



Aan

Minister van SZW en Minister voor APP

# nota

Nota - Aanbieden beide Kamers rapportage Kansen op de  
arbeidsmarkt

20/3 KZ  
Begeleide brief  
met vooral samenl. NLA  
→ Waarom  
belangrijk?  
→ Was goed om wij  
er in mee  
doen?

## TER BESLISSING

Directie  
[Redacted]

Datum  
23 februari 2023

Onze referentie  
[Redacted]

Opgesteld door  
[Redacted]

Tweede contactpersoon  
[Redacted]

Uiterlijk bij  
6 maart 2023

Bijlage(n)  
2

### Aanleiding

Bijgaand vindt u ter ondertekening twee Kamerbrieven. Met de brieven wordt het rapport van de Nederlandse Arbeidsinspectie 'Kansen op de arbeidsmarkt: de regionale werkgeversservicepunten' aangeboden aan beide Kamers. De Arbeidsinspectie heeft u verzocht het rapport aan te bieden aan beide Kamers.

### Geadviseerd besluit

De Arbeidsinspectie richt haar brief aan de Minister SZW. Gezien het verband met de Kamerbrief Spiegel Bestaanszekerheid 2022 en de Kamerbrief van 11 oktober 2022 t.a.v. de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastuctuur (die namens u beiden zijn verstuurd), wordt geadviseerd deze Kamerbrieven opnieuw namens u beiden te versturen.

N.B.: Op 30 maart is het commissiedebat Uitvoering sociale zekerheid. Hierbij staat de Spiegel Bestaanszekerheid geagendeerd. Aangezien het onderzoek naar de werkgeversservicepunten onderdeel is van de Spiegel Bestaanszekerheid is het wenselijk de bijgevoegde brief op korte termijn te versturen, zodat deze aan de agenda voor 30 maart kan worden toegevoegd.

### Kernpunten

- Als onderdeel van het toezicht op de effectiviteit van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen heeft de Arbeidsinspectie vanaf Q1 2021 tot en met Q2 van 2022 de doeltreffendheid van de werkgeversdienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten in de 35 arbeidsmarktregio's onderzocht.
- De onderzoeksresultaten van deze rapportage zijn ook gebruikt voor de Spiegel Bestaanszekerheid 2022 die u en de Minister APP hebben aangeboden aan de TK d.d. 16 februari 2023. Het zwaartepunt in deze rapportage is echter de werkgeversdienstverlening en niet de bestaanszekerheid.
- Het rapport concludeert dat de uitvoering in hoge mate voldoet aan de wettelijke vereisten, maar dat dit niet altijd inhoudt dat de samenwerking effectief is. De Arbeidsinspectie constateert regionale verschillen in de aard en intensiteit van de regionale samenwerking.

## Toelichting

Datum  
6 maart 2023

Onze referentie  
[REDACTED]

### Belangrijkste bevindingen

- De belangrijkste conclusie t.a.v. de regionale samenwerking in de werkgeversservicepunten is dat wordt voldaan aan de wettelijke eisen en dat de samenwerking een stijgende lijn kent. Desalniettemin is de dienstverlening niet altijd doeltreffend, de Arbeidsinspectie noemt daarvoor de volgende redenen:
  - Financiële prikkels in de Participatiewet en een gebrek aan capaciteit bij kleine gemeenten frustreren een regionale aanpak.
  - Gemeenten zijn niet altijd overtuigd dat een regionale aanpak beter werkt dan wanneer zij de Participatiewet in hun eentje uitvoeren.
  - Bestuurlijk commitment is kwetsbaar bij bestuurswisselingen, vooral als de samenwerking niet 'geinstitutionaliseerd' is.
- De wisselwerking met de werkzoekendendienstverlening is een belangrijke randvoorwaarde voor doeltreffendheid van de werkgeversdienstverlening. De belangrijkste conclusies t.a.v. die wisselwerking zijn:
  - Fysieke nabijheid van de werkplekken van account- (werkgevers) en klantmanagers (werkzoekenden) zorgt voor een betere wisselwerking.
  - Als de dienstverlening op verschillende niveaus is georganiseerd (regionaal versus lokaal) vormt dit een belemmering voor een doeltreffende wisselwerking.
  - De informatiesystemen waarin gewerkt wordt sluiten niet goed op elkaar aan waardoor potentiële matches onopgemerkt blijven.
- Werkgevers moeten bekend zijn met de dienstverlening zodat zij weten waarmee het WSP hen verder kan helpen. De belangrijkste conclusies t.a.v. het bereik onder werkgevers zijn:
  - Het bereik onder alle bevroegde werkgevers is 17%, maar is naar verhouding hoger onder grotere werkgevers en in bepaalde branches zoals de maakindustrie en de bouwsector.
  - De bekendheid van het WSP lijkt samen te hangen met mogelijkheden voor werkgevers om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen en waar personeel lastig te vinden is.
  - Werkgevers die contact hebben met de regionale WSP's zijn positief over dat contact vanwege de toegankelijkheid en benaderbaarheid.

### Aanknopingspunten voor verbetering

- De Arbeidsinspectie ontving vanuit de regio het signaal dat ontschot budget de regionale samenwerking bevordert, maar dat het tijdelijke karakter van de budgetten<sup>1</sup> niet altijd een blijvend effect hebben op de samenwerking.
- Verbetering van de wisselwerking tussen dienstverleners aan de vraag- en aanbodkant kan bereikt worden door het contact tussen klantmanagers en accounthouders te verbeteren en het (digitaal) zicht op werkzoekenden te verbeteren. Het bereik van de werkgeversdienstverlening heeft potentie voor groei nu de behoeften van werkgevers aansluiten op de dienstverlening van de werkgeversservicepunten. De aanhoudende krapte lijkt de bereidheid van werkgevers voor instrumenten als jobcarving en functiecreatie te verhogen.

<sup>1</sup> Zoals de impuls uit het programma Perspectief op Werk en de Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19 waarmee is ingezet op de regionale mobiliteitsteams (RMT's).

### Beleidsmatige inzet rapportage

- De Wijziging Besluit en regeling SUWI 2021<sup>2</sup> maakt deel uit van een reeks maatregelen uit het Breed Offensief, een brede agenda om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.<sup>3</sup> De wijziging beoogde het bevorderen van matching in de arbeidsmarktregio's.
- De rapportage en haar bevindingen worden meegenomen in de ontwikkeling van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur waar u de TK op 11 oktober 2022 over heeft geïnformeerd. Zo worden de ervaringen opgedaan bij de aanpak van de regionale mobiliteitsteams meegenomen en wordt ingezet op een ontschot budget voor dienstverlening. In deze Kamerbrief wordt daarnaar verwezen.

Datum  
6 maart 2023

Onze referentie

### Toezegging aan de Tweede Kamer

- Het rapport bevat een monitor van de implementatie Wijziging Besluit en Regeling SUWI 2021.
- U heeft toegezegd de monitor met een beleidsreactie in 2022 aan de TK aan te bieden. De Arbeidsinspectie heeft in de zomer 2022 aangegeven dat zij de resultaten niet tijdig konden verwerken.
- In overleg met de Arbeidsinspectie is besloten het volledige rapport af te wachten zodat de Kamer volledig geïnformeerd werd.

### Bijlagen

Volnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief Eerste Kamer inzake Rapportage werkgeversdienstverlening Kansen op de arbeidsmarkt	Verzenden aan EK	
2	Kamerbrief Tweede Kamer inzake Rapportage werkgeversdienstverlening Kansen op de arbeidsmarkt	Verzenden aan TK	

<sup>2</sup> Stb. 2020, 228; Stcrt. 2020, 52452.

<sup>3</sup> Kamerbrief breed offensief om meer mensen met een beperking aan werk te helpen, 7 september 2018 (*Kamerstukken II 2017/18*, 34352, nr. 115). Andere maatregelen uit Breed Offensief betreffen bijvoorbeeld de invoering van de uniforme loonwaardebepaling, de financiering van loonkostensubsidies op basis van realisaties en de wet Breed Offensief van december 2022.



Aan

Minister van SZW en Minister voor APP

## nota

Nota - Aanbieden beide Kamers rapportage Kansen op de arbeidsmarkt

### Aanleiding

Bijgaand vindt u ter ondertekening twee Kamerbrieven. Met de brieven wordt het rapport van de Nederlandse Arbeidsinspectie 'Kansen op de arbeidsmarkt: de regionale werkgeversservicepunten' aangeboden aan beide Kamers. De Arbeidsinspectie heeft u verzocht het rapport aan te bieden aan beide Kamers.

### Geadviseerd besluit

De Arbeidsinspectie richt haar brief aan de Minister SZW. Gezien het verband met de Kamerbrief Spiegel Bestaanszekerheid 2022 en de Kamerbrief van 11 oktober 2022 t.a.v. de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastuctuur (die namens u beiden zijn verstuurd), wordt geadviseerd deze Kamerbrieven opnieuw namens u beiden te versturen.

N.B.: Op 30 maart is het commissiedebat Uitvoering sociale zekerheid. Hierbij staat de Spiegel Bestaanszekerheid geagendeerd. Aangezien het onderzoek naar de werkgeversservicepunten onderdeel is van de Spiegel Bestaanszekerheid is het wenselijk de bijgevoegde brief op korte termijn te versturen, zodat deze aan de agenda voor 30 maart kan worden toegevoegd.

### Kernpunten

- Als onderdeel van het toezicht op de effectiviteit van de uitvoering van het stelsel van werk en inkomen heeft de Arbeidsinspectie vanaf Q1 2021 tot en met Q2 van 2022 de doeltreffendheid van de werkgeversdienstverlening vanuit de werkgeversservicepunten in de 35 arbeidsmarktregio's onderzocht.
- De onderzoeksresultaten van deze rapportage zijn ook gebruikt voor de Spiegel Bestaanszekerheid 2022 die u en de Minister APP hebben aangeboden aan de TK d.d. 16 februari 2023. Het zwaartepunt in deze rapportage is echter de werkgeversdienstverlening en niet de bestaanszekerheid.
- Het rapport concludeert dat de uitvoering in hoge mate voldoet aan de wettelijke vereisten, maar dat dit niet altijd inhoudt dat de samenwerking effectief is. De Arbeidsinspectie constateert regionale verschillen in de aard en intensiteit van de regionale samenwerking.

#### TER BESLISSING

Directie

Datum

23 februari 2023

Onze referentie

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Uiterlijk bij

6 maart 2023

Bijlage(n)

2

## Toelichting

Datum  
6 maart 2023

Onze referentie  
[REDACTED]

### Belangrijkste bevindingen

- De belangrijkste conclusie t.a.v. de regionale samenwerking in de werkgeversservicepunten is dat wordt voldaan aan de wettelijke eisen en dat de samenwerking een stijgende lijn kent. Desalniettemin is de dienstverlening niet altijd doeltreffend, de Arbeidsinspectie noemt daarvoor de volgende redenen:
  - Financiële prikkels in de Participatiewet en een gebrek aan capaciteit bij kleine gemeenten frustreren een regionale aanpak.
  - Gemeenten zijn niet altijd overtuigd dat een regionale aanpak beter werkt dan wanneer zij de Participatiewet in hun eentje uitvoeren.
  - Bestuurlijk commitment is kwetsbaar bij bestuurswisselingen, vooral als de samenwerking niet 'geïstitutionaliseerd' is.
- De wisselwerking met de werkzoekendendienstverlening is een belangrijke randvoorwaarde voor doeltreffendheid van de werkgeversdienstverlening. De belangrijkste conclusies t.a.v. die wisselwerking zijn:
  - Fysieke nabijheid van de werkplekken van account- (werkgevers) en klantmanagers (werkzoekenden) zorgt voor een betere wisselwerking.
  - Als de dienstverlening op verschillende niveaus is georganiseerd (regionaal versus lokaal) vormt dit een belemmering voor een doeltreffende wisselwerking.
  - De informatiesystemen waarin gewerkt wordt sluiten niet goed op elkaar aan waardoor potentiële matches onopgemerkt blijven.
- Werkgevers moeten bekend zijn met de dienstverlening zodat zij weten waarmee het WSP hen verder kan helpen. De belangrijkste conclusies t.a.v. het bereik onder werkgevers zijn:
  - Het bereik onder alle bevraagde werkgevers is 17%, maar is naar verhouding hoger onder grotere werkgevers en in bepaalde branches zoals de maakindustrie en de bouwsector.
  - De bekendheid van het WSP lijkt samen te hangen met mogelijkheden voor werkgevers om werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt te plaatsen en waar personeel lastig te vinden is.
  - Werkgevers die contact hebben met de regionale WSP's zijn positief over dat contact vanwege de toegankelijkheid en benaderbaarheid.

### Aanknopingspunten voor verbetering

- De Arbeidsinspectie ontving vanuit de regio het signaal dat ontschot budget de regionale samenwerking bevordert, maar dat het tijdelijke karakter van de budgetten<sup>1</sup> niet altijd een blijvend effect hebben op de samenwerking.
- Verbetering van de wisselwerking tussen dienstverleners aan de vraag- en aanbodkant kan bereikt worden door het contact tussen klantmanagers en accounthouders te verbeteren en het (digitaal) zicht op werkzoekenden te verbeteren. Het bereik van de werkgeversdienstverlening heeft potentie voor groei nu de behoeften van werkgevers aansluiten op de dienstverlening van de werkgeversservicepunten. De aanhoudende krapte lijkt de bereidheid van werkgevers voor instrumenten als jobcarving en functiecreatie te verhogen.

<sup>1</sup> Zoals de impuls uit het programma Perspectief op Werk en de Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19 waarmee is ingezet op de regionale mobiliteitsteams (RMT's).

### Beleidsmatige inzet rapportage

- De Wijziging Besluit en regeling SUWI 2021<sup>2</sup> maakt deel uit van een reeks maatregelen uit het Breed Offensief, een brede agenda om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen.<sup>3</sup> De wijziging beoogde het bevorderen van matching in de arbeidsmarktregio's.
- De rapportage en haar bevindingen worden meegenomen in de ontwikkeling van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur waar u de TK op 11 oktober 2022 over heeft geïnformeerd. Zo worden de ervaringen opgedaan bij de aanpak van de regionale mobiliteitsteams meegenomen en wordt ingezet op een ontschot budget voor dienstverlening. In deze Kamerbrief wordt daarnaar verwezen.

Datum

6 maart 2023

Onze referentie

### Toezegging aan de Tweede Kamer

- Het rapport bevat een monitor van de implementatie Wijziging Besluit en Regeling SUWI 2021.
- U heeft toegezegd de monitor met een beleidsreactie in 2022 aan de TK aan te bieden. De Arbeidsinspectie heeft in de zomer 2022 aangegeven dat zij de resultaten niet tijdig konden verwerken.
- In overleg met de Arbeidsinspectie is besloten het volledige rapport af te wachten zodat de Kamer volledig geïnformeerd werd.

### Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief Eerste Kamer inzake Rapportage werkgeversdienstverlening Kansen op de arbeidsmarkt	Verzenden aan EK	
2	Kamerbrief Tweede Kamer inzake Rapportage werkgeversdienstverlening Kansen op de arbeidsmarkt	Verzenden aan TK	

<sup>2</sup> Stb. 2020, 228; Strct. 2020, 52452.

<sup>3</sup> Kamerbrief breed offensief om meer mensen met een beperking aan werk te helpen, 7 september 2018 (*Kamerstukken II* 2017/18, 34352, nr. 115). Andere maatregelen uit Breed Offensief betreffen bijvoorbeeld de invoering van de uniforme loonwaardebepaling, de financiering van loonkostensubsidies op basis van realisaties en de wet Breed Offensief van december 2022.