

ARBEIDSMARKTREGIO
DRECHTSTEDEN

UITVOERINGSPLAN SUWI 2021-
2024



Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. WAT IS HET KADER VAN HET UITVOERINGSPLAN SUWI?	5
2.1 WIJZIGINGEN BESLUIT SUWI	5
2.2 WSP BAANBREKEND DRECHTSTEDEN: EEN LOGISCHE NIEUWE STAP	6
2.3 VISIE, OPGAVEN EN AMBITIES	7
2.4 STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN DRECHTSTEDEN	11
2.5 ADDENDUM 2022	13
2.6 SAMENWERKING OP UITVOEREND NIVEAU	19
3 HET WSP BAANBREKEND DRECHTSTEDEN ALS MOTOR ACHTER INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP	21
3.1 INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP	21
3.2 INZET VAN WERKGEVERSINSTRUMENTEN EN BELASTINGVOORDELEN	22
4 WERKGEVERSDIENSTVERLENING	23
4.1 EEN DOORLOPENDE LIJN TUSSEN WERKNEMERS- EN WERKGEVERSDIENSTVERLENING	23
4.2 WERKGEVERSDIENSTVERLENING	28
4.3 ONTSLUITING ARBEIDSMARKTINFORMATIE EN ADVIES OVER RELEVANTE WET- EN REGELGEVING	32
4.4 RESULTATEN EN MONITORING	32
5 WERKGEVERSDIENSTVERLENING IN RELATIE TOT SCHOLING	33
6 MEERJARIGE ACTIVITEITEN	36
7 EVALUATIE EN VERANTWOORDING	38

Alblasserdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht,

Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht en het UWV | 23 april 2021

8 ADDENDUM 2022 39

**BIJLAGE: INSTRUMENTEN WSP BAANBREKEND DRECHTSTEDEN, SCHOLING EN
BELASTINGVOORDELEN..... 43**

1. Inleiding

De Sociale Dienst Drechtsteden (SDD), het UWV en Randstad bundelen de krachten om goede werkgeversdienstverlening vorm te geven in de arbeidsmarktregio (AMR) Drechtsteden. Vanaf 2021 zullen zij de uitvoering van deze dienstverlening op zich nemen onder de naam Werkgeversservicepunt (WSP) Baanbrekend Drechtsteden. Binnen de SDD werken zeven gemeenten samen met het UWV: Alblasserdam, Dordrecht, Hardinxveld–Giessendam, Hendrik–Ido–Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht en het UWV.

Wens en verplichting

Naast de wens van de gemeenten en het UWV om een gezamenlijke regionale werkgeversdienstverlening uit te voeren, geldt er ook een wettelijke verplichting om regionaal samen te werken. Deze verplichting geldt voor elk van de 35 Nederlandse arbeidsmarktregio's en is vastgelegd in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). SUWI draagt de gemeenten en het UWV binnen een arbeidsmarktregio op om met één gezicht en één mond naar buiten te treden richting werkgevers.

Het Rijk wil nog steviger inzetten op de regionale herkenbaarheid, vindbaarheid en bereikbaarheid van werkgeversservicepunten. Uiteindelijk is het doel om in elke AMR tot een sterke en gezamenlijke werkgeversdienstverlening te komen die niet meer weg te denken is. Om dit doel te bereiken wijzigde het Rijk op 1 januari 2021 het Besluit SUWI en de Regeling SUWI. Eén van de wijzigingen houdt in dat elke arbeidsmarktregio wettelijk verplicht is een 'uitvoeringsplan SUWI' op te stellen.

Kader en dienstverlening

Het uitvoeringsplan dat u nu leest, is de invulling van die wettelijke verplichting. Als plan voor de regionale werkgeversdienstverlening van de komende jaren, dwingt het ertoe om de *bestaande* regionale werkgeversdienstverlening te duiden en verder aan te scherpen. Hoewel we vanwege de wisselwerking tussen de werknemersdienstverlening en de werkgeversdienstverlening ruim aandacht hebben voor de werknemersdienstverlening, is dit uitvoeringsplan primair bedoeld als kader voor de werkgeversdienstverlening. In dit uitvoeringsplan SUWI is er allereerst aandacht voor het kader van de toekomstige werkgeversdienstverlening. Dit kader wordt niet alleen bepaald door de wijzigingen in SUWI-wet- en -regelgeving, maar ook door het doorlopende ontwikkelingsproces van de

regionale werkgeversdienstverlening. Dat proces startte in 2011 bij het opzetten van de Publiek–Private Samenwerking 'Baanbrekend Drechtsteden'. Na de weergave van dit kader gaat het uitvoeringsplan in op het WSP Baanbrekend Drechtsteden en zijn dienstverlening. Het licht de verschillende onderdelen van die dienstverlening toe en maakt onder meer duidelijk waarom de naam 'Baanbrekend Drechtsteden' veranderd is in 'Werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden'.

2. Wat is het kader van het uitvoeringsplan SUWI?

2.1 Wijzigingen Besluit SUWI

2.1.1 Achtergrond van de wijzigingen

De wijzigingen van het Besluit SUWI kennen een aanloop. Die begon bij Tamara van Ark, de toenmalige staatssecretaris van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Zij kondigde op 20 november 2018 namelijk aan dat zij de regionale samenwerking en regionale werkgeversdienstverlening wilde actualiseren. Daarbij zei ze de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel te willen versterken¹. Het Rijk achtte het vervolgens noodzakelijk om tot een wijziging van het Besluit SUWI te komen.

2.1.2 Enkele concrete veranderingen

De wijziging van het Besluit SUWI zorgt er nu voor dat er een stevigere juridische basis ligt voor de verplichting van arbeidsmarktregio's om een gezamenlijke werkgeversdienstverlening vorm te geven en uit te voeren. Vanaf 1 januari 2021 gelden de volgende eisen²:

- Er moet één gezamenlijk aanspreekpunt (werkgeversservicepunt) zijn voor werkgevers in de regio.
- Er moet een uitvoeringsplan zijn voor dit WSP.
- Gemeenten en het UWV moeten voor hun arbeidsmarktregio samen een 'basispakket publieke werkgeversdienstverlening' aanbieden. Dit betekent dat zij verplicht zijn om werkgevers:
 - passende kandidaten voor te dragen;
 - nazorg te leveren aan die kandidaten en werkgevers (zoals: vragen hoe de plaatsing bevalt en of er nog iets nodig is);
 - voorlichting en advies te geven over werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen;
 - te adviseren over het organiseren van werk en het creëren van functies;
 - arbeidsmarktinformatie te bieden.
- Gemeenten en het UWV moeten samen zorgen voor de monitoring van de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening.

¹ Zie Kamerbrief 'Uitwerking breed offensief om meer mensen met een beperking aan het werk te helpen', 20 november 2018: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2018/11/20/kamerbrief-uitwerking-breed-offensief>.

² Zie voor de wijziging van het Besluit SUWI, inclusief memorie van toelichting: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2020-228.html>

- De wijzigingen in SUWI verankeren op een zeer duidelijke manier de wettelijke verantwoordelijkheid voor centrumgemeenten om een regierol te vervullen. Dit houdt in ieder geval in dat centrumgemeenten de volgende rollen invult, namelijk:
 1. Stimulerende rol om werkgeversdienstverlening te doen aansluiten op de werkzoekenden dienstverlening en op scholing door partijen bij elkaar te brengen en samenwerking tot stand te brengen.
 2. Als primus inter pares het voortouw nemen bij de totstandkoming van één gezamenlijk uitvoeringsplan.
 3. Het organiseren van de inrichting van het WSP en faciliteren van deze organisatie en inrichting.

2.2 WSP Baanbrekend Drechtsteden: een logische nieuwe stap

2.1.1 Voorgeschiedenis werkgeversdienstverlening

De huidige regionale samenwerking op het gebied van de arbeidsmarkt gaat terug tot 2005. Toen besloten de gemeenten Dordrecht, Papendrecht en Zwijndrecht daar namelijk de krachten voor te bundelen. Voor een groot deel kwam dit besluit voort uit het besef dat de arbeidsmarkt zich niet beperkt tot de gemeentegrenzen: werkgevers en werknemers houden zich helemaal niet bezig met die grenzen en bewegen zich er gewoon overheen.

Door de krachten te bundelden, wilden de gemeenten schaalvoordelen behalen en zowel efficiënter als effectiever samenwerken met werkgevers. Ze realiseerden zich vanaf het begin dat deze werkgevers liever niet met allerlei verschillende gesprekspartners om de tafel zouden gaan over hun personeelsbehoefte. Eén regionale gesprekspartner die de gemeenten bij werkgevers vertegenwoordigde zou waarschijnlijk tot meer plaatsingsmogelijkheden leiden.

Evolutie van samenwerking

De Sociale Dienst Drechtsteden kreeg die rol van gesprekspartner toebedeeld. Deze dienst is sinds 2005 uitgegroeid tot een samenwerkingsverband waaraan nu zeven gemeenten deelnemen. Naast Dordrecht, Papendrecht en Zwijndrecht zijn dat Alblasserdam, Hardinxveld–Giessendam, Hendrik–Ido–Ambacht en Sliedrecht. Een flinke deelnemersgroei dus, maar de gedachte is al die jaren hetzelfde gebleven: gemeenten zijn er nog steeds van overtuigd dat ze door regionaal de krachten te bundelen – met elkaar en met relevante spelers in de ARM – meer kunnen bereiken op de arbeidsmarkt.

Wel is de samenwerking geëvolueerd. Zo startten de SDD en Randstad in 2011 een Publiek–Private Samenwerking (PPS); samen richtten zij ‘Baanbrekend Drechtsteden’ op. Via dit initiatief adviseerden en ondersteunden ze werkgevers in de Drechtsteden bij personeelsvraagstukken.

Vier jaar later, bij de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015, kreeg Baanbrekend Drechtsteden er een taak bij. Vanaf dat moment was de PPS ook verantwoordelijk voor de arbeidsbemiddeling van bijstandsgerechtigden met een arbeidsbeperking.

In 2017 voegde het UWV zich bij deze regionale werkgeversdienstverlening. En kort daarna begon Baanbrekend Drechtsteden ook de werkgeversdienstverlening uit te voeren voor Drechtwerk, de uitvoeringsorganisatie voor Sociale Werkvoorziening.

2.1.2 Nieuwe naam voor Baanbrekend Drechtsteden

De SUWI–wet– en –regelgeving draagt elke arbeidsmarktregio op om per 1 januari 2021 uitvoering te geven aan regionale werkgeversdienstverlening. Deze dienstverlening moet in alle arbeidsmarktregio’s dezelfde (en daardoor voor alle werkgevers herkenbare) naam hebben: ‘Werkgeversservicepunt’ (WSP). Er komen vanuit het Rijk ook nationale campagne– en wervingsactiviteiten die deze merknaam gebruiken. Daarom hebben de SDD, het UWV en Randstad ‘Baanbrekend Drechtsteden’ recentelijk omgedoopt tot ‘WSP Baanbrekend Drechtsteden’.

Partners in WSP Baanbrekend Drechtsteden

De SDD, Randstad en het UWV vullen elkaar goed aan. De SDD en het UWV hebben een groot bestand van werkzoekenden, kennen deze groep goed en weten welke regelingen en instrumenten beschikbaar zijn. Randstad is onder meer sterk in haar commerciële benadering en uitgebreide kennis van de arbeidsmarkt.

2.3 Visie, opgaven en ambities

2.3.1 Regionale visie sociaal domein

De dienstverlening van het WSP Baanbrekend Drechtsteden staat niet op zichzelf, maar hangt samen met de regionale visie voor het sociaal domein Drechtsteden. Deze visie is het resultaat van een uitgebreid interactief proces dat inwoners, maatschappelijke organisaties, werkgevers, gemeenten, het

UWV, de SDD, Drechtstraadsleden en gemeenten met elkaar hebben doorlopen. Binnen de visie zijn drie opgaven te onderscheiden, namelijk ‘Bestaanszekerheid versterken’, ‘Ontwikkelen naar werk’ en ‘Zorgen voor ondersteuning’. Voor het uitvoeringsplan SUWI is met name de opgave ‘Ontwikkelen naar Werk’ van belang.

2.3.2 Opgave ‘Ontwikkelen naar werk’

Inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen vanuit de opgave ‘Ontwikkelen naar Werk’ hulp om zich zó te ontwikkelen dat ze (weer) kunnen werken. Ook worden ze in contact gebracht met werkgevers. Zo stromen ze uit hun uitkering. De regio legde voorheen de focus op het financiële belang van uitstroom. Inmiddels is die focus primair maatschappelijk. Het besef heerst dat werk bijdraagt aan geluk: wie werkt, is geestelijk en lichamelijk een stuk gezonder dan iemand die niet werkt. Dat geluk en die gezondheid van inwoners zijn voor de regio de hoofdmotivatie om zich in te zetten voor ontwikkeling naar werk.

Binnen deze opgave volgt de regio drie ambities:

1. ‘Iedereen die kan werken, bemiddelen we direct naar de arbeidsmarkt.’
2. ‘We maken inwoners waardevol voor de arbeidsmarkt.’
3. ‘We begeleiden inwoners met verminderde arbeidsmarktwaarde.’

2.2.3 Visie WSP Baanbrekend Drechtsteden

Aansluitend op de regionale visie voor het sociaal domein heeft het WSP Baanbrekend Drechtsteden een specifiekere visie voor zijn eigen rol. Het omschrijft deze rol als volgt. Het WSP maakt het voor werkgevers aantrekkelijk om mensen met een uitkering of een beperking in te zetten. In de hele AMR is het WSP Baanbrekend Drechtsteden het enige integrale samenwerkingsverband voor werkgeversdienstverlening, heeft het één werkgeversbenadering, één website en vaste aanspreekpunten naar buiten. De vraag van werkgevers staat bij WSP Baanbrekend Drechtsteden altijd centraal. Het streven is die werkgevers zoveel mogelijk te ontzorgen. Het WSP Baanbrekend Drechtsteden wil een betrouwbare strategische partner zijn die werkgevers in de regio met raad en daad bijstaat bij arbeidsmarktvragestukken. Hierbij kiest het voor een sectorale aanpak: het WSP bundelt de kennis en expertise per sector, waardoor het slagvaardiger opereert.

WSP–doelen

Vanuit de eigen visie zet het WSP Baanbrekend Drechtsteden zich in om:

- te werken aan perspectief voor werkgevers (betere benutting van het arbeidspotentieel);
- het voor werkgevers aantrekkelijk te maken mensen met een uitkering of arbeidsbeperking in dienst te nemen;
- de juiste kandidaten te selecteren en voor te bereiden;
- kosteloos advies te geven over de regelingen en voordelen die van toepassing zijn op het in dienst nemen van inwoners met een bijstandsuitkering of een arbeidsbeperking;
- waar nodig nazorg te bieden door werkgevers en in dienst genomen inwoners te ondersteunen op de werkvloer of praktijkgerichte scholing te bieden.

2.3.2 Het WSP binnen de governancestructuur van de AMR

De AMR Drechtsteden staat de komende jaren voor grote uitdagingen. Door vergrijzing en een vraag die niet aansluit bij het aanbod dreigt er bijvoorbeeld nog meer krapte te ontstaan op de arbeidsmarkt. En het coronavirus zorgt nu al voor ontregeling van de arbeidsmarkt. Vanwege de coronacrisis wordt er bijvoorbeeld beperkt geïnvesteerd in behoud, doorontwikkeling, scholing en mobiliteit van personeel. De verwachting is dat werkgevers hierdoor steeds minder makkelijk aan de medewerkers kunnen komen aan wie zij (op dit moment en mogelijk nog eens extra ná de coronacrisis) behoefte hebben. Anders gezegd: hun vraag naar dat soort medewerkers zal waarschijnlijk toenemen, terwijl het aanbod zal achterblijven.

AMR–werktafels en arbeidsmarktlijnen

Om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten, is er in de AMR Drechtsteden een bestuurlijke samenwerking tussen gemeenten (via de SDD), het UWV, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, het Da Vinci College en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Deze AMR–partners hebben gekozen voor een governancestructuur met een algemeen bestuur. Het algemeen bestuur heeft opdracht gegeven om drie ‘werktafels’ te organiseren. Aan een ‘werktafel’ nemen verschillende partners deel om aan de slag te gaan met concrete activiteiten die bijdragen aan het

verbeteren van de arbeidsmarkt. Elk van de ARM-werktafels volgt één van deze drie 'arbeidsmarktlijnen':

1. Van onderwijs naar werk.
2. Van werk naar werk.
3. Van uitkering naar werk.

AMR-uitvoeringsagenda

In het laatste kwartaal van 2020 hebben de samenwerkende partners een externe adviseur de bestuurlijke opdracht gegeven tot het opstellen en uitvoeren van een regionale uitvoeringsagenda voor de AMR. De uitvoeringsagenda wordt uitgevoerd door de drie werktafels. In de geest van de SUWI-wet- en -regelgeving streeft het AMR-bestuur naar nauwe samenhang tussen deze drie werktafels, in het bijzonder in de vorm van harmonisatie van organisatieculturen en vergaande ontschotting van budgetten, dienstverlening en systemen.

De AMR-partners werken de drie arbeidsmarktlijnen via de bijbehorende werktafels verder uit in concrete activiteiten. Het AMR-bestuur zorgt voor deelnemers aan de werktafels en treedt op als opdrachtgever aan wie deze deelnemers verantwoording afleggen.

De AMR-partners hebben de contouren van de regionale uitvoeringsagenda eind 2020 geschetst. Zo is er volop aandacht voor leerwerkplekken in het kader van beroepsbegeleidende leerwegen (BBL) (vanuit de arbeidsmarktlijn 'Van onderwijs naar werk'), stimuleren van leven lang ontwikkelen in de regio (vanuit 'Van werk naar werk') en voor ontschotte dienstverlening voor inwoners met een arbeidsbeperking (vanuit 'Van uitkering naar werk'). Daarnaast is er een regionaal mobiliteitsteam (RMT) opgericht met als doel om inwoners die hun baan verliezen of dreigen te verliezen als gevolg van de Corona crisis passende dienstverlening te bieden bij het zoeken van werk of bieden van bestaanszekerheid.

Bijdrage van het WSP

De gemeenten in Drechtsteden, inclusief centrumgemeente Dordrecht, hebben de regionale werkgeversdienstverlening belegd bij de SDD. De dienstverlening van het WSP kenmerkt zich door slagvaardigheid met korte lijnen en een groot vermogen om te anticiperen op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Deze slagvaardigheid wil de arbeidsmarktregio behouden. Daarom kent het WSP een eigen stuurgroep, die bestaat uit de SDD, Randstad en het UWV. Vanuit de stuurgroep vindt er nauwe afstemming en samenwerking plaats met centrumgemeente Dordrecht, waarbij Dordrecht, waar nodig, een regierol vervult. De totstandkoming van onderhavig uitvoeringsplan is een voorbeeld waarbij de samenwerking tussen de SDD, het UWV, Randstad en centrumgemeente Dordrecht tot uitdrukking komt. De SDD treedt hierbij namelijk op als penvoerder en inhoudelijk expert, terwijl de centrumgemeente de regierol op zich neemt door kaders te stellen en de verbinding te maken met de overige gemeenten en partners in de arbeidsmarktregio.

De afstemming en samenwerking tussen de SDD en centrumgemeente Dordrecht vindt plaats via verschillende lijnen. Zo vinden de centrumgemeente Dordrecht en het WSP Baanbrekend Drechtsteden elkaar binnen de arbeidsmarktlijn ‘Van uitkering naar werk’. Het WSP Baanbrekend speelt een cruciale rol binnen deze arbeidsmarktlijn, aangezien het verantwoordelijk is voor de uitvoering en bewaking van de eenduidige werkgeversbenadering. Vanuit deze verantwoordelijkheid werkt het WSP actief samen met de centrumgemeente Dordrecht en andere partners in de regio. Het WSP levert ook een actieve en belangrijke bijdrage aan de andere twee werktafels, dat wil zeggen “Van onderwijs naar Werk” en “Van Werk naar Werk”.

2.4 Stand van zaken op de arbeidsmarkt in Drechtsteden

2.4.1 Het effect van de coronacrisis

Het maken van arbeidsmarktanalyses wordt op dit moment bemoeilijkt door corona. Vóór de coronacrisis was er – landelijk en in de Drechtsteden – een trend te zien van economische groei en dalende werkloosheid, maar corona heeft ervoor gezorgd dat er nu sprake is van economische krimp en stijgende werkloosheid.

Landelijke ramingen blijken doorgaans ook van toepassing op de Drechtsteden. Wel zijn voorspellingen en ramingen nu extra onzeker: een raming van vandaag kan morgen alweer anders zijn – bijvoorbeeld doordat een lockdown verlengd wordt of een vaccin niet het gewenste effect blijkt te hebben.

Hoewel nog niet alle cijfers over 2020 binnen zijn, is de verwachting dat de economie dat jaar met 5% geslonken is. In september, nog voor het uitbreken van de tweede (en eventuele derde) golf, voorspelde het CPB voor 2021 een herstel van de economie met 3,5%. Op dat moment was nog wel de verwachting dat de werkloosheid in Nederland met 5,9% zou oplopen, al hield het CPB al wel rekening met een hoger groeipercentage van 8,5% als er opnieuw lockdowns zouden komen. Inmiddels lijkt die 8,5% het meest realistische percentage.

Vanwege de steunmaatregelen van het Rijk is het effect van corona nog niet volledig zichtbaar. Bedrijven krijgen bijvoorbeeld ondersteuning via de ‘NOW-regeling’, terwijl zelfstandige ondernemers gebruik kunnen maken van de ‘Tozo-regeling’. De verwachting is dat een deel van de bedrijven en zelfstandig ondernemers hierdoor het hoofd boven water zal houden, maar dat een ander deel het op termijn toch niet zal volhouden. Dat laatste zal de werkloosheid doen toenemen.

2.4.2 Krimp als gevolg van corona

Het UWV heeft in *Regio in Beeld*, zijn jaarlijkse publicatie over alle arbeidsmarktregio's in Nederland, weergegeven hoe het er in de belangrijkste economische sectoren van het land voorstaat met de werkgelegenheid na de eerste coronagolf³. Behalve in de detailhandel food blijkt het aantal banen sinds deze golf nergens te zijn toegenomen. Er was alleen maar een afname, al verschilt die krimp wel per sector.

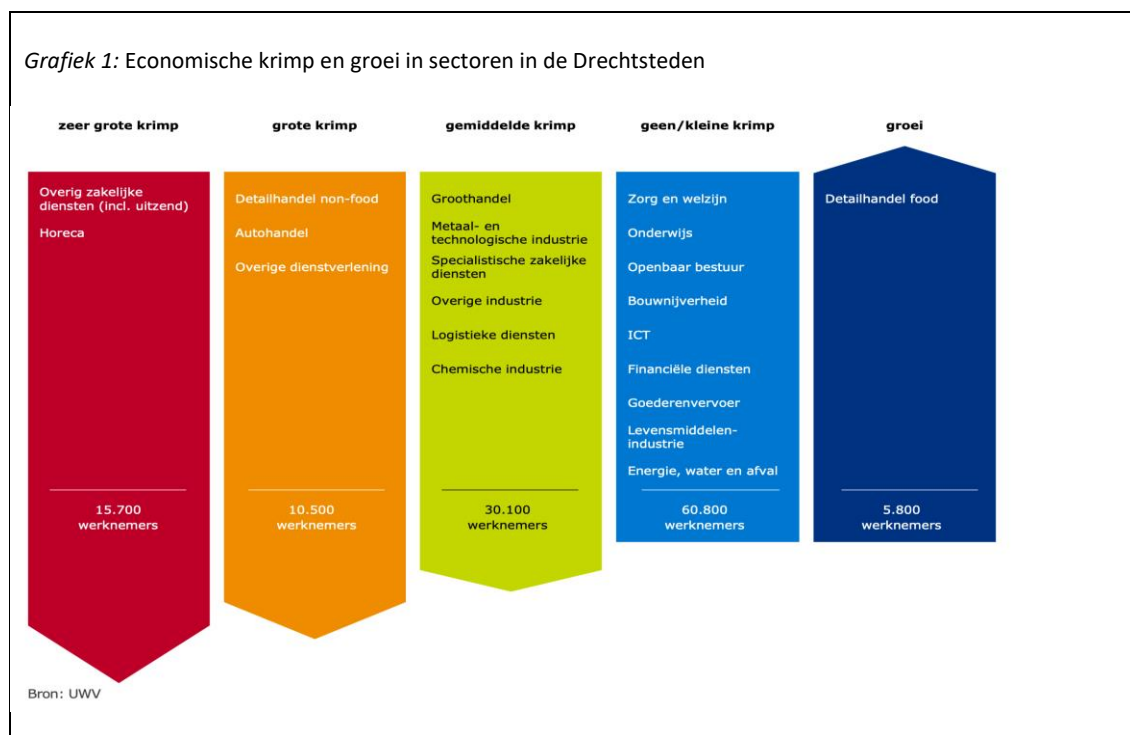
Uit onderstaande grafiek 1 blijkt dat sectoren ook in de Drechtsteden lang niet allemaal dezelfde krimp doormaken. Bijna de helft van de 124.000 werknemers in deze regio werkt in sectoren waar niet of nauwelijks een afname is van het aantal banen. Tegelijkertijd is 21% actief binnen sectoren met grote of zeer grote krimp. Dat is een lager percentage dan de landelijke 25%: er zijn in Drechtsteden namelijk relatief minder werknemers actief in de grote krimpsectoren zakelijke diensten, horeca en cultuur, sport en recreatie. Toch is

³ Zie ook: <https://drechtstedeninzicht.nl/regio-in-beeld-2020-nu-beschikbaar>

21% nog steeds een aanzienlijk deel.

2.5 Addendum 2022

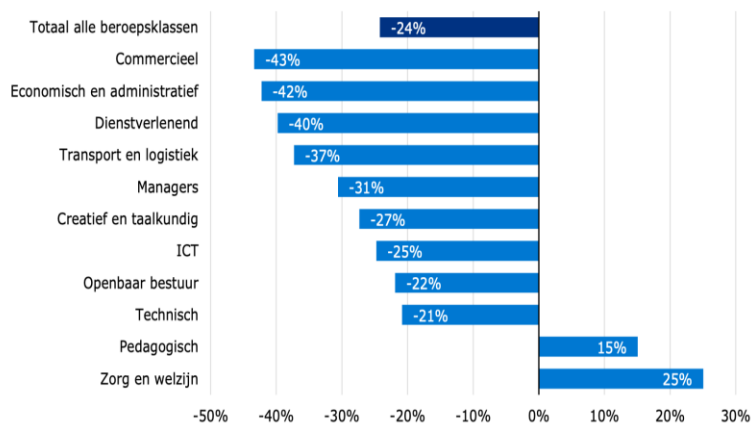
In Hoofdstuk 7 'Evaluatie en verantwoording' is vastgelegd dat het uitvoeringsplan SUWI jaarlijks geëvalueerd en zo nodig herzien wordt. Op deze manier blijft het uitvoeringsplan actueel. Omdat dit plan de jaren 2021–2024 beslaat en in 2021 is opgeleverd, hebben de samenwerkende partners in 2022 overleg gehad over de noodzaak van het herzien van het in 2021 opgeleverde uitvoeringsplan. Resultaat van dit overleg was dat het huidige plan door alle partijen nog herkend en gedragen wordt en een herziening in 2022 vanwege de korte looptijd nog niet nodig is. Wel is besloten om eind 2022 een addendum aan het huidige uitvoeringsplan toe te voegen. Dit addendum beschrijft een aantal recente ontwikkelingen die goed zijn om te vermelden en een aanvulling vormen op de dienstverlening die in het uitvoeringsplan is beschreven.



Als er grote of zeer grote krimp in een sector is, betekent dit dat de werkgelegenheid daar kan afnemen en de werkloosheid kan oplopen. Het UWV toont het daadwerkelijke effect van de krimp op de werkgelegenheid door het aantal vacatures per sector in beeld te brengen (zie grafiek 2 hieronder). De impact van de eerste lockdown in het voorjaar van 2020 blijkt significant. Het aantal openstaande vacatures daalde in de Drechtsteden namelijk met gemiddeld 24% (tegen gemiddeld 29% landelijk). Deze daling valt terug te zien in de vraag naar dienstverlenende beroepen: die vraag is bijna gehalveerd. Verder neemt het aantal vacatures voor transport, logistieke en commerciële beroepen sterk af.

Grafiek 2: Groei en daling aantal vacatures per beroepsklasse in de Drechtsteden

Drechtsteden, 2020 week 12 t/m 35 ten opzichte van week 1 t/m 11



2.4.3 Kansrijke beroepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt

Het WSP opereert op de arbeidsmarkt als geheel, maar concentreert zich wel op de segmenten waar de kans op succesvolle bemiddeling het grootst is. Binnen het WSP legt vooral de SDD de afgelopen jaren de nadruk op inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (het UWV richt zich minder op deze groep).

Om tot gerichte arbeidsmarktwerking te komen en deze inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een zo grote mogelijke baankans te bieden, heeft het WSP acht 'speerpuntsectoren' met bijbehorende 'kansrijke beroepen' onderscheiden (zie tabel 1). Dit deed het op basis van een analyse van Randstad, waarin in slimme verbindingen zijn gelegd tussen de eigen datasets, die van het UWV en SDD. Uit deze analyse bleek dat de uitstroom van uitkering naar werk van inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of een beperking, sinds 2018 voor 80% heeft plaatsgevonden in de acht speerpuntsectoren.

Tabel 1: De acht ‘speerpuntsectoren’ en kansrijke beroepen van het WSP

Leerlijnen Perspct	Profiel
<i>(in ontwikkeling)</i>	
Schoonmaak	Medewerker schoonmaak
Contactcenter	Medewerker contactcenter (inbound)
	Medewerker contactcenter (outbound)
Vervoer *	Chauffeur Wijkhopper
	Chauffeur Drechthopper
	Chauffeur leerlingen vervoer
	Bezorger
Groen en Grijs	Medewerker bouw (grondwerker, bouwopruimer, sloper)
	Medewerker groenvoorziening/ assistent hovenier
Zorg	Zorgondersteuner (intramuraal)
	Medewerker thuiszorg
Retail en fastfood	Medewerker bevoorrading
	Medewerker Food
	Medewerker spelkeuken
Logistiek & Productie*	Medewerker productie grof
	Medewerker productie fijn
	Logistiek medewerker
Techniek	Medewerker techniek
	Licht technisch/assemblage

Veranderingen door corona

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, heeft het WSP in totaal negentien kansrijke beroepen vastgesteld. Dit deed het nog vóór het uitbreken van de coronacrisis. Het is mogelijk dat de coronacrisis de werkgelegenheid in sectoren zo beïnvloedt dat er een nieuwe selectie kansrijke beroepen nodig zal zijn. Maar of die nieuwe selectie inderdaad noodzakelijk is, is nog niet duidelijk. De veranderingen die inmiddels zichtbaar zijn, laten namelijk een wisselend beeld zien.

De kansrijke beroepen zijn ‘kansrijk’, omdat er vraag naar is vanuit de arbeidsmarkt en ze aansluiten bij de mogelijkheden van een groot deel van het werkzoekendenbestand van het WSP. Zoals alle gemeenten en werkgeversservicepunten in Nederland heeft ook het WSP Baanbrekend Drechtsteden te maken met een ‘*mismatch*’ op de arbeidsmarkt: de kennis en vaardigheden van het grootste deel van de werkzoekenden sluiten meestal niet aan bij de vraag op die arbeidsmarkt. Om deze ‘*mismatch*’ om te buigen tot een ‘*match*’ heeft de SDD het leerontwikkelbedrijf PERSPCT opgezet. PERSPCT biedt werkzoekenden de mogelijkheid om zich te ontwikkelen langs verschillende leerlijnen. De bedoeling is dat deze inwoners zo hun arbeidsmarktwaarde verhogen. De dienstverlening van PERSPCT is erop gericht deelnemers ‘bemiddelbaar’ te maken. Het WSP bemiddelt vervolgens tussen hen en werkgevers.

Mensen zijn ‘bemiddelbaar’ zodra zij beschikken over basale

werknemersvaardigheden en geen – of beheersbare – problemen hebben op bepaalde leefgebieden (zie kader). Bij ‘werknemersvaardigheden’ kan gedacht worden aan werkmotivatie, zelfstandigheid, flexibiliteit, resultaatgerichtheid, zorgvuldigheid, plannen en organiseren, punctualiteit, opvolgen van instructies en procedures, samenwerken en overleggen, sociale vaardigheden, klantgerichtheid, communicatie in het Nederlands en initiatief. Hoofdstuk 4 gaat dieper in de op de dienstverlening van PERSPECT.

Leefgebieden

Als het in dit uitvoeringsplan gaat over ‘de (verschillende) leefgebieden’, verwijzen die naar een breed scala aan vlakken waarop inwoners problemen kunnen hebben. Denk aan schulden, het ontbreken van een dagbesteding, geen of onzekere huisvesting, problematische huiselijke relaties, geestelijke of lichamelijke gezondheidsproblemen, verslavingen, geen dagelijkse routines of activiteiten, het ontbreken van een sociaal netwerk en justitiële trajecten.

2.4.4 Anticiperen op instroom: naar twee dienstverleningspaden

De instroom in de bijstand is op dit moment nog beperkt, omdat bedrijven en zelfstandigen gebruik kunnen maken van de NOW- en Tozo-regelingen. Daarnaast is het mogelijk dat inwoners nu eerst hun eigen vermogen aanwenden of schulden aan het opbouwen zijn. Maar op een gegeven moment zijn deze ‘oplossingen’ niet meer voor iedereen mogelijk. De verwachting is dan ook dat de instroom van inwoners in de bijstand in de loop van 2021 gaat toenemen: een belangrijke verandering van de arbeidsmarkt.

Inwoners met een bijstands- of WW-uitkering zijn momenteel vooral mensen die vanwege te weinig relevante kennis, vaardigheden en ervaring een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De verwachting is dat er door de coronacrisis meer en meer inwoners een uitkering zullen aanvragen die in principe wél genoeg relevante kennis, vaardigheden en ervaring hebben. De reden voor hun aanvraag zal simpelweg een gebrek aan passende vacatures zijn.

In de traditie van de werkgeversdienstverlening in de AMR Drechtsteden, wil het WSP Baanbrekend Drechtsteden anticiperen en niet reageren op de veranderende instroom. De afgelopen jaren heeft Baanbrekend Drechtsteden (voorloper van het WSP) de nadruk vooral gelegd op de ondersteuning van werkgevers bij de werving, selectie en plaatsing van inwoners met een arbeidsbeperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De veranderende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het WSP naast die rol weer meer de partij wordt waar werkgevers terecht kunnen voor werkzoekenden met kennis,

vaardigheden en een goede opleidingsachtergrond.

Dienstverleningspaden

Het WSP zet de komende tijd in op twee verschillende dienstverleningspaden:

1. Een dienstverleningspad voor de arbeidsmarkt waarop werkgevers actief zijn die maatschappelijke verantwoord ondernemen (MVO).
2. Een dienstverleningspad voor de reguliere arbeidsmarkt.

Dienstverleningspad 1: voor de MVO–arbeidsmarkt

In de jaren vóór de coronacrisis was er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. De economie groeide en de vraag naar personeel was hoog. Parallel aan deze ontwikkeling stonden gemeenten met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 voor een nieuwe uitdaging. Zij werden namelijk voor het eerst verantwoordelijk voor een grote groep inwoners met een arbeidsbeperking. Tot dan toe kon deze groep inwoners terecht bij een sociale werkvoorziening (SW) of bij het UWW, op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong).

De Participatiewet doet echter een beroep op werkgevers om inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De wet gaat ervan uit dat werkgevers, naar rato van omvang, een minimaal aantal werknemers met een arbeidsbeperking in dienst heeft. Tegelijkertijd hebben gemeenten de wettelijke taak om inwoners zonder baan en een arbeidsbeperking zo goed mogelijk te ontwikkelen en door te leiden naar de arbeidsmarkt. Om alle betrokkenen te ondersteunen, heeft het WSP Baanbrekend Drechtsteden een specifiek dienstverleningspad ontwikkeld.

Deze dienstverlening is gericht op inclusieve werkgevers die maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het WSP helpt hen met ‘werkgeversinstrumenten’ als loonwaardemetingen, loonkostensubsidies, proefplaatsingen, no–risk–polissen en jobcoaching. Belangrijk is dat deze dienstverlening laat zien dat het WSP samen met werkgevers in Drechtsteden verantwoordelijk is voor een inclusieve arbeidsmarkt. Het WSP werkt structureel samen met ongeveer vijfhonderd werkgevers. Honderd zestig van hen hebben inwoners met een arbeidsbeperking in dienst.

Op de MVO–arbeidsmarkt is het van cruciaal belang om op een andere manier met werkgevers in gesprek te gaan dan op de reguliere arbeidsmarkt. Op deze reguliere arbeidsmarkt praat het WSP vooral met hen over vacatures en functies. Op de MVO–arbeidsmarkt gaan de gesprekken meer over werkzaamheden en taken die op de werkvloer uitgevoerd moeten worden. En over de mate waarin werkgevers (vanuit hun maatschappelijke

verantwoordelijkheid) bereid zijn die werkzaamheden en taken anders te organiseren. Deze andere organisatie kan nodig zijn omdat mensen met een arbeidsbeperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt meestal niet een-op-een voldoen aan de eisen in openstaande vacatures. Als werkgevers bereid zijn deze eisen iets aan te passen, kunnen zij werkplekken creëren die zowel maatschappelijk als economisch toegevoegde waarde hebben.

Dienstverleningspad 2: voor de reguliere arbeidsmarkt

Tot aan de coronacrisis was er economische groei en voortdurend een grote vraag naar personeel. Als inwoners hun baan verloren maar wel beschikten over goede kennis en vaardigheden, vonden zij relatief makkelijk weer nieuw werk. Daarom heeft Baanbrekend Drechtsteden de afgelopen jaren minder de nadruk gelegd op de reguliere arbeidsmarkt en zich vooral gericht op de MVO-arbeidsmarkt.

Zoals gezegd is de verwachting dat er in de loop van 2021 meer mensen in de bijstand stromen die ‘bemiddelbaar’ zijn, oftewel: beschikbaar voor de reguliere arbeidsmarkt. Anders dan bij de MVO-arbeidsmarkt werkt het WSP Baanbrekend Drechtsteden voor deze doelgroep veel meer van ‘buiten’ naar ‘binnen’. Anders gezegd: op dit dienstverleningspad zijn de vraag van werkgevers en de vacatures op de reguliere arbeidsmarkt veel meer leidend dan de (beperkte) mogelijkheden van de werkzoekenden.

Waarschijnlijk zal het WSP Baanbrekend Drechtsteden de komende jaren meer nadruk leggen op dit dienstverleningspad. Daarvoor bouwt het voort op de eigen ervaring. Baanbrekend Drechtsteden werd namelijk in 2011 opgericht om werkgevers meer vraaggericht te benaderen en legde zeker de eerste jaren de focus op deze benadering. De kennis en expertise daarvoor heeft het WSP nog altijd in huis.

2.6 Samenwerking op uitvoerend niveau

2.5.1 Samenwerking binnen het WSP

De gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hardinxveld–Giessendam, Hendrik–Ido–Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht en het UWV hebben hun werkgeversdienstverlening ondergebracht bij de SDD. Deze heeft op haar beurt, samen met het UWV en Randstad, de regionale werkgeversdienstverlening georganiseerd binnen het WSP Baanbrekend Drechtsteden. Hieruit volgt, mede ingegeven door SUWI-wet- en -regelgeving, dat de SDD en het UWV samen het uitvoeringsplan SUWI opstellen, in nauwe

afstemming met Randstad.

2.5.2 Samenwerking met partners in de arbeidsmarkt

De SDD, het UWV en Randstad kunnen de toeleiding van inwoners naar de arbeidsmarkt niet alleen uitvoeren. Daarom zoekt het WSP continu afstemming met partners in de arbeidsmarkt. Denk aan (lokale) uitzendbureaus, werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen, het SBB, het Leerwerkloket en Drechtwerk.

3 Het WSP Baanbrekend Drechtsteden als motor achter inclusief werkgeverschap

3.1 Inclusief werkgeverschap

Het WSP Baanbrekend Drechtsteden is hét platform voor inclusief werkgeverschap in de ARM Drechtsteden. Het is de opdracht en ambitie van het WSP om adviescentrum te zijn voor werkgevers, waarbij de focus ligt op het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt.

Van ‘mismatch’ naar ‘match’

Het zoeken en matchen op vacatures komt aan de orde in gesprekken die het WSP met werkgevers voert, maar de dienstverlening gaat verder dan dat. In de praktijk is er vaak een ‘mismatch’ tussen kandidaat en vacature. Het WSP probeer die ‘mismatch’ samen met werkgevers om te buigen tot een ‘match’. Bijvoorbeeld door hen te adviseren hoe zij werkzaamheden anders kunnen organiseren, zodat zij ook werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te kunnen nemen. Zo is het wellicht mogelijk eenvoudige en routinematige werkzaamheden uit bestaande banen te lichten.

Werkgevers kunnen het WSP vragen om een kosteloos Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Het WSP zet hiervoor de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen in. Deze methode heeft het UWV samen met de Universiteit van Maastricht ontwikkeld. In een tijdbestek van vier à zes weken brengt het WSP aan de hand van interviews en observaties de werkprocessen van een organisatie in kaart.

Inclusieve arbeidsorganisaties

Het WSP werkt al lange tijd samen met werkgevers die zichzelf een ‘inclusieve arbeidsorganisatie’ mogen noemen, omdat zij mensen die niet in het standaardplaatje passen een kans bieden in hun organisatie. Het WSP Baanbrekend Drechtsteden en die vaste kern van ruim 160 inclusieve werkgevers inspireren en motiveren andere werkgevers om het inclusief werkgeverschap eveneens te omarmen.

3.2 Inzet van werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen

Het WSP Baanbrekend Drechtsteden bemiddelt tussen inwoners en werkgevers zodra zij daadwerkelijk bemiddelbaar zijn. In een deel van de gevallen kan een inwoner regulier aan de slag gaan bij een werkgever, maar in andere gevallen is speciale ondersteuning wenselijk.

Het WSP biedt deze ondersteuning onder meer in de vorm van ‘werkgeversinstrumenten’. Denk aan loonwaardemetingen, loonkostensubsidies, proefplaatsingen, no-risk-polissen en jobcoaching. Dit soort instrumenten zijn bedoeld om het gat te dichten tussen vraag en aanbod van personeel. Ook helpen ze de verminderde loonwaarde te compenseren voor werkgevers.

Daarnaast kan het WSP werkgevers wijzen op de belastingvoordelen die ze kunnen krijgen als ze werk bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het kan werkgevers bovendien helpen daadwerkelijk gebruik te maken van die voordelen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om loonkostenvoordelen (LKV) en lage-inkomensvoordelen (LIV).

Werken vanuit de bedoeling

In de bijlage staan alle werkgeversinstrumenten en belastingvoordelen waarvan werkgevers met behulp van het WSP Baanbrekend Drechtsteden gebruik kunnen maken. Uitgangspunt is dat werkgevers die instrumenten op maat inzetten – en alleen zolang ze nodig zijn. Het WSP ‘werkt vanuit de bedoeling’. Dit betekent dat de inwoner en diens afstand tot de arbeidsmarkt (en/of verminderde loonwaarde) leidend zijn voor de inzet van werkgeversinstrumenten.

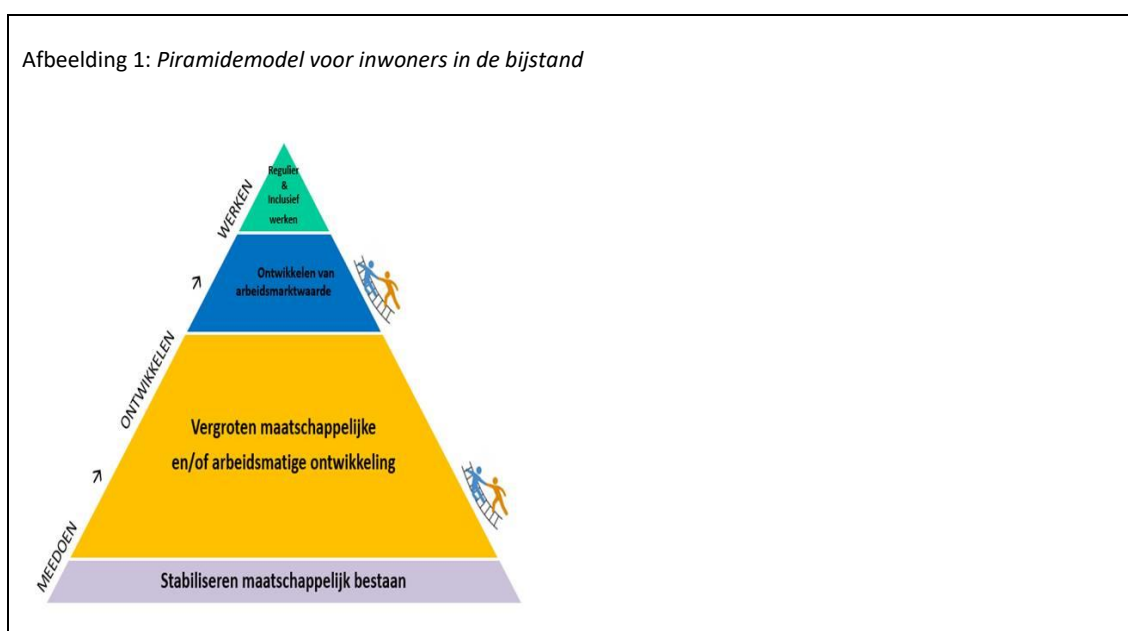
4 Werkgeversdienstverlening

4.1 Een doorlopende lijn tussen werknemers- en werkgeversdienstverlening

De dienstverlening van het WSP Baanbrekend Drechtsteden is erop gericht om inwoners met een uitkering weer te laten uitstromen naar de arbeidsmarkt. Voor sommige inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt geldt dat zij een langdurig ontwikkeltraject nodig hebben, terwijl voor anderen slechts een kort ontwikkeltraject noodzakelijk is. Maar bij allemaal staat hun arbeidsontwikkeling centraal. Zij kunnen de ontwikkeltrajecten, afhankelijk van hun uitkeringssituatie, doorlopen bij het UWV of de SDD.

4.1.1 Ontwikkeltrajecten Sociale Dienst Drechtsteden

Om invulling te geven aan de regionale visieopgave 'ontwikkelen naar werk' heeft de SDD voor inwoners in de bijstand een piramidemodel ontwikkeld (zie afbeelding).



De SDD biedt passende dienstverlening aan elke inwoner die zich meldt voor een bijstandsuitkering. Eén die aansluit bij zijn of haar omstandigheden, ontwikkelbehoefte en ontwikkelmogelijkheden. Doel is de voor hem of haar hoogst haalbare trede van de 'participatieladder' te bereiken (zie kader hieronder) – met waar mogelijk uitstroom naar betaald werk. Daarbij hebben

we oog voor alle leefgebieden uit de zelfredzaamheidsmatrix. Dit zorgt voor een integrale blik op de inwoner en vraagt om een integrale aanpak in de dienstverlening. De betrokken afdelingen van de SDD werken dan ook niet voor niets actief samen met wijkteams en vele andere partners om deze inwoners een stap op de participatieladder te laten zetten.

Participatieladder

Volledig en volwaardig deelnemen aan de samenleving is niet voor iedereen eenvoudig. De participatieladder verdeelt die deelname in zes treden, waarbij de eerste trede (gebrek aan sociaal contact) de minste participatie weergeeft en de hoogste trede (betaald werk) de meeste. Doel van hulpverlening moet zijn mensen tree voor tree zo hoog mogelijk op de participatieladder te krijgen, al dan niet met tussenstappen.

Trede 1: Geïsoleerd

Geen contact buitenshuis, behalve functionele contacten zoals een bezoek aan de huisarts of fysiotherapeut.

Trede 2: Sociale contacten, gericht op ontmoeten

Wekelijks contact met anderen buitenshuis, zoals het deelnemen aan een koffieochtend of het volgen van cursussen/taallesen. Doel is mensen te ontmoeten, sociaal contact op te doen.

Trede 3: Deelname aan activiteiten

Deelname aan activiteiten die een bijdrage leveren aan de maatschappij. Met uitvoering van taken met een lage werkdruk en met weinig eigen verantwoordelijkheid en/of zelfstandigheid.

Trede 4: Onbetaald werk

Zelfstandig taken uitvoeren, verantwoordelijkheden dragen, zorgen voor opbrengst met economische waarde en/of een beroepsopleiding volgen. Doel is klaargestoomd te worden voor betaald werk, indien mogelijk.

Trede 5: Betaald werk met ondersteuning

Betaald werk met aanvullende uitkering en/of werkgeversinstrumenten. Dit kan ook gecombineerd worden met het volgen van een beroepsopleiding, om de eigen arbeidsmarktwaarde te verhogen.

Trede 6: Betaald werk zonder ondersteuning

Betaald werk zonder aanvullende uitkering en/of werkgeversinstrumenten.

Vier piramidefases

Elk van de ‘piramidefases’ die een inwoner doorloopt vraagt om een specifieke vorm van dienstverlening. En dus om specifieke competenties van de medewerkers die de inwoner ondersteuning bieden. Het gaat om onderstaande vier vormen van dienstverlening, waarbij de laatste in handen ligt van het WSP Baanbrekend Drechtsteden. In alle vormen is er sprake van werknemersdienstverlening. Alleen in de derde en vierde is er ook sprake van werkgeversdienstverlening.

1) *Stabiliseren maatschappelijk bestaan*

Deze vorm van dienstverlening is gericht op klanten met een instabiel maatschappelijk bestaan. Zij doen niet of nauwelijks mee aan het maatschappelijk leven en hebben problemen op meerdere leefgebieden. Hun ontwikkeling begint al door simpelweg mee te doen aan het maatschappelijk leven en door samen met een hulpverlener (SDD of partners) oplossingen te vinden voor problemen op diverse leefgebieden.

2) *Vergroten maatschappelijke en/of arbeidsmatige ontwikkeling*

Deze vorm van dienstverlening richt zich op een grote groep klanten wier maatschappelijk bestaan gestabiliseerd is, maar die nog niet de stap kan maken naar arbeidsmarktontwikkeling. Bij hen draait het niet alleen meer om het stabiliseren van hun maatschappelijk leven; zij worden ook geactiveerd en gestimuleerd tot participatie om hun perspectief richting werk te vergroten. De dienstverlening richt zich dus op stabiliseren, activeren en participeren. Concreet betekent dit dat ze klaargestoomd worden voor – en toegeleid worden naar – vrijwilligerswerk, participatieplekken of een traject ter voorbereiding op leerontwikkelbedrijf PERSPECT.

3) *Ontwikkelen van arbeidsmarktwaarde*

Deze vorm van dienstverlening richt zich op mensen met arbeidsmarktperspectief. Het vindt vooral plaats via PERSPECT. Dit leerontwikkelbedrijf werkt vanuit de overtuiging dat stabiliteit,

gezondheid en financiële fitheid net zo belangrijk zijn als het opleidings- en arbeidsverleden. Het beschouwt die als een even sterke voorwaarde om een baan te krijgen en succesvol te behouden. De dienstverlening kenmerkt zich dan ook door een integrale aanpak: één die alle genoemde elementen in samenhang stimuleert. Zo ontwikkelen inwoners arbeidsmarktwaarde.

4) *Regulier en inclusief werken*

Deze vorm van dienstverlening richt zich op mensen die (inmiddels) dicht bij de arbeidsmarkt staan. Het WSP Baanbrekend Drechtsteden concentreert zich op deze groep, waarbij het nauw aansluit op de werknemersdienstverlening van PERSPECT. Voor kwetsbare werkenden kan bovendien begeleiding worden ingezet. Dit kan zijn extra begeleiding op de werkvloer en/of jobcoaching. Voor deze doelgroep zetten we eveneens in op doorplaatsingen indien de kandidaat onverhoopt zijn of haar baan verliest. Een ander thema is bestaanszekerheid onder werkenden. Wij werken bijvoorbeeld hard aan het verbeteren en innoveren van ondersteuning bij verrekeningen.

De vier vormen van dienstverlening staan enerzijds los van elkaar. Maar anderzijds raken ze elkaar en zijn ze voldoende aan elkaar verbonden om een soepele overgang van de ene naar de andere vorm mogelijk te maken. In de afbeelding van de piramide wordt dit uitgedrukt door poppetjes op een ladder die een stap maken in hun ontwikkeling. Soms doen ze dat binnen hun eigen dienstverleningsaanpak en als hun eigen regisseur. Soms doen ze het met een goede en zorgvuldige overdracht naar een andere vorm van dienstverlening.

Verschillende vormen van dienstverlening

De werkgevers- en werknemersdienstverlening vallen onder één regionaal dak: die van de SDD. Hierdoor is het makkelijker om te zorgen voor een doorlopende ontwikkellijn. Om per persoon de juiste dienstverlening in te zetten en een traject op maat te bieden, maakt de SDD gebruik van ‘arbeidsmarktwaardegesprekken’. Aan de hand van zo’n gesprek bepalen de professionals van de verschillende afdelingen van de SDD samen met de inwoner in hoeverre er een afstand is tot de arbeidsmarkt. Indien een inwoner arbeidsfit is – dus beschikt over basale werknemersvaardigheden, arbeidsmarktrelevante werkervaring en geen of beheersbare problemen op relevante leefdoelgebieden – volgt de inwoner een bemiddelingstraject via het WSP Baanbrekend Drechtsteden.

Arbeidsonderzoekcentrum (AOC)

Uit een arbeidsmarktwaardegesprek kan blijken dat een inwoner nog niet bemiddelbaar is, maar wel het potentieel heeft om zich snel te ontwikkelen. Indien nodig start de SDD binnen het Arbeidsonderzoekcentrum (AOC) aanvullend onderzoek. Na drie weken van intensieve gesprekken, testen en observaties stelt het AOC objectief vast in welke mate er nog met de inwoner gewerkt moet worden aan werknemersvaardigheden, competentieontwikkeling en het oplossen van problemen op specifieke leefgebieden. Op basis van die analyse stelt het AOC samen met de inwoner een concreet plan van aanpak op en wordt een maatwerktraject gestart binnen één van leerlijnen van het leerontwikkelbedrijf PERSPCT.

PERSPCT

Binnen leerontwikkelbedrijf PERSPCT leren inwoners essentiële werknemersvaardigheden, zoals op tijd komen, opdrachten uitvoeren, samenwerken, een dagritme volgen, werk en privé combineren, binnen een team werken en onder een leidinggevende functioneren. Het aanleren van dit soort werknemersvaardigheden staat niet op zichzelf, maar vindt plaats binnen leerlijnen, zoals bijvoorbeeld Vervoer of Logistiek & Productie. Deze leerlijnen sluiten aan op de ‘kansrijke beroepen’ (zie pagina 14) die het WSP Baanbrekend Drechtsteden onderscheidt. Het WSP heeft zijn dienstverlening georganiseerd aan de hand van die kansrijke beroepen. Zo beschikt het WSP Baanbrekend Drechtsteden over verschillende ‘sectorteam’s die zich binnen de genoemde sectoren bezighouden met arbeidsmarktwerking.

PERSPCT neemt de regie zelf in handen als het gaat om het stabiliseren van relevante leefgebieden (zie kader pagina 15) en het oplossen van knelpunten ten aanzien van bijvoorbeeld gezondheid, financiën en huisvesting. PERSPCT werkt vanuit de overtuiging dat stabiliteit, gezondheid en financiële fitheid net zo belangrijk zijn als het opleidings- en arbeidsverleden. Het beschouwt die als een even sterke voorwaarde om een baan te krijgen en succesvol te behouden. WSP Baanbrekend Drechtsteden werkt vanuit dezelfde overtuiging.

4.1.2 Instroom vanuit het UWV

Een bijstandsuitkering is een laatste vangnet. Veel inwoners zonder werk komen eerst terecht bij het UWV voor een WW-uitkering. Deze inwoners komen in aanmerking voor bemiddeling door het WSP Baanbrekend Drechtsteden.

Max WW

In de laatste fase van de WW-uitkering intensiveert het WSP Baanbrekend Drechtsteden zijn dienstverlening, om doorstroom naar de bijstand te voorkomen. Inwoners in de Drechtsteden die nog maximaal drie maanden recht hebben op een WW-uitkering ontvangen van het WSP een uitnodiging voor een bijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomst krijgen die inwoners te horen dat hun WW-uitkering afloopt en dat zij zich daarna alleen nog tot de SDD kunnen wenden voor een bijstandsuitkering. Ook krijgen ze uitleg over de verschillen tussen een WW- en een bijstandsuitkering. Deze dienstverlening heet ook wel de 'Max WW aanpak'.

Er geldt in de WW-fase geen dwingend regime, want er gelden nog geen verplichtingen vanuit de Participatiewet. De Max WW-aanpak is dan ook een *preventieve* aanpak, bedoeld om instroom in de bijstand te voorkomen. Inwoners krijgen de mogelijkheid om te toetsen of zij in aanmerking komen voor bijstand. Verder kunnen zij vroegtijdig de hulp van het WSP inschakelen om werk te vinden. Het WSP kan hun bijvoorbeeld vacatures voorleggen en voorstelgesprekken voor hen organiseren met geïnteresseerde werkgevers.

4.2 Werkgeversdienstverlening

4.2.1 Het WSP Baanbrekend Drechtsteden als strategische partner

Het WSP Baanbrekend Drechtsteden streeft ernaar om een duurzame strategische partner te zijn van werkgevers. Dit betekent dat het werkgevers ondersteunt bij arbeidsvraagstukken, dat het weet wat hen op zowel korte als lange termijn bezighoudt en dat het zijn dienstverlening daar met zoveel mogelijk maatwerk op aansluit.

Die dienstverlening reikt daarmee verder dan alleen het aanbieden van personeel en het verstrekken van informatie over regelingen en de arbeidsmarkt. Het WSP houdt rekening met de behoeften, leef- en denkwereld van werkgevers, waarbij het erin slaagt personele vraagstukken te relateren aan de bredere businessvraagstukken waarmee een organisatie geconfronteerd wordt. Het WSP Baanbrekend Drechtsteden kan kortom op strategisch niveau met zo'n organisatie samenwerken.

Kenmerken van strategisch partnerschap

Het strategische partnerschap van het WSP Baanbrekend Drechtsteden met werkgevers kan als volgt tot uitdrukking komen:

- De medewerkers van het WSP Baanbrekend Drechtsteden hebben de kennis, vaardigheden en ervaring om:
 - effectief nieuwe relaties aan te gaan met werkgevers;
 - deze relaties uit te bouwen tot duurzame en gelijkwaardige partnerschappen, waarbij zij de juiste aandacht hebben voor de hele keten van contact: van kennismaking tot relatiebeheer en aftersales;
 - hun dienstverlening effectief, op maat en in samenwerking met andere partijen in te zetten ten behoeve van werkgevers;
 - proactief met werkgevers in gesprek te gaan over veranderingen en trends en hierop in te spelen in hun dienstverlening;
 - te reflecteren op succesvolle en minder succesvolle partnerships en hier lessen voor de toekomst uit te trekken.
- Het WSP ontwikkelt leerwerkarrangementen in de vorm van businesscases die van toegevoegde waarde zijn voor werkgevers.
- Het WSP kan op integrale wijze het gesprek aangaan met werkgevers. Het gaat hierbij niet alleen om de personeelsbehoefte, maar ook om andere vraagstukken. Zo weet het WSP snel verbinding te leggen met de juiste Accountmanager Bedrijven/Adviseur Economie bij een gemeente als een werkgever vragen heeft over vergunningen, huisvesting of andere brede ondernemingsthema's.
- Het WSP heeft veel aandacht voor nazorg naar aanleiding van plaatsingen.

4.2.2 Wat mogen werkgevers van het WSP Baanbrekend Drechtsteden verwachten?

Werkgevers die samenwerken met het WSP Baanbrekend Drechtsteden mogen het volgende van het werkgeversservicepunt verwachten:

- Het WSP maakt het voor werkgevers aantrekkelijk om mensen met een uitkering of arbeidsbeperking in te zetten. We bieden kosteloos advies, bemiddeling en begeleiding.

- Het WSP biedt werkgevers gemotiveerde kandidaten, zowel in vaste dienst als via flexibele detachering. Het financiële risico en de administratieve rompslomp zijn daarbij minimaal.
- Het WSP zorgt voor ondersteuning van kandidaten op de werkvloer en/of voor praktijkgerichte scholing.

Primaire proces

Om bovenstaande verwachtingen waar te maken, zorgt het WSP er onder meer voor dat het primaire proces goed verloopt. Dit proces bestaat uit:

- het zoeken, registreren en matchen van vacatures;
- de kennismaking van werkgevers met gemotiveerde en voorbereide kandidaten die het WSP goed kent;
- kosteloze professionele bemiddeling;
- goed contact en uitstekende bereikbaarheid van een vast WSP-contactpersoon (met kennis van zaken) voor elke werkgever;
- goede voortgangsinformatie na het eerste contact, met concrete afspraken over vervolgacties met betrekking tot het voorstellen van kandidaten, de sollicitatieprocedure en de afwikkeling na eventuele plaatsing;
- gratis advies over regelingen, instrumenten en voordelen;
- advies over en ondersteuning bij maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO);
- advies over en ondersteuning bij Social Return on Investment (SROI);
- relatiebeheer van het WSP richting werkgevers.

Vraag en aanbod

Daarnaast organiseert het WSP losse activiteiten en *events* die gericht zijn op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, zoals:

- het organiseren van speedmeets van kandidaatwerknemers met werkgevers;
- het organiseren van de Week van de 1000 Voorbeelden in de Drechtsteden;
- het organiseren van banenmarkten.

Samenwerking

Het WSP Baanbrekend Drechtsteden realiseert zich dat de kracht van zijn dienstverlening voor een belangrijk deel schuilt in de samenwerking met:

- reguliere werkgevers (voor de reguliere arbeidsmarkt);
- inclusieve werkgevers (voor de MVO-arbeidsmarkt);

- uitzendbureaus;
- brancheorganisaties;
- brancheopleiders;
- afdelingen Economie en Onderwijs bij lokale gemeenten in de Drechtsteden;
- het Leerwerkloket;
- onderwijsinstellingen;
- ondernemersverenigingen.

Het WSP onderhoudt korte lijnen met al deze partners en biedt werkgevers waar nodig toegang tot hun specialistische kennis. Hierdoor hoeven deze werkgevers geen contact te zoeken met al die verschillende organisaties (inclusief collega-werkgevers), wat vaak een tijdrovende en daardoor ontmoedigende onderneming kan zijn. Werkgevers kloppen in plaats daarvan gewoon bij het WSP aan. Samenwerking leidt op deze manier tot grotere impact voor werkgevers en potentiële werknemers.

4.2.3 Investeren in partnerschap: Social Impact Award en de Week van de 1000 Voorbeelden

Het voormalige Baanbrekend Drechtsteden heeft een goede samenwerking opgebouwd met inclusieve werkgevers. Die samenwerking, inclusief het delen van successen, zet WSP Baanbrekend Drechtsteden voort. De krachtenbundeling werkt inspirerend voor beide kanten van het partnerschap. Samen organiseren we bijvoorbeeld de Social Impact Award-uitreiking. Deze jaarlijkse prijs is bedoeld voor werkgevers die het best in staat zijn geweest om een gezonde bedrijfsvoering te combineren met het aan het werk helpen van mensen met een beperking of een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Naast het organiseren van de Social Impact Award sluit het WSP ook aan bij de landelijke Week van de 1000 Voorbeelden (vóór 2020 de Dag van de 1000 Voorbeelden). Deze wordt georganiseerd door MKB Nederland, LTO Nederland en VNO-NCW en staat in het teken van inclusiviteit, diversiteit en sociaal ondernemen. Het WSP Baanbrekend Drechtsteden omarmt het initiatief van deze partijen en viert de week met de sociale werkgevers uit de Drechtsteden. Samen tonen zij onder meer *best practices*. Daarmee willen zij andere werkgevers inspireren om óók inclusief te worden.

4.2.4 Specialismen binnen het WSP Baanbrekend Drechtsteden

Binnen het WSP werken professionals met hun eigen specialismen. Vanuit de overtuiging dat accountmanagement en acquisitie een vak op zich zijn, maakt

de SDD bij WSP-medewerkers onderscheid tussen ‘salesadviseurs’ en ‘bemiddelaars’.

De salesadviseurs concentreren zich op het accountmanagement, de acquisitie en de informatievoorziening. Zodra kandidaten gematched worden, komen de bemiddelaars van het WSP in positie.

De medewerkers die vanuit het UWV actief zijn bij het WSP werken als adviseurs en senior adviseurs. Van hen wordt verwacht dat zij zowel accountmanagement als bemiddeling op zich nemen.

De dienstverlening binnen het WSP is sectoraal georganiseerd. Daarnaast is er een speciaal team dat zich concentreert op Social Return on Investment (SROI). SROI houdt in dat opdrachtnemers van de gemeenten een deel van hun opdracht invullen met het plaatsen van inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4.3 Ontsluiting arbeidsmarktinformatie en advies over relevante wet- en regelgeving

Om richting te geven aan de regionale werkgeversbenadering is het belangrijk dat het WSP Baanbrekend Drechtsteden beschikt over betrouwbare en actuele feiten en cijfers. Het UWV levert hieraan een bijdrage door middel van zijn jaarlijkse publicatie *Regio in Beeld*, trendrapportages over het aantal plaatsingen van inwoners met een arbeidsbeperking en verschillende dashboards⁴. Het WSP geeft verder extra arbeidsmarktinformatie over de speerpuntsectoren. Ook brengt het elk kwartaal in beeld wat de kansrijke beroepen zijn op basis van de toe- of afname van het aantal vacatures in elke speerpuntsector. Daarnaast analyseert het WSP het werkzoekendenbestand. Bovendien monitort het relevante wet- en regelgeving voor werkgevers en geeft het hun waar nodig advies.

4.4 Resultaten en monitoring

Zoals eerder gezegd gaat de werkgeversdienstverlening van het WSP uit van de SDD-visieopgave ‘Ontwikkelen naar Werk’ en staan hierbij drie ambities centraal (zie pagina 7):

1. ‘Iedereen die kan werken, bemiddelen we direct naar de arbeidsmarkt.’
2. ‘We maken inwoners waardevol voor de arbeidsmarkt.’

⁴ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/cijfers/arbeidsmarktdashboards/vacaturemarkt/> en <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/cijfers/arbeidsmarktdashboards/spanningsindicator/>

3. ‘We begeleiden inwoners met verminderde arbeidsmarktwaarde.’

De colleges en gemeenteraden van de Drechtsteden krijgen informatie over de resultaten. Dit gebeurt door middel van periodieke bestuursrapportages. Deze komen voort uit de managementinformatie waarmee het uitvoerende deel van het WSP Baanbrekend Drechtsteden de stuurgroep van dit WSP informeert. Verder hecht het WSP veel waarde aan de tevredenheid van werkgevers over zijn regionale werkgeversdienstverlening. Daarom sluit het zich aan bij een landelijk format voor het meten van werkgeverstevredenheid. Hiermee voert het WSP periodiek een meting uit van de werkgeverstevredenheid in de eigen regio. Het gebruikt de jaarlijkse evaluatie van dit SUWI-uitvoeringsplan (zie hoofdstuk 7) om de resultaten van die metingen te delen, te duiden en op basis daarvan de eigen werkgeversdienstverlening door te ontwikkelen. Door aan te sluiten op het landelijke format heeft het WSP de mogelijkheid om te benchmarken en van andere werkgeversservicepunten te leren. Ook kan het de eigen lessen met hen delen.

5 Werkgeversdienstverlening in relatie tot scholing

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo. Sommige sectoren groeien, andere krimpen en het soort kennis en vaardigheden dat werknemers nodig hebben verandert voortdurend. Deze veranderingen leiden tot knelpunten voor zowel werkgevers als werknemers. Voor werkgevers wordt het steeds lastiger om goed geschoold personeel te vinden, terwijl een groot aantal werknemers beschikt over kennis en vaardigheden die niet meer (helemaal) aansluiten bij de arbeidsmarkt. Vooral deze werknemers zijn kwetsbaar op de arbeidsmarkt: door gebrek aan de juiste up-to-date kennis en vaardigheden is het voor hen lastiger om na het verliezen van hun baan nieuw werk vinden.

Geen opleider, wel scholing

Verder vraagt de veranderende arbeidsmarkt van onderwijsinstellingen dat zij aanbod van opleidingen voortdurend bijstellen en toetsen op arbeidsmarktrelevantie. Het WSP Baanbrekend Drechtsteden is zelf geen opleider, maar scholing is wel een integraal onderdeel van de dienstverlening. Voor het stimuleren van (vooral praktijkgerichte) scholing werkt het WSP samen met partners inclusief werkgevers. Zo zet het WSP Baanbrekend Drechtsteden samen met PERSPECT in op:

- *Samenwerking met het Leerwerkloket*
Het Leerwerkloket is toegankelijk voor alle inwoners en werkgevers in Drechtsteden die advies, ondersteuning en begeleiding nodig hebben bij hun individuele hulpvraag op het terrein van leren en werken. Zo ook voor de inwoners en werkgevers die gebruikmaken van de dienstverlening van het WSP Baanbrekend Drechtsteden.
- *Leerwerkarrangementen met (branche)opleiders en werkgevers*
Het WSP Baanbrekend Drechtsteden en PERSPCT zetten samen met werkgevers en (branche)opleiders leerwerkarrangementen op. In deze arrangementen kunnen inwoners werken en leren tegelijk. Doel is dat het leergedeelte leidt tot de branche- en veiligheidscertificaten die inwoners nodig hebben om bij een werkgever aan de slag te gaan. Verder organiseert PERSPCT, in nauwe afstemming met het WSP, samen met werkgevers korte vakgerichte opleidingen.
- *Startersbeurzen*
Een Startersbeurs is bedoeld voor jongeren die klaar zijn met hun opleiding, maar nog geen werkervaring hebben. Via een Startersbeurs kunnen zij werkervaring opdoen bij werkgevers. Zo ontstaat er een win-winsituatie. In een groot deel van de gevallen leidt een Startersbeurs tot een reguliere baan bij dezelfde of een andere werkgever. Het gaat om jongeren die in principe geen WW- of bijstandsuitkering hebben. Voor het WSP is het dan ook een preventief instrument, bedoeld om werkloosheid te voorkomen. Het WSP wil dit instrument actief onder de aandacht brengen bij werkgevers. Een deel van de koppelingen tussen jongeren en werkgevers kan voortkomen uit de werkgeverscontacten die het WSP heeft.
- *Praktijkleren*
Het is niet voor iedereen haalbaar om een startkwalificatie te halen. Dit kan te maken met iemands leervermogen en schoolbaarheid, maar ook met zijn of haar intrinsieke motivatie. Voor deze groep is er een alternatief: het Praktijkleren. Zij kunnen daarin werknemersvaardigheden aanleren en zich werkprocessen eigen maken die een waarde vertegenwoordigen op de arbeidsmarkt. Het gaat om een landelijke leerlijn, waarbij het aanleren van werkprocessen gewaardeerd wordt met landelijke erkende praktijkverklaringen. Idealiter vindt het praktijkleren plaats bij werkgevers. Er is dus een koppeling nodig tussen werkgevers

en de deelnemers van het Praktijkleren. Het WSP Baanbrekend Drechtsteden is betrokken bij het maken van die koppeling – net als het ROC Da Vinci college, het UWV, het Leerwerkloket en andere partners.

- *BBL-banen*

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) kent een Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL). De BOL is een fulltime opleiding binnen mbo-instellingen. De BBL is praktijkgericht en bestaat uit een aantal dagen werken bij een werkgever en één tot twee dagen school.

Er zijn meerdere redenen waarom een BBL een interessant traject is voor jongeren die in de bijstand terechtkomen of dreigen terecht te komen:

- Het is een oplossing voor jongeren die weinig intrinsieke motivatie hebben om fulltime in de schoolbanken te zitten, maar wel gemotiveerd zijn om te werken.
- Het leidt op tot een startkwalificatie, waarmee jongeren minder kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.
- Bij een BBL geldt in de meeste gevallen een vergoeding: BBL-studenten hebben dan dus een inkomen.
- Onderzoek wijst uit dat de kans op werk direct na een afgeronde BBL twee tot drie keer hoger is dan na een afgeronde BOL.

Hoewel er veel voordelen zitten aan een BBL, kent de leerweg één belangrijk nadeel: het beperkte aantal beschikbare leerwerkbanen. En zonder werkgever die een leerwerkbaan biedt, kan er geen sprake zijn van een BBL. De bereidheid van werkgevers om een leerwerkbaan te bieden, is overigens niet genoeg. Het is ook noodzakelijk dat zij als leerwerkbedrijf erkend worden.

In eerste instantie is de zoektocht naar koppelingen tussen leerwerkbedrijven en jongeren een aangelegenheid van de onderwijsinstellingen en jongeren zelf. Maar waar nodig en mogelijk helpt het WSP Baanbrekend Drechtsteden daarbij.

6 Meerjarige activiteiten

Het uitvoeringsplan SUWI geldt van 2021 tot en met 2024 als uitvoeringskader voor het WSP Baanbrekend Drechtsteden. Een snel veranderende arbeidsmarkt vraagt echter ook om jaarplannen. Het WSP stelt deze jaarlijks op, binnen het kader van het meerjarige uitvoeringsplan SUWI.

Naast de dienstverlening zoals beschreven in dit uitvoeringsplan en de doelstellingen die het WSP jaarlijks formuleert in de jaarplannen, onderscheidt het ook een aantal meerjarige activiteiten in dit uitvoeringsplan SUWI:

- Het werkt de dienstverleningspaden voor de reguliere en MVO–arbeidsmarkt verder uit. Deze twee dienstverleningspaden staan niet op zichzelf binnen het WSP Baanbrekend Drechtsteden, maar sluiten aan op de werknemersdienstverlening (het bemiddelbaar maken van inwoners) van de SDD, in het bijzonder PERSPECT, en het UWV.
- Terwijl de precieze effecten van corona nog moeten blijken voor de meeste werknemers en ondernemers, is er al wel een heel duidelijke toename zichtbaar van de jeugdwerkloosheid. Daarom ontwikkelt het WSP samen met PERSPECT een jongerenaanpak voor jongeren met een startkwalificatie die niet hoeven terug te keren naar school. Dit gebeurt in afstemming met zowel het jongerenteam van de SDD als het regionale MatchMakersteam voor jongeren zonder diploma, een samenwerking van de SDD, Avres en de Dienst Gezondheid & Jeugd.
- Het WSP Baanbrekend Drechtsteden zoekt nog nadrukkelijker aansluiting bij de lokale gemeenten in Drechtsteden. Enerzijds om nog meer kansen te benutten die de lokale arbeidsmarkt biedt, anderzijds zodat het WSP sterker wordt en de afzonderlijke gemeenten ook. Er zijn vooral mogelijkheden in het versterken van de samenwerking tussen WSP–accountmanagers en de Accountmanagers Bedrijven/Adviseurs Economie van lokale gemeenten.
- De komende jaren zal het WSP Baanbrekend Drechtsteden de samenwerking met partners als het Leerwerkloket en het Ondernemersloket nog verder verstevigen. Ook zal het WSP nadrukkelijk aansluiting zoeken bij het Regionaal Mobiliteitsteam.
- Het WSP zal zijn netwerk met inclusieve werkgevers blijven uitbreiden. Hiervoor gaat het door met de Social Impact Award–uitreiking en overige netwerkactiviteiten. Ook gaat het een belangrijke rol vervullen binnen het MVO–platform dat opgericht gaat worden naar aanleiding

van de bestuurlijke uitvoeringsagenda van de AMR Drechtsteden. Het WSP zal actief participeren tijdens de netwerkevents, masterclasses en doe-*events* die rond dit MVO-platform gaan plaatsvinden.

- Het WSP ontwikkelt haar Social Return on Investment (SROI)-dienstverlening verder door.
- Het WSP zet, naast de bestaande trajecten voor de MVO-arbeidsmarkt, ook in op verkorte opleidingstrajecten. De opleidingstrajecten worden georganiseerd binnen PERSPECT, maar krijgen vorm in samenwerking met het WSP en werkgevers.
- Het WSP intensificeert de samenwerking met regionale uitzendbureaus, ten behoeve van zijn dienstverleningspad voor de reguliere arbeidsmarkt.

7 Evaluatie en verantwoording

Dit uitvoeringsplan SUWI betreft de periode 2021–2024. Nadat het UWV en de colleges van de Drechtsteden–gemeenten het hebben vastgesteld, zal het WSP Baanbrekend Drechtsteden het plan jaarlijks evalueren. Het WSP legt de resultaten van deze evaluatie, aangevuld met een eventuele herijking van het plan, voor aan het UWV en de colleges van de Drechtsteden–gemeenten.

8 Addendum 2022

Aanvullingen bij Uitvoeringsplan SUWI 2021–2024: nieuwe ontwikkelingen 2022

1. Inleiding

In 2021 is voorgaand Uitvoeringsplan SUWI 2021–2024 opgeleverd. In de regio Drechtsteden wordt doorgaans hiernaar verwezen met de term 'uitvoeringsplan werkgeversdienstverlening', omdat dit passender is voor de inhoud. In dit plan wordt de werkgeversdienstverlening in de Drechtsteden beschreven en door de samenwerkende partners bekrachtigd. De Wet SUWI stelt dat uitvoeringsplannen jaarlijks herzien en zo nodig geactualiseerd dienen te worden. Door de samenwerkende partners in de Drechtsteden is gekozen voor de toevoeging van een addendum, om zo enkele nieuwe ontwikkelingen vast te leggen. De verdere inhoud van het Uitvoeringsplan SUWI is actueel en wordt nog steeds (h)erkend door de samenwerkende partners.

In dit addendum worden een zevental ontwikkelingen beschreven die in 2022 hebben plaatsgevonden. Deze vormen een aanvulling op het reeds bestaande uitvoeringsplan.

2. Verdere ontwikkeling Kickstart en Regionaal Werkcentrum

Adviseurs van het Werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden nemen deel aan het Regionaal Mobiliteitsteam Kickstart (verder: Kickstart). Daarmee is de noodzakelijke verbinding tussen het RMT en werkgeversdienstverlening verder uitgebreid en versterkt.

3. Verbinding tussen werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening

Op regionaal niveau is uiting gegeven aan de ambitie de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening beter met elkaar te verbinden. De indruk was dat beide vormen van dienstverlening een eigen, afzonderlijke propositie hadden met bijpassende producten. Dit leidde tot een veld waarin er vanuit diverse labels vanuit verschillende proposities werd gewerkt. Werkgevers werden daardoor benaderd met verschillende doeleinden en vanuit verschillende

contactpersonen, soms vanuit werkgeversdienstverlening, soms vanuit werkzoekendendienstverlening. Daarnaast kan de vraag gesteld worden of de veelheid aan proposities (dat wil zeggen: de veelheid aan activiteiten die allen met verschillende doelen werden uitgevoerd) geen afbreuk deed aan de effectiviteit van de verschillende interventies, doordat het voor werkgevers aan eenduidigheid ontbreekt. Vanaf 2022 wordt er steeds beter gewerkt vanuit één focus en een gedeelde doelstelling.

Voor werkgevers leverde dit daarnaast verwarring op over wie gold als hun primaire contactpersoon bij wie zij terecht kunnen met hun vragen. Daarom is er in 2022 een focus gelegd op eenduidige vraagbeantwoording naar werkgevers toe, waarbij de adviseurs werkgeversdiensten van Werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden gelden als de primaire contactpersonen van werkgevers.

4. Het Werkgeversservicepunt Baanbrekend Drechtsteden als centrale vraagbaak voor werkgevers

Bij het voorgaande punt is reeds beschreven dat adviseurs van het WSP Baanbrekend Drechtsteden een duidelijker positie hebben ingenomen als primaire contactpersonen voor werkgevers. Ambitie is en blijft om werkgevers als strategisch partner op het gebied van HRM-vraagstukken te ondersteunen, met speciale aandacht voor duurzame inzetbaarheid en het maximaal blijven benutten van arbeidspotentieel in het bedrijfsleven. De adviseurs verbreden hun focusgebied echter ook daarbuiten: ook een brede focus op inclusief werkgeverschap en maatschappelijke betrokkenheid (en alles wat dit vraagt) behoort tot de expertise van de adviseur werkgeversdiensten.

Het stimuleren van inclusief werkgeverschap en maatschappelijke betrokkenheid is een belangrijk speerpunt van het WSP. Inclusief werkgeverschap brengt echter nieuwe, bredere vraagstukken voor werkgevers met zich mee, zoals: hoe ondersteun ik een medewerker met geldzorgen? Hoe ga ik het gesprek aan bij psychische of lichamelijke problematiek? Het WSP profileert zich steeds sterker als vraagbaak voor werkgevers op dit type vragen.

Ten slotte is er een aanzet gemaakt met het verenigen van de communicatie onder de 'vlag' van het WSP, zodat er meer samenhang en eenduidigheid is met andere labels en organisaties (zoals het Leerwerkloket, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en scholen) die ook met het werkgeversveld communiceren.

5. Actieplan 'Dichterbij dan je denkt'

Het ministerie van VWS wil de huidige krapte op de arbeidsmarkt benutten om meer werkgevers ervaring op te laten doen met het werven van mensen uit het onbenut arbeidspotentieel. Hiervoor is het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' gelanceerd in 2022. Voor een inclusieve arbeidsmarkt richt het plan zich op het creëren van cultuur- en gedragsverandering bij werkgevers. Het actieplan, waarvoor €40 miljoen is vrijgemaakt, richt zich op vier acties:

- Een landelijke en regionale campagne, waarin vier wervingsroutes centraal staan.
- Versterking van de matching in de arbeidsmarktregio's.
- Extra inzet op landelijke matching.
- Impuls aan bestaande trajecten: het bufferbudget & de werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).

Momenteel wordt gewerkt aan verspreiding van kennis over dit actieplan onder adviseurs werkgeversdiensten van het WSP, om zo vragen van werkgevers hierover zo goed mogelijk te beantwoorden en hen te adviseren. Daarnaast wordt vanuit Kickstart en het WSP een onderzoek gedaan naar onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio.

6. Ieder kwartaal een kennissessie over instrumenten van het WSP

De samenwerkende partners zijn voornemens om ieder kwartaal een kennissessie te organiseren over instrumenten binnen de Participatiewet en het instrumentarium van het UWV. Deze kennissessies zijn bedoeld voor adviseurs werkgeversdiensten van het WSP en andere accountmanagers. Doel van deze sessies is voorlichting en het bundelen van beschikbare informatie, zodat de kennis hierover niet versnipperd en achterhaald raakt.

7. Actieprogramma 'Ondernemen met impact'

In 2021 is het actieprogramma 'Ondernemen met impact' in de Drechtsteden gelanceerd door Stichting Maatschappelijk Betrokken Ondernemen (verder: Stichting MBO), in samenwerking met de Gemeente Dordrecht, het WSP, Werkgevers Drechtsteden en de Dordrechtse Ondernemersvereniging.

Het streven is om steeds meer ondernemingen uit te dagen naast financiële waarde ook maatschappelijke en sociale waarde te realiseren (onder andere door inclusief werkgeverschap). Het WSP is actief betrokken bij dit actieprogramma. Zo worden de netwerken van het WSP en Stichting MBO actief met elkaar verbonden en treedt het WSP op als expert op het gebied van inclusie en versterken van bestaanszekerheid.

8. Nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur aangekondigd door Ministerie SZW

Ten slotte is door het Ministerie van SZW aangekondigd dat de huidige arbeidsmarktinfrastructuur hervormd wordt. Komende tijd vindt nadere uitwerking plaats van deze plannen. De lessen van de RMT's worden hierin betrokken. Partners uit de Drechtsteden hebben actief deelgenomen aan de voorbereidende gesprekken hierover, alsook kennis genomen van de voornemens. De hervormde infrastructuur zal ook regionaal impact hebben. Hoe precies zal in 2023 duidelijk worden. Hier is van belang te benoemen dat de samenwerkende partners in de Drechtsteden actief de verbinding met de landelijke beleidsontwikkeling houden.

9. Verbinding met Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven versterken

Tot slot is en blijft de ambitie om de verbinding met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven te versterken. Dit met name waar het gaat om het creëren van plekken waar werken en leren kunnen samengaan. Concreet gaat de aandacht uit naar het bundelen van de contacten die met werkgevers worden onderhouden.

Bijlage: Instrumenten WSP Baanbrekend Drechtsteden, Scholing en Belastingvoordelen⁵

Instrumenten WSP Baanbrekend Drechtsteden

Proefplaatsing

Tijdens een proefplaatsing werkt een inwoner met behoud van uitkering op proef bij een werkgever. De proefplaatsing kan voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst worden ingezet als er onzekerheid bestaat of er wel echt een match is tussen werkgever en werknemer.

Loonkostensubsidie en loondispensatie

Een loonkostensubsidie (LKS) wordt toegekend aan werkgevers ten behoeve van kandidaten met een verminderde arbeidsproductiviteit (loonwaarde) die vallen onder de Participatiewet, waardoor zij niet in staat zijn om 100% van het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. De loonkostensubsidie is voor werkgevers bedoeld om productiviteitsverlies te compenseren.

Werkgevers hebben verder de mogelijkheid om via het UWV gebruik te maken van loondispensatie voor kandidaten die vallen onder de Wajong. Ook hier gaat het om kandidaten met verminderde arbeidsproductiviteit, maar in dit geval hoeven werkgevers niet het volledige minimumloon te betalen. De kandidaat ontvangt op basis van loondispensatie namelijk een aanvullende uitkering naast het inkomen bij de werkgever.

No-riskpolis

Raakt een werknemer uit de doelgroep Banenafpraak of Beschut werk arbeidsongeschikt? Dan heeft de werkgever veel baat bij een ‘no-riskpolis’: een verzekeringspolis voor het dekken van de loonkosten die een werkgever heeft in de periode waarin hij het loon moet doorbetalen van die uitgevallen werknemer. Met de no-riskpolis wordt het financiële risico van dergelijke uitval voor de werkgever kleiner.

⁵ Het beleid ten aanzien van de inzet van instrumenten kan veranderen op basis van beleidskeuzes en veranderende wet- en regelgeving. Dit betekent dat de hier opgenomen informatie over de instrumenten, de scholingsmogelijkheden en de belastingvoordelen in de loop der tijd kan wijzigen.

Werkvoorzieningen

Werkvoorzieningen zijn voorzieningen die worden ingezet voor personen met een arbeidshandicap die de voorziening nodig hebben om te kunnen werken. Er zijn vier soorten werkvoorzieningen: vervoersvoorzieningen, aanpassingen werkplek, intermediaire voorzieningen (voor personen met een auditieve, visuele of motorische handicap) en jobcoaching (zie hieronder).

Jobcoaching en begeleiding

Een jobcoach organiseert de randvoorwaarden voor werkgever en werknemer om te komen tot goede begeleiding en ondersteuning op de werkvloer vanaf het moment van plaatsing. Jobcoaching is gericht op de ontwikkeling van de werknemer. Een werkgever kan er ook voor kiezen om gebruik te maken van een financiële regeling om zelf begeleiding op de werkvloer te organiseren.

Detacheringsfaciliteit

Het WSP beschikt over een detacheringsfaciliteit, waarbij werkgevers ontzorgd worden in hun personeelsbeleid.

Baanbonus

De Baanbonus geldt als financiële prikkel voor werkgevers die zij tegemoet kunnen zien als zij iemand vanuit een bijstandsuitkering duurzaam in dienst nemen.

Stimuleringsregeling uitzendbureaus

De stimuleringsregeling is een financiële stimulans voor uitzendbureaus waarmee het WSP samenwerkt om tot plaatsingen te komen.

Inzet experts

Het WSP Baanbrekend Drechtsteden kan experts inzetten om arbeidsdeskundig advies te geven in relatie tot werkvoorzieningen én experts die loonwaardemetingen kunnen verrichten. Verder heeft het WSP de beschikking over experts die in staat zijn om bedrijfsadviezen te geven aan werkgevers over welke stappen zij moeten doorlopen om een inclusieve bedrijfsorganisatie te worden.

Vergunningen

Het WSP kan via het UWV werkgevers ondersteunen en adviseren bij zowel ontslag- en werkvergunningen als de arbeidsmarkttoets die nodig is bij een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid.

Scholing

Leven Lang Leren Krediet

Bij DUO kunnen inwoners tussen de 30 en 55 jaar onder bepaalde voorwaarden geld lenen om het collegegeld of lesgeld te betalen voor een universitaire, hbo- of mbo-opleiding wanneer er geen recht meer is op reguliere studiefinanciering (lening, aanvullende beurs of reisproduct).

Scholingsbudget WW met baanintentie/-garantie

Inwoners met een WW-uitkering kunnen een opleiding volgen die leidt tot een landelijk of regionaal beroep met moeilijk vervulbare vacatures. In sommige gevallen kan het budget ook benut worden als er afspraken met een werkgever worden gemaakt over een baanintentie of baangarantie.

Belastingvoordelen

Loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel betreft een premiekorting voor werkgevers om oudere werknemers of werknemers met een beperking in dienst te nemen.

Lage inkomensvoordeel (LIV)

Het lage inkomensvoordeel is bedoeld voor werkgevers die werknemers met een relatief laag loon in dienst nemen of hebben.