

OPBRENGST VAN DE BIJENKOMST OP 6 DECEMBER 2022

➔ Verslag bijeenkomst Arbeidsmarktinfrastructuur en WSP's

AANWEZIGEN

- ONGEVEER 50 DEELNEMERS: VOORNAMELIJK MANAGERS WERKGEVERSDIENSTVERLENING VAN GEMEENTEN EN UWV
- SPREKERS VAN HET MINISTERIE VAN SZW: CAMIEL JANSEN EN BRIAN VERWEIJ
- GESPREKSLEIDER VAN DE PROGRAMMARAAD: TANJA WILLEMSSEN

Wat gaat de ontwikkeling van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur betekenen voor de dienstverlening aan werkgevers in de regio? De impact is aanzienlijk, blijkt tijdens de bijeenkomst die op dinsdag 6 december bij Divosa in Utrecht wordt gehouden. De interesse is groot. Er doen vanuit de 35 arbeidsmarktregio's ongeveer vijftig leidinggevenden vanuit de publieke werkgeversdienstverlening mee.

Camiel Jansen en Brian Verweij van het ministerie van het Sociale Zaken en Werkgelegenheid vertellen wat de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur - zoals het officieel heet - allemaal teweegbrengt. Zij focussen in hun verhaal vooral op de uitgangspunten voor een betere dienstverlening die een aantal maanden geleden zijn vastgesteld. De SZW-ministers Van Gennip en Schouten hebben de uitgangspunten gedeeld in een brief aan de Tweede Kamer van 11 oktober 2022.

De arbeidsmarktregio's zullen de komende tijd een grote inbreng hebben bij de concrete uitwerking van het dienstverleningsconcept, de governance en de andere thema's van de vernieuwingsoperatie. Tijdens een levendige gedachtewisseling geven de deelnemers hun eerste indrukken van de plannen. Ook zijn er veel vragen die door Jansen en Verweij worden beantwoord. Verderop vind je hiervan een overzicht.

Verslag	2
1. Introductie	2
2. Uitgangspunten voor een betere dienstverlening	3
3. Stappen door regio's	8
4. Tot slot	8
Vragen en antwoorden	9



Verslag



1. Introductie

Sociaal wenselijk én economisch noodzakelijk

“Iedereen moet de kans krijgen om mee te doen op een duurzame plek op de arbeidsmarkt. Niet alleen omdat we dat sociaal wenselijk vinden maar ook omdat het economisch noodzakelijk is. We moeten alle talenten benutten door hen op de goede plaatsen te krijgen.”

Hierom gaat het in de kern bij de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur, vertelt programmanager Camiel Jansen van het ministerie van SZW. Hij presenteert samen met beleidsmedewerker Brian Verweij het hoe en waarom van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur, met veel aandacht voor de uitgangspunten voor een betere dienstverlening. Programmamanager Tanja Willemsen van de Programmaraad leidt de discussie met de deelnemers in goede banen.

Drie onderdelen

Het programma bestaat uit drie hoofdonderdelen:

- De toelichting door Jansen en Verweij op de uitgangspunten en andere aspecten van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur;
- de ervaringen van de arbeidsmarktregio's met de verbetering van de dienstverlening en de stappen die ze hierbij de komende tijd (kunnen) zetten;
- de vele vragen van de deelnemers aan de bijeenkomst en de antwoorden vanuit SZW.

MEER WETEN?

Bekijk de [presentatie](#) van Jansen en Verweij tijdens deze bijeenkomst. Ook vind je veel informatie in het [verslag van het tweede gesprek](#) tussen de arbeidsmarktregio's en SZW dat op 1 november 2022 plaatsvond. Hierin stond de Kamerbrief centraal.





2. Uitgangspunten voor een betere dienstverlening

Naar een toekomstbestendig ecosysteem

Voorop staat dat er een toekomstbestendig 'ecosysteem' nodig is, trapt Camiel Jansen af. De afgelopen jaren is al vooruitgang geboekt, onder meer door Perspectief op Werk en de inzet van de regionale mobiliteitsteams (RMT's). Toch zijn we er volgens Jansen nog niet. De Commissie Regulering van Werk, beter bekend als de Commissie Borstlap, constateerde in het eindrapport *In wat voor land willen wij werken?* (2020) dat de huidige ondersteuning onvoldoende aansluit op behoeften van alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Systeem dat meebeweegt met vraag en aanbod

Ons land moet volgens Jansen toe naar een arbeidsmarktsysteem dat meebeweegt met vraag en aanbod en vooral ondersteuning biedt aan mensen die dat het meest nodig hebben. "Iedereen moet de kans krijgen om mee te doen. Nu komen sommige groepen elke keer weer terecht in de draaimolen van systemen en regelingen."

Ook voor de werkgeversdienstverlening is er werk aan de winkel, zegt Jansen. Er is per 2021 weer een stap gezet bij het beter organiseren van deze dienstverlening (door de aanpassing van de Wet SUWI), wat heeft gezorgd voor meer duidelijkheid voor werkgevers. Tegelijkertijd vindt een meerderheid van de werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf de weg naar de werkgeversservicepunten nog niet, in tegenstelling tot de grote werkgevers. "Juist de mkb-ondernemers willen we bereiken omdat in hun bedrijven de meeste mogelijkheden voor werk liggen. Zij hebben behoefte aan een gerichtere ondersteuning."



Integrale ondersteuning

Het streven is om een systeem neer te zetten waarin mensen weten op welke ondersteuning ze kunnen rekenen. Deze ondersteuning past bij hun behoefte, is vindbaar en wordt integraal aangeboden. Klinkt gemakkelijk maar is heel moeilijk te organiseren, erkent Jansen. "De huidige wet- en regelgeving is daarop niet ingesteld. Het is nu allemaal gefragmenteerd met diverse subsidieregelingen. Het ergste vind ik dat we de complexiteit niet hebben neergelegd bij het publieke domein maar bij werkgevers, werkzoekenden en werkenden. Zij moeten het allemaal maar zelf uitzoeken."

Zijn collega Brian Verweij komt met een nuancering. "We schetsen het overall beeld voor heel Nederland. Het kan best zijn dat het in jouw eigen arbeidsmarkregio nu al super is geregeld. De verschillen tussen regio's zijn groot."

Volgens Jansen dreigen sommige groepen buiten beeld te raken, omdat de focus ligt op dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden. Slechts een klein aantal gemeenten voert een actief beleid voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) en zelfstandigen zonder personeel. Een ander aspect is dat publieke partijen vanuit de beperking van de schadelast denken. “Duurzame inzetbaarheid zou voorop moeten staan in plaats van het voorkomen van een beroep op een uitkering op korte termijn, zoals nu vaak het geval is. Het mooiste is als iemand zich doorontwikkelt. Dan komt er een plek vrij voor iemand anders. Zo denk je veel meer vanuit de circulaire arbeidsmarkt, naar analogie van de circulaire economie.”

Heldere route voor vraag en aanbod

De basis voor een betere dienstverlening geeft Jansen kernachtig weer. “Het aanbod is transparant, de vraag is in beeld en de route is helder en wordt waar nodig gecombineerd met scholing. Deze les hebben we geleerd bij Perspectief op Werk. De eenvoud spreekt me erg aan. Dit is nodig om de puzzel te leggen.”

Ontschotte en integrale dienstverlening en een preventieve aanpak helpen mensen, blijkt in de praktijk. “Bij de werkgeversdienstverlening wordt al sinds langere tijd veel meer integraal samengewerkt door gemeenten, UWV en andere partijen. Dat is aan de kant van de werkzoekendendienstverlening nu ook in sneltreinvaart bij de RMT's ontstaan.”

Voor mensen zou er één doorlopende lijn in de dienstverlening moeten zijn, vindt Jansen. “Daarvoor moeten we verantwoordelijkheid nemen. Zodat we een systeem krijgen waarbij we mensen niet alleen een klein duwtje geven, maar dit duwtje ook bij elke stap wordt versneld.” Sprake is van een doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan. Op het moment dat iemand van uitkeringsverstrekker wijzigt, moet een al uitgestippeld plan met instrumenten niet opnieuw worden overgedaan, zegt Jansen. “Het was wel de praktijk van de afgelopen jaren. Dat willen we in de toekomst liever niet.”

Samenwerking met andere partijen

Jansen en Verweij staan vervolgens uitgebreid stil bij de uitgangspunten die zijn beschreven in de Kamerbrief van oktober (zie kader). Jansen benadrukt dat de huidige verdeling van verantwoordelijkheden tussen publieke en private partijen onveranderd blijft. “Het is de bedoeling dat zij de dienstverlening gaan verbeteren, maar niet dat publiek iets gaat overnemen van wat nu nog privaat is.” De sociale partners blijven daarom verantwoordelijk voor werkenden en zowel UWV als gemeenten voor niet-werkenden. “Zij moeten over en weer wel instrumenten kunnen inzetten.”

De behoefte van de werkzoekende of werkende staat centraal bij het aanbieden van ondersteuning en niet de inkomenssituatie. Mensen krijgen toegang tot dienstverlening, ongeacht waar zij zich melden; het ‘no wrong door’ principe. Verweij licht toe: “We horen vaak dat dit niet alleen een andere manier van werken inhoudt maar er ook een andere cultuur ontstaat. Die is veel meer gericht op de samenwerking met andere partijen en veel minder op de belangen van de eigen organisatie. Dwars door alles heen loopt dus een echte cultuurverandering.”

UITGANGSPUNTEN VOOR EEN BETERE DIENSTVERLENING

- De ambitie van het kabinet is om de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers te verbeteren met behoud van de huidige publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling.
- Bij de inzet van dienstverlening staat de behoefte van de werkende of werkzoekende centraal, niet de inkomenssituatie.
- Mensen met behoefte aan ondersteuning krijgen toegang tot de dienstverlening die zij nodig hebben, ongeacht waar zij zich melden: 'no wrong door' principe.
- Regionaal samenwerkingsverband van sociale partners, UWV, gemeente en onderwijs organiseert de dienstverlening.
- Sociale partners blijven verantwoordelijk voor werkenden en UWV plus gemeenten voor niet-werkenden.
- Doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan, preventief, ontschot en integraal.
- Eén herkenbaar regionaal loket met een landelijk uniforme naam biedt iedereen toegang tot de integrale dienstverlening van het samenwerkingsverband.
- Eén gezamenlijke menukaart in de regio (dienstverleningspakket).
- Loopbaanpaden ontwikkelen en deze koppelen aan de menukaart.
- Eén governance- en ondersteuningsstructuur voor afstemming en coördinatie van de regionale arbeidsmarktdienstverlening.

Eén governance- en ondersteuningsstructuur

Er komt één herkenbaar regionaal contact met een landelijk uniforme naam, waarvan de voorlopige werktitel het Regionaal Werkcentrum (RWC) is. "Jullie zijn al gewend aan het voeren van één landelijke naam, omdat met de werkgeversservicepunten dat al is georganiseerd. Ik denk dat het nog sterker en beter kan. Dan kunnen we ook op landelijk niveau beter campagnes opzetten."

Jansen vervolgt: "Wij willen vanuit SZW dat de bestuurlijke drukte in de regio wordt verminderd. Nu komen in diverse overleggen steeds weer dezelfde punten over tafel. Belangrijk is ook dat de regio's met elkaar hun lerend vermogen beter gaan benutten."

Er wordt één governance- en ondersteuningsstructuur ingevoerd. In verband met de governance gaan een landelijk en een regionaal beraad met elkaar in gesprek. Jansen: "De dialoog met jullie is ontzettend nuttig om dingen terug te krijgen. Deze dialoog moeten we vasthouden en misschien nog versterken."



Loopbaanpaden gekoppeld aan menukaart in regio

Een ander uitgangspunt is dat er loopbaanpaden worden ontwikkeld, die worden gekoppeld aan een gezamenlijke menukaart in de regio. “De gedachte erachter is dat we voor elk beroep in elke sector willen weten wat er nodig is om hierin te werken. Welke competenties worden gevraagd en welke stappen moeten worden gezet van aanbod naar vraag en eventueel naar doorontwikkeling?”, aldus Jansen.

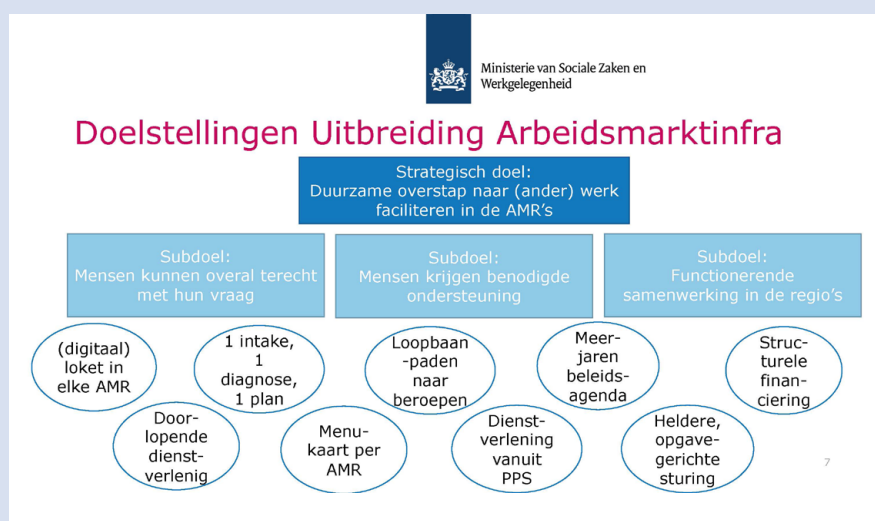
Volgens Verweij zijn de sociale partners dit nu aan het oppakken. Hij noemt als voorbeeld het initiatief Gouden Poort van de technische branches. “De afspraak is dat als iemand nieuw in de techniek gaat werken en het bij de eerste werkgever niet lukt, de branches ervoor zorgen dat de kandidaat naar een volgende werkgever wordt begeleid. Als we deze aanpak kunnen ondersteunen, is dat veel waard.”

Verweij laat weten dat niet alleen SZW maar ook de ministeries van EZK, OCW en VWS erg geïnteresseerd zijn in de ontwikkeling van loopbaanpaden. “Zij zijn gelukkig aangehaakt. De ministeries merken dat als ze zelf met een regeling voor de arbeidsmarkt in een bepaalde sector komen, daarvan weinig gebruik wordt gemaakt.”

Naar een structurele financiering

Jansen gaat vervolgens in op de doelstellingen van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur (zie infographic). Hij hamert op het structurele karakter hiervan. SZW wil minder met projecten gaan werken. “Daarbij gebeurt veel moois maar dat breekt na afloop weer af. Ook verdwijnen de leereffecten vaak. Ongelooflijk zonde. Daarom willen we zorgen voor structurele financiering.”

Neemt niet weg dat ook in de toekomst vanuit de politiek nog steeds vragen over doelgroepen zullen komen. “Wij moeten het op landelijk niveau en in de regio hebben over wat we hiermee kunnen doen. Dit gebeurt vanuit een heldere structuur. Dat helpt jullie om het werk beter te kunnen doen en dat helpt iedereen om de vruchten te plukken.”



Vijf werkgroepen aan de slag

Het komende halfjaar gaan vijf werkgroepen de uitgangspunten en de randvoorwaarden van de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur concreet uitwerken. Daaraan doen behalve deskundigen van landelijke organisaties ook experts vanuit de arbeidsmarktregio's mee.

De werkgroepen gaan vanaf januari aan de slag met deze thema's:

- dienstverleningsconcept;
- governance;
- financiering;
- wet- en regelgeving;
- ICT/gegevensuitwisseling.



Het dienstverleningsconcept en de governance vormen de basis voor de drie andere thema's en daarom wordt met de uitwerking hiervan meteen vol gas gegeven. Over de resultaten wordt nog voor de zomer een brief aan de Tweede Kamer gestuurd, zegt Jansen. "De brief zal ingaan op hoe we de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur voor ons zien, gegeven de uitgangspunten. Dit zijn de kaders en dit gaan we doen in wet- en regelgeving. Daarna kan het wetgevingstraject starten. Het streven is dat op 1 januari 2025 de wettelijke aanpassingen in werking treden."

Jansen vindt het fijn om tips en tricks te horen van hoe dingen beter kunnen. "Misschien dat we nu nog niets met sommige suggesties kunnen, maar we zetten ze dan op een lijst met punten om later uit te werken."

Het wordt volgens Verweij keihard werken in de werkgroepen. Het streven is dat in maart de eerste resultaten van de uitwerking van het dienstverleningsconcept en de governance er liggen en in juni de volledige resultaten. "We willen het goed aanpakken en met elkaar de arbeidsmarktinfrastructuur opbouwen."

De uitwerking van alle thema's leidt tot een plaatje van de gewenste samenwerking. "Ik hoop dat slechts een klein deel hoeft te worden aangepast in de wet- en regelgeving en een groot deel in de regio opgepakt kan worden." Verweij benadrukt nog het belang van het thema ICT/gegevensuitwisseling. "Dit is een essentiële randvoorwaarde voor de verbetering van de dienstverlening."



3. Stappen door regio's

Het is tijd om de ervaringen van de arbeidsmarktregio's met de verbetering van de dienstverlening te belichten. Tanja Willemsen polst bij de aanwezigen welke stappen hun regio nu aan het zetten zijn. Dat levert een aantal mooie voorbeelden op.

- Een deelnemer uit **Friesland** wil in zijn regio de urgentie van de vernieuwing delen. Hierbij wordt een vervolg gegeven aan het gedachtegoed van het RMT. Er spelen lokale belangen die moeten worden doorbroken.
- Er zijn grote verschillen in tempo, merkt een deelnemer op die in twee arbeidsmarktregio's werkzaam is. De regio **Amersfoort** gaat in januari 2023 live met een regionaal werkcentrum. De bedoeling is dat het RMT hierin opgaat. In **Noordoost-Brabant** wordt er gewerkt vanuit een digitale gedachte van het werkcentrum. Het wringt wel dat op dit moment nog niet duidelijk is wat je met elkaar wel en niet kan.
- In het **Rijk van Nijmegen** was men eigenlijk al bezig om de kleur van het behang voor het pand van het Regionaal Werkcentrum uit te zoeken. Zowel de werkgeversdienstverlening als de werkzoekendendienstverlening zullen straks onder het RWC vallen. Er is nu tijdelijk aan de handrem getrokken, omdat misschien één fysiek loket niet per se de bedoeling is.
- In **Midden-Brabant** zijn de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening bij elkaar gevoegd. In 2021 is gestart met de integrale aanpak *Werken naar vermogen*. Klantmanagers worden straks conform de methodiek van 'supported employment' van A tot Z verantwoordelijk voor de klant. Dus eigenlijk van intake tot plaatsing en nazorg.

Willemsen vat samen: "Het werkgeversservicepunt, het regionaal mobiliteitsteam, het Leerwerkloket en de werkzoekendendienstverlening zijn de vier grote pijlers van de publieke dienstverlening in het kader van de arbeidsmarktinfrastructuur. Deze diensten zullen steeds dichterbij elkaar komen in één doorlopende lijn; daarmee kan elke regio nu al aan de slag. De Programmaraad zal jullie daarbij volgend jaar ook ondersteunen."



4. Tot slot

Daarmee komt er een einde aan het geanimeerde samenzijn. "Ik sluit nu voor het eerst aan en ik ervaar de bijeenkomst als heel waardevol", zegt een deelnemer onder bijval van anderen. Zij zou het fijn vinden om snel weer bij elkaar te komen en dat voorstel wordt omarmd.

Er komt rond maart een nieuwe bijeenkomst, als de eerste tussenproducten van de werkgroepen voor het dienstverleningsconcept en de governance bekend zijn. Dan kunnen de voorlopige resultaten meteen worden getoetst. Willemsen raadt de aanwezigen nog aan om contact te zoeken met hun collega uit de regio die in het Platform Arbeidsmarkt deelneemt. "Zo blijf je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen."

Vragen en antwoorden

PROCES VAN VERNIEUWING

1. **Waarom wordt over de 'uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur' gesproken?**
Deze term leidt in de praktijk tot verwarring. 13
2. **Tot op welk niveau is en wordt er gesproken over de ideeën voor de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur en de uitwerking daarvan? Alleen hoog over of ook met de uitvoering?** 13
3. **Kijken jullie bij SZW ook naar harmonisering van regelingen? Een probleem is bijvoorbeeld dat de forfaitaire loonkostensubsidie wel bij de gemeente maar niet bij UWV mogelijk is.** 13
4. **Gaan jullie in de uitgestippelde route kijken naar waarom de cultuur is zoals die nu is? Want dat de cultuur van organisaties niet altijd bevorderlijk is voor samenwerking, speelt al tientallen jaren. Uiteenlopende regelingen op het gebied van structuur en financiering zorgen voor belemmeringen in de samenwerking.** 13
5. **Wat houdt de cultuurverandering in de kern in?** 14
6. **Hoe lang gaat het proces van vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur duren? Is hierover al duidelijkheid?** 14
7. **In onze en ook enkele andere regio's is vanuit de economische hoek Honk 1 voor baanveranderaars gestart. Dit initiatief heeft een eigen systematiek en de financiering loopt via de provincie. Economie wil dit op eigen houtje doorontwikkelen, terwijl wij het samen zouden willen doen. Dat eerste kan toch niet de bedoeling zijn?** 14
8. **Wat kunnen we leren van de ervaringen in de ons omringende landen? Zo lachen we nogal eens om wat de Belgen doen, maar die hebben het aardig goed voor elkaar.** 14
9. **Volgens de Commissie Borstlap sluit de huidige ondersteuning onvoldoende aan op behoeften van alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Daarom is het proces ingezet om de dienstverlening te verbeteren. De commissie had tevens allerlei aanbevelingen die niet gaan over de arbeidsmarktinfrastructuur maar er wel mee samenhangen. Wordt daar momenteel ook iets mee gedaan?** 15

10. **Belangrijk voor de samenwerking is het veilig koppelen van alle data in verband met de ICT-ondersteuning. We hebben in onze regio goede afspraken over het delen van gegevens gemaakt en dat brengt veel op. Met de uitfasering van Sonar en WBS worden de regio's nu gevraagd om hier zelf actie op te ondernemen. Welke prioriteit heeft dit onderwerp bij de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur?** 15

B. DIENSTVERLENING

11. **Welke gedachte zit achter het behoud van de huidige publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling? Gezien de zeer krappe arbeidsmarkt is het goed voorstelbaar dat private partijen steeds meer aanhaken bij de dienstverlening van publieke partijen, omdat er simpelweg straks geen gemakkelijk bemiddelbare werkzoekenden meer zijn.** 15
12. **Waarom wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de partijen die zich richten op werkenden (sociale partners) en anderzijds de partijen die zich bezighouden met niet-werkenden (gemeenten en UWV)? In de praktijk willen bijvoorbeeld gemeenten ook wat doen voor werkenden. Als je echt wilt ontschotten, zou de verantwoordelijkheid voor beide groepen moet liggen bij alle partijen in de arbeidsmarktregio.** 16
13. **Is er binnen de doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan nog ruimte voor een organisatie om het wat anders aan te pakken? Bijvoorbeeld het stellen van een nieuwe diagnose door de gemeente, als iemand eerst een uitkering bij UWV had en nu bij de gemeente is terechtgekomen.** 16
14. **De regio's worstelen met de koppeling tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening. Wordt hierover nagedacht bij de vernieuwing en op welke manier? Want zij zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.** 16
15. **Wat betekent de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur voor de re-integratiepartijen die gemeenten inzetten voor de toeleiding naar werk? Dat zijn er veel, ook commerciële organisaties. Hoe werkt het bij 'no wrong door'?** 17
16. **Als de structuur in de arbeidsmarktregio anders is, hoeft het nog niet te betekenen dat het dienstverleningsconcept van de regio anders is? Er is toch geen gelijke dienstverlening in alle regio's?** 17
17. **Wij willen in onze regio de dienstverlening zo dicht bij de burger neerzetten en echt naast de burger gaan staan. Het is lastig om dat regionaal te doen. Wat is jullie kijk hierop?** 17

C. REGIONAAL WERKCENTRUM

18. Het Regionaal Werkcentrum is nog een werktitel. Wanneer komt er duidelijkheid over de definitieve naam? 17
19. Is het definitief dat het één naam wordt voor wat nu het Regionaal Werkcentrum heet? We hebben in onze regio om marketingredenen juist gekozen voor aparte merken voor werkgevers en werkzoekenden. Daarmee kunnen we naar onze mening gerichter boodschappen sturen naar beide groepen. Is dat straks nog mogelijk? 18
20. Hebben we nu al de vrijheid van handelen om de komende tijd dingen van het regionaal mobiliteitsteam over te hevelen naar het Regionaal Werkcentrum? Wordt het steeds meer hybride? 18
21. Het ministerie van SZW is opdrachtgever voor het vormen van het Regionaal Werkcentrum in alle arbeidsmarktregio's. Naar wie gaat deze opdracht? Is dat de centrumgemeente of UWV? 18
22. Als we binnen onze grote regio het hebben over het Regionaal Werkcentrum, wordt vanuit de uitvoering meteen gevraagd: waar komt dat centrum te staan en komen er dependances? Welk antwoord kunnen we geven? 18
23. Als je voor meerdere locaties van het Regionaal Werkcentrum in plaats van één kiest om dicht bij de burger te zitten, hangt er een prijskaartje aan. Is dat financieel mogelijk? 19

D. GOVERNANCE EN FINANCIERING

24. Er komt één governancestructuur voor de afstemming en coördinatie van de regionale arbeidsmarktstructuur. Wat kunnen de regio's verwachten? 19
25. Jullie lijken toe te werken naar het laten verdwijnen van de beleidsvrijheid van gemeenten. Dat kan zijn voordelen hebben omdat er één dienstverleningspakket in de regio is. Het betekent echter ook dat door een regionaal beleid voor de arbeidsmarkt de gemeente de vrijheid verliest om bijvoorbeeld meer of minder uit te geven aan re-integratie. Anders gezegd, willen we dat voor een burger van een gemeente er één ingang is of voor de hele arbeidsmarktregio? 19

26. In verband met de vorige vraag is de kwestie wel: kiezen we voor een land waarin de dienstverlening in een gemeente anders kan zijn dan in een naburige gemeente? 19
27. Sommige gemeenten verlenen samen met de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening ook dienstverlening in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning. Dat gebeurt onder andere bij de doelgroep van jongeren. Omdat iedere gemeente dit op zijn eigen manier doet, is het erg lastig om regionaal afspraken te maken. Hoe gaan we straks om met deze benadering? Is daarvoor nog ruimte? 20
28. Structurele financiering is een van de doelstellingen van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Is er vanuit SZW al een beeld hoe dat wordt vormgegeven? 20

A. PROCES VAN VERNIEUWING

1. **Waarom wordt over de 'uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur' gesproken?**

Deze term leidt in de praktijk tot verwarring.

De term 'uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur' staat in het coalitieakkoord en daarom gebruiken we deze. Eigenlijk dekt 'verbetering' of 'modernisering' de lading beter. Hetzelfde geldt voor 'arbeidsmarktinfrastructuur'. Het gaat in essentie om de dienstverlening die publieke en private partijen bieden aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. De dienstverlening heeft ook betrekking op het ondersteunen bij 'van werk naar werk', dus dat is wel een stukje uitbreiding.

2. **Tot op welk niveau is en wordt er gesproken over de ideeën voor de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur en de uitwerking daarvan? Alleen hoog over of ook met de uitvoering?**

Dit gebeurt op alle overlegtafels. De uitvoering is juist bij uitstek geschikt om de nieuwe manier van werken te beoordelen. De uitgangspunten zijn nog vooral samen met bestuurders opgesteld maar wij willen de concrete uitwerking juist dichter bij de uitvoering leggen. Aan de werkgroepen doen daarom deskundigen vanuit de arbeidsmarktregio's mee.

3. **Kijken jullie bij SZW ook naar harmonisering van regelingen? Een probleem is bijvoorbeeld dat de forfaitaire loonkostensubsidie wel bij de gemeente maar niet bij UWV mogelijk is.**

Ja, daar gaan we naar kijken. Binnen het ministerie van SZW is men enthousiast over de gedachte van vereenvoudiging. Het zal wel enige tijd kosten om hieraan handen en voeten te geven, ook omdat de SZW-organisatie is gestructureerd rondom doelgroepen en regelingen.

4. **Gaan jullie in de uitgestippelde route kijken naar waarom de cultuur is zoals die nu is? Want dat de cultuur van organisaties niet altijd bevorderlijk is voor samenwerking, speelt al tientallen jaren. Uiteenlopende regelingen op het gebied van structuur en financiering zorgen voor belemmeringen in de samenwerking.**

Deze analyse is herkenbaar. Het cultuurprobleem wordt voor een groot deel veroorzaakt doordat iedere partij in de arbeidsmarktregio zijn eigen regelingen, initiatieven en financieringspotjes heeft. Er is een governance in de regio nodig die vanuit de maatschappelijke opgave redeneert. Dus niet meer vanuit de input maar vanuit output en resultaten. In wet- en regelgeving moeten zoveel mogelijk de belemmeringen voor regionale samenwerking worden weggehaald. En als het niet goed lukt om een belemmering te verwijderen, kunnen we dan iets anders doen? Het landelijk beraad zal het ministerie van SZW adviseren hoe de vereiste cultuurverandering het beste kan worden gerealiseerd.

5. Wat houdt de cultuurverandering in de kern in?

Vooraf dat we meer doelmatig gaan werken met elkaar. Daarbij zijn de afgelopen jaren al de nodige stappen gezet. De uitvoering moet echter nog altijd tamelijk rechtmatig werken door de bestaande regelingen en schotten. Het draait vooral om wat de organisatie kan bieden. De professional kan hierdoor niet in de breedte het gesprek met een werkzoekende aangaan over wat die nodig heeft voor een volgende stap. Hier willen we vanaf. Een van de uitgangspunten is niet voor niets dat de mens centraal staat. Het is de bedoeling om de focus te verleggen van de nadruk op het besparen van uitkeringen naar een loopbaangerichte benadering, op basis van vertrouwen in mensen.

6. Hoe lang gaat het proces van vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur duren? Is hierover al duidelijkheid?

Dat is volledig afhankelijk van de concrete uitwerking van wat nodig is. Zijn kleinere aanpassingen in regelingen voldoende of gaat er veel veranderen, waardoor ook moederwetten zoals de Participatiewet en de WW moeten worden aangepast? Het eerste gaat natuurlijk sneller dan het tweede. Onze eigen inschatting is dat er wettelijk redelijk wat geregeld moet worden. Het wetgevingstraject kan (voor een deel) op 1 januari 2025 zijn afgerond. Daarmee zijn we er nog niet. De doorontwikkeling van cultuur binnen organisaties en de harmonisering van regelingen kunnen misschien wel tien jaar duren.

7. In onze en ook enkele andere regio's is vanuit de economische hoek Honk 1 voor baanveranderaars gestart. Dit initiatief heeft een eigen systematiek en de financiering loopt via de provincie. Economie wil dit op eigen houtje doorontwikkelen, terwijl wij het samen zouden willen doen. Dat eerste kan toch niet de bedoeling zijn?

Zo'n tweedeling is inderdaad écht geen goede zaak. We moeten ervoor zorgen dat de kaders die we ontwikkelen, dit straks voorkomen. Alle vragen over werk en loopbaanpaden kunnen heel goed vanuit één 'huis voor werk' (of hoe het straks ook heet) worden beantwoord.

8. Wat kunnen we leren van de ervaringen in de ons omringende landen? Zo lachen we nogal eens om wat de Belgen doen, maar die hebben het aardig goed voor elkaar.

Wij hebben vanuit SZW regelmatig contact met onze Belgische en Duitse collega's om te kijken wat we van deze landen kunnen leren. Dat kan bij een aantal dingen zeker. Beide landen kennen dezelfde aandachtspunten als hier. Zo is in Duitsland weliswaar alleen de Bundesagentur für Arbeit verantwoordelijk voor alle dienstverlening, maar binnen deze organisatie zijn schotten aangebracht. Dit zorgt ook weer voor versnippering. Elk systeem levert ongewenste neveneffecten op, maar door onze manier van organiseren hebben we er wel erg veel. Het komt de dienstverlening niet ten goede en dat is onnodig.

9. Volgens de Commissie Borstlap sluit de huidige ondersteuning onvoldoende aan op behoeften van alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Daarom is het proces ingezet om de dienstverlening te verbeteren. De commissie had tevens allerlei aanbevelingen die niet gaan over de arbeidsmarktinfrastructuur maar er wel mee samenhangen. Wordt daar momenteel ook iets mee gedaan?

Ja, op allerlei vlakken gebeurt heel veel. Daaraan wordt gewerkt. Het is een groot, integraal pakket dat de commissie in het eindrapport uit 2020 presenteerde.

10. Belangrijk voor de samenwerking is het veilig koppelen van alle data in verband met de ICT-ondersteuning. We hebben in onze regio goede afspraken over het delen van gegevens gemaakt en dat brengt veel op. Met de uitfasering van Sonar en WBS worden de regio's nu gevraagd om hier zelf actie op te ondernemen. Welke prioriteit heeft dit onderwerp bij de vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur?

Het is een belangrijk onderwerp. ICT en gegevensuitwisseling is een van de vijf thema's bij de uitwerking en een werkgroep met experts gaat daarmee aan de slag. Er is vanuit arbeidsmarktregio's een groeiende behoefte aan een gezamenlijk systeem, op zijn minst een gezamenlijk CRM systeem. Dit staat op ons netvlies maar we weten niet hoever we daarmee gaan komen met onder andere het programma Verbetering Uitwisseling Matchingsystemen (VUM). Het hangt onder meer af van aanbestedingen en AVG-aspecten.

NB: het programma VUM voorziet momenteel in ieder geval niet in de behoefte voor een real time CRM-systeem, dus daarop is nog steeds actie nodig door de regio's.

B. DIENSTVERLENING

11. Welke gedachte zit achter het behoud van de huidige publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling? Gezien de zeer krappe arbeidsmarkt is het goed voorstelbaar dat private partijen steeds meer aanhaken bij de dienstverlening van publieke partijen, omdat er simpelweg straks geen gemakkelijk bemiddelbare werkzoekenden meer zijn.

De bedoeling is dat publieke partijen geen verantwoordelijkheden van private partijen gaan overnemen. Een heldere publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling is ook van belang bij de huidige krapte van de arbeidsmarkt. Als bijvoorbeeld een bedrijf omvalt vanwege de hoge energiekosten, zou het mooi zijn als iedereen via dezelfde weg naar dezelfde banen toegaan. Dus ongeacht of iemand zelf of via een uitzendbureau elders aan werk komt of dat ondersteuning door een publieke organisatie nodig is. Dan is helder welke stappen naar een bepaald beroep iemand moet zetten.

12. Waarom wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds de partijen die zich richten op werkenden (sociale partners) en anderzijds de partijen die zich bezighouden met niet-werkenden (gemeenten en UWV)? In de praktijk willen bijvoorbeeld gemeenten ook wat doen voor werkenden. Als je echt wilt ontschotten, zou de verantwoordelijkheid voor beide groepen moet liggen bij alle partijen in de arbeidsmarktregio.

Er is geen hard onderscheid want de behoefte van iemand staat centraal. Publieke partijen kunnen best iets doen voor werkenden. We willen wel ervoor zorgen dat organisaties kunnen worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid: sociale partners voor de dienstverlening aan werkenden en gemeenten en UWV voor de dienstverlening aan niet-werkenden. Dat bedoelen we met dit uitgangspunt. Niets nieuws, want dat gebeurt nu al.

13. Is er binnen de doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan nog ruimte voor een organisatie om het wat anders aan te pakken? Bijvoorbeeld het stellen van een nieuwe diagnose door de gemeente, als iemand eerst een uitkering bij UWV had en nu bij de gemeente is terechtgekomen.

Hoe dit precies zal gaan, is nog onbekend. Het is alvast niet de bedoeling om de diagnose weer helemaal overnieuw te doen. De gemeente kan wel extra vragen hebben, omdat de diagnose van UWV alweer een tijdje geleden was. Een dergelijke update na een of twee jaar past veel beter bij de doorlopende dienstverlening.

14. De regio's worstelen met de koppeling tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening. Wordt hierover nagedacht bij de vernieuwing en op welke manier? Want zij zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Die worsteling hebben we de afgelopen jaren zelf ook geconstateerd. De afstand tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening is soms erg groot. Het is lastig aan te geven waarom er nog zo'n gat zit tussen het ene en het andere deel van de weg richting werk. Het dichterbij elkaar brengen kan helpen. Een mogelijkheid is om voor de toplaag van werkzoekenden toe te gaan naar een regionale in plaats van een lokale werkzoekendendienstverlening, zoals in de regio Twente kan worden overwogen. We staan uiteraard open voor inspiratie en tips voor verbeteringen vanuit de arbeidsmarktregio's.

15. Wat betekent de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur voor de re-integratiepartijen die gemeenten inzetten voor de toeleiding naar werk? Dat zijn er veel, ook commerciële organisaties. Hoe werkt het bij 'no wrong door'?

Het dienstverleningsconcept verschilt per regio en dat zal ook zo blijven. Er zullen diverse organisatievormen bestaan, met in het netwerk ook re-integratieorganisaties. De rode draad is eenduidige communicatie naar buiten toe. Daarvoor zijn UWV, de gemeenten en andere 'moederpartijen' verantwoordelijk.

16. Als de structuur in de arbeidsmarktregio anders is, hoeft het nog niet te betekenen dat het dienstverleningsconcept van de regio anders is? Er is toch geen gelijke dienstverlening in alle regio's?

Verschil kan er zijn en is ook gedeeltelijk nodig, omdat de situatie van werkgevers en kandidaten in elke regio anders is. Maak in ieder geval een goede gezamenlijke menukaart voor de werkzoekenden-dienstverlening, zoals die er nu al is voor de werkgeversdienstverlening. Het streven is dat arbeidsmarktregio's steeds meer van elkaar gaan leren: welke instrumenten werken wel en welke niet? Daardoor gaan ze waarschijnlijk meer op elkaar lijken dan op het ogenblik het geval is.

17. Wij willen in onze regio de dienstverlening zo dicht bij de burger neerzetten en echt naast de burger gaan staan. Het is lastig om dat regionaal te doen. Wat is jullie kijk hierop?

De ervaring van de regionale mobiliteitsteams leert dat je erg dicht bij de burger moet staan. Via onder andere wijkteams en bibliotheken wordt laagdrempelig gezocht naar bijvoorbeeld de groep van niet-uitkeringsgerechtigden. De samenwerking daarvoor creëer je in de regio, zoals bij het aanbod van vacatures. De kanalen zijn er; de crux is dat mensen die benutten en binnenstromen.

C. REGIONAAL WERKCENTRUM

18. Het Regionaal Werkcentrum is nog een werktitel. Wanneer komt er duidelijkheid over de definitieve naam?

We gaan eerst na of deze naam mensen aanspreekt of dat een andere meer geschikt is. Wij streven naar een heldere, herkenbare naam waarin mensen vertrouwen hebben en die landelijk gemakkelijk te communiceren is. In het eerste halfjaar van 2023 moet hierover meer duidelijkheid komen, net als over de discussie over het pand (zie vraag 22). Er zal informatie worden opgenomen in de Kamerbrief van de SZW-ministers die nog vóór de zomer verschijnt. Dat geldt trouwens ook voor veel andere aspecten van de verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur.

19. Is het definitief dat het één naam wordt voor wat nu het Regionaal Werkcentrum heet?

We hebben in onze regio om marketingredenen juist gekozen voor aparte merken voor werkgevers en werkzoekenden. Daarmee kunnen we naar onze mening gerichter boodschappen sturen naar beide groepen. Is dat straks nog mogelijk?

We zijn vanuit SZW aan het kijken naar de branding strategie en daar komen dit soort vragen boven water. Er zijn allerlei varianten voor de naamgeving denkbaar, zoals 'Werkcentrum – werkgevers-servicepunt' en 'Werkcentrum – werkzoekendenservicepunt'. Experts komen met een voorstel voor mogelijke namen, waarna we deze toetsen bij werkgevers, werkzoekenden en betrokken partijen.

NB. Tanja Willemsen toetst even snel in de zaal hoeveel deelnemers aparte merken voor werkzoekenden en werkgevers een goed voorstel vinden. Ongeveer een derde van de aanwezigen is het daarmee eens.

20. Hebben we nu al de vrijheid van handelen om de komende tijd dingen van het regionaal mobiliteitsteam over te hevelen naar het Regionaal Werkcentrum? Wordt het steeds meer hybride?

Zet vooral de RMT-ontwikkeling van meer samenwerking voort. Breng bijvoorbeeld competenties beter in beeld. Het is verstandig om nu nog geen apart loket te maken en al de inrichting voor het RWC te kiezen, want het wordt straks misschien anders. Zet nog niet te veel stappen en zet nu vooral stappen bij het verbeteren van werkprocessen en de samenwerking.

21. Het ministerie van SZW is opdrachtgever voor het vormen van het Regionaal Werkcentrum in alle arbeidsmarktregio's. Naar wie gaat deze opdracht? Is dat de centrumgemeente of UWV?

In de Kamerbrief staat dat de partijen in de regio hiervoor samen verantwoordelijk zijn. Het is niet de bedoeling om één organisatie te bouwen, want het uitgangspunt is een netwerkstructuur. Hierin heeft elke partij zijn rol en geen enkele partij de 'lead'. De centrumgemeente en UWV gaan wel het fysieke deel regelen. Zij dragen de verantwoordelijkheid voor facilitaire aspecten.

22. Als we binnen onze grote regio het hebben over het Regionaal Werkcentrum, wordt vanuit de uitvoering meteen gevraagd: waar komt dat centrum te staan en komen er dependances? Welk antwoord kunnen we geven?

Bij heel wat mensen bestaat inderdaad het beeld van het Regionaal Werkcentrum als een pand dat ergens staat. Dat klopt niet. Het gaat er in eerste instantie om dat vanuit het samenwerkingsverband een eenduidige dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers wordt neergezet. De vertaling naar subregionaal en lokaal niveau volgt daarna en hangt in belangrijke mate af van de omvang van de arbeidsmarktregio en het aantal deelnemende gemeenten. In een grote regio met veel gemeenten kan het niet zo zijn dat er slechts één loket ergens op een industrieterrein aanwezig is. Je moet de dienstverlening dicht bij de burger organiseren en daarachter ervoor zorgen dat de volledige regionale dienstverlening voor iemand beschikbaar is. De boodschap is vooral: maak binnen de regio goede afspraken met elkaar.

23. Als je voor meerdere locaties van het Regionaal Werkcentrum in plaats van één kiest om dicht bij de burger te zitten, hangt er een prijskaartje aan. Is dat financieel mogelijk?

Je kunt je indekken door te zorgen voor een veel eenduidiger dienstverleningspakket. Wat dat betreft kunnen we leren van de Bundesagentur für Arbeit die in Duitsland een totaalpakket per regio verzorgt. De afstemming gebeurt op een centrale locatie en elke gemeente heeft een laagdrempelig loket op naam van het federale agentschap. Daar is een beperkt aantal diensten verkrijgbaar, terwijl alle andere diensten op indirecte wijze benaderbaar zijn. Op dit moment zijn er al veel locaties in een regio beschikbaar en functionerend. Die kunnen allemaal benut worden.

D. GOVERNANCE EN FINANCIERING

24. Er komt één governancestructuur voor de afstemming en coördinatie van de regionale arbeidsmarktstructuur. Wat kunnen de regio's verwachten?

We gaan richtlijnen en kaders voor de governance meegeven zonder te bepalen hoe je het precies moet doen. Er komen minimale eisen voor zowel sturende als adviserende partijen in verband met hun samenwerking. De governance hoeft niet wezenlijk anders te worden, als de regio dit nu al goed heeft geregeld. Door de richtlijnen en kaders zullen waarschijnlijk wel aanpassingen nodig zijn. Het landelijk beraad en het regionaal beraad hebben een netwerksamenwerking. Hoe dat eruit gaat zien, wordt nog uitgewerkt.

25. Jullie lijken toe te werken naar het laten verdwijnen van de beleidsvrijheid van gemeenten. Dat kan zijn voordelen hebben omdat er één dienstverleningspakket in de regio is. Het betekent echter ook dat door een regionaal beleid voor de arbeidsmarkt de gemeente de vrijheid verliest om bijvoorbeeld meer of minder uit te geven aan re-integratie. Anders gezegd, willen we dat voor een burger van een gemeente er één ingang is of voor de hele arbeidsmarktregio?

In het huidige plan is het niet de bedoeling dat de beleidsruimte van de gemeente kleiner wordt of zelfs vervalft. Het draait vooral om transparantie en afstemming bij de dienstverlening naar werk en duidelijkheid over het beschikbaar stellen van instrumenten. Dan weet iedereen wat die kan verwachten.

26. In verband met de vorige vraag is de kwestie wel: kiezen we voor een land waarin de dienstverlening in een gemeente anders kan zijn dan in een naburige gemeente?

Dat is een politieke vraag en kunnen we daarom niet beantwoorden. In de praktijk is de ontwikkeling ingezet naar meer harmonisatie in de arbeidsmarktregio's.

27. Sommige gemeenten verlenen samen met de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening ook dienstverlening in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning. Dat gebeurt onder andere bij de doelgroep van jongeren. Omdat iedere gemeente dit op zijn eigen manier doet, is het erg lastig om regionaal afspraken te maken. Hoe gaan we straks om met deze benadering? Is daarvoor nog ruimte?

De koppeling met de Wmo-dienstverlening is aan bod gekomen bij het opstellen van de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Dat is echter nu nog een brug te ver vanwege de uiteenlopende financieringsregelingen van de betrokken ministeries.

NB. Willemsen toetst wederom snel bij hoeveel regio's van de deelnemers een dergelijke verbinding geldt. Er gaan zo'n 6 tot 8 handen omhoog.

28. Structurele financiering is een van de doelstellingen van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Is er vanuit SZW al een beeld hoe dat wordt vormgegeven?

Nee. Wij zijn gestart met een geleidelijk ontwikkelingsproces en bij dit onderwerp zijn we nog niet aanbeland. Daarover gaat de werkgroep voor financiering zich in 2023 buigen. Andere SZW-terreinen hebben geen financieringsstructuur die bij de nieuwe aanpak past. Dat maakt het lastig omdat we geen voorbeeld hebben. We zullen een nieuwe financieringsstructuur moeten ontwikkelen, in samenhang met de governance. De bedoeling is ook om te zorgen voor één verantwoordingsstructuur.