



Voorlegger vergadering Raad van Bestuur UWV

Vergadering Raad van bestuur	
Datum	30 april 2024
Agendapunt	Agendapunt 11 Nummer 24 – 151
Onderwerp	Deelstrategie LLO
Directeur	
Opsteller	
Portefeuillehouder RvB	Nathalie van Berkel
Onderwerp heeft instemming van	
Directeur	Toelichting
	De deelstrategie is besproken in het DT van 23 april jl.

Door Raad van Bestuur te nemen besluiten

1. Akkoord Deelstrategie LLO
2. Opdrachtverstrekking aan Werkbedrijf voor realisatie van de deelstrategie. Werkbedrijf zal op basis hiervan zorgdragen voor verdere uitwerking inclusief impactanalyse en prioritering m.b.t deze UWV-deelstrategie

Samenvatting onderwerp en reden bespreking

Waarom deze deelstrategie

De RvB heeft SBK verzocht een UWV-deelstrategie te formuleren op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen (hierna LLO). Dit traject loopt parallel met de visievorming van Werkbedrijf op het gebied van LLO. Input vanuit dit traject is meegenomen in de deelstrategie LLO en vice versa.

LLO wordt steeds belangrijker – oproep aan formerende partijen

Maatschappelijke transitie en trends als technologische ontwikkeling en vergrijzing maken, dat LLO steeds belangrijker wordt voor het verdienvermogen van Nederland. Door de veranderende arbeidsmarkt is het cruciaal dat werknemers en werkzoekenden zich continu blijven ontwikkelen. Om mensen te stimuleren eigen regie te (kunnen) nemen op hun ontwikkeling moet LLO laagdrempelig en voor iedereen toegankelijk zijn. UWV heeft daarom – samen met SZW en OCW - een oproep gedaan aan de formerende partijen om structureel in LLO te investeren. Daarin staan we niet alleen. Ook de SER heeft begin dit jaar een dergelijke oproep gedaan (zie verder pag. 9 van de bijlage deelstrategie).

Inzet UWV-rol kan breder en nadrukkelijker

Het huidige beleid voor LLO bevindt zich grotendeels in het domein van de werkenden, met een grote rol voor werkgevers, sectoren en het (georganiseerde) bedrijfsleven waartoe sociale partners en O&O fondsen worden gerekend. Verreweg de meeste werkenden (± 6 miljoen) vallen onder deze door sociale partners opgezette infrastructuur voor LLO. Daarnaast werkt een deel van de beroepsbevolking ($\pm 0,7$ miljoen¹) niet en hebben zij daardoor geen toegang tot de LLO-infrastructuur van sociale partners. Hier ligt de verantwoordelijkheid bij UWV en gemeenten om daarvoor faciliteiten in de arbeidsmarktregio's te bieden. Dat doet UWV op individueel niveau in de vorm van het geven van scholingsadvies en inzet van scholing als re-integratie instrument. Op een meer faciliterend niveau zijn we aangesloten bij verscheidene initiatieven (zie verder bijlage pag. 8). Zo levert UWV bijvoorbeeld een substantiële bijdrage aan de ontwikkeling van CompetentNL.

Toch vinden we, dat UWV een bredere en meer betekenisvolle bijdrage kan leveren aan LLO. Om hieraan invulling te geven hebben we de volgende strategische doelstelling geformuleerd:

¹ Bron UWV GWU: Aantal geregistreerde werkzoekenden bij UWV in oktober 2023 is 977.043 (mensen met WW, bijstand, WGA, WAO, Wajong of NUG). Hiervan heeft 27% een dienstverband en 73% geen dienstverband.

De strategische doelstelling van UWV op LLO is het leveren van een bijdrage aan duurzame inzetbaarheid en een inclusieve arbeidsmarkt door:

1. Het ondersteunen en stimuleren van mensen om eigen regie te nemen op hun loopbaan en zich te blijven ontwikkelen zodat deze ontwikkeling aansluit op de veranderende vraag vanuit de arbeidsmarkt;
2. Het ondersteunen van sectoren en werkgevers bij oplossingen voor krapte op de arbeidsmarkt en het toewerken naar inclusief werkgeverschap;
3. Het verkleinen van de (toekomstige) mismatch op de arbeidsmarkt en het voorkomen en verkorten van werkloosheid (preventie).

Meer concreet kan UWV hieraan als volgt invulling geven:

- *Integreren LLO in ieder (cliënt)gesprek t.b.v. duurzame inzetbaarheid op arbeidsmarkt (draagt bij aan 1,3)*
Als UWV LLO in het kader van duurzame inzetbaarheid wil verankeren in de dienstverlening zal dit ook een integraal onderdeel moeten worden van de gesprekken met onze cliënten. Dat vereist ook een andere insteek en vakkennis van onze adviseurs. Het is aan de uitvoering om hier de impact van te bepalen en hieraan nadere invulling aan te geven.
- *Borgen LLO in alle Regionale Werkcentra (draagt bij aan 1,2,3).*
Het is van belang dat burgers en werkgevers weten waar ze terecht kunnen voor informatie en advies over loopbaan, scholing, werk en personeelsvraagstukken. De RWC's waar UWV samenwerkt met partners zijn een voor de hand liggende locatie voor het leveren van integrale dienstverlening gericht op duurzame arbeidsparticipatie.
- *Inzet op leerwerkarrangementen vergroten o.b.v. maatschappelijk relevante vraagstukken (draagt bij aan 1,2,3).*
Dat kan bijvoorbeeld door inzet op sectorale loopbaanpaden met extra ondersteuning voor kwetsbare doelgroepen.
- *Kennisrol en agenderende rol UWV verder uitbouwen en verstevigen (draagt bij aan 2,3)*
Als publieke kennispartner op de arbeidsmarkt ontwikkelen en delen wij onze kennis en kunde op het gebied van werk, arbeidsmarkt en sociale zekerheid met onze partners om de inclusieve arbeidsmarkt een stap dichterbij te brengen. Onderdeel daarvan is kennisontwikkeling op het terrein LLO. Met deze gespecialiseerde kennis heeft UWV een (beleids-)informerende en adviserende rol om de overheid en andere stakeholders te helpen werkend arbeidsmarkt- en LLO-beleid te maken.
- *Bijdrage leveren aan mogelijkheden om te bemiddelen o.b.v. van vaardigheden en competenties i.p.v. enkel uitgaande van diploma's en beroepen (draagt bij aan 1,2,3).*
De huidige arbeidsmarkt is zeer krap en de verwachting is, dat dit ook in de toekomst het geval zal zijn. Om zoveel mogelijk participatie te realiseren volstaat het matchen tussen vraag en aanbod op basis van diploma's niet meer en zal UWV – samen met relevantie partners moeten blijven investeren in een gemeenschappelijke skills taal die het matchen op competenties mogelijk maakt.

Gevolgen voor mensen

UWV-Cliënten

Bij de LLO-dienstverlening ligt de focus meer op duurzame inzetbaarheid en minder op de kortste weg naar werk. Omscholing of bijscholing naar een ander beroep/kan duurzamer zijn dan bemiddeling naar een bestaand beroep wat wellicht leidt tot herhaling van werkloosheid of tot ziekte/arbeidsongeschiktheid. UWV-clieñten worden gestimuleerd zelf regie te nemen op hun loopbaan. UWV ondersteunt daarbij door aan te geven welke beroepen en sectoren kansrijk zijn en welke eventuele scholing passend is.

Burgers en werkgevers in brede zin

Nu al kunnen burgers en werkgevers voor loopbaan- en scholingsadvies terecht bij de Leerwerkloketten. Vanaf 2026 zullen de RWC's naar verwachting dé ontmoetingsplaats worden voor loopbaan-, werk-, scholing- en personeelsvraagstukken. Naast deze fysieke locaties zal ook online informatie beschikbaar zijn via bijv. Werk.nl en Leeroverzicht.nl.

Medewerkers

Medewerkers worden al gestimuleerd dienstverlening aan te bieden vanuit de "menselijke maat". Het redeneren en handelen op basis van duurzame inzetbaarheid ligt in het verlengde hiervan. Toch zal er moeten worden geïnvesteerd in kennis en kunde (bijv. op het gebied van scholing en gespreksvoering). Overigens zal nader moeten worden gedefinieerd wat duurzame inzetbaarheid in de uitvoeringspraktijk inhoudt en hoe zich verhoudt tot de bestaande wet- en regelgeving.

Kansen en risico's voor (de opdracht van) UWV

Kansen

Door LLO te verankeren in onze dienstverlening, kan UWV mensen motiveren te doen waar ze goed in zijn. Daarnaast heeft UWV veel kennis over kansrijke sectoren en beroepen. Door de kennis over de arbeidsmarkt en LLO te combineren kan UWV een bijdrage leveren aan het voorkomen van werkloosheid en ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Risico's

Op dit moment zijn de formatiebesprekingen in volle gang en het is nog niet bekend óf en zo ja in welke vorm een nieuwe kabinet invulling wil geven aan LLO. Daarnaast is de verwachting, dat er bezuinigingen op komst zijn. Wat dat betekent voor (prioritering) van de dienstverlening van UWV is nog onzeker.

Naast de onzekerheid over de uitkomst van de formatie zal ook moeten blijken of het concept van duurzame inzetbaarheid goed is te vertalen naar de praktijk. De uitvoering zal de impact hiervan in kaart moeten brengen.

Strategische aspecten van het besluit

- Deze deelstrategie moet in samenhang worden gezien met de overige deelstrategieën t.w: preventie, re-integratie en arbeidsmigratie, die separaat aan de RvB worden voorgelegd. Immers LLO loopt als een rode draad door alle fases van de dienstverlening en kan worden ingezet voor een breed beoogd publiek. Als UWV duurzame inzetbaarheid wil doorvoeren in haar dienstverlening, zal dat in de volle breedte moeten gebeuren. En dat ook nog eens in lijn met wet- en regelgeving. Dat vergt een integrale aanpak en regelmatige afstemming met - en prioritering door de RvB.
- De deelstrategieën dienen ook te passen binnen de UWV-brede strategie 2025-2030.
- Het verstevigen van onze kennisrol betekent dat wij onze kennis en informatie over LLO-trends/ontwikkelingen LLO-dienstverlening moeten uitbreiden.
- LLO is niet alleen een zaak van UWV. Ook de (locale) overheid en sociale partners vervullen een essentiële rol. Het opstellen van een strategische stakeholderagenda kan helpen bij agendering van LLO op de diverse tafels.

Bedrijfsvoering (personeel/financieel)

Na goedkeuring van de deelstrategie LLO en opdrachtverstrekking aan Werkbedrijf zal de divisie overgaan tot nadere uitwerking in samenspraak met SBK.

Duurzaamheid

Pijler mens

De deelstrategie gaat uit van duurzame inzetbaarheid waarbij wordt gestreefd naar ondersteuning van cliënten bij het op peil houden van hun kennis en vaardigheden zodat er geen (langdurige) afstand tot de arbeidsmarkt ontstaat.

Pijler maatschappij

Door te investeren in LLO kan UWV een bijdrage leveren aan het voorkomen of verkorten van werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid en aan het verkleinen van de (toekomstige) mismatch op de arbeidsmarkt.

Vervolgtraject besluitvorming

Voorstel vervolgproces:

- Akkoord RvB met deelstrategie LLO.
- Opdrachtverstrekking aan Werkbedrijf voor realisatie van de deelstrategie.

Werkbedrijf zal op basis hiervan zorgdragen voor verdere uitwerking inclusief impactanalyse en prioritering ten behoeve van deze UWV-deelstrategie.

- Strategische stakeholderagenda opstellen binnen reguliere sturingsstroom (SBK i.s.m. Bestuurszaken en verantwoordelijke bedrijfsonderdelen).
- Monitoring en signaleringsfunctie m.b.t. de realisatie van de deelstrategie door SBK

Communicatie

N.v.t.

Openbaarheid

Deze documenten kunnen openbaar gemaakt worden:

- | | | |
|---|-------------------------------------|---|
| 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | Ja, in hun geheel. |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Deels, omdat... . |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Nee, de bijbehorende bijlage(n) niet, omdat.... |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Nee, helemaal niet, omdat.... |

Metadata

Omschrijving:

Leven Lang Ontwikkelen

Trefwoord(en):

Leven Lang Ontwikkelen

LLO

Duurzame inzetbaarheid

Inclusieve arbeidsmarkt