

zaaknummer:	1495004
afdelingsnaam:	Sociaal Domein
steller:	Rogier Schouenberg
telefoonnummer	035 629 2635
onderwerp:	Intrekking bestuursopdracht uitvoering werkgeversdienstverlening door Regio GV

Voorstel

1. de Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening aan de Regio in te trekken.

Samenvatting

De gemeenten en het Werkgevers Servicepunt (WSP) hebben geconstateerd dat de samenwerking niet tegemoet komt aan de verwachtingen en het behalen van doelstellingen. Op 26 maart 2024 is door leden van het Uitvoeringsoverleg en Directie-overleg besloten om de colleges te adviseren de Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening in te trekken, om daarmee het WSP in zijn huidige vorm af te schalen voor wat betreft het gemeentelijk deel van de werkgeversdienstverlening en de taken anders te positioneren. Op lokaal niveau heeft bestuurlijke afstemming plaatsgevonden met de individuele wethouders. Op regionaal niveau is er eensgezindheid omtrent de intrekking van de bestuursopdracht. Deze heeft betrekking op de werkgeversdienstverlening vanaf 1 oktober 2024.

Inleiding

De Wet SUWI (Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen) regelt de inrichting van het stelsel rondom de uitvoering van de sociale zekerheid om mensen te voorzien van werk en bestaanszekerheid. Tevens regelt de wet de taken voor de werkgeversdienstverlening voor het UWV en voor de gemeenten. De regiogemeenten hebben de uitvoering van deze taken sinds 2017 (en daarvoor bij Tomin) belegd bij het Werkgever Servicepunt (WSP) van Regio GV. Dit is vastgelegd in de gemeentelijke Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening (zie bijlage 1).

Twee teams binnen het WSP

Het WSP bestaat uit een gemeentelijk deel en een UWV-deel. Het zijn verschillende organisaties met verschillende arbeidsvoorwaarden. De twee WSP onderdelen hebben een verschillende bestuurlijke opdracht en aansturing: de gemeentelijke WSP'ers werken met een caseload en bemiddelen werkzoekenden door middel van jobhunting naar werk en onderhouden contact met zowel

werkzoekenden als werkgevers. De WSP'ers van het UWV richten zich voornamelijk op taken gericht op werkgevers, zoals het onderhouden van werkgeverscontacten, het adviseren over arbeidsmarkt-vraagstukken en het acquireren/invullen van vacatures.

Knelpunten in de uitvoering en aansturing

In de uitvoering worden knelpunten ervaren tussen het WSP en de gemeenten. Deze knelpunten zitten op het vlak van onduidelijkheden en verschillen van inzicht over o.m. aanmelding, de definitie van 'jobready' (wanneer is een kandidaat goed bemiddelbaar) en het benaderen/begeleiden van kandidaten. Het huidige bestand van werkzoekenden vereist intensieve en coachende begeleiding; veel mensen hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Het functieprofiel van de WSP- medewerkers sluit niet langer aan bij de verwachtingen/afspraken met de gemeenten. Kandidaten die wel zijn aangemeld maar waarvoor geen match kan worden gerealiseerd, worden teruggemeld aan de gemeente, waarmee een negatieve ervaring ontstaat die het proces van re-integratie niet ten goede komt. Er is een gebrek aan vertrouwen ontstaan waardoor gemeentelijke kandidaten niet in voldoende mate worden aangemeld, zodat het WSP onvoldoende plaatsingen kan realiseren en daardoor de doelstellingen niet behaalt.

Ook zijn er binnen het WSP knelpunten tussen het UWV-deel en het gemeentelijke deel. De twee verschillende teams kennen een verschil in salariëring en worden door twee managers en twee moederorganisaties aangestuurd (het UWV en de Regio). Dit maakt het lastig om een goed gecoördineerde eenduidige aanpak te hebben waarbij duidelijk is wat er van de medewerkers wordt verwacht en om één team(gevoel) te creëren.

Probleemstelling/doel

Met het intrekken van de bestuursopdracht worden de gemeentelijke WSP-taken in de huidige vorm voor bemiddeling van werkzoekenden vanuit de Participatiewet niet langer uitgevoerd door het WSP Regio GV. Een nieuwe invulling van de gemeentelijke inzet wordt gekoppeld aan de ontwikkelingen van het regionale Werkcentrum.

Argumenten

1.1 Het intrekken van de bestuursopdracht is een collegebevoegdheid

Op grond van de Wet SUWI zijn de colleges en het UWV gezamenlijk verantwoordelijk voor het inrichten van werkgeversdienstverlening in de vorm van een Werkgeversservicepunt. Het wettelijk kader verplicht ons om de werkgeversdienstverlening in stand te houden. Het is een collegebevoegdheid om te bepalen in welke vorm. De colleges zijn bevoegd om de bestuursopdracht aan de Regio in te trekken. Zij maken hun besluit kenbaar aan het Dagelijks Bestuur van de Regio. Het Algemeen Bestuur van de Regio dient in dit proces ter kennisname te worden meegenomen.

1.2 Gemeenten maken steeds minder gebruik van het WSP

Het WSP voert jaarlijks gesprekken met werkgevers, organiseert banenmarkten en events en zorgt voor de match tussen werkzoekende en werkgever. Het belangrijkste doel is dat inwoners worden geplaatst op een werkplek en daardoor niet (meer) afhankelijk zijn van een uitkering. In de achterliggende jaren is het aantal aanmeldingen bij en arbeidsmarkt bemiddelingen door het WSP sterk teruggelopen. In 2023 zijn in de gehele regio Gooi en Vechtstreek slechts 60 personen vanuit de Participatiewet geplaatst op een vacature, terwijl dit er in 2021 nog 166 waren. Het beperkte aantal plaatsingen staat niet langer in verhouding tot de omvang van het team en de kosten.

1.3 Relatie ontwikkelingen regionaal Werkcentrum 2026

Vanaf 2022 is een traject gestart om te komen tot verbeteringen van het WSP. Dit is een van de agendapunten van de regionale arbeidsmarktagenda 2022-2026. De ontwikkelingen daarvan liepen vooruit op de ontwikkeling van het RWC waarin (taken van) het WSP zou worden opgenomen. Het RWC vraagt om een andere opzet en benadering van werkgevers en werkzoekenden, waarin de huidige meer traditionele invulling van het WSP geen rol zal spelen. Oorspronkelijk had het Rijk gekoerst op startdatum 1 januari 2025, maar deze datum is verschoven naar 1 januari 2026. Wegens de bovengeschetste moeilijkheden rondom het WSP in de huidige vorm kan niet worden gewacht tot de start van het RWC in 2026. Om die reden wordt het voorstel nu voorgelegd.

Kanttelingen

1.1 De intrekking van de bestuursopdracht heeft tot gevolg dat functies komen te vervallen en medewerkers bij het WSP bovenformatief worden.

Het intrekken van de huidige bestuursopdracht heeft gevolgen voor 5 medewerkers (4,6 fte). Zie ook punt 8 inzake financiën. Deze medewerkers hebben een vast dienstverband, maar krijgen na het intrekken van de Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening de 'bovenformatieve status'. De Regio gaat als werkgever de reorganisatie uitvoeren voor de betrokken werknemers. Dit ligt formeel bij het Dagelijks Bestuur van de Regio. Op basis van wetgeving, de CAO en het sociaal statuut wordt een stappenplan opgesteld met afspraken omtrent het proces en rechten en plichten van werknemer en werkgever. De medewerkers dienen begeleid te worden van werk naar werk voor de maximale duur van twee jaar - de maximale periode dat zij nog in dienst kunnen blijven. Medewerkers van de overige taken rondom het gemeentelijk WSP-deel (zoals uitvoering van de wettelijke Banenafpraak) kunnen in beginsel binnen de Regio worden herplaatst.

1.2 Het WSP en uitvoering Wet SUWI is nu ingebed in de Regio; de werkgeversdienstverlening zal daarom anders georganiseerd moeten worden.

Op dit moment geldt er een bestuursopdracht van de colleges aan de Regio voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening. Tevens is een Dienstverlening overeenkomst (DVO) afgesloten tussen centrumgemeente Hilversum en de Regio over het Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024 en beleidsontwikkeling (zie bijlage 1). De DVO (SUWI) loopt van rechtswege af op 1 januari 2025. In 2024 worden nadere voorstellen voorbereid voor SUWI-uitvoering na 1 januari 2025. Aangezien de werkgeversdienstverlening een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van het UWV en gemeenten, zal hierover afstemming plaatsvinden met het UWV. Dit gebeurt o.a. in het gezamenlijke Uitvoeringsoverleg.

Financiën, middelen & capaciteit

Kosten reorganisatie

De regiogemeenten betalen gezamenlijk het gemeentelijk deel van het WSP. Daarvoor is in de Regiobegrotingen 2024 en 2025 een bedrag opgenomen van ongeveer 1 miljoen euro. Hilversum betaalt circa € 500.000. De totale formatie van het WSP is 9,2 fte. Ruim de helft hiervan ziet op de functie van jobhunter. De personele lasten zijn begroot op totaal € 825.000. De overige lasten zien op de begeleidingstrajecten van werk naar werk en overheadkosten van Regio GV. De reorganisatie kan binnen de Regiobegroting 2024 en Meerjarenbegroting 2025-2027 worden uitgevoerd.

In de achterliggende maanden is een deel van de begrote formatie niet ingevuld, gelet op de eerder geschetste ontwikkelingen. Dit betekent dat de huidige bezetting lager is dan begroot. De prognose is dat dit al vanaf dit jaar (2024) een financieel voordeel voor de gemeenten zal opleveren.

Van werk naar werk

Omdat er sprake is van een reorganisatie hebben de betrokken medewerkers recht om in dienst te blijven tot maximaal twee jaar na de opzegging van het dienstverband. Omdat de arbeidsmarkt gunstig is, wordt verwacht dat de maximale periode van 2 jaar niet nodig is om passend werk te vinden. Een variant is dat met de betrokken medewerkers een vertrekregeling wordt overeengekomen. Ook dit pakt gunstiger uit dan de kosten in de maximale periode van 2 jaar. Op basis van het Sociaal Statuut worden met de medewerkers nadere afspraken gemaakt over hetgeen in de individuele situatie het best passend is.

Regiobegrotingen 2024-2026

Het intrekken van de bestuursopdracht heeft in 2024 en 2025 geen impact op de begroting van de Regio. De begroting 2024 is al van kracht en de kosten blijven in 2024 grotendeels bestaan, omdat het intrekken van de bestuursopdracht pas vanaf streefdatum 1 oktober 2024 wordt geëffectueerd. De conceptbegroting 2025 is al in voorbereiding en houdt rekening met de oorspronkelijke kosten van het gemeentelijk WSP-deel. Bijsturing van de begroting 2025 kan t.z.t. via begrotingswijzigingen worden gedaan, wanneer meer zicht is op de ontwikkelingen. Indien de begeleiding van werk naar werk de maximale periode van twee jaar behelst (voor een of meer medewerkers) zullen die personeelslasten ook in de begroting 2026 worden opgenomen. Het operationeel worden van het regionaal Werkcentrum (per uiterlijke 01-01-2026) en daarmee de bekostiging van dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden in die nieuwe setting, wordt in 2025 voorbereid en in de RWC-begroting 2026 opgenomen.

Vrijkomende middelen naar de gemeenten

Het financiële voordeel dat mogelijk ontstaat indien eerder afscheid kan worden genomen van personeel wordt bij de Regio-bestuursrapportage en/of de jaarrekening terugbetaald aan de gemeenten. Voor de jaren 2024 en 2025 wordt al een positief resultaat t.o.v. de Regiobegroting voorzien, omdat niet de volledige (oorspronkelijke begrote) formatieruimte is ingevuld. De vrijkomende middelen kunnen worden ingezet voor het bekostigen van taken die elders worden belegd (zie tabel). Dan gaat het om het inbedden van de bemiddelingstaken, die niet langer door het WSP worden uitgevoerd. Hierover maken de gemeenten lokale keuzes.

Tabel bijdrage WSP Regio GV door gemeente Hilversum (bedragen x1000) indicatief

	Begroting 2024	Prognose 2024	Prognose 2025	Prognose 2026	Prognose 2027
bijdrage	516	442	424	284	0
vrijkomende middelen	0	74	88	232	516
Totaal	516	516	516	516	516

Uitvoering

SUWI-taken WSP in de nieuwe setting

Het WSP blijft actief en bereikbaar voor werkgevers en werkzoekenden, via digitale dienstverlening en op de locatie in Hilversum (Sociaal Plein/Wilhelminalaan). De gemeenten en het UWV blijven invulling geven aan de taken op grond van de wet SUWI. De taken blijven worden uitgevoerd, behalve het matchen van (uitkeringsgerechtigde) werkzoekenden van gemeenten aan een vacature; deze taak gaan de gemeenten zelf uitvoeren. De HBEL-gemeenten en Hilversum voeren de bemiddeling/matching al uit. In de komende voorbereidingsperiode op het RWC maken de gemeenten en het UWV verdere afspraken over het vormgeven van de werkgeversdienstverlening.

Overige taken van het WSP

Buiten de bestuursopdracht zijn twee andere gemeentelijke taken ook belegd bij de Regio/het gemeentelijk deel van het WSP. Dit betreft de taken voor de Banenafspraken, communicatie en de gezamenlijke aanpak van Social Return On Investment (SROI). Deze taken blijven in 2024 uitgevoerd worden door de Regio en vallen buiten de scope van dit voorstel tot het intrekken van de bestuursopdracht. In 2024/25 worden nadere keuzes gemaakt over deze taken (onderbrengen bij het RWC of anderszins).

De planning

In onderstaande tabel wordt de planning weergegeven van het intrekken van de bestuursopdracht en van de daarop volgende reorganisatie.

Veranderlijn	Wie	Wat	Wanneer	Beslisbevoegd
Gemeentelijke besluitvorming bestuursopdracht WSP	Gemeenten, Regio	Schrijven collegevoorstel en maken planning besluitvorming	7 mei Regieteam 23 mei DO 7 juni PFHO Voor het zomerreces besluitvorming in de colleges	Colleges gemeenten
Reorganisatie Regio Gooi en Vechtstreek Reorganisatie	Regio	Voorwaardelijk voorgenomen reorganisatie besluit nemen. Afstemming/ advisering lokaal overleg en OR, afstemming medewerkers	Circa 9 mei Streefdatum 1 oktober 2024	AB Regio

Inbedden van taken bij gemeenten en UWV	Gemeenten, UWV, Regio	Taken die overkomen naar gemeenten en UWV implementeren	Streefdatum 1 oktober 2024	Gemeenten Rayonmanager UWV
-----------------------------------------	-----------------------	---------------------------------------------------------	----------------------------	----------------------------------

Burgemeester en wethouders van Hilversum,
de gemeentesecretaris, de burgemeester,

mr. C.P. Torres Barrera dr. ir. G.M. van den Top

Bijlage(n)

1. Uitvoeringsplan SUWI 2021-2024 met Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening