UITVOERINGSPLAN WERKGEVERSDIENSTVERLENING

UWV en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

Naar een verbeterde werkgeversdienstverlening in Rijk van Nijmegen

versie 6 september 2022

UWV Werkbedrijf en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen

Inhoudsopgave

1. Algemeen 2
1.1 Inleiding 2
1.2 Werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf 2
1.3 Partners UWV en WerkBedrijf 3
1.4 Toekomstperspectief: Werkcentrum voor vraag én aanbod 4
1.5 Uitdagingen op de huidige arbeidsmarkt 5
2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever 6
2.1 Algemeen 6
2.2 Missie 6
2.3 Visie 6
2.4 Herkenbare uitstraling 6
2.6 Onderzoek naar de werkgeversdienstverlening 7
2.7 Uit te voeren acties 7
3. Gezamenlijke instrumenten en voorzieningen voor werkgevers 8
3.1 Ontschotten en harmonisatie van instrumenten en voorzieningen 8
3.2. Instrumenten en voorzieningen 8
3.3 Gezamenlijke activiteiten 10
3.4 Nog uit te voeren acties 11
4. Resultaten van de dienstverlening 12
5. Vaststelling en monitoring 13
6. Begroting 14
6.1 Beschikbare middelen 14
6.2 Uitgaven 14
7. Invoering en evaluatie 15

1. Algemeen

1.1 Inleiding

UWV WERKbedrijf Rijk van Nijmegen (hierna: UWV) en WerkBedrijf Rijk van Nijmegen (hierna: WerkBedrijf) werken vanaf 2016 samen aan een inclusieve arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waar iedereen op haar of zijn vermogen kan meedoen. Om dit te bereiken werken wij in de regio samen met onder andere ondernemers, overheidsinstellingen en zorg- en onderwijsinstellingen.
We brengen de vraag van werkgevers en aanbod van personeel bij elkaar. We beschikken gezamenlijk over een groot bestand aan mensen, die de weg naar werk graag willen vinden. We beschikken over kennis en ervaring om deze weg te begeleiden, al dan niet met inzet van instrumenten, zoals loonkostensubsidies en scholing.

In de komende jaren willen we de match tussen vraag en aanbod nog meer verbeteren en verhogen. Met die reden hebben we een uitvoeringsplan opgesteld, dat *nu* gericht is op het verbeteren van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Wij denken dat dit nog beter kan, dan dat we nu al doen. Uit onze eigen onderzoeken blijkt dat werkgevers behoefte hebben aan een meer geïntegreerde dienstverlening en betere vindbaarheid van onze diensten. Ook uit onderzoek van de Inspectie SZW blijkt dat werkgevers de kwaliteit van de publieke werkgeversdienstverlening als wisselend ervaren. Werkgevers hebben volgens dit onderzoek behoefte aan duidelijke aanspreekpunten en helderheid in de aangeboden instrumenten en voorzieningen. Het Rijk wil daarom de werkgeversdienstverlening en matching in de regio versterken, kaders hiervoor zijn vastgelegd in de wijziging van de wet SUWI. Er is ook urgentie. De vraag naar personeel is groot, in veel sectoren. Het motiveert ons om juist nu onze krachten te bundelen en de werkgevers de waarde van inclusief ondernemen te laten ervaren.

Dit uitvoeringsplan geeft onze ambitie weer. We geven de wijze aan waarop we onze ambitie willen bereiken, welke stappen we al hebben genomen en welke acties we de komende periode gaan realiseren. We geven in dit uitvoeringsplan óók onze ambitie weer op de langere termijn; namelijk naar een Werkcentrum waar vraag én aanbod op de arbeidsmarkt in Rijk van Nijmegen samen komen. Deze ambitie lichten we in dit hoofdstuk toe.

Op weg naar een Werkcentrum Rijk van Nijmegen verbouwen we met de deur open en met uitgestoken hand naar onze samenwerkingswerkingspartners. We willen commitment ontwikkelen ten aanzien van onze ambitie, bij onze medewerkers en bij onze omgeving: op naar nog meer (duurzame) matches! Kansen voor ondernemers op personeel en kansen voor werkzoekenden voor banen.

1.2 Werkgeversdienstverlening UWV en WerkBedrijf

In 2015 besloten gemeenten in het Rijk van Nijmegen de Participatiewet in regionaal verband uit te voeren. Zij hebben een gemeenschappelijke regeling opgericht, waarbinnen WerkBedrijf is ontstaan door een samenvoeging van de afdelingen Werk van gemeenten en de sociale werkvoorzieningsorganisatie Breed. De uitvoering van taken rondom arbeidsbemiddeling is overgedragen aan de gemeenschappelijke regeling. Deelnemende gemeenten in Rijk van Nijmegen zijn Beuningen, Berg en Dal, Druten, Heumen, Mook en Middelaar, Nijmegen en Wijchen. De (vraaggerichte) arbeidsbemiddeling van WerkBedrijf richt zich op werkzoekenden die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren.

UWV Werkgeversservicepunt (hierna UWV-WSP) is een onderdeel van UWV en richt zich op de werkgeversdienstverlening. Onderdelen van de dienstverlening zijn: advies bij personeelsvraagstukken, werving en selectie, subsidies, het opleiden van personeel, wet- en regelgeving rondom ontslag, ziekte en zwangerschap en het bieden van arbeidsmarktinformatie. De dienstverlening van UWV-WSP en UWV-werkzoekendendienstverlening richt zich op werkzoekenden zonder en met uitkering, ingevolge de WW, Wajong en WIA.

WerkBedrijf en UWV-WSP versterken elkaar in de werkgeversdienstverlening. Wij werken intensief samen aan de uitvoering van de Banenafspraak (de belangrijkste maatregel van het kabinet om iets te doen aan de hoge werkloosheid van mensen met een beperking) en aan het bevorderen van inclusief werkgeverschap in de regio Rijk van Nijmegen.

De samenwerking uit zich in gezamenlijke invulling van personeelsvragen van werkgevers en gezamenlijke events voor en met werkgevers, waarbij de dienstverlening van beide organisaties aangeboden wordt. Daarnaast zetten we – voor kleine aantallen – voorzieningen van WerkBedrijf in voor werkzoekenden met een WW-uitkering (een vorm van ontschotting).

Beide organisaties dragen vanuit haar eigen verantwoordelijkheden bij aan de uitvoering van de gezamenlijke taken op het terrein van werkgevers- en werkzoekendendienstverlening.

1.3 Partners UWV en WerkBedrijf

UWV en WerkBedrijf werken met strategische partners samen, in het kader van arbeidsmarkt- en re-integratiebeleid.

Regionale Tafel Arbeidsmarkt

De Regionale Tafel Arbeidsmarkt (hierna: RTA) is sinds 2018 een samenwerkingsverband tussen werkgevers, onderwijsinstellingen, sociale partners en overheid. De RTA initieert ideeën en initiatieven met het doel de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het samenwerkingsverband bestaat uit:

- Ondernemers. Vertegenwoordigd door VNO-NCW en Economisch Collectief Nijmegen.
- Onderwijs. Vertegenwoordigd door ROC Nijmegen, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) en Leerwerkloket.
- Overheid. Vertegenwoordigd door wethouders Werk & Inkomen en Economische Zaken, UWV en WerkBedrijf.
- Werknemers. Vertegenwoordigd door de vakbonden CNV en FNV).

De RTA vertaalt de actuele arbeidsmarktinformatie naar een concrete, noodzakelijke aanpak in een uitvoeringsagenda en versterkt daarmee de reguliere dienstverlening van de partners aan tafel ten gunste van werkzoekenden, baanveranderaars en werkgevers. Voor de uitvoering van de activiteiten van de RTA ontvangt de arbeidsmarktregio (incidentele) financiële middelen van het Rijk. De RTA stelt de begrotingen van de uitvoeringsagenda vast en rapporteert over de voortgang en uitgaven van de projecten uit die agenda aan de zeven deelnemende gemeenten van Rijk van Nijmegen.

Regionaal mobiliteitsteam

Vanaf 2020 werkt de RTA ook met een Regionaal Mobiliteitsteam (hierna: RMT): een maatregel die het Rijk heeft genomen om de gevolgen van de Covid-crisis op te vangen. Gevolgen voor werkgevers, omdat ze (gedeeltelijk) hun bedrijf moesten sluiten en gevolgen voor werkenden, die als gevolg hiervan met werkloosheid worden bedreigd. Sinds najaar 2021 is het RMT actief in de regio Rijk van Nijmegen. Dit team richt zich, naast ontschotte dienstverlening voor werkzoekenden en

baanveranderaars, ook op werkenden, die met werkloosheid worden bedreigd. Mensen kunnen hier terecht, indien ze werk of inkomen zijn kwijtgeraakt of dreigen kwijt te raken. Het RMT geeft advies, training en (bij)scholing in samenwerking met de partners van de RTA.

Centrumgemeente

Binnen elke arbeidsmarktregio in Nederland (35) is een centrumgemeente aangewezen. In onze arbeidsmarktregio is dit de gemeente Nijmegen. De centrumgemeente is regievoerder voor de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio. De wethouder van Nijmegen is daarom de voorzitter van de RTA. De centrumgemeente is verder verantwoordelijk voor het beheer van de (incidentele) financiële middelen voor de regionale samenwerking. De bestedingsvoorstellen en verantwoordingsrapportages in relatie tot deze (incidentele), regionale middelen worden vastgesteld binnen het RTA.

1.4 Toekomstperspectief: Werkcentrum voor vraag én aanbod

UWV en WerkBedrijf zien als toekomstperspectief een Werkcentrum voor vraag én aanbod in Rijk van Nijmegen. UWV en WerkBedrijf hebben ten aanzien van de vraagkant van de arbeidsmarkt nu al een duidelijke opdracht: verbeteren van de gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers. Dit gaan we de komende tijd doen onder de naam Werkcentrum Rijk van Nijmegen. Tegelijkertijd willen we in gezamenlijkheid met de partners in de RTA ontwerpen hoe we in onze regio tot een Werkcentrum voor vraag én aanbod kunnen komen. Een centrum waar sprake is van publieke én private inbreng en waar sprake is van ondersteuning aan werkgevers én werk(zoek)enden in brede zin.

Concreet betekent dit dat we toe willen werken naar een Werkcentrum in Rijk van Nijmegen voor werkzoekenden en werkgevers. Dit doen we (in eerste instantie) door bijvoorbeeld het Leerwerkloket goed te verbinden aan het Werkcentrum, door gezamenlijke activiteiten in te richten voor werkzoekenden (denk aan trainingen) en door verdere ontschotting van instrumenten en voorzieningen voor werkzoekenden (praktijkdiagnose, scholing, trainingen, diensten van vakbonden et cetera). Hierbij sluiten we aan op de (landelijke) ontwikkelingen rondom het RMT.

De samenwerking op het terrein van (publieke) arbeidsbemiddeling in Nederland heeft in 2021 een impuls gekregen door de komst van de regionale mobiliteitsteams (RMT's) in de arbeidsmarktregio's. In onze regio is ook een RMT actief en de dienstverlening richt zich voornamelijk op werkenden met werkloosheid bedreigd en ZZP-ers. Naast dat de doelgroep is verbreed, zet het RMT ook dienstverlening 'ontschot' in. Dit houdt in dat de vraag van de werk(zoek)enden centraal staat, in plaats van de regeling (en bijbehorende instrumenten) waarin zij zitten. Het RMT Rijk van Nijmegen is gehuisvest binnen het pand, waar ook WerkBedrijf, UWV en het Leerwerkloket gehuisvest zijn. Samenwerking tussen deze partijen is dan op gang gekomen.

Deze samenwerkingsvorm 'smaakt' naar meer. Door bundeling van kennis, voorzieningen en dienstverleningsconcepten wordt de kwaliteit én vindbaarheid van de dienstverlening steeds beter in onze regio. We willen dan ook vol inzetten op deze ingezette ontwikkeling van samenwerking en naar de toekomst toewerken naar een Werkcentrum Rijk van Nijmegen voor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In dit regionale Werkcentrum bundelen gemeenten, UWV, Leerwerkloket hun krachten en werken we samen met de partners van de RTA. De kennis en dienstverlening vanuit het RMT krijgt ook een plaats in dit Werkcentrum.
Een Werkcentrum in onze regio voor werkgevers, werkzoekenden, werkenden met werkloosheid bedreigd en ZZP-ers. Hulp op maat. En niet alleen op het terrein van werk, maar ook aandacht en advies ten aanzien van bij-, her en omscholing.

We zien dit uitvoeringsplan als een eerste bouwsteen, toewerkend naar het perspectief van een Werkcentrum. Het Werkcentrum ontwikkelt zich dus met de deur open om vanuit samenwerking met partners tot brede dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers te komen. Het ministerie van Sociale Zaken faciliteert arbeidsmarktregio's met deze ambitie. Centrumgemeente Nijmegen, WerkBedrijf en UWV willen een intentieovereenkomst aangaan om te komen tot een Werkcentrum Rijk van Nijmegen, zodat we aanspraak kunnen maken op deze ondersteuning vanuit het Rijk.

De eerste stappen om te komen tot dit Werkcentrum worden op korte termijn gezet, door de dienstverlening aan werkgevers, aangeboden door WerkBedrijf en UWV te bundelen en te 'ontschotten'. Daar gaat dit uitvoeringsplan over. Stap 2 is ook de dienstverlening aan werkzoekenden met elkaar te verbinden, in gezamenlijkheid met de partners.

1.5 Uitdagingen op de huidige arbeidsmarkt

UWV verzorgt actuele arbeidsmarktinformatie, gespecificeerd naar de regio Rijk van Nijmegen. Onze regionale arbeidsmarkt kenmerkt zich door de aanwezigheid van grote sectoren Zorg en Onderwijs. In deze sectoren zijn veel kleine en grote werkgevers aanwezig, met een continue vraag naar personeel. Het aantal werkzoekenden met een WW- of Participatiewetuitkering is in de afgelopen maanden gedaald en is daarmee tekenend voor de krapte op de arbeidsmarkt. Eind 2021 is de spanning op de arbeidsmarkt zeer hoog: de openstaande vraag naar personeel is vele malen hoger dan het direct beschikbare aanbod. In de regio zijn eind 2021 6.350 openstaande vacatures. Het grootste aandeel is 37% voor de technische en logistieke beroepen, 20% voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen, 11% voor beroepen in zorg& welzijn, 8% dienstverlenende beroepen en 5% voor ICT. Bij uitzendbureaus en in de horeca groeit het aantal banen het sterkst, terwijl in de sector financiële diensten het aantal banen het hardst krimpt. Medio 2021 telde de regio 22.800 ingeschrevenen bij Werk.nl: 12.500 mensen met een participatiewet-uitkering, 4.000 mensen met een WW, 2.500 mensen met een Wajong, 1.200 mensen met een WIA en 2.600 mensen zonder uitkering.

In de afgelopen vijf jaar is in onze regio gewerkt aan het bouwen van een groot netwerk van werkgevers en een goed pakket aan werkgevers- en werkzoekendendienstverlening, uitgevoerd door UWV en WerkBedrijf. De uitdagingen op de arbeidsmarkt zijn groot. We zullen dus moeten blijven bouwen aan goede dienstverlening. De volgende uitdagingen zien we:

- De regio kent grote arbeidstekorten: veel bedrijven vinden geen geschikt personeel. Dit komt doordat er sprake is van een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod: Er is onvoldoende gekwalificeerd personeel voor de beschikbare vacatures (en functie-eisen).
- We zien veranderende eisen die aan werk worden gesteld. Dit werkt bij aan een mismatch. Ook omdat de noodzakelijke, passende scholing niet altijd direct voorhanden is om aan de nieuwe eisen te voldoen.
- We zien dat een deel van de werkzoekenden geen startkwalificatie heeft. Zij zijn aangewezen op leren in de praktijk, toegespitst op bepaalde beroepen, wat (nog) niet altijd voorhanden is.
- In onze regio wordt arbeidspotentieel onbenut. We zien echter ook dat er in dit potentieel sprake is van psychische problematiek en multi-problematiek of groepen die (nog) niet door UWV en WerkBedrijf worden bereikt.
- In onze regio is vraag naar intensieve begeleiding tijdens het traject-naar-werk en na de plaatsing op werk (nazorg).

2. Gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgever

2.1 Algemeen

Om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te kunnen pakken, verbeteren UWV en WerkBedrijf hun gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Werkgevers hebben behoefte aan geïntegreerde dienstverlening en willen de diensten beter kunnen vinden. Door de dienstverlening te verbeteren streven we na dat werkgevers in onze regio – meer dan nu – tevreden zijn over de dienstverlening. Daarnaast streven we naar een constructief breed partnerschap en meer geslaagde matches tussen werkgevers en werkzoekenden. De verbetering van de dienstverlening is gericht op het realiseren van een soepele klantreis. Voor werkgevers uit zich dit in een soepele reis bij het vinden en behouden van personeel. De verbeteringen richten we op twee onderdelen:

- Betere vindbaarheid (één toegangspoort) voor werkgevers. UWV-WSP en WerkBedrijf zorgen dat ze de werkgever altijd de beste dienstverlening leveren en vindbaar en herkenbaar zijn, waarbij de werkgever nooit de 'verkeerde' deur ervaart. We gaan ons presenteren als *Werkcentrum Rijk van Nijmegen*[1]. In het werkcentrum worden alle gezamenlijke diensten zichtbaar gemaakt en 'belanden' de werkgeversvragen op het juiste adres. 'Achter' deze poort blijven UWV en WerkBedrijf herkenbaar als eigen identiteit.
- Meer ontschottingsmogelijkheden. Dat wil zeggen dat de instrumenten en voorzieningen voor werkgevers en werkzoekenden, aangeboden door de ene partij ook ingezet kunnen worden voor werkgevers en werkzoekenden van de andere partij.

2.2 Missie

We willen onze werkgevers perspectief bieden op gezonde groei. Vanuit onze kennis en met daadkracht. Omdat er veel te winnen is met werk. Om dit te bereiken weet iedere werkgever wat onze gezamenlijke, publieke werkgeverdienstverlening is en wat het voor hen kan betekenen.

2.3 Visie

We streven naar een inclusieve, werkende arbeidsmarkt, waarin plaats is voor iedereen. We vormen samen hét punt, waar werkgevers ondersteund worden bij het vinden van het juiste personeel en het juiste advies. We zijn met werkgevers verbonden, omdat we hun taal spreken en die van werkzoekenden. Samen met onderwijs en kennisinstellingen, vakbonden en andere partners werken we aan inclusiviteit op de arbeidsmarkt, het optimaal inzetten van talenten, waarin duurzaam passend werk voor velen hand in hand gaat met het bevorderen van economische groei in de regio.

2.4 Herkenbare uitstraling

Als één Werkcentrum maken wij meer mogelijk voor ondernemers. We verbinden de gebundelde kennis en daadkracht van UWV en WerkBedrijf met iedereen in Rijk van Nijmegen: ambitieuze werkgevers en werkzoekenden die (weer) aan het werk willen. Onze professionals zitten dicht op de markt en op de trends, waardoor we weten wat nodig is voor werkgevers. Het team heeft de kennis van regelingen, subsidies en opleidingsmogelijkheden en koppelen het juiste advies aan beproefde oplossingen. Als één team winnen wij meer met werk voor werkzoekende en werkgever.

[1] De naam is nog in ontwikkeling en dus nog een werktitel.

We gaan werken met een website, die zorgt voor herkenbare bereikbaarheid en vindbaarheid. Achter deze ‘toegangspoort’ zijn de diensten van UWV en WerkBedrijf zichtbaar voor werkgevers. Graag zien we dat onze samenwerkingspartners in de regio aansluiten bij de ontwikkeling van het Werkcentrum.

2.5 Voordelen dienstverlening werkgever

Werkcentrum kan gezien worden als een ‘gids’ voor de werkgever op de complexe arbeidsmarkt. Een gids legt uit, navigeert en informeert. Met de kennis van UWV en WerkBedrijf, de toegang tot werkzoekenden van deze partijen en de zakelijke netwerken, wijzen wij werkgevers (kosteloos) de weg. We kennen de regelingen en hebben up-to-date kennis over de arbeidsmarkt, die we voor individuele werkgevers specifiek weten te maken. Werkcentrum wijst werkgevers ook de weg binnen UWV en WerkBedrijf. Via dit werkcentrum komen werkgevers makkelijk in contact met onze adviseurs werkgeversdiensten en consulenten bedrijfsdienstverlening, die bekend zijn met de specifieke branche waarbinnen een werkgever werkt.

Werkcentrum biedt eenduidige basis- en aanvullende werkgeversdienstverlening voor de regio Rijk van Nijmegen. De dienstverlening is gericht op de beste match tussen werkgever en werkzoekende. Dit komt omdat de partners van het werkcentrum beschikken over een groot bestand van werkzoekenden. De voorzieningen en instrumenten van UWV en WerkBedrijf zijn inzichtelijk voor werkgevers en beschikbaar voor ‘alle’ werkzoekenden, zodat de juiste ondersteuning geboden kan worden.

Werkgevers hebben – door het contact met Werkcentrum – toegang tot een breed, regionaal netwerk van werkgevers en personeel en kunnen gebruik maken van een grote diversiteit aan voorzieningen en instrumenten.

2.6 Onderzoek naar de werkgeversdienstverlening

Binnen onze arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen onderzoeken we de tevredenheid van werkgevers over de dienstverlening. Dit doen UWV-WSP en WerkBedrijf nu afzonderlijk. De Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt heeft een uniform model dat arbeidsmarktregio’s kunnen gebruiken. We gaan aansluiten bij dit model. Vervolgens voeren we jaarlijks een onderzoek naar de werkgeverstevredenheid uit. De uitkomsten gebruiken we om in te spelen op de behoeften van werkgevers om onze werkgeversdienstverlening te verbeteren.

2.7 Uit te voeren acties

Werkcentrum stelt een communicatieplan en -strategie op. We werken daarbij aan eenduidige en herkenbare communicatie voor werkgevers. De komende maanden richten we de telefonische bereikbaarheid en de website in. We instrueren medewerkers en we creëren de communicatie-uitingen. We maken daarbij gebruik van de merkhandleiding van de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt. In de tweede helft van 2022 communiceren we over onze bereikbaarheid en vindbaarheid. De medewerkers van UWV en WerkBedrijf blijven vanuit de eigen, sterke merknaam communiceren, maar het ‘powered by Werkcentrum’ logo wordt ook toegevoegd aan alle communicatie-uitingen. We streven ernaar om rond de herfst 2022 de acties af te ronden.

3. Gezamenlijke instrumenten en voorzieningen voor werkgevers

3.1 Ontschotten en harmonisatie van instrumenten en voorzieningen

Momenteel zijn de instrumenten en voorzieningen van UWV en WerkBedrijf niet beschikbaar voor elkaars 'groepen van werkzoekenden'. Zo worden er nu maar mondjesmaat voorzieningen ingezet - bijvoorbeeld loonkostensubsidies voor werkzoekenden met een WW-uitkering - terwijl werkzoekenden met een Participatiewet-uitkering hier wel toegang tot hebben. Een ander voorbeeld is de inzet van praktijkdiagnose (kunnen bepalen wat iemand kan, door middel van simulatie van een werkomgeving). WerkBedrijf zet deze vaak in voor haar kandidaten, terwijl ook UWV dit goed kan benutten voor haar werkzoekenden, bijvoorbeeld voor werkzoekenden met een Wajong-uitkering. We willen binnen onze publieke dienstverlening de 'schotten' tussen de verschillende, beschikbare instrumenten en voorzieningen 'afbreken' en toegankelijk maken voor alle werkzoekenden en alle werkgevers: ontschotting dus.

Ook werken we aan gezamenlijke, specifieke diensten voor werkgevers op het terrein van competentiegericht werken. Denk aan HARRIE trainingen en 'skills paspoorten' voor specifieke branches.

De harmonisatie van de (gemeentelijke) werkgeversdienstverlening vanuit de Participatiewet is grotendeels tot stand gekomen, bij de oprichting van WerkBedrijf. In de regio werken we met één verordening Re-integratie, waardoor er geen verschillen zijn in instrumentaria tussen de zeven gemeenten. Daarnaast hebben we zoveel mogelijk tussen UWV en WerkBedrijf geharmoniseerd; een voorbeeld hiervan is de voorziening persoonlijke ondersteuning (jobcoaching). Het is interessant in hoeverre we de voorzieningen en instrumenten nog verder op elkaar kunnen afstemmen om werkgevers beter te bedienen.

3.2. Instrumenten en voorzieningen

Onze publieke en regionale dienstverlening biedt verschillende instrumenten en voorzieningen voor werkgevers en werkzoekenden. Hieronder een korte toelichting op het pakket, bestaande uit de voorzieningen en instrumenten van zowel UWV als WerkBedrijf.

Voorlichting en advies

De werkgever kan terecht voor informatie en advies over verschillende onderdelen. Het gaat dan om:

- De inzet van instrumenten, voorzieningen en subsidiemogelijkheden bij een plaatsing van een werkzoekende bij een werkgever.
- De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio.
- (Inclusieve) arbeidsanalyse per werkgever (bedrijfsanalyse t.a.v. strategisch personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid).
- Inclusief werkgeverschap.
- Om- en bijscholingsmogelijkheden voor werkzoekenden, die geplaatst worden bij een werkgever.
- Regelingen ten aanzien van ontslag, ziekte- en zwangerschap van werknemers.
- Faillissementen en mobiliteitsvraagstukken.

We presenteren deze verschillende vormen van advies op de website Werkcentrum Rijk van Nijmegen, zodat de werkgever ook digitaal informatie kan vinden.

Werving en selectie

Het voordragen bij een werkgever van passende kandidaten vraagt om maatwerk. We bieden de werkgevers een helder aanspreekpunt, die de branche en het kandidatenbestand goed kent. De personeelsvraag wordt geïnventariseerd, de inhoud van de functies en de wijze van werving en selectie wordt vastgesteld. Aan de hand van de inventarisatie wordt de meest passende kandidaat voorgesteld. Uiteindelijk selecteert de werkgever de kandidaat die het beste bij zijn of haar organisatie past.

Functiecreatie en jobcarving

Werkgevers worden begeleid, bij het aannemen van een werkzoekenden, indien zij niet goed weten welke werkzaamheden goed bij hem of haar past. Bij een vacature of baanopening wordt gekeken welke werkzaamheden passen, welke werkzaamheden passend gemaakt kunnen worden, welke begeleidingsnoodzaak er mogelijk is, wat de kans op een duurzame plaatsing kan vergroten en welke werkzaamheden 'uit de functie' moeten worden gehaald en anders belegd moeten worden. Dit gebeurt door een goede analyse van de mogelijkheden van de kandidaat beschikbaar te hebben. Soms wordt daar een advies van een arbeidsdeskundige of een arbeidspsycholoog bij ingezet. De werkgever wordt ook ondersteund bij de interne communicatie: draagvlak en betrokkenheid van collega's binnen het bedrijf over de match is erg belangrijk.

Jobcoaching

Werkgevers, die werkzoekenden aannemen kunnen gebruik maken van een gecertificeerde jobcoach. De jobcoach is er voor de werknemer en begeleidt hem of haar in de taken op de werkplek. Op basis van een vooraf opgesteld plan komt de jobcoach regelmatig langs voor observatie, begeleiding en overleg met werknemer en werkgever. Jobcoaching is altijd maatwerk.

No (of less) Risk Polis

Dit is een financiële tegemoetkoming onder voorwaarde van indicatie, aan de werkgever om het risico van verzuim van een werknemer gedeeltelijk te compenseren.

Loonkostensubsidies

Als een werkgever een werkzoekende in dienst neemt, die niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen, kan de werkgever mogelijk aanspraak maken op een loonkostensubsidie. Daarmee wordt de lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer financieel gecompenseerd. De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de werknemer over het normloon. Loonwaardemetingen worden uitgevoerd door deskundigen van WerkBedrijf conform wettelijk voorgeschreven methodiek.

Loondispensaties

Wanneer een werkgever iemand aanneemt met een Wajong-uitkering, die een verminderde loonwaarde heeft, hoeft de werkgever niet het wettelijk minimumloon of cao-loon te betalen. De loondispensatie wordt afgegeven door UWV. Omdat de Wajong-er minder loon ontvangt, vult UWV de uitkering aan tot maximaal 120% van het wettelijk minimumloon. De hoogte van het loon is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer.

Harrie-trainingen

Werkgevers worden begeleid bij het onderhouden van een duurzame arbeidsrelatie met een werknemer met een arbeidsbeperking. De collega-werknemers of leidinggevende worden getraind hoe ze het beste de nieuwe collega kunnen begeleiden, zodat hij of zij prettig werkt binnen de organisatie.

Proefplaatsingen en werken met behoud van uitkering

Bij een proefplaatsing werkt een werknemer maximaal drie maanden met behoud van uitkering. Doel van de proefplaatsing is om erachter te komen of een werknemer de functie aan kan. Na de proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.
Een traject 'met-behoud-van uitkering' kan nog langer worden afgesloten, als dat goed is voor de ontwikkeling van de kandidaat. De werkgever hoeft dan nog geen loon te betalen. Hiervoor komen werkzoekenden in aanmerking, die nog werknemersvaardigheden moeten leren.

Tegemoetkomingen loonkosten

Er is een aantal financiële tegemoetkomingen voor werkgevers, die werknemers in dienst nemen. Voorbeelden hiervan zijn Lage Inkomensvoordeel (LIV), Loonkostenvoordeel (LKV) arbeidsgehandicapte werknemer en LKV oudere werknemer.

Voorziening (aanpassing)

Een werkgever kan een vergoeding krijgen als hij extra kosten moet maken, indien het hij of zij een werknemer in dienst neemt of heeft. Te denken valt aan: aangepast toilet, traplift of aanpassing aan de werkplek.

Werkgeversbonus

De bonus kan ingezet worden om werkgevers te stimuleren een reguliere dienstbetrekking aan te gaan of te verlengen.

Detachering en payrolling

Als een werkzoekende niet in dienst genomen kan worden bij de werkgever, kan hij of zij – onder bepaalde voorwaarden – gedetacheerd worden. Het werkgeverschap wordt dan uit handen genomen. De werkgever bepaalt zelf bij welk detacheringsbedrijf de detachering administratief wordt ondergebracht. In sommige situaties kan een werkzoekende ook via WerkBedrijf worden ingehuurd.

Social return on Investment

Het toepassen van Social Return bij inkoop- en aanbestedingen is een van de vele manieren om werkzoekenden de matchen met een werkgever. Ondernemers die een opdracht uitvoeren voor onze partners (denk aan gemeenten, woningcorporaties, onderwijsinstellingen) krijgen de verplichting om bij de uitvoering van de opdracht mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te betrekken. Dit kan door het bieden van een (tijdelijke) baan, stage, scholing etc. Social Return is maatwerk.

Advies over scholing

Via het LeerWerkLoket krijgen werkgevers informatie en onafhankelijk advies over het investeren en ontwikkelen van scholing van (potentiële) werknemers en welke subsidies en financiële mogelijkheden hiervoor beschikbaar zijn.

3.3 Gezamenlijke activiteiten

In 2020 is voor het eerst gestart met online-banenmarkten voor werkgevers. Op de online-banenmarkt kunnen werkgevers en werkzoekenden elkaar ontmoeten en vindt matching plaats op basis van competenties en talent. Werkcentrum blijft hier gevolg aan geven.
We werken momenteel de mogelijkheden van een fysieke banenmarkt – op verschillende locaties – uit.

In de komende periode worden er ook weer (online) kennissessies georganiseerd voor werkgevers, waarin zij informatie krijgen over de verschillende instrumenten en voorzieningen binnen onze arbeidsmarktregio en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

3.4 Nog uit te voeren acties

De komende maanden gaan we steeds meer werken aan ‘ontschotting’: het toegankelijk maken van de voorzieningen en instrumenten van UWV en WerkBedrijf voor alle werkzoekenden. Dit vergt tijd, omdat aan de diverse ‘stelsels’ van uitkeringen, ook specifieke budgetten en voorwaarden zijn verbonden vanuit het Rijk. We zoeken daarbij naar alle ruimten, die de wetgeving hiervoor biedt.

We streven ernaar om ook gezamenlijk, vanuit UWV en WerkBedrijf onder de paraplu van Werkcentrum onze medewerkers op te leiden, denk aan een ‘werkcentrum-academie’ waar alle adviseurs werkgeversdiensten en consulenten bedrijfsdienstverlening gezamenlijk getraind worden. Hierbij leren we ook van elkaar ten aanzien van kwaliteitsnormen van de werkgeversdienstverlening. Welke eisen stellen we aan de dienstverlening, wanneer is deze goed? UWV werkt al meer met deze kwaliteitsnormen/certificering van de dienstverlening.

We instrueren de adviseurs werkgeversdiensten van UWV-WSP en consulenten bedrijfsdienstverlening van WerkBedrijf over de totale ‘productenrange’ van werkcentrum, zodat zij bij de werkgever alle voorzieningen en instrumenten in hun ‘gereedschapskist’ hebben en weten welke professional ze op een bepaalde dienstverleningswens kunnen aansluiten. Ter versterking van de samenwerking trekken we extra personeel aan voor de dienstverlening in het Werkcentrum

De Vereniging voor Nederlandse gemeenten heeft een digitale instrumentengids ‘Dennis’ ontwikkeld om de arbeidsmarktregio’s te ondersteunen bij het transparant en inzichtelijk maken van hun instrumenten en processen voor werkgevers. De gids Dennis is een website voor professionals, waarin zij in één oogopslag zien welke lokale, regionale en landelijke instrumenten op het gebied van werkgeversdienstverlening ingezet kunnen worden bij een plaatsing van een werkzoekende. We sluiten we aan bij deze gids.

4. Resultaten van de dienstverlening

Met betrekking tot het basispakket aan dienstverlening aan werkgevers kennen UWV en WerkBedrijf nog geen gezamenlijke resultaatdefinities (kpi's). Streven is om deze te ontwikkelen. We werken nu enkele onderdelen uit, waaronder de gezamenlijke werkgeverstevredenheidsonderzoeken en een kpi op marktbereik.

5. Vaststelling en monitoring

Dit uitvoeringsplan is opgesteld door WerkBedrijf en UWV. In Rijk van Nijmegen is de uitvoering van de Participatiewet (waaronder de werkgeversdienstverlening) gemandateerd aan de MGR Rijk van Nijmegen. Omdat in het besluit SUWI wordt aangegeven dat de colleges in de arbeidsmarktregio het uitvoeringsplan moeten vaststellen en we in dit plan ook een ambitie voor de langere termijn neerleggen, bieden we het uitvoeringsplan ter vaststelling aan de colleges van de gemeenten in het Rijk van Nijmegen aan.

Monitoring en verantwoording verloopt via de reguliere rapportages van de MGR Rijk van Nijmegen (Tussenrapportage en jaarrekening en -verslag en begroting).

6. Begroting

6.1 Beschikbare middelen

Voor de versterking van de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's is een decentralisatie-uitkering toegekend aan de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio. Het gaat in onze regio Rijk van Nijmegen om de volgende bedragen (tot en met 2023):

2020	2021	2022	2023
€ 76.921	€ 384.607	€ 398.593	€ 398.593

De uitkering heeft als doel "om de regiefunctie van de centrumgemeente voor de samenwerking en de gezamenlijke publieke werkgeversdienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's duurzaam te ondersteunen en te versterken." (uit: brief aan de colleges van centrumgemeenten in de 35 arbeidsmarktregio's met daarin een toelichting over de decentralisatie-uitkering Versterken Arbeidsmarktregio's). Uit dezelfde brief: "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." Dit is de reden waarom de begroting van dit uitvoeringsplan vooralsnog betrekking heeft op de middelen over de periode 2020 tot en met 2023.

6.2 Uitgaven

Op dit moment voorzien we de volgende uitgavenposten en bedragen om een Werkcentrum voor vraag en aanbod in onze regio te ontwikkelen in de komende periode tot en met december 2024. De door het Rijk beschikbaar gestelde middelen aan de centrumgemeenten hebben betrekking op de periode tot en met 2023. De uitvoering van het uitvoeringsplan kent een langere looptijd, namelijk tot en met 2024. Hierdoor creëren we een 'dakpanconstructie' waardoor er in ieder geval ook in 2024 continuïteit geborgd kan worden de arbeidsmarktregio te versterken in afwachting van verlenging van de rijksmiddelen.

Uitgavenpost	2022	2023	2024	Totaal
1. Propositie en eventuele bijstelling	€ 20.000	€ 5.000	-	€ 25.000
2. Communicatieplan en -middelen		€ 20.000	€ 15.000	€ 35.000
3. Toegangspoort (website)		€ 15.000	-	€ 15.000
4. Trainingen personeel		€ 100.000	€ 50.000	€ 150.000
5. Bouwen menu- en sociale kaart en actueel houden	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 15.000
6. Extra inzet Adviseurs en consulenten	-	€ 320.000	€ 320.000	€ 640.000
7. Partners		€ 100.000	€ 100.000	€ 200.000
8. Verantwoording en financieel beheer	-	€ 20.000	€ 20.000	€ 40.000
9. Doorontwikkeling naar werkcentrum vraag en aanbod	-	€ 70.000	€ 70.000	€ 140.000
Totaal	€ 25.000	€ 655.000	€ 580.000	€ 1.260.000

Toelichting

De middelen van de decentralisatie-uitkering worden beschikbaar gesteld aan de MGR waaronder WerkBedrijf Rijk van Nijmegen valt. De besteding en verantwoording van deze middelen verloopt daarmee via de reguliere rapportages van de MGR richting de deelnemende gemeenten. Afrekening van de middelen vindt plaats na de eerste periode (tot en met 2024).

Op dit moment zijn de uitgaven(posten) nog niet uitgekristalliseerd en zodoende is nu ook niet inzichtelijk welke posten structureel en a-structureel zijn. We gaan daarom nu uit van a-structurele kosten. De kans op overschrijding van het budget is minimaal; de uitgavenposten zijn in hoge mate beheersbaar. In het geval van overschrijding, zoekt WerkBedrijf (in afstemming met UWV en partners) naar een oplossing binnen reguliere budgetten.

In de uitgaven houden we rekening met extra inzet van adviseurs en consulenten ten behoeve van de samenwerking en dienstverlening in het Werkcentrum. Zowel UWV als WerkBedrijf verlenen ook nu diensten aan werkgevers (en werkzoekenden). Dit geldt ook voor andere partners die hopelijk aansluiten. Willen we daadwerkelijk tot één regionaal dienstverleningsconcept komen waardoor zowel ondernemers als werkzoekenden een soepele klantreis ervaren, is meer nodig dan we nu vanuit de afzonderlijke ‘kolommen’ kunnen leveren. Samenwerking en het versterken daarvan en tegelijkertijd het huidige dienstverleningsniveau handhaven vereist extra inzet.

7. Invoering en evaluatie

Implementatie en evaluatie	
Implementeren uitvoeringsplan Sessie(s) waarin we stap voor stap de onderdelen invullen	2022
Werkcentrum Rijk van Nijmegen gaat online	1 oktober 2022
Voortgang acties plan	Eind 2022
Evaluatie en meten werkgeverstevredenheid	medio 2023

De voortgang van de acties, genoemd in het uitvoeringsplan wordt aan het einde van het jaar geëvalueerd binnen UWV en WerkBedrijf. Medio 2023 worden aan de hand van de volgende criteria de effecten van het plan geëvalueerd:

- Werkgeverstevredenheid over de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Hoe worden we beoordeeld?
- Wat is het marktbereik van het werkcentrum Rijk van Nijmegen: is de mate waarin we bekend zijn bij werkgevers en de mate waarin we ingezet worden door werkgevers toegenomen?
- Is er (meer) sprake van een ‘soepele klantreis’ naar deelname aan de maatschappij door werk (voor werkzoekenden) en naar het vinden en behouden van personeel (voor werkgevers)?