

16 Aandachtspunten voor lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid

Werkboek met checklist voor gemeentelijke cliëntenraden

Landelijke Cliëntenraad
Juni 2013

Colofon

Dit is een uitgave van de Landelijke Cliëntenraad (LCR).
Bij dit document hoort de Checklist voor gemeentelijke cliëntenraden.

Teksten: Rob de Krieger

Eindredactie: Rietje Krijnen en Else Roetering

Vormgeving: Wil Scholten

Landelijke Cliëntenraad
Postbus 95966
2509 CZ Den Haag
(070) 349 97 90
info@lcr-suwi.nl
www.landelijkeclientenraad.nl

juni 2013

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inleiding en leeswijzer	5
1. Cliëntenparticipatie	7
Aandachtspunt 1	7
2. Informatie over het werkzoekendenbestand	8
Aandachtspunt 2	8
3. Informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt	10
Aandachtspunt 3	10
4. Doel- en taakstellingen	11
Aandachtspunt 4	11
5. Dienstverlening voor de werkzoekende	13
Aandachtspunt 5	13
Aandachtspunt 6	14
Aandachtspunt 7	16
6. Dienstverlening voor de werkgever	17
Aandachtspunt 8	17
Aandachtspunt 9	19
Aandachtspunt 10	22
7. Instrumentatie	23
Aandachtspunt 11	23
Aandachtspunt 12	26
8. Samenwerking	27
Aandachtspunt 13	27
Aandachtspunt 14	27
9. Arbeidsmarktbeleid: een beleid in beweging	30
Aandachtspunt 15	30
10. Afstemming activiteiten van cliëntenraden	31
Aandachtspunt 16	31
Checklist voor gemeentelijke cliëntenraden	33

Voorwoord

Voor u ligt een werkboek met 16 aandachtspunten voor lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid. Het is de bedoeling dat gemeentelijke cliëntenraden hiermee beter in staat zijn om gemeentelijke plannen en activiteiten (of het ontbreken ervan) rondom het arbeidsmarktbeleid te beoordelen. De LCR heeft een soortgelijk werkboek voor cliëntenraden van UWV opgesteld.

Het werkboek is op twee manieren in te zetten:

- Met de checklist kunt u - al dan niet op verzoek van de gemeente zelf - een gemeentelijk beleidsplan, uitvoeringsplan of verordening beoordelen. Is aan alle aspecten gedacht die van belang zijn voor cliënten? Is dit niet of niet voldoende het geval, dan kan de cliëntenraad de gemeente daar gericht over bevragen;
- U kunt aan de hand van de checklist beoordelen op welke punten de gemeente geen of onvoldoende plannen ontwikkelt of de cliëntenraad daarover niet informeert. U kunt de gemeente vervolgens oproepen om dat alsnog te doen.

De Landelijke Cliëntenraad (LCR) heeft dit werkboek opgesteld omdat gemeenten meer en meer verantwoordelijk zijn voor de arbeidsparticipatie van werkzoekende burgers. Met de komst van de Participatiewet wordt deze verantwoordelijkheid nog groter. Met deze wet komt er één regeling voor de activering en de arbeidsinpassing van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, die de gemeente gaat uitvoeren.

Het is daarom voor gemeenten noodzakelijk een gedegen activerings- en arbeidsmarktbeleid te formuleren met aandacht voor werkzoekenden én werkgevers. Vanuit cliëntenoptiek is het cruciaal dat gemeenten deze taak succesvol invullen. Alleen dan kunnen de mogelijkheden maximaal worden benut om werkzoekenden via betaalde arbeid – weer – zelfstandig in hun levensonderhoud te laten voorzien.

Het is dus belangrijk dat cliëntenraden hun aandacht ook richten op het beoordelen van de ontwikkeling en de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid van gemeenten. De LCR hoopt dat dit werkboek daarbij kan helpen.

De LCR heeft het werkboek zo compleet mogelijk gemaakt, maar realiseert zich wel dat in de praktijk kan blijken dat er verbeteringen, aanpassingen of toelichtingen moeten worden aangebracht. Reacties om de gebruikswaarde van het werkboek te vergroten, zijn daarom meer dan welkom. U kunt deze mailen naar info@lcr-suwi.nl. Uw reacties kunnen zo leiden tot een nieuwe versie van dit werkboek. Daarmee wordt het een levend document, gevoed door de ervaringen die er door de cliëntenraden in de praktijk mee worden opgedaan.

De LCR hoort van u ook graag wat de conclusies zijn van de beoordeling van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Wat gaat er goed en wat minder? Welke maatregelen werken en welke niet? Voor welke aspecten moet meer aandacht komen, omdat ze – nog – onvoldoende uit de verf komen?

Met die informatie kunnen cliëntenraden van elkaar leren. De LCR krijgt zo ook een goed beeld van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid vanuit cliëntenperspectief.

Gerrit van der Meer
Voorzitter

Inleiding en leeswijzer

Gemeenten hebben de taak om burgers te ondersteunen die niet in staat zijn om zelfstandig aan de samenleving deel te nemen. Dat geldt ook voor de arbeidsparticipatie van werkzoekenden. Uitgangspunt daarbij is werk boven uitkering. De instroom in een uitkering moet zoveel mogelijk worden voorkomen. Wie wel een uitkering krijgt, moet zo snel mogelijk weer uitstromen naar werk. Gemeenten hebben daarbij belang bij goede contacten met werkgevers. Dat vergroot de kans van werkzoekenden op een betaalde baan. En werkgevers kunnen hun vacatures sneller invullen, waarmee een impuls wordt gegeven aan de lokale en regionale economie.

Gemeenten moeten dus investeren in activerings- en arbeidsmarktbeleid en in een succesvolle werkgeversbenadering. Activeringsbeleid is gericht op cliënten voor wie (voorlopig) een baan niet haalbaar is. Arbeidsmarktbeleid heeft als doelgroep cliënten die, met of zonder de inzet van re-integratieinstrumenten, wel geheel of gedeeltelijk in betaalde arbeid aan de slag kunnen.

Checklist

Dit werkboek is een checklist. Het is een opsomming van de aandachtspunten die cliëntenraden moeten nalopen als ze met een beoordeling van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid aan de slag gaan. Er zijn geen uitgebreide beschrijvingen opgenomen van de wet- en regelgeving en van andere documenten die voor het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid van belang kunnen zijn. Deze wet- en regelgeving en documenten zijn over het algemeen te vinden op www.overheid.nl en www.rijksoverheid.nl. Als de gemeente bij de vormgeving of de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid refereert aan gemeentelijke documenten die de cliëntenraad niet kent, dan kan de gemeente worden gevraagd deze ter beschikking te stellen.

Feitelijke beschrijving van aandachtspunten

De checklist beperkt zich tot een feitelijke beschrijving van de aandachtspunten. Er wordt geen inhoudelijke beoordeling gegeven van de keuzes die gemeenten op deze aandachtspunten maken. Met uitzondering van onderdelen die wettelijk geregeld moeten zijn of die voor cliënten van groot belang zijn.

Het beoordelen van hoe en in welke mate gemeenten de aandachtspunten een plaats in hun beleid geven, moet door u als cliëntenraden gebeuren. Dit omdat de situatie aan de vraag- en aanbodzijde op de lokale en de regionale arbeidsmarkt daarbij een grote rol speelt.

Gemeentelijk arbeidsmarktbeleid

Het werkboek gaat over het arbeidsmarktbeleid van gemeenten voor cliënten die zodanig hoog op de participatieladder staan dat ze de stap naar betaalde arbeid kunnen maken. Het sociaal activeringsbeleid voor cliënten met een minder gunstige positie op de participatieladder wordt niet besproken. Overigens kan in voorkomende gevallen de inzet van instrumenten op het terrein van sociale activering de kans op arbeidsinpassing van werkzoekenden wel vergroten (bijvoorbeeld schuldhelpverlening).

Het model van de participatieladder gaat ervan uit dat iedereen die van de gemeente ondersteuning nodig heeft om aan de slag te komen, een individuele afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Die afstand is bepalend voor de inhoud van de dienstverlening. De participatieladder bestaat uit een zestal treden. Op de onderste vier treden staan werkzoekenden die – voorlopig – niet aan het reguliere arbeidsproces kunnen deelnemen en dus zorg/hulpverlening en sociale activering nodig hebben. Werkzoekenden op de eerste twee treden van de ladder zijn – al dan niet met de inzet van een arbeidsinpassingsmaatregel – geschikt om regulier te werken.

Beleidsplan, uitvoeringsplan en verordening

Gemeenten kunnen hun arbeidsmarktbeleid op verschillende manieren vormgeven en uitvoeren. Dat kunnen ze doen als zelfstandige gemeente, maar ook samen met andere gemeenten. Verder kunnen gemeenten hun plannen voor het arbeidsmarktbeleid neerleggen in een document waarin én beleidsmatige én instrumentele en uitvoeringsaspecten zijn opgenomen.

Deze elementen kunnen ook in aparte documenten zijn beschreven. Er is dan een beleidsplan en een uitvoeringsplan.

Gemeenten zijn wettelijk verplicht om in een verordening vast te leggen welke ondersteuning aan cliënten wordt geboden bij hun zoektocht naar werk en welke voorzieningen daarbij kunnen worden ingezet. In de meeste situaties zal de gemeente eerst een plan opstellen en na accordering van dit plan het beleid in een verordening vastleggen als dat wettelijk vereist is. Niet alle elementen van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid hoeven in een verordening te worden vastgelegd. De wetgeving voorziet vooral in een verordeningplicht voor de dienstverlening die aan de werkzoekende wordt geboden.

Het werkboek kan voor al deze verschijningsvormen als beoordelingskader worden gebruikt.

Leeswijzer

In de hoofdstukken komen aan de orde.

- Cliëntenparticipatie (hoofdstuk 1).
- Informatie over het werkzoekendenbestand (hoofdstuk 2).
- Informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt (hoofdstuk 3).
- Doel- en taakstellingen (hoofdstuk 4).
- Dienstverlening voor de werkzoekende (hoofdstuk 5).
- Dienstverlening voor de werkgever (hoofdstuk 6).
- Instrumentatie (hoofdstuk 7).
- Samenwerking (hoofdstuk 8).
- Arbeidsmarktbeleid: een beleid in beweging (hoofdstuk 9).
- Afstemming activiteiten van cliëntenraden (hoofdstuk 10).

Per aspect worden de aandachtspunten voor cliëntenraden genoemd en toegelicht. De checklist is zo vormgegeven dat de conclusies van cliëntenraden per aandachtspunt kunnen worden beschreven.

1. Cliëntenparticipatie

Aandachtspunt 1

Wordt de cliëntenraad tijdig geraadpleegd bij de ontwikkeling van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid en bij het opstellen van verordeningen? Wordt de cliëntenraad periodiek geïnformeerd over de resultaten die met het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid worden behaald?

→ checklist

Het spreekt voor zich dat cliëntenraden alleen actief een bijdrage kunnen leveren aan de totstandkoming en de uitvoering van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid als de gemeente hen daar tijdig over informeert. Hetzelfde geldt voor door de gemeente opgestelde verordeningen.

Cliëntenraden moeten hierbij geen afwachtende houding aannemen. Zij kunnen gevraagd én ongevraagd advies uitbrengen. Als ze te laat of niet volledig kunnen adviseren over een beleids- of uitvoeringsplan of een verordening, dan kunnen ze gemeenten hierop aanspreken. Er kunnen dan afspraken met de gemeente worden gemaakt om deze situatie te verbeteren.

Verder moeten cliëntenraden periodiek worden geïnformeerd over de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid en de resultaten ervan. Dit in relatie tot de geformuleerde doel- en taakstellingen (zie hoofdstuk 4).

2. Informatie over het werkzoekendenbestand

Aandachtspunt 2

Heeft de gemeente een goed en actueel inzicht in de omvang en de samenstelling van het werkzoekendenbestand, gerelateerd aan de arbeidsmarkt?

→ checklist

Om een gericht arbeidsmarktbeleid te kunnen voeren en instrumenten op een effectieve manier te kunnen inzetten, moeten gemeenten inzicht hebben in het aantal werkzoekenden én de kenmerken van deze cliënten.

Welke gegevens?

Het is van belang per werkzoekende in ieder geval de volgende gegevens vast te leggen:

- leeftijd;
- geslacht;
- opleidingsniveau;
- werkervaring;
- werkloosheidsduur;
- soort uitkering of niet-uitkeringsgerechtigd;
- de positie op de participatieladder;
- wel of niet arbeidsgehandicapt;
- wel of niet aangewezen op een beschutte werkomgeving door medische omstandigheden.

Deze gegevens moeten bij de eerste inschrijving worden vastgelegd, maar ook actueel worden gehouden.

Etniciteit, ANW-ers, niet-uitkeringsgerechtigden en arbeidsgehandicapten

- Een bijzonder punt van aandacht vormt de vastlegging van het aspect etniciteit. Als vertrekpunt is dat wettelijk verboden. Slechts onder strikte in de wet vermelde voorwaarden is het mogelijk van dit verbod af te wijken. Gemeenten zullen dan ook zeer terughoudend zijn in het vastleggen van etniciteitgegevens van werkzoekenden.
- Gemeenten zijn ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van de arbeidsinpassing van werkzoekenden met een ANW-uitkering of zonder uitkering.
- Arbeidsgehandicapt zijn werkzoekenden die om medische redenen lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen ondervinden. Ten opzichte van een persoon zonder die beperkingen kunnen zij aangeboden werkzaamheden niet volwaardig productief verrichten. Of ze kunnen dat alleen als een werkplekvoorziening is getroffen.

Inzicht op individueel en groepsniveau

De gegevens dienen als basis voor het opstellen en actualiseren van het individuele activerings- en arbeidsinpassingsplan. Door goede registratie ontstaat ook een beeld van de samenstelling van het werkzoekendenbestand. Vragen die beantwoord kunnen worden, zijn dan bijvoorbeeld:

- Bestaat het werkzoekendenbestand uit veel jongeren of vooral uit ouderen?
- Hoe is de verhouding tussen het aantal vrouwen en mannen dat op zoek is naar een baan?
- Zitten er in het werkzoekendenbestand veel laag opgeleiden en langdurig werklozen?
- Doen ook veel niet-uitkeringsgerechtigden een beroep op ondersteuning van de gemeente bij het zoeken naar werk?

- Hoeveel werkzoekenden komen, gezien hun positie op de participatieladder, in aanmerking voor activeringsbeleid en hoeveel werkzoekenden voor het arbeidsmarktbeleid?
- In welke beroepen en functies én in welke branches en sectoren moet, gelet op de kennis en werkervaring van het werkzoekendenbestand, vooral naar vacatures worden gezocht?
- Als gekeken wordt naar de kenmerken en achtergronden van de werkzoekenden en naar de vraag op de arbeidsmarkt, hoe kunnen scholingsgelden dan het best worden ingezet?
- Hoeveel werkzoekende arbeidsgehandicapten kunnen geplaatst worden bij een werkgever in het kader van de invulling van de afspraken tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet over het vergroten van de arbeidsparticipatie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking?
- Hoeveel werkzoekenden komen in aanmerking voor arbeid in een beschutte werkomgeving?

Vergroten van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten

In april 2014 hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid afspraken gemaakt over een pakket aan maatregelen om economisch herstel op de korte termijn te bevorderen en de arbeidsmarkt aan te passen aan de eisen van de 21-ste eeuw (het zogenaamde sociaal akkoord). Het kabinet heeft zich achter deze afspraken geschaard. Onderdeel van het pakket aan maatregelen is een aanpak waarmee sociale partners en gemeenten op regionaal niveau een groei in de arbeidsparticipatie van werkzoekenden met een arbeidsbeperking bewerkstelligen. Daartoe hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid toegezegd dat werkgevers in de marktsector (inclusief de zorg) zullen zorgdragen voor 2.500 extra banen in 2014 en 5.000 extra banen in 2015. Dit loopt op met 1.000 extra banen per jaar naar 10.000 extra per jaar in 2020 tot in 2026 een maximum van 100.000 extra werkplekken is bereikt. In aanvulling daarop stelt de overheid zich vanaf 2014 garant voor 2.500 extra banen per jaar, tot een maximum van 25.000 extra arbeidsplaatsen is bereikt.

Als blijkt dat in de jaren 2015 en 2016 samen niet minimaal 11.000 extra banen in de marktsector zijn gerealiseerd, treedt na overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties in de Stichting van de Arbeid en gemeenten vanaf 2017 een wettelijke quotumregeling in werking om de afgesproken aantallen extra werkplekken te realiseren.

Om een goede bijdrage aan de uitvoering van de afspraken tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet te leveren, moeten gemeenten in hun ingeschrevenbestand zichtbaar maken welke cliënten arbeidsgehandicapt zijn.

De rol van UWV

UWV heeft de wettelijke taak om alle werkzoekenden te registreren in één landelijk, digitaal gegevensbestand. Ook gemeentelijke werkzoekenden die uitkeringsgerechtigd zijn, moeten zich bij UWV inschrijven. Gemeenten moeten met UWV afspraken maken over hoe ze over de inschrijfggegevens van hun werkzoekenden kunnen beschikken (zie ook hoofdstuk 5).

Verder is van belang dat UWV elke maand per arbeidsmarktregio informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt publiceert. Nederland is ingedeeld in 35 arbeidsmarktregio's die vanuit 30 UWV-vestigingen worden bediend.

Projectmatige aanpak

Nog niet alle gemeenten hebben een goed arbeidsmarktgericht inzicht in hun cliëntenbestand. Daarom kunnen arbeidsmarktregio's tot 1 februari 2014 een subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ontvangen als gemeenten, samen met UWV en uitzendbureaus, beter zicht proberen te krijgen op de bemiddelbaarheid van het werkzoekendenbestand. En op basis daarvan werkzoekenden gericht op vacatures plaatsen. Als een cliëntenraad vindt dat de gemeente hier baat bij kan hebben, kan de gemeente hierop worden gewezen.

3. Informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt

Aandachtspunt 3

→ checklist

Heeft de gemeente een actueel inzicht in de vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt?

Het is voor gemeenten van groot belang om een goed en actueel beeld te hebben van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het gaat dan om de situatie op het lokale én het regionale niveau, omdat de arbeidsmarkt voor werkgevers niet ophoudt bij de gemeentelijke grenzen.

Welke gegevens?

Gemeenten dienen op basis van recente informatie zicht te hebben op:

- Het aantal bedrijven en instellingen, de branches en sectoren waarin deze bedrijven en instellingen actief zijn en het aantal werknemers (grootbedrijf of MKB).
- Wat zijn de groei- of krimpbranches en -sectoren?
- De omvang en het niveau van beschikbare en te verwachten vacatures.

Samen met andere gemeenten en UWV

De arbeidsmarkt heeft vanuit de optiek van werkgevers vaak een regionaal karakter. Het is daarom van belang dat de gemeente samen met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio en UWV beziet hoe zo actueel mogelijke informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt kan worden verkregen. Daarbij kan worden bekeken welke informatie al bekend is en welk nieuw arbeidsmarktonderzoek eventueel moet plaatsvinden.

Input van UWV

Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt die UWV elke maand per arbeidsmarktregio publiceert.

Daarnaast brengt UWV regelmatig sectorbeschrijvingen uit. Hierin wordt voor de betreffende sectoren ingegaan op actuele en te verwachten economische en arbeidsmarktontwikkelingen.

4. Doel- en taakstellingen

Aandachtspunt 4

Biedt de gemeente inzicht in de uitgangspunten en doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid?

Maakt de gemeente in zoveel als mogelijk meetbare en dus controleerbare termen duidelijk wat de resultaten van dit beleid zullen zijn?

→ checklist

Het spreekt voor zich dat duidelijk moet zijn wat de gemeente met het arbeidsmarktbeleid wil bereiken. De uitgangspunten en doelstellingen van dit beleid vloeien voort uit de informatie over het werkzoekendenbestand (hoofdstuk 2) en over de vraagzijde van de arbeidsmarkt (hoofdstuk 3). Daarnaast is het beschikbare budget bepalend.

Waar mogelijk kwantitatief meetbaar

De resultaten die de gemeente met het arbeidsmarktbeleid wil behalen, moeten zoveel mogelijk kwantitatief meetbaar zijn. Dan kunnen bij de evaluatie conclusies over de effectiviteit van dit beleid worden getrokken.

Projectmatige en structurele maatregelen

De gemeente kan het arbeidsmarktbeleid zowel met structurele maatregelen als met meer projectmatige activiteiten invullen. Gaat het om beproefde en succesvolle maatregelen voor werkzoekenden en/of werkgevers, dan is een structurele meerjarige aanpak te verkiezen boven een projectmatige, vaak meer tijdelijke benadering. Worden met projectmatige activiteiten goede ervaringen opgedaan, dan moeten deze structureel in het beleid worden verankerd.

Buitenlandse werknemers

Werkzoekenden uit de Europese Economische Ruimte (EER: alle landen van de Europese Unie, Liechtenstein, Noorwegen en IJsland) hebben volledig vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor de inschakeling van deze werkzoekenden hebben werkgevers geen tewerkstellingsvergunning nodig. Voor werknemers uit een aantal Midden- en Oost-Europese landen gold of geldt op dit punt een overgangsregeling. Er is wel een tewerkstellingsvergunning nodig voor de inzet van werkzoekenden uit landen buiten de EER.

Op zich kan het inschakelen van buitenlandse werknemers voordelen opleveren. Dat is bijvoorbeeld het geval als die werknemers over expertise beschikken die niet of onvoldoende in Nederland aanwezig is. Het is echter ook denkbaar dat buitenlandse werknemers concurreren met gemeentelijke werkzoekenden die een baan nodig hebben om zelfstandig in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. Dit hoeft niet per definitie zo te zijn. Het zal, afhankelijk van de bedrijvigheid en het type beschikbare functies, per gemeente of arbeidsmarktregio verschillen.

Gemeenten moeten daarom in hun arbeidsmarktbeleid een goed evenwicht zoeken tussen de belangen van gemeentelijke werkzoekenden en de belangen van werkgevers om buitenlandse werknemers in te schakelen. Gemeenten kunnen bijvoorbeeld bij de aanbesteding van werkzaamheden in de bestekvoorwaarden bepalingen over de inschakeling van gemeentelijke werkzoekenden opnemen. Ook kunnen scholingsprojecten voor gemeentelijke werkzoekenden worden opgestart. Dit om de vakinhoudelijke kennis van die werkzoekenden op peil te brengen zodat het niet noodzakelijk is om een beroep op buitenlandse experts te doen.

Arbeidsinpassing van WSW'ers

Als de Participatiewet in werking treedt, wordt de WSW afgesloten voor nieuwe instroom.

Het bestaande WSW-bestand behoudt de verkregen rechten. Voor deze groep is het van belang dat de gemeente maximaal investeert om hen via detachering of begeleid werken aan de slag te krijgen bij reguliere werkgevers. Hierdoor kunnen kosten worden bespaard en opbrengsten worden verhoogd. Zo komt geld vrij voor de ondersteuning van andere werkzoekenden die onder de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid van de gemeente vallen.

Het is dus van belang dat de gemeente een taakstelling voor de arbeidsinpassing van WSW'ers formuleert. Ook moet een terugkeermogelijkheid open blijven voor werknemers die niet langer begeleid kunnen werken bij een reguliere werkgever.

5. Dienstverlening voor de werkzoekende

Aandachtspunt 5

Voorziet de gemeente voor iedere werkzoekende in het opstellen en bijhouden van een activerings- of arbeidsinpassingsplan?

→ checklist

Niet alle werkzoekenden hebben een gelijke uitgangspositie op de arbeidsmarkt. Afhankelijk van hun achtergrond (bijvoorbeeld leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, werkloosheidsduur, lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen) is de stap naar een betaalde baan klein of bestaat er een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij spelen ook het wervingsgedrag van werkgevers en de situatie op de regionale arbeidsmarkt een rol.

Door verschillen in positie op de participatieladder kan de inhoud en de intensiteit van ondersteuning aan werkzoekenden niet uniform zijn. Het is daarom belangrijk dat de gemeente voor iedere werkzoekende een individueel activerings- of arbeidsinpassingsplan opstelt. Daarbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de inschrijfgegevens van de cliënt bij UWV.

Rechten en plichten en vraag- en aanbodgerichte bemiddeling

In het activerings- of arbeidsinpassingsplan liggen voor iedere werkzoekende de rechten en plichten vast. Verder wordt beschreven welke instrumenten voor sociale activering of arbeidsinpassing worden ingezet. Voor werkzoekenden met een arbeidsinpassingsplan komt naar voren of een vraaggerichte of een aanbodgerichte arbeidsbemiddeling op zijn plaats is.

Bij een vraaggerichte arbeidsbemiddeling wordt een openstaande vacature als vertrekpunt genomen. Daar wordt een geschikte kandidaat bij gezocht of er worden instrumenten (bijvoorbeeld scholing) ingezet om een werkzoekende voor de vacature geschikt te maken. Aanbodgerichte arbeidsbemiddeling neemt de situatie van de werkzoekende als uitgangspunt. Er wordt geprobeerd voor die werkzoekende, vaak met inzet van een instrument (bijvoorbeeld jobcoaching of een loonkostensubsidie), een baan bij een werkgever te vinden. Of een functie aan te passen aan de vaardigheden van de werkzoekende (zie hoofdstuk 7). Hierbij moet vanzelfsprekend worden voorkomen dat de beschikbare vacatures pas aan het eind van re-integratietrajecten, en dus te laat, in beeld komen.

Jobcoaching

Jobcoaching is specialistische en systematische begeleiding van een werknemer met een beperking die – nog – niet zelfstandig kan werken. Een jobcoach biedt deze begeleiding na de plaatsing in een baan. Als in deze checklist wordt gesproken over jobcoach of jobcoaching, dan wordt deze vorm van dienstverlening bedoeld. In de praktijk worden ook andere vormen van dienstverlening aangeduid als jobcoaching en wordt de term van jobcoach gekoppeld aan de uitvoering van deze dienstverlening.

Maatwerk

Door deze individuele aanpak kan voor werkzoekenden maatwerkondersteuning worden geleverd. Er kan rekening worden gehouden met onderlinge verschillen qua competenties, opleidingsachtergrond en talenten, mogelijkheden en beperkingen. Ook wordt het daardoor beter mogelijk actuele arbeidsmarktinformatie over het werkzoekendenbestand te geven.

Periodieke actualisering

De gemeente moet een activerings- of arbeidsinpassingsplan periodiek actualiseren. Hierbij dient te worden bekeken of de werkzoekende een andere positie op de participatieladder kan gaan innemen. Mogelijk moeten hierdoor andere arbeidsinpassingsinstrumenten worden ingezet.

Eigen regie op het arbeidsinpassingstraject en gerichte informatievoorziening

Het is van belang dat het activerings- of arbeidsinpassingsplan in samenspraak met de werkzoekende wordt opgesteld en geactualiseerd.

Werkzoekenden kunnen hiermee invloed uitoefenen op de inhoud van hun traject richting arbeidsinpassing. Daarbij kan het ter beschikking stellen van een persoonlijk re-integratiebudget een extra impuls geven.

Via gerichte informatievoorziening kan worden verzekerd dat de werkzoekende begrijpt wat zijn of haar rechten en plichten zijn. Welke inzet van hem of haar in het arbeidsinpassingstraject wordt verwacht en welke ondersteuning de gemeente kan bieden.

Aandachtspunt 6

Is bij de gemeente, naast het opstellen en actualiseren van een activerings- of arbeidsinpassingsplan voor elke werkzoekende, bij de dienstverlening aan de werkzoekende voldoende aandacht voor:

- Het aanbieden van de dienstverlening vanuit een herkenbare en goed bereikbare plaats.
- Dienstverlening door een vaste contactpersoon met wie persoonlijk contact mogelijk is.
- De mogelijkheid om ondersteuning te bieden bij de inschrijving als werkzoekende bij UWV.
- Een actueel vacaturebestand dat werkzoekenden gemakkelijk kunnen raadplegen.
- Actief en gericht doorverwijzen van werkzoekenden naar beschikbare vacatures en zonodig ondersteuning bieden bij het solliciteren.
- De mogelijkheid om ondersteuning te bieden gedurende de eerste periode nadat iemand aan het werk is gegaan.
- Het beschikbaar zijn van voorzieningen voor werkzoekenden die zelf een baan vinden, en die voorzieningen voor het vervullen van die baan nodig hebben.
- Werkzoekenden die zelfstandig ondernemer willen worden.
- Een periodiek klanttevredenheidsonderzoek.

→ checklist

Vaste contactpersoon op een herkenbare en goed bereikbare plaats

Cliënten moeten voor hun dienstverlening kunnen beschikken over een vaste contactpersoon die zowel persoonlijk, telefonisch als per e-mail op een herkenbare en goed bereikbare plaats aanspreekbaar is. Niet alle cliënten zullen in gelijke mate van de ondersteuning van hun contactpersoon gebruik – hoeven – maken. De capaciteiten van de ene cliënt om de eigen weg op de arbeidsmarkt te vinden zijn immers groter dan die van de ander. Naarmate cliënten minder zelfredzaam zijn, wordt de rol van hun vaste contactpersoon belangrijker.

Inschrijven bij UWV

In hoofdstuk 2 is de wettelijke taak van UWV om alle werkzoekenden te registreren in één landelijk, digitaal gegevensbestand al aan de orde geweest. De inschrijfplicht bij UWV geldt ook

voor gemeentelijke werkzoekenden als ze uitkeringsgerechtigd zijn. Niet-uitkeringsgerechtigden kunnen zich inschrijven als ze dat willen.

Omdat UWV steeds meer inzet op digitale dienstverlening, moet de inschrijving elektronisch plaatsvinden. Het is van belang dat de gemeente cliënten die niet of moeizaam in staat zijn zich digitaal in te schrijven, ondersteuning biedt als de ondersteuning van UWV op dit punt onvoldoende soelaas biedt.

Verder moet de gemeente afspraken met UWV maken over:

- De uitwisseling van inschrijf- en uitkeringsgegevens.
- De dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden die zich bij UWV inschrijven, maar onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen als het om arbeidsinpassing gaat.

Eenvoudig raadpleegbaar en actueel bestand van vacatures

Om zelf te kunnen zien welke vacatures er op de regionale arbeidsmarkt zijn, moeten werkzoekenden eenvoudig toegang kunnen hebben tot een actueel vacaturebestand. Over de ontwikkeling en actualisering van zo'n bestand moet de gemeente afspraken maken met UWV. Gemeenten en UWV hebben de wettelijke taakopdracht om op regionaal niveau samen te werken bij de registratie van vacatures. Zij moeten per arbeidsmarktregio komen tot één bestand van vacatures, waarin gemeenten en UWV de eigen vacatures inbrengen (zie ook hoofdstuk 6).

Afhankelijk van zelfredzaamheid verschillende vormen van bemiddelingsondersteuning

Als werkzoekenden zelf een baan vinden en voor dat werk een voorziening nodig hebben, dan moet de gemeente die mogelijkheid bieden.

Werkzoekenden die minder zelfredzaam zijn, moeten gericht op beschikbare vacatures worden doorverwezen. Zij moeten, als hierdoor hun kans op werk groter wordt, ondersteuning krijgen bij hun sollicitatie (bijvoorbeeld bij het opstellen van een sollicitatiebrief of het voorbereiden van een sollicitatiegesprek), bij hun plaatsing (bijvoorbeeld door de inzet van een loonkostensubsidie) en eventueel ook na de plaatsing (bijvoorbeeld via de inzet van een jobcoach).

Zelfstandig ondernemerschap

Gemeenten moeten in hun arbeidsmarktbeleid oog hebben voor werkzoekenden die voor zichzelf willen beginnen. Dit betekent niet dat het beleid erop gericht moet zijn om iedere werkzoekende zelfstandig ondernemer te laten worden. Integendeel zelfs: lang niet alle werkzoekenden hebben het in zich om de stap naar het zelfstandig ondernemerschap te maken. Het is belangrijk dat werkzoekenden in de voorbereidingsfase voldoende en goede informatie krijgen over het starten van een eigen bedrijf. Hierdoor kunnen starters de stap naar het zelfstandig ondernemerschap op een goede manier maken. En kunnen werkzoekenden die hiervoor niet geschikt zijn, van die stap worden afgehouden.

Gemeenten kunnen scholing en opleiding faciliteren en advies en ondersteuning bieden bij het opstellen van het ondernemingsplan. Verder zijn er via het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen mogelijkheden om starterskrediet te verlenen.

Periodiek klanttevredenheidsonderzoek

Periodiek moet worden bekeken of de gemeentelijke dienstverlening aan werkzoekenden aansluit bij hun behoeften. Een periodiek klanttevredenheidsonderzoek dat in samenspraak met de cliëntenraad wordt opgezet en gehouden, kan hiervoor een goed middel zijn. Ook is een constructie denkbaar waarbij niet de gemeente, maar de cliëntenraad de trekker van het klanttevredenheidsonderzoek is.

De cliënt centraal

Het rapport *De cliënt centraal* van de Inspectie Werk en Inkomen (december 2011) laat zien dat grootschalige kwantitatieve klanttevredenheidsonderzoeken niet altijd de beste basis bieden om de klantgerichtheid van de dienstverlening gericht te verbeteren. Vaak is het effectiever om bijvoorbeeld diepte-interviews te houden met klanten met een klacht over de dienstverlening. Frequent overleggen over de dienstverleningsprocessen met een gebruikersgroep kan ook. Het is daarom raadzaam vooraf de doelstellingen voor het klanttevredenheidsonderzoek goed te formuleren en daarbij de beste methode van onderzoek te bepalen.

Aandachtspunt 7

→ checklist

Heeft de gemeente aangegeven wat de redenen zijn om de dienstverlening aan werkzoekenden zelf uit te voeren of (gedeeltelijk) uit te besteden?

De dienstverlening aan werkzoekenden moet vanzelfsprekend kwalitatief hoogwaardig zijn.

Klantmanagers moeten werkzoekenden op een klantvriendelijke manier stimuleren tot zelfredzaamheid en zo nodig persoonlijke ondersteuning bieden. Dit is ook van belang omdat in ieder geval uitkeringsgerechtigde werkzoekenden niet vrijwillig van de dienstverlening kunnen afzien. Zij moeten de dienstverlening afnemen.

De gemeente kan de dienstverlening aan werkzoekenden en de uitvoering van re-integratietrajecten in eigen beheer verrichten. De klantmanagers zijn dan gemeentelijke werknemers voor wie de gemeente de opleiding en periodieke bijscholing verzorgt.

De gemeente kan de dienstverlening ook (gedeeltelijk) uitbesteden of een beroep doen op de voorzieningen van samenwerkingspartners. Zo kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van het Competentie Test Centrum, de sociaal-medische advisering en het instrument netwerktrainingen van UWV. Voor het opstellen en actualiseren van activerings- en arbeidsinpassingsplannen kan een gespecialiseerd bedrijf worden ingehuurd.

Het is van belang dat de gemeente inzichtelijk maakt waarom voor een bepaalde uitvoering of uitvoerder is gekozen.

Vakkundig aan de slag: vergroten professionaliteit bij gemeenten

Uit het onderzoek *Vakkundig aan de slag* (maart 2012) van Regioplan komt naar voren dat het ontwikkelen en vergroten van het vakmanschap en de professionaliteit van klantmanagers bij veel gemeenten een impuls kan gebruiken. Dat geldt zowel voor de dienstverlening aan werkzoekenden (het bevorderen van het zelfsturende vermogen van werkzoekenden), als voor de dienstverlening aan werkgevers (kijken naar de arbeidsmarkt en werkzoekenden met de ogen van de werkgever).

6. Dienstverlening voor de werkgever

Aandachtspunt 8

Hoe geeft de gemeente, samen met UWV en andere gemeenten in de regio, inhoud aan een gecoördineerde dienstverlening aan werkgevers?
Is deze dienstverlening onderdeel van het regionaal arbeidsmarktbeleid?

→ checklist

Het is voor het welslagen van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid essentieel om goede ingangen bij werkgevers te hebben. Zij beschikken immers over de vacatures.

Werkgevers zoeken hun personeel meestal niet alleen lokaal, maar ook regionaal. Daarom hebben de gemeenten en UWV de wettelijke taakopdracht om in de 35 arbeidsmarktregio's samen te werken bij de werkgeversdienstverlening, bij het vormgeven van regionaal arbeidsmarktbeleid en bij de registratie van vacatures. Deze samenwerking moet per 1 januari 2015 volledig gerealiseerd zijn. In dat jaar vindt ook een evaluatie van de samenwerking plaats.

Uitgangspunt is dat gemeenten en UWV eerst gezamenlijk verkennen welke afspraken, gelet op de behoeften en de arbeidsmarktsituatie, in hun arbeidsmarktregio het meest passend zijn. Als die afspraken niet of onvoldoende tot stand komen, kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarvoor nadere regels stellen.

Gecoördineerde werkgeversdienstverlening: met één gezicht naar werkgevers

Zowel gemeenten als UWV moeten in hun taakuitoefening inhoud geven aan bemiddelingsdienstverlening voor werkgevers. Om te voorkomen dat werkgevers afzonderlijk door deze organisaties worden benaderd, is wettelijk bepaald dat gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio's samen vorm en inhoud geven aan een gecoördineerde werkgeversdienstverlening. Deze organisaties kunnen zo ook efficiencywinst boeken in een tijd dat ze beide met krimpende budgetten voor arbeidsmarktbeleid worden geconfronteerd.

UWV onderhoudt de contacten met werkgevers vanuit een dertigtal plaatsen in het land.

Gemeenten hebben contacten met werkgevers op het lokale, het subregionale en het regionale niveau. Op regionaal niveau kan het beste in overleg tussen de partijen worden bepaald hoe deze activiteiten optimaal op elkaar kunnen worden afgestemd. De wet schrijft slechts voor dat in de arbeidsmarktregio's één regionaal loket moet komen waar werkgevers met al hun vragen over arbeidsmarktaangelegenheden terecht kunnen (werkgeversservicepunt).

De wettelijke verplichting om samen te werken, kan langs meerdere lijnen vorm krijgen. Aan de ene kant staat een aanpak waarbij gemeenten en UWV in een arbeidsmarktregio ieder vanuit een eigen werkgeversteam naast elkaar werken, maar hun activiteiten wel coördineren en afstemmen. Aan de andere kant staat een samenwerkingsscenario waarbij partijen in de arbeidsmarktregio elkaar vinden op zowel bestuurlijk strategisch als tactisch en operationeel niveau. Allerlei tussenvormen zijn ook denkbaar. Bijvoorbeeld een aanpak waarbij partijen in de regio elkaar vinden in een gezamenlijke arbeidsmarktagenda en dienstenpakket, maar de gemeenten eigen accenten in de uitvoering leggen.

Het is vanuit cliëntenoptiek gewenst dat gemeenten inzetten op het meest uitgebreide samenwerkingsscenario, zodat er voor werkgevers echt één punt is dat herkenbare en eenduidige publieke bemiddelingsdienstverlening levert. Voor de goede orde: dit betekent niet dat er in een arbeidsmarktregio niet meerdere locaties kunnen zijn van waaruit werkgeversdienstverlening wordt aangeboden. Maar wel dat er geen verschil zit tussen de dienstverlening die vanuit die

verschillende locaties wordt aangeboden. Een dergelijke transparante aanpak is zowel voor werkgevers, als voor werkzoekenden van groot belang. Herkenbare en eenduidige dienstverlening heeft een positieve uitwerking op het vertrouwen van werkgevers in de gemeenten en UWV. Daarmee komen meer vacatures beschikbaar voor werkzoekenden die tot de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid van deze organisaties behoren.

Werkbedrijven

In het sociaal akkoord hebben werkgevers- en werknemersorganisaties voorgesteld om samen met de gemeenten in de arbeidsmarktregio's Werkbedrijven op te richten. Deze bedrijven moeten zorgen voor de plaatsing van werkzoekenden met een arbeidsbeperking in beschikbare functies. Dit voorstel, dat door het kabinet is onderschreven, moet in overleg tussen gemeenten en sociale partners nog verder worden uitgewerkt en daarna moet het kabinet het in regelgeving vastleggen. Het is nu dus nog onduidelijk hoe de nadere uitwerking zich zal verhouden tot de wettelijke taakopdracht aan gemeenten en UWV om in de arbeidsmarktregio's te komen tot een gecoördineerde werkgeversdienstverlening.

Werkgeversdienstverlening: onderdeel van het regionaal arbeidsmarktbeleid

In de regionale arbeidsmarkt zijn meer partijen dan alleen gemeenten en UWV op zoek naar vacatures en stage- en werkervaringsplaatsen. Naast de private intermediairs (die dat al dan niet in opdracht van een publieke partij doen), zijn dat in de publieke sfeer bijvoorbeeld WSW-instellingen, kenniscentra en onderwijsinstellingen.

Dit maakt het noodzakelijk ook deze partijen bij de vormgeving van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening te betrekken en afspraken te maken over de menskracht en de middelen die de partijen voor de uitvoering van deze dienstverlening zullen inzetten.

Zo worden afspraken over een gecoördineerde werkgeversdienstverlening onderdeel van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Gemeenten moeten hiertoe een aanzet geven, omdat zij de voortrekkersrol hebben bij de totstandkoming van een samenhangend regionaal arbeidsmarktbeleid.

Kenniscentra

Er zijn in Nederland 17 sectorale kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven actief die de schakel vormen tussen het middelbaar beroepsonderwijs en het bedrijfsleven.

De kenniscentra hebben contacten met werkgevers om leerbedrijven te werven waar leerlingen uit het middelbaar beroepsonderwijs het praktijkdeel van hun opleiding kunnen volgen.

Vinger aan de pols in een ontwikkelingstraject

Het maken van afspraken over en het inregelen in de werkprocessen van een gecoördineerde werkgeversdienstverlening is geen proces dat van vandaag op morgen tot een eindresultaat kan leiden. Zeker niet omdat er naast de gemeenten en UWV ook andere regionale arbeidsmarktpartijen bij betrokken zijn. In de praktijk zal veel eerder van een groei- en ontwikkelingsproces sprake zijn.

Daarom is het noodzakelijk dat de gemeente aan de cliëntenraad aangeeft wanneer de gewenste eindsituatie gerealiseerd kan zijn (uiterste datum 1 januari 2015) en periodiek verslag doet over de voortgang van het proces.

Aandachtspunt 9

Is er bij de dienstverlening aan werkgevers voldoende aandacht voor:

- De wensen en behoeften van werkgevers.
- Een werkgeversbenadering op basis van een marktbe werkingsplan.
- Dienstverlening door een vaste contactpersoon vanuit een herkenbare en goed bereikbare plaats.
- Het betrekken van werkgevers bij de ontwikkeling van arbeidsinpassings-trajecten voor werkzoekenden.
- Een actueel werkzoekendenbestand dat werkgevers eenvoudig kunnen raadplegen.
- Ondersteuning van de regionale werkgeversbenadering door afspraken met lokale en regionale werkgeversnetwerken en met sociale partners in branches en sectoren op landelijk niveau.
- Een periodiek klanttevredenheidsonderzoek.

→ checklist

De wensen en behoeften van werkgevers

De ene werkgever is de andere niet en dus lopen de wensen en behoeften aan dienstverlening bij de invulling van hun vacatures uiteen. Grote bedrijven en instellingen beschikken vaak over professionele HRM-afdelingen die de personeelsvoorziening in eigen beheer uitvoeren. Middelgrote en kleine bedrijven (het MKB) hebben minder vaak HRM-personeel in dienst en kunnen dus meer hun voordeel doen met de expertise van publieke en private intermediairs. Er zijn werkgevers die vooral op lokaal niveau actief zijn versus regionaal en landelijk werkende bedrijven en instellingen. Sommige werkgevers zijn vooral geïnteresseerd in een snelle invulling van hun vacatures met direct volledig inzetbaar personeel tegenover werkgevers die bereid zijn om een deel van hun vacatures open te stellen voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Ondanks deze diversiteit, geldt dat werkgevers behoefte hebben aan voorzieningen die een snelle en professionele invulling van hun vacatures met geschikte en gekwalificeerde werkzoekenden mogelijk maken. Zij hechten dan aan:

- Herkenbare en eenduidige inhoud en uitvoering van dienstverlening op regionaal niveau.
- Een vaste contactpersoon die – ook in de vorm van bedrijfsbezoek – persoonlijke dienstverlening kan verzorgen.
- De mogelijkheid om afspraken te maken over voorselectie van kandidaten. Bemiddelingsmethoden waarbij werkzoekenden zelf contact met een werkgever kunnen opnemen, zorgen vooral in de visie van werkgevers in het MKB vaak voor een toeloop van (te) veel ongeschikte kandidaten.
- Consulanten/klantmanagers met branche- en sectorkennis en met een goed inzicht in het werkzoekendenbestand.
- Tussentijdse informatie over de kans op invulling van de vacature.
- Nazorg.
- Financiële regelingen die het mogelijk maken om met beperkte administratieve lasten de – vermeende – risico's op te vangen van het in dienst nemen van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Goede informatie over rechten en plichten bij langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid van werknemers of wanneer werknemers ontslagen moeten worden.

Minder realistische functievereisten

De wensen en behoeften van werkgevers zijn het uitgangspunt voor de invulling van de werkgeversdienstverlening. Dat neemt niet weg dat werkgevers bij hun vacaturestelling soms

minder realistische functievereisten formuleren. Met als gevolg dat de vacature moeilijk vervulbaar kan worden.

Medewerk(st)ers die zich met de aanbodgerichte bemiddeling van werkzoekenden bezighouden, moeten hier alert op zijn. Zij kunnen, in goed overleg met de werkgever, bezien hoe het gevraagde functieprofiel kan worden aangepast. Hierdoor kan de werkgever de vacature invullen én wordt een baan gecreëerd voor een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Dienstverlening aan werkgevers

Als rekening wordt gehouden met de wensen van werkgevers, dan zou de dienstverlening bij vervulling van vacatures er als volgt uit kunnen zien. Werkgevers kunnen hun vacatures elektronisch, schriftelijk, telefonisch en persoonlijk melden. Daarbij worden met een vaste contactpersoon afspraken gemaakt over de aanpak van de vacaturebehandeling (distributiekanaal, distributiewijze, wel of geen voorselectie van geschikte werkzoekenden en de vervaldatum van de vacaturepresentatie). Zo spoedig mogelijk na de vacature-intake (te denken valt hierbij aan een periode van maximaal 72 uur na de melding van de vacature) wordt aan de werkgever gemeld welke vervullingsmogelijkheden er op welke termijn voor de aangemelde vacature zijn. Daarbij worden ook de mogelijkheden voor de inzet van bemiddelingsondersteunende maatregelen besproken. Wanneer vacaturevervulling wel tot de mogelijkheden lijkt te behoren, maar dit meer tijd in beslag gaat nemen, wordt afgesproken hoe de werkgever tussentijds over de voortgang wordt geïnformeerd. Als invulling van de vacature binnen afzienbare termijn niet haalbaar is, wordt de werkgever geadviseerd over mogelijk te ondernemen stappen om daartoe wel te komen. Als een vacature is ingevuld, worden voor de werkgever nazorgactiviteiten ondernomen.

Marktbewerkingsplan

Gecoördineerde werkgeversdienstverlening kent een aantal aspecten. Naast een efficiënte behandeling van vacatures die werkgevers spontaan melden, draait het ook om het actief binnenhalen van vacatures bij werkgevers door gerichte bedrijfsbezoeken. Hierbij verdienen vooral werkgevers de aandacht die vacatures hebben met functie-eisen die matchen met de kwalificaties van de werkzoekenden. Verder is het van belang om de gerichte bedrijfsbezoeken te concentreren op werkgevers die bereid zijn om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te bieden. Die bereidheid kan voortvloeien uit de behoefte om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, uit afspraken in de CAO, uit een dreigend tekort aan personeel of uit een afspraak in de sfeer van social return. Ook zullen hierbij de afspraken een rol spelen die tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet zijn gemaakt om de kansen op betaalde arbeid voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking te vergroten (zie pagina 9).

De manier waarop en de intensiteit waarmee werkgevers gericht worden benaderd, moet per arbeidsmarktregio worden vastgelegd in een marktbewerkingsplan. Dit plan wordt, op basis van de te verwachten arbeidsmarktontwikkelingen, gezamenlijk opgesteld door de partijen die in de regio bij de vormgeving van gecoördineerde werkgeversdienstverlening zijn betrokken.

Bepaling van de uitvoeringslocaties

Werkgevers moeten voor hun dienstverlening kunnen beschikken over een vaste contactpersoon. Die contactpersoon is zowel fysiek, telefonisch als digitaal goed bereikbaar en aanspreekbaar op een herkenbare plaats.

Het gaat hier om de wijze waarop de wettelijke taakopdracht wordt ingevuld om per arbeidsmarktregio tot één loket voor werkgevers te komen waar zij met al hun vragen over arbeidsmarktaangelegenheden terecht kunnen. En om het vaststellen van het aantal locaties van waaruit de gecoördineerde werkgeversdienstverlening wordt aangeboden.

Betrokkenheid van werkgevers bij de inkleuring van arbeidsinpassingstrajecten

Als dat mogelijk is, is het verstandig de werkgever zo snel mogelijk te betrekken bij de invulling van het arbeidsinpassingstraject van een werkzoekende. De inhoud van het traject kan dan maximaal toegesneden worden op de te vervullen vacature. Dit geldt vooral als de werkgever bijdraagt aan de financiering van het traject of als het opdoen van werkervaring bij de werkgever deel van het traject uitmaakt.

Bestand van werkzoekenden

Werkgevers moeten in staat zijn om zelf een beeld te krijgen van de werkzoekenden die in aanmerking komen om hun vacatures in te vullen. Daarom moeten zij toegang hebben tot een eenvoudig raadpleegbaar en actueel bestand van werkzoekenden dat inzicht geeft in hun competenties, kennis en voorkeuren.

Afspraken met lokale en regionale werkgeversnetwerken en met sociale partners in branches en sectoren op landelijk niveau

De inspanningen die in gecoördineerde regionale werkgeversdienstverlening worden ondernomen om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te bezorgen, kunnen worden ondersteund door daarover afspraken te maken met:

- lokale en regionale werkgeversnetwerken en
- sociale partners in branches en sectoren op landelijk niveau.

Daarbij kan gericht worden ingespeeld op de uitvoering van afspraken die op landelijk niveau tussen sociale partners in CAO-verband worden gemaakt. Voor de financiering kan worden gekeken naar mogelijkheden die de Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) bieden.

O&O-fondsen

Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen op bedrijfstakniveau in CAO-verband afspraken maken om de arbeidsmarkt in hun branche of sector beter te laten functioneren. Denk aan afspraken over scholing, werkgelegenheid voor bepaalde groepen werkzoekenden en arbeidsomstandigheden. Financiering van die afspraken vindt over het algemeen plaats vanuit door sociale partners bestuurde Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen). De vulling van deze fondsen gebeurt door de sociale partners zelf (vaak door een heffing op de loonsom). Het oprichten van een O&O-fonds is geen verplichting. Niet in alle branches en sectoren zijn dit soort fondsen dan ook actief.

Periodiek klanttevredenheidsonderzoek

Het is van belang om periodiek te toetsen of de werkgeversdienstverlening tegemoet komt aan de behoeften van de werkgevers. Dit kan met klanttevredenheidsonderzoeken die in samenspraak met de cliëntenraad worden gehouden. Verder kan hiervoor een beroep worden gedaan op gebruikersgroepen van werkgevers. Dit kan effectiever zijn dan het houden van een grootschalig kwantitatief klanttevredenheidsonderzoek. Cliëntenraden kunnen ook zelf met werkgevers of lokale en regionale werkgeversverenigingen in overleg gaan over mogelijkheden om de kwaliteit van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening te verbeteren.

Ook kwaliteit van de werkgeversdienstverlening in het ontwikkelingstraject

Er is al aangegeven dat gecoördineerde werkgeversdienstverlening in een groei- en ontwikkelingsproces vorm zal krijgen. Als de gemeente in dit proces aanvankelijk nog vooral zelfstandig opereert en minder samen met andere regionale partijen, dan is vanzelfsprekend ook aandacht voor de behoeften van werkgevers noodzakelijk. Er zal ook dan nadrukkelijk rekening moeten worden gehouden met de elementen die bij dit aandachtspunt zijn genoemd.

Aandachtspunt 10

→ checklist

Waarom is besloten de dienstverlening aan werkgevers publiek uit te voeren of (gedeeltelijk) aan private partijen uit te besteden?

Bepaald moet worden welke partij de gecoördineerde werkgeversdienstverlening gaat uitvoeren. Die uitvoerder moet beschikken over medewerk(st)ers die werkgeversgerichte competenties hebben. Zij moeten de taal van de werkgevers spreken en ingangen hebben bij lokale en regionale bedrijven en instellingen. Bij aanbodgerichte bemiddeling van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt, zijn kerncompetenties van deze medewerk(st)ers:

- netwerken;
- contacten leggen met werkgevers;
- interesse wekken voor het plaatsen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- meedenken en adviseren over bijvoorbeeld het functieprofiel en de benodigde training/opleiding;
- de matching van een vacature met een geschikte kandidaat;
- het leveren van nazorg.

Er moet worden gekozen tussen:

- het uitvoeren van werkgeversdienstverlening in eigen beheer door gemeenten, UWV en andere betrokken publieke partijen of;
- een (gedeeltelijke) uitbesteding van de uitvoering aan private intermediairs. Vooral de uitzend- en detachingsbureaus zijn hierbij een interessante optie (zie ook hoofdstuk 8).

Het is van belang dat de partijen die bij de invulling van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening betrokken zijn, inzichtelijk maken waarom voor een bepaalde uitvoering of uitvoerder is gekozen.

7. Instrumentatie

Aandachtspunt 11

Maakt de gemeente, gebaseerd op de omvang en de samenstelling van het werkzoekendenbestand, inzichtelijk welke instrumenten er in het kader van het arbeidsmarktbeleid worden ingezet?

→ checklist

De gemeente moet bepalen welke instrumenten ingezet zullen worden om werkzoekenden te ondersteunen die een (gedeeltelijke) stap naar betaalde arbeid kunnen maken. De wet schrijft voor dat de gemeente de besluitvorming op dit punt moet vastleggen in een verordening.

De instrumenten die ingezet worden, moeten logisch passen bij de kenmerken en eigenschappen van het werkzoekendenbestand. Verder is het van belang dat de instrumenten leiden tot duurzame arbeid. Deelname van werkzoekenden aan tijdelijk werk moet hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Dat kan het geval zijn met uitzendwerk als daar met uitzend- en detacheringsbureaus goede afspraken over worden gemaakt.

De instrumenten die worden ingezet, zullen altijd gekoppeld zijn aan een werkzoekende die een zetje in de rug nodig heeft om een vacature in te vullen. Aan de andere kant moeten ze voor een werkgever aantrekkelijk genoeg zijn om die werkzoekende aan te nemen.

Specifiek aandachtspunt hierbij is nog dat gemeenten ook de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid hebben voor niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. Als dat voor hun toeleiding naar de arbeidsmarkt noodzakelijk is, dan moeten ook deze werkzoekenden een beroep kunnen doen op bemiddelingsondersteunende instrumenten.

Type instrumenten

Gemeenten beschikken voor hun arbeidsmarktbeleid over een ontschot budget. Hiermee kan een breed scala aan instrumenten worden gefinancierd om werkzoekenden via maatwerk aan de slag te helpen. De instrumenten die gemeenten kunnen inzetten, zijn op hoofdlijnen als volgt te typeren:

- Scholing, opleiding en training, waaronder stages, leerwerkplekken en sollicitatietrainingen.
- Verlagen van de loonkosten door loonkostensubsidie. Dit kan tijdelijk of langdurig worden verstrekt.
- Verkleinen van (al dan niet vermeende) werkgeversrisico's door bijvoorbeeld proefplaatsingen en een no-riskpolis.
- Vergoeden van werkplekaanpassingen en speciale hulpmiddelen.
- Professionele ondersteuning tijdens en na de plaatsing (bijvoorbeeld persoonlijke bemiddelingsdienstverlening en jobcoaches).

Instrumenten in wetgeving

Naast de gemeentelijke instrumenten kan een werkgever die een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst neemt, ook een beroep doen op instrumenten die in de belasting- en de sociale zekerheidswetgeving zijn opgenomen. Zo ontvangen werkgevers een premiekorting als een arbeidsovereenkomst met een uitkeringsgerechtigde van 50 jaar of ouder of een arbeidsgehandicapte wordt gesloten en kunnen ze voor het in dienst nemen van een beperkte groep gemeentelijke werkzoekenden in aanmerking komen voor een wettelijke no-riskpolis.

Ook ondersteuning voor startende zelfstandigen

Ook werkzoekenden die voor zichzelf willen beginnen, moeten een beroep kunnen doen op voorzieningen van de gemeente (zie ook hoofdstuk 5).

Vraaggerichte re-integratie

Een deel van de werkzoekenden kan baat hebben bij vraaggerichte re-integratietrajecten. De ontwikkeling en financiering van deze trajecten is een gedeelde verantwoordelijkheid van (samenwerkende) gemeenten aan de ene kant en van werkgevers, branches/sectoren en O&O-fondsen aan de andere kant. Hierbij zijn bestaande of verwachte vacatures leidend. De re-integratieinspanningen (veelal scholingsactiviteiten, soms in combinatie met werkervaring) zijn erop gericht om werkzoekenden te laten voldoen aan de functievereisten van deze vacatures om ze er vervolgens op te plaatsen.

Jobcarving, social return on investment en vrijwilligerswerk

De instrumenten jobcarving, social return on investment en vrijwilligerswerk verdienen een afzonderlijke vermelding.

Bij *jobcarving* worden taakonderdelen van bestaande functies afgesplitst. Daarmee worden nieuwe functies gecreëerd die passen bij de kennis, kunde en mogelijkheden van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Bij *social return on investment* worden opdrachtnemers bij een aanbesteding van werkzaamheden door de gemeente verplicht tot het leveren van een tegenprestatie. Om een opdracht te verkrijgen, moet de werkgever mogelijkheden bieden aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van een aantal werk- of stageplekken). Het is voor de gemeente van belang de social returnafpraak zo uit te voeren dat een basis wordt gelegd voor een vertrouwens- en samenwerkingsrelatie met werkgevers. Hierdoor ontstaan voor de toekomst meer kansen voor de reguliere plaatsing van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Door de economische situatie kan het zijn dat er op de regionale arbeidsmarkt onvoldoende banen beschikbaar zijn voor werkzoekenden die wel betaalde arbeid kunnen verrichten. Voor deze werkzoekenden kan *vrijwilligerswerk* een geschikt instrument zijn om hun capaciteiten op peil te houden. Van belang is dan wel dat werkzoekenden deze activiteiten echt vrijwillig kunnen ondernemen en dat ze bijdragen aan het vergroten van de kansen op betaald werk. Het moet niet gaan om het ongericht leveren van een tegenprestatie of het werken met behoud van uitkering, maar om maatwerk dat rekening houdt met de voorkeuren, de capaciteiten en het arbeidsmarktperspectief van de werkzoekenden.

Flankerend beleid

Maatregelen voor arbeidsinpassing kunnen meer rendement opleveren als er voor werkzoekenden die dat nodig hebben ook andere voorzieningen worden ingezet of vergoed. Te denken valt dan aan zaken als schuldhulpverlening en kinderopvang.

Maatwerk, maar...

Doelgroepenbeleid is niet het uitgangspunt bij de bemiddelingsdienstverlening voor werkzoekenden. Individueel maatwerk is leidend. Per werkzoekende wordt gezien wat zijn of haar positie op de arbeidsmarkt is. Op basis daarvan wordt bepaald of er ondersteuning bij de arbeidsinpassing nodig is en waar die ondersteuning uit moet bestaan. Dit wordt vervolgens vastgelegd in een individueel arbeidsinpassingsplan. Dit maatwerk geldt ook voor het instrument sanctionering. Het strikt toepassen van dit instrument heeft nauwelijks effect als weinig

sollicitatieactiviteiten worden ondernomen door werkzoekenden die achterin de rij staan op de arbeidsmarkt. Ongericht 'solliciteren om het solliciteren' heeft voor deze werkzoekenden immers weinig zin. Zij hebben eerst ondersteuning nodig met andere maatregelen, vaak in de sfeer van de sociale activering.

Er zijn echter werkzoekenden met dezelfde achtergrondkenmerken die achterin de rij op de arbeidsmarkt staan en soortgelijke bemiddelingsondersteuning nodig hebben (bijvoorbeeld ouderen of arbeidsgehandicapten). Dat kan leiden tot de keus om een deel van het budget voor arbeidsmarktbeleid gericht te gebruiken voor instrumenten die op de ondersteuning van deze groepen gericht zijn. Zo heeft het kabinet financiële middelen voor de arbeidsmarktregio's beschikbaar gesteld om, met een coördinerende rol voor de centrumgemeenten, de jeugdwerkloosheid te bestrijden.

Tekortschietende financiële middelen

Als er sprake is van een beperkt budget voor arbeidsmarktbeleid, moet de gemeente keuzes maken. Voor de uitvoering van hoeveel arbeidsinpassingsplannen zijn er wel financiële middelen beschikbaar en voor hoeveel plannen is dat niet het geval? Het is van belang dat deze keuzes worden onderbouwd en dat duidelijk wordt op basis van welke overwegingen ze zijn gemaakt. De wet geeft op dit punt als kader aan gemeenten mee dat ze bij de besteding van hun middelen voor arbeidsmarktbeleid evenwichtig aandacht moeten schenken aan alle (groepen) werkzoekenden die voor hun arbeidsinpassing ondersteuning nodig hebben. Daarnaast geldt uiteraard dat er sprake moet zijn van een evenwichtige verdeling van de beschikbare financiële middelen tussen arbeidsmarkt- en activeringsbeleid. Dit om ook werkzoekenden die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kansen te bieden om hun positie op de participatieladder te verbeteren.

Relatie met UWV-instrumentarium

Behalve een klein budget voor de financiering van re-integratieinspanningen voor ouderen, kan UWV geen instrumenten meer inzetten voor WW-uitkeringsgerechtigden die voor hun arbeidsinpassing wel ondersteuning nodig hebben. Dat stelt gemeenten voor een dilemma. Ze kunnen gemeentelijk budget inzetten om deze werkzoekenden – die onder verantwoordelijkheid van UWV vallen – snel een baan te bezorgen. Of ze kunnen wachten tot de WW-uitkering van die werkzoekenden afloopt, ze langduriger werkloos zijn geworden en dan waarschijnlijk duurdere en langduriger re-integratietrajecten nodig zullen hebben. Het is daarom van belang dat UWV de gemeente snel meldt welke WW-uitkeringsgerechtigden vermoedelijk niet zonder een bemiddelingsondersteunende maatregel of een re-integratietraject hun weg naar de arbeidsmarkt kunnen vinden. Gemeenten kunnen dan vroeg in het proces bepalen of zij preventief middelen willen inzetten om de instroom van deze werkzoekenden in de bijstand te voorkomen.

UWV beschikt nog wel over een re-integratieinstrumentarium voor arbeidsgehandicapten. Dit instrumentarium moet in de arbeidsmarktregio's voor werkzoekenden (en werkgevers: zie aandachtspunt 12) goed afgestemd zijn op dat van de (samenwerkende) gemeenten. Het moet voor de werkzoekende en de werkgever niet uitmaken of de gemeente of UWV een arbeidsgehandicapte ondersteunt bij de gang naar het arbeidsproces. Als beide partijen er niet in slagen om hier goede afspraken over te maken, zullen ze zich richting hun klanten eerder manifesteren als concurrenten dan als samenwerkingspartners. Dat beperkt hun mogelijkheden om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan te bezorgen.

Aandachtspunt 12

Zijn de instrumenten die de gemeente kan inzetten voor werkgevers goed afgestemd op het instrumentarium van andere gemeenten in de regio en van UWV?

→ checklist

Ondersteuning van vraaggerichte en aanbodgerichte arbeidsbemiddeling

Bij de vormgeving van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening moet het werkgeversgerichte instrumentarium van de gemeente in de arbeidsmarktregio goed zijn afgestemd op dat van de andere gemeenten en UWV. Het instrumentarium van de samenwerkende partijen moet zowel vraaggerichte als aanbodgerichte arbeidsbemiddeling kunnen faciliteren:

- Het instrumentarium dient (als het kan samen met dat van branches en sectoren) de mogelijkheid te bieden om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt op een vraaggerichte wijze geschikt te maken voor (op termijn) beschikbare vacatures.
- Bij aanbodgerichte arbeidsbemiddeling moeten werkgevers het instrumentarium ervaren als een ondersteuning voor de aanstelling van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het instrumentarium moet uit een drie onderdelen bestaan:
 1. Werkgevers moeten een vraagbaak hebben waar zij informatie en advies kunnen inwinnen over mogelijkheden, rechten en plichten die aan de orde -kunnen- zijn als ze een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen. Hierbij kunnen jobcoaches behulpzaam zijn. En het als ambassadeur inschakelen van werkgevers die goede ervaringen hebben met het in dienst nemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.
 2. Werkgevers moeten maximaal worden ontzorgd als ze van plan zijn werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Hier liggen kansen voor publiek-private samenwerkingsconstructies. Uitzend- en detachingsbureaus kunnen deze werkzoekenden in een poolconstructie in dienst nemen om hen vervolgens tegen een inleenvergoeding te detacheren bij bedrijven en instellingen.
 3. Het instrumentarium moet bestaan uit een breed pakket aan maatregelen, waarmee werkgevers met maatwerkoplossingen kunnen worden gecompenseerd voor (vermeende) risico's en kosten die verbonden zijn aan het in dienst nemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Als het gaat om financiële tegemoetkomingen dan moeten deze worden vastgelegd in regelingen die alle werkgevers in de arbeidsmarktregio gelijke mogelijkheden bieden. Dit voorkomt een versnippering van regelingen en vergroot de zekerheid en de inzichtelijkheid voor werkgevers.

Ook in de ontwikkelingsfase

Ook als de vormgeving van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening nog in de ontwikkelingsfase zit en de gemeente nog vaak zelfstandig werkgevers benadert, moet het werkgeversgerichte instrumentarium ondersteuning bieden aan vraaggerichte en aanbodgerichte arbeidsbemiddeling.

8. Samenwerking

Aandachtspunt 13

Is er bij de vormgeving van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid voldoende aandacht voor interne afstemming met andere beleidsterreinen?

→ checklist

De arbeidsinpassing van werkzoekenden en de samenwerking met werkgevers beweegt zich op het snijvlak van verschillende gemeentelijke beleidsterreinen (werk, economie, onderwijs en zorg). Hiervoor zijn vaak meerdere wethouders en/of gemeentelijke diensten verantwoordelijk. Om te voorkomen dat het beleid op deze terreinen te veel naast elkaar en niet op onderling versterkende wijze tot stand komt waardoor werkgevers met meerdere gesprekspartners te maken krijgen, is het van belang dat gemeenten intern zorgen voor een gecoördineerde aanpak. Dan ontstaat voor werkgevers een herkenbare en eenduidige contactstructuur, waarmee integrale dienstverlening kan worden geboden.

Aandachtspunt 14

Is er bij de vormgeving van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid voldoende aandacht voor samenwerking met relevante externe partijen?

→ checklist

Om de effectiviteit van het eigen arbeidsmarktbeleid te optimaliseren, is het van belang dat de gemeente beziet welke meerwaarde samenwerking met de volgende partijen heeft:

- UWV;
- andere gemeenten in de arbeidsmarktregio;
- branches, sectoren en O&O-fondsen;
- uitzend- en detachingsbureaus;
- andere private intermediairs;
- het onderwijs- en opleidingsveld.

UWV

Gemeenten en UWV hebben deels vergelijkbare taken en zijn beide organisaties die te maken hebben met een afnemend budget voor arbeidsmarktbeleid. Om het rendement van hun activiteiten te vergroten en de uitvoeringskosten te verlagen, is het van belang dat zij maximaal gebruik maken van elkaars expertise, producten en diensten.

Op de volgende onderdelen van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid is samenwerking met UWV gewenst of op grond van wettelijke bepalingen noodzakelijk:

- UWV publiceert iedere maand per arbeidsmarktregio informatie over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (hoofdstuk 2).
- Samen met UWV (en andere gemeenten in de regio) moet in arbeidsmarktregio's actuele informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt worden ontsloten. UWV publiceert periodiek sectorbeschrijvingen waarin wordt ingegaan op de - te verwachten - economische en arbeidsmarktontwikkelingen (hoofdstuk 3).
- UWV heeft de wettelijke taak om alle (en dus ook gemeentelijke) werkzoekenden te registreren in één landelijk, digitaal gegevensbestand. De gemeente moet met UWV

afspraken maken over de uitwisseling van inschrijf- en uitkeringsgegevens. En over de dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden die zich bij UWV inschrijven, maar tot de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid van de gemeente behoren.

Verder moet de gemeente cliënten ondersteunen die problemen ondervinden bij de elektronische inschrijving als werkzoekende bij UWV (hoofdstuk 5).

- Gemeenten en UWV hebben de wettelijke taak om op regionaal niveau samen te werken bij de registratie van vacatures en per arbeidsmarktregio te komen tot één vacaturebestand, waarin gemeenten en UWV de eigen vacatures inbrengen (hoofdstuk 5 en 6).
- Gemeenten en UWV moeten, op basis van een wettelijke bepaling, in de arbeidsmarktregio's samenwerken bij de ontwikkeling van een gecoördineerde werkgeversdienstverlening, bij het vormgeven van een regionaal arbeidsmarktbeleid en bij de registratie van vacatures (hoofdstuk 6).
- Met UWV moeten afspraken worden gemaakt over de melding aan de gemeente van WW-uitkeringsgerechtigden die waarschijnlijk een bemiddelingsondersteunende maatregel of een re-integratietraject nodig hebben om hun weg naar de arbeidsmarkt te kunnen vinden. Verder moet het instrumentarium van de gemeente voor de ondersteuning van de arbeidsinpassing van arbeidsgehandicapten aansluiten op dat van UWV (hoofdstuk 7).
- Bij de vormgeving van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening moet het instrumentarium van de gemeente worden afgestemd op dat van UWV en van de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio, zodat zowel vraaggerichte als aanbodgerichte arbeidsbemiddeling kan worden gefaciliteerd (hoofdstuk 7).

Andere gemeenten in de arbeidsmarktregio

Gemeenten kunnen efficiencywinst boeken en schaalvoordelen behalen door zoveel mogelijk gezamenlijk te investeren in hun arbeidsmarktbeleid en te leren van elkaars implementatie- en uitvoeringservaringen.

Samenwerking tussen gemeenten is in een arbeidsmarktregio noodzakelijk bij de ontwikkeling van een gecoördineerde werkgeversdienstverlening, bij het vormgeven van een regionaal arbeidsmarktbeleid, bij de registratie van vacatures en bij het verzamelen van actuele informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Branches, sectoren en O&O-fondsen

De slagkracht van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid kan worden vergroot door samen met andere gemeenten in een arbeidsmarktregio afspraken te maken met sociale partners in branches en sectoren, waaronder de mogelijke inzet van hun O&O-fondsen. Die afspraken kunnen gericht zijn op een vraaggerichte toeleiding van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 7) of op de arbeidsinpassing van werkzoekenden via aanbodgerichte arbeidsbemiddeling (zie hoofdstuk 6). Naast sociale partners in branches en sectoren op het landelijke niveau, kunnen deze afspraken ook worden gemaakt met lokale en regionale werkgeversnetwerken.

Gemeenten kunnen hierbij ook inspelen op de sectorplannen die sociale partners in branches en sectoren met subsidie van het ministerie van SZW kunnen opstellen. Deze plannen kunnen vanaf 1 oktober 2013 voor co-financiering bij het ministerie van SZW worden ingediend.

Uitzend- en detachingsbureaus

Arbeidsbemiddeling voor werkgevers en werkzoekenden kan zowel in de private, als in de publieke sfeer plaatsvinden. Daarbij is het van belang dat publieke en private partijen elkaar niet beconcurreren, maar hun kennis, kunde en instrumentarium bundelen om een optimale dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers te bieden (publiek-private samenwerking). Dit geldt ook voor de samenwerking tussen gemeenten en uitzend- en detachingsbureaus. Werkzoekenden kunnen (of moeten als de uitkeringverstrekker ze daartoe verplicht) zich bij een uitzend- of detachingsbureau inschrijven, als de bureaus dit tenminste ook willen.

Private intermediairs kunnen, in tegenstelling tot publieke intermediairs, ervoor kiezen om werkzoekenden niet in te schrijven en dus niet als klant te accepteren. Ook speeddates blijken handig te zijn om contact te leggen tussen werkzoekenden en uitzendbureau- en detachingsbureaus.

In de praktijk is uitzendwerk voor werkzoekenden vaak een opstap naar een vaste baan. Het is dan ook gewenst dat – samenwerkende – gemeenten afspraken maken met uitzend- en detachingsbureaus over de manier waarop de uitstroomkanalen van deze bureaus kunnen worden gebruikt voor de arbeidsinpassing van hun werkzoekenden. Dit ook als tegenprestatie in de sfeer van social return on investment.

Met subsidie van het ministerie van SZW kunnen gemeenten tot 1 februari 2014 samen met uitzendbureaus (en UWV) in projectmatige vorm een beter arbeidsmarktgericht zicht ontwikkelen op de werkzoekendenbestanden en op basis daarvan werkzoekenden gericht op vacatures plaatsen (zie hoofdstuk 2).

De gemeente kan samen met uitzendbureaus kijken of deze bureaus leerwerktrajecten kunnen organiseren en financieren, waarbij de deelnemers na hun traject door de bureaus aan werk worden geholpen. Het O&O-fonds van de uitzendsector (STOOF) heeft een budget voor de scholing van uitzendkrachten zonder startkwalificatie en flexwerkers met los-vaste contracten of knipperlicht-loopbanen. Deze werkzoekenden vallen meestal onder de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid van de gemeenten.

De gemeente kan afspraken maken met uitzend- en detachingsbureaus over de aanname van werkzoekenden in een poolconstructie om die vervolgens tegen een inleenvergoeding bij bedrijven en instellingen te detacheren. Deze detachingsconstructie kan tijdelijk zijn (via de detachering worden de werknemers bemiddeld naar een baan bij de inlener), maar ook een meer definitieve vorm aannemen. Zo kunnen eventuele twijfels bij werkgevers worden weggenomen bij het direct in dienst nemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. De detachingsconstructie biedt de werkgevers dan een gewenningsperiode.

Ook kunnen gemeenten bekijken of en hoe ze de arbeidsmarkt- en bemiddelingskennis van uitzend- en detachingsbureaus kunnen inkopen om hun arbeidsmarktbeleid (gedeeltelijk) uit te voeren (zie hoofdstuk 6).

Andere private intermediairs

Gemeenten kunnen voor de uitvoering van onderdelen van hun arbeidsmarktbeleid ook andere private intermediairs inschakelen. Daarbij kan worden gedacht aan re-integratiebedrijven. Of aan gespecialiseerde bedrijven die voor de gemeente de periodieke diagnosestelling van werkzoekenden verrichten voor het opstellen en actualiseren van activerings- en arbeidsinpassingsplannen.

Als een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld, is het van belang dat dit bedrijf het keurmerk van Stichting Blik op Werk heeft.

Het onderwijs- en opleidingsveld

De gemeente moet bepalen met welke publieke en/of private onderwijs- en opleidingsinstellingen afspraken worden gemaakt over het verzorgen van scholings- en opleidingstrajecten die in arbeidsinpassingsplannen zijn opgenomen.

9. Arbeidsmarktbeleid: een beleid in beweging

Aandachtspunt 15

→ checklist

Is de cliëntenraad alert op nieuwe ontwikkelingen die van belang zijn voor het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid? En is de gemeente dat ook?

Het beleidsterrein van de arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Er ontstaan nieuwe inzichten en er worden andere (politiek ingegeven) accenten gelegd. Wetten, regelgeving en maatregelen komen en gaan of worden aangepast. Het is van belang dat cliëntenraden alert zijn op deze ontwikkelingen. En dat zij zich steeds de vraag stellen of die gevolgen moeten hebben voor de inhoud of de uitvoering van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid. Dan kan de cliëntenraad ook beoordelen of de gemeente actief op nieuwe ontwikkelingen inspeelt.

Denk hierbij aan de Participatiewet en de afspraken tussen de Stichting van de Arbeid en het kabinet om de kansen op betaalde arbeid voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking te vergroten.

Bij het opstellen van dit werkboek is er vanuit gegaan dat de Participatiewet en de Wet quotumregeling arbeidsgehandicapten in 2013 en 2014 nader vorm zullen krijgen en in 2015 in werking zullen treden (waarbij de Wet quotumregeling arbeidsgehandicapten als dat nodig blijkt in 2017 zal worden geactiveerd).

10. Afstemming activiteiten van cliëntenraden

Aandachtspunt 16

Is er binnen de arbeidsmarktregio een goede onderlinge afstemming tussen de activiteiten van de gemeentelijke cliëntenraden en de cliëntenraad van UWV?

→ checklist

De ontwikkeling en de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid binnen een gemeente is geen op zichzelf staande aangelegenheid. Op een aantal onderdelen is in de arbeidsmarktregio afstemming met de beleidsvorming bij en de activiteiten van andere gemeenten en UWV gewenst of zelfs noodzakelijk.

Voor een cliëntenraad in een gemeente betekent dit dat het belangrijk is om binnen de arbeidsmarktregio samen te werken met andere gemeentelijke cliëntenraden en de cliëntenraad van UWV. Gezamenlijk optreden maakt het mogelijk om in voorkomende gevallen een onderling afgestemd en samenhangend geluid te laten horen. Daarmee kan de impact van de gegeven reactie of het uitgebrachte advies worden vergroot. Verder kunnen cliëntenraden daardoor in inhoudelijke en procedurele zin van elkaars ervaringen leren.

Checklist voor gemeentelijke cliëntenraden



Landelijke Cliëntenraad
Juni 2013

Colofon

**Dit is een uitgave van de Landelijke Cliëntenraad (LCR).
Bij dit document hoort '16 Aandachtspunten voor
lokaal en regionaal arbeidsmarktbeleid'.**

Teksten: Rob de Krieger

Eindredactie: Rietje Krijnen en Else Roetering

Vormgeving: Wil Scholten

Landelijke Cliëntenraad
Postbus 95966
2509 CZ Den Haag
(070) 349 97 90
info@lcr-suwi.nl
www.landelijkeclientenraad.nl

juni 2013

Conclusies beoordeling aandachtspunt 1

Wordt de cliëntenraad tijdig geraadpleegd bij de ontwikkeling van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Wordt de cliëntenraad tijdig geraadpleegd bij het opstellen van verordeningen?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Wordt de cliëntenraad periodiek geïnformeerd over de resultaten die met het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid worden behaald?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 2

Heeft de gemeente een goed en actueel inzicht in de omvang en de samenstelling van het werkzoekendenbestand, gerelateerd aan de arbeidsmarkt?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Heeft de gemeente afspraken met UWV gemaakt over de manier waarop zij kan beschikken over de inschrijfgegevens van gemeentelijke werkzoekenden?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Neemt de gemeente deel aan het project om, samen met UWV en uitzendbureaus, beter zicht te krijgen op de bemiddelbaarheid van het werkzoekendenbestand zodat werkzoekenden gericht op vacatures kunnen worden geplaatst?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 3

Heeft de gemeente een actueel inzicht in de vraagzijde van de regionale arbeidsmarkt?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Verzamelt de gemeente informatie over de vraagzijde van de arbeidsmarkt in samenwerking met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio en UWV?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 4

Biedt de gemeente inzicht in de uitgangspunten en doelstellingen van het arbeidsmarktbeleid?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Maakt de gemeente in zoveel als mogelijk meetbare en dus controleerbare termen duidelijk wat de resultaten van dit beleid zullen zijn?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Heeft de gemeente een beleidsvisie over de inschakeling van buitenlandse arbeidskrachten in relatie tot de arbeidsinpassing van gemeentelijke werkzoekenden?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Heeft de gemeente een taakstelling voor de arbeidsinpassing van WSW'ers geformuleerd?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 5

Voorziet de gemeente voor iedere werkzoekende in het opstellen en bijhouden van een activerings- of arbeidsinpassingsplan?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Worden de activerings- c.q. arbeidsinpassingsplannen in samenspraak met de werkzoekenden opgesteld en geactualiseerd?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 6

Wordt de dienstverlening aangeboden vanuit een herkenbare en goed bereikbare plaats?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Is er sprake van persoonlijke dienstverlening door een vaste contactpersoon?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Verleent de gemeente ondersteuning aan cliënten die digitaal niet vaardig zijn als ze problemen ondervinden bij de inschrijving als werkzoekende bij UWV?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Heeft de gemeente afspraken met UWV gemaakt over de uitwisseling van inschrijf- en uitkeringsgegevens van werkzoekenden (zie ook hoofdstuk 2)?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Heeft de gemeente afspraken met UWV gemaakt over de dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden die zich bij UWV inschrijven, maar tot de arbeidsinpassingsverantwoordelijkheid van de gemeente behoren?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 6 (vervolg)

Zijn er afspraken met UWV gemaakt over de ontwikkeling van een actueel en goed toegankelijk vacaturebestand?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Houdt de bemiddelingsondersteuning aan werkzoekenden rekening met de mate waarin werkzoekenden de eigen weg op de arbeidsmarkt kunnen vinden?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Heeft de gemeente in het arbeidsmarktbeleid aandacht voor de ondersteuning van werkzoekenden die zelfstandig ondernemer willen worden?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Houdt de gemeente in samenspraak met de cliëntenraad periodiek een klanttevredenheidsonderzoek onder werkzoekenden?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 7

Heeft de gemeente aangegeven waarom de dienstverlening aan werkzoekenden in eigen beheer wordt uitgevoerd of waarom die (gedeeltelijk) wordt uitbesteed?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 8

Kiest de gemeente bij de vormgeving van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening voor één kanaal waarlangs voor werkgevers in de arbeidsmarktregio op een herkenbare en eenduidige wijze bemiddelingsdienstverlening wordt geleverd?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Wordt voldoende geprobeerd om partijen die naast gemeenten en UWV ook werkgeverscontacten onderhouden bij de vormgeving van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening te betrekken?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Wordt de cliëntenraad periodiek geïnformeerd over de stappen die de gemeente zet om in de arbeidsmarktregio uiterlijk op 1 januari 2015 tot een gecoördineerde werkgeversdienstverlening te komen?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 9

Sluit het dienstverleningsproces aan op de wensen en behoeften van werkgevers?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Bevat het dienstverleningsproces voorzieningen die oplossingen kunnen bieden bij minder realistische functievereisten van werkgevers?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Hebben de partijen die in de arbeidsmarktregio betrokken zijn bij de vormgeving van de gecoördineerde werkgeversdienstverlening een marktbeperkingsplan opgesteld?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Wordt de dienstverlening aan werkgevers aangeboden vanuit één loket dat op een herkenbare en goed toegankelijke uitvoeringslocaties te benaderen is?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Worden werkgevers, als dat mogelijk is, betrokken bij de inkleuring van arbeidsinpassingtrajecten?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 9 (vervolg)

Hebben werkgevers toegang tot een eenvoudig te raadplegen en actueel werkzoekendenbestand?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Zijn er om de arbeidsinpassing van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen, afspraken gemaakt met lokale en regionale werkgeversnetwerken?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Zijn er om de arbeidsinpassing van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen, afspraken gemaakt met sociale partners in branches en sectoren op landelijk niveau?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Vindt in samenspraak met de cliëntenraden in de arbeidsmarktregio periodiek een klanttevredenheidsonderzoek bij werkgevers plaats?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 10

Is duidelijk waarom is besloten de dienstverlening aan werkgevers publiek uit te voeren of (gedeeltelijk) uit te besteden aan private partijen?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 11

Maakt de gemeente, gebaseerd op de omvang en de samenstelling van het werzoekendenbestand en het beschikbare budget, inzichtelijk welke instrumenten er in het kader van het arbeidsmarktbeleid worden ingezet?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Is er ook een budget voor de ondersteuning van de arbeidsinpassing van niet-uitkeringsgerechtigden?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Benut de gemeente de mogelijkheid om met werkgevers, branches/sectoren en O&O-fondsen vraaggerichte re-integratietrajecten te ontwikkelen?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Schenkt de gemeente aandacht aan het benutten van de kansen die worden geboden door de instrumenten jobcarving, social return on investment en vrijwilligerswerk?

- Ja
 Nee
 Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

Zie verder op pagina 48

Conclusies beoordeling aandachtspunt 11 (vervolg)

Zijn voor werkzoekenden die dat nodig hebben in voldoende mate flankerende instrumentele voorzieningen beschikbaar?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Zet de gemeente preventief instrumenten voor WW-uitkeringsgerechtigden in?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Is het gemeentelijke instrumentarium voor werkzoekenden goed afgestemd op dat van UWV?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 12

Is het werkgeversgerichte instrumentarium in de arbeidsmarktregio goed afgestemd op dat van de andere gemeenten en UWV?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Kan met het werkgeversgerichte instrumentarium vraag- en aanbodgerichte arbeidsbemiddeling worden gefaciliteerd?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Is op het niveau van de arbeidsmarktregio voor werkgevers sprake van eenduidige financiële regelingen?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 13

Is er bij de gemeente bij de vormgeving van het arbeidsmarktbeleid voldoende aandacht voor interne afstemming met andere beleidsterreinen?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 14

Werkt de gemeente goed samen met UWV?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Investeert de gemeente voldoende in de samenwerking met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Werkt de gemeente samen met landelijk werkende branches, sectoren en O&O-fondsen en met lokale en regionale werkgeversnetwerken?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Besteedt de gemeente aandacht aan publiek-private samenwerking met uitzend- en detachingsbureaus en met andere private intermediairs?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Zijn er duidelijke afspraken met het onderwijs- en opleidingsveld over het verzorgen van scholings- en opleidingstrajecten die in arbeidsinpassingsplannen zijn opgenomen?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....

.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 15

Is de cliëntenraad alert op nieuwe ontwikkelingen die van belang zijn voor het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid?

- Ja
- Nee
- Actiepunten

.....
.....

Is de gemeente alert op nieuwe ontwikkelingen die van belang zijn voor het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid?

- Ja
- Nee
- Opmerkingen/vragen richting gemeente

.....
.....

Conclusies beoordeling aandachtspunt 16

Is er binnen de arbeidsmarktregio een goede onderlinge afstemming tussen de activiteiten van de gemeentelijke cliëntenraden en van de cliëntenraad van UWV?

- Ja
- Nee
- Actiepunten

.....

.....

www.landelijkeclëntenraad.nl