

Evaluatie Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024

1. Aanleiding

Sinds 1 januari 2021 is het Besluit SUWI (Structureel uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) gewijzigd waarin is bepaald dat arbeidsmarktregio's verplicht zijn om middels een werkgeversservicepunt (WSP), één gezamenlijk aanspreekpunt te hebben voor werkgevers. Gemeenten en het UWV werken al jaren samen binnen het WSP, zie ook WSP jaarrapportage 2023 (bijlage 1). De samenwerking en werkgeversdienstverlening is in 2021 vastgelegd in het Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024. Het benoemt meerjarige activiteiten die richtinggevend zijn voor de gezamenlijke werknemers- en werkgeversdienstverlening. Het Uitvoeringsplan diende de afgelopen jaren dus als uitvoeringskader voor het WSP Gooi en Vechtstreek. Volgens het artikel 2.6 Besluit SUWI evalueren gemeenten en UWV de uitvoering van het gezamenlijke uitvoeringsplan.

Naast het Uitvoeringsplan zijn de regiogemeenten, de Regio Gooi en Vechtstreek en UWV in gezamenlijkheid bezig om de dienstverlening aan werknemers en werkgevers te verbeteren en op een meer eenduidige manier te presenteren. Dit sluit aan bij de wens van het Rijk om in iedere arbeidsmarktregio diensten aan te bieden vanuit een Regionaal Werkcentrum (RWC). Om te onderzoeken hoe we dit het beste kunnen vormgeven, hebben we Stolwijk Publiek Advies (hierna: Stolwijk) gevraagd om een businesscase te maken. Het eindrapport van Stolwijk is in juli 2023 gepresenteerd aan de Werkkamer en de wethouders uit het regionale portefeuillehoudersoverleg (PFHO). De diensten die in de businesscase zijn meegenomen zijn het Werkgeversservicepunt (WSP), het Leerwerkloket (LWL), het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en de Aanpak Jeugdwerkloosheid (AJW).

Deze evaluatie valt samen met de ontwikkelingen bij het WSP (zie voorstel 'Intrekken Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening') en de komst van het Regionale Werkcentrum (RWC). We willen het Uitvoeringsplan SUWI nu evalueren, zodat we de geleerde lessen mee kunnen nemen. Daarbij is aandacht voor de onderlinge samenwerking tussen de partijen. Op deze manier kan de kwaliteit van het proces van de regionale werkgeversdienstverlening verder verbeterd worden. De conclusies en aanbevelingen worden aangeboden aan de projectgroep RWC.

2. Doelstelling

Het uitvoeringsplan is vastgesteld in 2021 als een meerjarenplan. Het biedt een breed kader waarbinnen de partijen uit de ketensamenwerking hun jaarplannen kunnen vormen. Het plan stelt de basis te zijn van de werkgevers- en werknemersdienstverlening, wat de verwachting wekt dat hier regelmatig naar wordt verwezen in andere plannen en op wordt gereflecteerd. Dat is in de afgelopen jaren niet gebeurd.

Deze evaluatie gaat in op de meerjarige plannen van het Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024 en bekijkt op welke gebieden de samenwerkingspartners elkaar toch getroffen hebben. Het beschrijft de negen gestelde doelstellingen aan de hand van uitgevoerde activiteiten waarop een conclusie en aanbeveling die meegenomen kunnen worden door de projectgroep RWC.

Het Uitvoeringsplan SUWI streeft een ketensamenwerking na tussen gemeentes, gemeentelijk WSP, UWV WSP, Leerwerkloket, Tomin en RMT. Zodoende betrekken we deze partijen bij het evaluatieproces. De opdrachtgever is Nicolette Koedam vanuit de trekkersrol Werk en Participatie binnen het Directie Overleg Sociaal Domein. Uiteindelijk dient de evaluatie door het PFHO Werk en Participatie te worden vastgesteld.

Met deze evaluatie is het Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024 afgerond. Het jaar 2025 is door SZW aangeduid als zijnde overgangsjaar, per 2026 wordt de SUWI wetgeving aangepast.

3. Evaluatie van de meerjarige plannen

De meerjarige plannen beschrijven negen doelstellingen die hieronder worden beschreven. Per doelstelling wordt beschreven welke activiteiten zijn uitgevoerd, wat de conclusie is en de aanbeveling voor de toekomst.

3.1 *Het WSP levert de komende jaren een actieve bijdrage aan de regionale plannen 'Werken aan Werk'.*

Activiteiten

Hoewel het WSP de afgelopen jaren betrokken is geweest bij de WAW-plannen, is de integratie met de WSP uitvoering een punt van aandacht. Door een coördinator Werken aan Werk op beleidsniveau te organiseren en extern te beleggen, is het los gaan staan van de WSP operatie. De communicatie en onderlinge afstemming met de uitvoering werd daardoor als onvoldoende ervaren. De onderlinge contactmomenten betroffen voornamelijk de aanlevering van geschikte kandidaten. Het WSP ziet met name een taak in het objectief toetsen van plannen en projecten op basis van noodzaak rondom regionale arbeidsmarktontwikkelingen, het regionaal aanbod van werkzoekenden en kansrijke beroepen.

Conclusie

Het WSP is betrokken bij de uitvoering van de 'Werken aan Werk' projecten, maar niet bij de inhoudelijke bepaling van de plannen.

Aanbeveling

De aanbeveling is om WSP adviseurs zelf eigenaarschap te geven in het stadium van het arrangeren van de WAW-plannen. Een nauwe betrokkenheid van de uitvoering zorgt voor alertheid op ontwikkelingen en voor duurzame trajecten. De tijdelijke gelden die horen bij WAW vragen om enige flexibiliteit met de inzet van FTE's, maar dit staat een interne invulling niet in de weg.

3.2 *Het WSP ontwikkelt een communicatiestrategie, waarbij de herkenbaarheid en zichtbaarheid voor werkgevers wordt vergroot.*

Activiteiten

Met communicatie uitingen is geïnvesteerd in Baan.Talent om onder andere aandacht te vestigen op de onderlinge samenwerking van het WSP. Een communicatie adviseur is ingezet voor het verder professionaliseren van de kanalen. Vanuit de regio-organisatie is een communicatieadviseur aangesloten bij de landelijke communicatiewerkgroep ter voorbereiding op de herstructurering van de arbeidsmarktdienstverlening. Inmiddels is duidelijk dat het Rijk heeft gekozen voor de titel 'Werkcentrum Gooi en Vechtstreek'. Per 2026 is deze werktitel verplicht. De Regio Gooi en Vechtstreek heeft nog geen standpunt ingenomen over het jaar 2025.

Conclusie

Een communicatie adviseur is ingezet voor het verder professionaliseren van de uitingen.

Aanbeveling

Als onderdeel van het project RWC gaat de werkgroep communicatie zich verder richten op de communicatiestrategie.

3.3 *Het WSP scherpt samen met UWV en gemeenten de afspraken over wanneer een werkzoekende 'jobready' is nog verder aan.*

Activiteiten

De gemeentelijke consulent beoordeelt of een inwoner 'jobready' is. Dat wil zeggen als de werknemersvaardigheden voldoende ontwikkeld zijn en knelpunten op de verschillende leefgebieden beheersbaar zijn gemaakt. Echter hebben de gemeenten intern te maken met onduidelijkheid over dit begrip. De vraag is bijvoorbeeld of het per participatietrede bekeken moet worden. De werkterm is daardoor nog niet aangescherpt met het WSP en UWV als zijnde samenwerkingspartners.

Het is ook de vraag of in de huidige arbeidsmarkt 'jobready' nog relevant is. Het hedendaagse werkzoekendenbestand vereist meer focus op inclusie en coaching in de toeleiding naar de (volgende) stap richting (on)betaald werk. Het vraagt dat adviseurs/ accountmanagers zich richten op de mogelijkheden van het werkzoekendenaanbod en hier werkgevers mee confronteren om de vraag meer passend te kunnen maken.

Conclusie

Er is nog geen verdere duidelijkheid over wanneer een werkzoekende 'jobready' is. De huidige omschrijving heeft verdieping nodig.

Aanbeveling

Het WSP zal meer kunnen kijken naar welke mogelijkheden er zijn om het werkzoekendenaanbod passend te maken voor de vraag op de arbeidsmarkt. Hierbij valt te denken aan werkervaringsplaatsen, taalstages en beschutte werkplekken (via Tomin). Voor het project RWC is het duidelijk afbakenen van begrippen naast jobready van belang, zoals: matching, bemiddeling, ontwikkeling, uitstroom, nazorg en jobcoaching.

3.4 Het WSP ontwikkelt haar Social Return on Investment (SROI)-dienstverlening verder door.

Activiteiten

De SROI-functie heeft de afgelopen periode zijn meerwaarde laten zien met gemiddeld voor €500.000,- inkoopwaarde per jaar en 22,5 plaatsingen waarvan 14 regionale inwoners vanuit de Participatiewet. Er is een nieuw systeem aangeschaft waar alle grote contracten van gemeenten worden opgenomen. De SROI dienstverlening behelst op dit moment voornamelijk de administratieve registratie van het sociaal ondernemerschap. Momenteel is het vrijblijvend van aard.

Conclusie

De SROI-dienstverlening is verder ontwikkeld en verdere inzet van deze dienst is gewenst.

Aanbeveling

Advies is om SROI steviger neer te zetten en echt te benutten voor- en te integreren met de regionale werknemers- en werkgeversdienstverlening. Een te vormen multidisciplinair team dat zich richt op de samenwerking met deze partijen is denkbaar. Met daarbij een regionaal coördinator die zich focust op het naar elkaar toebrengen van werkgevers en werkzoekenden en de instrumenten die daarvoor nodig zijn. Aanbeveling is om meer FTE vrij te maken.

SROI wordt nu betaald uit de SUWI-middelen en is deel van het WSP. De vraag luidt of dit de juiste plek is. Er spelen onderstromen die een directe doorontwikkeling in de weg staan. Er zijn namelijk diverse denkrichtingen over de positionering; bij de centrumgemeente of de Regio, of bij inkoopafdelingen van gemeenten zelf.

3.5 Het WSP intensiveert 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.

Activiteiten

Er bestaat op casusniveau een samenwerking tussen deze partijen. Tomin is wat aanmeldingen betreft afhankelijk van gemeenten. Bij zowel gemeentelijke uitvoeringsdiensten als bij inwoners heersen er vooroordelen rondom Tomin en deze vormen een drempel om aan te melden. Dat merkt het WSP ook, aangezien er weinig sprake is van doorplaatsingen.

Ook weten de detacheringstak Focus@Work van Tomin en het WSP elkaar de afgelopen jaren te vinden voor het uitplaatsen van inwoners op betaalde banen. Passende kandidaten worden door het WSP voorgelegd op vacatures van Focus@Work en gezamenlijk wordt er gekeken naar mogelijkheden.

Conclusie

WSP en Tomin weten elkaar te vinden voor casussen. De plannen om de samenwerking met Tomin te verstevigen vragen opnieuw de aandacht, met name over de toevoer aan kandidaten vanuit gemeenten.

Aanbeveling

Deze doelstelling heeft de focus op een vervolgstap van het proces. De relatie tussen gemeenten en Tomin vormen namelijk de basis. Een gesprek tussen de verschillende partijen (Tomin en gemeenten) is nodig voor een doorbraak. Door eerst onderling de knelpunten op te lossen, kan van daaruit de samenwerking worden heropgebouwd.

3.6 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.

Activiteiten

Het WSP werkt samen met het LWL en RMT. Zo treffen deze partners elkaar bij het breed overleg van Baan.Talent en bij het UO. Bovendien worden er gezamenlijk evenementen georganiseerd. Het WSP heeft tot aan casusniveau contact met het RMT en LWL.

Het Ondernemersloket van gemeenten was bij de totstandkoming van het Uitvoeringsplan actueel voor vragen van ondernemers rondom Corona regelingen en ondersteuning. De afgelopen jaren bleek dat minder nodig.

Conclusie

De samenwerking met LWL en RMT loopt. Het ondernemersloket is daarentegen niet direct een partner gebleken doordat de belangen uiteenlopen.

Aanbeveling

Het WSP geeft aan het contact en de samenwerking met gemeentelijke collega's van het economische domein te willen opzoeken. Vanuit het RMT en LWL bestaat de wens om richting het RWC te onderzoeken hoe de huidige samenwerking met het WSP verder uitgebreid kan worden.

3.7 Het WSP zal zijn netwerk met inclusieve werkgevers blijven uitbreiden. Hiervoor gaat het door met het concept van de Smaakmakers en overige netwerkactiviteiten.

Activiteiten

Tot 2020 zijn er 57 Smaakmakers toegekend. De afgelopen jaren heeft dit initiatief stilgelegen. Het inclusief werkgeverschap en de dienstverlening aan inwoners die extra ondersteuning nodig hebben, maken momenteel een ontwikkeling door met de Werkgroep Inclusief. Gemeenten, Regio en het WSP trekken hierin gezamenlijk op. Het is een ketensamenwerking en initiatief vanuit de uitvoering om eenduidiger beleid te voeren op de toeleiding van inwoners met de indicatie Banenafpraak naar de reguliere arbeidsmarkt. De focus ligt voornamelijk op de inwoner en minder op het 'koud' acquireren van inclusieve werkgevers (zoals deze doelstelling wellicht impliceert).

Er is meer nodig om werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt verder te helpen. Het WSP ziet een toekomstige rol voor zichzelf om werkgevers te motiveren om sociaal of inclusief te willen ondernemen. Als die bereidheid bij werkgevers er niet is dan is de vraag of het WSP nog prioriteit moet geven aan de vraag van de werkgever. Om deze rol goed op te pakken maakt UWV stappen richting het beheer van een kleine caseload, naast de rol als strategisch partner. Daarbij hoort een netwerk van werkgevers passend bij de inwoners die bediend worden.

Conclusie

De focus ligt niet meer op het uitbreiden van het netwerk, maar op de match van de inwoner met een werkgever. De inwoner staat centraal in het zoeken van passend werk.

Aanbeveling

Voor 2024 wordt beoogd het netwerk van inclusieve werkgevers uit te breiden door de organisatie van evenementen voor deze doelgroep. Daarbij wordt ook gedacht aan de uitreiking van een award van meest inclusieve werkgever en een netwerk van inclusieve werkgevers. Het stimuleren van inclusief werkgeverschap wordt daarmee op een nieuwe manier ingevuld.

3.8 Het WSP intensiveert de samenwerking met regionale uitzendbureaus, ten behoeve van zijn dienstverleningspad voor de reguliere arbeidsmarkt.

Activiteiten

Een grote uitzendorganisatie heeft zich ingezet onder de vlag van Gooi en Vechtstreek Werkt Door (GVWD). Dit was een onderdeel van een breed pakket aan steunmaatregelen om de negatieve gevolgen van de coronacrisis zoveel mogelijk te beperken. Veel werkgevers kregen advies over tijdelijke in- en uitleen van personeel of juridisch advies of werden in contact gebracht met andere werkgevers.

WSP UWV werkt geregeld samen met werkgevers uit deze branche. Drie grote uitzendbureaus worden op aanvraag benaderd, afhankelijk van de beschikbaarheid van geschikte kandidaten. Het gemeentelijk WSP heeft voorkeur

voor direct contact met de werkgever en korte lijnen. Gemeenten waarderen duurzame contracten, zodat het de inwoner meer garantie geeft op uitstroom. In de [Kamerbrief](#) van het Rijk ter voorbereiding op het RWC, is aangegeven dat de publiek-private samenwerking met uitzendorganisaties bij arbeidsbemiddeling wel gewenst is.

Conclusie

Er is aan gewerkt, maar het heeft geen focus gehad voor het WSP.

Aanbeveling

Een directe samenwerking met werkgevers biedt gemeenten en inwoners meer perspectief voor de lange termijn. Reguliere uitzendbureaus kunnen een rol innemen in de weg naar duurzaam werk, maar gezien het huidige werkzoekendenbestand is dit niet voor de hand liggend geweest. De uitzendconstructie (Focus@Work) die via Tomin bestaat zou meer benut kunnen worden. Het biedt een uitkomst voor werkgevers om op een veilige en laagdrempelige manier inwoners met een indicatie Beschut Werk en Banenafpraak aan te nemen. De lijnen die voor het RWC uitgezet zijn, vestigen de aandacht op een publiek-private samenwerking.

3.9 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.

Activiteiten

Werkgeversinstrumenten zijn in het verleden gestroomlijnd. Een werkgeversinstrumenten tool zou hier een eenduidig beeld over kunnen neerzetten, maar daar is niet voor gekozen. De implementatie van de werkzoekendeninstrumenten tool werd namelijk door gemeenten als hoge tijdsbelasting ervaren. Werkgevers kunnen algemene informatie over instrumenten zoals jobcoaching en proefplaatsingen terugvinden op de website van het [WSP](#). Voor de precieze lokale invulling kan men vervolgens contact opnemen met een accountmanager via een algemeen e-mailadres.

Conclusie

Voor het stroomlijnen van werkgeversinstrumenten bestaat een tool. Er is besloten om niet aan te sluiten op de landelijk uitrol daarvan.

Aanbeveling

Werkgeversinstrumenten zijn in het verleden gestroomlijnd. De implementatie van een werkgevers instrumententool zou het verder stroomlijnen van werkgeversinstrumenten tussen gemeenten kunnen bevorderen. Daarnaast zou een tool werkgevers transparantie kunnen bieden over de mogelijkheden die zij hebben.

4. Conclusie en aanbevelingen

Er is op veel doelstellingen als keten samengewerkt, ondanks dat er naar het Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024 weinig verwezen wordt door andere plannen. In de aanloop naar en tijdens de uitvoering van het RWC, is de algehele aanbeveling dat gerelateerde plannen in samenhang zijn met elkaar en (tussentijdse) evaluaties plaatsvinden.

De focus die het uitvoeringsplan heeft op de ketensamenwerking is vooruitstrevend en in lijn met het RWC. Het uitvoeringsplan richt zich met name op taken en verantwoordelijkheden die het WSP in de samenwerking heeft. Dat is deels te verklaren door de spilfunctie die zij heeft in de ketensamenwerking, maar de afhankelijkheid ten opzichte van de gemeenten is hierin enigszins onderbelicht. De verschillende doelstellingen over het regionaal en het in gezamenlijkheid aanpakken van onderwerpen, zijn bijvoorbeeld meer initiatieven waar het gemeentelijk beleid een rol in heeft.

De negen doelstellingen van het Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024 zijn in onderstaande tabel uiteengezet met de bijbehorende conclusies en aanbevelingen voor de projectgroep RWC.

	Doelstelling Uitvoeringsplan	Conclusie	Aanbeveling project RWC
1	Het WSP levert de komende jaren een actieve bijdrage aan de regionale plannen 'Werken aan Werk'.	In de uitvoering wel, niet bij de inhoudelijke bepaling.	Bij het uitvoeren van projecten een optimale samenwerking tussen beleid en uitvoering nastreven.
2	Het WSP ontwikkelt een communicatiestrategie, waarbij de herkenbaarheid en zichtbaarheid voor werkgevers wordt vergroot.	Communicatie adviseur ingezet voor professionalisering. Strategie onderhevig aan landelijk vraagstuk.	Verdere uitwerking bij werkgroep communicatie neerleggen.
3	Het WSP scherpt samen met UWV en gemeenten de afspraken over wanneer een werkzoekende 'jobready' is nog verder aan.	Gemeentelijke aangelegenheid; intern eerst meer duidelijkheid over creëren.	Duidelijke afbakening van ook andere werktermen o.a.: matching, bemiddeling, jobhunting, nazorg.
4	Het WSP ontwikkelt haar Social Return on Investment (SROI)-dienstverlening verder door.	Dienst is verder ontwikkeld.	Dienst steviger neerzetten en juiste positionering bepalen.
5	Het WSP intensiveert 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.	WSP en Tomin werken samen op casusniveau, maar beide afhankelijk van gemeenten in de aanlevering van kandidaten.	De relatie tussen gemeenten en Tomin vormen de basis, hier eerst knelpunten oplossen.
6	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.	Op casusniveau bestaat er een samenwerking.	In het project RWC oog houden voor samenwerking tussen uitvoeringsdiensten.
7	Het WSP zal zijn netwerk met inclusieve werkgevers blijven uitbreiden. Hiervoor gaat het door met het concept van de Smaakmakers en overige netwerkactiviteiten.	Wergroep Inclusief in ontwikkeling, initiatief van de uitvoering. De werkzoekende staat centraal.	Inclusief netwerk uitbreiden door de organisatie van evenementen en met uitreiking Award.
8	Het WSP intensiveert de samenwerking met regionale uitzendbureaus, ten behoeve van zijn dienstverleningspad voor de reguliere arbeidsmarkt.	Samenwerking bestaat, maar het vormde geen hoofddoel.	De uitzendconstructie via Tomin meer benutten om werkgevers op laagdrempelige manier inwoners met een indicatie Beschut Werk en Banenafpraak aan te nemen. Daarnaast in het RWC aandacht geven voor publiek-private samenwerking met uitzendorganisaties.
9	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.	In het verleden zijn de werkgeversinstrumenten gestroomlijnd. Er is niet aangesloten op de landelijke uitrol van de werkgeversinstrumenten tool.	De implementatie van een werkgevers instrumententool zou werkgevers een eenduidig en overzichtelijk beeld kunnen geven.