



# Werkgeversdienstverlening

Veel werkgevers hebben moeite om vacatures te vervullen. Tegelijkertijd zijn er nog veel werkzoekenden. UWV en gemeenten hebben de taak om werkgevers te ondersteunen bij het werven van personeel. Hiervoor werken gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio samen in een regionaal werkgeversservicepunt. Een goede samenwerking is van belang voor werkzoekenden en werkgevers.

[Lees meer op pagina 2](#)

De Nederlandse Arbeidsinspectie onderzoekt hoe gemeenten en UWV in de regionale werkgeversservicepunten samenwerken bij het ondersteunen van werkgevers. Zij sprak daarvoor met UWV, gemeenten en werkgevers. Hieruit komen de volgende aanknopingspunten naar voren:

Goede ondersteuning van werkgevers vraagt om nog betere samenwerking tussen gemeenten en UWV

[Lees meer op pagina 2](#)



Voor matching van vraag en aanbod is betere wisselwerking nodig tussen werkgevers- en reïntegratiedienstverlening

[Lees meer op pagina 3](#)



Werkgeversservicepunten kunnen meer werkgevers bereiken

[Lees meer op pagina 4](#)



Een goede ondersteuning aan werkgevers is nu meer dan ooit van belang. Het onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie heeft een aantal werkende praktijken opgeleverd.

[Lees meer op pagina 4](#)

Veel mensen staan in Nederland ingeschreven als werkzoekende. In de Participatiewet en de Wet SUWI is vastgelegd dat gemeenten en UWV hen helpen om werk te vinden. Hiertoe ondersteunen zij de werkzoekenden met het wegnemen van belemmeringen om aan het werk te gaan en bij het vinden van een baan. Dit heet werkzoekenden-dienstverlening. Daarnaast helpen gemeenten en UWV werkgevers met het aannemen van werkzoekenden. Zij geven informatie en advies aan werkgevers, zoeken naar plaatsingsmogelijkheden en leveren hiervoor kandidaten aan. Dit noemen we werkgeversdienstverlening.

Nederland is opgedeeld in 35 arbeidsmarktregio's. De Wet SUWI schrijft voor dat gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio hun diensten gecoördineerd aanbieden aan werkgevers. Zo moeten gemeenten en UWV in elke regio één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers inrichten via een gezamenlijke website, telefoonnummer en e-mailadres. Dit heet het regionaal werkgeversservicepunt. De dienstverlening kan vervolgens aangeboden worden vanuit meerdere locaties in de regio. De Wet SUWI gaat uit van een basispakket aan diensten, zoals het matchen van kandidaten en vacatures en het adviseren van werkgevers over hoe zij het werk geschikt kunnen maken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Om werkgevers gecoördineerde dienstverlening aan te bieden, moeten gemeenten en UWV zowel op bestuurlijk als op uitvoerend niveau goed met elkaar samenwerken.

Hoe de samenwerking is vormgegeven en de dienstverlening is ingericht, verschilt per arbeidsmarktregio, zo blijkt uit het voorliggende onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie. [Link naar het gehele rapport]

## Samenwerking gemeenten en UWV



*Samenwerking in lijn met wettelijke vereisten, maar achter de schermen niet altijd optimaal*

- De regionale werkgeversservicepunten voldoen bijna allemaal aan de eisen die de Wet SUWI daaraan stelt. Nagenoeg alle regio's hebben één herkenbaar (veelal virtueel) werkgeversservicepunt dat de wettelijk vereiste diensten aanbiedt. Maar het hebben van een gezamenlijk aanspreekpunt betekent nog niet altijd dat de partijen daarachter daadwerkelijk hun diensten aan werkgevers gecoördineerd aanbieden.
- In de praktijk zien we grote verschillen tussen regio's in op welke manier en hoe intensief zij daarin samenwerken. Dit komt mede doordat gemeenten beleidsvrijheid hebben en veelal lokaal georiënteerd zijn. UWV wordt landelijk aangestuurd en focust op de regio. In regio's waarin alle gemeenten samenwerken in één uitvoeringsorganisatie verloopt de samenwerking onderling en met UWV vaak beter.
- Een andere belemmering voor de samenwerking is dat gemeenten en UWV individuele organisatiebelangen hebben, die het nastreven van gemeenschappelijke doelen in de weg kunnen staan. Zo zijn er (financiële) prikkels om zich te richten op het bemiddelen van de eigen doelgroepen. Daardoor is er vaak concurrentie om de eigen werkzoekenden als eerst op een vacature te bemiddelen.
- Mede daardoor zijn er regio's waarin de samenwerking nog beperkt is en de dienstverlening vooral lokaal of subregionaal is ingestoken. Ook formuleren veel regio's geen gemeenschappelijke doelstellingen voor de werkgeversdienstverlening. Daartegenover staat dat veel regio's bezig zijn de samenwerking nader vorm te geven en dat vrijwel alle regio's aangeven dat de samenwerking binnen hun werkgeversservicepunt in de afgelopen vijf jaren is verbeterd.
- Regio's die de werkgeversdienstverlening daadwerkelijk vanuit één fysiek punt (niet alleen virtueel) aanbieden, onderscheiden zich in positieve zin van regio's die dat niet doen. Dit zien we bijvoorbeeld terug in een hogere bekendheid onder werkgevers en tevredenheid over de samenwerking.

[Lees verder op volgende pagina](#)

#### *Rijksbrede subsidies vormen een impuls maar bevatten ook een risico*

- Het Rijk stimuleert de samenwerking in de regio's met financiële impulsen zoals 'Perspectief op Werk' en de oprichting van Regionale Mobiliteitsteams (RMT's). Volgens de regio's droegen deze initiatieven daadwerkelijk bij aan het verbeteren van de samenwerking.
- In regio's met weinig samenwerking leidden deze impulsen regelmatig tot tijdelijke structuren en/of ad-hoc projecten. Deze zorgen niet zonder meer voor een structurele versterking van de regionale samenwerking.

#### *Harmonisatie van instrumenten en voorzieningen deels gerealiseerd*

- Gemeenten en UWV beschikken over instrumenten waarmee een eventuele afstand tot de arbeidsmarkt voor werkzoekenden overbrugd kan worden. Denk aan loondispensatie, loonkostensubsidie, jobcoaching of scholing. Deze instrumenten kunnen - vanwege eerdergenoemde beleidsvrijheid van gemeenten - verschillen tussen gemeenten onderling en tussen gemeenten en UWV.
- Werkgevers hechten echter groot belang aan een uniform instrumentarium, zodat de (administratieve) vereisten en bedragen niet verschillen tussen kandidaten. Om hen hierin te faciliteren, maken veel regio's overzichten waarin de instrumenten en voorzieningen per partij zijn weergegeven.
- Een aantal regio's gaat verder, door de instrumenten en voorzieningen daadwerkelijk te uniformeren voor zover dat mogelijk is.

## Wisselwerking werkgevers- en re-integratiedienstverlening



#### *Gescheiden werelden*

- Samen beogen de werkgevers- en werkzoekendendienstverleners matches tot stand te brengen tussen werkzoekenden en werkgevers. Door informatie over vacatures en kandidaten uit te wisselen, brengen zij vraag en aanbod bij elkaar. Deze wisselwerking is gebaat bij korte lijnen tussen accountmanagers van de werkgeversdienstverlening en klantmanagers van de werkzoekendendienstverlening. Dit kan bijvoorbeeld door regelmatig te overleggen of samen in hetzelfde gebouw te werken.
- De wisselwerking tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening verloopt lang niet in alle arbeidsmarktregio's goed. Een voorbeeld zijn regio's waar de werkzoekendendienstverleners van gemeenten lokaal en de werkgeversdienstverleners (sub)regionaal werken. Dit kan zorgen voor een afstand tussen de betrokken uitvoerders waardoor de wisselwerking onvoldoende tot stand komt.
- Er zijn ook voorbeelden van gemeenten die de werkzoekenden- en de werkgeversdienstverlening beide op lokaal niveau uitvoeren in hetzelfde pand, en waar men elkaar goed weet te vinden.

#### *Informatieuitwisseling niet optimaal*

- Om matches tot stand te brengen is een goede informatievoorziening en -uitwisseling van belang. Dit wordt belemmerd door het feit dat gemeenten en UWV informatie over werkgevers, vacatures en werkzoekenden veelal niet in hetzelfde informatiesysteem registreren. Hierdoor hebben gemeenten en UWV veelal geen direct inzicht in elkaars werkgeverscontacten, vacatures en kandidaten. Bovendien is de informatie over werkzoekenden vaak niet compleet en actueel.

## Bereik onder werkgevers



### *Bekendheid bij werkgevers moet omhoog*

- De bekendheid van de regionale werkgeversservicepunten onder werkgevers is laag. Slechts zestien procent van de werkgevers kent het werkgeversservicepunt en acht procent maakt gebruik van de dienstverlening. Dit terwijl één op de drie werkgevers vragen heeft die aansluiten op het dienstenaanbod van de werkgeversservicepunten. Zes op de tien werkgevers zeggen bereid te zijn om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen. Een aanzienlijk deel van deze werkgevers wordt dus nog niet bereikt. Dit herkennen de partijen in de arbeidsmarktregio's ook.

### *Intensiveren acquisitie*

- Om het bereik onder werkgevers te vergroten, zijn de werkgeversservicepunten in de eerste plaats zelf aan zet. Het eerste contact met werkgevers komt namelijk doorgaans tot stand op initiatief van het regionaal werkgeversservicepunt. Dat wijst erop dat het intensiveren van acquisitie kan bijdragen aan het vergroten van het bereik onder werkgevers.
- Daarnaast zijn werkgevers ook zelf aan zet om contact te zoeken met het werkgeversservicepunt. Door de krapte op de arbeidsmarkt hebben zij er steeds meer belang bij om mensen uit de doelgroepen van gemeenten en UWV in dienst te nemen. En zich daarbij door de werkgeversdienstverlening te laten ondersteunen.

## Werkende praktijken

De partijen in de arbeidsmarktregio's hebben tijdens onze interviews tien werkende praktijken aangedragen. Dit zijn voorbeelden van werkwijzen die in de arbeidsmarktregio's worden toegepast binnen de werkgeversdienstverlening. Onderstaand lichten we er vier uit.

### *Dienstverlening vanuit één regionaal werkgeversservicepunt*

Regio's die de dienstverlening aanbieden vanuit één regionaal werkgeversservicepunt, onderscheiden zich in positieve zin.

Zo zijn zij bekender onder werkgevers, bemiddelen ze vaker elkaars werkzoekenden en zijn ze tevredener over de samenwerking binnen het werkgeversservicepunt.

### *Samenwerken aan overkoepelende thema's*

Het samenwerken op één of enkele overkoepelende thema's kan de opmaat zijn voor een intensievere samenwerking. Voorbeelden hiervan zijn:

- Opschalen naar de regio van vacatures die lokaal niet kunnen worden vervuld
- Samenwerking op specifieke projecten of voor grote regionale werkgevers.

### *Onderscheid tussen werkfitte en niet werkfitte werkzoekenden*

Een aantal arbeidsmarktregio's actualiseren het werkzoekendenbestand en maken onderscheid tussen werkfitte en niet-werkfitte werkzoekenden. Dit bevordert de snelheid waarmee kandidaten bij een werkgever kunnen worden voorgedragen. Ook komen zo meer werkzoekenden in beeld om geplaatst te worden bij werkgevers.

### *Verregaande vorm van harmonisatie instrumenten*

In een aantal arbeidsmarktregio's zijn niet alleen gemeentelijke instrumenten en voorzieningen maar ook die van gemeenten en UWV waar mogelijk inhoudelijk geüniformeerd. Dat draagt bij aan een meer eenduidige dienstverlening aan werkgevers. [\[Zie het rapport voor meer werkende praktijken\]](#).