

Algemeen	
Onderwerp	Concept Uitvoeringsplan SUWI
Verspreiden	Ja
Contactpersoon	Wouter van den Berg
Eenheid	Maatschappelijke Dienstverlening
E-mail	w.vandenberg@hilversum.nl
Kenmerk	21.0002400
Datum	7 juni 2021

Voorstel

Nummer	Omschrijving
Voorstel 1.	We vragen de deelnemers van het directeurenoverleg akkoord te gaan met bijgaand uitvoeringsplan SUWI en dit door te geleiden naar het regionale PHO.

Behandeling

Datum	Overleg	Doel	Conclusie
17-06-21	Directie-overleg	Bespreken	
30-06-21	Portefeuillehoudersoverleg	Bespreken	
Datum	Maak een keuze	Maak een keuze	

Toelichting

Beknopte toelichting

Aanleiding

Het Rijk streeft voor alle 35 arbeidsmarktregio's naar een herkenbaar, vindbaar en bereikbaar Werkgeversservicepunt voor werkgevers. Uiteindelijk met het doel om per arbeidsmarktregio tot een sterke en gezamenlijke werkgeversdienstverlening te komen. Om dit doel te bereiken is per 1 januari 2021 het Besluit SUWI gewijzigd.

In het nieuwe Besluit SUWI staat dat arbeidsmarktregio's zorg moeten gaan dragen voor het volgende:

- Er dient één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers in de regio te zijn.
- De arbeidsmarktregio dient één uitvoeringsplan voor het gezamenlijke WSP (Werkgeversservicepunt) op te stellen
- Het WSP dient een basispakket publieke werkgeversdienstverlening (UWV en Gemeenten samen) aan te bieden, namelijk:
 - Voordragen passende kandidaten incl. nazorg
 - Voorlichting over instrumenten en voorzieningen
 - Advies over instrumenten en voorzieningen
 - Advies over het organiseren van werk
 - Arbeidsmarktinformatie
- De kwaliteit van de dienstverlening dient gemonitord te worden.
- Centrumgemeenten dienen invulling te geven aan hun regierol.

Dit memo betreft het uitvoeringsplan SUWI. In de bijlage vindt u een concept. In dit memo leggen we u kort uit hoe het concept tot stand is gekomen en vragen we u in stemmen met de inhoud en het vervolgproces.

Context waarin het uitvoeringsplan SUWI tot stand is gekomen

Het opstellen van het uitvoeringsplan SUWI is zowel een wens als verplichting. Hoewel de aanleiding voor het opstellen uit wet- en regelgeving voortkomt, vinden het UWV en de gemeenten het zelf ook wenselijk om het kader van de werkgeversdienstverlening vast te leggen. Het UWV en gemeenten hebben dan ook gezamenlijk gewerkt aan het opstellen van dit uitvoeringsplan SUWI. Hierbij heeft Hilversum de rol van penvoerder vervuld, waarbij nadrukkelijk afstemming is gezocht met de regio G&V, het WSP en het UWV.

Inhoud van uitvoeringsplan SUWI

Gemeenten en het UWV werken al enkele jaren samen binnen het WSP. Nu is de samenwerking en werkgeversdienstverlening ook vastgelegd in een plan voor de komende jaren. Het plan dient hierbij als kader, aangezien arbeidsmarktontwikkelingen elkaar snel opvolgen en er daarom ook met jaarplannen wordt gewerkt. Wel zijn er een ambities en activiteiten in opgenomen die richtinggevend zijn.

Vaststelling en evaluatie van het uitvoeringsplan SUWI

Het plan betreft een meerjarenplan voor de periode 2021 tot en met 2024. Op grond van het besluit SUWI dient het plan vastgesteld worden door de afzonderlijke colleges van de gemeenten in Gooi en Vechtstreek en het UWV. Daarnaast dient het plan jaarlijks geëvalueerd te worden door de verschillende colleges en het UWV.

Momenteel voert het WSP ambtelijk overleg met de verschillende afzonderlijke gemeenten in de regio over de doorontwikkeling werkgeversdienstverlening. Het uitvoeringsplan SUWI kan hierbij als kader dienen

Planning

Hieronder volgt de planning:

Routepanner		
Nr.	Wat?	Planning
1	Regionaal Directeurenoverleg	17 juni 2021
2	Regionaal PFHO	30 juni 2021
3	Besluitvorming lokale colleges	Juni/juli 2021
4	Besluitvorming UWV	Juni/juli 2021

Bijlage(n)

Nummer	Omschrijving
Bijlage 1.	Concept Uitvoeringsplan SUWI
Bijlage 2.	
Bijlage 3.	

ARBEIDSMARKTREGIO
GOOI EN
VECHTSTREEK

UITVOERINGSPLAN SUWI 2021-
2024



Hilversum, Huizen, Blaricum, Eemnes, Laren, Gooise Meren, Weesp,
Wijdmeren en het UWV | 12 april 2021

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Vanuit welke context en opdracht werkt het WSP?.....	4
2.1 <i>Wettelijke kader: Wijzigingen Besluit SUWI</i>	4
2.2 <i>Bestuurlijk kader: Bestuurlijke opdracht.....</i>	4
2.3 <i>Doorontwikkeling WSP Gooi en Vechtstreek</i>	5
2.4 <i>Missie, visie, hoofddoelstelling en ambities</i>	5
2.5 <i>Economische ontwikkelingen in de regio Gooi en Vechtstreek</i>	6
2.6 <i>Samenwerkende partijen binnen de Gooi en Vechtstreek</i>	7
3. WSP als regionaal platform voor inclusief werkgeverschap.	8
3.1 <i>Inclusief werkgeverschap.....</i>	8
3.2 <i>Inzet van werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen.....</i>	8
4. Werkprocessen en dienstverlening	9
4.1 <i>Het WSP in relatie tot gemeenten, het UWV en de arbeidsmarkt.....</i>	9
4.2 <i>Het WSP als strategische partner.....</i>	10
4.3 <i>De werkgeversdienstverlening</i>	10
4.4 <i>De werkzoekendendienstverlening</i>	12
4.5 <i>Jobhunting.....</i>	13
4.6 <i>Ontsluiting kandidaten via systemen</i>	14
4.7 <i>Ontsluiting arbeidsmarktinformatie</i>	15
5. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing	16
6. Overige dienstverlening vanuit het WSP	18
7. Activiteiten	21
8. Evaluatie en governance.....	22
8.1 <i>Evaluatie.....</i>	22
8.2 <i>Sturing en monitoring.....</i>	22
8.3 <i>Governance.....</i>	22
9. Financiën.....	24
Bijlage: Bestuursopdracht werkgeversdienstverlening	27

Bijlage: Instrumenten WSP, Scholing en belastingvoordelen29

1. Inleiding

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek (hierna: AMR Gooi en Vechtstreek) hebben hun krachten gebundeld. Sinds 2017 geven zij samen met het UWV vorm aan een regionale werkgeversdienstverlening. Binnen het Werkgeversservicepunt (WSP) Gooi en Vechtstreek werken 8 gemeenten samen: Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdemeren. Dit doen zij aan de hand van een regionale bestuursopdracht (bijlage). De bestuursopdracht geldt als kader, waarbij de concrete uitvoering sinds 2017 doorlopend wordt geëvalueerd en, waar nodig, bijgesteld.

Wens en verplichting

Naast de wens van gemeenten en het UWV om een gezamenlijke regionale werkgeversdienstverlening uit te voeren, geldt er ook een wettelijke verplichting om regionaal samen te werken binnen de 35 arbeidsmarktregio's die Nederland telt. De arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek is één van die 35 arbeidsmarktregio's. De wettelijke verplichting om regionaal samen te werken is vastgelegd in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). SUWI draagt gemeenten en het UWV al langer op om met een één gezicht naar werkgevers op te treden, waarbij zij gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor registratie van werkzoekenden en vacatures.

Het Rijk heeft de ambitie om nog steviger in te zetten op de herkenbaarheid, vindbaarheid en bereikbaarheid van de verschillende werkgeversservicepunten voor werkgevers. Uiteindelijk is het doel om tot een sterke en gezamenlijke werkgeversdienstverlening te komen die niet meer weg te denken is. Om dit doel te bereiken is per 1 januari 2021 het Besluit SUWI en de regeling SUWI gewijzigd. Eén van de wijzigingen houdt in dat arbeidsmarktregio's een uitvoeringsplan SUWI dienen op te stellen. In dit uitvoeringsplan SUWI geven we enerzijds invulling aan de verplichting die vanuit wet- en regelgeving volgt en anderzijds benutten we het uitvoeringsplan om de bestaande regionale werkgeversdienstverlening verder aan te scherpen en te duiden.

Leeswijzer

Het uitvoeringsplan SUWI dient gelezen te worden als een uitvoeringsplan voor de regionale werkgeversdienstverlening die we georganiseerd hebben bij het WSP. In dit uitvoeringsplan schenken we allereerst aandacht aan het kader van waaruit we werken. Voor het kader zijn niet alleen de wijzigingen in wet- en regelgeving SUWI van belang, maar ook de kaders vanuit de bestuursopdracht en het doorontwikkelingsproces van het Werkgeversservicepunt, zoals dat in 2020 is ingezet. Na de kaders uiteengezet te hebben, gaan we concreter in op het Werkgeversservicepunt (WSP) Gooi en Vechtstreek en haar dienstverlening. Hierbij gaan we achtereenvolgens in op de verschillende onderdelen van de dienstverlening.

2. Vanuit welke context en opdracht werkt het WSP?

2.1 Wettelijke kader: Wijzigingen Besluit SUWI

2.1.1 Waarom wordt het Besluit SUWI gewijzigd?

De wijzigingen van het Besluit SUWI kennen een aanloop. Op 20 november 2018 kondigde toenmalig staatssecretaris van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Tamara van Ark, aan dat zij de regionale samenwerking en regionale werkgeversdienstverlening wilde actualiseren. De staatssecretaris wilde de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel verder versterken¹. Het rijk achtte het vervolgens noodzakelijk om tot een wijziging van het Besluit SUWI te komen.

2.1.2 Enkele concrete veranderingen

De wijziging zorgt er voor dat de verplichting van arbeidsmarktregio's om een gezamenlijke werkgeversdienstverlening vorm te geven en uit te voeren een stevige juridische basis krijgt. Per 1 januari 2021 zijn de volgende wijzigingen van toepassing²:

- Er moet één gezamenlijk aanspreekpunt (werkgeversservicepunt) zijn voor werkgevers in de regio.
- Er moet een uitvoeringsplan zijn voor dit WSP.
- Gemeenten en het UWV moeten voor hun arbeidsmarktregio samen een 'basispakket publieke werkgeversdienstverlening' aanbieden. Dit betekent dat zij verplicht zijn om werkgevers:
 - passende kandidaten voor te dragen;
 - nazorg te leveren aan die kandidaten en werkgevers (zoals: vragen hoe de plaatsing bevalt en of er nog iets nodig is);
 - voorlichting en advies te geven over werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen;
 - te adviseren over het organiseren van werk en het creëren van functies;
 - arbeidsmarktinformatie te bieden.
- Gemeenten en het UWV moeten samen zorgen voor de monitoring van de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening.

Op de meeste punten voldoet de regio Gooi en Vechtstreek al langer aan de eisen. In dit uitvoeringsplan staat opgeschreven hoe het WSP Gooi en Vechtstreek voldoet aan deze eisen.

2.2 Bestuurlijk kader: Bestuurlijke opdracht

De gemeenten in de Gooi en Vechtstreek hebben opdracht gegeven om de werkgeversdienstverlening structureel regionaal uit te voeren, waarbij lokaal maatwerk en lokale arrangementen worden gefaciliteerd, en waarbij:

- a. De vraag en mogelijkheden van de werkzoekende³ het vertrekpunt is;
- b. Individueel maatwerk voor werkzoekenden en werkgevers het uitgangspunt is.

Met deze bestuurlijke opdrachtverstrekking sluiten de gemeenten aan bij de doelgroep, zoals die geldt binnen de Wet SUWI⁴. De opdracht wordt, sinds 1 januari 2018, uitgevoerd vanuit één Werkgeversservicepunt (WSP) Gooi en Vechtstreek, waarbij wordt samengewerkt met het UWV. Het UWV werkt niet vanuit de bestuurlijke opdracht van de gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, maar het bestuurlijk kader dat zij hanteren sluit hier wel op aan. Het WSP heeft de opdracht om passende betaalde

¹ Invoegen verwijzing naar kamerbrief breed offensief 20 november 2018.

² Wijziging plus memorie van toelichting

³ We houden hier de term 'werkzoekende' aan, omdat deze als zodanig is gebruikt in bestuursopdracht. Hiermee wordt bedoeld: de doelgroep zoals opgenomen in artikel 9 lid 1 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. De term werkzoekende is een formele term. Veel gemeenten gebruiken de term 'inwoner', terwijl het UWV vaak spreekt over 'kandidaten'. In dit uitvoeringsplan gaat het allemaal om personen die gebruik maken van de werkgeverdienstverlening van het WSP Gooi en Vechtstreek.

⁴ Zie artikel 9 lid 1 van de Wet SUWI.

en onbetaalde banen te realiseren en toegankelijk te maken voor werkzoekenden en voert hiervoor de volgende taken uit:

- selectie en bemiddeling van werkzoekenden;
- relatiebeheer, advies en ondersteuning van werkgevers;
- nazorg voor werkzoekenden en werkgevers.

De gemeenten in de Gooi en Vechtstreek kiezen er voor om de werkgeversbenadering centraal te coördineren en lokaal (decentraal) uit te voeren, waarbij de volgende werkgebieden Gooise Meren, Hilversum, HBEL (Huizen, Blaricum, Eemnes en Laren), Weesp en Wijdmeren worden gehanteerd.

2.3 Doorontwikkeling WSP Gooi en Vechtstreek

Een optimaal functionerend en renderend WSP is niet van de één op de andere dag gerealiseerd. Daarom heeft het WSP ook de opdracht haar dienstverlening periodiek te evalueren, bij te stellen en te verbeteren. In 2020 is de bestuurlijke opdracht, zoals die geldt vanaf 1 januari 2018, herbevestigd, maar is wel besloten om het WSP binnen dat kader door te ontwikkelen. Dit heeft geleid tot concrete afspraken over:

1. Het opstellen en delen van arbeidsmarktinformatie op basis waarvan de uitvoeringsorganisaties kunnen sturen;
2. het gezamenlijk gebruik van een klantvolgsysteem (Sonar) voor het WSP;
3. uniforme werkprocessen met betrekking tot de samenwerking tussen de uitvoeringsorganisaties en het gezamenlijk WSP.

De bestuurlijke opdracht, zoals die in 2018 is geformuleerd, blijft onverminderd van kracht, maar het is de ambitie van de arbeidsmarktregio om bovenstaande drie afspraken in 2021 te realiseren.

2.4 Missie, visie, hoofddoelstelling en ambities

Vanuit de missie draagt het WSP bij aan het vinden en behouden van werk voor inwoners, terwijl de visie van het WSP als volgt luidt:

"Het Werkgeversservicepunt van de gemeenten en UWV in Gooi en Vechtstreek dat bemiddelt inwoners naar werk door passende banen te realiseren vanuit een eenduidige gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers en waarbij ook de wens van de werkgever centraal komt te staan"

Het WSP ondersteunt gemeenten om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt te mobiliseren richting arbeid en heeft de taak om inwoners en werkgevers met elkaar te verbinden met als doel:

1. Economische zelfredzaamheid nastreven voor werkzoekenden door baan openingen te creëren bij werkgevers en de werkzoekende hierop te matchen.
2. Aanjagen van een inclusieve arbeidsmarkt door werkgevers te bedienen bij het in dienst nemen van een inwoner met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Verder zijn de ambities, zoals die in Regio in Beeld van UWV Werkbedrijf staan opgenomen, richting gevend:

- Ervoor zorgen dat zoveel mogelijk inwoners uit onze regio mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.
- Anticiperen op ontwikkelingen aan de basis van de arbeidsmarkt en voorkomen dat kwetsbare werknemers bij een conjuncturomslag straks als eerste uitvallen.
- Ervoor zorgen dat werkgevers zich gesteund en gefaciliteerd voelen door publieke organisaties.

2.5 Economische ontwikkelingen in de regio Gooi en Vechtstreek

2.5.1 Het effect van Corona

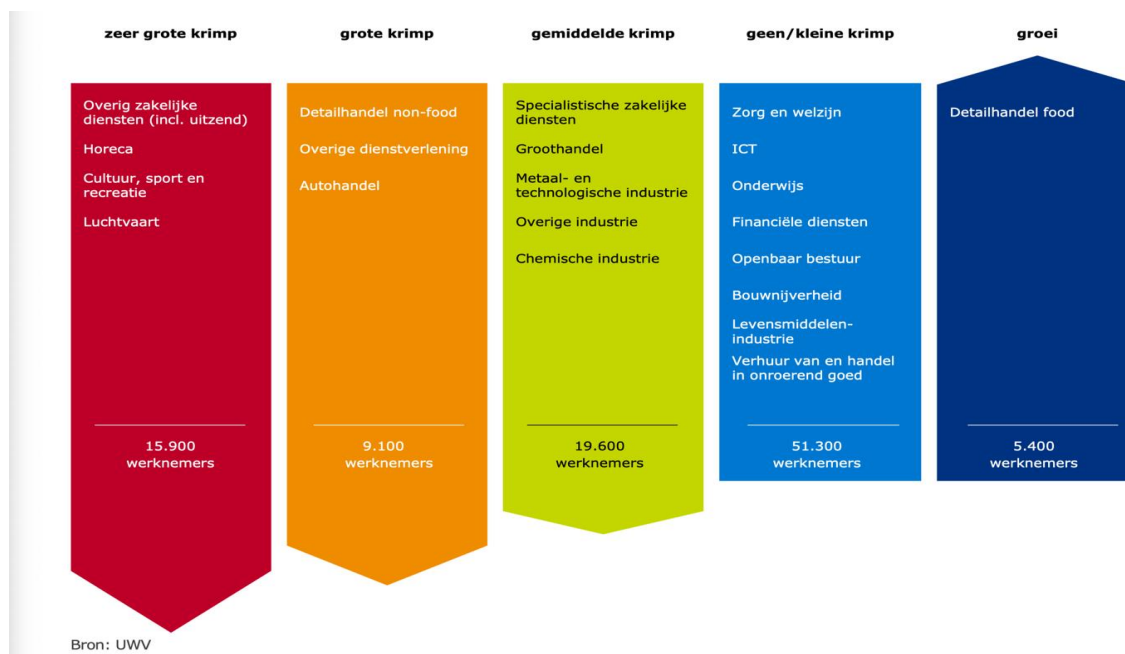
Het maken van arbeidsmarktanalyses wordt op dit moment bemoeilijkt door het coronavirus. Voor de crisis was er een trend van een dalende economische groei en daling van werkloosheid waarneembaar, maar Corona heeft er voor gezorgd dat er nu sprake is van economische krimp en stijgende werkloosheid. Voorspellingen en ramingen zijn onzeker. Een raming vandaag kan morgen alweer anders zijn als een lockdown verlengd wordt of een vaccin wel of niet het gewenste effect heeft.

Hoewel nog niet alle cijfers over 2020 binnen zijn, is de verwachting dat de economie in 2020 met 5% is geslonken. In september, nog voor het uitbreken van de tweede (en derde) golf, voorspelde het CPB voor 2021 een herstel van de economie met 3,5%. Op dat moment was de verwachting ook nog dat werkloosheid in Nederland met 5,9% zou oplopen. Het CPB hield echter ook al rekening met een percentage van 8,5% als er opnieuw sprake zou zijn van lockdowns. Intussen lijkt die 8,5% een percentage waarmee serieus rekening gehouden moet worden. We noemen deze landelijke ramingen ook, omdat de Gooi en Vechtstreek over het algemeen redelijk gelijk oploopt met deze ramingen.

De effecten van Corona zijn nog niet volledig zichtbaar vanwege de steunmaatregelen die het Rijk heeft getroffen. Bedrijven worden ondersteund middels de zogenaamde NOW regeling, terwijl zelfstandigen gebruik kunnen maken van de TOZO regeling. De verwachting is dat een deel van de bedrijven en zelfstandig ondernemers hierdoor het hoofd boven water kan houden, maar dat een ander deel het op termijn niet zal volhouden. Dit zal gevolgen hebben voor de werkloosheid.

2.5.2 Krimp als gevolg van Corona

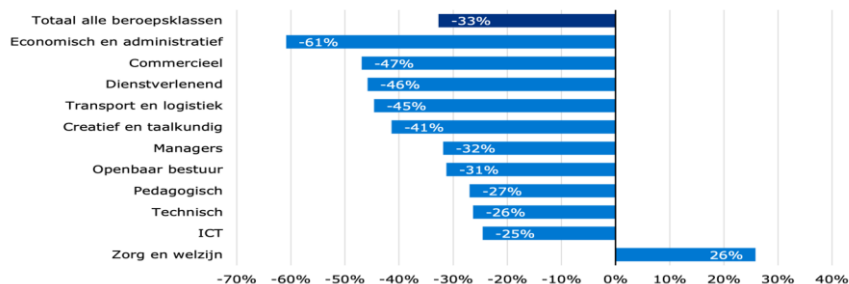
UWV heeft middels *Regio in Beeld* inzichtelijk gemaakt van welke krimp (of groei) er sprake is geweest na de 1^e Corona golf. Behoudens de detailhandel food is er geen sprake meer van groei. Uit onderstaande afbeelding die geldt voor de Gooi en Vechtstreek blijkt wel dat de krimp per sector veel kan verschillen:



De helft van de 102.500 werknemers in de Gooi en Vechtstreek werkt in sectoren waar er niet of nauwelijks sprake is van krimp. Tegelijkertijd moeten we vaststellen dat 24% (landelijk 25%) wel actief is binnen sectoren met grote of zeer grote krimp. Hierbij moet gedacht worden aan zakelijke dienstverlening, horeca en cultuur, sport & recreatie. De krimp kan op termijn effecten op de werkgelegenheid in de sectoren en daarmee op de werkloosheid. Het UWV toont het effect van de krimp op de werkgelegenheid door het

aantal vacatures per sector in beeld te brengen. De effecten, zoals in bijgaande afbeelding staan opgenomen zijn significant. Het aantal openstaande vacatures daalde in de Gooi en Vechtstreek, met 33% gemiddeld, sneller dan in de rest van Nederland (29%). De waargenomen krimp zien we terug in de vraag naar dienstverlenende beroepen, aangezien die bijna gehalveerd is. Verder neemt het aantal vacatures voor transport, logistieke en commerciële beroepen sterk af.

Gooi en Vechtstreek, 2020 week 12 t/m 35 ten opzichte van week 1 t/m 11



2.6 Samenwerkende partijen binnen de Gooi en Vechtstreek

Aangezien de gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren, Weesp en Wijdmeren samen met het UWV al langer vorm geven aan de regionale werkgeversdienstverlening, stellen zij ook het uitvoeringsplan SUWI in gezamenlijkheid op. Dit laat onverlet dat gemeenten en het UWV het niet alleen kunnen en nauwe afstemming zoeken met onder andere werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen, het SBB en de Tomingroep. Dit gebeurt onder andere via de Werkkamer⁵, het bestuurlijk overleg van het regionaal werkbedrijf in de Gooi en Vechtstreek. De Werkkamer heeft haar oorspronkelijke opdracht m.b.t. de doelgroep banenafpraak uitgebreid naar iedereen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met het oog op de langere termijn wordt een Human Capital Agenda ontwikkeld, waarin een brug wordt geslagen tussen 'participatie' en 'economie'. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de banenafpraak, zoals er ook dwarsverbanden gelegd zullen worden met het uitvoeringsplan SUWI.

⁵ De Werkkamer is een bestuurlijk overleg (een netwerk) waarin gemeenten, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, het onderwijs en UWV afspraken maken over het aan het werk helpen van inwoners met een arbeidsbeperking. Hierover hebben het Rijk en sociale partners een speciale afspraak over gemaakt: de banenafpraak. Met de banenafpraak hebben het Rijk en sociale partners afgesproken dat er tot en met 2025 landelijk 125.000 banen moeten worden gecreëerd. Voor de regio Gooi en Vechtstreek betekent dit 1462 banen tot en met 2025.

3. WSP als regionaal platform voor inclusief werkgeverschap.

3.1 Inclusief werkgeverschap

Het werkgeversservicepunt is hét platform voor inclusief werkgeverschap in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek. Het is de opdracht en ambitie van het WSP om te dienen als adviescentrum voor werkgevers, waarbij de focus ligt op het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Het zoeken en matchen op vacatures komt aan de orde in gesprekken die het WSP met werkgevers voert, maar de dienstverlening gaat verder dan dat. In de praktijk is er vaak sprake van een *mismatch* tussen kandidaat en vacature. Het is de uitdaging voor het WSP om die mismatch samen met werkgevers te overbruggen. Het WSP kan werkgevers adviseren over hoe zij werkzaamheden anders kunnen organiseren om ook werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Daarbij kan gedacht worden aan bepaalde eenvoudige en routinematige werkzaamheden die uit bestaande banen gelicht worden. Werkgevers kunnen het WSP vragen om een kosteloos Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Het WSP zet hiervoor de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen in. Deze methode is ontwikkeld in samenwerking met de Universiteit van Maastricht. In het tijdbestek van 4 à 6 weken brengt het WSP aan de hand van interviews en observaties de werkprocessen van een organisatie in kaart.

Intussen werkt het WSP al langer samen met werkgevers die zichzelf een inclusieve arbeidsorganisatie kunnen noemen, omdat zij inwoners die niet in het standaardplaatje passen een kans bieden in hun organisatie. Zij kunnen zichzelf met recht een 'smaakmaker' noemen. Intussen heeft het WSP Gooi en Vechtstreek en vaste kern van smaakmakers met een kleine 60 werkgevers. Deze werkgevers weten weer andere werkgevers te inspireren en motiveren om het inclusief werkgeverschap ook te omarmen⁶.

3.2 Inzet van werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen

Het WSP bemiddelt inwoners naar de arbeidsmarkt op het moment dat zij bemiddelbaar zijn. In een deel van de gevallen kan een werkzoekende regulier aan de slag gaan bij een werkgever, maar in andere gevallen is het wenselijk om gebruik te maken van werkgeversinstrumenten. Werkgeversinstrumenten zijn er enerzijds voor bedoeld om het laatste gat te dichten tussen vraag en aanbod van personeel en anderzijds om de verminderde loonwaarde te compenseren. Het WSP streeft er naar om op termijn toe te werken naar het vergroten van eenduidigheid in administratief, inhoudelijk en organisatorisch opzicht.

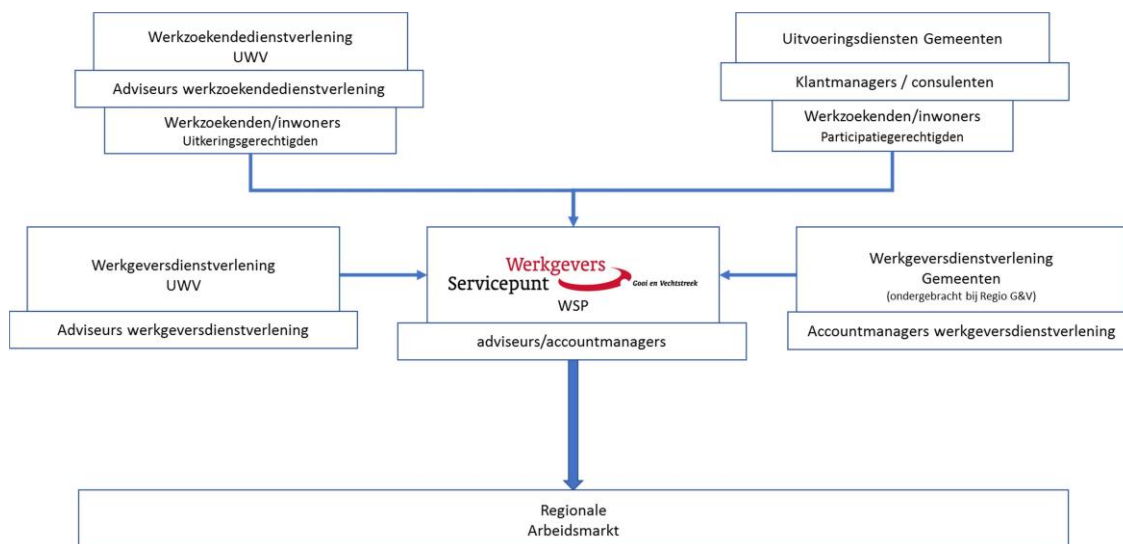
Verder kan het WSP wijzen op de belastingvoordelen die mogelijk zijn voor werkgevers die werken met de doelgroepen van het WSP en hen daarbij ondersteunen er ook daadwerkelijk gebruik van te maken. Hierbij kan gedacht worden aan loonkostenvoordelen (LKV) en lage inkomensvoordelen (LIV). In de bijlage staat een opsomming van de instrumenten en belastingvoordelen die het WSP kan inzetten. Het uitgangspunt is dat de instrumenten zoveel mogelijk tijdelijk worden ingezet en op maat van de kandidaat. We werken vanuit de bedoeling en dat betekent dat de kandidaat en de mate van de afstand tot de arbeidsmarkt en/of verminderde loonwaarde leidend zijn voor de inzet van de instrumenten.

⁶ <https://www.wspgv.nl/smaakmakers-in-Gooien-vechtstreek/onze-smaakmakers/>

4. Werkprocessen en dienstverlening

4.1 Het WSP in relatie tot gemeenten, het UWV en de arbeidsmarkt

Het WSP heeft de wijze waarop de regionale werkgeversdienstverlening is georganiseerd uitgewerkt in een proces. In onderstaand diagram maken we inzichtelijk dat werkzoekenden die 'jobready' zijn vanuit het UWV en gemeenten worden aangemeld bij het WSP. Vanuit het WSP verzorgen adviseurs werkgeversdienstverlening en accountmanagers de werkgeversdienstverlening.



Het WSP is aangesloten op zowel de boven- als de onderkant van het schema, zowel werkzoekenden als werkgevers. Als WSP streven we naar een sterk netwerk van werkgevers waarmee we een strategisch partnership aangaan (onderkant). En om deze werkgevers goed te bedienen is het voor het WSP belangrijk om ook het aanbod van potentiële werknemers goed in beeld te hebben (bovenkant).

Wat houden termen als 'jobready', 'werknemersvaardigheden' en 'leefgebieden' in?

Binnen werkgeversservicepunten wordt vaak gecommuniceerd in termen als 'jobready', 'werknemersvaardigheden' en 'leefgebieden'. Deze termen hebben betrekking op inwoners die moeite hebben om weer aan het werk te komen. Dit kan te maken hebben met een opleidingsachtergrond en werkervaring die niet meer passen bij de huidige arbeidsmarkt. Net zo vaak komt het voor dat 1 of meerdere essentiële werknemersvaardigheden om ontwikkeling vragen of dat er knelpunten worden ervaren op leefgebieden. Als de werknemersvaardigheden voldoende ontwikkeld zijn en knelpunten op de verschillende leefgebieden beheersbaar zijn gemaakt, noemen we iemand jobready.

Werknemersvaardigheden

Bij 'werknemersvaardigheden' kan gedacht worden aan werkmotivatie, zelfstandigheid, flexibiliteit, resultaatgerichtheid, zorgvuldigheid, plannen en organiseren, punctualiteit, opvolgen van instructies en procedures, samenwerken en overleggen, sociale vaardigheden, klantgerichtheid, communicatie in het Nederlands en initiatief.

Leefgebieden

Als het in dit uitvoeringsplan gaat over 'de (verschillende) leefgebieden', verwijzen die naar een breed scala aan vlakken waarop inwoners problemen kunnen hebben. Denk aan schulden, het ontbreken van een dagbesteding, geen of onzekere huisvesting, problematische huiselijke relaties, geestelijke of lichamelijke gezondheidsproblemen, verslavingen, geen dagelijkse routines of activiteiten, het ontbreken van een sociaal netwerk en justitiële trajecten.

4.2 Het WSP als strategische partner

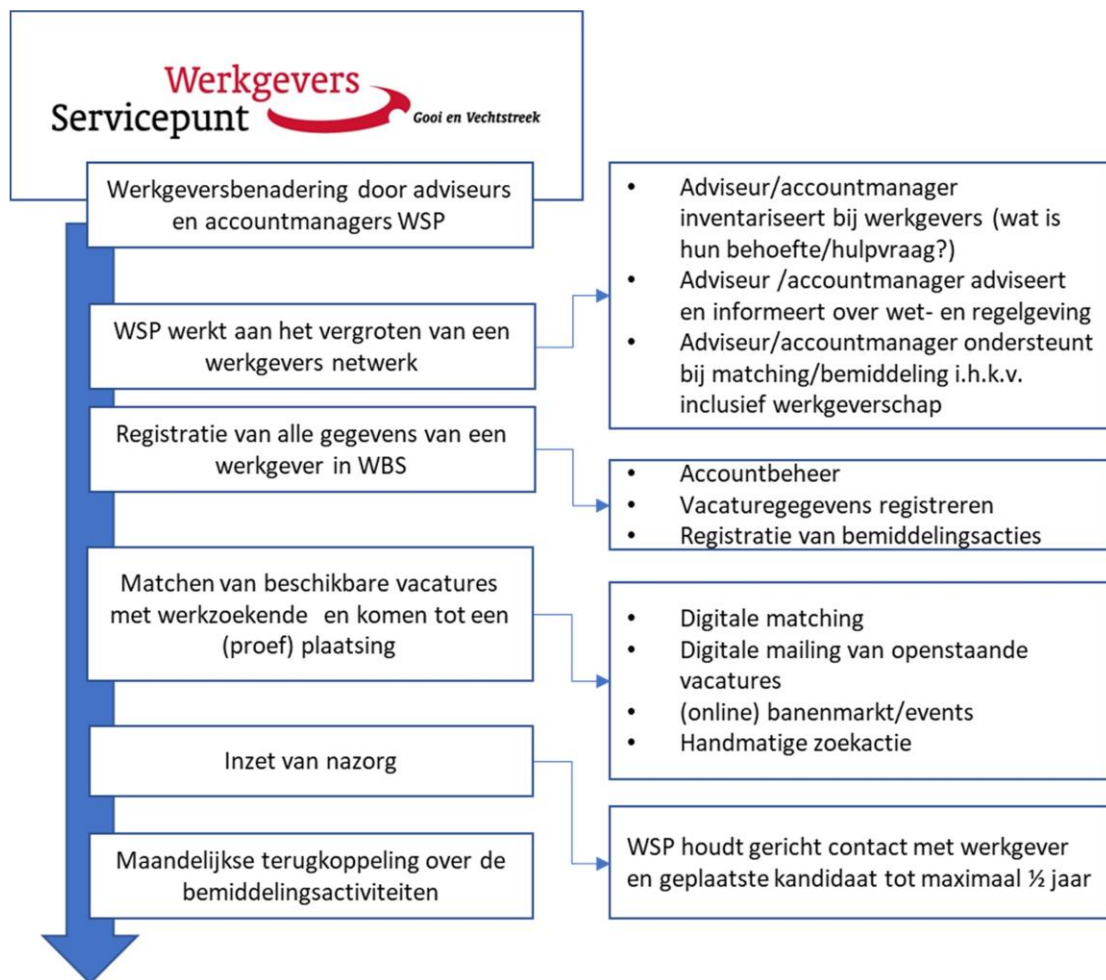
Het WSP streeft er naar om een duurzame strategische partner te zijn van werkgevers. Dit betekent dat we werkgevers ondersteunen bij arbeidsvraagstukken, begrijpen wat werkgevers op strategisch niveau en op de langere termijn bezighoudt en dat we daar op maat bij aansluiten in onze dienstverlening. Onze dienstverlening reikt daarmee verder dan alleen het aanbieden van personeel en het verstrekken van informatie over regelingen en arbeidsmarkt. We sluiten aan bij de behoeften, leef- en denkwereld van werkgevers, waarbij we personele vraagstukken kunnen plaatsen in de bredere businessvraagstukken waarmee een bedrijf geconfronteerd wordt. Het strategische partnerschap komt in het volgende tot uitdrukking:

- De medewerkers van het WSP hebben kennis, vaardigheden en ervaring om:
 - effectief nieuwe relaties aan te gaan met werkgevers;
 - relaties uit te bouwen tot duurzame en gelijkwaardige partnerschappen, waarbij een keten ontstaat van kennismaking tot relatiebeheer tot aftersales;
 - dienstverlening effectief, op maat en in samenwerking met andere partijen in te zetten ten behoeve van werkgevers;
 - proactief met werkgevers in gesprek te gaan over veranderingen en trends en hier op in spelen in de dienstverlening;
 - te reflecteren op succesvolle en minder succesvolle partnerships en hier lessen voor de toekomst uit te trekken.
- Het WSP draagt bij aan de ontwikkeling leerwerkarrangementen in de vorm van business cases die van toegevoegde waarde zijn voor werkgevers, waarbij zij gebruik kunnen maken van aanwezige expertise en actuele arbeidsmarktinformatie van UWV weten te betrekken.
- Het WSP kan op integrale wijze het gesprek aan gaan met werkgevers. Het gaat hierbij niet alleen om de personeelsbehoefte, maar ook om andere vraagstukken. Zo weet het WSP snelle verbindingen te leggen met accountmanagers economie als er vragen zijn over vergunning, huisvestingsvraagstukken of andere brede ondernemingsvraagstukken.

Verder heeft het WSP aandacht voor nazorg ten aanzien van plaatsingen, maar ook ten aanzien van overige organisatievraagstukken.

4.3 De werkgeversdienstverlening

Een WSP kan alleen functioneren als sprake is van goed partnerschap met de werkgevers in de regio. Het partnerschap houdt in dat er zicht is op de behoefte bij werkgevers t.a.v. personeelsvraagstukken (inventarisatie) en ondersteunt het WSP bij het realiseren van inclusief werkgeverschap. Het hebben en onderhouden van dit werkgeversnetwerk zorgt ervoor dat er ook een continu aanbod is van vacatures. Daarnaast is er contact over het ondersteunen bij de plaatsing van een kandidaat en kan er voorlichting gegeven worden aan werkgevers over specifieke regelingen op lokaal, regionaal en landelijk niveau ter stimulering van de plaatsing van de doelgroepen. Hieronder hebben de werkgeversdienstverlening in de vorm van een diagram weergegeven:



Om de werkgeversdienstverlening uit te kunnen voeren is het WSP het aanspreek- en informatiepunt zijn voor werkgevers in de regio. De adviseurs/accountmanagers van het WSP hebben doorlopend contact met de werkgevers om op de hoogte te zijn van de behoeften en de beschikbare vacatures. Daarnaast hebben de adviseurs ook een rol in het mobiliseren en ondersteunen van werkgevers bij het creëren van banen voor specifieke doelgroepen. De adviseur van het WSP is voor de werkgever het informatiepunt.

Werkgevers die samenwerken met het WSP mogen het volgende van ons verwachten, namelijk:

- Het WSP maakt het voor werkgevers aantrekkelijk om inwoners met een uitkering of arbeidsbeperking in te zetten. We bieden kosteloos advies, bemiddeling en begeleiding.
- Het WSP biedt gemotiveerde kandidaten, met minimaal risico en zo min mogelijke administratieve rompslomp.
- Het WSP zorgt voor ondersteuning van kandidaten op de werkvloer of praktijkgerichte scholing.

Om deze verwachtingen waar te maken zorgt het WSP in het primaire proces in ieder geval voor:

- het zoeken, registreren en matching van vacatures;
- gemotiveerde en voorbereide kandidaten die worden voorgesteld aan werkgevers en die het WSP goed kent;
- kosteloze professionele bemiddeling;
- een vast contactpersoon met kennis van zaken;
- een goede bereikbaarheid van de contactpersoon;
- goede voortgangsinformatie na het 1^e contact met een persoonlijke belofte n.a.v. de vervolgactie;
- advies over regelingen, instrumenten en voordelen;

- advies en ondersteuning bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO);
- advies en ondersteuning bij Social Return on Investment (SROI);
- relatiebeheer van werkgevers.

Daarnaast organiseert het WSP activiteiten en events die direct gericht zijn op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, zoals:

- Het organiseren van speedmeets met werkgevers.
- De deelname aan de week van de 1000 voorbeelden.
- Het organiseren van banenmarkten.

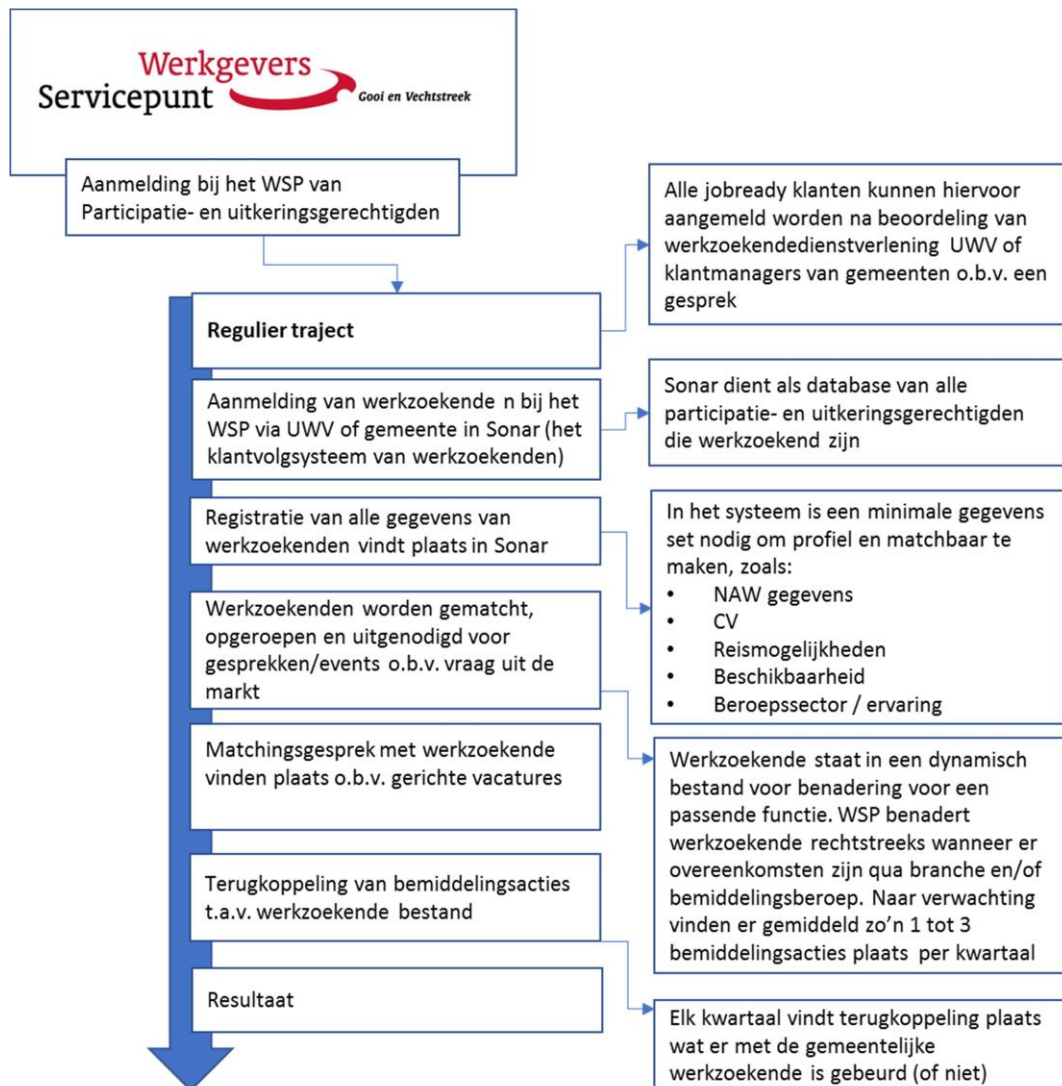
Het WSP realiseert zich dat de kracht van haar dienstverlening voor een belangrijk deel schuilt in de samenwerking met:

- Werkgevers
- Inclusieve werkgevers
- Uitzendbureaus
- Brancheorganisaties
- Brancheopleiders
- Afdelingen economie en onderwijs bij lokale gemeenten in de Gooi en Vechtstreek
- Het Leerwerkloket
- Onderwijsinstellingen
- Het SBB
- Ondernemersverenigingen

Wij zetten bij deze partners via korte lijnen in op een groter bereik bij werkgevers, waarbij zij minder contact hebben met verschillende organisaties en tegelijkertijd wel gebruik kunnen maken van specialistische kennis. Door de krachten te bundelen en hetzelfde doel na te streven is het mogelijk om meer te bereiken.

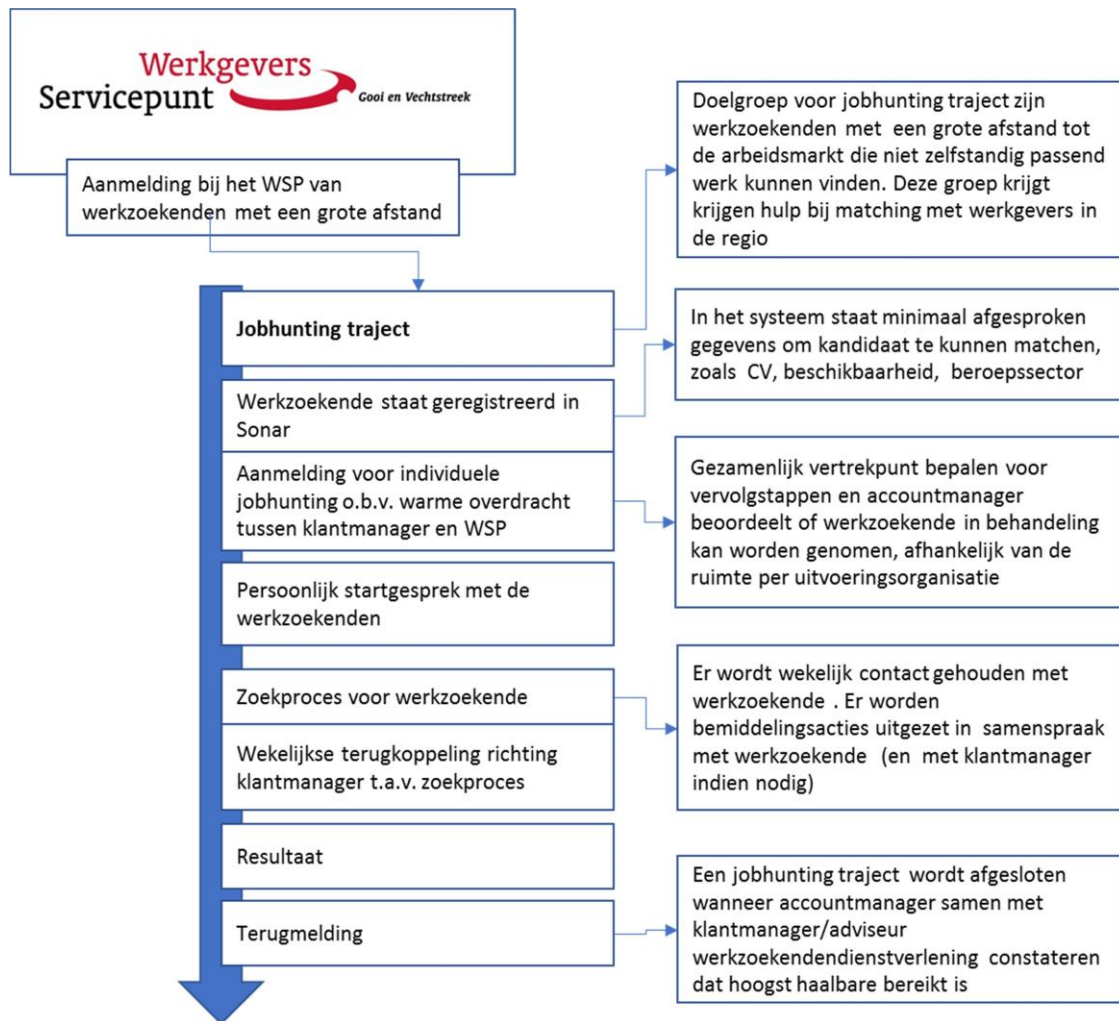
4.4 De werkzoekendendienstverlening

Werkzoekenden die 'jobready' zijn worden door gemeenten en het UWV aangemeld bij het WSP. 'Jobready' houdt in ieder geval in dat eventuele knelpunten op leefgebieden, zoals gezondheid, schulden huisvesting dusdanig beheersbaar zijn dat werken mogelijk is. Daarnaast heeft de gemeente of het UWV samen met het WSP de inschatting gemaakt dat iemand op korte termijn kan doorstromen naar de arbeidsmarkt. Het traject dat vanaf daar doorlopen wordt, staat als volgt weergegeven in een diagram:



4.5 Jobhunting

Het WSP bemiddelt werkzoekenden die 'jobready' zijn en dus direct bemiddelbaar zijn naar de arbeidsmarkt. Dit betekent niet automatisch dat iedereen eenvoudig gekoppeld kan worden aan uitstaande vacatures. Ook in die gevallen beschikt het WSP over een instrument, namelijk jobhunting. Jobhunting houdt in dat er specifiek vanuit de behoefte en omstandigheden van een kandidaat wordt geacquireerd op werk. In een diagram hebben we het proces als volgt weer gegeven:



Jobhunting is een arbeidsintensieve aangelegenheid en wordt daarom gedoseerd en gericht in gezet. De praktijk bij het WSP wijst uit dat een groot deel van de plaatsingen op de arbeidsmarkt gerealiseerd worden binnen dezelfde sectoren op dezelfde beroepen. Inwoners met een bijstandsuitkering hebben bijvoorbeeld verhoogde baankansen binnen de schoonmaaksector, de zorgsector, de groensector, de logistieke en productiesector. Binnen deze sectoren zijn er banen, waarbij het opleidings- en arbeidsverleden minder belangrijk zijn. Het komt er voor deze banen vooral op aan dat een kandidaat over goede werknemersvaardigheden beschikt en zijn of haar leven op orde heeft waar het gaat om gezondheid, huisvesting en financiën.

4.6 Ontsluiting kandidaten via systemen

In de bestuursopdracht van het WSP staat opgenomen dat gemeenten en het UWV toewerken naar één gezamenlijk registratiesysteem, waardoor:

1. gewerkt kan worden met één werkgevers- en vacaturebestand;
2. in één werkvoorraad van werkgevers wordt voorzien;
3. in één werkzoekendenbestand en één werkvoorraad van bemiddelbare werkzoekenden wordt voorzien.

De bestuursopdracht is in het regionale plan Perspectief op Werk omgezet in een concrete actielijn om de gemeentelijke kandidaten die 'jobready' zijn te ontsluiten. Het WSP en gemeenten hebben afspraken

gemaakt over de aansluiting van de gemeentelijke systemen op WBS en Sonar. De belangrijkste kritische succesfactor met het ontsluiten van het werkzoekendenbestand is altijd het 'vullen' van de systemen met alle relevante informatie over de kandidaten, zodat er een goed matchingsproces op gang kan komen. Het ontsluiten van het werkzoekendenbestand is op gang gekomen en gaat de komende jaren door. Het doel is hierbij om iedereen die jobready is inzichtelijk te hebben voor het WSP en daarmee uiteindelijk de werkgever. Het is mogelijk dat systemen de komende jaren aan veranderingen onderhevig zijn, maar het streven naar een dataset waarin alle kandidaten die jobready staan met relevante CV gegevens blijft onveranderd.

4.7 Ontsluiting arbeidsmarktinformatie

Om richting te geven aan de regionale werkgeversbenadering is het belangrijk dat het WSP Gooi en Vechtstreek beschikt over betrouwbare en actuele feiten en cijfers. Het UWV levert hier een bijdrage aan door middel van zijn jaarlijkse publicatie *Regio in Beeld*, trendrapportages over het aantal plaatsingen van inwoners met een arbeidsbeperking en verschillende dashboards⁷. Het WSP geeft verder extra arbeidsmarktinformatie over de speerpuntsectoren. Daarnaast analyseert het WSP het werkzoekendenbestand. Bovendien monitort het relevante wet- en regelgeving voor werkgevers en geeft het hen waar nodig advies.

Via een nieuwsbrief deelt het WSP periodiek arbeidsmarktinformatie met haar samenwerkingspartners. In deze nieuwsbrief staat informatie over de ontwikkeling van het aantal vacatures in de Gooi en Vechtstreek in de kansrijke sectoren, maar bijvoorbeeld ook de ontwikkelingen van het aantal inwoners met een WW-uitkering. Verder besteedt het WSP in de nieuwsbrief aandacht aan trends, actuele projecten en successen en is het een manier om activiteiten en evenementen waarbij het WSP betrokken is, onder de aandacht te brengen.

⁷ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/cijfers/arbeidsmarktdashboards/vacaturemarkt/> en <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/cijfers/arbeidsmarktdashboards/spanningsindicator/>

5. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Sommige sectoren groeien, andere krimpen en het soort kennis en vaardigheden dat werknemers nodig hebben verandert voortdurend. Deze veranderingen leiden tot knelpunten voor zowel werkgevers als werknemers. Voor werkgevers wordt het steeds lastiger om goed geschoold personeel te vinden, terwijl een groot aantal werknemers beschikt over kennis en vaardigheden die niet meer (helemaal) aansluiten bij de arbeidsmarkt. Vooral deze werknemers zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt: door gebrek aan de juiste up-to-date kennis en vaardigheden is het voor hen lastiger om na het verliezen van hun baan nieuw werk vinden.

Geen opleider, wel scholing

Verder vraagt de veranderende arbeidsmarkt van onderwijsinstellingen dat zij aanbod van opleidingen voortdurend bijstellen en toetsen op arbeidsmarktrelevantie. Het WSP is zelf geen opleider, maar scholing is wel een integraal onderdeel van de dienstverlening. Voor het stimuleren van (vooral praktijkgerichte) scholing werkt het WSP samen met partners inclusief werkgevers. Zo zet het WSP G&V samen met de gemeenten in op:

- *Samenwerking met het Leerwerkloket*
Het Leerwerkloket is toegankelijk voor alle inwoners en werkgevers in de Gooi en Vechtstreek die advies, ondersteuning en begeleiding nodig hebben bij hun individuele hulpvraag op het terrein van leren en werken. Zo ook voor de inwoners en werkgevers die gebruikmaken van de dienstverlening van het WSP Gooi en Vechtstreek.
- *Leerwerkarrangementen met (branche)opleiders en werkgevers*
Het WSP Gooi en Vechtstreek en gemeenten zetten samen met werkgevers en (branche)opleiders leerwerkarrangementen op. In deze arrangementen kunnen inwoners werken en leren tegelijk. Doel is dat het leergedeelte leidt tot de branche- en veiligheidscertificaten die inwoners nodig hebben om bij een werkgever aan de slag te gaan. Verder onderzoekt het WSP samen met werkgevers de mogelijkheden om korte vakgerichte opleidingen te organiseren..

De leerwerkarrangementen organiseren we binnen meerdere sectoren, waarbij kansen in de markt benut worden. Op het terrein van duurzaamheid worden meerdere trajecten ontwikkeld. Zo gaan er pilots gestart worden met het Regionaal Energiediensten Bedrijf, MBO College Hilversum, Bouwmensen, Intersell, Bloemendal Bouw, Bonarius, Het Bouwbedrijf, Servicepunt Techniek en Bouwend Nederland in het kader van de energietransitie. Verder gaat het WSP een rol spelen bij werkgelegenheidsprojecten (recycling, inzameling en scheiding van afval) van Tomin en de gemeentelijke Grond- en Afvalstoffen Dienst (GAD). Om in te kunnen spelen op de grote behoefte die er bestaat in de zorgsector werken we samen met Calibris Advies. We hebben samen met hen het project Zorgstart. Zorgstart maakt het mogelijk om via verschillende trajecten in te stromen in de zorgsector. Het kan gaan om oriëntatietraject, maar ook om trajecten waarin wordt gewerkt aan werknemersvaardigheden of scholing.

- *Samenwerking met het Regionaal Bureau Leerlingenzaken (RBL)*
Het WSP Gooi en Vechtstreek en het jongerenteam van het Regionaal Bureau Leerlingenzaken (RBL) werken nauw met elkaar samen ten aanzien van de jongeren zonder startkwalificatie. In principe is het uitgangspunt om jongeren zonder startkwalificatie terug te leiden naar school, omdat een startkwalificatie hun arbeidsmarktpositie verstevigt. Dit is echter niet altijd mogelijk en wenselijk. Voor sommige jongeren is het passender om direct een plekje te vinden op de arbeidsmarkt. Om die afweging goed en zorgvuldig te maken heeft het jongerenteam een Specialist Jongeren aangesteld.

De Specialist Jongeren zorgt verder voor een nauwe aansluiting tussen het RBL, het WSP, werkgevers en onderwijsinstellingen.

- *BBL-banen*

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) kent een Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). De BOL is een fulltime opleiding binnen mbo-instellingen. De BBL is praktijkgericht en bestaat uit een aantal dagen werken bij een werkgever en één tot twee dagen school.

Er zijn meerdere redenen waarom een BBL een interessant traject is voor jongeren die in de bijstand terechtkomen of dreigen terecht te komen:

- Het is een oplossing voor jongeren die weinig intrinsieke motivatie hebben om fulltime in de schoolbanken te zitten, maar wel gemotiveerd zijn om te werken.
- Het leidt op tot een startkwalificatie, waarmee jongeren minder kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.
- Bij een BBL geldt in de meeste gevallen een vergoeding: BBL-studenten hebben dan dus een inkomen.
- Onderzoek wijst uit dat de kans op werk direct na een afgeronde BBL twee tot drie keer hoger is dan na een afgeronde BOL.

Hoewel er veel voordelen zitten aan een BBL, kent de leerweg één belangrijk nadeel: het beperkte aantal beschikbare leerwerkbanen. En zonder werkgever die een leerwerkbaan biedt, kan er geen sprake zijn van een BBL. De bereidheid van werkgevers om een leerwerkbaan te bieden, is overigens niet genoeg. Het is ook noodzakelijk dat zij als leerwerkbedrijf erkend worden. In eerste instantie is de zoektocht naar koppelingen tussen leerwerkbedrijven en jongeren een aangelegenheid van de onderwijsinstellingen en jongeren zelf. Maar waar nodig en mogelijk helpen het WSP Gooi en Vechtstreek en het SBB daarbij.

6. Overige dienstverlening vanuit het WSP

Perspectief op Werk (POW) en Werken aan Werk (WAW)

De gemeenten van de Gooi en Vechtstreek en het UWV werken al jaren intensief samen waar het gaat om de regionale werknemers- en werkgeversdienstverlening. De samenwerking komt concreet tot uitdrukking in de regionale plannen Perspectief op Werk (POW) en Werken aan Werk (WAW). Werken aan Werk is vanuit de regio zelf tot stand gekomen, terwijl Perspectief op Werk op basis van een landelijke impuls is opgesteld. Beide plannen vullen elkaar aan, waarbij de gemene deler is dat beide plannen een verhoogde uitstroom beogen. De plannen omvatten concrete actielijnen die hun beslag krijgen in 2021 en 2022. De actielijnen zullen worden geëvalueerd, waarbij bezien gaat worden of actielijnen worden afgerond, gecontinueerd of geborgd in reguliere werkgeversdienstverlening.

Vanuit POW is ook het concept Gooi en Vechtstreek Werkt Door ontwikkeld. Het concept is enerzijds ontwikkeld naar aanleiding van personeelstekorten in bepaalde sectoren, zoals de zorg, techniek en het onderwijs, terwijl er anders veel inwoners zijn die hun baan dreigen te verliezen of recent verloren hebben (door corona). Vanuit het concept Gooi en Vechtstreek Werkt Door heeft het WSP kennis opgebouwd over arbeidsrechtelijke constructies die het mogelijk maken uitwisseling te realiseren, ongeacht de huidige contractvorm van de medewerker. Gooi en Vechtstreek Werkt Door is een initiatief van alle gemeenten in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek, UWV en sociale partners. Dit voeren we samen met Randstad uit.

Social Return on Investment (SROI)

SROI is het opnemen van een voorwaarde in de aanbesteding en/of uitvoering ten behoeve van het creëren van extra werk(ervarings)plaatsen voor inwoners met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Om het re-integratiebeleid van de gemeente te ondersteunen, kunnen gemeenten in hun aanbestedingen verplichtingen opnemen over het aan het werk helpen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt via de gunning van de opdracht. Deze verplichting kan worden opgelegd als er sprake is van een directe link tussen de social return eis en de opdracht.

De gemeenten in de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek hebben de opdracht voor social return neergelegd bij het WSP. Het WSP heeft daar toe een social return officer aangesteld om social return toe te passen op inkoopcontracten. De social return officer werkt nauw samen met de inkoopafdelingen van gemeenten en heeft in 2019 en 2020 social return afspraken gemaakt over verschillende inkoopopdrachten ter waarde van bijna 24 miljoen euro. Op de opdrachtwaarde van 24 miljoen euro ligt een social return verplichting van 0,9 miljoen euro. Intussen hebben opdrachtnemers bijna 0,5 miljoen euro aan social return waarde geleverd in vorm van bijvoorbeeld arbeidsplekken en stages.

Arbeidstoeleiding naar aanleiding van de Banenafpraak

Werkgevers, inclusief de gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, leveren een bijdrage aan de *banenafpraak* door werkzoekenden met een arbeidsbeperking toe te leiden naar werk. De banenafpraak die werkgevers hebben gemaakt, houdt in dat zij naar rato van het aantal fte's die in dienst zijn, een taakstelling hebben om inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De voortgang van de banenafpraak wordt gemeten aan het aantal aan de hand van het aantal werkende inwoners met een arbeidsbeperking die ook een registratie hebben in het zogenaamde doelgroepregister. Een inwoner met een arbeidsbeperking wordt in het doelgroepregister (door het UWV) opgenomen nadat objectief is vastgesteld dat iemand een arbeidsbeperking heeft.

Het invullen van de banenafpraak ligt bij werkgevers, maar het WSP levert een belangrijke bijdrage in de vorm van arbeidstoeleiding. Voor een groot deel kan het WSP gebruik maken van het dienstverleningspakket, zoals dat is geschetst in hoofdstuk 4, maar daarnaast kan het beschikken over specifieke instrumenten. Zo kan het WSP in samenwerking met gemeenten komen tot loonwaardemetingen, loonkostensubsidies, jobcoaching en no-risk polissen.

Binnen de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek stuurt de Werkkamer op de realisatie van de banenafpraak en bewaakt de voortgang. Hierover hebben de leden van de Werkkamer afspraken gemaakt binnen het convenant '*Inclusieve Arbeidsmarkt*'⁸. Het convenant bevat afspraken op hoofdlijnen, in het 2-jaarlijks op te stellen 'actieplan banenafpraak' staan concrete acties per deelnemende partij. De realisatie op de banenafpraak blijft nog achter op de ambities. Daarom zal in 2021 nadruk liggen op het realiseren van meer plaatsingen op de banenafpraak. Hierbij zal een belangrijke rol weggelegd zijn voor het WSP.

Samenwerking met taalaanbieders

Van alle werknemersvaardigheden is taalvaardigheid in de meeste gevallen de belangrijkste. Een beperkte taalvaardigheid belemmert de kansen op de arbeidsmarkt. Gemeenten hebben verschillende mogelijkheden om uitkeringsgerechtigden te ondersteunen hun taalvaardigheid te ontwikkelen. Zo kunnen zij gebruik maken van het taalaanbod binnen Volwassenen Educatie (VE) dat georganiseerd wordt vanuit de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Verder worden gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet inburgering (WI). Dit betekent dat ze verantwoordelijk worden voor de inkoop en organisatie van inburgeringstrajecten, waarbij de taalcomponent een grote rol speelt.

Hoewel taalontwikkeling in eerste instantie vaak behoort tot de werknemersdienstverlening en onderdeel is van het 'jobready' maken van bijstandsgerechtigden, ontplooit het WSP, onder andere naar aanleiding van POW en WAW, ook initiatieven met werkgevers en andere samenwerkingspartners waarin taalaanbod een belangrijke rol speelt. Zo worden er verschillende ontwikkeltrajecten en leerwerkarrangementen opgezet met een taalcomponent.

Samenwerking met het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

De AMR Gooi en Vechtstreek organiseert de komende jaren, net als alle andere arbeidsmarktregio's in Nederland, mobiliteitsdienstverlening voor inwoners die hun baan verliezen of dreigen te verliezen door passende dienstverlening te bieden bij het zoeken naar nieuw werk of inkomen. Hierbij wordt extra aandacht geschonken aan kwetsbare doelgroepen, zoals werknemers met een indicatie banenafpraak. Ook zelfstandigen kunnen gebruik maken van de dienstverlening van het RMT als zij zich willen heroriënteren op ander werk.

Anders dan bij inwoners die al enige tijd hun baan zijn kwijt geraakt en in de bijstand of uitkering belanden, is het RMT met name gericht op "Van werk naar werk-trajecten". Het RMT is een samenwerking tussen gemeente, UWV, WSP, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging en gaat zoveel mogelijk

⁸ Zie ook: <https://www.regiogv.nl/wp-content/uploads/2018/12/definitief-convenant-inclusieve-arbeidsmarkt.pdf>

ontschot werken, waarbij de dienstverleningspaden en budgetten van de gemeenten, het WSP en het UWV elkaar niet uitsluiten. Er wordt vooral gekeken naar wat nodig is. Om tot maatwerk te komen gaat het RMT onder andere samenwerken met het WSP voor arbeidstoeleiding, onderwijsinstellingen voor opleidingen en bijscholing en het leerwerkloket.

Samenwerking Tomin

De gemeenten in de Gooi en Vechtstreek en Almere hebben de uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) belegd bij de Tomingroep (hierna: Tomin). Dit houdt in dat Tomin werkplekken organiseert voor inwoners met een SW-indicatie. Sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is Tomin ook een werkgever voor inwoners met een verleden in de bijstand. Daarmee is Tomin een steeds belangrijker samenwerkingspartner van het WSP geworden op meerdere vlakken. Er worden regelmatig leerwerkarrangementen en andere ontwikkeltrajecten opgezet met Tomin. De verwachting is dat de samenwerking de komende jaren geïntensiveerd gaat worden, omdat het de ambitie van Tomin is om zich door te ontwikkelen. Hoewel er nu al veel aandacht is voor de ontwikkeling van medewerkers, is Tomin een bedrijf dat met name gericht is op het organiseren van werkplekken. De komende jaren gaat veel meer ingezet worden op het ontwikkelen van de medewerkers en doorstroom naar de arbeidsmarkt. Om tot doorstroom op de reguliere arbeidsmarkt te komen, zal de samenwerking met het WSP cruciaal worden. Het WSP kan namelijk een belangrijke rol vervullen in het doorplaatsen van medewerkers die bij Tomin werken onder begeleiding of gedetacheerd zijn.

7. Activiteiten

Het uitvoeringsplan SUWI geldt van 2021 tot en met 2024 als uitvoeringskader voor het WSP Gooi en Vechtstreek. Een snel veranderende arbeidsmarkt vraagt echter ook om jaarplannen. Het WSP stelt deze jaarplannen op, binnen het kader van het meerjarige uitvoeringsplan SUWI.

Naast de dienstverlening zoals beschreven in dit uitvoeringsplan en de doelstellingen die het WSP jaarlijks formuleert in de jaarplannen, onderscheidt het ook een aantal meerjarige activiteiten in dit uitvoeringsplan SUWI waar extra nadruk op gelegd gaat worden:

- Het WSP levert de komende jaren een actieve bijdrage aan de regionale plannen 'Perspectief op Werk' en 'Werken aan Werk'.
- Het WSP ontwikkelt een communicatiestrategie, waarbij de herkenbaarheid en zichtbaarheid voor werkgevers wordt vergroot.
- Het WSP scherpt samen met het UWV en gemeenten de afspraken over wanneer een werkzoekende 'jobready' is nog verder aan.
- Het WSP ontwikkelt haar Social Return on Investment (SROI)-dienstverlening verder door.
- Het WSP intensificeert de samenwerking met Tomin. Dit kan gaan over leerwerkarrangementen en re-integratietrajecten, maar ook meer structurele samenwerking ten aanzien van het doorplaatsen van medewerkers van Tomin.
- De komende jaren zal het WSP de samenwerking met partners als het Leerwerkloket en het Ondernemersloket nog verder verstevigen. Ook zal het WSP nadrukkelijk aansluiting zoeken bij het Regionaal Mobiliteitsteam.
- Het WSP zal zijn netwerk met inclusieve werkgevers blijven uitbreiden. Hiervoor gaat het door met het concept van de Smaakmakers en overige netwerkactiviteiten.
- Het WSP intensificeert de samenwerking met regionale uitzendbureaus, ten behoeve van zijn dienstverleningspad voor de reguliere arbeidsmarkt.
- Het WSP en de gemeenten in de Gooi en Vechtstreek vergroten de eenduidigheid en stroomlijnen de inzet van werkgeversinstrumenten zoveel mogelijk. Niet alleen worden dezelfde instrumenten ingezet, maar ook zoveel mogelijk onder dezelfde voorwaarden.

8. Evaluatie en governance

8.1 Evaluatie

Dit uitvoeringsplan SUWI betreft de periode 2021-2024. Nadat het UWV en de colleges van de Gooi en Vechtstreek-gemeenten het hebben vastgesteld, zal het WSP het plan jaarlijks evalueren. Hierbij wordt afstemming gezocht met de leden van de Werkkamer. Het WSP legt de resultaten van deze evaluatie, aangevuld met een eventuele herijking van het plan, voor aan het UWV en de colleges van de Gooi en Vechtstreek-gemeenten. Het jaarlijkse evaluatiemoment wordt ook gebruikt om onderdelen van het WSP jaarplan onder de aandacht te brengen.

8.2 Sturing en monitoring

Het WSP rapporteert maandelijks en per kwartaal aan het UWV en gemeenten over de resultaten. Deze rapportages worden ook gebruikt om de deelnemers aan de regionale overleggen te informeren op zowel uitvoerend niveau (regionaal uitvoeringsoverleg), beleidsniveau (regionaal beleidsoverleg), directorenniveau (regionaal directeurenoverleg) en bestuurlijk niveau (regionaal portefeuillehoudersoverleg) te informeren. In 2021 werken we toe naar een meer geïntegreerde rapportage.

8.3 Governance

De gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, inclusief centrumgemeente Hilversum en het UWV, hebben de regionale werkgeversdienstverlening belegd bij het WSP. Het WSP stemt nauw af met de verschillende gemeenten. Hierbij speelt het regionale uitvoeringsoverleg een grote rol. Aan het regionale uitvoeringsoverleg nemen de managers van de verschillende uitvoeringsorganisaties deel die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet in hun gemeente. De bestuurlijke opdracht die geldt voor het WSP vanuit gemeenten blijft gelden als kader en zal periodiek geëvalueerd worden. Indien nodig wordt de bestuurlijke opdracht nog inclusiever gemaakt door het UWV er bij te betrekken.

De wijzigingen in SUWI verankeren op een zeer duidelijk manier de wettelijke verantwoordelijkheid voor centrumgemeenten om een regierol te vervullen. Dit houdt in ieder geval in dat centrumgemeenten de volgende rollen invult, namelijk:

1. Stimulerende rol om werkgeversdienstverlening te doen aansluiten op de werkzoekenden dienstverlening en op scholing door partijen bij elkaar te brengen en samenwerking tot stand te brengen.
2. Als primus inter pares het voortouw nemen bij de totstandkoming van één gezamenlijk uitvoeringsplan.
3. Het organiseren van de inrichting van het WSP en faciliteren van deze organisatie en inrichting.

De gemeente Hilversum heeft een duidelijk visie op de regierol die zij op grond van SUWI dient te vervullen. In de totstandkoming van dit uitvoeringsplan is die visie tot uitdrukking gekomen. De gemeente Hilversum heeft, in afstemming met het UWV en andere gemeenten in de Gooi en Vechtstreek, de kaders voor het uitvoeringsplan opgesteld en heeft opgetreden als penvoerder. Hierbij heeft Hilversum nadrukkelijk vertrouwd op de inhoudelijke expertise van het WSP.

Hilversum vult als centrumgemeente de regierol de komende jaren als volgt in:

1. Beheerder van de financiën, waarbij er sprake zou moeten zijn van een opdracht aan de Regio G&V waarover de GR (en mogelijk andere partijen) verantwoording afleggen.

2. Initiator van regionale plannen, waarbij er kaders, na afstemming met kleinere gemeenten en eventueel andere partners in de regio, worden gesteld voor opstellen van plannen en uitvoeren van activiteiten.
3. Verbinder ten aanzien van de kleine gemeenten en andere partners.
4. Aanjagen van planvorming en uitvoering van activiteiten.
5. Intensieve samenwerkingspartner van het UWV.

De rol van de Regio G&V kan ten aanzien van de activiteiten en taken volgend uit de Participatiewet en of wet- en regelgeving SUWI als volgt ingevuld worden:

1. Penvoerder.
2. Uitvoerder en coördinator van regionale projecten en activiteiten.
3. Inhoudelijk expert.
4. Verzorgen van de randvoorwaarden.

9. Financiën

Voor het versterken van de arbeidsmarktregio's heeft SZW in 2020 incidenteel en vanaf 2021 meerjarig (met een structurele intentie) geld beschikbaar gesteld aan de centrumgemeenten. Het doel hiervan is om de regiefunctie van de centrumgemeente voor de samenwerking en de gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's duurzaam te ondersteunen en te versterken⁹.

De centrumgemeente bepaalt samen met de relevante partners in de arbeidsmarktregio hoe de middelen worden ingezet worden. Om de regio's meerjarig zekerheid te bieden over de te ontvangen bedragen liggen de bedragen in beginsel tot en met 2023 vast. De decentralisatie-uitkering zal in 2023 worden geëvalueerd door SZW en VNG met als doel of voor een vervolg deze doelomschrijving en uitkeringsvorm nog volstaat.

Voor de arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek zijn de volgende middelen beschikbaar de komende jaren:

2020	2021	2022	2023	2024 e.v.
€76.921	€384.607	€398.593	€398.593	o.v. €398.593

Het doel van deze middelen bestaat uit twee aspecten: regievoering en ondersteunen/versterken van regionale werkgeversdienstverlening. In afstemming met UWV, De Regio (GR waaronder het WSP valt) en gemeenten nemen we in het uitvoeringsplan SUWI een bestedingsvoorstel om te komen tot regievoering en verdere versterking van de werkgeversdienstverlening. In het bestedingsvoorstel leggen we de nadruk op:

- Instrumentarium: vergroten eenduidigheid en vergroten kennis van de instrumenten die ingezet kunnen worden.
- Samenwerking binnen het WSP en samenwerking tussen partners: bevorderen, verbeteren en faciliteren door o.a. het gebruik van dezelfde systemen. Dit vergroot ook de transparantie en de kans op plaatsing.
- Communicatie WSP: vergroten van de naamsbekendheid van het WSP onder werkgevers

Bestedingsvoorstel incl. programma coördinator

Onderdeel	Toelichting	Bedrag 2020/2021	Bedrag vanaf 2022 jaarlijks	Budgethouder
Regievoering door centrumgemeente	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen, monitoren, evalueren en bijstellen van het Uitvoeringsplan - in samenwerking met betrokken partijen. - Regievoering op 	€70.000	€60.000	Hilversum

⁹ Zie: <https://ap.lc/0lfCm>

	samenwerking in de arbeidsmarktregio (doorlopend)			
Regionaal programma Werk, Inkomen en Inburgering.	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen, coördineren, evalueren, bijsturen van een regionaal programma. - Verbeteren samenwerking tussen UWV, WSP, RBL, Tomin, de regio G&V, gemeenten, leden Werkkamer. - In samenwerking met de regio professionalisering van het beleidsoverleg en zorgen voor regionale beleidsvoorbereiding, beleidsontwikkeling en beleidsadvisering. 	€70.000	€100.000	Hilversum
Instrumentarium	<ul style="list-style-type: none"> - Samenstellen minimale regionale toolkit - Vergroten eenduidigheid van werkgeversinstrumenten en voorzieningen. - Verdieping/verbetering expertise accounthouders en adviseurs. - Positionering SROI (structureel verbeteren potentie SROI beleid in uitvoering) 	€100.000	€80.000	Regio G&V
Samenwerking WSP	Versterken en transparant maken van de gezamenlijke 'eerstelijnsdienstverlening' (een gezicht naar de werkgever). Gezamenlijk accounthouderschap. Optimale inrichting en aansluiting op lokale en regionale WSP inzet. Optimale verbinding tussen de schaalniveaus in de werkgeversbenadering (landelijke, regionale en lokale initiatieven, convenants e.d.) Verbetering	€100.000	€58.000	Regio G&V

	interregionale samenwerking.			
Marktbereik	Vergoten netwerk, verbeteren effectiviteit en uitbreiden accounthouderschap. Intensiveren regionale netwerkactiviteiten	€30.000	ntb	Regio G&V
Communicatie	Capaciteit en werkbudget t.b.v. organisatie evenementen, ontwikkeling communicatiematerialen, etc. Positionering van het WSP. Vindbaarheid en routing t.a.v. diensten van het WSP. Deze inzet is doorlopend nodig, ook na 2021.	€91.528	€100.000	Regio G&V
Totaal		€461.528		

Bijlage: Bestuursopdracht werkgeversdienstverlening

De gemeenten Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Laren, Hilversum, Huizen, Weesp en Wijdmeren dragen de Regio Gooi en Vechtstreek op om:

1. per 1 januari 2018 de werkgeversdienstverlening structureel uit te voeren op basis van de gezamenlijke Participatievisie Gooi en Vechtstreek waarbij lokaal maatwerk/lokale arrangementen worden gefaciliteerd, en waarbij:
 - a. de vraag en mogelijkheden van de werkzoekende¹⁰ het vertrekpunt is;
 - b. individueel maatwerk voor werkzoekenden en werkgevers het uitgangspunt is.
2. Vanaf 1 januari 2018 de werkgeversdienstverlening uit te voeren met de opdracht om:
 - a. in samenwerking met het UWV, de publieke gemeentelijke werkgeversdienstverlening vanuit één Werkgeversservicepunt Gooi en Vechtstreek uitvoeren.
 - b. onverlet hetgeen gesteld is onder 2.j, een eenduidige gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers te realiseren en hierbij lokale arrangementen en werkwijzen te versterken en faciliteren.
 - c. passende betaalde en onbetaalde banen te realiseren en toegankelijk maken voor werkzoekenden.
 - d. werkzoekenden te bemiddelen naar werk en hiervoor de volgende taken uit te voeren:
 - i. selectie en bemiddeling van werkzoekenden;
 - ii. relatiebeheer, advies en ondersteuning van werkgevers;
 - iii. nazorg voor werkzoekenden en werkgevers;
 - e. de werkgeversbenadering centraal te coördineren en lokaal (decentraal) uit te voeren, waarbij de volgende werkgebieden worden gehanteerd:
 - i. Gooise Meren;
 - ii. Hilversum;
 - iii. Huizen, Blaricum, Eemnes en Laren;
 - iv. Weesp;
 - v. Wijdmeren.
 - f. het personeel wat belast is met de uitvoering van de taken zoals genoemd onder d, maximaal lokaal te positioneren en te werken op basis van het principe "één adviseur voor de werkzoekende en de werkgever".
 - g. te realiseren dat gemeenten en UWV rondom de registratie van werkzoekenden en vacatures samenwerken en te voorzien in (de aansluiting op) een gezamenlijk registratiesysteem, waardoor:
 - i. gewerkt kan worden met één werkgevers- en vacaturebestand.
 - ii. in een werkvoorraad van werkgevers wordt voorzien.
 - iii. in één werkzoekendenbestand en een werkvoorraad van bemiddelbare werkzoekenden wordt voorzien.
 - h. alle subsidies en regelingen 2 van gemeenten voor het in dienst nemen van werkzoekenden inzichtelijk te maken voor werkgevers en werkzoekenden.
 - i. uitvoering te geven aan de regionale samenwerking met het UWV, zoals bedoeld in artikel 9 en 10 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
 - j. arrangementen met werkgevers, het onderwijs, re-integratie- en zorgpartners op te stellen en uit te voeren in de voor de werkzoekenden kansrijke sectoren.
3. De volgende randvoorwaarden realiseren:
 - a. opzetten en ondersteunen van een werkgeversnetwerk Gooi en Vechtstreek om werkgevers mede-eigenaar te maken van het doel om werkzoekenden aan het werk te krijgen;
 - b. het ontwikkelen en ondersteunen van een goede afstemming, verbinding en uitwisseling tussen werkgevers, gemeenten, UWV, scholen, kenniscentra én het Werkgeversservicepunt.

¹⁰ Hiermee wordt bedoeld: de doelgroep zoals opgenomen in artikel 9 lid 1 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

-
- c. jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van een marktbewerkingsplan waarin onder andere de doelstellingen en de kwantitatieve prestatie-indicatoren van de werkgeversdienstverlening en het Werkgeversservicepunt beschreven staan en op basis waarvan gemeenten kunnen sturen op de uitvoering van de werkgeversdienstverlening;
 - d. jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van de samenwerkingsafspraken met de (samenwerkende) gemeenten met minimaal de volgende onderdelen:
 - i. de invulling van de onder 2.d bedoelde taken en bijbehorende personele inzet zoals bedoeld onder 2.f;
 - ii. het aanleveren van werkzoekenden voor het onder 2.g.iii bedoelde werkzoekendenbestand;
 - iii. de inzet van de onder 2.h bedoelde subsidies en regelingen;
 - iv. de onder 3.e opgenomen samenwerkingsafspraken met het UWV;
 - v. pr & communicatie vanuit het Werkgeversservicepunt;
 - vi. de verantwoording van de geleverde prestaties;
 - e. jaarlijks opstellen, uitvoeren en evalueren van samenwerkingsafspraken met het UWV met minimaal de volgende onderdelen:
 - i. de registratie en ondersteuning van niet digivaardige werkzoekenden;
 - ii. de eventuele inzet van de Werkmap en Werk.nl voor werkzoekenden van de gemeenten;
 - iii. de wijze en het moment van overdracht van inwoners die na maximale Werkloosheidswet aanspraak maken op de bijstand (de zogenaamde 'complementaire dienstverlening');
 - iv. een samenhangende (en gezamenlijke) dienstverlening van gemeenten en UWV met een eenduidig instrumentarium voor werkgevers.

Bijlage: Instrumenten WSP, Scholing en belastingvoordelen¹¹

Instrumenten WSP

Proefplaatsing

Tijdens een proefplaatsing werkt een inwoner met behoud van uitkering op proef bij een werkgever. De proefplaatsing kan voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst worden ingezet als er onzekerheid bestaat of er wel echt een match is tussen werkgever en werknemer.

Loonkostensubsidie

Een loonkostensubsidie (LKS) wordt toegekend aan werkgevers ten behoeve van kandidaten met een verminderde arbeidsproductiviteit (loonwaarde), waardoor zij niet in staat zijn om 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. De loonkostensubsidie is voor werkgevers bedoeld om productiviteitsverlies te compenseren.

No-riskpolis

De no-riskpolis is een verzekeringspolis voor dekking van loonkosten over een periode waarin de werkgever het loon moet doorbetalen bij ziekte als de werknemer uit de doelgroep banenafpraak en beschermt werk arbeidsongeschikt is. Hiermee wordt het uitval risico voor de werkgever beperkt.

Werkvoorzieningen

Werkvoorzieningen zijn voorzieningen die worden ingezet voor personen met een arbeidshandicap die de voorziening nodig hebben om te kunnen werken.

Er zijn vier soorten werkvoorzieningen: vervoersvoorzieningen, aanpassingen werkplek, intermediaire voorzieningen (voor personen met een auditieve, visuele of motorische handicap) en jobcoaching (zie hieronder).

Jobcoaching en begeleiding

Een jobcoach zorgt voor begeleiding en ondersteuning op de werkvloer voor de werknemer vanaf het moment van plaatsing. Jobcoaching is gericht op de ontwikkeling van de werknemer.

Inzet experts

Het WSP kan experts inzetten om arbeidsdeskundig advies te geven in relatie tot werkvoorzieningen en experts die loonwaardemetingen kunnen verrichten. Verder heeft het WSP de beschikking over experts die in staat zijn om bedrijfsadviezen te geven aan werkgevers over welke stappen zij dienen te doorlopen om een inclusieve bedrijfsorganisatie te worden.

Scholing

Leven Lang Leren Krediet

Bij DUO kunnen inwoners tussen 30 en 55 jaar onder bepaalde voorwaarden geld lenen om het collegegeld of lesgeld te betalen voor een universitaire, HBO- of MBO opleiding, wanneer er geen recht meer is op reguliere studiefinanciering (lening, aanvullende beurs of reisproduct).

Scholingsbudget WW met baanintentie/garantie

Inwoners met een WW-uitkering kunnen een opleiding volgen die leidt tot een landelijk of regionaal beroep met moeilijk vervulbare vacatures. In sommige gevallen kan het budget ook benut worden als er afspraken met een werkgever worden gemaakt over een baanintentie of baangarantie.

¹¹ Het beleid ten aanzien van de inzet van instrumenten kan veranderen op basis van beleidskeuzes en veranderende wet- en regelgeving. Dit betekent dat de hier opgenomen informatie over de instrumenten, de scholingsmogelijkheden en belastingvoordelen in de loop der tijd kan wijzigen.

Belastingvoordelen

Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel betreft een premiekorting voor werkgevers om oudere werknemers of werknemers met een beperking in dienst te nemen.

Lage inkomensvoordeel (LIV)

Het lage inkomensvoordeel is bedoeld voor werkgevers die werknemers met een relatief laag loon in dienst te nemen of te hebben.