidsmarktbeleid (arbeidsmarktagenda)	Er is een bestuurlijk overleg in de regio dat de arbeidsmarktagenda deelt en bepaalt. Partijen spreken daar op hoofd niveau af welke thema's de komende periode aandacht krijgen.
	Tactisch / operationeel niveau (regionaal marktwerkingsplan)	Uit de arbeidsmarktagenda komen thema's voor het arbeidsmarktbeleid waar de organisaties in de regio een gedeelde verantwoordelijkheid voor hebben en dit onderschrijven. Partijen informeren elkaar over de wijze waarop zij deze verantwoordelijkheid gestalte willen geven.
Marketing		
	Werkgeversbenadering	Er is een gezamenlijke werkgeversbenadering in de regio. Werkgevers (accounts) zijn niet verdeeld onder de verschillende werkgeversteams. Werkgevers in de regio kunnen met hun vraag één van de werkgeversservicepunten in de regio benaderen. De werkgeversteams zijn op de hoogte van het dienstverleningsaanbod van de andere partijen in de regio en kunnen warm doorverwijzen.
	Diensten pakket	Partijen kennen elkaars dienstenpakket en kunnen de werkgevers hierover informeren en waar nodig verwijzen.
	Branding	Elk werkgeversteam/servicepunt in de regio maakt in haar communicatie-uitingen duidelijk dat het onderdeel is van het servicepunt in de regio, maar ook dat het zelfstandig is.

<i>Personeel</i>		
	Inbreng personeel	Personeel gaat primair voor eigen doelen, dat kan in elkaars vestigingen zijn. In geval van arrangementen en grote projecten kunnen teams worden gevormd uit diverse organisaties.
	Professionalisering	En zijn geen afspraken gemaakt over professionalisering.
<i>Governance</i>		
	Prestaties	Iedere organisatie heeft zijn eigen doelstellingen/prestatie indicatoren en stuurt hier afzonderlijk op.
	Aansturing	Elke organisatie in de regio heeft een eigen aansturing maar op het hoogste niveau vind wel afstemming plaats over de doelen.
	Systemen	Er wordt gebruik gemaakt van een gezamenlijk systeem voor het vastleggen van afspraken met werkgevers en vacatures (voorstel is WBS voor vastleggen van afspraken met werkgevers en vacatures).



## Bijlage 2: Overzicht dienstenpakket voor werkgevers (nader overeen te komen)

Werkgevers hebben belang bij een onderling afgestemde werkgeversbenadering en herkenbare en eenduidige dienstverlening. Bij de uitwerking van de samenwerking in de regio kunt u denken aan verschillende varianten van dienstverlening. Gemeenten en UWV bieden werkgevers de volgende dienstverlening (minimumpakket aan diensten) en brengen beide hun dienstenpakket in.

### *Selectie en levering van potentiële kandidaten*

- Leveren van kandidaten door een (voor)selectie van potentiële kandidaten uit bestanden van UWV WERKbedrijf, gemeenten en sw-bedrijven voor vacatures en baanopeningen bij werkgevers/branches. Primair richten de gemeenten en UWV WERKbedrijf zich hierbij op het plaatsen van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Vacatureservices via werk.nl: werkgevers kunnen hier zelf hun vacatures kosteloos plaatsen en op zoek gaan naar geschikte kandidaten passend bij de vraag.

### *Voorlichting, informatie en advies*

- Arbeidsdeskundig advies (aanneمة arbeidsgehandicapten/Wajongers, advies over voorzieningen).
- Informatie over regelingen UWV, gemeenten en Wsw-organisaties en andere subsidiestromen.
- Informatie over leren/werken en inzet ervaringscertificaten (EVC), verwijzing/verbinding met regionale leerwerkloketten.
- Informatie over toepassing nieuwe wet- en regelgeving Doorverwijzing naar andere (gemeentelijke) instanties o.a. schuldhulpverlening en zorg onder het motto 'no wrong door'.
- Arbeidsjuridisch advies bij het aanstellen en ontslaan van personeel [deze taak is belegd bij UWV].
- Voorlichting en advies bij reorganisaties en faillissementen (coördinatie van werk-naar-werk) [deze taak is belegd bij UWV].
- Loondispensatie in het kader van Wet werken naar vermogen [deze taak is belegd bij de gemeenten]
- Bedrijfsadvies (inclusieve organisatie): biedt een werkgever inzicht in de werkzaamheden in zijn bedrijf die geschikt (te maken) zijn voor mensen met weinig opleiding en een arbeidsbeperking en de organisatorische voorwaarden.

### *Onderzoek en advies arbeidsmarkt*

- Bieden van arbeidsmarktinformatie op regionaal, sectoraal/brancheniveau - algemeen (maandelijks) en werkgeversspecifiek.
- Werkgevers ondersteunen bij het in kaart brengen van de toekomstige personeelsvraag.
- Economische speerpunten/regionale arbeidsmarkt-schets vertalen in baanopeningen (toekomstbanen).

### *Inspelen op regionale vraagstukken d.m.v. arrangementen/convenanten*

- Afsluiten van arrangementen met werkgevers en sectoren/branches waar zich baanopeningen (ook leerwerktrajecten) voordoen voor klanten van UWV, gemeenten en sw-bedrijven, o.a. bij werkgevers/sectoren waar sprake is van groei/vervangingsvraag (toekomstbanen) en zorgen voor levering van potentiële kandidaten.
- Ondersteuning bij aanvraag/afhandeling van regelingen en voorzieningen.

### *Een 'faciliteit/plek' voor werkgevers om uitkeringsgerechtigden te ontmoeten*

- Faciliteren van werkgevers en private partijen bij het organiseren en coördineren van activiteiten om potentiële kandidaten te treffen, bijvoorbeeld banenmarkten en speeddates. Hiervoor kunnen werkgeversgebruik maken van de locatie 'regionaal werkgeversservicepunt/ werkplein'.

### *Naast dienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten bieden we werkgevers via werk.nl:*

- *Toegang tot het (direct inzetbaar) 'werkzoekendenbestand'* voor personeelsvoorziening van werkgevers.
- *Algemene informatie en advies over de arbeidsmarkt.*
  - Arbeidsmarktpublicaties: met actuele informatie over de arbeidsmarktontwikkelingen landelijk, regionaal, sectoraal.
  - Informatie en advies over werving & selectie, werkvergunning, ziekteverzuim, reorganisatie, arbeidsrecht en ontslag (werk.nl).
  - Informatie over inzet van regelingen en subsidies bij het in dienst nemen van kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- *Informatie over scholingsmogelijkheden en leerwerktrajecten*
- *Informatie over EVC (ervaringscertificaten)*
- *Verwijzing naar de regionale Leerwerkloketten*

---

Colofon  
Samenwerking werkgeversdienstverlening  
gemeenten en UWV  
Ontwikkelvarianten en afwegingen

Uitgave  
Juni 2012  
Programmaraad

Tekst  
Leden werkgroep Werkgeversdienstverlening  
Programmaraad

Eindredactie  
Peter Koppe (VNG)/voorzitter werkgroep Werkgeversdienst-  
verlening  
Denise van Etten (UWV)

Vormgeving  
Buitengewoon concept

Meer informatie  
E: [info@samenvoordeklant.nl](mailto:info@samenvoordeklant.nl)

**Programmaraad**

---

