

Bespreekstuk Stand van zaken Werkgeversservicepunt

Op de agenda van het uitvoeringsoverleg en het regionale portefeuillehoudersoverleg staat een bespreekstuk geagendeerd over de stand van zaken Werkgeversservicepunt (WSP). In het bespreekstuk wordt een aantal vraagstukken/keuzes benoemd die als uitgangspunt moeten gelden voor de discussie over de toekomst van het WSP. In bijgaande korte notitie wordt de huidige situatie van het WSP uiteengezet en wordt ingegaan op de afzonderlijke vraagstukken. Kern van de boodschap is dat wij de dienstverlening van het WSP willen beperken tot de regionale taken en de bemiddeling naar werk lokaal te beleggen onder verantwoordelijkheid van Zicht op Werk. De raad heeft inmiddels ingestemd met de programmabegroting waarin is opgenomen een bezuiniging op de dienstverlening door het WSP per 2021 (zie kader).

Bezuiniging werkgeversdienstverlening

De afgelopen 2 jaar heeft er een ombuiging plaatsgevonden in de wijze waarop re-integratie en participatie wordt uitgevoerd. Tot vorig jaar hadden we als gemeenten daar zelf medewerkers voor in dienst (4,5 fte). Medewerkers zijn weggegaan en dit gaf de kans om meer programma / project gericht te werken met externe aanbieders. Hiermee is het participatiebudget flexibeler inzetbaar en kan er beter ingespeeld worden op wat de markt / economie alsmede het klantenbestand aan ondersteuning verwacht. We werken in regionaal verband samen met andere gemeenten in een regionale werkgeversdienstverlening. Hiervoor betalen we HBEL niveau € 223.000. De afgelopen 2 jaar hebben we geprobeerd om met elkaar tot goede afspraken en vooral ook een effectieve werkwijze van de werkgeversdienstverlening te komen. Dit lukte niet en daardoor is het op dit moment een duur product. Het voorstel is om een taakstellende bezuiniging van € 100.000 op te leggen bij de Regio G&V en om de werkzaamheden terug te brengen naar alleen regionale taken. De bemiddeling naar werk wordt lokaal belegd onder de verantwoordelijkheid van Zicht op Werk en projectmatig / programmatisch uitgevoerd. De verwachting is dat door gericht programmatisch te gaan werken, passend bij de doelgroep die bediend wordt binnen Zicht op Werk, het effectiever en goedkoper wordt. Met een bedrag van € 75.000 voor de bemiddeling van werkzoekenden kunnen de werkzaamheden van de werkgeversdienstverlening worden uitgevoerd. Dit betekent een besparing van € 25.000 op HBEL niveau. De structurele besparing in laten gaan met ingang van 1 januari 2021, zodat de Regio G&V de tijd heeft om af te bouwen.

Huidige situatie WSP volgens HBEL

- De huidige primaire taak van het WSP is het bemiddelen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt, deze onscherpe taakstelling (voor de uitvoering) en de diversiteit van uitvoering van de gemeenten dragen bij aan een uitvoering van het WSP die bij de HBEL niet aansluit op de behoefte en of niet resulteert in een efficiënte regionale samenwerking
- Het WSP bestaat regionaal uit een team van accountmanagers (circa 9) waarvan 2 FT zijn gekoppeld aan de HBEL. Door ontwikkelingen (ontevreden over de samenwerking en ziekte/ re-integratie van een medewerker van het WSP) is er nu de situatie dat er 2 FT accountmanagers zijn en een derde medewerker die meer de focus heeft op de inwoners HBEL. Daarnaast heeft het WSP een medewerker aangesteld die sinds dit jaar de doelgroepregister kandidaten ondersteunt in het vinden van werk.
- De resultaten van het WSP worden door visie en uitvoering van Zicht op Werk gezien als onderdeel van het geheel en daarmee is het resultaat van WSP onderdeel van het geheel. Als team draagt iedere professional een bijdrage. Als we inzoomen op de resultaten van het WSP levert dit een ander spreekstuk op, namelijk of de professionals wel een duidelijke en afgebakende taak hebben. En sluit deze aan bij de regionale aanpak? Daarbij speelt eveneens de vraag of de medewerkers wel voldoende geëquipeerd worden om de lokaal "opgelegde" taken uit te voeren.

Vraagstukken/keuzes

1. *Waar is het Werkgeversservicepunt volgens gemeenten voor op aarde? Wat is de corebusiness? Waar en hoe moeten medewerkers worden gepositioneerd?*

Het WSP is er voor de (belangen van) werkgevers, de accountmanagers zijn specialisten die werkgevers ondersteunen/ informeren op onderstaande punten:

- Informeren over de sociale en financiële aspecten over het aannemen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit geldt voor alle doelgroepen dus ook Doelgroepenregister kandidaten, statushouders, jongeren, 45+ etc
 - Invloed uitoefenen op werkgevers met als doel dat bovenstaande doelgroepen (meer) kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Dit betekent met name het door goede informatievoorziening zo aantrekkelijk mogelijk maken voor een werkgever om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.
 - Nazorg bieden voor de werkgever (en impliciet de werknemer). Wat die nazorg inhoudt moet nader gedefinieerd worden maar moet zeker verder gaan dan een gesprek aan het einde van een (proef)periode. Juist gedurende het traject bij een werkgever moet er op worden toegezien dat e.e.a. naar wens verloopt en zo niet begeleiding aan werkgever/werknemer bieden (al dan niet in samenwerking met jobcoach) om vroegtijdige en onnodige onderbreking van werkzaamheden te voorkomen.
 - Signaalfunctie naar de samenwerkende gemeenten en samen de ambitie hebben voor de meest duurzame oplossing voor werkgever en werknemer.
 - Meer de samenwerking opzoeken met economische zaken van de lokale gemeenten
- Medewerkers worden nog steeds gepositioneerd bij gemeenten. De positionering is van ondergeschikt belang. Het gaat er met name om wat medewerkers doen bij gemeenten (zie verder bij 5.).

2. *Willen gemeenten wel/niet toewerken naar één gezamenlijke werkgeversbenadering en wat is hierbij de verwachte inzet van het Werkgeversservicepunt?*

Al heel vaak is aangegeven dat een eenduidige werkgeversbenadering niet haalbaar is in de huidige context waarin iedere gemeenten zijn eigen re-integratieprogramma's heeft met de daarbij behorende eigen "regels" en voorwaarden. De taak van het WSP zou moeten zijn om werkgevers duidelijk te informeren over wat zij in algemene zin kunnen en mogen verwachten bij een bepaalde gemeente. Lastig hieraan is dat een werkgever verschillende mensen uit verschillende gemeenten in dienst kan hebben en dus ook met verschillende voorwaarden te maken krijgt. Maar juist een goede begeleiding vanuit het WSP kan dit ongemak wegnemen.

3. *Als gemeenten niet toe willen werken naar aan eenduidige gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers, willen zij invulling blijven geven aan de landelijke criteria voor werkgeversservicepunten (die gericht zijn op één gezicht en een eenduidige aanpak in de arbeidsmarktregio), zo ja hoe?*

Een eenduidige gezamenlijke dienstverlening is iets anders dan een eenduidige werkgeversbenadering. Zoals bij 2. aangegeven moet de dienstverlening vooral gaan over het zo aantrekkelijk mogelijk maken voor een werkgever om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. De eenduidigheid zit hem dan in de wijze waarop de werkgever wegwijs wordt gemaakt in wat hij kan verwachten (per gemeente) en niet in eenzelfde voorwaardenpakket voor alle gemeenten.

4. *Staan gemeenten nog steeds achter de gezamenlijke randvoorwaarden die in de bestuursopdracht zijn geformuleerd?*

De randvoorwaarden gaan met name over de benadering van en de dienstverlening aan werkgevers. Dit sluit aan bij de visie zoals genoemd bij 1. De bestuursopdracht zelf is vrij algemeen geformuleerd en vormt geen belemmering om het WSP in te zetten als een tool dat zich voornamelijk richt op de werkgever. De algemene formulering maakt echter wel dat gemeenten de werkzaamheden van het WSP heel ruim en heel verschillend interpreteren. De bestuursopdracht zou daarom strakker en duidelijker geformuleerd moeten worden: Wat doet het WSP wel, en wat beslist niet. Deze duidelijkheid zal ook ten goede komen aan de inzet van de medewerkers van het WSP. Zoals in de introductie is aangegeven is er sprake van veel ontevredenheid en ziekteverzuim binnen het WSP. Het is niet ondenkbaar dat dit te maken heeft met de knelpunten zoals genoemd in de

bespreeknotitie (concurrentie tussen gemeenten, groot verschil in werkzaamheden per gemeente, veranderende rol daardoor van medewerkers die hen niet perse past, enz.).

5. *Wat doen gemeenten gezamenlijk en wat doen gemeenten (afzonderlijk) lokaal? Welke zaken stuurt het WSP hierin aan en wat wordt gezien als echt een lokale verantwoordelijkheid?*

Er is een gezamenlijk arbeidsmarktbe werkingsplan zoals opgedragen door de wet Suwi. Hierin zijn vooral actielijnen opgenomen die regionaal worden uitgevoerd en waar gemeenten van "meeprofiteren". Daarnaast hebben echter alle gemeenten hun eigen re-integratieprogramma's en is er geen sprake van gezamenlijkheid. Het WSP moet vooral een rol spelen bij (regionale)werkgelegenheidsprojecten. Lokaal zou moeten gelden dat de eigen re-integratieconsulenten zich bezig houden met het jobready maken van inwoners. Nu geldt dat medewerkers van het WSP heel verschillend worden ingezet bij gemeenten. Van het realiseren van re-integratietrajecten tot het uitsluitend werven van werkgevers. Dit wekt heel veel verwarring en vraagt van de medewerkers van het WSP een expertise die ze niet perse in huis hebben. De bestuursopdracht spreekt van zoveel mogelijk aansluiten bij de "couleur locale" van gemeenten en van selectie en bemiddeling van participatiegerechtigden. Dit betekent niet dat de medewerkers van het WSP inwoners moeten klaarstomen voor een baan. Deze taak behoort bij de consulent van de gemeente. In overleg met het WSP moet wel de juiste kandidaat bij de juiste baan gezocht worden en dat is dan ook de intentie van het gestelde in de bestuursopdracht.

6. *Hoe willen gemeenten sturen op de gehele keten van werktoeleiding en wat is wiens rol?*

Zoals bij 5. aangegeven zou er een duidelijkere rolverdeling en scheiding moeten zijn tussen de werkzaamheden die gemeenten zouden moeten verrichten en die het WSP voor zijn rekening zou moeten nemen. Nagenoeg alle gemeenten hebben naast het WSP eigen jobhunters lopen. De vraag moet dan ook zijn waarom dit gebeurt en vooral waarom dit nodig/wenselijk is naast het WSP. Ook in de HBEL houdt Zicht op Werk vooralsnog de vrijheid om vanuit de programma's van Zicht op werk ook zelf werkgevers te benaderen. Het meest essentieel is dat hierover lokale werkafspraken worden gemaakt. Er dient in het bemiddelingsproces een overdracht te zijn tussen de accountmanagers en de gemeente. Afhankelijk van de gemeente zou dit anders geborgd moeten kunnen worden. Dus werkafspraken maar ook afstemming van het functieprofiel van de professional. Dit is een cruciaal punt voor de samenwerking, zowel voor de efficiëntie als voor het gewenste resultaat (kwaliteit van de lokale werkgevers ondersteuning en het vinden van duurzaam werk voor de werkzoekende)

7. *Hoe willen gemeenten sturen op de gezamenlijke bestuursopdracht? Wat is een gewenst proces bij afwijkingen?*

Sturen kan op basis van de evaluatiemomenten zoals opgenomen in de bestuursopdracht. Het formuleren van een proces bij afwijkingen gaat erg ver. Het is aan het WSP om op basis van de (nieuwe) bestuursopdracht grenzen te stellen naar gemeenten toe. Tegelijkertijd moeten gemeenten weten op welke punten zij het WSP kunnen aanspreken op hun functioneren.

8. *Vinden gemeenten dat de samenwerking met UWV versterkt moet worden?*

De samenwerking met het UWV kan veel beter. Nu wordt zowel door gemeenten, UWV en WSP langs elkaar heen gewerkt. Hierdoor wordt er te weinig gedaan met elkaanders expertise. In Amersfoort vormen het WSP UWV en het WSP Gemeenten één team onder leiding van één aansturing. Overwogen kan worden of dit ook voor onze regio haalbaar en wenselijk is.