

# Notitie: Opgave Werkcentrum NHN ambitieniveaus

ALGEMEEN BESTUUR 13 DECEMBER 2024



## Inhoud

|                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Notitie: Opgave Werkcentrum NHN ambitieniveaus.....                                                            | 1  |
| 1. Inleiding.....                                                                                              | 2  |
| 2. Doelstelling en visie Werkcentrum .....                                                                     | 2  |
| 3. Ambitieniveaus Werkcentrum .....                                                                            | 3  |
| Ambitieniveau 1 – Startfase en transitiejaar (2025): Basisstructuur en experimenteren met dienstverlening..... | 3  |
| Ambitieniveau 2 – Verdere ontwikkeling en harmonisatie (2026): uitbouw en structurele positionering.....       | 4  |
| Ambitieniveau 3 – Volwassen netwerkstructuur en duurzame impact (2030): integratie en doorontwikkeling.....    | 5  |
| 4. Financiën.....                                                                                              | 6  |
| 5. Monitoring en evaluatie .....                                                                               | 6  |
| 6. Governance .....                                                                                            | 7  |
| 7. Impact op inwoners en werkgevers .....                                                                      | 8  |
| 8. Impact op organisaties .....                                                                                | 8  |
| 9. Overgang van oude situatie naar nieuwe situatie .....                                                       | 9  |
| 10. Aanbeveling en vervolg .....                                                                               | 10 |
| 11. Bijlagen.....                                                                                              | 11 |

## 1. Inleiding

Op 29 april 2024 publiceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een [kamerbrief](#) met richtlijnen voor de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. In lijn hiermee wordt het Werkcentrum Noord-Holland Noord (NHN) opgezet als een centraal voorportaal voor gecombineerde publieke en private arbeidsmarktdienstverlening. Het doel is om een laagdrempelige en toegankelijke dienstverlening te bieden, waarbij de vraag en behoefte van zowel inwoners als werkgevers centraal staan.

De arbeidsmarktregio NHN heeft de gezamenlijke ambitie om deze hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur gedegen op te pakken. Vorig jaar is een gezamenlijk onderzoek uitgevoerd naar de huidige dienstverlening, de behoeften van inwoners en werkgevers, en het “gat” dat hiertussen bestaat. Op basis van de bevindingen uit dit onderzoek heeft het Algemeen Bestuur RPAnhn (AB RPAnhn) het Strategisch Team RPAnhn (ST RPAnhn) de opdracht gegeven om drie gedragen ambitieniveaus voor arbeidsmarktdienstverlening in het Werkcentrum te formuleren. In de afgelopen maanden zijn vijf werksessies georganiseerd met de betrokken partijen om input voor deze ambitieniveaus op te halen. Deze input is in dit document samengebracht. Aanvullend aan deze notitie zijn twee schetsen gemaakt ter illustratie van de huidige situatie van de arbeidsmarktdienstverlening in Noord Holland Noord en van de toekomstige situatie zoals vastgelegd in de ambitie voor 2030. Deze schetsen zijn toegevoegd als bijlagen achterin dit document.

Wij vragen de leden van het AB RPAnhn om commitment op de richting van deze ambities, zodat er kan worden gestart met de inrichting van het Werkcentrum NHN per 1 januari 2025.

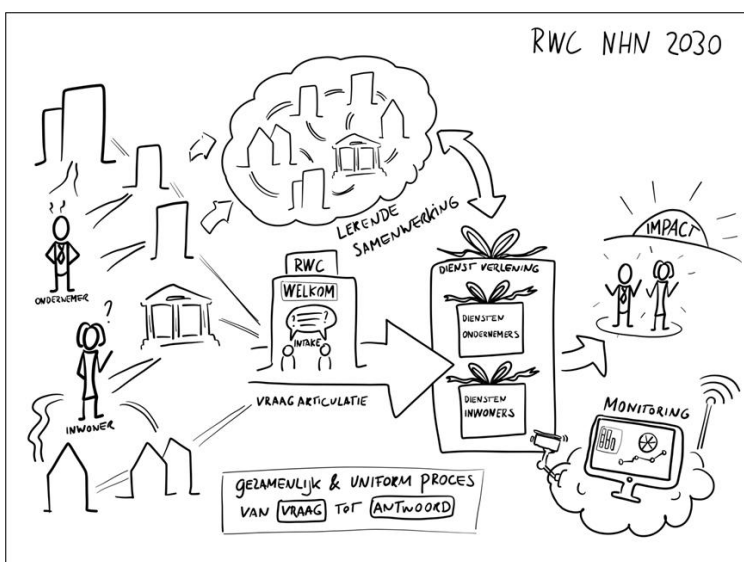
## 2. Doelstelling en visie Werkcentrum

### Doel

Het Werkcentrum biedt een laagdrempelige, centrale toegangspoort voor arbeidsmarktdienstverlening, waarbij de vraag en behoefte van zowel inwoners als werkgevers centraal staan.

### Visie 2030

Een wendbare en veerkrachtige arbeidsmarkt in NHN, met een netwerk waarin werkgevers beter in staat zijn in te spelen op arbeidsmarktkrapte en inwoners zich continu kunnen ontwikkelen.



### 3. Ambitieniveaus Werkcentrum

De ambitie van het Werkcentrum is uitgewerkt in drie fasen:

1. Ambitieniveau 1 - 2025: Transitiejaar met focus op integrale dienstverlening met centrale behoeften van inwoners en werkgevers. Het uitvoeringsteam Werkcentrum experimenteert met een dienstverleningspakket, fysieke locaties worden ingericht, en een flexibel samenwerkingsmodel wordt geïntroduceerd.
2. Ambitieniveau 2 - 2026: Uitbouw en harmonisatie van dienstverlening. De fysieke locaties en digitaal loket zijn herkenbaar en de samenwerking met partners is verstevigd en de verbindingen naar jongerenloketten en wijkteams zijn gelegd. Monitoring wordt opgeschaald om te leren en verbeteren. Voor werkgevers is een breed dienstverleningsaanbod ingericht vanuit overheid, onderwijs en sociale partners.
3. Ambitieniveau 3 - 2030: Duurzame, volledig geïntegreerde dienstverlening. De intake en begeleiding zijn afgestemd op duurzame werktoeleiding, en het netwerk is goed ingebed binnen de regio. Het Werkcentrum zit in de “DNA” van alle partnerorganisaties.

#### Ambitieniveau 1 – Startfase en transitiejaar (2025): Basisstructuur en experimenteren met dienstverlening

Het toewerken naar een Werkcentrum dat in 2030 voor alle inwoners en werkgevers in de arbeidsmarktregio werkt, vergt een stapsgewijze transitie. 2025 is aangemerkt als transitiejaar en in deze fase legt het Werkcentrum een solide basis voor integrale dienstverlening, waarbij de eerste stappen worden gezet om de behoeften van inwoners en werkgevers centraal te stellen. Om deze regionale transitie gezamenlijk met de partners vorm te geven wordt een kwartiermaker Werkcentrum aangesteld, in ieder geval voor het transitiejaar 2025. In deze notitie wordt de opgave van de kwartiermaker op hoofdlijnen geschetst. Het verder uitwerken van de rol en opdracht van de kwartiermaker is een van de eerstvolgende stappen in het proces om te komen tot een Werkcentrum.

**Integrale dienstverlening:** Er is een transitieteam dat zich met de inrichting en doorontwikkeling van het Werkcentrum bezighoudt en de randvoorwaarden voor de uitvoering creëert. Er is een uitvoeringsteam geformeerd dat vragen die bij het Werkcentrum binnenkomen oppakt. Daarnaast experimenteert het uitvoeringsteam met een “dienstverleningspakket” om inzicht te krijgen in de behoeften van gebruikers. Loopbaanpaden worden ontwikkeld en verbeterd om carrièremogelijkheden te creëren en de instroom in de sectoren met tekorten te bevorderen. In deze transitiefase worden vraagstukken rondom budgetten en samenwerking onderzocht en wordt een menukaart samengesteld met de beschikbare dienstverlening aangeboden door de kernpartners. Hierbij wordt ook geëxperimenteerd met een ontwikkelfonds om extra ondersteuningsmogelijkheden te creëren. Het transitieteam maakt gebruik van de leerpunten uit het voormalig Regionaal Mobiliteitsteam, Leerwerkloket en Werkgeversservicepunt. In deze fase zal de werkgeversdienstverlening van het Werkgeversservicepunt NHN geleidelijk in transitie worden gebracht en geïntegreerd binnen het Werkcentrum. Om de werkgeversdienstverlening te verstevigen wordt in het transitiejaar een breed dienstverleningsaanbod ingericht vanuit alle betrokken samenwerkingspartners.

**Gidsfunctie:** De gidsfunctie is een belangrijk onderdeel van de herstructurering van de arbeidsmarkt die vanaf 2025 van kracht wordt. Deze functie wordt ten minste georganiseerd

door het UWV en de gemeenten, hiervoor heeft het ministerie van SZW regionale middelen beschikbaar gesteld. In NHN is de ambitie uitgesproken om vanuit alle betrokken partners (in vertegenwoordiging) één gids aan te stellen, dat wil zeggen minimaal één gids vanuit gemeenten/ontwikkelbedrijven, UWV, het onderwijs, en de werkgevers- en werknemersorganisaties. De intentie van de samenwerkende partijen is dat de inzet van de gidsfunctie met regionale middelen wordt gefinancierd. Het verkennen van welke aanvullende organisaties een gidsfunctie kunnen invullen en of deze aanvullende gidsen uit regionale middelen betaald kunnen worden zal in overleg met de samenwerkende partijen nader worden bepaald en onderdeel uitmaken van de opdracht van de kwartiermaker.

Het doel van de gidsfunctie is om werkenden en werkzoekenden te ondersteunen bij vragen over werk en scholing, en werkgevers te helpen met personeelsvraagstukken. De gidsen zijn de eerste lijn in de ondersteuning en maken de koppeling tussen de vraag vanuit inwoner of werkgever en het uitvoeringsteam, welke vervolgens de koppeling maakt met aanbod vanuit de betrokken partners (2<sup>e</sup> lijn ondersteuning).

De samenwerkingspartners hebben de ambitie uitgesproken om de gidsfuncties uit te voeren door sterk mensgerichte, zelfstandige, en toegankelijke professionals, niet zozeer met een sterk inhoudelijk profiel maar vooral met vaardigheden op gesprekstechnieken, vraagverheldering en het verbinden van inwoners en aanbod. Over de invulling van de gidsfunctie wordt nog een handreiking verwacht vanuit het ministerie.

**Vindbaarheid en zichtbaarheid:** Het Werkcentrum start met fysieke locaties in elke sub-regio en met één gezamenlijk digitaal loket, die vanaf maart 2025 operationeel zijn. Deze locaties maken het Werkcentrum zichtbaar en toegankelijk in digitale en fysieke vorm. Gedurende het jaar wordt geëvalueerd hoe inwoners en werkgevers het beste bereikt kunnen worden. Totdat er een digitale omgeving voor het Werkcentrum beschikbaar is, zullen de huidige websites van het [Regionaal Mobiliteitsteam](#) en [Werkgeversservicepunt NHN](#) worden gebruikt als ingang. De communicatie rondom het werkcentrum sluit aan bij de (merk)strategie en de uitrol van de communicatie vanuit het ministerie, waarover komend jaar meer duidelijkheid wordt verwacht.

**Flexibele en lerende samenwerking:** Het uitvoeringsteam bestaat uit professionals van de partnerorganisaties en wordt functioneel aangestuurd door een coördinator. Dit team werkt in “sprints” om nieuwe dienstverlening en processen te testen. Een lerende netwerkstructuur wordt opgebouwd, waarbij de professionals uit de partnerorganisaties worden betrokken. Monitoring richt zich op klanttevredenheid, resultaat, typen hulpvragen en inzicht in doorbraken die echt impact maken.

## Ambitieniveau 2 – Verdere ontwikkeling en harmonisatie (2026): uitbouw en structurele positionering

Deze fase staat in het teken van professionalisering, harmonisatie en bredere bekendheid van het Werkcentrum.

**Integrale dienstverlening:** Op basis van ervaringen uit het transitiejaar 2025 wordt een overzicht van de meest effectieve dienstverlening ontwikkeld. De dienstverlening wordt geharmoniseerd zodat het voor iedereen toegankelijk is. Er staat versterkt dienstverleningspakket voor werkgevers.

**Vindbaarheid en zichtbaarheid:** De locaties (en website) van het Werkcentrum zijn inmiddels bekend bij inwoners en werkgevers, mede door landelijke campagnes en gerichte communicatie. Het Werkcentrum ontwikkelt zich tot een herkenbare en toegankelijke dienstverlener, waardoor inwoners en werkgevers steeds beter hun weg vinden naar passende ondersteuning. Er ligt een stevige verbinding met wijkteams, jongerenloketten, doorstroompunten en de partnerorganisaties. De rol en positionering van het Werkcentrum ten opzichte van partnerorganisaties wordt helder gecommuniceerd.

**Flexibele en lerende samenwerking:** De samenwerking tussen transitieteam, uitvoeringsteam en partnerorganisaties is nu gestroomlijnd. Beslissingslijnen en de rol van diverse regionale partnerorganisaties zijn vastgelegd. De monitoring levert nu waardevolle inzichten op voor de verdere ontwikkeling en zorgt ervoor dat het Werkcentrum op basis van feedback voortdurend verbetert.

### Ambitieniveau 3 – Volwassen netwerkstructuur en duurzame impact (2030): integratie en doorontwikkeling

In deze fase functioneert het Werkcentrum als een volledig geïntegreerd, veerkrachtig netwerk met een duurzaam aanbod van arbeidsmarktdienstverlening.

**Integrale dienstverlening:** Het Werkcentrum biedt een uniforme, breed toegankelijke intake en begeleiding naar passend en duurzaam werk. Inwoners worden op basis van hun behoeften begeleid, waarbij indien nodig maatwerk geleverd wordt. Dankzij de jarenlange ervaring en monitoring zijn de diensten afgestemd en optimaal op elkaar aangesloten, zodat inwoners en werkgevers snel en efficiënt geholpen worden. De dienstverlening omvat tevens goed doorontwikkelde loopbaanpaden die bijdragen aan duurzame werkgelegenheid en instroom richting tekortsectoren.

**Vindbaarheid en zichtbaarheid:** Het Werkcentrum heeft een sterke merknaam opgebouwd en is ingebed in de regio, waardoor alle inwoners en werkgevers bekend zijn met de dienstverlening. Samenwerkingsverbanden met wijkteams, jongerenloketten en doorstroompunten versterken de toegang tot het Werkcentrum. Het netwerk is een herkenbaar en vertrouwd aanspreekpunt voor vragen over werk en ontwikkeling.

**Flexibele en lerende samenwerking:** De betrokken organisaties hebben de traditionele grenzen tussen sectoren overstegen en werken als een geïntegreerd netwerk. Er is een sterke focus op samenwerking vanuit de regionale uitdagingen, waarbij iedere partner zijn expertise inbrengt voor het collectieve doel. Monitoring is uitgegroeid tot een krachtige tool, die zorgt voor een continu verbeterproces en transparante rapportages over impact en tevredenheid. Het Regionaal Beraad biedt de strategische richting en kaders, waardoor de samenwerking duidelijk en effectief blijft en zorgt voor de randvoorwaarden voor effectieve samenwerking en om kwalitatief goede dienstverlening te bieden.

Deze ambitieniveaus vormen een groeimodel waarin het Werkcentrum NHN stapsgewijs ontwikkelt van een experimentele pilot naar een regionaal netwerk: breed gedragen en inspeelt op de arbeidsmarkt vragen van inwoners en werkgevers.

## 4. Financiën

Het rijk stelt verschillende vormen van financiering beschikbaar voor de herstructurering van de arbeidsmarkt en in het bijzonder het inrichten van een regionaal werkcentrum.

Centrumgemeenten ontvangen vanwege hun functionele regierol in de arbeidsmarktregio een decentralisatie-uitkering in het kader van de arbeidsmarktinfrastructuur. Dit zogenaamde tijdelijke impulsbudget wordt naar verwachting vanaf mei 2025 uitgekeerd.

### Impulsbudget

Met een tijdelijk aflopend budget wordt een impuls gegeven aan het organiseren en inzetten van gezamenlijke dienstverlening aan inwoners en werkgevers vanuit de samenwerking. Dit aflopend jaarlijks budget is beschikbaar voor de arbeidsmarktregio. In het verder nog uit te werken Regionaal Beraad worden afspraken gemaakt over de besteding van dit budget. De effectiviteit van de tijdelijke decentralisatie-uitkering als financieringsinstrument wordt in 2027 door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geëvalueerd om te verzekeren dat het bijdraagt aan het realiseren van de gezamenlijke doelen.

In het transitiejaar 2025 wordt in totaal €910.000,- inclusief btw beschikbaar gesteld. Dit impulsbudget wordt ten behoeve van de gezamenlijk geformuleerde doelen in drie componenten neergelegd:

#### 1. Aansturing en ontwikkeling

|                                                                                                                       |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Waaronder kwartiermaker, coördinatie Werkcentrum, ontwikkeling & innovatie aanvullende functies (o.a. Loopbaanpaden): | €260.000,- |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

#### 2. Operationele kosten

|                                                                                           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Waaronder huisvesting, communicatie, gegevensuitwisseling, administratie, ICT, evaluatie: | €400.000,- |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

#### 3. Ontschot Budget

|                                                                                                                     |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Waaronder aanvullende trajecten advies, preventie trajecten, gezond verstand en/of doorbraak trajecten en adviezen: | €250.000,- |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|

Componenten 1 en 2 worden beschouwd als randvoorwaarden voor de inrichting van de benodigde ondersteuningsstructuur in het Werkcentrum. Het resterende impulsbudget, component 3, kan ingezet worden als ontschot budget om bijvoorbeeld maatwerktrajecten in te zetten die niet gedekt worden door voorliggende dienstverlening. Een belangrijke kanttekening bij het impulsbudget is dat het tijdelijk is, en naar verwachting jaarlijks eerst licht toeneemt om vervolgens af te nemen tot 2034. Onderdeel van de opdracht voor de kwartiermaker en het transitieteam zal het opstellen van een lange-termijn strategie voor het inzetten van het impulsbudget zijn, met als uitgangspunt de situatie zoals geschetst in ambitieniveau 3.

## 5. Monitoring en evaluatie

Een doorlopend monitoringsproces wordt ingericht om de impact van de veranderingen in de dienstverlening op de doelgroep te meten en vroegtijdig bij te sturen. Als onderdeel hiervan zal onder andere tevredenheid van inwoners en werkgevers en een evaluatie van de effectiviteit van interventies vallen. Hiernaast zal monitoring verder inzicht geven in mogelijke hiaten in

beschikbare dienstverlening en financiering, in het bijzonder met betrekking tot het resterende deel van het impulsbudget dat ingezet wordt als ontschot budget. Zo wordt inzicht verkregen in de effecten van het uiteindelijk wegvallen van het tijdelijke impulsbudget, en hoe voorkomen kan worden dat dit ten koste gaat van passende dienstverlening voor inwoners en werkgevers. Monitoring draagt bij aan een lerende organisatiecultuur, binnen het Werkcentrum.

## 6. Governance

De komende jaren moeten de samenwerkende partners vorm en inhoud gaan geven aan de geformuleerde maatregelen in de kamerbrief van 29 april 2024. Dit behelst meer dan het inrichten van één loket maar ook het versterken van Werk-naar-Werk dienstverlening, het versterken van een gezamenlijke dienstverlening en het implementeren van een gezamenlijke publiek-private governance.

Hierin liggen een aantal grote uitdagingen en gezien de complexiteit en de omvang van deze opdracht, wordt een (tijdelijk) transitieteam ingericht die de opdracht krijgt verdere uitwerking te gaan geven aan deze vier maatregelen. Hieronder volgt een beknopte beschrijving van dit transitieteam, de minimale bestuurlijke randvoorwaarden die nodig worden geacht voor het transitiejaar 2025, en hoe verder invulling gegeven wordt aan de samenwerking en de structuur.

### **Transitieteam**

In het transitieteam neemt een vertegenwoordiging van de partners in het Werkcentrum deel. Voor ten minste het transitiejaar (2025) wordt hiernaast een kwartiermaker aangesteld, met de opdracht om de verdere uitwerkingen van de bovengenoemde vier maatregelen in praktijk te brengen, het Werkcentrum samen met de partners op ambitieniveau 1 te realiseren, en ambitieniveau 2 verder vorm te geven. Het transitieteam is ondersteunend en adviserend aan de kwartiermaker.

### **Kwartiermaker en operationeel coördinator**

De kwartiermaker wordt verantwoordelijk voor het opzetten en ontwikkelen van het werkcentrum. Dit omvat het ontwerpen van processen, het opstellen van plannen en het begeleiden van de transitie naar een volledig operationeel werkcentrum. De hoofdzakelijke taak van de kwartiermaker wordt op een later moment in het proces verder vormgegeven maar omvat in ieder geval creëren van een solide basis en structuur voor het werkcentrum, zodat het effectief kan functioneren zodra het operationeel is. Onderdeel van de opdracht voor de kwartiermaker is het verder vaststellen wanneer de operationeel coördinator wordt geworven, wanneer deze de leiding van dagelijkse activiteiten in het werkcentrum overneemt, wanneer de rol van de kwartiermaker ophoudt, en wat de rolverdeling is tussen de kwartiermaker en operationeel coördinator in het vormgeven en borgen van processen zoals monitoring en evaluatie.

De operationeel coördinator wordt verantwoordelijk voor de dagelijkse operationele aansturing van het werkcentrum. Hieronder kan bijvoorbeeld vallen: het coördineren van activiteiten en caseload, casusbespreking, het aansturen van personeel, het bewaken van de voortgang en het zorgen voor een efficiënte en effectieve werking van het centrum. De rol van de coördinator is zorgen voor een soepele en efficiënte werking van het werkcentrum, waarbij de doelen en doelstellingen van het centrum worden behaald. Het vormgeven van de kaders en

verantwoordelijkheden van de rol van operationeel coördinator zal onderdeel zijn van de opdracht voor de kwartiermaker.

### **Kern Beraad**

Ter aansturing en advisering van het transitieteam wordt het Kern Beraad gevormd, waarin 1 bestuurder vanuit de centrumgemeente, het UWV, een gemeente uit de sub-regio Kop van Noord-Holland, een gemeente uit de sub-regio West-Friesland, een vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties, een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisaties, een vertegenwoordiger van de sociaal ontwikkelbedrijven, en een vertegenwoordiger van de onderwijsorganisaties in deelnemen. Het Kern Beraad heeft een belangrijke richtinggevende rol in het vormgeven van de transitie binnen de regionale arbeidsmarktstructuur.

### **Governance notitie**

Verdere uitwerking van de samenwerking en de structuur binnen de arbeidsmarktregio, waaronder het in te richten Regionaal Beraad, zal plaatsvinden in een governance-notitie. In Q1 2025 worden hiervoor aan het AB voorstellen gedaan door de centrumgemeente.

## **7. Impact op inwoners en werkgevers**

Door verbeterde toegang en een geïntegreerde aanpak kunnen zowel inwoners als werkgevers eenvoudiger de juiste ondersteuning vinden, waardoor zij beter geholpen worden. Dit verlaagt de drempel voor hulpvragen en versterkt de arbeidsmarktpositie.

## **8. Impact op organisaties**

De samenwerking vereist aanpassingen in aansturing en afstemming, waarbij monitoring en gedeelde verantwoordelijkheid centraal staan. Elk ambitieniveau stelt andere eisen aan de organisatie-inzet en samenwerking.

Om de ambities van het Werkcentrum NHH te realiseren, is de inzet van alle betrokken partijen essentieel. Voor sommige organisaties betekent dit dat zij wettelijke taken uitvoeren en andere partijen leveren een aanvullende bijdrage om de ambitieniveaus te bereiken. Er is een duidelijk onderscheid tussen deze wettelijke verplichtingen en de extra inzet die nodig is om het ambitieniveau waar te maken.

### **Wettelijke taken per organisatie**

**Gemeenten en UWV:** Gemeenten en UWV hebben gezamenlijk de wettelijke taak om werkgeversdienstverlening te bieden, zoals vastgelegd in de Wet SUWI (Artikel 10). Het ministerie van SZW heeft aangekondigd dat deze taak wordt uitgebreid met de gidsfunctie en het bieden van loopbaanadvies om beter in te spelen op de veranderende arbeidsmarktbehoeften.

**Onderwijs en gemeenten:** In het aangekondigde wetsvoorstel "Van School naar Duurzaam Werk" is een wettelijke taak opgenomen voor gemeenten en het onderwijs om jongeren te begeleiden naar duurzaam werk. Deze samenwerking is cruciaal om de jongere doelgroep effectief te ondersteunen en doorstroom te bevorderen. Het onderwijs speelt ook een belangrijke rol in Leven Lang Ontwikkelen (LLO) door flexibele leertrajecten en bijscholing aan te bieden, zodat inwoners hun vaardigheden voortdurend kunnen verbeteren gedurende hun hele carrière. In de derde leerweg faciliteert het onderwijs maatwerktrajecten, vaak in samenwerking met

werkgevers, waarbij werkenden en werkzoekenden praktische vaardigheden kunnen ontwikkelen of certificaten kunnen behalen zonder de structuur van reguliere opleidingen.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB): SBB heeft een wettelijke taak om de mbo-kwalificatiestructuur en de beroepspraktijkvorming te faciliteren. Deze rol is van belang om kwalitatieve werkervaringsmogelijkheden te blijven bieden die aansluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt.

### **Rol van vakbonden en werkgevers**

Voor de doelgroep "van werk naar werk" spelen vakbonden en werkgevers een belangrijke rol. Vakbonden kunnen ondersteuning bieden door werknemers die hun baan dreigen te verliezen te begeleiden en te informeren over mogelijkheden voor omscholing en arbeidsmarktorientatie. Werkgevers dragen bij door mogelijkheden te creëren voor tijdelijke werkervaring en detachering, en door actief deel te nemen aan initiatieven die de transitie van werk naar werk vergemakkelijken. Daarnaast het investeren in en stimuleren van leven lang ontwikkelen voor medewerkers zodat zij duurzaam inzetbaar blijven. Deze samenwerking versterkt de veerkracht van de regionale arbeidsmarkt en helpt bij het opbouwen van een flexibel en responsief Werkcentrum dat bijdraagt aan duurzame werkgelegenheid.

### **Concreet: Inzet voor ambitieniveau 1 (startfase 2025)**

Om ambitieniveau 1 te realiseren op 1 januari 2025, is er aanvullende inzet nodig van elke partij. Elke betrokken organisatie heeft commitment uitgesproken om minimaal 1 professional aan- en beschikbaar te stellen voor het uitvoeringsteam van het Werkcentrum. Voor gemeenten/ sociaal ontwikkelbedrijven geldt één per sub-regio. Dit team zal de basisdienstverlening opzetten en de overgang van de oude structuren (Regionaal Mobiliteitsteam en Leerwerkloket) begeleiden. Naast de inzet voor het uitvoeringsteam is er capaciteit nodig voor minimaal 3 gidsen die de intake/ triage op zich zullen nemen. Er is in het bijzonder een toegevoegde waarde om naast gidsen vanuit UWV en gemeenten gidsen in te zetten vanuit de andere partijen, zoals onderwijs en sociale partners. Daarbij is de voorkeur om vanuit alle kernpartijen de gidsfunctie te bekleden. Onderdeel van de opdracht van de kwartiermaker is, naast het inrichten van het uitvoeringsteam en gidsrol, het verkennen welke aanvullende organisaties een gidsfunctie kunnen invullen en of deze aanvullende gidsen uit regionale middelen betaald kunnen worden.

Daarnaast is het nodig om voor de coördinatie van de dienstverlening in het Werkcentrum een operationeel coördinator aan te stellen. De precieze rol en bevoegdheden van de coördinator in de coördinatie van de werkzoekendendienstverlening en de werkgeversdienstverlening in het Werkcentrum worden bepaald in het vervolgproces, waaronder vaststelling van het functieprofiel en wijze van aansturing. De coördinator heeft een onafhankelijke rol en er moet een duidelijke aansturingslijn worden ingericht vanuit de betrokken partijen. De juiste persoon wordt via een gezamenlijke werving geworven.

## **9. Overgang van oude situatie naar nieuwe situatie**

Met de start van het Werkcentrum op 1 januari 2025 wordt vernieuwde dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers gerealiseerd. De huidige dienstverlening die wordt geboden via het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het Leerwerkloket (LWL) stopt per 1 januari 2025 en maakt plaats voor een nieuw geïntegreerd aanbod. De werkgeversdienstverlening van het Werkgeversservicepunt moet worden aangepast en ondergebracht in het Werkcentrum. Om

deze overgang soepel te laten verlopen en te voorkomen dat er een onderbreking in de dienstverlening ontstaat is het voorstel als volgt:

1. **Werkzoekendendienstverlening:** Het uitvoeringsteam Werkcentrum zal op 1 januari 2025 gereed moeten staan om de dienstverlening in het Werkcentrum uit te voeren. Om dit proces te begeleiden zal het RPAhn gevraagd worden om tijdelijk de coördinerende rol op zich te nemen totdat de kwartiermaker van het Werkcentrum is aangesteld. Dit voorkomt onderbrekingen in de dienstverlening. De rol van het RPAhn als coördinator loopt tot uiterlijk 1 april 2025.
2. **Werkgeversdienstverlening:** Om een betere en integrale dienstverlening aan werkgevers te opzetten, zullen UWV, gemeenten/ sociale ontwikkelbedrijven, SBB, en sociale partners in 2025 gezamenlijk toewerken naar een gedeelde visie op een vernieuwde, brede samenwerking in de werkgeversdienstverlening. Deze nieuwe samenwerking legt ook stevige verbindingen met onderwijsinstellingen en de werkzoekendendienstverlening. Bij de aanstelling van de kwartiermaker van het werkcentrum zal de werkgeversdienstverlening in lijn met deze gezamenlijke visie geleidelijk worden geïntegreerd in het nieuwe werkcentrum.

## 10. Aanbeveling en vervolg

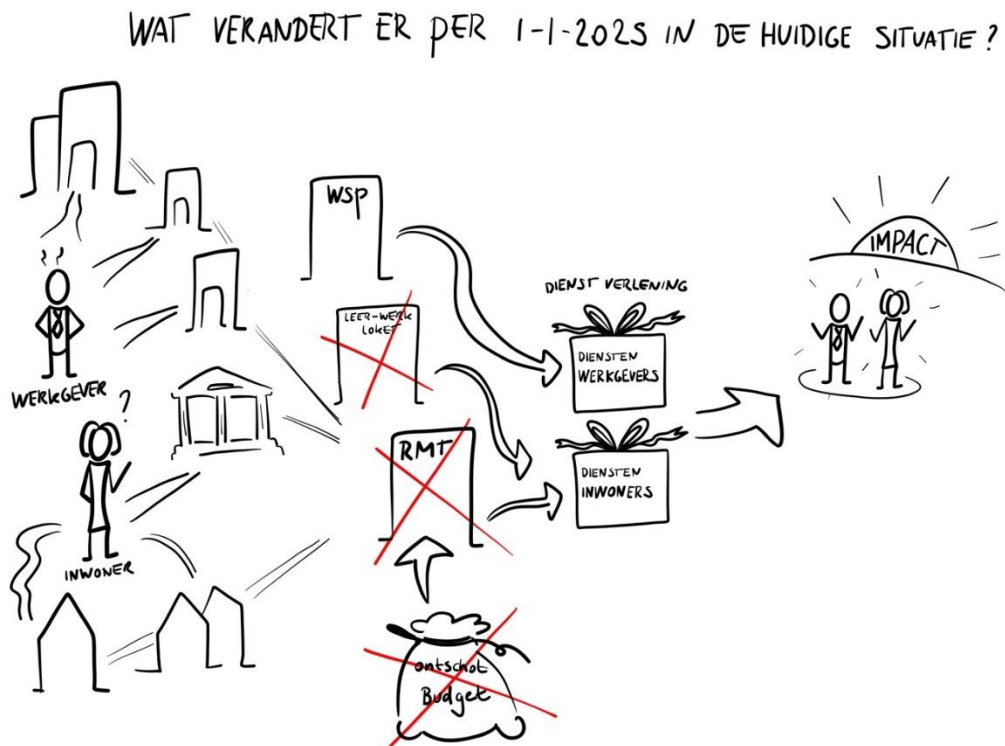
Aanbeveling: Start per januari 2025 met het transitiejaar (ambitieniveau 1) en schakel jaarlijks door naar een hoger ambitieniveau op basis van behaalde resultaten en feedback. Zorg bij de start van de transitie voor een duidelijke (korte) aansturingslijn van het Werkcentrum.

### Vervolgstappen:

- 13 december 2024: besluitvorming door het Algemeen Bestuur
- Inrichten aansturing
- Samenstellen uitvoeringsteam Werkcentrum
- Start werving kwartiermaker (voor ten minste 2025) & coördinator (structurele inrichting)
- 1 januari 2025: start Werkcentrum.
- Opstellen governance notitie (Q1 2025 voorstellen aan AB vanuit centrumgemeente)

## 11. Bijlagen

Bijlage 1: illustratie huidige situatie



Bijlage 2: illustratie toekomstige situatie met daarbij focus op hoe de geldstromen, samenwerking en dienstverlening verloopt

