



Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw drs. T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum

08 NOV. 2019

Ons kenmerk

SBK/100163/IZ

Pagina

1

Bijlage(n):

1

Onderwerp

Uitvoeringstoets wijziging Besluit SUWI inzake publieke werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio's

Geachte mevrouw Van Ark,

Met uw brief van 11 september 2019 (uw kenmerk 2019-0000125375) heeft u UWV gevraagd om de wijziging van het besluit SUWI met betrekking tot de publieke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's te beoordelen op uitvoerbaarheid. De beoogde ingangsdatum van de wijziging is 1 januari 2021.

Uitvoerbaarheid

Met de aanpassing van het Besluit SUWI wordt een stap voorwaarts gezet in de concretisering van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's. Het basispakket aan werkgeversdienstverlening is omschreven en sluit goed aan bij hetgeen wij hanteren voor ons dienstverleningsmodel. Tegelijkertijd blijft er voldoende ruimte voor UWV om aanvullende werkgeversdienstverlening aan te bieden. Dit betreft ondermeer werkgeversdienstverlening op het terrein van ontslagaanvragen, aanvragen voor tewerkstellingsvergunningen. Kortom, de wijzigingen van het Besluit SUWI zijn voor ons uitvoerbaar op 1 januari 2021.

Uw voornemen om eenduidigheid van naamgeving en herkenbaarheid van de werkgeversservicepunten bij ministeriële regeling voor te schrijven, vinden wij een goede ontwikkeling. Dit maakt bijvoorbeeld een bekendheidscampagne mogelijk en biedt ook duidelijkheid aan publieke en private sector over het loket waar zij terecht kunnen met vragen op het terrein van de publieke werkgeversdienstverlening.

Met de aanpassing van het Besluit SUWI kondigt u aan de indeling van arbeidsmarktregio's en die van de centrumgemeenten te codificeren in een ministeriële regeling. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de wensen van de centrumgemeenten om hun coördinerende en faciliterende rol bij regionale samenwerking op het terrein van arbeidsmarktbeleid een wettelijke basis te geven. Ook Perspectief op Werk toont aan dat het belangrijk is dat de regierol van centrumgemeenten wordt versterkt om de regionale samenwerking een impuls te geven. UWV levert daar vanzelfsprekend als landelijke uitvoerder graag zijn bijdrage aan en herkent de achtergrond voor deze nadere codificatie.

Tegelijkertijd wijzen wij u erop dat er met deze wettelijke verankering van de coördinerende rol van centrumgemeenten voor UWV een nieuwe, horizontale sturingsrelatie in de 35 arbeidsmarktregio's ontstaat waar het gaat om de werkgeversbenadering. De werkzoekendenbenadering wordt daarbij buiten beschouwing gelaten. Hier kan spanning ontstaan tussen regionale samenwerking en onze wettelijke, landelijke opdracht en financiële kaders. Wij willen u vragen om deze coördinerende rol van centrumgemeenten helder en eenduidig te beschrijven en af te bakenen, omdat anders een niet werkbare spanning ontstaat met onze landelijke maatschappelijke rol en opdracht.

Complicerende factoren zijn namelijk dat de regierol niet in alle regio's even ver is ontwikkeld, dat gemeenten een sterke financiële prikkel kennen voor de arbeidsbemiddeling van de eigen doelgroepen, er nog steeds meerdere locaties mogelijk zijn voor een werkgeversservicepunt (WSP) en kwaliteitsstandaarden voor werkgeversdienstverlening regionaal verschillen.

Dat transparantie van de beschikbare instrumenten en voorzieningen voor werkgevers binnen iedere regio een vereiste wordt, kan rekenen op onze steun. Voor UWV blijft echter ook op dit punt een spanningsveld bestaan aangezien de harmonisatie van instrumenten en voorzieningen beperkt is tot het regionale niveau, daar waar UWV te maken heeft met landelijke arrangementen.

Om aan de regionale diversiteit tegemoet te komen, is het gewenst dat UWV – in het verlengde van één van de deeladviezen van de werkgroep – regionaal meer financiële en personele slagkracht wordt geboden. Extra financiële ruimte zou twee doelen dienen: opzetten van of meedoen aan regionale initiatieven en netwerken, en in bijzondere situaties ruimer kunnen inzetten van re-integratiemiddelen. Verder is het vanuit het belang van continuïteit en kwaliteitsverbetering wenselijk dat het ministeriële ondersteuningsteam ook in de toekomst een rol blijft spelen bij de doorontwikkeling van de samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Ook de Inspectie SZW kan als toezichthouder hier een goede bijdrage aan leveren.

Het doel van de aanpassing van het SUWI besluit is dat gemeenten en UWV binnen de regio meer gaan samenwerken en dat de werkgevers beter bediend worden. Werkgevers en werkzoekenden moeten gaan profiteren van het feit dat er straks per regio er één gezamenlijk WSP is (eventueel op meerdere locaties). In alle arbeidsmarktregio's zullen de WSP-en straks werken met een gelijke basis aan dienstverlening en de kwaliteit van de dienstverlening zal verhoogd worden. Daarbij zullen ook de gemeenten onderling en waar mogelijk met UWV werken aan de harmonisatie van instrumenten en voorzieningen.

De voorliggende aanpassing van het SUWI-besluit is hiermee naar de mening van UWV een eerste stap in het beter bedienen van werkgevers in de regio's. Werkgevers zullen na realisatie van deze aanpassing met één WSP te maken hebben met vergelijkbare dienstverlening in tegenstelling tot de huidige situatie. Het is echter op korte termijn nog niet mogelijk om te werken met één transparant matchingssysteem waarin gemeentelijke en UWV kandidaten eenvoudig gevonden kunnen worden. U heeft hiervoor het programma Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens opgezet waar UWV ook aan meewerkt. Dit moet op termijn een architectuur opleveren waarin de verschillende 'kaartenbakjes' met kandidaten onderling kunnen communiceren en een de regelgeving vastgelegd gegevensset voor de profielen. Het zal echter nog een meerdere jaren duren voordat de gegevensset bepaald is en de huidige 'kaartenbakjes' technisch aangepast zijn zodat de gegevens uitgewisseld kunnen worden en de werkgevers ook hier van profiteren. UWV wil u verzoeken hier helder over met werkgevers(vertegenwoordigers) over te communiceren. In de tussentijd blijft UWV werken aan het vullen en verbeteren van de profielen van Wajongers in de Kandidatenverkenner Banenafpraak. SZW wordt geadviseerd om zolang er nog geen koppeling is tussen de verschillende kaartenbakjes is VNG en gemeenten te blijven oproepen hun profielen van kandidaten voor de banenafpraak in SONAR en daarmee de Kandidatenverkenner Banenafpraak te plaatsen zodat er in de tussentijd één vindplek is voor de kandidaten.

UWV verwacht niet dat alle regio's op korte termijn komen tot één WSP met een minimale set aan dienstverlening. UWV wil u dan ook oproepen de regio's hierbij, bijvoorbeeld via de Programmaraad, te ondersteunen. UWV zal, zolang de integrale dienstverlening nog niet op orde is, de huidige UWV-werkgeversdienstverlening continueren om zo te voorkomen dat er lacunes in de dienstverlening optreden. Wij zullen onze regiomanagers vragen dit ook zo uit te dragen in de regio. UWV wil graag op regionaal niveau samenwerken met de gemeenten, maar dan moeten ook de gemeenten onderling gaan samenwerken. UWV wil daar aan bijdragen, maar heeft een

eigenstandige verantwoordelijkheid richting werkgevers wanneer de samenwerking tussen gemeenten onderling niet tot stand komt.

Met Breed offensief roept u gemeenten op te komen tot onderlinge harmonisatie van voorzieningen en waar mogelijk hierbij UWV te betrekken. Met het voorliggende besluit worden UWV en gemeenten verplicht transparant te zijn over het voorzieningenbeleid zodat werkgevers zien waar de verschillen zijn. Voor werkgevers geldt dat zij geen last willen hebben van de verschillende voorzieningen regimes. We zien helaas te vaak dat werkgevers afhaken bij het in dienst nemen van mensen met een beperking omdat de voorwaarden per kandidaat te veel verschillen. UWV snapt dat het harmoniseren van voorzieningen een lastig vraagstuk is en niet eenvoudig te realiseren is, dit met name ook waar het om jobcoaching gaat. Toch ziet UWV dat het belangrijk is dat meer werkgevers dan nu mensen met een beperking in dienst nemen. UWV ziet dat dit zeker mogelijk moet zijn voor de werkplekaanpassingen en meeneembare- en vervoersvoorzieningen. UWV kan hier waar gewenst een uitvoerende rol in spelen. Nog steeds vragen gemeenten met enige regelmaat aan UWV of UWV dit niet voor de gemeente kan uitvoeren. UWV wil hier graag aan voldoen en is hier reeds over in overleg met uw departement. Het is echter naar de mening van UWV wel nodig om ook op het punt van de harmonisatie van voorzieningen een stap te zetten voordat werkgevers het echte voordeel gaan zien van uw inspanningen in Breed Offensief. UWV wil hier graag met u over meedenken.

Impact en kosten

Een aantal zaken zal nader worden vastgelegd in de ministeriële Regeling SUWI. Dit geldt zowel voor de herkenbaarheid van de WSP-en als voor de gegevensstandaard voor werkzoekendeprofielen. Dit maakt het vooralsnog niet mogelijk om een adequate inschatting te maken van de impact en de kosten die verbonden zijn aan de invoering van het gewijzigde Besluit SUWI. Dit betreft bijvoorbeeld een gemeenschappelijke mailbox- of agendafunctionaliteiten, telefoonnummer en websites.

Wij zullen de totale kosten dan ook meenemen in de uitvoeringstoets van de wijziging van de Regeling SUWI en de aanvullende wijziging van het Besluit SUWI als de gegevensset/gegevensstandaard voor profiel- en competentiegegevens is vastgesteld.

Tot slot

De voorliggende wijziging van het Besluit SUWI zien wij als een goede eerste stap. Wij zouden graag met u en uw ambtenaren doorpraten over de toekomstvisie van UWV met betrekking tot de ontwikkeling van de arbeidsmarkt (een eerste overleg op ambtelijk niveau hierover heeft inmiddels plaats gevonden.) De arbeidsmarktrol zoals die voortvloeit uit SUWI richt zich primair op burgers met een uitkering. Echter de arbeidsmarkt verandert en ook de aard van de werkgelegenheid is aan verandering onderhevig. Dit mede onder de invloed van de rappe opmars van nieuwe technologieën. Dit raakt een veel groter deel van de beroepsbevolking dan alleen uitkeringsgerechtigden. Aan de ene kant slagen werkgevers er onvoldoende in om invulling te kunnen geven aan hun personeelsvraag, terwijl aan de andere kant een arbeidspotentieel is dat niet wordt benut.

Wij moeten voorkomen dat de arbeidsmarkt een exclusief karakter krijgt en aan de andere kant dat wij straks onvoldoende (geschoolde) arbeidskrachten klaar hebben staan op het moment dat door demografische ontwikkelingen minder arbeid beschikbaar is. Deze tweedeling en mismatch staan een inclusieve arbeidsmarkt in de weg en heeft dan ook invloed op wat van de samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio's wordt verwacht.

We kijken er naar uit om met u en uw medewerkers verder te praten en te werken aan het verbeteren van het functioneren van de arbeidsmarkt.

Fred Pafing,
Voorzitter Raad van Bestuur

Integrale uitvoeringstoets van de wijziging van het Besluit SUWI (structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) ten aanzien van publieke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's

Inleiding

De aanleiding voor onderhavige wijzigingen van het Besluit SUWI is de aankondiging van de staatssecretaris van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tamara van Ark, in de kamerbrief 'Breed Offensief' dd. 20 november 2018 (Kamerstukken II 2017/18, 343 52, nr. 138). Daarin geeft de staatssecretaris aan dat de regelgeving in het Besluit SUWI op het vlak van samenwerking en werkgeversdienstverlening geactualiseerd wordt met als doel de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken.

De oproep van de staatssecretaris aan de landelijke partners UWV en VNG was om samen tot landelijke afspraken te komen en op basis daarvan de SUWI-regelgeving aan te passen. Deze oproep is opgepakt door een ambtelijke werkgroep Werkgeversdienstverlening en deze bestond uit een vertegenwoordiging van VNG, UWV en SZW; leden waren zowel afkomstig uit de landelijke organisaties als uit de regio's.

De werkgevers- en werknemersorganisaties, de Cliëntenraad, de vertegenwoordiging van uitvoeringsorganisaties Cedris en Divosa en private partijen zijn tussentijds geconsulteerd. Ook zijn werkgevers - immers de rechtstreekse doelgroep van de werkgeversdienstverlening - bevraagd tijdens een praktijktafel.

De staatssecretaris is met VNG en UWV tot landelijke afspraken gekomen over de invulling van drie randvoorwaarden die gelden voor alle arbeidsmarktregio's:

- 1) één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, verzorgd door UWV en gemeenten, waarbij ook private arbeidsbemiddelaars zich kunnen aansluiten.
- 2) inzicht in de profielen van de werkzoekenden van UWV en gemeenten op het regionale werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars.
- 3) instrumenten en processen binnen de regio zoveel mogelijk harmoniseren. Dit wijzigingsbesluit ziet toe op de invulling van de eerste en de derde randvoorwaarde.

De voorliggende wijziging van het Besluit SUWI heeft geen betrekking op het onderdeel 'beter inzicht in de profielen van werkzoekenden'. Er komt een landelijke standaard voor gegevens en gegevensuitwisseling in relatie tot matching. SZW, VNG en UWV zijn gestart met het programma "verbeteren uitwisseling matchingsgegevens (Vum)". Dit programma is bedoeld om op basis van een aantal pilots meer zicht te krijgen op de gewenste gegevensset en uitwisseling.

Nadere uitwerking van de voorstellen.

Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van UWV, VNG en gemeenten heeft onder leiding van SZW een advies opgesteld voor het verbeteren van de publieke werkgeversdienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's. Hiervoor wordt de SUWI-wetgeving aangepast, en worden onderstaande maatregelen voorgesteld:

Werkgevers geven aan dat zij vooral behoefte hebben aan één aanspreekpunt. Het gaat dan om een aanspreekpunt in de arbeidsmarktregio: zowel digitaal (dus één website en één emailadres) als telefonisch (dus één telefoonnummer), waarbij zoveel mogelijk gewerkt wordt met één vaste contactpersoon voor een bestendige relatie met het werkgeversservicepunt. Ook hebben zij behoefte aan uniformering van het proces van dienstverlening, waaronder reactietermijnen, en zien zij graag dat de professional op het werkgeversservicepunt hen 'door overheidsland heen leidt'.

Wat wordt er in het Wijzigingsbesluit geregeld:

- Het creëren van de mogelijkheid om de regierol van de centrumgemeente voor regionale samenwerking en beheer van ter beschikking gestelde middelen nader uit te werken in Regeling SUWI;
- Opstellen van een uitvoeringsplan voor het regionale werkgeversservicepunt;
- Beschrijving van minimale publieke werkgeversdienstverlening;
- Beschrijving van instrumenten en voorzieningen die UWV en gemeenten aanbieden bij re-integratie en bemiddeling naar werk.

De beoogde invoeringsdatum is 1-1-2021

Samenvattend oordeel met betrekking tot de uitvoerbaarheid.

De wijzigingen van het Besluit SUWI zijn uitvoerbaar voor UWV op 1 januari 2021, waarbij nog de volgende kanttekeningen willen maken.

Een aantal zaken zal nader worden vastgelegd in de wijziging van ministeriële regeling SUWI. Dit geldt zowel voor de herkenbaarheid en naamgeving van de WSP-en als de nadere beschrijving van de regierol van de centrumgemeente. De gegevensstandaard voor werkzoekendeprofielen zal nog worden opgenomen in een volgende wijziging van het Besluit SUWI. Dit maakt het vooralsnog niet mogelijk om een adequate inschatting te maken van de impact en de kosten die verbonden zijn aan de invoering van het gewijzigde Besluit SUWI, bijvoorbeeld als het gaat om gemeenschappelijke mailbox- of agendafunctionaliteiten, telefoonnummer, websites, beantwoording vragen aanpassing van systemen ten behoeve van gegevensuitwisseling, en dergelijke.

Wij kunnen dan ook pas nadat de wijzigingen van de Regeling SUWI en de verwerking van de uitkomsten van de uitwerking van de standaard gegevensset voor de uitwisseling van profiel- en competentiegegevens in een nieuwe wijziging van het Besluit SUWI een definitieve uitspraak doen over de (financiële en systeemtechnische) uitvoeringsgevolgen.

Hierna wordt op basis van een beoordeling langs 12 aspecten een meer specifieke uitspraak gedaan over de uitvoerbaarheid voor zover mogelijk.

1. Uitvoerbaarheid

De wijzigingen in het besluit SUWI zijn uitvoerbaar met in achtneming van de hiervoor in onze algemene oordeel geformuleerde uitgangspunten en restricties. Bij het bepalen van de impact van het nu voorliggende voorstel voor het bedrijfsonderdeel Klant en Service (K&S) hanteren wij als uitgangspunt dat het inrichten van één telefoonnummer per arbeidsmarktregio en de beantwoording van de vragen die via dat nummer worden gesteld, niet door K&S zal plaatsvinden. Mocht bij de nadere invulling van afspraken en taken blijken dat dit nadrukkelijk wel de wens is van de diverse partijen, dan zal er in het vervolgtraject nader overleg tussen medewerkers van UWV en de VNG moeten plaatsvinden over de invulling daarvan. Aan de hand van de uitkomsten van dit overleg moeten de mogelijkheden en onmogelijkheden in kaart worden gebracht, alvorens er een reële uitspraak over de uitvoerbaarheid, de doorlooptijd en de kosten kan worden gedaan.

2. Handhaafbaarheid

Er is geen impact op de handhaafbaarheid door UWV op deze wijziging.

3. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De wijzigingen in het Besluit SUWI zijn haalbaar op de 1 januari 2021 met in achtneming van de hiervoor geformuleerde uitgangspunten en restricties.

4. Effecten voor de klant

Het nu voorliggende besluit is in feite een consolidatie van de huidige situatie en regelt dat de centrumgemeente het samenwerkingsproces, dat tot een regionaal arbeidsmarktbeleid leidt, vorm moet geven. De nadere invulling van de afspraken en taken moet nog worden vastgesteld en zal

t.z.t. via een Ministeriële regeling kenbaar worden gemaakt. Pas daarna kan er een inschatting worden gemaakt van de effecten op de klant.

5. Effecten op de benodigde capaciteit

Nu nog niet vast te stellen omdat een aantal zaken nog verder moeten worden uitgewerkt.

6. Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten

Nu nog niet vast te stellen omdat een aantal zaken nog verder moeten worden uitgewerkt.

7. Effecten op regeldruk (administratieve lasten)

Geen, aangezien werkgevers op basis van wet- en regelgeving niet verplicht zijn om gebruik te maken van de dienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten. Desalniettemin levert onderhavig besluit wel een vermindering van administratieve lasten op door de verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening waar zowel werkgevers als werkzoekenden van profiteren. Werkzoekenden en werkgevers kunnen elkaar beter vinden, door de toevoeging van twee artikelen aan Besluit SUWI de werkgeversdienstverlening en het matchen op werk in de arbeidsmarktregio's structureel versterkt wordt. Werkgevers ontvangen beter dienstverlening vanuit het publieke werkgeversservicepunt.

8. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie

Nu nog niet vast te stellen.

9. Implementatie/ risico's/ control

Geen. Bij de verdere uitwerking van de afspraken zal er de nodige aandacht moeten zijn voor zaken als:

- Verschillen per arbeidsmarktregio.
- Hoe krijg je uniforme afstemming met alle betrokken partijen?
- Toegankelijkheid systemen door de betrokken partijen
- Wie voert welke rol uit?
- Hoe zit het met privacy?
- Hoe manage je de verwachting van de werkgever?

10. Informatievoorziening/ Informatie- en communicatietechnologie

Geen impact op basis van huidige wijziging van het Besluit SUWI.

11. Gegevensuitwisseling

In de nu voorliggende wijziging van het Besluit SUWI zijn nog geen voorstellen met betrekking tot uitwisseling van (profiel)gegevens van werkzoekenden en de hiervoor op te stellen standaard gegevensset opgenomen. In een later stadium zal het besluit SUWI hierop worden aangepast.

12. Privacy

Geen impact voor de nu voorliggende wijzigingen van het besluit SUWI. Deze zullen er mogelijk wel kunnen zijn als de standaard gegevensset voor uitwisseling van profiel- en competentiegegevens beschikbaar is.

