



Handreiking

Transitieperiode naar
regionale Werkcentra

Vooraf

In de komende periode bereiden we ons voor op een verandering in de manier waarop de arbeidsmarktinfrastructuur is ingericht. In de nieuwe opzet ligt de nadruk op een intensieve, publiek-private samenwerking, waarin alle betrokken partijen samen optrekken binnen de arbeidsmarktregio's. De **hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur** biedt ons de kans om de dienstverlening te versterken en een toekomstbestendig stelsel op te zetten, dat aansluit bij de behoeften van werkzoekenden, werkenden en werkgevers.

We sluiten daarbij aan bij de ambitie uit het regeerprogramma van het kabinet-Schoof:

“Tot slot zet het kabinet in op betere matching op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door publieke en private dienstverlening op het gebied van werk en scholing via één Werkcentrum per arbeidsmarktregio aan te bieden en sectorale ontwikkelpaden uit te werken”

De overgang naar deze nieuwe werkwijze brengt natuurlijk vragen en uitdagingen met zich mee. In verschillende arbeidsmarktregio's worden inmiddels al goede eerste stappen gezet. Tegelijkertijd leven er nog veel vragen over de nieuwe situatie en de transitieperiode. Het is begrijpelijk dat sommige veranderingen onzekerheid kunnen oproepen, vooral wanneer bestaande structuren en werkmethoden aangepast worden. Gelukkig kunnen we daarbij al voortbouwen op goede, bestaande praktijkvoorbeelden. Deze handreiking is ontwikkeld om programmamanagers/kwartiermakers – en overige betrokkenen in de arbeidsmarktregio's – verder te ondersteunen. We willen praktische handvatten bieden die houvast geven tijdens de transitie, zodat iedereen dezelfde kaders heeft en de eigen rol met vertrouwen kan invullen.

In de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur blijft er ruimte voor regionale invulling en flexibiliteit, omdat we goed willen aansluiten bij de specifieke context en behoeften van elke arbeidsmarktregio. Handreikingen bieden kaders, maar kunnen onmogelijk antwoord geven op alle vragen uit elke arbeidsmarktregio.

Door samen te leren en experimenteren bouwen we aan een toekomstbestendig stelsel. Dat vraagt om een gezamenlijke inspanning van partijen in de arbeidsmarktregio en van landelijke partijen. De combinatie van de unieke kennis en expertise van verschillende partijen is van grote waarde in de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is een proces dat we stap voor stap zullen doorlopen, met een beoogde inwerkingtreding van de wetgeving per 1 juli 2026. Gedurende de transitieperiode vanaf 2025 hebben we de ruimte om ervaringen op te doen, te leren en aanpassingen door te voeren. Deze aanpak maakt het mogelijk om samen geleidelijk te groeien naar de nieuwe situatie, zodat we goed voorbereid zijn wanneer de nieuwe wetgeving van kracht wordt.

De handreikingen voor de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur brengen we stapsgewijs uit en vullen we tussentijds aan. De eerste set handreikingen is vanaf eind 2024 beschikbaar en bestaat uit:

- deze handreiking over de transitieperiode 'handreiking Transitieperiode naar regionale Werkcentra'
- een handreiking over het modelconvenant 'handreiking Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio'
- een handreiking over de pilot met de meerjarenagenda 'handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie'
- een handreiking over gegevensuitwisseling in de transitieperiode 'handreiking Gegevensdeling in de Transitieperiode'

In 2025 zal voor deze handreikingen een update volgen.

Er zal ook een volgende set worden uitgebracht die draait om de ondersteuning van de nieuwe wetgeving. Die nieuwe set zal onder meer gaan over de volgende thema's:

- aansluiting scholing en arbeidsmarkt
- werkzoekendendienstverlening
- werkgeversdienstverlening
- van-werk-naar-werk-dienstverlening
- gegevensuitwisseling onder de nieuwe wet- en regelgeving
- brandbook en brandtoolkit Werkcentrum
- communicatie(campagne)

Deze handreiking Transitieperiode naar regionale Werkcentra is met name bedoeld om te laten zien welke stappen we al kunnen zetten vanaf nu en gedurende 2025. In de eerste hoofdstukken geven we meer algemene informatie over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, de financiering en de communicatie. Daarna lichten we de samenwerking in het Regionaal Beraad en Werkcentrum en de gidsfunctionaliteit toe.

Vervolgens gaan we dieper in op wat dit betekent voor het Leerwerkloket (LWL), het regionaal mobiliteitsteam (RMT) en het WerkgeversServicepunt (WSP). Totslotte gaan we in op enkele raakvlakken met andere dienstverlening en domeinen.

Bij sommige onderwerpen zijn ter inspiratie voorbeelden opgenomen, deze zijn in blauw weergegeven.

Nadere toelichting wordt in groene tekstblokken weergegeven.

Deze handreiking is opgesteld als **groeimodel**, o.b.v. de informatie die nu beschikbaar is. Gedurende de transitieperiode vullen we deze handreiking samen verder aan.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Algemeen	6
1.1 Waarom hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur?	6
1.2 Toelichting op de transitieperiode	6
1.3 Belangrijkste begrippen	8
1.4 Landelijke ondersteuningsstructuur en accounthouders SZW	11
1.5 Communicatie	11
Hoofdstuk 2: Financiering arbeidsmarktinfrastructuur	15
2.1 Financiering voor de centrumgemeenten en arbeidsmarktregio's	16
2.2 Toelichting op het impulsbudget	17
2.3 Financiële impuls om te komen tot een dekkend van-werk-naar-werk-stelsel	18
2.4 Mogelijke aanvullende financieringsbronnen	18
Hoofdstuk 3: Samenwerking in het Regionaal Beraad en het Werkcentrum	20
3.1 De opdracht tot de opbouw van de regionale (samenwerkings)organisatie	20
3.2 De meerwaarde van samenwerken en de achterliggende principes	20
3.3 Samenwerking op bestuurlijk niveau	23
3.4 Bevorderen van de samenwerking vanuit de inhoud (beleidsniveau)	25
3.5 Aansluiting op organisatorisch niveau	25
3.6 Samenwerking in de uitvoering	27
Hoofdstuk 4: Gidsfunctionaliteit	28
4.1 Coördinatie en inzet van de gidsfunctie	28
4.2 De gids in de context van de netwerksamenwerking	28
4.3 Functionele kenmerken van de gidsfunctie	29

Hoofdstuk 5: Van RMT, LWL en WSP naar het Werkcentrum	30
5.1 Van regionaal mobiliteitsteam naar Werkcentrum	30
5.2 Van Leerwerkloket naar Werkcentrum	32
5.3 Van WerkgeversServicepunt naar Werkcentrum	33
 Hoofdstuk 6: Instrumentengidsen en raakvlakken andere domeinen	 35
6.1 Bestaande instrumentengidsen	35
6.2 Raakvlakken met andere domeinen	36
 Afsluitend	 39
 Bijlage 1: Begrippenlijst hervorming arbeidsmarktinfrastructuur	 40

Hoofdstuk 1

Algemeen

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de gewenste veranderingen in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. We gaan in op de doelstellingen van de hervorming, de maatregelen en de belangrijkste begrippen en structuren.

1.1 Waarom hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur?

Werkzoekenden, werkenden en werkgevers hebben vaak moeite om hun weg te vinden in het complexe aanbod van diensten en regelingen rond werk dat via verschillende kanalen wordt aangeboden. Het kabinet wil de arbeidsmarktdienstverlening structureel verbeteren door een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur.

In de [Kamerbrief](#) van 29 april 2024 worden de contouren geschetst voor de verbetering van de arbeidsmarktdienstverlening. De arbeidsmarkt in Nederland staat voor aanzienlijke uitdagingen. Met een stevige arbeidsmarktinfrastructuur zijn we wendbaar en borgen we de ondersteuning van werkzoekenden, werkenden en werkgevers op de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarktinfrastructuur in Nederland bestaat uit een netwerk van publieke en private organisaties die samenwerken om mensen aan (passend) werk te helpen en werkgevers te ondersteunen bij het vinden van personeel of andere vraagstukken.

Gezien het grote aantal organisaties is goede afstemming belangrijk. Met het intensiveren van de onderlinge samenwerking zijn tijdens de coronatijd al goede ervaringen opgedaan in de regionale mobiliteitsteams. Hier bouwt de hervorming op voort. Het is de bedoeling dat partijen elkaar op bestuurlijk en uitvoerend niveau beter weten te vinden. Na verschillende tijdelijke programma's streven we hiermee naar een structurele aanpak.

Verbinding tussen het sociale, economische en onderwijsdomein is daarbij een speerpunt. Het is de bedoeling dat de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur een landingsplaats is voor landelijk en regionaal arbeidsmarktbeleid. Arbeidsmarktdienstverlening wordt meer afgestemd op de regionale uitdagingen en beter vindbaar gemaakt.

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur bestaat uit vier samenhangende maatregelen:

1. het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

Het overzicht op pagina 7 (en 8) geeft een toelichting per maatregel.

1.2 Toelichting op de transitieperiode

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is een proces dat we stap voor stap doorlopen. Voor een deel van deze maatregelen is wetgeving nodig. De beoogde inwerkingtreding van deze wetgeving is 1 juli 2026. De behandeling van de wetgeving in de Eerste en Tweede Kamer kan van invloed zijn op de planning.

Omdat de tijdelijke regeling voor de regionale mobiliteitsteams en de financiering voor de Leerwerkloketten al stoppen per 1 januari 2025, is er vanaf 1 januari 2025 tot 1 juli 2026 een **transitieperiode**.

In de transitieperiode kunnen we al stappen zetten naar de nieuwe situatie. De transitieperiode geeft ruimte om het Werkcentrum en de andere onderdelen van de nieuwe infrastructuur gedegen op te bouwen. Ondanks dat de wettelijke verplichting pas per 1 juli 2026 wordt verwacht, is onze ambitie dat in ieder geval per 1 januari 2026 in elke arbeidsmarktregio een Werkcentrum actief is, er een Regionaal Beraad is ingericht en een meerjarenagenda is vastgesteld. Via verschillende handreikingen en de (nieuwe) ondersteuningsstructuur willen we arbeidsmarktregio's hierbij helpen. De infographic op pagina 14 brengt het Werkcentrum en de weg hiernaartoe in beeld.

Tabel 1: Overzicht maatregelen hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Maatregel	Toelichting	Transitieperiode 1 jan 2025 - 1 jul 2026	Vanaf 1 jul 2026
Het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum	In elke arbeidsmarktregio komt één gezamenlijk regionaal loket: het Werkcentrum. Partijen in het Werkcentrum behouden hun zelfstandigheid met de bijbehorende verantwoordelijkheid voor de eigen dienstverlening.	We starten met de uitrol van de Werkcentra, zodat per 1 januari 2026 elke arbeidsmarktregio één Werkcentrum actief kan hebben. UWV en gemeenten krijgen vanaf 2025 structureel gelden om de gidsfunctie in het Werkcentrum te organiseren en beslissen zelf over de besteding van deze financiering.	In de SUWI wet- en regelgeving wordt de publiek-private samenwerking in het Werkcentrum verankerd. UWV en gemeenten krijgen de taak het Werkcentrum te organiseren.
Het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel	In het SER middellange termijnadvies 2021-2025 hebben de sociale partners de ambitie uitgesproken om te komen tot dekkende van-werk-naar-werk-dienstverlening. Het ministerie van SZW steunt deze ambitie met een tijdelijke, meerjarige financiële impuls.	Het ministerie van SZW en de sociale partners verkennen welke hiaten er in de van-werk-naar-werk-dienstverlening bestaan en wat er nodig is om deze weg te nemen. De meerjarige van-werk-naar-werk-subsidie(regeling) wordt momenteel nog verder uitgewerkt met sociale partners.	Voor deze maatregel wordt een aparte subsidie(regeling) opgesteld. Het voornemen is om een impuls vanaf 2025 te starten. De financiële impuls loopt tot 2034.
Het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte	Met een tijdelijke financiële impuls versterken we de gezamenlijke dienstverlening in het netwerk. Zo kan dienstverlening worden georganiseerd die aansluit bij de opgaven en ondersteuningsbehoefte in de arbeidsmarktregio.	Vanaf 1 januari 2025 komt er een tijdelijk impulsbudget om gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen. De centrumgemeente heeft in formele zin de verantwoordelijkheid, het Regionaal Beraad maakt in gezamenlijkheid keuzes over de inzet van het impulsbudget.	Centrumgemeenten ontvangen de middelen vanaf 1 januari 2025 via een decentralisatie-uitkering. De middelen lopen jaarlijks af tot €0 in 2034. De effectiviteit van dit instrument wordt in 2027 geëvalueerd om te verzekeren dat het bijdraagt aan het realiseren van de gezamenlijke doelen.
	Betere randvoorwaarden voor samenwerking publieke werkgevers- en werkzoekendendienstverlening.	We werken samen binnen de bestaande wettelijke kaders. Voor de mogelijkheden rondom gegevensdeling is een aparte handreiking voor de transitieperiode beschikbaar.	Via SUWI wet- en regelgeving willen we beter mogelijk maken dat UWV en gemeenten gezamenlijk optrekken bij projecten, scholingsinitiatieven en de inkoop van re-integratiediensten. Om de intensievere samenwerking in de arbeidsmarkt te faciliteren is daarnaast gegevensdeling essentieel. Om dit mogelijk te maken creëren we een wettelijke basis voor de verwerking van de noodzakelijke persoonsgegevens.

Maatregel	Toelichting	Transitieperiode 1 jan 2025 - 1 jul 2026	Vanaf 1 jul 2026
Het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance	Er komt één Landelijk Beraad om landelijk samenwerking tussen publieke en private organisaties te verankeren. Voor het verbinden van sociale, economische en onderwijsopgaven in het arbeidsmarktbeleid komt er één landelijke meerjarenagenda . UWV krijgt de opdracht om de landelijke ondersteuningsstructuur uit te voeren ten behoeve van de samenwerking in de arbeidsmarktregio's.	De transitieperiode wordt benut om het convenant voor het Landelijk Beraad op te stellen en te starten met de landelijke meerjarenagenda. Het ondersteunende secretariaat wordt georganiseerd vanuit het ministerie van SZW. De nieuwe landelijke ondersteuningsstructuur wordt ingericht en uitgevoerd door UWV per 1 januari 2025.	Het Landelijk Beraad kan al starten in de transitieperiode.
	Er komt per arbeidsmarktregio één Regionaal Beraad om regionaal samenwerking tussen publieke en private organisaties te verankeren. Voor het verbinden van sociale, economische en onderwijsopgaven in het arbeidsmarktbeleid komt er één regionale meerjarenagenda .	Met behulp van het modelconvenant voor het Regionaal Beraad kunnen regio's een regionaal samenwerkingsconvenant opstellen. Er zijn handreikingen beschikbaar voor het modelconvenant en voor de meerjarenagenda en arbeidsmarktinformatie, zodat regio's hiermee al in 2025 aan de slag kunnen.	In het Besluit SUWI worden een aantal zaken vastgelegd, zoals de minimale bezetting van het Regionaal Beraad, de kaders voor het modelconvenant en de functionele regierol van de centrumgemeente voor de werking van het Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad vervangt formeel het Regionaal Werkbedrijf.

1.3 Belangrijkste begrippen

We lichten de begrippen toe die centraal staan in de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Daarbij leggen we de verbanden uit tussen de verschillende begrippen. Zo is voor iedereen duidelijk wat daarmee wordt bedoeld en hoe de structuur er uit ziet. In bijlage 1 staat ook een lijst van begrippen.

Het Landelijk Beraad

Het Landelijk Beraad is het strategische overleg tussen publieke en private organisaties op landelijk niveau, dat faciliterend werkt voor de Regionale Beraden. Het Landelijk Beraad bestaat uit de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Economische Zaken (EZ), Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), gemeenten, sociale partners, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), onderwijs (publiek bekostigd en privaat) en (publieke en private) uitvoerders. De ondersteuning wordt georganiseerd door een secretariaat, ondergebracht bij het ministerie van SZW.

De landelijke meerjarenagenda

Het Landelijk Beraad stelt een landelijke meerjarenagenda vast. De landelijke meerjarenagenda bestaat uit meerjarige afspraken en ambities over het faciliteren van het regionale arbeidsmarktbeleid en staat in verbinding met de landelijke sociale-, economische- en onderwijsopgaven.

Door in de landelijke meerjarenagenda op te nemen wat de prioriteiten en inzet zijn op landelijk niveau, weten partijen in de arbeidsmarktregio wat ze kunnen verwachten en hoe ze hier via de eigen regionale agenda's op kunnen aansluiten. De invulling van de landelijke- en regionale meerjarenagenda's is een wisselwerking. De landelijke meerjarenagenda biedt richting voor regionaal uit te werken thema's. Vanuit de arbeidsmarktregio's worden onderwerpen en signalen aangedragen om uit te werken op landelijk niveau.

De inzet is om in alle arbeidsmarktregio's per 1 januari 2026 te werken op basis van een regionale meerjarenagenda. De landelijke meerjarenagenda wordt al eerder opgesteld, namelijk in het voorjaar van 2025. Zo kunnen de arbeidsmarktregio's gebruik maken van de input uit deze agenda.

Het Regionaal Beraad

In iedere arbeidsmarktregio is één Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad is het strategische bestuurlijk overlegorgaan tussen publieke en private organisaties in de arbeidsmarktregio.

Het Regionaal Beraad bestaat uit kernpartners en mogelijk ook strategische partners. Dit onderscheid wordt gemaakt, omdat kernpartners in de wet- en regelgeving genoemd zullen worden. Kernpartners zijn (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) en onderwijspartijen (een aangewezen contactschool, ingevuld door het ROC tenzij anders regionaal afgesproken).

Naast de kernpartners kunnen arbeidsmarktregio's strategische partijen opnemen in het Regionaal Beraad om op bestuurlijk niveau samen te werken. Ook kunnen andere samenwerkingspartners (niet strategische partners) in de arbeidsmarktregio worden betrokken bij de uitvoering van het Werkcentrum of als partner bij een thematafel. De handreiking Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio gaat hier dieper op in.

Strategische partners conform de handreiking Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio

Strategische partners van het Regionaal Beraad kunnen zijn: de sociaal ontwikkelbedrijven in arbeidsmarktregio; de Provincie; uitzendorganisaties verenigd in de ABU en/of de NBBU; re-integratiebedrijven; verzuim-begeleidingsorganisaties verenigd in OVAL; private opleiders verenigd in NRTO of brancheorganisaties.

Voor de onderwijspartijen wordt gewerkt met een contactschool (ingevuld door een ROC tenzij anders afgesproken) die de onderwijspartijen in de arbeidsmarktregio vertegenwoordigt. Hiervoor is het wenselijk aanvullende afspraken te maken.

Het Regionaal Beraad maakt afspraken onder andere over het regionale arbeidsmarktbeleid en de invulling van de samenwerking in het Werkcentrum. Het Regionaal Beraad legt deze afspraken vast in een convenant. Om arbeidsmarktregio's te faciliteren bij het opstellen van dit (samenwerkings)convenant is een modelconvenant opgesteld. Dit modelconvenant is in een aparte handreiking beschreven (handreiking Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio). Het Regionaal Beraad legt de prioriteiten voor het meerjarig arbeidsmarktbeleid in de arbeidsmarktregio vast in een regionale meerjarenagenda.

Het Regionaal Beraad vervangt het Regionaal Werkbedrijf. In het Regionaal Werkbedrijf maken UWV, gemeenten en sociale partners afspraken over het zo goed mogelijk organiseren van de toeleiding naar werk van mensen met een arbeidsbeperking. De regionale aanpak voor bedrijven en mensen met een arbeidsbeperking, waar het Regionaal Werkbedrijf zich nu voor inzet, wordt onderdeel van de onderwerpen op de tafel van het Regionaal Beraad. Hierover kunnen afspraken worden gemaakt binnen de regionale meerjarenagenda.

De regionale meerjarenagenda

Het Regionaal Beraad stelt een regionale meerjarenagenda vast. De meerjarenagenda bestaat uit meerjarige afspraken over het regionale arbeidsmarktbeleid gericht op de regionale arbeidsmarktopgaven vanuit vraag- en aanbodperspectief en staat in verbinding met de sociale-, economische- en onderwijsopgaven in de arbeidsmarktregio. Waar dit relevant is wordt ook een verbinding gemaakt met nieuwe en bestaande beleidsimpulsen en eventueel daarbij behorende middelen vanuit lokale, regionale, provinciale, landelijke en/of Europese initiatieven.

De regionale meerjarenagenda bestaat uit twee delen, een beleidsagenda (eens in de 5 jaar) en een uitvoeringsagenda (minimaal eens in de 2 jaar). De beleidsagenda bevat een analyse van de regionale arbeidsmarkt en een overzicht van de ambities die hieruit voortkomen. De uitvoeringsagenda vertaalt de gezamenlijke ambities uit de beleidsagenda naar acties. Dit betreft de acties die partijen gezamenlijk in gang zetten of die samenwerking van meerdere partijen vraagt.

Voor de meerjarenagenda is een raamwerk ontwikkeld en is een pilot gehouden om het datagedreven werken vanuit de arbeidsmarktanalyse te toetsen. Op basis hiervan is een aparte handreiking opgesteld (handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie).

Tabel 2: Overzicht Landelijk Beraad en Regionale Beraden

Landelijk Beraad	Regionale Beraden
Kernpartners: ministeries van SZW, OCW en EZ, UWV, gemeenten, sociale partners, SBB, onderwijs (publiek bekostigd en privaat) en (publieke en private) uitvoerders	Kernpartners: (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) en onderwijspartijen (een aangewezen contactschool, ingevuld door het ROC tenzij anders regionaal afgesproken). Optioneel: strategische partners
Landelijke meerjarenagenda	Regionale meerjarenagenda
Optioneel: thematafels, werkgroepen en voorbereidende overleggen	Optioneel: thematafels, werkgroepen en voorbereidende overleggen

Het impulsbudget

De arbeidsmarktregio's ontvangen vanaf 2025 een tijdelijk impulsbudget. Deze middelen zijn bedoeld om samen slagkracht te maken en gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen met de partners in de arbeidsmarktregio. Hiermee kunnen ook de kaders ontwikkeld worden voor de regionale arbeidsmarktinfrastructuur en mogelijke knelpunten in de regionale samenwerking worden opgelost. Het Regionaal Beraad legt haar plannen vast in de regionale meerjarenagenda. De besteding van het impulsbudget is logischerwijs onderdeel van deze plannen. Zie ook paragraaf 2.2 voor een nadere toelichting op het impulsbudget.

Het Werkcentrum

Het Werkcentrum is een toegangspoort voor dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Het is een product van een netwerksamenwerking van publieke en private arbeidsmarktpartijen in de vorm van een gezamenlijk loket dat toegang biedt tot hun dienstverlening. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken.

Het Werkcentrum is een toegangspoort in de vorm van één website, één emailadres, één telefoonnummer, één (postbus) adres, en één of meerdere fysieke kanalen. Het kan gaan om één of meerdere locaties per arbeidsmarktregio, afhankelijk van de regionale situatie en behoeften. De vorm (gebouw, spreekuur op locatie, rondreizende bus), locatie, en manier waarop (outreaching) gewerkt wordt zijn afhankelijk van de manier waarop doelgroepen het beste bereikt kunnen worden. Gemeenten en UWV krijgen de taak om het Werkcentrum te organiseren. De publiek-private netwerksamenwerking staat centraal in het Werkcentrum. Uiteraard is het van belang dat gemeenten en UWV afstemmen met de andere netwerkpartners.

Het Werkcentrum is geen nieuwe organisatie of zelfstandige juridische entiteit. De samenwerkende partijen in het Werkcentrum behouden hun zelfstandigheid en identiteit, met de bijbehorende verantwoordelijkheid voor de eigen dienstverlening. We brengen de toegang tot dienstverlening samen, maar de eigen verantwoordelijkheden van partijen wijzigen niet. De manier waarop partijen in de arbeidsmarktregio met elkaar samenwerken wordt vastgelegd in een samenwerkingsconvenant.

Het Werkcentrum kan informatie en advies bieden over werk-, scholing-, loopbaan- en personeelsvraagstukken. Dat betekent waar nodig ook een doorverwijzing van of naar een van de netwerkpartijen. Het Werkcentrum is niet de enige manier om toegang te krijgen tot arbeidsmarktdienstverlening. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen ook nog steeds rechtstreeks aankloppen bij de afzonderlijke organisaties.

‘No wrong door’-principe/‘geen verkeerde deur’-principe

Alle samenwerkende partijen in het Werkcentrum hanteren dit principe, zodat mensen met een hulpvraag altijd worden doorverwezen naar de juiste hulp(organisatie), ongeacht via welk kanaal ze binnenkomen. Dit zorgt ervoor dat iemand met een hulpvraag niet per se via het Werkcentrum hoeft te gaan. Dit vraagt van de samenwerkende organisaties dat zij óók aan elkaars medewerkers zicht geven op de dienstverlening. In hoofdstuk 6 wordt hier verder op ingegaan.

De gidsfunctie/neutrale gidsrol

Het organiseren van een gidsfunctie in het Werkcentrum is onderdeel van de taak van UWV en gemeenten. De gids zorgt ervoor dat alle bezoekers van het Werkcentrum zich welkom voelen en op de juiste plek (verder) geholpen worden. Zie ook hoofdstuk 4 over de gidsfunctionaliteit.

1.4 Landelijke ondersteuningsstructuur en accounthouders SZW

Voor de hervormde arbeidsmarktinfrastructuur wordt een nieuwe ondersteuning ingericht ten behoeve van de samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Tot 2025 is de ondersteuning van publieke professionals ingericht via de Programmaraad Regionale Arbeidsmarkt en het Landelijk Team Leerwerkloketten. Deze twee ondersteuningsstructuren gaan qua taken grotendeels op in de nieuwe **landelijke ondersteuningsstructuur**.

De nieuwe landelijke ondersteuningsstructuur wordt ingericht en uitgevoerd door UWV per 1 januari 2025. Deze ondersteuningsstructuur is ondersteunend aan de publiek-private samenwerking in de arbeidsmarktregio's en de wettelijke taak van UWV en gemeenten om het Werkcentrum te organiseren. De ondersteuningsstructuur richt zich op de werking van het stelsel, het versterken van de regionale samenwerking en kennisuitwisseling tussen de publieke en private partijen in het netwerk.

De ervaringen, activiteiten en het netwerk van huidige ondersteuning vanuit zowel het Landelijk Team Leerwerkloketten én het Programmaraadteam worden opgenomen in deze landelijke ondersteuningsstructuur. In de transitieperiode is er voor de ondersteuningsstructuur een belangrijke rol bij het delen van kennis en organiseren van fysieke en online bijeenkomsten voor professionals in de arbeidsmarktregio's.

De nieuwe ondersteuningsstructuur zorgt vanaf 2025 voor de communicatie voor professionals en eindgebruikers, onder andere via de websites, online platforms en nieuwsbrieven. Daarbij gaat het om de (door)ontwikkeling en het beheer van de nieuwe landelijke publiekswebsite Werkcentrum.nl en de bestaande website voor professionals Samenvoordeklant.nl. De community van de Leerwerkloketten wordt medio 2025 gesloten.

Naast de ondersteuningsstructuur kent **het ministerie van SZW** een accounthouderstructuur met voor iedere arbeidsmarktregio een specifiek aanspreekpunt. De **accounthouders** hebben als doel om in nauw contact te staan met de arbeidsmarktregio's en mee te denken bij vraagstukken en knelpunten die zich voordoen.

1.5 Communicatie

Voor het gebruik van de naam Werkcentrum en het bereiken van verschillende doelgroepen wordt landelijk in een werkgroep met vertegenwoordigers van een aantal arbeidsmarktregio's een merk- en communicatiestrategie uitgewerkt. Net als de hele hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur bouwen we de communicatie stapsgewijs op, met een geleidelijke uitrol richting 2026.

Het merk Werkcentrum zal in dit traject steeds meer zichtbaar worden. We houden rekening met bestaande initiatieven en structuren die al zijn opgebouwd om samen een goede overgang realiseren. Hiervoor komt in de loop van 2025 ook budget beschikbaar, bijvoorbeeld voor re-branding en aanschaf (communicatie)materialen in de landelijke huisstijl van het Werkcentrum. Wat dit specifiek betekent voor de overgang van het Leerwerkloket, het regionaal mobiliteitsteam en het WerkgeversServicepunt naar het Werkcentrum komt in hoofdstuk 5 aan bod.

Er komt één herkenbare merkidentiteit en visuele en tekstuele uitwerking voor het Werkcentrum. Alle Werkcentra gaan hetzelfde logo en dezelfde huisstijl gebruiken. Een landelijke, eenduidige uitstraling in woord en beeld draagt bij aan de regionale herkenbaarheid van het Werkcentrum bij de doelgroepen werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Dit helpt ook bij het bereiken van een hoge naamsbekendheid.

Arbeidsmarktregio's gaan de naam Werkcentrum gebruiken gevolgd door de naam van de arbeidsmarktregio, bijvoorbeeld Werkcentrum Zuid-Limburg of Werkcentrum Groningen.

De merkidentiteit wordt goed afgestemd met de betrokken partners en getoetst bij de eindgebruikers van het Werkcentrum. In februari 2025 zijn het **brandbook** en de **brandtoolkit** voor het Werkcentrum beschikbaar.

Het **brandbook** bevat de vertaling van het merkverhaal naar een visuele identiteit, oftewel huisstijl. In het brandbook komen de richtlijnen (inclusief voorbeelden) terug die gelden bij toepassing van de visuele identiteit. Het brandbook bevat onder andere:

- het logo
- de kleurcodes
- de kleuren
- het lettertype en de typografie
- het woordebruik en de tone-of-voice

De **brandtoolkit** omvat een totaalpakket met daarin informatie over de positionering, het merkverhaal, het brandbook en uitwerking van communicatiemiddelen die het Werkcentrum kan inzetten. Communicatiespecialisten kunnen de brandtoolkit gebruiken als naslagwerk.

De communicatiemiddelen zelf worden digitaal ontsloten via een door de ondersteuningsstructuur te ontwikkelen **brandportal**. Arbeidsmarktregio's krijgen toegang tot dit portal waar zij communicatiemiddelen kunnen bestellen of kunnen downloaden.

Eind 2025, als alle arbeidsmarktregio's een Werkcentrum hebben, gaan we landelijk en regionaal de campagne starten om (de dienstverlening van) het Werkcentrum bij doelgroepen onder de aandacht brengen. Voor arbeidsmarktregio's die al eerder starten met het Werkcentrum komt tijdens de transitieperiode al ondersteuning voor regionale communicatie richting de einddoelgroep (werkzoekenden, werkenden en werkgevers).

Korte termijn: januari 2025

Voor toegang tot online dienstverlening aan de burger willen we op korte termijn een landelijke **basiswebsite** inrichten op de URL **Werkcentrum.nl**. In eerste instantie zal deze website beperkt zijn tot basisinformatie. Deze website is vooral bedoeld voor mensen die gebruik willen maken van het aanbod aan arbeidsmarktdienstverlening dat via de (regionale) Werkcentra wordt ontsloten.

We vinden het belangrijk dat de basiswebsite goed verbonden is aan de regionale websites. We onderzoeken op korte termijn met landelijke en regionale netwerkpartijen hoe we de bestaande, regionale websites het beste aan de basis-website kunnen verbinden.

De basiswebsite, inclusief doorverwijzingen naar regionale websites, is vanaf januari 2025 actief. Voor arbeidsmarktregio's die nog geen Werkcentrum-website hebben, kan tijdelijk nog worden doorverwezen naar de websites van Leerwerkloketten en WerkgeversServicepunten of andere, bekende regionale websites. Dit wordt vergelijkbaar ingericht met hoe nu vanaf Samenvoordeklant.nl wordt doorverwezen naar de regionale websites van samenwerkingen.

Lange termijn: transitieperiode 2025

Tegelijkertijd begint het traject voor een structurele oplossing. Hierin bouwen we de landelijke website op Werkcentrum.nl uit naar de definitieve site en verbinden we deze met regionale subdomeinen voor regionale websites. Dat geldt voor arbeidsmarktregio's die nog geen regionale website hebben én voor bestaande regionale websites. Voor arbeidsmarktregio's zonder website wordt een basisformat ontwikkeld.

De regionale subdomeinen worden [huidige naam arbeidsmarktregio].Werkcentrum.nl.
Bijvoorbeeld www.grootamsterdam.Werkcentrum.nl of www.rijnmond.Werkcentrum.nl

Bij de (door)ontwikkeling kan ook informatie van de huidige websites van de regionale mobiliteitsteams en de Leerwerkloketten worden geïntegreerd en op termijn ook die van de WerkgeversServicepunten. De links naar de bestaande websites worden te zijner tijd geleidelijk uitgefaseerd.

Deze langere termijn geeft alle betrokken partijen de ruimte tot nadere afstemming om tot een definitief voorstel te komen dat voldoet aan alle vereisten (voor beveiliging, functionele wensen/eisen, contentbeheer, gegevens, archief, etc.). In 2025 gaan we hiermee aan de slag.



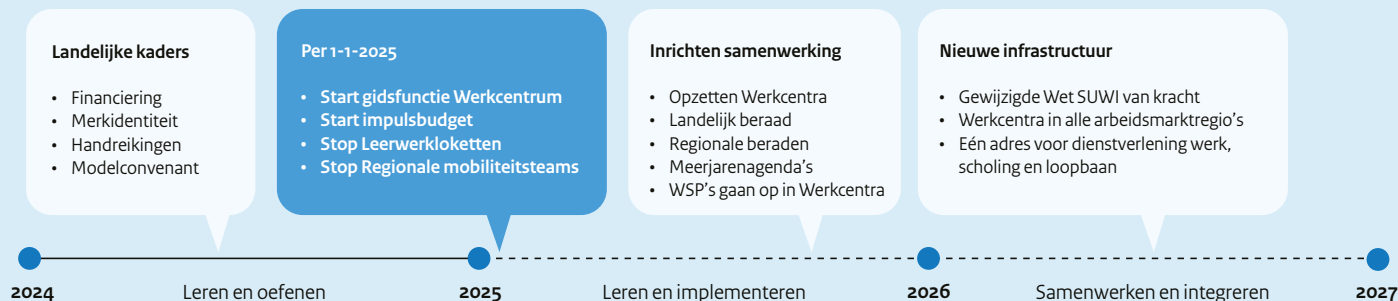
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Het Werkcentrum

Samen beter georganiseerd



Op weg naar een Werkcentrum in elke regio



Wat betekent de vernieuwde infrastructuur ter ondersteuning van de arbeidsmarkt?



Toegangspoort tot dienstverlening:

Eén toegangspoort tot publieke en private dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan.



Verbeterde samenwerking:

Samenwerking tussen dienstverleners, meer vrijheid om gezamenlijk nieuwe dienstverlening op te zetten, en kortere communicatielijnen.



Behoud van zelfstandigheid:

Publieke en private organisaties behouden hun zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en maatwerk terwijl directe doorverwijzing mogelijk is via één herkenbaar centraal punt: het Werkcentrum.



De dienstverlening gaat door vanuit de Werkcentra, de namen houden op te bestaan.



Website: www.werkcentrum.nl

Hoofdstuk 2

Financiering arbeidsmarktinfrastructuur

De financiering van de arbeidsmarktinfrastructuur bestaat uit tijdelijke middelen en structurele middelen. De tijdelijke middelen hebben als doel om een impuls te geven aan de samenwerking en het ontwikkelen en dekkend maken van (gezamenlijke) dienstverlening. Om de samenwerking in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken is er voor partijen structureel budget beschikbaar.

Tegenover de verstrekte middelen staan natuurlijk ook (te verwachten) uitgaven. Deze hangen samen met de keuzes van het Regionaal Beraad met betrekking tot onder meer de locatie(s) van het Werkcentrum, keuzes voor ambities in de regionale meerjarenagenda (zoals voor gezamenlijke aanvullende dienstverlening) en keuzes bij de inzet van personeel. Vroegtijdig een begroting maken wordt aangeraden.

Geleerde lessen bij reeds opgerichte Werkcentra

Een van de succesfactoren die wordt genoemd is het vroegtijdig maken van een begroting/kostenverdeling tussen de samenwerkende partijen voor het Werkcentrum. Maak hierover bij de start al afspraken en leg deze vast in een convenant of samenwerkingsovereenkomst. Het kan zijn dat gemeenten onderling ook een verdeling van de kosten maken en participeren onder één vlag, bijvoorbeeld als zij niet allemaal zitting hebben in het Regionaal Beraad.

In de begroting wordt vastgelegd wie wat betaalt en wat ten laste komt van welk budget en welke in-kind bijdragen worden gedaan. Een van de onderdelen in de begroting kan bijvoorbeeld de bemensing van de gidsfunctie in het Werkcentrum zijn door UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio. We raden aan een overzicht te maken van de totale verwachte kosten van het fysieke en digitale Werkcentrum. Ook kunnen afspraken worden gemaakt over hoe met een eventueel surplus om wordt gegaan. Voor de verschillende financieringsvormen (bijvoorbeeld financiering UWV, decentralisatie-uitkeringen, subsidies) zijn de procedures en mogelijkheden voor de inzet van middelen (inkoop, aanbesteding, specifieke taak bij financiering) verschillend.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende financieringsonderdelen. Dit is financiering die via de desbetreffende organisaties verloopt. Deels zijn dit middelen om betrokkenheid bij het Regionaal Beraad te ondersteunen. Daarnaast zijn er middelen gericht op het realiseren van het Werkcentrum en dienstverlening. Deze lichten we verderop nader toe.

Tabel 3: Overzicht financiering arbeidsmarktinfrastructuur

Partij	Middelen	Toelichting
Centrumgemeenten	Structureel	Budget voor functionele regierol in de arbeidsmarktregio door de centrumgemeente, het organiseren en ondersteunen van het Regionaal Beraad en het organiseren van coördinatie van het Werkcentrum (waaronder de gidsfunctie).
	Tijdelijk	Tijdelijk impulsbudget voor gezamenlijke dienstverlening. Over de besteding van het impulsbudget worden afspraken gemaakt in het Regionaal Beraad.
UWV	Structureel	Budget voor het organiseren van de gidsfunctie. Dit kent dezelfde hoogte als wat beschikbaar wordt gesteld voor de centrumgemeenten. Het bedrag wat landelijk beschikbaar is, wordt gelijk verdeeld over de arbeidsmarktregio's. Dit komt neer op ongeveer 1,35 fte per arbeidsmarktregio.
SBB	Structureel	Budget om bij te dragen aan de verbinding tussen de onderwijsinfrastructuur en de arbeidsmarktinfrastructuur. Dit budget is bedoeld om de dienstverlening van SBB te verbinden aan de dienstverlening van o.a. gemeenten en UWV en voor de bijdrage van SBB in de Regionale Beraden.
Werkgevers- en werknemersorganisaties	Structureel	Budget om zich regionaal te organiseren en de betrokkenheid in de Regionale Beraden te borgen. Dit komt neer op ongeveer 0,5 fte voor werknemersorganisaties per arbeidsmarktregio en 0,5 fte voor werkgeversorganisaties per arbeidsmarktregio.
Werkgevers-, werknemers-organisaties en (overige) private partijen	Tijdelijk	Financiering voor dekkende van werk-naar-werk dienstverlening. De meerjarige van-werk-naar-werk- subsidie(regeling) wordt momenteel nog verder uitgewerkt met sociale partners. Het voornemen is om deze impuls vanaf 2025 te starten.

2.1 Financiering voor de centrumgemeenten en arbeidsmarktregio's

Centrumgemeenten ontvangen vanwege hun functionele regierol in de arbeidsmarktregio twee decentralisatie-uitkeringen in het kader van de arbeidsmarktinfrastructuur. Omdat het decentralisatie-uitkeringen betreffen, gelden de bestaande inkoop- en subsidiekaders van de desbetreffende centrumgemeenten bij besteding van de middelen. Deze lokale kaders gelden ook wanneer impuls gelden worden ingezet door uitvoering (eventueel via subsidies) van betrokken partners (ook (private) kernpartners of strategische partners).

De eerste decentralisatie-uitkering is voor het **structureel** invullen van de functionele regierol in de arbeidsmarktregio door de centrumgemeente, het organiseren en ondersteunen van het Regionaal Beraad, het organiseren van coördinatie van het Werkcentrum en het organiseren van de gidsfunctie. Hiervoor ontvangen centrumgemeenten structureel €650.000 per jaar. Het is aan de centrumgemeenten om uitvoering en invulling te geven aan dit budget. In het budget is het bedrag opgenomen van de al lopende decentralisatie-uitkering voor het versterken van de samenwerking in de arbeidsmarktregio (€400.000). Voor de invulling van de gidsfunctie door gemeenten is uitgegaan van een richtbedrag van €135.000 van de €650.000. Dit is enkel een richtbedrag. Het is aan de centrumgemeenten om keuzes hierin te maken.

De tweede decentralisatie-uitkering is voor een impuls aan het organiseren en inzetten van gezamenlijke dienstverlening aan mensen en werkgevers vanuit de samenwerking, in de vorm van een **tijdelijk**, aflopend impulsbudget. Onderstaande aflopende reeks is hiervoor beschikbaar per arbeidsmarktregio. In het Regionaal Beraad worden hier afspraken over gemaakt. De effectiviteit van de tijdelijke decentralisatie-uitkering als financieringsinstrument wordt in 2027 geëvalueerd, om te verzekeren dat het bijdraagt aan het realiseren van de gezamenlijke doelen. Het onderstaande overzicht geeft de beide reeksen weer.

Tabel 4: Overzicht tijdelijke en structurele middelen

	2025	2026	2027	2028	2029
A. Tijdelijke middelen ¹	€ 910.129	€ 827.390	€ 1.116.977	€ 1.291.475	€ 1.033.180
B. Structurele middelen ¹	€ 648.545	€ 648.545	€ 648.545	€ 648.545	€ 648.545

	2030	2031	2032	2033	2034/structureel
A. Tijdelijke middelen ¹	€ 861.919	€ 690.658	€ 485.707	€ 174.068	€ 0
B. Structurele middelen ¹	€ 648.545	€ 648.545	€ 648.545	€ 648.545	€ 648.545

2.2 Toelichting op het impulsbudget

De tijdelijke middelen voor het **impulsbudget** (in bovenstaande tabel A.) zijn bedoeld om in iedere arbeidsmarktregio samen slagkracht te maken en gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen met de partners in de arbeidsmarktregio. Hiermee kunnen ook de kaders ontwikkeld worden voor de regionale arbeidsmarktinfrastructuur en mogelijke knelpunten in de regionale samenwerking worden opgelost.

Het is de bedoeling dat de netwerksamenwerking uitvoering geeft aan de plannen in de regionale meerjarenagenda. Over de besteding van het impulsbudget worden afspraken gemaakt in het Regionaal Beraad.

Voorbeelden van activiteiten die kunnen worden bekostigd vanuit het impulsbudget:

- Het opzetten van oriëntatietrajecten naar kansrijke sectoren voor kwetsbare doelgroepen.
- Het ondersteunen van de implementatie van een sectoraal Ontwikkelpad richting een kansrijk beroep, zoals de kinderopvang.
- Het ontwikkelen van een om- of bijscholingstraject naar een kansrijk beroep.
- Het opschalen van een lokaal traject voor statushouders om naar een beroep te ontwikkelen naar een regionaal initiatief.
- Het inzetten van een tijdelijk maatwerk-/signaleringsbudget om gaten in bestaande dienstverlening voor doelgroepen te signaleren en op te vangen.
- Het organiseren van evenementen bij onderwijsinstellingen om de doelgroep jongeren proactief te kunnen benaderen en adviseren bij de start van hun loopbaan.

¹ De uitkeringsvormen zijn nog onder voorbehoud van toetsing door het ministerie van BZK. In de Meicirculaire 2025 worden definitief de bedragen benoemd, de bovenstaande bedragen kunnen mogelijk iets worden bijgesteld. Bij de bedragen tot en met 2027 is rekening gehouden met afdracht voor het btw-compensatiefonds en verwerkt, na 2027 kan hier nog een nacalculatie op plaatsvinden.

2.3 Financiële impuls om te komen tot een dekkend van-werk-naar-werk-stelsel

In het SER middellange termijnadvies 2021-2025 hebben de sociale partners de ambitie uitgesproken om te komen tot dekkende van-werk-naar-werk-dienstverlening. Dit houdt in dat werkenden toegang hebben tot dienstverlening die nodig is om duurzaam de overstap naar ander werk te maken. Dit betreft een private verantwoordelijkheid, maar om deze ambitie een impuls te geven is door het ministerie van SZW €89,5 mln. gereserveerd voor de periode tot 2034. Zie onderstaande tabel voor de bedragen per jaar.

Tabel 5: Overzicht van-werk-naar-werk-impuls

Impuls dekkende VWNW	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Bedrag beschikbaar in mln.	15	13,5	12	12	12	10	5	5	5

Het ministerie van SZW is samen met sociale partners de beleidsmatige onderbouwing voor een subsidie(regeling) aan het uitwerken, zodat deze ambitie om tot een privaat gefinancierd dekkend stelsel voor van-werk-naar-werk-dienstverlening, gerealiseerd kan worden. Hierbij wordt gekeken naar activiteiten om de (boven)sectorale/intersectorale aanpak van-werk-naar-werk te verbeteren en naar activiteiten die tijdelijk als vangnet dienen voor die kwetsbare werkenden waarvoor nu nog geen voorzieningen zijn.

2.4 Mogelijke aanvullende financieringsbronnen

De middelen voor de arbeidsmarktinfrastructuur vormen een basis voor de samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Naast deze basisfinanciering zijn er andere bronnen die arbeidsmarktregio's kunnen inzetten om hun arbeidsmarktdoelen te realiseren. Hierbij krijgen arbeidsmarktregio's zelf de ruimte om te bepalen of en hoe ze deze aanvullende financierings-opties willen gebruiken.

Er bestaan diverse financieringsmogelijkheden die buiten de reguliere (re-integratie)budgetten vallen. Denk bijvoorbeeld aan specifieke subsidies, cofinanciering of bijdragen van private partijen. Er kunnen ook aanvullende regionale, provinciale, nationale of Europese middelen beschikbaar zijn. Vooral voor projecten met maatschappelijke impact, zoals het bevorderen van arbeidsparticipatie, bestaan er fondsen en regelingen die nu mogelijk onbenut blijven.

Bij aanvullende financieringsbronnen kan gedacht worden aan:

- Europees Sociaal Fonds (ESF)subsidies: gericht op projecten voor sociale inclusie en verbetering van de arbeidsmarkt; met name de ESF+-financiering voor de sectoren wordt soms al ingezet voor bijvoorbeeld regionale scholingsfondsen.
- Regionale of provinciale stimuleringsfondsen: sommige provincies en gemeenten stellen subsidies beschikbaar om werkgelegenheid en scholing te bevorderen.
- Nationaal Groeifonds (NGF): bij de start van het nieuwe kabinet in mei 2024 is besloten om het NGF uit te faseren. Dit betekent dat de rondes 4 en 5 zijn komen te vervallen. De afspraken van de rondes 1 tot en met 3 worden nagekomen. De 50 projecten uit ronde 1, 2 en 3 gaan dankzij de investering van ruim €1,1 miljard de komende jaren impact maken en richten zich ook op thema's zoals onderwijs, leven lang ontwikkelen en vitale sectoren.
- Publiek-private samenwerkingen (PPS): partnerschappen met private partijen zoals bedrijven en non-profit-organisaties die arbeidsmarktinitiatieven financieel kunnen ondersteunen.
- Specifieke sectorfondsen: bepaalde sectoren hebben fondsen voor scholing en doorontwikkeling van werknemers.
- Regionale/provinciale scholing- of talentfondsen: bepaalde arbeidsmarktregio's of provincies hebben scholing- of talentfondsen om scholing en ontwikkeling van mensen te stimuleren.
- Regionale verbinders om de regionale samenwerking in trajecten voor statushouders te verbinden. Zie voor meer informatie: [Regionale verbinders](#).

Het benutten van aanvullende financieringsbronnen brengt vaak specifieke voorwaarden met zich mee. Denk hierbij aan rapportageverplichtingen, cofinancieringseisen of eisen rondom de doelgroep. We zien een groeiende behoefte in de arbeidsmarktregio's aan ondersteuning bij het verkennen van aanvullende financieringsmogelijkheden. Hoe we in de toekomst deze ondersteuning het beste kunnen vormgeven, is nog in ontwikkeling. We blijven in gesprek met de arbeidsmarktregio's en onderzoeken wat nodig en effectief is in de arbeidsmarktregio's.

Hoofdstuk 3

Samenwerking in het Regionaal Beraad en het Werkcentrum

Om onze ambities voor de arbeidsmarktinfrastructuur te realiseren is samenwerking op én tussen verschillende niveaus noodzakelijk:

- op bestuurlijk niveau in het Regionaal Beraad;
- in de beleidsvorming om te komen tot een Regionale Meerjarenagenda;
- in de organisatorische afstemming, o.a. bij het opzetten van het Werkcentrum;
- bij de uitvoering van de dienstverlening in het Werkcentrum en ook bij het warm doorverwijzen volgens het ‘no wrong door’-principe

Dit hoofdstuk biedt praktische handvatten en tips om deze netwerksamenwerking te organiseren. In het voorjaar van 2025 is een handreiking voorzien over de aansluiting van scholing en de arbeidsmarkt, waarin dieper wordt ingegaan op de samenwerking met onderwijspartijen.

3.1 De opdracht tot de opbouw van de regionale (samenwerkings)organisatie

Gemeenten en UWV krijgen in de wet SUWI de opdracht de publiek-private samenwerking (in het Werkcentrum) te organiseren, waarbij de centrumgemeente de **functionele regie** heeft op de regionale samenwerking. Het is aan de centrumgemeente om het samenwerkingsproces, dat moet leiden tot een regionaal arbeidsmarktbeleid, vorm te geven. De functionele regierol houdt in dat de centrumgemeenten fungeren als initiator van de regionale samenwerking in het Regionaal Beraad en dat zij de organisatie en de inrichting van deze regionale samenwerking faciliteren.

In het kader van de regionale samenwerking zijn de centrumgemeenten belast met het beheer van financiële middelen die ter beschikking worden gesteld ten gunste van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio's (zie ook hoofdstuk 2 Financiering arbeidsmarktinfrastructuur). De centrumgemeenten hebben ook het functioneel beheer over het impulsbudget. Over de inzet van de impulsmiddelen worden vanaf 2025 afspraken gemaakt in het Regionaal Beraad. Mogelijk is er dan nog niet in elke arbeidsmarktregio een Regionaal Beraad actief. Tot die tijd bestaat het Regionaal Werkbedrijf nog. De partijen binnen het Regionaal Werkbedrijf (of daaruit voortkomende of bestaande overlegtafels met deze partijen) kunnen, met daaraan toegevoegd het onderwijs en SBB, het gesprek over de verdeling van het impulsbudget voeren. De basis voor het overleg staat er dus al.

3.2 De meerwaarde van samenwerken en de achterliggende principes

De meerwaarde van de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur ligt in de samenwerking. Iedere partij binnen de arbeidsmarkt-infrastructuur heeft eigen kennis, expertise en een specifieke rol in het stelsel. Door nauw samen te werken kunnen we de dienstverlening versterken en mensen beter helpen.

Geleerde lessen bij de vorming van de eerste Werkcentra

Het organiseren van werksessies met de uitvoerings- en/of beleidsmedewerkers vanuit alle samenwerkende partners in de arbeidsmarktregio kan zorgen voor verbinding en een gevoel van eigenaarschap. Wanneer mensen mee kunnen denken over de inrichting van 'hun' Werkcentrum worden ze meegenomen in het proces. Samen toewerken naar een Werkcentrum zorgt voor een vroegtijdige betrokkenheid en het gevoel dat het Werkcentrum echt van alle samenwerkende partners is. Het bevordert de kennis en ervaring van het aanbod vanuit het Werkcentrum en de achterliggende organisaties.

Regionale verschillen

Het streven is dat alle arbeidsmarktregio's per 1 januari 2026 werken met een Regionaal Beraad, dat er een meerjaren-agenda is opgesteld en dat er een Werkcentrum is. We zien ook dat elke arbeidsmarktregio uniek is. Per arbeidsmarktregio zijn er uiteenlopende uitdagingen en zijn verschillende partijen actief. Dit vraagt om een specifieke aanpak en samenwerking bij het invullen van dit streven. Er is geen koninklijke route die past bij elke arbeidsmarktregio.

Daarom dient elk samenwerkingsverband in co-creatie een aanpak te ontwikkelen, passend bij de specifieke verander-opgave van de eigen arbeidsmarktregio. Hierbij kan aangesloten worden bij al succesvolle samenwerkingen en van daaruit verder worden ontwikkeld. Voor de ene arbeidsmarktregio betekent dit eerst een Werkcentrum opzetten vanuit een succesvolle samenwerking in de uitvoering van RMT en Leerwerkloket. In een andere arbeidsmarktregio zijn er mogelijk al korte lijntjes tussen bestuurders en wordt gestart met het Regionaal Beraad.

Stappenplan richting Werkcentrum Twente

Hieronder is een voorbeeld opgenomen van een stappenplan richting een Werkcentrum. In één oogopslag is duidelijk op welke onderdelen er acties ondernomen moeten worden. Voor elk op te richten Werkcentrum zal de volgorde er verschillend uit kunnen zien, maar het overzicht van de onderwerpen is waarschijnlijk voor alle arbeidsmarktregio's herkenbaar.

Stapsgewijs naar een werkcentrum



Eigen verantwoordelijkheden

Een netwerksamenwerking met een gezamenlijk loket betekent een gezamenlijke regionale toegangspoort tot de dienstverlening van de aan het netwerk deelnemende partners, maar niet de samenvoeging van deze partners. De bestuurlijke verhoudingen en (wettelijke) taken van de afzonderlijke organisaties wijzigen niet.

Sociale partners/private partijen blijven primair verantwoordelijk voor werkenden, UWV en gemeenten voor nietwerkenden (uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden) en voor ondersteuning van werkenden met een arbeidsbeperking en de onderwijspartijen voor een scholingsaanbod met perspectief op duurzaam werk.

Samen extra inzet ontwikkelen met het impulsbudget

Het is de ambitie dat werkzoekenden, werkenden en werkgevers altijd ergens terecht kunnen voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken. Daar waar de eigen dienstverlening van de partijen in de arbeidsmarktregio niet voldoende is, wordt gezamenlijk aanvullende dienstverlening ontwikkeld. Hiervoor kan het impulsbudget worden ingezet.

‘No wrong door’-principe/‘geen verkeerde deur’-principe

Alle samenwerkende partijen hanteren het ‘no wrong door’-principe. Als iemand zich bij een organisatie meldt, en eigenlijk ergens anders moet zijn, wordt deze persoon in contact gebracht met de juiste organisatie of met het Werkcentrum, als niet direct helder is bij welke organisatie de persoon moet zijn. Dit zorgt er ook voor dat iemand met een hulpvraag niet per se via het Werkcentrum hoeft te gaan.

Het ‘no wrong door’-principe volgens het inrichtingsplan voor het op te zetten Werkcentrum Twente

Succesvolle toepassing van het ‘no wrong door’-principe vraagt om een cultuurverandering. Alle partijen moeten zich zowel op bestuurlijk niveau, beleidsniveau als uitvoeringsniveau ervan bewust zijn dat zij onderdeel uitmaken van een samenwerking met een gezamenlijke doelstelling. Het Regionaal Beraad maakt een gezamenlijke aanpak op de doelgroepen in plaats van afzonderlijke strategieën van elke organisatie. Naast de bediening van de eigen doelgroepen worden aan de hand van het ‘no wrong door’-principe ook mensen buiten de eigen doelgroepen geholpen. Dit vraagt van de sociale partners dat zij mensen buiten hun doelgroep goed overdragen aan bijvoorbeeld UWV of de gemeente. Andersom vraagt het ook van de publieke partners dat zij de werkenden op een andere manier helpen, namelijk richting de sociale partners.

Deze overdracht betekent dat de vraagsteller niet bij de fysieke of digitale locatie weggestuurd wordt als deze persoon buiten de doelgroep valt. De partij kan de vraagsteller voorzien van informatie, zorgt dat de klant zich welkom voelt en organiseert een gesprek met een netwerkpartner. Deze vorm van netwerksamenwerking vraagt van de partijen om elkaar te vertrouwen en de bereidheid om elkaar iets te gunnen.

Op ieder niveau binnen de partnerorganisaties moet duidelijk zijn waar men als organisatie staat, wat van de samenwerking verwacht wordt en hoe we met de vertegenwoordigers van de andere organisatie omgaan. In het netwerk zijn deze ‘vertegenwoordigers’ tenslotte collega’s en zij dienen dan ook als zodanig benaderd te worden. Organisatie-overschrijdende dialoog veronderstelt dat bovengenoemde onderwerpen in openheid met elkaar besproken worden, elkaar feedback gegeven wordt, valkuilen voorzien worden, eigenaarschap voor de samenwerking gevoeld wordt en men bereid is van elkaar te leren en elkaar te helpen. Dit geldt op alle niveaus, maar in het Regionaal Beraad moet hiervoor de toon gezet worden en op manager/coördinator-niveau vraagt dit om een voorbeeldfunctie richting de medewerkers.

De ondersteuningsbehoefte staat centraal

Bij het ondersteunen van mensen staat centraal wat iemand nodig heeft om een duurzame (vervolg) stap te maken (richting) werk. Daarbij is de inkomenssituatie van ondergeschikt belang. Voor mensen met een complexe ondersteuningsbehoefte is soms expertise en inzet van meerdere organisaties nodig. De beoogde wetgeving gaat helpen bij de organisatie hiervan. In de transitieperiode werken we zoveel mogelijk volgens dit principe en proberen we de ingewikkeldheid van het samenwerken in een netwerk zoveel mogelijk weg te houden bij de mensen die we ondersteunen.

Hiermee sluiten we aan op de ambitie uit het regeerprogramma van het kabinet-Schoof:

“Ook wil het kabinet de dienstverlening over werk en scholing in een arbeidsmarktregio in één loket samenbrengen: het Werkcentrum. Het kabinet werkt aan een inclusievere arbeidsmarkt. Hierbij moet de ondersteuningsbehoefte van de burger centraal staan en niet de inkomenssituatie”

Samenwerking op locatie

Bestaande Werkcentra laten zien dat contact tussen medewerkers van verschillende kern- en strategische partners de lijnen kort houdt. Werkcentra kunnen dit stimuleren door medewerkers van partners vaker op locatie te laten werken. Zo ontmoeten samenwerkingspartners elkaar direct op de werkvloer, wat casusbesprekingen en triage eenvoudig maakt. Dit helpt om van en met elkaar te leren. Voor de mogelijkheden voor gegevensverwerking en -deling in de transitieperiode kunnen arbeidsmarktregio's de handreiking Gegevensdeling in de Transitieperiode gebruiken.

3.3 Samenwerking op bestuurlijk niveau

Bestuurders treffen elkaar in het Regionaal Beraad. Zij maken samen in het convenant afspraken over het regionale arbeidsmarktbeleid, onder andere over de invulling van de samenwerking in het Werkcentrum. Verder legt het Regionaal Beraad de prioriteiten voor het meerjarig arbeidsmarktbeleid in de arbeidsmarktregio vast in een regionale meerjarenagenda.

Vanuit de samenwerking in het Regionaal Werkbedrijf en/of vanuit de samenwerking ten behoeve van de regionale mobiliteitsteams is vaak al samengewerkt. Er wordt bijvoorbeeld ook ten behoeve van Regiodeals en/of regionale scholingsfondsen in sommige regio's al op bestuurlijk niveau samengewerkt. Deze samenwerking is idealiter de basis waarop verdere samenwerking opgebouwd wordt.

Geleerde lessen bij de vorming van de eerste Werkcentra

De partijen in het Regionaal Beraad kunnen 'gedelegeerd opdrachtgevers' inzetten voor het Werkcentrum die aanspreekpunt zijn voor de projectcoördinator/kwartiermaker. Deze gedelegeerd opdrachtgevers kunnen een 'kernteam' vormen. Zij nemen namens hun eigen organisatie verantwoordelijkheid voor het laten slagen van het oprichten van het Werkcentrum.

Effect van het aanstellen van gedelegeerd opdrachtgevers is dat er korte lijnen zijn en er snel besluiten genomen kunnen worden. De projectcoördinator/kwartiermaker plant structureel overleg in met de gedelegeerd opdrachtgevers en maakt een inrichting voor een goede overlegstructuur met het kernteam en de benodigde overige werkgroepen. Een aandachtspunt daarbij is dat er een koppeling is tussen strategisch, tactisch en operationeel niveau.

De gedelegeerd opdrachtgevers kunnen met de projectcoördinator de afwijkingstoleranties voor het project en overlegmomenten afspreken, zodat er geen tijdsverlies is door extra overleg bij kleine afwijkingen. Binnen het kernteam kunnen de grote lijnen m.b.t. tijdsplanning, kwaliteit, kosten, risico's, communicatiemanagement en voortgang besproken worden. Bij onvoorziene omstandigheden kan snel bijgestuurd worden.

Formuleren van gezamenlijke doelstellingen

Diverse arbeidsmarktregio's hebben aangegeven dat zij werken aan het formuleren van leidende principes als bindende factor. Daarbij wordt vaak een grote rol toegekend aan het denken vanuit de ondersteuningsbehoefte. Zo blijft het gezamenlijk doel centraal staan.

De opgave en doelgroepen vanuit de leidende principes van Werkcentrum Rijnmond

Werkcentrum Rijnmond - waar doen we het voor?

De partners beogen door samenwerking in het Werkcentrum ...	Voor wie doen we dat?	
I. Werkloosheid te voorkomen of bekorten, inclusiviteit te bevorderen en onbenut talent te ontsluiten, door gezamenlijke en gecoördineerde dienstverlening.	Werkenden	... die met werkloosheid bedreigd worden of werkbehoud nastreven
	Werkzoekenden of starters	... die vragen hebben omtrent werk, werkfit worden en/of ontwikkeling
II. Perspectiefvol, duurzaam werk te bevorderen, wendbare ondernemingen te ondersteunen en leven lang ontwikkelen te intensiveren, door gebundelde instrumenten en middelen.	Werkgevers	... die vragen hebben over krijgen of behouden van personeel, begeleiding en ontwikkeling en hoe bijdragen aan duurzaam werk en inclusiviteit
	Professionals	... zodat zij beschikken over de gebundelde informatie, dienstverlening en middelen van de partners

Leidraad voor deze uitwerking zijn vier principes die door de partners in het Werkcentrum-proces zijn omarmd. Deze vier pijlers voor samenwerking en ontwikkeling zijn:

- Werkcentrum Rijnmond: Alliantie van publieke en private partners ten behoeve van de arbeidsmarktregio Rijnmond.
- De alliantie brengt alle dienstverlening en informatie over vragen over werk en ontwikkeling, van werkgevers, werkenden en werkzoekenden samen. We realiseren 'no wrong door'-entree tot zoveel mogelijk ontschotte dienstverlening en budgetten.
- Partners zijn en blijven elk afzonderlijk verantwoordelijk voor de eigen opgave en dienstverlening. Het gezamenlijke pakket van dienstverlening, middelen en instrumenten is nodig en de uitvoering moet goed op elkaar aansluiten.
- Inrichting en concrete uitwerking van organisatie, dienstverlening en besturing krijgt al werkende vorm. Parallel werken het ministerie van SZW en landelijke partners de landelijke kaders uit. De organisatievorm in Rijnmond is voldoende robuust om de beoogde doelen van de partners te halen en tegelijk voldoende flexibel om in te spelen op landelijke kaders die in de loop van 2024/2025 helder worden.

Gezamenlijk oog voor het belang van het stelsel

Het minimale aanbod van het instrumentarium van het Werkcentrum bestaat uit het informeren en adviseren van mensen die vragen hebben over werk, loopbaan, scholing en/of personeelsvraagstukken. Het gaat met name om de mensen die niet direct de weg naar de juiste organisatie weten te vinden.

De samenwerking in het Werkcentrum/het Regionaal Beraad kan echter veel meer op gang helpen. Alle deelnemende partners hebben baat bij een goed functionerende arbeidsmarkt en een goed functionerend onderliggend stelsel. Door effectief samen te werken worden signalen aan elkaar doorgegeven en kan een soort feedback-loop ontstaan, waardoor de samenwerking zich verder kan ontwikkelen en verdiepen.

De toegevoegde waarde van de samenwerking kan bijvoorbeeld zitten in het bieden van meer hulp aan niet-uitkeringsgerechtigden die deel uitmaken van het onbenut arbeidspotentieel. De meerwaarde kan ook zitten in het ondersteunen van zelfstandigen die willen omscholen en daarna weer in een dienstverband aan het werk willen gaan.

De toegevoegde waarde van samenwerking

De toegevoegde waarde van de samenwerking kan op verschillende manieren tot uiting komen. Een voorbeeld hiervan is wanneer een met ontslag bedreigde werkende zich meldt met een scholingsvraag. Deze persoon wordt niet alleen doorverwezen naar een geschikte opleiding, maar er wordt ook een signaal gegeven aan vakorganisaties en werkgeverdienstverleners. Zo zijn zij vroegtijdig op de hoogte van de mogelijkheid dat meer mensen zich zullen melden en dat de werkgever zich waarschijnlijk binnenkort bij het UWV zal melden. Een ander voorbeeld is dat er binnen dezelfde sector vaak dezelfde scholingsvragen van werknemers kunnen komen, wat erop wijst dat het O&O-fonds nog onvoldoende benut wordt of niet toereikend is.

3.4 Bevorderen van de samenwerking vanuit de inhoud (beleidsniveau)

Bij de samenwerking in het Regionaal Beraad en het Werkcentrum komen niet alleen veel partijen samen, maar gaat het ook om een grote hoeveelheid onderwerpen. Vanuit het beleidsniveau wordt het een en ander inhoudelijk voorbereid, met name voor de regionale meerjarenagenda. In de meerjarenagenda wordt de relatie gelegd tussen begeleiding naar (ander) werk en de economische uitdagingen.

De begeleiding naar werk is voornamelijk gericht op werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie. Economisch ligt de nadruk op voldoende personeel voor cruciale sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid. Ook is er focus op de sectoren rondom de klimaat- en digitale transitie. Loopbaanontwikkeling en scholing spelen een rol om vraag en aanbod beter op elkaar aan te sluiten, ook dit is onderwerp van de agenda's. Er kan focus worden aangebracht in de opgave in de arbeidsmarktregio, op basis van de regionale arbeidsmarktanalyse (zie handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie).

De meerjarenagenda biedt de mogelijkheid om verbindingen te leggen met initiatieven en agenda's zoals regionale programma's in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk, (sectorale) Human Capital Agenda's en provinciale Economic Boards.

Beschikbaarheid van en toegang tot arbeidsmarktinformatie

Regionaal is er ruimte voor het aanbrengen van een passende focus op bovengenoemde initiatieven en agenda's, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. Ervoor zorgen dat alle samenwerkende partijen toegang hebben tot dezelfde arbeidsmarktinformatie (en daarmee het creëren van een 'level playing field') is behulpzaam bij het bevorderen van de samenwerking.

Samen kunnen uitgaan van dezelfde informatie zorgt voor een gedeeld beeld van de gezamenlijke opgave en voor transparantie in de keuzes die gemaakt worden. Hierover is meer informatie te vinden in de handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie.

3.5 Aansluiting op organisatorisch niveau

Op het organisatorisch niveau gaat het in eerste instantie over de transitie van de bestaande loketten van het Leerwerkloket, het regionaal mobiliteitsteam en het WerkgeversServicepunt (in hoofdstuk 5 wordt hier nader op ingegaan). In de praktijk wordt dit vaak vormgegeven door de kwartiermaker/programmamanager voor het Werkcentrum, in opdracht van het Regionaal Beraad of de voorloper daarvan. Hier wordt heel tastbaar dat er sprake is van een stip op de horizon, waar zowel landelijk als vooral ook regionaal naartoe wordt gewerkt.

Op organisatorisch niveau zullen veel van de door het Regionaal Beraad gemaakte keuzes vertaald moeten worden om kaders te scheppen, waarbinnen de focus en prioriteiten ook de praktijktoets kunnen doorstaan. De transitieperiode kan benut worden om te ontwikkelen en te leren. Denk daarbij aan een vraagstuk als hoe binnen de regionale situatie mensen laagdrempelig toegang krijgen tot dienstverlening.

De transitieperiode kan gebruikt worden om de organisatorische keuzes bij de doelgroep te toetsen. Zo kan het Regionaal Beraad stellen dat het Werkcentrum een actieve benaderingswijze heeft en zal de kwartiermaker aan de slag gaan met de locatiekeuze en daarbij behorende promotionele activiteiten. Voorbeelden zijn pop-up locaties, werkcafés of een stand tijdens een open dag van een onderwijsinstelling.

Keuze voor de locatie van het Werkcentrum

Werkcentrum Rijnmond hanteert een **locatiestrategie** voor het Werkcentrum. Gepoogd wordt in de gehele arbeidsmarktregio dichtbij werkenden, werkzoekenden en werkgevers gevestigd én zichtbaar te zijn. Hiertoe onderscheiden ze diverse soorten locaties:

- **Flagshipstore**

Een flagshipstore is een laagdrempelige locatie met onafhankelijke (neutrale) uitstraling, **waar de daadwerkelijke Werkcentrum Rijnmond dienstverlening** op werkdagen wordt verleend, de verbinding met dienstverlening van partners gemaakt kan worden (kan starten) en waar informatie wordt geboden. De flagshipstores zijn bedoeld als zichtbare winkels en boegbeeld van Werkcentrum Rijnmond en hanteren de uitstraling en huisstijl van Werkcentrum Rijnmond. Ook partners zijn goed zichtbaar op de locatie en er wordt in communicatie- en informatiemiddelen een link gelegd met de dienstverlening van de partners. Er is de mogelijkheid medewerkers van partners mee te laten draaien in de bezetting op de flagshipstores.

- **Dienstverleningslocatie**

De dienstverleningslocatie kan je zien als **een uithangbord voor Werkcentrum Rijnmond**, bij de partners. Dit zijn (bij voorkeur bestaande) locaties in de arbeidsmarktregio Rijnmond van één van de partners van Werkcentrum Rijnmond. Medewerkers van betreffende partner zorgen voor de bezetting. Zij bieden de eerste dienstverlening, geven informatie en verwijzen door naar vervolgdienstverlening. Op agendabasis kunnen er medewerkers van Werkcentrum Rijnmond aanwezig zijn die ter plekke specifieke vragen kunnen beantwoorden en doorverwijzen. De partner die kiest voor een dienstverlenende locatie handelt vanuit eigen organisatiennaam met daarbij een link naar Werkcentrum Rijnmond – de locatie moet daarom wel geschikt zijn (publiek toegankelijk voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers). De locatie behoudt dus de eigen uitstraling en huisstijl van de betreffende partner en in overleg met Werkcentrum Rijnmond wordt de representatie van Werkcentrum Rijnmond op die locatie ingevuld c.q. daaraan toegevoegd.

- **Informatielocatie**

Dit zijn bestaande locaties van de partners. De Informatielocatie kan je zien als **een verwijzing naar dienstverlening via Werkcentrum Rijnmond**, bij de partners. Een medewerker van een partner kan (basis-)informatie geven, de eerste vragen van werkenden, werkzoekenden of werkgevers beantwoorden en informatie meegeven over dan wel doorverwijzen naar Werkcentrum Rijnmond.

- **Brochurelocatie**

Een display, banner, desk op 'alle' locaties van partners en mogelijk andere interessante plekken waar potentiële klanten werkenden, werkzoekenden en werkgevers van Werkcentrum Rijnmond komen. Er liggen flyers/andere uitingen met QR-code zodat men de weg vindt naar de website. Er is geen personeel inzet op deze locaties nodig.

3.6 Samenwerking in de uitvoering

Tussen de mensen binnen het Werkcentrum én tussen (de gids in) het Werkcentrum en de medewerkers van de afzonderlijke organisaties is een goede samenwerking essentieel. In het volgende hoofdstuk, over de gidsfunctie, wordt dit meer op de inhoud verder uitgewerkt.

Ook hier geldt dat er vaak doorgebouwd kan worden op bestaande samenwerkingen, uit bijvoorbeeld het regionaal mobiliteitsteam of het Leerwerkloket. Medewerkers van deze loketten zijn waarschijnlijk al gewend om met elkaar een casusoverleg te voeren.

Vanuit reeds opgerichte Werkcentra komt het advies om werksessies te organiseren voor de mensen die in het Werkcentrum gaan werken en/of vanuit de eigen organisatie veel zullen samenwerken met de mensen in het Werkcentrum. Zij zijn degene die het 'no wrong door'-principe gaan uitdragen en uitvoeren. Door hen vroegtijdig te betrekken leert men elkaar én de achterliggende organisaties beter kennen. Dit leidt tot meer betrokkenheid, enthousiasme en bekendheid; gevoel van "ons Werkcentrum".

Daarnaast zullen voor de samenwerking soms overkoepelend afspraken gemaakt moeten worden. Ook hier is het weer van belang dat de verschillende niveaus (bestuurlijk, beleids-, organisatorisch en uitvoerend niveau) goed op elkaar zijn aangesloten. Onderstaand voorbeeld over Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens is hiervan een illustratie.

Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM)

De uitwisseling van gegevens over werkzoekenden en vacatures binnen de arbeidsmarktregio blijkt in de praktijk vaak nog lastig en arbeidsintensief; profielen van werkzoekenden zijn onvolledig en niet digitaal beschikbaar. Hierdoor blijven mensen onnodig lang werkloos en vacatures onvulld. Via het programma VUM is de mogelijkheid gecreëerd met eigen gemeentelijke software aan te sluiten op het Inlichtingenbureau. Door als gemeente aan te sluiten wordt het mogelijk (gepseudonimiseerde) gegevens van werkzoekenden en vacatures over gemeentegrenzen heen te delen. Zo kan de dienstverlening binnen de hele arbeidsmarktregio worden verbeterd.

Voordat er in de praktijk mee gewerkt kan worden, is een verkenning binnen de eigen arbeidsmarktregio nodig naar de gewenste werkwijze, de benodigde kwaliteit van de gegevens, het eventueel verwerven van software en de stappen die de partijen daarvoor individueel en in het Regionaal Beraad moeten zetten. De afspraken hierover kunnen bijvoorbeeld in de meerjarenagenda landen. Dit geldt zowel voor de huidige als de gewenste dienstverlening voor werkgevers en werkzoekenden. Via het Werkcentrum en de betrokken gemeenten komt de afgesproken dienstverlening beschikbaar aan burgers en werkgevers.

Op de website www.samenvoordeklant.nl is de ontwikkelde toolkit om met VUM te gaan werken te vinden: [Welkom bij de toolkit VUM | Samen voor de klant](#). Het ministerie van SZW onderzoekt welke verdere ondersteuning geboden kan worden.

Hoofdstuk 4

Gidsfunctionaliteit

UWV en gemeenten krijgen de taak de invulling van de gidsfunctie in (de kanalen van²) het Werkcentrum te organiseren. De samenwerking tussen de netwerkpartners vormt de basis van het Werkcentrum en staat ook centraal in de gidsfunctie. In dit hoofdstuk wordt de basisinvulling van de gidsfunctie (hierna ook gidsen genoemd) toegelicht. Met een basisinvulling voorzien we in landelijke afspraken, regionale helderheid en ruimte voor regionale ambities.

4.1 Coördinatie en inzet van de gidsfunctie

De basis gidsfunctie van het Werkcentrum wordt georganiseerd en uitgevoerd door gemeenten en UWV, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de minimale personele bezetting. UWV en gemeenten zetten hiervoor (een deel van) de structurele financiering in die zij ontvangen, wat neerkomt op zo'n 2,7 fte (1,35 fte x 2) per arbeidsmarktregio (zie ook hoofdstuk 2 Financiering arbeidsmarktinfrastructuur).

In de [Kamerbrief](#) van 29 april 2024 is opgenomen dat de dienstverlening van de gidsen in elk geval bestaat uit: mensen welkom heten bij de fysieke kanalen van het Werkcentrum; algemene informatie verstrekken over arbeidsmarktkansen, vacatures en scholingsmogelijkheden; en met mensen in gesprek gaan over hun loopbaan of andere hulpvraag; en hen zo nodig in verbinding brengen met de juiste dienstverlening.

UWV en gemeenten zorgen samen (bijvoorbeeld via de coördinator van het Werkcentrum) voor een functieomschrijving en beoordelen of de gidsen hieraan voldoen.

4.2 De gidsfunctie in de context van de netwerksamenwerking

De gidsen opereren in de context van de netwerksamenwerking van het Werkcentrum. Met landelijke partijen hebben we een aantal uitgangspunten vastgesteld die de gidsen helpen bij het uitvoeren van hun rol.

Tabel 6: Uitgangspunten voor het invullen van de gidsfunctionaliteit

1	Alle samenwerkende partijen in het Werkcentrum hanteren het 'no wrong door'-principe.
2	De gids biedt eerstelijns dienstverlening in (kanalen van) het Werkcentrum.
3	De gids werkt namens het Werkcentrum en vervult een neutrale en niet-commerciële rol.
4	De invulling van de regionale samenwerking in het Werkcentrum wordt via het Regionaal Beraad vormgegeven.

Alle samenwerkende partijen hanteren het **'no wrong door'-principe**. Iedere partij in de samenwerking heeft in het kader van het 'no-wrong-door'-principe een doorverwijsfunctie naar de juiste hulp en organisatie (zie ook 'eigen verantwoordelijkheden' op pagina 21).

Als iemand zich bij een organisatie meldt, en eigenlijk ergens anders moet zijn, wordt deze persoon in contact gebracht met de juiste organisatie of met het Werkcentrum als niet direct helder is bij welke organisatie de persoon moet zijn. Dit zorgt er ook voor dat iemand met een hulpvraag niet per se via het Werkcentrum hoeft te gaan.

² Werkcentra hebben een actieve benaderingswijze, bijvoorbeeld bij pop-up locaties van het Werkcentrum, zoals werkcafés, of tijdens een open dag van een onderwijsinstelling.

Wanneer een bezoeker direct bij (kanalen van) het Werkcentrum binnenkomt, wordt **eerstelijnsdienstverlening** door de gids(functie) geboden. Dit houdt in dat de gids alle bezoekers (werkenden, werkzoekenden en werkgevers) waar mogelijk direct en effectief kan helpen of kan doorverwijzen naar de juiste partner. De gids verstrekt algemene informatie over arbeidsmarktkansen, vacatures en scholingsmogelijkheden en gaat met mensen in gesprek gaan over hun loopbaan of andere hulpvraag. Indien nodig brengt de gidsfunctie mensen in verbinding met de juiste dienstverlening (van alle partners in het Regionaal Beraad).

De gids vervult een **neutrale en niet-commerciële** rol ten opzichte van de organisatie waar deze gids werkzaam is. De gids zorgt ervoor dat alle bezoekers van het Werkcentrum zich welkom voelen en op de juiste plek (verder) geholpen worden.

Deze uitgangspunten bieden een effectieve basisinvulling voor de gidsfunctie. Er is ruimte voor regionale variatie en verdieping van de gidsfunctie bovenop de basisinvulling. De verdere vorm en invulling is afhankelijk van lokale behoeften in de publiek-private samenwerking. De samenwerking binnen het Werkcentrum wordt regionaal vormgegeven via het Regionaal Beraad, waarin kernpartners en mogelijke partners samenkomen.

Wanneer binnen het Regionaal Beraad afspraken worden gemaakt over de inzet van extra gidsen vanuit andere kernpartners, als aanvulling op de basisinvulling van de gidsfunctie, dan geldt dat deze gidsen eveneens een neutrale rol vervullen. Ze moeten in staat zijn om alle doelgroepen te bedienen en de functie uit te voeren volgens de vastgestelde functieomschrijving en onder de aansturing van het Werkcentrum.

De coördinatie van de extra gidsen van het Werkcentrum ligt bij UWV en gemeenten. In principe komt de financiering van de extra gids(en) vanuit de kernpartner zelf. De mogelijkheden voor gegevensdeling wijken af wanneer andere organisaties dan UWV en gemeenten een gidsrol vervullen, dit vraagt om een zorgvuldige omgang met gegevens. Voor de mogelijkheden voor gegevensverwerking en -deling in de transitieperiode kunnen arbeidsmarktregio's de handreiking Gegevensdeling in de Transitieperiode gebruiken.

4.3 Functionele kenmerken van de gidsfunctie

De gids(functie) is een belangrijke rol in het verlenen van eerstelijns dienstverlening en zorgt ervoor dat bezoekers de weg vinden naar de juiste dienstverlening. Daarvoor is het belangrijk dat de gids(functie) de vraag van een bezoeker kan koppelen aan de expertise en dienstverlening van regionale partijen en kan doorverwijzen waar nodig. Dit gebeurt vanuit het principe van één loket, waarbij de gids(functie) beschikt over de juiste kennis om de onderliggende vragen van bezoekers te achterhalen. Uiteraard is het daarnaast van belang dat de triage die de gids uitvoert gebaseerd is op de wensen van de bezoeker en de kennis van beschikbare (voorliggende) voorzieningen.

Afhankelijk van de regionale keuzes voor kanalen en locaties kunnen er andere vaardigheden gevraagd worden van de gidsen. Bijvoorbeeld als het gaat om outreachend werken.

Hoofdstuk 5

Van RMT, LWL en WSP naar het Werkcentrum

Momenteel wordt er al regionaal samengewerkt door diverse partijen in het regionaal mobiliteitsteam (RMT), het Leerwerkloket (LWL) en het WerkgeversServicepunt (WSP). Waar hoofdstuk 3 gaat over algemene uitgangspunten bij de samenwerking, gaat dit hoofdstuk met name in op een aantal praktische zaken die geregeld moeten worden in de overgang van RMT, LWL en WSP naar het Werkcentrum.

Met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur stoppen deze specifieke loketten en komen de functionaliteiten geheel of gedeeltelijk terug in of via het Werkcentrum:

- Per 1 januari 2025 eindigt de Tijdelijke Regeling voor de RMT's en daarmee de juridische en financiële mogelijkheid voor het bieden van aanvullende dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers vanuit het ontschotte budget.
- Per 1 januari 2025 stopt de Rijksfinanciering voor de Leerwerkloketten.
- De werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten blijft bestaan, maar zal (op termijn) worden aangeboden via het Werkcentrum, waarmee de huidige naam WerkgeversServicepunt verdwijnt. Het doel is hiermee de toegang en vindbaarheid van dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers te vereenvoudigen. En de samenwerking tussen de functionaliteiten en de dienstverlening van SBB te versterken en beter te organiseren.

In het Werkcentrum is de continuering en doorontwikkeling van de samenwerking nodig op bestuurlijk, beleidsmatig, organisatorisch en uitvoeringsniveau. Veel hiervan kan al door elkaar nauwer te betrekken en over organisatiegrenzen heen elkaar de hand te reiken. In de transitieperiode kijken we wat er al wel mogelijk is qua samenwerking.

Dit hoofdstuk gaat verder in op het stoppen van de RMT's, wat dit betekent voor de onderlinge samenwerking bij het bieden van dienstverlening en de overgang van het Leerwerkloket en het WerkgeversServicepunt naar het Werkcentrum. We gaan in op wat kan, wat moet en wat (tijdelijk) niet kan.

In deze transitie kent iedere arbeidsmarktregio zijn eigen tempo. Sommige arbeidsmarktregio's zijn hierin al verder dan andere regio's. Tussentijdse handreikingen zoals deze zijn daarbij behulpzaam. De aanpak die past bij de arbeidsmarktregio is uiteraard afhankelijk van de regionale situatie.

5.1 Van regionaal mobiliteitsteam naar Werkcentrum

In de RMT's werken UWV, gemeenten, werknemers- en werkgeversorganisaties samen bij het bieden van aanvullende dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van (nieuw) werk.

Per 1 januari 2025 stopt de Tijdelijke Regeling voor de RMT's. Daarmee vervallen de grondslagen (en aanvullende financiering) voor aanvullende (ontschotte) dienstverlening. Het vervallen van de RMT-regeling heeft ook gevolgen voor de grondslagen voor gegevensuitwisseling tussen private en publieke partijen, de mogelijkheid om dienstverlening voor specifieke doelgroepen in te zetten en het gemak waarmee partners gebruik kunnen maken van elkaars diensten.

Diverse ervaringen van de RMT's zullen worden gebruikt bij het versterken van de arbeidsmarktinfrastructuur en het introduceren van de regionale werkcentra, zoals:

- De samenwerking tussen partijen in het RMT heeft advies en dienstverlening op het gebied van werk en scholing op een laagdrempelige manier toegankelijk gemaakt voor werkenden en werkzoekenden.
- De meer intensieve samenwerking tussen partijen heeft ervoor gezorgd dat professionals van de verschillende organisaties een team hebben gevormd en beter inzicht hebben gekregen in elkaars expertises en dienstverlening wat een positief effect heeft op de dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden.

Voor de samenwerking en inzet van passende dienstverlening vallen partijen terug op de bestaande mogelijkheden van vóór de RMT-regeling. Partijen kunnen, net als voor de RMT-regeling, ook binnen bestaande wettelijke kaders blijven samenwerken. In het kort betekent dit in ieder geval:

- Partijen kunnen bestuurlijk samenwerken.
- Partijen kunnen gezamenlijk plannen maken en projecten opzetten.
- Gemeenten en UWV kunnen overeenkomen dat de woongemeente ondersteuning en voorzieningen biedt aan personen die een uitkering ontvangen van UWV.

Bestuurlijke samenwerking

Partijen kunnen vanuit de eigen verantwoordelijkheden de strategische regionale samenwerking in een Regionaal Beraad vormgeven. Met het Regionaal Beraad wordt een netwerksamenwerking in elke arbeidsmarktregio opgezet.

Het Regionaal Beraad maakt onder andere afspraken over het regionale arbeidsmarktbeleid en het ontsluiten van ieders dienstverlening via het Werkcentrum. Vanuit deze samenwerking kan het tijdelijke impulsbudget (zie hoofdstuk 2 Financiering arbeidsmarktinfrastructuur) worden gebruikt om gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen. Dit kan een stimulans bieden om gezamenlijke dienstverlening en projecten te ontwikkelen.

Mogelijke dienstverlening door UWV

UWV kent twee soorten dienstverlening: publieke dienstverlening en dienstverlening voor de cliënten waarvoor UWV de wettelijke re-integratieverantwoordelijkheid draagt.

De publieke dienstverlening blijft ook tijdens de transitieperiode beschikbaar. Denk daarbij bijvoorbeeld aan online testen, webinars die mensen zelfstandig kunnen doorlopen. Ook de werkgeversdienstverlening blijft beschikbaar.

Daarnaast maakt UWV het mogelijk dat gemeenten gebruik kunnen maken van de dienstverlening gecontracteerd onder de Inkoopkaders Re-integratiediensten en Scholingsdiensten. UWV biedt inzicht in de gecontracteerde activiteiten en leveranciers. Gemeenten dienen hierbij zelf hun bestelling bij de UWV-leveranciers te plaatsen en rechtstreeks met de leveranciers af te rekenen. UWV kan dit bestelproces niet meer faciliteren. UWV stelt in januari 2025 het e-mailadres inkoopvoorgemeenten@uwv.nl beschikbaar, waar gemeenten met hun vragen terecht kunnen.

Voor de overige dienstverlening heeft UWV in de transitieperiode geen wettelijke mogelijkheid om deze aan anderen dan hun eigen cliënten te bieden. Denk daarbij aan o.a. het aanbieden van (groeps)workshops begeleid door UWV-adviseurs en individuele coaching door UWV-coaches. Voor incidentele gevallen onderzoekt UWV hoe deze dienstverlening toch beschikbaar gesteld kan worden ten behoeve van gemeentelijke cliënten. Hierover volgt later meer informatie.

Mogelijke dienstverlening door gemeenten

Andersom hebben gemeenten een hele ruime grondslag om mensen in hun woongemeente te ondersteunen met arbeidsmarktdienstverlening. Dit geldt niet alleen voor mensen met een bijstanduitkering, maar ook voor mensen met een uitkering van UWV of mensen zonder uitkering (zie hiervoor ook Participatiewet artikel 7).

Gemeenten en UWV kunnen daarom wel onderling afspreken dat de gemeente dienstverlening biedt aan mensen met een UWV-uitkering. Via een samenwerkingsovereenkomst tussen UWV en de betrokken gemeenten worden die afspraken dan vastgelegd. De manier waarop deze samenwerking wordt ingericht kan per arbeidsmarktregio verschillen en is afhankelijk van regionale keuzes. Een samenwerkingsovereenkomst is bijvoorbeeld handig bij dienstverlening aan werkzoekenden voor wie de overgang van de WW naar de bijstand in zicht komt. Zie hiervoor ook de handreiking Gegevensdeling in de Transitieperiode.

Het max WW-proces

Er zijn voorbeelden van verschillende manieren waarop in gemeenten het proces in verband met het bereiken van de maximale duur van de ww (het max WW-proces) is ingericht. Voor meer informatie is er de [Max WW-toolkit](#), te vinden op de website van www.Samenvoordeklant.nl. Op de site staan onder andere een toolkit, presentaties en voorbeelden van samenwerkingsovereenkomsten.

Werkprocessen

Er zijn in de regionale mobiliteitsteams goede ervaringen opgedaan en werkprocessen ontwikkeld. De onderstaande ervaringen kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt bij (het introduceren van) de Werkcentra:

- De samenwerking tussen partijen in het RMT heeft advies en dienstverlening op het gebied van werk en scholing op een laagdrempelige manier toegankelijk gemaakt voor werkenden en werkzoekenden.
- Een casusoverleg kan blijven bestaan. Benut de informatie uit de handreiking Gegevensdeling in de Transitieperiode indien bij het samenwerken persoonsgegevens worden gedeeld.
- Professionals van de verschillende organisaties hebben beter inzicht gekregen in elkaars expertises en dienstverlening wat een positief effect heeft op de dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden.

Verantwoording personele inzet 2024

Gemeenten, UWV en sociale partners hebben ten tijde van de RMT-regeling extra budget ontvangen om personeel beschikbaar te stellen voor de regionale mobiliteitsteams. De verantwoording over de personele inzet over 2024 moet uiterlijk 15 juli 2025 door de betreffende organisatie zijn ingediend bij het ministerie van SZW.

Het is aan de organisaties zelf of en hoe zij deze mensen inzetten in de netwerksamenwerking die nu wordt opgebouwd in en via het Werkcentrum. Als hier geen ruimte voor is, moeten organisaties bepalen hoe zij capaciteit anders inzetten of afbouwen binnen hun organisatie.

Declaraties aanvullende dienstverlening

De organisaties die samenwerkten in de RMT's hebben in 2025 nog een beperkt aantal werkzaamheden, waaronder het indienen van de laatste declaraties en het indienen van de monitorgegevens over november en december 2024.

Het declaratieproces voor aanvullende dienstverlening loopt ten einde. Het is de bedoeling om zoveel mogelijk financiële verplichtingen (dienstverlening) in 2024 te declareren bij de kassier. De kosten die gedeclareerd worden met declaratiemaand november 2024 kunnen nog meegenomen worden in het kalenderjaar 2024. Kosten die in december 2024 worden gedeclareerd worden in januari 2025 betaald.

Voor de trajecten met een langere doorlooptijd (bijv. scholing) zijn er in 2025 twee momenten waarop organisaties een declaratie bij de kassier kunnen indienen. Dit zijn 15 juli 2025 en 28 november 2025. Alle ingediende declaraties na 28 november 2025 komen voor eigen rekening (van de partij die de inkoop heeft geïnitieerd).

Dienstverlening die gemeenten en sociale partners via UWV hebben ingekocht vanuit de RMT-regeling, moet uiterlijk op 31 december 2024 starten en mag maximaal doorlopen tot 31 augustus 2025.

Communicatie

Partijen moeten onderling afspraken maken over de regionale communicatie over de transitie naar het Werkcentrum. Indien een regionale website voor het Werkcentrum nog niet beschikbaar is, kan vanaf de landelijke basiswebsite van het Werkcentrum vanaf januari 2025 nog tijdelijk verwezen worden naar de regionale RMT-website. In 2025 volgt een handreiking communicatie met meer informatie.

5.2 Van Leerwerkloket naar Werkcentrum

In de Leerwerkloketten werkten UWV, gemeenten en onderwijs samen bij het aanbieden van onafhankelijk scholings- en loopbaanadvies. Per 1 januari 2025 stopt de Rijksfinanciering van de Leerwerkloketten en de landelijke ondersteuning aan de Leerwerkloketten.

Dienstverlening

Hoewel het Leerwerkloket als merk ophoudt te bestaan, kunnen delen van de functionaliteit van het Leerwerkloket en daarmee de dienstverlening (scholing en loopbaanadvies) blijven bestaan. Zowel UWV als gemeenten kunnen reeds op basis van bestaande taken informatie over de arbeidsmarkt en loopadvies verschaffen. De functionaliteit komt ook deels terug in of via het Werkcentrum, waar de gidsen mensen informeren over de dienstverlening en mogelijkheden van UWV, gemeenten én partners (zie hoofdstuk 4 gidsfunctionaliteit).

Personele inzet

De medewerkers van de Leerwerkloketten zijn veelal in dienst bij UWV/Gemeente/ROC of extern ingehuurd. Het is aan de organisaties of en hoe zij deze capaciteit behouden en anders binnen hun organisatie gaan inzetten.

Werkprocessen

De community (intranet) van de Leerwerkloketten blijft in 2025 in gebruik voor de adviseurs die nog een e-mailaccount hebben. Ook de e-mailadressen van de adviseurs Leerwerkloketten blijven in gebruik tot de overgang naar een Werkcentrum is gerealiseerd. Naar verwachting wordt de community van de Leerwerkloketten medio 2025 gesloten.

Het CRM-systeem MS/Dynamics wat door de meeste Leerwerkloketten wordt gebruikt, blijft het eerste halfjaar in gebruik. Dit kan echter alleen door adviseurs van de Leerwerkloketten worden gebruikt die in 2024 al toegang hadden tot het systeem.

Communicatie

Partijen moeten onderling afspraken maken over de regionale communicatie over de transitie naar het Werkcentrum. De websites (landelijk en regionaal) van de Leerwerkloketten blijven in gebruik in 2025 tot de volledige overgang naar de website van het Werkcentrum is gerealiseerd. Indien een regionale pagina voor het Werkcentrum nog niet beschikbaar is, kan vanaf de landelijke basiswebsite van het Werkcentrum vanaf januari 2025 nog tijdelijk verwezen worden naar de regionale LWL-website. In 2025 volgt een handreiking communicatie met meer informatie.

5.3 Van WerkgeversServicepunt naar Werkcentrum

Op dit moment schrijft SUWI wet- en regelgeving voor aan gemeenten en UWV dat ze, in iedere arbeidsmarktregio, hun diensten aan werkgevers gecoördineerd aanbieden aan werkgevers. Zo moeten gemeenten en UWV in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk loket voor werkgevers inrichten. Dit heet het WerkgeversServicepunt.

Dienstverlening

De dienstverlening kent een basispakket aan diensten (Besluit SUWI), 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.

De wettelijke taak voor de samenwerking tussen UWV en gemeenten bij de dienstverlening aan werkgevers blijft bestaan. In de nieuwe wetgeving, die naar verwachting vanaf 1 juli 2026 gaat gelden, wordt opgenomen dat de werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum wordt aangeboden. Daarmee komt de naam WerkgeversServicepunt op termijn te vervallen.

In de wijziging van het Besluit SUWI zal hetzelfde basispakket aan diensten worden opgenomen als nu. Aanvullend zal er regionaal door UWV en gemeenten bij de werkgeversdienstverlening intensiever worden samengewerkt met SBB.

Organisatie

Tot de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving blijven UWV en gemeenten regionaal gezamenlijke werkgeversdienstverlening bieden via het WerkgeversServicepunt. SBB verzorgt ook werkgeversdienstverlening in het kader van het erkennen van leerbedrijven, het inzichtelijk maken van leermogelijkheden, het ondersteunen van leerbedrijven en het werven en ontsluiten van leerbanen. In de transitieperiode kan de werkgeversdienstverlening al meer in samenhang via het Werkcentrum worden aangeboden. Er kan bijvoorbeeld alvast worden nagedacht over het ontsluiten van de werkgeversdienstverlening in/bij/via het Werkcentrum.

Tijdens de transitieperiode zal het ministerie van SZW samen met de arbeidsmarktregio's en landelijke partijen bekijken hoe werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening verder op elkaar aangesloten kunnen worden. Uit eerder onderzoek blijkt dat de wisselwerking tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening lang niet in alle arbeidsmarktregio's soepel verloopt en er soms een afstand bestaat tussen de betrokken uitvoerders. In de volgende set handreikingen gaan we in op de kansen om beide vormen van dienstverlening in het Werkcentrum verder op elkaar aan te sluiten.

Het Landelijk WerkgeversServicepunt UWV en het Landelijk WerkgeversServicepunt Gemeenten ondersteunen momenteel werkgevers die landelijk of in meer dan één arbeidsmarktregio actief zijn. UWV, gemeenten, SBB, VNO-NCW en het ministerie van SZW bekijken in gezamenlijkheid hoe de landelijke samenwerking verder versterkt kan worden.

Personele inzet

In principe vloeien er uit de transitie geen personele wijzigingen voort.

Communicatie

UWV en de Programmaraad faciliteren diverse communicatiemiddelen en campagnemateriaal voor verschillende WSP's, zoals het algemene telefoonnummer en afhandeling van daarop inkomende telefoongesprekken via het KCC Almere, de regionale WSP-websites en de algemene e-mailadressen. Dit alles blijft in 2025 gehandhaafd onder de nieuwe landelijke ondersteuningsstructuur. Ook WSP-communicatiemiddelen in het communicatieportaal van UWV en de Programmaraad blijven ter beschikking staan in 2025.

De transitieperiode kan door de arbeidsmarktregio's gebruikt worden om de naam WerkgeversServicepunt uit te faseren en het Werkcentrum bekendheid te geven onder de werkgevers. Gedurende de transitieperiode heeft de arbeidsmarktregio hierbij zijn eigen tempo. Het is de bedoeling dat de verbinding van werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum in ieder geval vanaf 1 juli 2026 gerealiseerd is.

In 2025 volgt een handreiking communicatie met meer informatie.

Hoofdstuk 6

Instrumentengidsen en raakvlakken

Om daadwerkelijk toe te werken naar 'no-wrong-door' en het centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte van mensen is het van belang om zicht te hebben in elkaars dienstverlening. Als er goed zicht is op elkaars dienstverlening, kan er op de juiste manier doorverwezen worden. Zowel voor de gids in het Werkcentrum, als bij de samenwerkende partners afzonderlijk, is het wenselijk om inzichtelijk te hebben welke organisatie welke dienstverlening aan kan bieden en voor welke (sub)doelgroep dit zelfs een voorliggende voorziening kan zijn.

In de bijlage van de handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie staat veel informatie over landelijke programma's en instrumenten die van belang kunnen zijn voor de regionale aanpak.

6.1 Bestaande instrumentengidsen

De afgelopen jaren is gewerkt aan meerdere initiatieven om meer (over)zicht te krijgen op de dienstverlening en de diverse instrumenten die zijn in te zetten. Vanuit het regionale mobiliteitsteam en het Leerwerkloket is hier waarschijnlijk al veel ervaring mee opgedaan. Hiervoor bestaan een aantal overzichtspagina's, ook wel instrumentengidsen genoemd. Hieronder zijn enkele van de huidige initiatieven opgenomen. In de transitieperiode zullen de landelijke partners eraan werken om hun dienstverlening verder inzichtelijk te maken.

1. Dennis en Eva

VNG heeft samen met gemeenten twee instrumentengidsen ontwikkeld die de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers eenvoudig, eenduidig en inzichtelijk maken: Dennis en Eva. Eva is een instrumentengids die helpt om mensen te begeleiden naar werk of duurzame participatie. Dennis is een instrumentengids binnen de arbeidsmarktregio's en helpt de werkgeversdienstverlening te verbeteren. Dennis en Eva faciliteren kennisdeling, samenwerking en harmonisatie. Dit leidt tot een betere begeleiding van werkzoekenden en werkgevers.

Kijk voor meer informatie op de pagina op www.inlichtingenbureau.nl voor: [Dennis & Eva](#) en de [factsheet Dennis & Eva](#).

2. Leeroverzicht

De website Leeroverzicht is een onafhankelijke website met informatie over opleidingen en manieren om die te betalen. Ook kan gezocht worden naar een loopbaanadviseur in de buurt. Het is een initiatief van de Rijksoverheid, de vakbonden, werkgeversorganisaties en organisaties van opleiders. De website is bedoeld om mensen te ondersteunen om zich een leven lang te blijven ontwikkelen.

Voor meer informatie zie de website : www.leeroverzicht.nl.

3. Praktijkleren in het MBO en vinden opleidende leerbedrijven

Daar waar ingezet wordt op combinaties van onderwijs en leren op de werkvloer via praktijkleren in het MBO leidend tot een diploma, mbo-certificaat of praktijkverklaring is ook een leerbedrijf nodig of betrokken.

In het landelijk register van SBB kun je checken of een bedrijf een leerbedrijf is.

Voor meer informatie zie de website: www.zoeken-mijn.s-bb.nl.

Op leerbanenmarkt.nl staan vacatures voor leerbanen bij erkende leerbedrijven.

Voor meer informatie zie de website: www.leerbanenmarkt.nl.

4. Platform Naar Werk

Het Platform Naar Werk ondersteunt loopbaanprofessionals bij het begeleiden van werkzoekenden naar nieuw of ander werk. Daarvoor biedt het Platform Naar Werk verschillende hulpmiddelen, zoals een overzicht van de bestaande initiatieven, een gratis helpdesk en een A&O- en O&O-fondsenoverzicht. Deze hulpmiddelen zijn bedoeld om bij te dragen aan de match tussen werkzoekenden en werkgevers. Het platform naar Werk benadrukt echter ook dat loopbaanbegeleiding maatwerk blijft.

Voor meer informatie zie de website: www.platformnaarwerk.nl.

5. Lokale sociale kaart

Soms is werk niet de eerste stap die gezet kan worden. Dan zijn er bijvoorbeeld schulden die te veel mentale capaciteit vragen of moet er eerst zorg gevonden worden voor zodat iemand de (mantel)zorgtaken kan afbouwen. In die gevallen kan kennis van 'de lokale sociale kaart' zeer behulpzaam zijn. De lokale sociale kaart bestaat uit informatie over formele en informele organisaties en activiteiten rond wonen, zorg en welzijn, werk en inkomen, kinderen en jeugd.

De lokale sociale kaart van gemeente Helmond

Een voorbeeld ter inspiratie is de aanpak van de gemeente Helmond. Zij bieden zicht op de lokale sociale kaart via een website die niet alleen door professionals, maar door alle inwoners van Helmond te raadplegen is: www.helmond.socialekaartnederland.nl.

6. Zorgpaden Kansrijke Start

Specifiek voor doorverwijzing naar zorg, is de zorgpadentool een helpend instrument. Via de website van het programma Kansrijke Start, kan per gemeente juist hulp gevonden worden.

Voor meer informatie zie de website: www.zorgpadenkansrijkestart.pharos.nl.

6.2 Raakvlakken met andere domeinen

Naar verwachting zal het Werkcentrum ook bezoekers trekken die een meer algemene vraag hebben. Dit blijkt bijvoorbeeld al in de vestiging van het Werkcentrum Rijnmond in winkelcentrum Zuidplein. Een deel van de vragen daar gaat bijvoorbeeld over omgevingsvergunningen en/of over kinderopvang. Hoewel het Werkcentrum zich niet richt op deze onderwerpen, willen we uiteraard iedereen die bij het Werkcentrum met een hulpvraag komt zo goed mogelijk helpen of doorverwijzen naar de juiste instantie. Het kan daarom handig zijn om te weten wat er in het brede domein speelt. In aanvulling op bestaande instrumentengidsen en de lokale sociale kaart lichten we daarom hieronder enkele, aanpalende initiatieven toe.

Dienstverlening aan zelfstandigen

De groep zelfstandigen blijft groeien en momenteel (november 2024) zijn de meeste vragen aan de SZW-publieksinformatie zelfs van zelfstandigen. Uit een indicatieve uitvraag vanuit VNG blijkt dat de Zelfstandigenloketten, of ook wel Ondernemersloketten genoemd, worden betrokken bij de ontwikkeling van het Werkcentrum.

In een volgende editie van deze handreiking zullen we meer uitgebreid ingaan op de dienstverlening aan zelfstandigen. Voor nu verwijzen we naar de lokale of regionale uitvoerder van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz 2004), zoals bijvoorbeeld de ROZ groep in Twente ([ROZ Ondernemerspunt | Partner in ondernemen](#)) of het Zelfstandigenloket van Zaffier in Noord-Holland ([Zelfstandigenloket | Zaffier](#)). Verder is de informatie uit de handreiking over Heroriëntatie van zelfstandigen uit de Tozo-tijd enigszins verouderd, maar het stappenplan om zelfstandigen te helpen kan wellicht nog behulpzaam zijn bij het inrichten van de regionale dienstverlening aan zelfstandigen.

Kijk voor meer informatie op de pagina op Samenvoordeklant.nl voor: [heroriëntatie van zelfstandige ondernemers](#).

Doorstroompunten (Wet van school naar duurzaam werk)

Met het wetsvoorstel 'van school naar duurzaam werk' krijgen scholen Doorstroompunten (voorheen: Regionaal Meld- en Coördinatiepunten) en ook gemeenten meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk. Daarnaast komt er een gezamenlijk regionaal programma gericht op voortijdig schoolverlaten en de overgang van school naar duurzaam werk. De beoogde ingangsdatum van dit wetsvoorstel is 1 januari 2026.

Doorstroompuntregio's hebben een contactgemeente die de totstandkoming en uitvoering van het regionaal programma coördineert. Dit is niet altijd dezelfde gemeente als de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio, omdat doorstroompuntregio's en arbeidsmarktregio's niet één-op-één overlappen.

De centrumgemeenten zijn wel de 'linking-pin' tussen de arbeidsmarktregio en de doorstroompuntregio voor de leerlingen en studenten die een duurzame stap naar de arbeidsmarkt willen maken en daar ondersteuning in nodig hebben, bijvoorbeeld door middel van werkbemiddeling of inzet van praktijkleren in het mbo via de derde leerweg. Ook zorgen zij voor de inhoudelijke aansluiting van het regionaal programma van school naar duurzaam werk en de regionale meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio.

In aanloop naar de inwerkingtreding van beide wetten kan het van meerwaarde zijn om in breder verband, met alle partners uit beide governancestructuren samen te komen in een thematafel om te bespreken wat elke partner te bieden heeft en zo de ondersteuning van jongeren goed af te stemmen.

Kijk voor meer informatie op de pagina op www.Samenvoordeklant.nl voor: [Van school naar duurzaam werk](#). Een overzicht van de Doorstroompuntregio's is te vinden op de pagina van de Rijksoverheid voor: [Doorstroompunt-regio's \(RMC-regio's\)](#)

WIN-punten

Het ministerie van SZW is begin 2024 gestart met het project Work in NL (WIN), om zo informatievoorziening, hulp en dienstverlening dicht bij de arbeidsmigrant te organiseren. In alle 35 arbeidsmarktregio's worden fysieke en mobiele informatiepunten, digitale informatievoorziening en specialistische hulp opgezet om arbeidsmigranten goed te ondersteunen. Het ministerie van SZW stelt daarvoor structurele financiering beschikbaar.

Arbeidsmarktregio's zorgen voor een basis aan hulp- en dienstverlening, zoveel mogelijk in eigen taal. Dit wordt in overleg met verschillende partijen en sociale partners in de arbeidsmarktregio naar wens aangevuld. Het is ook de bedoeling dat een arbeidsmarktregio goede aansluiting verzorgt tussen de verschillende loketten die er bestaan in een regio.

Het ministerie van SZW adviseert arbeidsmarktregio's na te denken over hoe de WIN-punten zich verhouden tot het Werkcentrum en de arbeidsmarktinfrastructuur. Afspraken hierover kunnen eventueel worden opgenomen in (een bijlage van) het samenwerkingsconvenant.

Voor meer informatie zie de website: www.WorkinNL.nl

Sectorale ontwikkelpaden

De ministeries van SZW en OCW werken in co-creatie met vertegenwoordigers van sectoren aan het ontwikkelen en implementeren van sectorale Ontwikkelpaden. In een Ontwikkelpad wordt gevisualiseerd welke functies er in een sector zijn en toegelicht hoe een (beoogd) werknemer kan instromen, zich binnen de sector stapsgewijs via verschillende functies kan ontwikkelen dan wel kan overstappen naar een andere sector. De Ontwikkelpaden bieden mensen ook inzicht in welke scholing gevolgd kan worden om in deze functies aan de slag te gaan.

Een Ontwikkelpad hoeft niet allesomvattend te zijn, maar bevat de voor de sector belangrijkste functies en opleidingen. De sectoren en ministeries ondersteunen samen met hun landelijke partners het gebruik van de Ontwikkelpaden door werkgevers, regio's, opleiders, werkenden en werkzoekenden, als één van de instrumenten voor een leven lang ontwikkelen in het bedrijfsleven.

Arbeidsmarktregio's kunnen het inzetten van sectorale Ontwikkelpaden opnemen als onderdeel van de meerjaren-agenda's en bijbehorende uitvoeringsagenda's.

Ter ondersteuning worden informatiebijeenkomsten, nieuwsbrieven, handreikingen en praktijkvoorbeelden georganiseerd. Daarbij is aandacht voor aanvullende inzet van instrumenten als voorschakeltrajecten, taalondersteuning en begeleiding op de werkvloer voor werkzoekenden.

Meer informatie is o.a. te vinden op de websites van Samen voor de klant, Kennispunt MBO LLO en Rijksoverheid:

[Sectorale Ontwikkelpaden | Samen voor de klant](#)

[Ontwikkelingen sectorale ontwikkelpaden - Leven Lang Ontwikkelen](#)

[Meer geschikt personeel en blijven ontwikkelen tijdens werk | Hervormingen arbeidsmarkt | Rijksoverheid.nl](#)

Geldzorgen, armoede en schulden

In Nederland heeft 1 op de 5 mensen geldzorgen. Vanwege onverwachte kosten, levensgebeurtenissen (zoals een kind krijgen, scheiden, ziekte of overlijden) of een laag/wisselend/dalend inkomen zijn er veel mensen die moeilijk rondkomen en soms schulden hebben.

In veel gemeenten bestaan inlooppunten voor mensen met geldzorgen, vanuit de gemeente of door getrainde vrijwilligers. Zij kunnen mensen ook helpen met aanvragen waar ze recht op hebben. Op de website www.sameneropvooruut.nl staat welke inlooppunten met vrijwilligers er bestaan per provincie. Daarnaast zijn er in veel gemeenten sociaal raadslieden actief en in sommige gemeenten wordt de Voorzieningenwijzer aangeboden. Via de website van Geldfit (www.geldfit.nl) kun je per woonplaats vinden welke hulp bij geldzorgen beschikbaar is, vanuit de gemeente en via getrainde vrijwilligers.

Geldzorgen komen regelmatig voor bij mensen die moeite hebben met lezen, schrijven, Nederlands of digitale vaardigheden. In totaal zijn er circa 2,5 miljoen laaggeletterden in ons land. Naast live hulp bij geldzaken van vrijwilligers (zoals Schuldhulpmaatje, Humanitas, etc.) en de gemeente, kunnen laaggeletterden voor het regelen van overheidszaken ook terecht bij de IDO's (informatiepunten digitale overheid). Deze zijn vaak gevestigd in bibliotheken. Kijk voor meer informatie op de website: www.informatiepuntdigitaleoverheid.nl.

Afsluitend

In deze handreiking is informatie gebundeld over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur en de mogelijkheden op korte termijn. Deze handreiking markeert een eerste stap in de gezamenlijke transitie naar de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.

Tegelijkertijd is een eerste stap slechts het begin. Vragen en onzekerheden blijven bestaan, en daarom blijven we de handreikingen up-to-date houden, organiseren we inspiratiesessies en moedigen we iedereen aan om van elkaar te blijven leren en vast te houden aan onze gezamenlijke ambitie.

Het succes van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur staat of valt met de inzet en betrokkenheid van alle partijen in het netwerk. Samen werken we aan een sterke arbeidsmarktinfrastructuur waarin we werkzoekenden, werkenden en werkgevers nog beter kunnen helpen.

Contact en verdere informatie

In de [Q&A-sectie](#) op Samenvoordeklant beantwoorden we veelgestelde vragen over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Daarnaast vind je op deze website informatie over inspiratiesessies en bijeenkomsten.

Heb je aanvullende vragen of opmerkingen voor het ministerie van SZW? Stuur dan een e-mail naar postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl of neem contact op met de accounthouder van het ministerie van SZW van je eigen arbeidsmarktregio.

Beschikbare handreikingen hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Deze en overige handreikingen voor de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur zijn te vinden op de website van Samenvoordeklant. De eerste set handreikingen bestaat uit:

- Handreiking Transitieperiode naar regionale Werkcentra
- Handreiking Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio
- Handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie
- Handreiking Gegevensdeling in de Transitieperiode

Verwachte handreikingen

In 2025 wordt een volgende set uitgebracht die draait om de ondersteuning van de nieuwe wetgeving. Die set zal onder meer gaan over de volgende thema's:

- Aansluiting scholing en arbeidsmarkt
- Werkzoekendendienstverlening
- Werkgeversdienstverlening
- Van-werk-naar-werk-dienstverlening
- Gegevensuitwisseling onder de nieuwe wet- en regelgeving
- Brandbook en brandtoolkit Werkcentrum
- Communicatie(campagne)

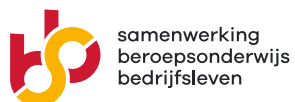
Bijlage 1

Begrippenlijst hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Arbeidsmarktinfrastructuur	Het geheel van publieke en private organisaties, systemen en processen die samenwerken om vraag en aanbod van arbeid te matchen in de arbeidsmarktregio's.
Centrumgemeente	De centrumgemeente, zoals bedoeld in artikel 1.8 Regeling SUWI, is belast met regie op de regionale samenwerking en het beheer van de daarvoor beschikbaar gestelde middelen. De centrumgemeente voert namens de andere gemeenten de functionele regie over de samenwerking tussen partijen in de arbeidsmarktregio.
Gidsfunctie/neutrale gidsrol	De basis gidsfunctie van het Werkcentrum wordt georganiseerd en uitgevoerd door gemeenten en UWV, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de minimale personele bezetting. De gids werkt namens (alle kern- en strategische partners in) het Werkcentrum en vervult een neutrale en niet-commerciële rol ten opzichte van de organisatie waar deze gids werkzaam is. De gids zorgt ervoor dat alle bezoekers van het Werkcentrum zich welkom voelen en op de juiste plek (verder) geholpen worden.
Impulsbudget	Tijdelijk, aflopend budget bedoeld om slagkracht te maken en gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen met de partners in de arbeidsmarktregio. Deze middelen worden aan de Centrumgemeente via een decentralisatie-uitkering uitgekeerd. Over de besteding van het impulsbudget worden afspraken gemaakt in het Regionaal Beraad.
'No wrong door'-principe of 'geen verkeerde deur'-principe	Alle samenwerkende partijen in het Werkcentrum hanteren dit principe, waardoor mensen met een hulpvraag altijd worden doorverwezen naar de juiste hulp (organisatie), ongeacht via welke kanalen ze binnenkomen. Dit zorgt ervoor dat iemand met een hulpvraag niet per se via het Werkcentrum hoeft te gaan. Dit vraagt van de samenwerkende organisaties dat zij óók aan elkaars medewerkers zicht geven op de dienstverlening
Landelijk Beraad	Het Landelijk Beraad is het strategische overleg tussen publieke en private organisaties op landelijk niveau, dat faciliterend werkt voor de Regionale Beraden. Het Landelijk Beraad bestaat uit de ministeries van SZW, OCW en EZ, UWV, gemeenten, sociale partners, SBB, onderwijs (publiek bekostigd en privaat) en (publieke en private) uitvoerders. De ondersteuning wordt georganiseerd door een secretariaat, ondergebracht bij het ministerie van SZW.
Landelijke meerjarenagenda	De landelijke meerjarenagenda bestaat uit meerjarige afspraken en ambities over het faciliteren van het regionale arbeidsmarktbeleid en staat in verbinding met de landelijke sociale, economische en onderwijsopgaven.
Modelconvenant	Om de arbeidsmarktregio's te faciliteren bij het vormen van een Regionaal Beraad en het opstellen van een samenwerkingsconvenant, is een modelconvenant als handreiking opgesteld.

Regionaal Beraad	Het strategische overleg tussen publieke en private organisaties in de arbeidsmarktregio. Het Regionaal Beraad bestaat uit kernpartners en mogelijk ook strategische partners of samenwerkingspartners. Dit onderscheid wordt gemaakt omdat kernpartners in de wet- en regelgeving genoemd zullen worden. Kernpartners zijn (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) en onderwijspartijen (een aangewezen contactschool, ingevuld door het ROC tenzij anders regionaal afgesproken) die de onderwijspartijen in de arbeidsmarktregio vertegenwoordigt.
Regionale meerjarenagenda	De meerjarenagenda bestaat uit meerjarige afspraken over het regionale arbeidsmarktbeleid gericht op de regionale arbeidsmarktopgaven vanuit vraag en aanbod perspectief en staat in verbinding met de sociale, economische en onderwijsopgaven in de arbeidsmarktregio. Waar dit relevant is wordt ook een verbinding gemaakt met nieuwe en bestaande beleidsimpulsen en eventueel daarbij behorende middelen vanuit provinciale, landelijke en/of Europese initiatieven.
Regionaal Werkbedrijf	Het Regionaal Werkbedrijf is een (bestuurlijk) netwerk/ platform in elke arbeidsmarktregio dat wordt gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties. Het Regionaal Werkbedrijf wordt vervangen door het Regionaal Beraad.
Sectoraal Ontwikkelpad	In een sectoraal Ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies en bijbehorende (delen van) opleidingen binnen een sector kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht.
Strategische partners Regionaal Beraad	Partners kunnen deel uitmaken van de regionale samenwerking en na besluit van de kernpartners in het Regionaal Beraad zitting hebben in het Regionaal Beraad.
Van-werk-naar-werk-subsidie(regeling)	In het SER middellange termijnadvies 2021-2025 hebben de sociale partners de ambitie uitgesproken om te komen tot dekkende van-werk-naar-werk-dienstverlening. Dit houdt in dat werkenden toegang hebben tot dienstverlening die nodig is om duurzaam de overstap naar ander werk te maken. Ongeacht de contractvorm, de sector waarin diegene werkzaam is of de omvang van het bedrijf. Deze ambitie wil het ministerie van SZW steunen met een tijdelijke, meerjarige financiële impuls. We verwachten namelijk dat de van-werk-naar-werk-dienstverlening zonder deze impuls niet op alle onderdelen in het stelsel tot stand komt. Het ministerie van SZW en sociale partners verkennen welke hiaten erin de van-werk-naar-werk-dienstverlening bestaan en wat er nodig is om deze weg te nemen. Het voornemen is om deze impuls vanaf 2025 te starten.
Het Werkcentrum	Het Werkcentrum is een toegangspoort voor dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Het is een netwerksamenwerking van publieke en private arbeidsmarktpartijen met een gezamenlijk loket dat toegang biedt tot hun dienstverlening. De netwerkpartijen behouden hun zelfstandigheid en identiteit.
Wetsvoorstel van school naar duurzaam werk	Wetsvoorstel gericht op het verbeteren van de overgang van school naar werk voor jongeren, met als doel hen duurzaam op de arbeidsmarkt te plaatsen. Het richt zich vooral op jongeren die zonder startkwalificatie de school verlaten of dreigen uit te vallen. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2026.

In samenwerking met onze partners:



Uitgave

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Publicatiedatum: december 2024

Vragen, tips of adviezen over deze uitgave kunt u e-mailen
naar: postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl