

Aan de gemeenteraad van Tubbergen

Zaaknummer
1209430

Bijlagen
3

Onderwerp
Datum collegevergadering: 13 mei 2025, Raadsbrief 2025 nr. 32

Verzenddatum
14 mei 2025

Geachte raads- en commissieleden,

Waarover gaat deze brief?

Deze raadsbrief gaat over de ontwikkelingen met betrekking tot het Regionaal Werkcentrum (RWC) en de lokale integratie binnen Schakel. Daarnaast wordt het 'Inrichtingsplan naar een Werkcentrum Twente' toegelicht en wordt er een beeld geschetst van de consequenties en meerwaarde voor de gemeente Tubbergen (zie bijlage: Inrichtingsplan RWC Twente).

Ons besluit

In onze vergadering hebben wij besloten de gemeenteraad middels deze raadsbrief te informeren over de ontwikkelingen in de totstandkoming van het Regionaal Werkcentrum Twente (RWC) en de integratie hiervan met de lokale arbeidsmarktdiensten via de Schakel.

Toelichting

Inrichtingsplan naar een Werkcentrum Twente

Het Regionaal Werkcentrum Twente (RWC) is een samenwerkingsverband tussen gemeenten, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en andere regio-organisaties, bedoeld om de arbeidsmarktinfrastructuur te verbeteren. De Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk & Inkomen (SUWI) verplicht de regio's tot samenwerking in 35 arbeidsmarktregio's, en wij als gemeente Tubbergen maken deel uit van deze samenwerking. De besluitvorming over de oprichting van het RWC heeft plaatsgevonden in Den Haag, waarbij Enschede is aangewezen als centrumgemeente om de uitvoering in de regio te coördineren. Binnen onze regio hebben we ervoor gekozen de dienstverlening zo dicht mogelijk bij de mensen en bedrijven te organiseren, met inlooppunten per gemeente (zie bijlage: Kamerbrief april 2024).

Het inrichtingsplan beschrijft de integratie van verschillende bestaande diensten in één gezamenlijk centrum, dat straks als dé toegangspoort fungeert voor werkzoekenden en werkgevers in de regio. Dit plan is al goedgekeurd en wordt verder uitgevoerd in samenwerking met de centrumgemeente Enschede, waarbij wij als Tubbergen actief bijdragen aan de lokale uitvoering van de dienstverlening (zie bijlage: Inrichtingsplan RWC Twente).

Tijdens het Groot Managersoverleg van het RWC op 10 april jl. zijn er afspraken gemaakt over de inrichting van diverse werkgroepen, zoals de gidsfunctie, vastgoed en de sectorale werkgeversbenadering. Deze werkgroepen hebben tot doel werkprocessen op te leveren die de lokale gidsfunctie verder vormgeven en die voor de zomer van 2025 gereed moeten zijn.

Ontwikkelingen Regionaal Werkcentrum

In de regio is de opzet van het RWC in volle gang. Het RWC brengt verschillende arbeidsmarktdiensten samen, waaronder het Werkplein Twente, het Leerwerkloket, het Regionaal Mobiliteitscentrum en het Twents Fonds voor Vakmanschap. Door deze diensten samen te voegen, kan er efficiënter en effectiever gewerkt worden, wat de werkgelegenheid en de aansluiting tussen werkzoekenden en werkgevers ten goede komt. De gemeenteraad wordt op de hoogte gehouden van de verdere ontwikkelingen en besluitvorming in de regio (zie bijlage: Inrichtingsplan Twente).

Lokale integratie (Schakel)

Tubbergen speelt als gemeente een rol in de integratie van het RWC binnen de lokale infrastructuur van de Schakel. Door een lokaal inlooppunt in Tubbergen te combineren met het RWC, kunnen inwoners en bedrijven in onze gemeente sneller en makkelijker toegang krijgen tot werk- en scholingsbegeleiding. In plaats van naar een centrumgemeente te reizen, kunnen ze nu terecht in hun eigen gemeente voor ondersteuning. Dit verbetert de bereikbaarheid van de diensten en zorgt voor een efficiëntere dienstverlening.

Consequenties en meerwaarde Tubbergen

Voor Tubbergen betekent dit dat we onze dienstverlening dichterbij de inwoners en bedrijven kunnen brengen. De integratie van het RWC met de Schakel zorgt ervoor dat we lokaal betere toegang bieden tot werk- en scholingsdiensten. Het inlooppunt dat we gaan inrichten, stelt mensen in staat om zonder extra reistijd of moeite de benodigde ondersteuning te krijgen. Dit draagt bij aan de werkgelegenheid en de economische ontwikkeling van onze regio.

De financiële consequenties voor de gemeente Tubbergen zijn beperkt, aangezien de financiering voor het RWC structureel wordt verstrekt door het Rijk. Een deel van de gidsfunctie bij het inlooppunt maakt gebruik van regulier werk dat al wordt uitgevoerd binnen Schakel. De investeringskosten voor de opzet van het lokale inlooppunt zijn daarmee marginaal, en de communicatie- en marketingkosten worden gefaciliteerd vanuit het RWC. De overige kosten worden gedekt vanuit de reguliere begroting, waarbij de gemeente verantwoordelijk blijft voor de coördinatie van de lokale dienstverlening en het monitoren van de voortgang (zie bijlage: Meerjarenbegroting Arbeidsmarktregio).

Waarom deze raadsbrief?

In artikel 169, tweede lid, van de Gemeentewet staat dat wij de raad alle inlichtingen verschaffen die de raad voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Wij meenden er daarom goed aan te doen u van ons besluit op de hoogte te stellen. Wij stellen u voor deze raadsbrief voor kennisgeving aan te nemen.

Heeft u nog vragen?

Neem dan contact op met de raadsgriffier. Deze zal uw vragen aan ons college kenbaar maken. De griffier is te bereiken via telefoonnummer (0546) 62 80 00 of e-mailadres griffie@tubbergen.nl

Hoogachtend,

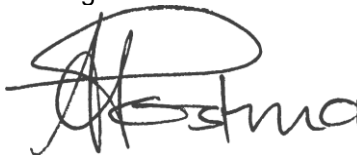
Burgemeester en wethouders van Tubbergen,

de secretaris



Ing. J.L.M. Scholten

de burgemeester



Drs. A.H. Postma

Inrichtingsplan naar een Werkcentrum Twente

1. Inleiding

Het Ministerie van SZW heeft in het najaar van 2022 de wens geuit om verbeteringen te realiseren in de arbeidsmarktinfrastructuur en dienstverlening in de 35 arbeidsmarktregio's. Een van de verbeteringen is de wens van SZW om te komen tot regionale werkcentra. Bij die regionale centra worden bestaande taken ondergebracht (werkzoekenden zonder werk begeleiden) en krijgt van-werk-naar-werk (vWnW) en een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) een impuls. Op 1 januari 2026 krijgen deze Werkcentra een wettelijke basis.

In Twente zetten we alvast stappen. Stappen die (wat er verder in Den Haag ook wordt besloten) sowieso goed zijn om met elkaar te zetten. Daarom voegen we de bestaande opdrachten en functionaliteiten van Werkplein Twente (Werkgeversservicepunt/WSP), Pluspunt Twente (RMT), het Leerwerkloket (LWL) en het Twents Fonds voor Vakmanschap (TFvV) samen onder de noemer 'Werkcentrum Twente'.

De wens is uiteindelijk om voor alle inwoners van Twente, werkenden, werkzoekenden en werkgevers, 'werkcentra' te hebben waar kansen gecreëerd of problemen opgelost worden om de arbeidsmarkt nog beter te maken. Een centrum dat een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en Duurzame Inzetbaarheid bevordert, dat inclusie en diversiteit aanmoedigt en dat ervoor zorgt dat iedereen vanuit 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik' een baan heeft waar hij/zij van betekenis wil en kan zijn.

2. De opdracht

Het doel van de vier netwerkorganisaties is zowel het uitwerken van de mogelijkheden tot samenvoegen als het organiseren van het samendoen. Onder samenvoegen verstaan we het in elkaar laten opgaan van vier netwerkorganisaties in een nieuw te vormen samenwerkingsorganisatie met als werktitel "Werkcentrum Twente" die de functionaliteiten, mensen en middelen van de vier bestaande netwerkorganisaties gaat samenvoegen. De netwerkorganisaties zelf hebben deze samenvoeging vormgegeven onder begeleiding van een onafhankelijk procesmanager. Vanwege de specifieke rol en taken van de centrumgemeente Enschede is deze direct betrokken bij het samen op pakken van de opgave.

Bij het uitwerken van de opdracht worden de leidende principes, zoals verwoord in het perspectiefdocument gehanteerd, waarbij we werken aan een "verbluffende" eenvoud van de dienstverlening voor onze inwoners en werkgevers. Met duidelijke doelen en resultaten vanuit een startpositie op basis van wat de vier partijen nu doen. Daarbij is in beeld gebracht hoe de relatie, samenwerking en verbinding met de dienstverlening van de bestaande moederorganisaties nu is en waar verbeteringen c.q. aanpassingen mogelijk zijn. Tot slot is in beeld gebracht waar het "nieuwe" werkcentrum nu al kansen ziet om regionale dienstverlening te verbeteren gegeven de eerdere genoemde wens voor onze inwoners en werkgevers kansen te creëren en problemen op te lossen.



3. Het perspectiefdocument als basis

Op 15 november 2023 heeft het Bestuurlijk Werkbedrijf een Perspectiefdocument¹ vastgesteld, waarin op hoofdlijnen een strategische agenda en arbeidsmarktinfrastructuur voor de arbeidsmarktregio Twente wordt uitgewerkt. Dit document fungeert als kader voor de uitwerking van het Werkcentrum Twente.

Leidende principes voor de inrichting van het Werkcentrum

De leidende principes zoals geformuleerd in het perspectiefdocument Strategische Agenda en arbeidsmarktinfrastructuur Twente zijn leidend bij de uitwerking van het Werkcentrum Twente en luiden als volgt:

- Werken met een regionaal loket/label met regionale afspraken over kernwaarden, kwaliteit en wijze van dienstverlening. *De uitvoering is zo veel mogelijk lokaal en nabij georganiseerd.*
- Stimuleren de *eigen regie van de inwoner* op de arbeidsmarkt en ondersteunen van de inwoner bij de keuzes die het best aansluiten bij zijn of haar talenten.
- We richten ons op de individuele inwoner en werkgever met diens unieke kenmerken en omstandigheden. *De menselijke maat is leidend* voor onze dienstverlening.
- *No wrong door principe*: we laten geen inwoners tussen wal en schip vallen. Inwoners en werkgevers komen bij de participerende partijen terecht en worden indien nodig effectief doorverwezen.
- Contact met werkgevers en inwoners zijn geen gescheiden trajecten. *We kennen de werkgevers en de inwoner* zodanig dat een optimale match tot stand kan komen.
- *Intensieve samenwerking* waarbij organisaties elkaar opzoeken en zij vormen een netwerk van partnership tussen sociale partners, private en publieke bedrijven.
- De dienstverlening is van *hoge kwaliteit*. De regionale dienstverlening wordt geëvalueerd op basis van een 'lerende praktijk'. Cliëntenorganisaties en klantenpanels worden daarbij betrokken.

Bij de inrichting van het Werkcentrum Twente gelden deze leidende principes als een normatief kader waaraan de dienstverlening, organisatie en inrichting van het Werkcentrum Twente kan worden getoetst.

Doelstellingen

Voor de uitvoering van de regionale dienstverlening schetst het perspectiefdocument de richting waarmee Twente haar inwoners en werkgevers wil bedienen. Zo zijn er de volgende doelen geformuleerd voor het Werkcentrum Twente:

- Een groter bereik van de dienstverlening voor inwoners, ook voor inwoners die geen uitkering of werk hebben;
- Betere samenwerking op het terrein van werkgevers- en werkzoekendendienstverlening;
- Aanboren onbekend arbeidstalent;
- Een betere verbinding met werkgevers;
- Een betere positionering en stimulering van leven lang ontwikkelen;
- Meer kwaliteit van dienstverlening door verbinding tussen verschillende ketenpartners.

Zes programmalijnen

Het doel van het Werkcentrum Twente is om een toonaangevende rol te spelen in de arbeidsmarktregio Twente. De regionale dienstverlening, die nu nog door verschillende organisaties wordt uitgevoerd, is per 1 januari 2026 volledig overgenomen door het Werkcentrum Twente. Daarbij zijn in het perspectiefdocument *Strategische agenda en arbeidsmarktinfrastructuur* zes programmalijnen geformuleerd:

¹ 'Naar betekenisvol leren en werken in Twente, Perspectiefdocument Strategische agenda en arbeidsmarktinfrastructuur arbeidsmarktregio Twente', Bestuurlijke kopgroep arbeidsmarktinfrastructuur Twente, augustus 2023.



- Leren en ontwikkelen
- Aantrekken en behoud van talent
- Duurzame en inclusieve arbeidsmarkt
- Vergroten Twents Geluk
- Dienstverlening
- Beschikbaar maken van arbeidskwaliteit en -capaciteit.

In Twente wordt het verschil gemaakt omdat er wordt gestreefd naar een arbeidsmarkt die draait om brede welvaart. Ontwikkelen, leren en werken moet betekenisvol zijn en bijdragen aan de versterking van de brede welvaart in de regio. Daarom is het van belang dat de samenwerking tussen de verschillende partijen, die nu al goed ontwikkeld is, gecontinueerd en uitgebreid wordt.

Twentse LLO-visie

De arbeidsmarktregio Twente heeft ook een Twentse visie op Leven Lang Ontwikkelen. Deze LLO-visie beschrijft de wijze waarop Twente een ecosysteem voor leren en innoveren nastreeft, om uiteindelijk een gezamenlijke leer- en ontwikkelcultuur voor alle inwoners, bedrijven en instellingen in Twente te realiseren. De uitgangspunten van deze visie zijn om inwoners, bedrijven en instellingen uit te dagen zelf de regie te nemen om te zorgen voor en mee te doen aan ontwikkeling, scholing en training. Daarbij is het de verantwoordelijkheid van werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen en overheden om daar gezamenlijk passende ondersteuning voor aan te bieden. Het Werkcentrum sluit nauw aan bij die uitgangspunten.

Toepassing van de Twentse principes op het Werkcentrum

De kern van het Werkcentrum Twente is dat het regionale toegang organiseert voor inwoners en werkgevers waar zij terecht kunnen met vragen over loopbaan, scholing, ontwikkeling en werk. Het Werkcentrum werkt daarin samen met haar netwerkpartners om een groot bereik te realiseren, duidelijkheid te creëren, een passend aanbod te organiseren om hulpvragen te beantwoorden en duurzame resultaten te borgen. Voor het borgen van duurzame resultaten wordt door netwerkpartners niet alleen op bestuurlijk niveau van het Werkcentrum samengewerkt, maar werkt de uitvoering van het Werkcentrum ook samen met netwerkpartners.

De doelen zoals die gesteld zijn in het perspectiefdocument worden mede behaald door het realiseren van een Werkcentrum. Door het combineren van de verschillende functionaliteiten en daarmee werkgevers- en werkzoekendendienstverlening regionaal te ontsluiten via een Werkcentrum, wordt gewerkt aan een betere regionale dienstverlening. Daarnaast moet het centraliseren en richten van de communicatie tot één functionaliteit bijdragen aan duidelijkheid voor inwoners en werkgevers in het versnipperde aanbod op de arbeidsmarkt. Er zijn echter ook doelen die nog nadere aandacht behoeven in de uitwerking van het Werkcentrum, zoals de verbetering van de kwaliteit van dienstverlening door verbinding tussen verschillende ketenpartners en de betere verbinding met werkgevers.

Kenmerkend voor Twente voor de samenwerking in een Werkcentrum is de hoge mate van betrokkenheid van diverse netwerkpartners zoals werkgeversorganisaties, vakbonden, onderwijsinstellingen en (samenwerkingen van) private partijen. Het betrekken van deze organisaties in de uitvoering van een Werkcentrum zorgt voor een unieke combinatie van publiek-private samenwerking.

Vertretpunt

Het perspectiefdocument wordt als bestuurlijk kader voor de nadere uitwerking van het Werkcentrum Twente gebruikt. Het perspectiefdocument dient als lerend visiedocument.



4. Van IST naar SOLL

Inleiding

De huidige vier netwerkorganisaties hebben elk hun eigen kenmerken. Met het opgaan van de vier netwerkorganisaties in een Werkcentrum Twente komen deze kenmerken samen. Dit hoofdstuk beschrijft de kenmerken van de organisaties en hoe deze kenmerken terugkomen in de nieuwe organisatie.

Pluspunt Twente (RMT)

Pluspunt Twente is een brede, aanvullende dienstverlening voor zowel werkgevers als werkzoekenden en heeft een rol in het terugdringen van werkloosheid, het naar ander werk helpen van werkenden en het scholen werkenden en mensen in een werkloosheidssituatie. Het Pluspunt biedt ondersteuning bij het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en bij het vinden van (nieuw) werk.

Pluspunt Twente draait om het samenbrengen van het netwerk rondom de dienstverlening. Het werkt daarvoor samen met het Leerwerkloket bij de inzet van instrumenten gericht op scholing en loopbaanoriëntatie. Om de ambities na te streven bestaat Pluspunt Twente uit een samenwerking van de veertien Twentse gemeenten, UWV, Vakbonden CNV en FNV, werkgeversorganisaties, Algemene Bond Uitzendondernemingen, ROZ-groep, het Loopbaanstation en de andere functionaliteiten Twents Fonds, Werkplein Twente en Leerwerkloket Twente.

In de nieuwe situatie wordt de netwerkfunctie van Pluspunt Twente geborgd in het Werkcentrum. Het samenbrengen van het netwerk rondom dienstverlening is een belangrijke functie van het toekomstige Werkcentrum. Het Werkcentrum is namelijk de toegangsdeur tot de publieke werkgevers-, werkenden- en werkzoekendendienstverlening. Iedereen die bij het Werkcentrum (fysiek of digitaal) terechtkomt, krijgt een antwoord. Dit antwoord kan bestaan uit:

- een direct antwoord op de hulpvraag;
- een traject of adviesgesprek met een van de medewerkers;
- een warme overdracht naar een van de netwerkpartners.

Werkplein Twente (WSP)

Werkplein Twente dient als adviseur voor alle HR- en arbeidsmarkt-gerelateerde vraagstukken van werkgevers en het samenbrengen van vraag en aanbod op de regionale arbeidsmarkt. Het Werkplein stelt daarbij het belang van de werkzoekende voorop. Werkplein voorziet werkgevers van kandidaten en zoekt daarbij sterk de verbinding met de werkzoekendendienstverlening om werkgevers een eenduidige en gezamenlijke dienstverlening te bieden.

Werkgevers worden gestimuleerd om te werken met vernieuwende methodes zoals open hiring en organiseert het evenementen zoals Meet & Greet: inspiratiesessies voor werkgevers om met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te gaan. Er is speciale aandacht voor kandidaten met een Wajong, LKS en/of WIA status. Voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers heeft het Werkplein een informatie en advies functie, bijvoorbeeld over LLO en de beschikbare regelingen daarbij.

De werkgeversdienstverlening zoals die lokaal uitgevoerd wordt, blijft behouden in het Werkcentrum. Het Werkcentrum werkt aan coördinatie van de uitvoering en zet regionale projecten en evenementen op. Projecten en evenementen die het Werkcentrum kan organiseren zijn ontwikkelprogramma's samen met onderwijsinstellingen, banenbeurzen en carrièredagen, professionele netwerkdagen, workshops en seminars, ondernemersbeurzen en investeerdersbijeenkomsten voor start-ups.

Het Werkcentrum organiseert daarnaast afstemming tussen de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. Het Werkcentrum is een 'plus' op en verbinder van de reguliere dienstverlening. Op dit moment worden er al regionale projecten uitgevoerd in o.a. logistiek, techniek en zorg. In de toekomst zou de regio hier met behulp van het Werkcentrum aanvullende projecten op kunnen uitvoeren en op meer of andere sectoren kunnen inzetten, bijvoorbeeld in grote Twentse sectoren als de gezondheids- en welzijnszorg, groot- en detailhandel en industrie.



Leerwerkloket Plus

Het Leerwerkloket biedt werkenden en werkzoekenden een laagdrempelige toegang tot loopbaanadvies, beoordeling van verworven competenties en opleidingsmogelijkheden. Belangrijk onderdeel van de dienstverlening van het Leerwerkloket is de onafhankelijkheid. De inwoner staat centraal in de dienstverlening en het LWL tracht iedere inwoner een passende plek in het onderwijs of op de arbeidsmarkt te geven.

Het Leerwerkloket biedt haar dienstverlening aan vanuit de LLO-agenda: mensen moeten zich kunnen blijven ontwikkelen door scholing en training. Daarnaast zet het Leerwerkloket haar ondernemersadviseurs in om ondernemers te adviseren over scholing. Het Leerwerkloket Twente informeert, adviseert en begeleidt werkgevers, werkzoekenden, werknemers, zzp'ers, scholieren en studenten in alle aspecten van loopbaan en ontwikkeling. Mensen met vragen over leren en werken kunnen dus bij het Leerwerkloket aankloppen voor advies en begeleiding. Door financial engineering (het samenbrengen van geldstromen om opleidingen te bekostigen) worden zo veel mogelijk kandidaten geholpen aan scholing of een opleiding.

Het Twents Fonds en het Leerwerkloket richten zich beide op de LLO-doelgroep. Deze functionaliteiten zijn al op een manier verbonden met elkaar doordat het Leerwerkloket de adviesgesprekken doet met aanvragers van het Twents Fonds. Maar beide hebben hun eigen aansturing, communicatie en administratie. Hier ligt daarom een efficiency kans. In de toekomst wordt de doelgroep werkenden doorverwezen naar de sociale partners.

Twents Fonds voor Vakmanschap

Het Twents Fonds is er om de leercultuur in Twente te stimuleren. Het Twents Fonds maakt een Leven Lang Ontwikkelen mogelijk voor zijn inwoners die een wens hebben voor om-, her- of bijscholing. Daarbij zet het extra in op het promoten van sectoren en functies die bijdragen aan de maatschappelijke opgaven waar de Twente Board op focust. Het fonds richt zich in principe op de sectoren in Twente die belangrijk zijn: techniek, energietransitie, ICT en zorg, maar ook werkzoekenden richting andere branches kunnen ondersteund worden. Het Twents Fonds adviseert alle aanvragers (inwoner of werkgever) over opleidingen. Dit kan voor MBO-scholing zijn, maar ook hoger onderwijs.

Het Twents Fonds voor Vakmanschap heeft als doel om ook iedereen in Twente aansluiting te laten vinden op de arbeidsmarkt. In principe is het Twents Fonds opgericht voor MBO-scholing, maar tegenwoordig wordt ook het HBO gestimuleerd. Het stimuleren van intersectorale mobiliteit, samenwerking en het innoveren van het scholingsaanbod in Twente zijn daarnaast doelstellingen van het Fonds. Met behulp van de publiekscampagne IKBINDR stimuleert en activeert het Twents Fonds voor Vakmanschap inwoners van Twente om te investeren in zichzelf en in hun toekomst door scholing.

Het Fonds heeft een IKBINDR zakelijk label waar werkgevers lid van kunnen worden om bij te dragen aan een positieve leercultuur en scholing van mensen. Hiermee verbinden Twentse werkgevers zich aan de toekomst door blijvend te investeren in Leven Lang Ontwikkelen.

Het algemene beeld

Binnen de verschillende netwerkorganisaties is er overlap op een aantal functies. Zo wordt er vanuit het Werkplein, Twents Fonds en het Leerwerkloket ieder afzonderlijk gewerkt aan communicatie. Dit resulteert in een verschillend imago en reputatie van de functionaliteiten. Daarnaast heeft elke netwerkorganisatie een eigen manager en administratie. In de indirecte functies als communicatie, management en administratie kan een efficiëncyslag gemaakt worden.

Tegelijkertijd hebben de organisaties ook gemeenschappelijke doelgroepen. De grootste doelgroepen van de dienstverlening van de regionale functionaliteiten zijn (kwetsbare) werkzoekenden en ondernemers/werkgevers. Er wordt vanuit de vier netwerkorganisaties op dezelfde doelgroepen ingezet, maar de dienstverleningsconcepten voor deze doelgroepen zijn per organisatie anders.



Geconcludeerd kan worden dat er efficiencykansen liggen in de regionale dienstverlening. Deze kansen liggen voornamelijk in de benadering van de doelgroepen. Er worden vanuit verschillende dienstverleningsconcepten dezelfde doelgroepen bewerkt. Door deze dienstverleningsconcepten op elkaar af te stemmen, kan er slagvaardiger gewerkt worden in een Werkcentrum. In het verlengde hiervan kunnen de diensten in de toekomst de doelgroepen benaderen vanuit één merk in plaats van vier verschillende labels. Als de organisaties opgaan in één Werkcentrum, kunnen financieringsstromen en aansturing gebundeld worden wat een afzonderlijke administratie voor elk van de organisaties onnodig maakt.

In het Perspectiefdocument is als doelstelling opgenomen dat men streeft naar een groter bereik van de doelgroep. Wanneer we kijken naar het volume van de huidige dienstverlening vanuit de netwerkorganisaties dan ontstaat het volgende beeld:

Organisatie	Jaarlijks volume dienstverlening	Inzet personeel (Fte), Excl. ext. inhuur
Werkplein Twente	1.488 plaatsingen	5,48 ²
Leerwerkloket	1.035 reguliere kandidaten 634 kandidaten TFvV	14,3
Twents Fonds voor Vakmanschap (TFvV)	625 scholingscheques 1.375 LLO-gesprekken	5,1 ³
Pluspunt Twente	536 kandidaten 176 kandidaten via de vakbeweging	6,1 ⁴
Totaal		30,98

De genoemde aantallen bereiken we in de huidige situatie met een totale inzet van 30,98 fte. Inzet van de sociale partners is flexibel en is in deze tabel niet gekwantificeerd. De volumes kunnen we in een Werkcentrum ook behalen indien er op de indirecte functies efficiencywinst wordt gerealiseerd. De directe inzet hebben we nodig om de huidige regionale dienstverlening aan inwoners en werkgevers te kunnen blijven bieden.

De toegevoegde waarde

Het Werkcentrum Twente gaat toegevoegde waarde bieden voor:

- *inwoners*, door toegang tot werk dichtbij te organiseren, loopbaanpaden te ontwikkelen en aanpak en aandacht op maat;
- *werkgevers*, door toegang te bieden tot ongekend talent, inbreng van arbeidsmarktexpertise en een aanpak op maat van een sector of bedrijf;
- *publieke partners*, door een bijdrage te leveren aan schadelastbeperking, het oplossen van maatschappelijke vraagstukken en het tegengaan van kansenongelijkheid;
- *de werking van de arbeidsmarkt*, door oplossingen te bieden voor tekortsectoren, bij te dragen aan een evenwichtige arbeidsmarkt en een Leven Lang Ontwikkelen;
- *netwerkpartners*, door het vergroten van het bereik, toegang te bieden tot de dienstverlening van partners en het versterken van de eigen opdracht;
- *publiek private samenwerking*, door arbeidsmarktinnovaties, een gecoördineerde marktwerking en het vergoten van de effectiviteit en efficiency.

² Exclusief werkgeversadviseurs. Deze formatie heeft betrekking op de indirecte formatie van het Werkplein (management, communicatie, administratie, etc.). Dit zijn functies die overgaan naar het Werkcentrum Twente.

³ Inclusief 1,6 fte vanuit het Loopbaanstation

⁴ Exclusief de flexibele inzet die vanuit de vakbonden wordt ingezet.



Het Werkcentrum Twente bundelt de informatievoorziening voor de netwerkpartners, bouwt aan regionale projecten en coördineert deze en voorkomt dubbelingen en creëert financiële mogelijkheden in de regio.

In elke gemeente komt minimaal een inlooppunt waar inwoners en werkgevers terecht kunnen met hun initiële vraag over werk en scholing. Op deze inlooppunten zijn gidsen en werkgeversadviseurs werkzaam die de vraag aanscherpen en kunnen vertalen naar een vervolgstap. Daarnaast kunnen inwoners en werkgevers terecht bij het UWV of sociale partners. Indien nodig vindt warme overdracht plaats in samenspraak tussen de vraagsteller en de betrokken netwerkpartners.

De lokale inlooppunten werken samen met het regionale Werkcentrum Twente, waar alle kennis over en het aanbod van het netwerk aan werk en scholing is gebundeld en is ontsloten voor de lokale en regionale dienstverlening. Daarnaast vinden op deze inlooppunten afspraken plaats tussen inwoners en loopbaanadviseurs van het Werkcentrum, of tussen werkgevers en LLO-adviseurs. Tot slot is binnen het Werkcentrum Twente regionale organisatiekracht georganiseerd, van waaruit projecten kunnen worden georganiseerd en financiering kan worden gezocht.

Toepassing van het 'no wrong door'-principe

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 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 het 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 warme 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-overschrijdend dialoog veronderstelt dat bovengenoemde onderwerpen in openheid met elkaar besproken worden, elkaar feedback gegeven wordt, valkuilen doorzien 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.



5. Stapsgewijs naar een nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur

Inleiding

De integratie van Pluspunt Twente, Werkplein Twente, Leerwerkloket Twente en het Twents Fonds voor Vakmanschap verloopt in stappen en wordt op 1 januari 2026 volledig afgerond. Op die datum wordt het Werkcentrum ingevoerd en een wetswijziging SUWI doorgevoerd. Per 1 januari 2025 stopt het Rijk met de financiering van Pluspunt Twente en het LWL. Daarvoor in de plaats komt een zogeheten Impulsbudget. Het jaar 2025 wordt daarmee een overgangsjaar waarbinnen we de dienstverlening van Pluspunt Twente, Werkplein Twente, Leerwerkloket Twente en het Twents Fonds voor Vakmanschap gaan integreren.

In dit hoofdstuk beschrijven we een drietal fasen waarin binnen de arbeidsmarktregio Twente toegewerkt wordt naar een Werkcentrum Twente. In zijn algemeenheid geldt daarbij dat als zaken eerder dan aangegeven kunnen worden geregeld, we dat ook gaan doen.

Er wordt met twee snelheden gewerkt. Dit najaar wordt gestart met het samenvoegen van de publieke dienstverlening. De sociale partners, die nu al werk-naar-werk dienstverlening uitvoeren, hebben wat meer tijd nodig om hun dienstverlening voor werkenden te organiseren. Dat komt doordat landelijke afspraken over van-werk-naar-werk dienstverlening nog gemaakt moeten worden. Wanneer deze bekend zijn (naar verwachting in het overgangsjaar), worden daar regionale afspraken over gemaakt.

We delen de implementatie van het Werkcentrum Twente op in de volgende fasen:

1. Voorbereiding integratie 4 netwerkorganisaties;
2. Overgangsjaar 2025;
3. Werkcentrum Twente volledig operationeel.

Beslispunt 1

Het invoeringsproces naar het Werkcentrum Twente knippen we in drie fasen met een tweetal mijlpalen:

- Integratie van 4 netwerkorganisaties naar 1 samenwerkingsorganisatie;
- Het Werkcentrum Twente is op 1 januari 2026 volledig operationeel.

We starten met de integratie van de publieke werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. De dienstverlening voor de van werk naar werkdoelgroep wordt op initiatief van de sociale partners gaandeweg toegevoegd.

De eerste fase staat geheel in het teken van het overgaan van de netwerkorganisaties naar een samenwerkingsorganisatie en de voorbereiding op de veranderingen in het overgangsjaar. Het overgangsjaar is bedoeld om een structuur voor de lange termijn op te zetten, met onder meer het invullen van de samenwerking met sociale partners, de meerjarenagenda en meerjarenbegroting. Tot slot is er fase waarin het Werkcentrum operationeel is. In deze laatste fase gaat het om het stabiel continueren van de samenwerkingsorganisatie, met o.a. het jaarlijks opstellen van een uitvoeringsplan, het aanboren van nieuwe (tijdelijke) middelen en het intensiveren van de publiek-private samenwerking. Een uitwerking van deze fasering is in Bijlage A te vinden. Het volgende figuur vat de fasering samen.



STAPSGEWIJS NAAR EEN WERKCENTRUM

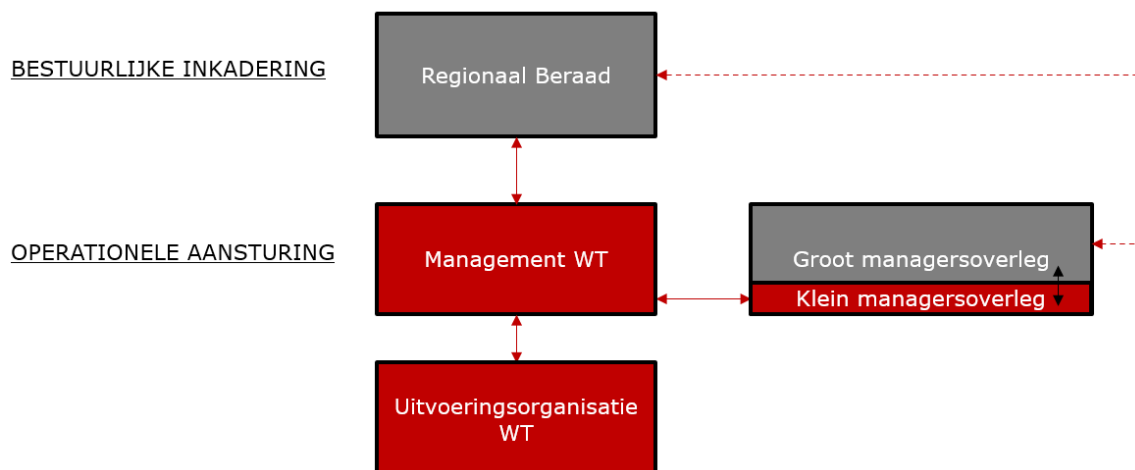


6. Governance van het Werkcentrum Twente

Inleiding

Bepalend voor de implementatie en werking van het Werkcentrum is de aansturing. In dit hoofdstuk werken we de aansturing van het Werkcentrum Twente (WT) nader uit. We kijken hierbij naar de rol van het Regionaal Beraad, de rol van de centrumgemeente Enschede, de operationele aansturing en daarbinnen de rol van de managers van de partnerorganisaties en die van het management van het Werkcentrum.

Modelmatig kan de aansturing van het Werkcentrum Twente als volgt worden weergegeven:





NB: Het 'groot managersoverleg' kan ook een 'voorbereidend overleg Regionaal Beraad' genoemd worden. In dit overleg worden de adviseurs van bestuurders van sociale partners en de gemeentelijke managers uitgenodigd om advies te geven op de stukken die aan het Regionaal Beraad voorgelegd worden.

Bestuurlijke inkadering door het regionaal Beraad

De bestuurlijke inkadering gebeurt in de opvolger van het Bestuurlijk Werkbedrijf: het Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad is bestuurlijk verantwoordelijk voor het Werkcentrum. De kernbezetting van het Regionaal Beraad bestaat uit (centrum-)gemeente(n), UWV, SBB, sociale partners en het ROC, waarbij het ROC afstemming zoekt met andere onderwijsinstellingen en deze partijen vertegenwoordigt in het Regionaal Beraad. Naast de kernbezetting kunnen strategische partners als sociaal ontwikkelbedrijven of uitzendorganisaties aan het Regionaal Beraad worden toegevoegd. Vooralsnog wordt hier in de arbeidsmarktregio niet voor gekozen.

Sociaal ontwikkelbedrijven worden wel uitgenodigd om het Regionaal Beraad te adviseren over de meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio, maar maken (initieel) geen deel uit van de kernbezetting.

Beslispunt 2

De kernbezetting van het Regionaal Beraad bestaat uit (centrum-)gemeente(n), UWV, SBB, sociale partners en het ROC van Twente namens het onderwijs.

Het Regionaal Beraad is de landingsplaats voor nieuwe en bestaande beleidsimpulsen voor de arbeidsmarkt en daarbij behorende middelen. Voor het verbinden van sociale, economische en onderwijs opgaven in het arbeidsmarktbeleid leggen de partijen in het Regionaal Beraad meerjarig arbeidsmarktbeleid vast in een regionale meerjarenagenda. Deze agenda wordt ambtelijk voorbereid door het Programmabureau Arbeidsmarktregio Twente. Het Programmabureau stemt hierbij inhoudelijk af met de beleidsmedewerkers van de partijen in het Regionaal Beraad⁵.

Binnen het Regionaal Beraad worden verder afspraken gemaakt over de invulling van de samenwerking in het Werkcentrum. Dit wordt vastgelegd in een convenant. Een modelconvenant wordt op dit moment door SZW voorbereid en zal eind dit jaar worden opgeleverd.

Beslispunt 3

De kernbezetting van het Regionaal Beraad bestaat uit (centrum-)gemeente(n), UWV, SBB, sociale partners en het ROC. Het Regionaal Beraad wordt voorgezeten door de centrumgemeente Enschede.

De werkwijze en samenwerking in het Regionaal Beraad wordt uiterlijk 2025 vastgelegd in een convenant.

Het Regionaal Beraad wordt voorgezeten door de centrumgemeente, die het Regionaal Beraad ook faciliteert. Ambtelijk wordt het Regionaal Beraad door beleidsmedewerkers (op inhoud) en managers/coördinatoren (op uitvoerbaarheid) geadviseerd. Hiermee synchroniseren we de uitvoeringspraktijk met de bestuurlijke kadering.

⁵ In de huidige situatie zijn daar overleggen als AOA en VBV voor ingericht.



Rol centrumgemeente Enschede

In het ontwerp voor het aangepaste Besluit SUWI is opgenomen dat er binnen elke arbeidsmarktregio een centrumgemeente is, die is belast met de regie op de regionale samenwerking. In de arbeidsmarktregio Twente is dat de gemeente Enschede. Het is aan de gemeente Enschede om het samenwerkingsproces, dat moet leiden tot een regionaal arbeidsmarktbeleid, vorm te geven.

De regierol houdt in dat de gemeente Enschede fungeert als initiator van de regionale samenwerking en dat zij de organisatie en de inrichting van deze regionale samenwerking faciliteren. In het kader van de regionale samenwerking is de gemeente Enschede belast met het beheer van financiële middelen die ter beschikking worden gesteld ten gunste van de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio. Het gaat om incidentele en structurele middelen die SZW de gemeente Enschede verstrekt voor diverse beleidsdoelen in de arbeidsmarktregio.

Vanuit haar functionele regierol faciliteert de gemeente Enschede de totstandkoming van de regionale meerjarenagenda. Na het maken van de afspraken in een Regionaal Beraad neemt het College van B&W van de gemeente Enschede formeel de besluiten, waaronder besluiten over inzet van middelen ten behoeve van de samenwerking en de financiële verantwoording hiervan.

Vanuit haar rol als centrumgemeente faciliteert de gemeente de regionale arbeidsmarkt-infrastructuur via diensten als:

- ICT;
- HR;
- Inkoop;
- (Financiële) administratie;
- Data, kwaliteit en monitoring.

Het aanbieden van deze diensten om de regionale arbeidsmarktinfrastructuur te ondersteunen vatten we samen onder de term 'gastheerschap'. De gemeente Enschede fungeert namelijk als een gastheer voor een aantal zaken die binnen de samenwerkingsorganisatie niet passend zijn, omdat er in dat geval nieuwe medewerkers voor geworven moeten worden en de mate van werkzaamheden gedurende het jaar kunnen fluctueren. De betrokken professionals worden vanuit de gemeente Enschede aangestuurd. Over de inzet van mensen en middelen worden tussen de gemeente Enschede en het Regionaal Beraad concrete afspraken gemaakt.

Beslispunt 4

Over de faciliterende rol van de gemeente Enschede worden concrete afspraken gemaakt.

Operationele aansturing

Op basis van de bestuurlijke inkadering door het Regionaal Beraad wordt de uitvoering ingericht. De wijze waarop dit gebeurt wordt vastgelegd in een jaarlijks Uitvoeringsplan, dat bestuurlijk door het Regionaal Beraad wordt vastgesteld. Het management van het Werkcentrum is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van het Uitvoeringsplan. Zij stemt hierbij af met het Groot managersoverleg en het Programmabureau Arbeidsmarktregio Twente.

Het management van het Werkcentrum stuurt de directe en indirecte formatie van het Werkcentrum aan en is verantwoordelijk voor de uitvoering van het Uitvoeringsplan.

Het management spart met het Klein managersoverleg over zaken die geen bestuurlijk karakter hebben en die weinig of geen uitstel vragen.



Het Klein managersoverleg bestaat uit een afvaardiging vanuit het Groot managersoverleg. Deze afvaardiging bestaat uit vertegenwoordigers van organisaties die personeel aan het Werkcentrum Twente leveren (de zogeheten 'moederorganisaties'). Te denken valt aan vertegenwoordigers van de gemeenten Almelo, Hengelo, Enschede, UWV en een vertegenwoordiger namens de regiogemeenten.

In het Groot managersoverleg zitten operationele managers van de deelnemende gemeenten, UWV, SBB, sociale partners en het ROC. Het management van het Werkcentrum Twente stelt in afstemming met het Groot managersoverleg het Uitvoeringsplan op. Zij worden hierin mede ondersteund vanuit het Programmabureau Arbeidsmarktregio Twente.

Beslispunt 5

Het management van het Werkcentrum coördineert de netwerksamenwerking, stuurt de formatie binnen de samenwerkingsorganisatie Werkcentrum Twente aan en trekt op met een klein managementteam voor de dagelijkse en operationele aansturing, een groot managersoverleg over de planvorming en de voortgang en het Programmabureau Arbeidsmarktregio Twente voor de planvorming.

Lokale en regionale aansturing

Bij de keuze wat regionaal of lokaal wordt belegd kijken we naar wat het meest effectief is. Operationele managers sturen in de praktijk de gidsen en werkgeversadviseurs binnen de moederorganisaties aan en dragen bij aan het realiseren van de doelstellingen in het Uitvoeringsplan. Hierbij is het van belang dat er naast de lokale agenda ook wordt gewerkt aan de regionale meerjarenagenda en dat wordt gewerkt aan een gezamenlijke kwaliteit van de dienstverlening. In de werkprocessen wordt de rol van de moederorganisaties verder uitgewerkt. Daarnaast vraagt het 'no wrong door'-principe om continu aandacht en coördinatie van zowel het Werkcentrum als de samenwerkingspartners. Om te borgen dat operationele managers bij de samenwerkingspartners voor al deze punten blijvend aandacht voor hebben zetten we de volgende stappen:

- In het Regionaal Beraad worden bestuurlijk concrete afspraken over de samenwerking gemaakt in het convenant en inhoudelijke afspraken met de vaststelling van de regionale meerjarenagenda en het Uitvoeringsplan. Deze afspraken gelden als een bestuurlijke opdracht aan het management van het Werkcentrum en de operationele managers van de netwerkpartners in het Werkcentrum. Het management van het Werkcentrum en de operationele managers werken samen om de bestuurlijke opdracht uit te voeren.
- Het management van het Werkcentrum is verantwoordelijk voor het opstellen van het Uitvoeringsplan. Zij doet dit in nauwe afstemming met de managers van de samenwerkingspartners in het Groot managersoverleg. Daar wordt het Uitvoeringsplan vastgesteld voordat het voor bestuurlijke besluitvorming naar het Regionaal Beraad gaat. Met het opstellen en vaststellen van het Uitvoeringsplan committeren operationele managers zich aan de uitvoering van de Uitvoeringsagenda en hun eigen inbreng hierin.
- Er komen kwaliteitsnormen voor de dienstverlening van gidsen en werkgeversadviseurs. Deze kwaliteitsnormen worden opgenomen in het Uitvoeringsplan en deze worden geëvalueerd op basis van een 'lerende praktijk' (conform het Perspectiefdocument).
- Om het goede gesprek in het Groot managersoverleg te ondersteunen wordt de informatievoorziening ingericht op de samenwerking, de kwaliteit, de resultaten en de bijdrage van elk van de samenwerkingspartners aan de doelen en ambities vanuit het Uitvoeringsplan.

Het Werkcentrum faciliteert de lokale gidsen en werkgeversadviseurs (o.a. door het regionaal aanbod te ontsluiten en het organiseren van intervisie-bijeenkomsten).



Beslispunt 6

Het Werkcentrum faciliteert de lokale gidsen en werkgeversadviseurs. Deze worden aangestuurd door operationele managers uit hun eigen organisatie. Het management van het Werkcentrum neemt maatregelen om te borgen dat naast lokale en institutionele agenda's een bijdrage wordt geleverd aan de regionale meerjarenagenda (eigenaarschap).

Inrichting van het management binnen het Werkcentrum Twente

De eerste stap in de ontwikkeling van het Werkcentrum Twente is de integratie van de regionale, publieke dienstverlening van vier huidige netwerkorganisaties in een nieuwe samenwerkingsorganisatie onder een andere managementstructuur. De bestaande bestuurs- en managementstructuren van de huidige organisaties worden met deze integratie afgebouwd.

Beslispunt 7

Met de installatie van een Regionaal Beraad en een overgangs-MT worden de bestaande bestuurs- en managementstructuren afgebouwd. Het overgangs-MT wordt voorgezeten door de kwartiermaker voor het Werkcentrum Twente.

De kwartiermaker is in dienst van de centrumgemeente en is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de Uitvoeringsagenda voor het Werkcentrum Twente.

Leidinggevend en/of coördinerende medewerkers met ervaring en kennis van de processen bij de huidige netwerkorganisaties Werkplein, Leerwerkloket, Pluspunt Twente en Twents Fonds voor Vakmanschap vormen tijdelijk een overgangs-MT samen met een kwartiermaker. Dit MT is zodanig samengesteld dat de kennis van en de ervaring met de dienstverlening binnen de huidige netwerkorganisaties wordt meegenomen in het overgangs-MT van het nieuwe Werkcentrum. Het overgangs-MT wordt voorgezeten door een (onafhankelijk) vertegenwoordiger van de centrumgemeente. De centrumgemeente gaat hiervoor een kwartiermaker Werkcentrum Twente werven.

Het overgangs-MT stuurt de formatie binnen het Werkcentrum Twente aan en zorgt voor de doorontwikkeling naar een Werkcentrum Twente in het overgangsjaar naar 1 januari 2026. In dit overgangsjaar werkt zij in opdracht van het Regionaal Beraad een voorstel uit voor de definitieve inrichting van het management.

In het overgangsjaar worden verder locatiekeuzes en keuzes rondom de inrichting van de gidsfuncties en de ICT gemaakt en doorgevoerd. Het management is ook verantwoordelijk voor het borgen van de continuïteit in de dienstverlening aan bestaande inwoners en werkgevers in het overgangsjaar.

Het voordeel van de inrichting van een overgangs-MT is dat de huidige netwerkorganisaties tijd hebben om de huidige publieke dienstverlening te vervlechten met het toekomstperspectief van de publiek-private samenwerking het Werkcentrum. Zij kennen verder de huidige dienstverlening van de netwerkorganisaties door en door. Met de instelling van een overgangs-MT wordt ook tijd genomen om in het overgangsjaar 2025 een aantal vraagstukken te laten uitwerken door materiedeskundige managers.



7. Personeel & organisatie

In de nieuwe organisatie bestaat het management in de eindsituatie uit 1 fte. Dit is een nieuwe functie waarop wordt geworven. Daarnaast koopt het Werkcentrum gastheerfuncties in bij de centrumgemeente Enschede. Dit zijn ondersteunende functies die het Werkcentrum mogelijk maken.

De coördinator is te karakteriseren als een senior-gids. Waar de gidsen op de inlooplocaties de eerstelijns vragen afvangen is de coördinator het aanspreekpunt voor vragen van de gidsen. De coördinator faciliteert de lokale gidsen en ondersteunt hen op inhoud (bijvoorbeeld als het gaat om het regionale aanbod). De coördinator organiseert intervisie tussen de gidsen en organiseert van een regionaal kwaliteitsprofiel trainingen voor de gidsen. De manager, coördinator en ondersteunende functies worden structureel ingekocht en zijn niet afhankelijk van de incidentele financiering. Dit zorgt voor een stabiele organisatie die de samenwerking in de regio stimuleert en faciliteert.

De directe functies van adviseurs, specialisten en projectleiders zijn afhankelijk van incidentele middelen. Er is immers maar beperkt structurele financiering mogelijk. Deze keuze maakt de formatie van het Werkcentrum afhankelijk van de ambities van de regio. Bij de keuzes in de meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio kunnen bestuurders in het Regionaal Beraad accenten verleggen en focus aanbrengen op bepaalde beleidsterreinen of sectoren, wat kan leiden tot wisselingen in de formatie. Tegelijkertijd blijft er een stabiele regionale organisatie bestaan die de bestuurlijke ambities tot uitvoering kan brengen.

Beslispunt 8

Structurele formatie wordt vanuit structurele middelen voor het Werkcentrum gedekt. De structurele formatie is de zogeheten basisformatie. Tijdelijke formatie kan vanuit tijdelijke financieringsbronnen (projectgelden) worden gedekt. Deze constructie zorgt ervoor dat de financiering direct gekoppeld is aan de hoeveelheid direct personeel dat de regionale ambities moet realiseren.

De eerste stap die gezet wordt in de ontwikkeling van het Werkcentrum Twente is de integratie van de publieke dienstverlening van de huidige vier netwerkorganisaties in een nieuwe samenwerkingsorganisatie onder een andere managementstructuur. De bestaande managementstructuren van de huidige organisaties worden hiermee in het overgangsjaar afgebouwd.

Het overgangs-MT zorgt voor de aansturing van de formatie en zorgt voor de doorontwikkeling naar een Werkcentrum Twente in het overgangsjaar naar 1 januari 2026 (zie ook fase 2 van de fasering). In opdracht van het Regionaal Beraad wordt een voorstel uitgewerkt voor de definitieve inrichting van het management.

In het onderstaande overzicht staat de beoogde basisformatie voor het Werkcentrum Twente weergegeven. Naast deze basisformatie hebben we in het overzicht ook de benodigde formatie voor het Twents Fonds voor Vakmanschap opgenomen. Het Twents Fonds voor Vakmanschap kent in elk geval een looptijd tot en met 2026.

Naast deze formatie kan er aanvullende personeel worden ingezet op basis van tijdelijke financiering vanuit aanvullende tijdelijke financieringsstromen (denk bijvoorbeeld aan gesubsidieerde projecten van waaruit formatie wordt gedekt). Voor tijdelijk personeel betekent dit dat hun werkgever verantwoordelijk is voor goed werkgeverschap. Het is daarom aan de moederorganisaties om hun personeel te voorzien van nieuwe taken wanneer de taken die zij uitvoeren voor het Werkcentrum worden gestaakt of aflopen in regionale financiering.

Uitgangspunt is dat structurele formatie met structurele middelen wordt gedekt en tijdelijke formatie vanuit tijdelijke middelen kan worden gedekt. Dit houdt in dat de mate waarin de ambities in het Perspectiefdocument behaald worden afhankelijk zijn van de mate waarin de regio bereid is te investeren in de regionale arbeidsmarktinfrastructuur,



De lokale gidsen en werkgeversadviseurs zijn in dienst van de eigen moederorganisaties en maken geen deel uit van de formatie en begroting van het Werkcentrum Twente. Het Werkcentrum Twente faciliteert en ondersteunt deze functies.

Beslispunt 9

De lokale gidsen en werkgeversadviseurs zijn in dienst van de eigen moederorganisaties en maken geen deel uit van de formatie en begroting van het Werkcentrum Twente.

Formatie Werkcentrum Twente	Basis (fte)	Basis + TFvV (fte)
Direct		
Coördinatoren	2	2
Projectleiders/-coördinatoren	2,8	2,8
Loopbaanadvies (1 fte per subregio)	3	3
Loopbaanadvies projecten	-	2
Loopbaanadvies Loopbaanstation	-	1,6
Adviseur LLO	2,7	2,7
Specialist financiële regelingen	0,8	0,8
<i>Subtotaal</i>	<i>11,3</i>	<i>14,9</i>
Indirect		
Manager	1	1
Communicatie/events	2,8	2,8
Kwaliteitsmedewerker	1	1
Secretarieel/projectassistent	2,5	2,5
<i>Subtotaal</i>	<i>7,3</i>	<i>7,3</i>
Gastheerschap Enschede		
Data	0,5	0,5
ICT	1	1
Financiële administratie (algemeen)	0,5	0,5
Financiële administratie (TFvV)		1
Inkoop, subsidies, contracten	0,3	0,3
<i>Subtotaal</i>	<i>2,3</i>	<i>3,3</i>
TOTAAL	20,9	25,5



8. Begroting

Voor het structureel invullen van de functionele regiefunctie 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), ontvangen de centrumgemeente Enschede structureel € 648.545,- per jaar⁶. De wijze van het invullen van de regiefunctie is aan het Regionaal Beraad. Naast de centrumgemeente Enschede ontvangt het UWV ook middelen voor het organiseren van de gidsfunctie binnen het Werkcentrum Twente.

Naast de structurele bijdragen zijn er ook verschillende incidentele financiële stromen beschikbaar. Dit zijn onder andere het Regionaal Impulsbudget (gemiddeld € 1,036 miljoen per jaar tot 2028), de landelijke subsidie van Werk naar Werk (€15 miljoen per jaar voor sociale partners) en een bestaande bijdrage uit regionale arbeidsmarktmiddelen.

Er zijn door het ministerie SZW randvoorwaarden opgenomen aan het Regionaal Impulsbudget. Dit budget kan worden gebruikt om gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen. Het impulsbudget is dus niet bedoeld voor individuele dienstverlening. Er zijn in beperkte gevallen wel uitzonderingen mogelijk. Het impulsbudget zou wel voor individuele dienstverlening gebruikt kunnen worden als het gaat om dienstverlening, aanvullend aan bestaande, reguliere dienstverlening.

Met deze middelen kunnen bijvoorbeeld de projecten, vraagverheldering, informatie en advies voor werkzoekenden en werkgevers worden bekostigd. Dat houdt in dat uit deze financiële stromen bijvoorbeeld de benodigde loopbaanadviseurs en verschillende coachingtrajecten kunnen worden gefinancierd.

Het Werkcentrum Twente is de toegangspoort voor dienstverlening van een publiek-private netwerksamenwerking. Via het Werkcentrum Twente wordt publieke en private dienstverlening op een centrale plek ontsloten. De publiek-private samenwerking in het Werkcentrum wordt verankerd in de SUWI-wet- en regelgeving, die naar verwachting op 1 januari 2026 in zal gaan.

Om zoveel mogelijk mensen aan werk en scholing te helpen en de best passende matches op de arbeidsmarkt te krijgen, is samenwerking tussen enerzijds gemeenten, UWV, sociale partners en het onderwijsveld essentieel. De arbeidsmarktregio Twente kenmerkt zich door een traditie waarin publieke en private partijen al langer met elkaar samenwerken. Denk bijvoorbeeld aan het Twents Fonds voor Vakmanschap.

De publiek private samenwerking continueren en versterken we in het Werkcentrum Twente en we vragen de partijen die betrokken zijn bij het Werkcentrum Twente om te blijven investeren in de samenwerking en de gezamenlijke dienstverlening.

⁶ De structurele bijdrage van SZW en het Regionaal Impulsbudget zijn gecorrigeerd voor de BTW-compensatie.



In de onderstaande tabel staan de financieringsbronnen voor het Werkcentrum Twente weergegeven:

Financieringsbronnen	Budget (€)
Doeluitkering SZW	648.545
Regionaal Impulsbudget	1.036.493
UWV gids (in kind)	135.000
Beleidsvoornemens	135.000
Bijdrage ROC tbv het Leerwerkloket	75.000
Bijdrage AMR tbv het Leerwerkloket	150.000
Bijdrage UWV tbv Leerwerkloket	88.275
Bijdrage Zorgstart tbv LWL	30.000
Bijdrage UWV tbv WP	45.000
Bijdrage AMR tbv WP	133.000
Bijdrage AMR (reservering)	250.000
Bijdrage TF tbv LWL	197.835
Bijdrage TF tbv motiveren	125.000
Bijdrage TF tbv inzet ROC	143.349
Bijdrage TF tbv inzet Enschede	125.000
Bijdrage TF tbv Loopbaanstation	113000
vWnW-subsidie	pm
Inzet SBB (in kind)	pm
Inzet loopbaanbegeleiding vakbonden	pm
Inzet werkgeversorganisaties	pm
Totaal	3.430.497

In totaal is er op basis van dit overzicht een structureel budget beschikbaar van € 3,4 M voor de organisatie en projecten van het Werkcentrum Twente. De incidentele middelen die via het Werkcentrum Twente kunnen worden ingezet zijn buiten het overzicht gehouden. Hierbij kan gedacht worden aan projectgelden, re-integratiebudgetten, O&O-fondsen of ESF-middelen. Deze middelen worden ingezet voor projecten of individuele dienstverlening.

Wanneer we het totaal beschikbare budget uitsplitsen naar financiers, dan wordt duidelijk welke financiering de komende jaren van welke partij wordt gevraagd.



Financier Werkcentrum Twente	Investering (€)
SZW	1.685.038
Twents Fonds voor Vakmanschap (TFvV)	704.184
Arbeidsmarktregio	668.000
UWV	268.275
ROC Twente	75.000
Zorgstart	30.000
Sociale partners	pm
SBB	pm
Totaal	3.430.497

Beslispunt 10

Elk van de financiers van het Werkcentrum Twente zal gevraagd worden om zich minimaal voor een periode van 4 jaar te committeren aan de begrootte financiering van het Werkcentrum Twente. Richting het eind van de periode wordt nagegaan of partijen zich ook voor een vervolgperiode committeren aan een nieuwe afspraak voor financiering.

Tegenover de financiering staan de kosten die gemaakt worden. We onderscheiden hierbij (eenmalige) investeringskosten en jaarlijkse bedrijfsvoeringskosten.

Investeringskosten

Investeringskosten zijn de kosten die worden gemaakt om het Werkcentrum Twente van idee tot oplevering te organiseren. Het op- en inrichten van het Werkcentrum Twente vraagt om een financiële investering. Deze investeringen zijn nodig om het Werkcentrum Twente op een juiste manier te kunnen laten functioneren.

Een van de zaken die geregeld moet zijn voor het Werkcentrum Twente is het kopen of huren van een ruimte of pand waar de dienstverlening georganiseerd kan worden. Afhankelijk voor de keuze van de regio moet men rekening houden met een behoorlijke investering als men een pand koopt voor het Werkcentrum Twente. Binnen dit pand moet diverse (facilitaire) zaken aanwezig zijn om de dienstverlening goed uit te kunnen voeren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan meubilair en apparatuur (computers, telefoons, koffieapparaat, etc.) dat moet worden aangeschaft.

Verder vraagt het oprichten van het Werkcentrum Twente om een sterke marketingcampagne die de naamsbekendheid van het Werkcentrum vanaf het begin moet vergroten. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat je vanaf het begin van de oprichting ruchtbaarheid geeft aan het concept van het Werkcentrum Twente. Daarvoor is een (investering in een) marketingcampagne nodig. Ten slotte is het belangrijk dat het personeel dat ingezet gaat worden de juiste kennis en vaardigheden heeft. Hiervoor kan scholing voor ingezet worden. Dit vergt een doorlopende investering, omdat het up-to-date houden van kennis van eigen medewerkers essentieel is in deze context.

De hoogte van de investeringskosten zijn afhankelijk van de gemaakte keuzes van de regio. De tabel geeft een indicatie van welke kostenposten een rol gaan spelen bij het oprichten van een Werkcentrum Twente. Op dit moment zijn de uitgaven(posten) nog niet uitgekristalliseerd en zodoende is nu ook niet



inzichtelijk welke posten structureel en a-structureel zijn. Ook moet de regio nog een keuze maken over het aantal locaties voor een regionaal Werkcentrum Twente. In het onderstaande overzicht is een indicatie van de kosten voor 1 locatie weergegeven.

Investeringskosten	Begrote kosten (€)
Inrichten 1 regionaal Werkcentrum Twente	200.000
Inventaris 1 regionaal Werkcentrum Twente	100.000
Inrichten lokale inlooppunten	0
Opleidingskosten	100.000
Communicatie/marketing	75.000
Totaal bedrijfsvoering	475.000

Jaarlijkse bedrijfsvoeringskosten

De jaarlijkse bedrijfsvoeringskosten bestaan voornamelijk uit personele en huisvestingskosten. Uitgaande van gemiddelde loonkosten van € 90.000,- per jaar bedragen de personele lasten voor de basisformatie bijna € 1,9 M. Wanneer we de personele lasten van het Twents Fonds voor Vakmanschap daaraan toevoegen komen we uit op extra kosten van bijna € 0,6 M.

Afhankelijk van de keuzes die worden gemaakt rondom huisvesting, zullen er regionaal kosten gemaakt moeten worden voor de huisvesting van een fysiek Werkcentrum in de arbeidsmarktregio. Uitgaande van €100/m²/per maand en een oppervlakte van 300m² bedragen de huurlasten € 360.000,- per jaar. Voor regionale activiteiten en projecten is een jaarlijks budget van €150.000 opgenomen. Dit zijn middelen waarmee regionale projectleiders en -coördinatoren projecten kunnen ontwikkelen en tot uitvoering brengen. De evenementen die georganiseerd worden door deze regionale projectleiders, kunnen zowel een regionaal karakter hebben als een lokale focus. Voor de inlooplocaties gaan we er vanuit dat deze lokaal worden gedragen en niet op de regionale begroting van het Werkcentrum drukken.

Bedrijfsvoeringskosten (per jaar)	Begrote kosten (€)
Kosten personeel	2.475.000
Waarvan: Basisformatie Werkcentrum	1.881.000
Extra formatie TFvV	594.000
Huur 1 regionaal Werkcentrum Twente (€100/m ² /per maand o.b.v. 300m ²)	360.000
Activiteiten en projecten	150.000
Huur Inlooplocaties Werkcentrum Twente	0
Totaal bedrijfsvoeringskosten	2.985.000

**Beslispunt 11**

In de begroting van het Werkcentrum worden de regionale kosten voor huisvesting en inrichting van het Werkcentrum opgenomen. De kosten voor de huisvesting en inrichting van de lokale inlooppunten komen voor rekening van de lokale partners.



Bijlage A: Fasering

Fase 1: Voorbereiding integratie 4 netwerkorganisaties

In deze fase bereiden we de vier publieke netwerkorganisaties voor op integratie naar 1 samenwerkingsorganisatie per 1 januari 2025.

Planvorming

Er wordt een uitvoeringsplan opgesteld voor het Werkcentrum in oprichting, op basis van de huidige arbeidsmarktstrategie met inachtneming van de kaders vanuit het Perspectiefdocument. De partijen stellen in het Bestuurlijk Werkbedrijf een ambitieniveau vast voor 2025, die concretisering krijgt in het uitvoeringsplan. Het uitvoeringsplan bestaat ten minste uit organisatiedoelstellingen voor het eerste jaar, beschrijving van de wijze van dienstverlening en hoe het Werkcentrum dat organiseert, een begroting, beschrijving van de governance en een beschrijving van de monitoring gedurende het overgangsjaar en evaluatie tegen het einde van het overgangsjaar.

Governance

Er wordt een start gemaakt met een nieuwe governance. Dat betekent voor deze fase dat er een samenwerkingsconvenant opgesteld wordt waar de betrokken partijen zich aan committeren om de samenwerking te laten slagen. Een modelconvenant wordt begin november opgeleverd. Dit samenwerkingsconvenant bestaat uit afspraken die in ieder geval gaan over de taken en reikwijdte van het Regionaal Beraad, wijze van besluitvorming in het Regionaal Beraad, afspraken over de kaders van de meerjarenagenda, (financiële) organisatie van het Werkcentrum, rol centrumgemeente (inclusief onderdeel 'gastheerschap') en evaluatie en monitoring. Met het beschrijven van deze onderwerpen wordt het modelsamenwerkingsconvenant van de VNG gevolgd.

Financieel

Voor het eerste jaar wordt een werkbegroting opgesteld. Deze werkbegroting betreft het overgangsjaar en beschrijft de benodigde middelen voor zowel continuering van de dienstverlening als investeringen in het op te richten Werkcentrum. Het Bestuurlijk Werkbedrijf stelt deze werkbegroting vast.

Huisvesting

Voorafgaand aan het overgangsjaar wordt het huisvestingsconcept uitgewerkt. Daarnaast vindt er een inventarisatie plaats naar mogelijke locaties. Vooruitlopend hierop zijn al een aantal locaties in beeld die potentieel geschikt zijn. Er loopt een businesscase van de subregio Midden-Twente voor een fysieke inlooplelocatie. Deze businesscase wordt meegenomen in de overwegingen rondom huisvesting.

Aandachtspunt met betrekking tot de huisvesting is dat het Leerwerkloket een doorlopend huurcontract voor haar huidige locatie heeft tot juli 2025.

Personeel

Het Werkcentrum krijgt een *basisformatie* en een *extra formatie*. De basisformatie wordt gefinancierd door de structurele financiering die het Werkcentrum ontvangt van het Rijk. De extra formatie wordt gefinancierd met tijdelijke middelen. Het Bestuurlijk Werkbedrijf zal in aanloop naar het overgangsjaar een besluit moeten nemen over de toekomstige bestemming van de beschikbare financieringsstromen (zie ook hoofdstuk 8). Vervolgens kan de extra formatie gebaseerd worden op de tijdelijke middelen voor het Werkcentrum.

Het personeel dat op dit moment voor de netwerkorganisaties werkzaamheden uitvoert wordt ingehuurd. Met de moederorganisaties worden nieuwe afspraken gemaakt. Het personeel dat onder de extra formatie valt kan vervolgens op basis van nieuwe overeenkomsten het werk voortzetten. Overig personeel kan door hun werkgever op een andere manier ingezet worden. Daardoor is de verwachting dat frictiekosten minimaal of niet van toepassing zijn.



Vertegenwoordigers vanuit de huidige netwerkorganisaties Werkplein, Pluspunt, Leerwerkloket en Twents Fonds voor Vakmanschap vormen samen met een kwartiermaker tijdelijk een overgangs-MT. Uitgangspunt is dat dit managers met 'doe-kracht' zijn.

Dienstverlening

Voor Werkplein Twente betekent de verandering dat zij vanaf 1 januari haar dienstverlening voortzet onder de naam Werkcentrum Twente. Vooralsnog verandert de inhoud van de dienstverlening vóór het overgangsjaar niet.

Voor het Twents Fonds geldt dat de samenwerkingsovereenkomst gewijzigd dient te worden op een aantal artikelen, zoals artikel 5: organisatie en artikel 8: taken uitvoeringsorganisatie. Met het wijzigen van de samenwerkingsovereenkomst kan de dienstverlening van het Twents Fonds worden voortgezet door het Werkcentrum als uitvoerder.

Het Leerwerkloket en Pluspunt Twente houden per 1 januari 2025 op te bestaan. Voor inwoners is het van belang dat de regionale dienstverlening gecontinueerd kan worden in het overgangsjaar. In aanvulling op de bestaande van-werk-naar-werk dienstverlening door de sociale partners wordt de gehele dienstverlening daarom voor het overgangsjaar formeel overgedragen naar het Werkcentrum en haar (sociale) partners.

Op dit moment worden werkenden nog door de netwerkorganisaties ondersteund. In de nieuwe situatie krijgen de sociale partners daar verantwoordelijkheid voor. In aanloop naar het overgangsjaar worden er afspraken gemaakt met de sociale partners over de overdracht en continuering van de dienstverlening voor werkenden.

De ondersteuning van de gidsen wordt in deze fase ingericht.

Eind 2024 wordt een evaluatie gedaan naar de beroepsketenaanpak. Op basis van die evaluatie is het aan het Bestuurlijk Werkbedrijf om te besluiten of deze aanpak voortgezet moet worden in de toekomst in het Werkcentrum.

De e-mailadressen van de huidige netwerkpartners blijven in het overgangsjaar in de lucht om de continuïteit van de regionale dienstverlening te borgen.

ICT & Privacy

Er worden middelen vrijgemaakt voor een adviseur en de inrichting van omnichannel dienstverlening, informatiehuishouding, informatiesystemen en gegevensdeling binnen het Werkcentrum.

De arbeidsmarktregio kan aan de slag gaan met het inrichten van de regierol voor de centrumgemeente op dit gebied. De regierol zorgt voor een verantwoordelijkheid en geeft Enschede een actieve rol in het inkoop, inrichting en beheer van systemen voor de arbeidsmarktregio. Ook dit vraagt om extra middelen vanuit de arbeidsmarktregio voor de centrumgemeente.

Het onderzoek naar de informatiekundige opgave geeft ook het advies om een adviesgroep op te zetten waar verschillende disciplines meedenken over de inkoop, ontwikkeling, inrichting en beheer van systemen. Deze adviesgroep of werkgroep krijgt de capaciteit, tijd en mandaat om veranderingen tussen en binnen samenwerkingspartners te begeleiden. Daardoor kunnen bestuurlijke besluiten en beleid leiden tot regionale veranderingen in de uitvoering. Hier ligt een verantwoordelijkheid voor verschillende gemeenten. Met deze aanbeveling kan direct worden gestart.

In aanloop naar samenvoeging van de organisaties is het ook zaak om een grondslag voor gegevensdeling in te regelen. Dit zou een van de eerste taken van de nieuwe werkgroep kunnen zijn.

Communicatie

Het samenvoegen van netwerkorganisaties richting het Werkcentrum vraagt om een nadere uitwerking in een communicatiestrategie. Ter voorbereiding op het overgangsjaar wordt deze communicatiestrategie opgesteld. De communicatiestrategie werkt uit hoe het brede publiek in het



overgangsjaar meegenomen wordt in de ontwikkelingen. In de tussentijd worden bestaande campagnes voortgezet, de belanghebbenden geïnformeerd en social media en de websites aangepast naar een nieuwe website van Werkcentrum Twente.

Fase 2: Overgangsjaar 2025

In deze fase wordt de publieke dienstverlening en de dienstverlening van de sociale partners bijeengebracht in een Werkcentrum Twente i.o.. De verdere integratie van de dienstverlening van de 4 netwerkorganisatie in 1 samenwerkingsorganisatie wordt gerealiseerd en oude structuren worden afgebouwd of omgebouwd naar die van het Werkcentrum Twente i.o.. De vWnW-strategie wordt vertaald naar dienstverlening en publiek-private-samenwerking in de regio.

Let op: het overgangsjaar is een spannend jaar. De gewijzigde wet SUWI is dan nog niet in werking, terwijl de wettelijke grondslag en financiering voor organisaties als Pluspunt Twente en LWL is weggefallen. Dit betekent dat we noodverbandjes moeten leggen en het risico op onduidelijkheden, overtredingen, miscommunicatie en ruis neemt toe.

Planvorming

Het overgangsjaar biedt ruimte en tijd om een regionale meerjarenagenda op te stellen. Als basis hiervoor fungeert de huidige strategische agenda en het door het ministerie SZW aangegeven kader. In deze meerjarenagenda wordt de arbeidsmarktstrategie voor de komende jaren vastgelegd. Het is daarom zaak om hier veel relevante partijen bij te betrekken en de meerjarenagenda in samenspraak op te stellen.

Daarnaast wordt er een uitvoeringsplan opgesteld voor 2026, als eerste jaar waarin het Werkcentrum volledig operationeel is.

Governance

In het overgangsjaar draagt het Bestuurlijk Werkbedrijf haar taken en bevoegdheden over aan het Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad bestaat in ieder geval uit het gemeenten, UWV, SBB, sociale partners FNV, CNV, VNO-NCW en MKB-Twente en een onderwijsinstelling, in dit geval het ROC van Twente. Eventuele aanvullende partners kunnen in een volgende fase worden toegevoegd, maar met deze (verplichte) partners wordt het Regionaal Beraad gestart.

Een van de eerste taken van het Regionaal Beraad is het uitwerken van een definitieve managementstructuur voor het Werkcentrum Twente.

Met de moederorganisaties worden afspraken gemaakt over de inzet van mensen, de (kwaliteit van) dienstverlening en de bijdrage aan de regionale arbeidsmarkt-uitdagingen.

Financieel

De meerjarenbegroting tot en met 2028 kan in het overgangsjaar opgemaakt worden. De ambities die het Regionaal Beraad in de meerjarenagenda vastlegt, kunnen gekoppeld worden aan beschikbare middelen. Tot 2028 blijft de financiering redelijk stabiel, daarna loopt het impulsbudget af tot nul. Er blijft wel structurele financiering voor de centrumgemeente. Het rijk evalueert de effectiviteit van het impulsbudget. Daarna beslissen zij over de eventuele continuering van het impulsbudget.

Huisvesting

Na de inventarisatie wordt er door het Regionaal Beraad een definitieve keuze gemaakt voor de meest geschikte locatie(s). De inrichting van het Werkcentrum vindt ook plaats in het overgangsjaar.

Het regionaal Beraad stelt in het overgangsjaar normen vast voor de zichtbaarheid van het Werkcentrum in elke gemeente. Aan de hand van de normen richt elke gemeente een of meerdere inloopleidingen in.

Personeel



Gemeenten en UWV werken in het overgangsjaar aan het realiseren van de gidsrol. De wijze waarop zij deze gidsrol realiseren kan verschillen. Hiervoor selecteren zij waar mogelijk bestaande medewerkers in functies gericht op werk en inkomen. Het is belangrijk dat het personeel de nieuwe wijze van dienstverlening kan aanbieden. Met name de rol van gids vraagt om brede kennis en vaardigheden om diverse klantgroepen met uiteenlopende vragen te kunnen bedienen. Daarnaast moeten de kennis en vaardigheden van medewerkers aansluiten bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Hiervoor kunnen de gidsen geschoold worden in het overgangsjaar om vanaf 2026 dienstverlening van voldoende kwaliteit te kunnen aanbieden.

Dienstverlening

De komende tijd worden tussen de sociale partners en het Rijk afspraken gemaakt over besteding van de van-werk-naar-werk subsidie. De verwachting is dat in het overgangsjaar de Twentse afdelingen in positie zijn gebracht, waardoor zij in staat zijn om afspraken te maken hoe zij dienstverlening kunnen aanbieden in het Werkcentrum.

ICT & Privacy

Er worden gedeelde informatiekundige principes ontworpen als leidraad voor inkoop, inrichting, gebruik en beheer van informatiesystemen. We zetten in op de Service Blueprint methode voor het Werkcentrum als gedetailleerde uitwerking van de klantreis. In het overgangsjaar kan deze gebruikt worden om de dienstverlening te optimaliseren. Tot slot kan het overgangsjaar gebruikt worden om verdere kennisdeling op het gebied van ICT en informatievoorziening te bevorderen in de arbeidsmarktregio, onder meer via de eerdergenoemde adviesgroep/werkgroep.

Communicatie

Het overgangsjaar biedt de ruimte om een regionale merkstrategie uit te werken. Dit wordt aangepast op de landelijke strategie die eind 2024 wordt vastgesteld. Hierop volgt ook een huisstijlhandboek van het Werkcentrum.

Verder vraagt het oprichten van een Werkcentrum om een sterke marketingcampagne die de naamsbekendheid vanaf het begin moet vergroten. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat je vanaf het begin van de oprichting ruchtbaarheid geeft aan het concept rondom het Werkcentrum. Daarvoor is een (investering in een) marketingcampagne nodig. Een optie die landelijk overwogen wordt is de belevenisstrategie: verhoog de naamsbekendheid door doelgroep te laten beleven en ervaren.

Tot slot wordt de digitale dienstverlening in het overgangsjaar ingericht.

Fase 3: Werkcentrum Twente volledig operationeel

In deze fase ligt er een wettelijke basis vanuit SUWI voor het Regionaal Beraad en de taken van het Werkcentrum. Het Werkcentrum Twente staat: denk aan onder meer locaties, dienstverlening, ICT en huisvesting. Het accent ligt bij het implementeren van leerervaringen uit het overgangsjaar 2025 en de cultuurverandering die bij de netwerkpartners moet worden gestimuleerd.

Planvorming

In het overgangsjaar wordt de meerjarige arbeidsmarktagenda geüpdatet. Op basis van de meerjarenagenda kan vervolgens een uitvoeringsplan voor 2026 worden opgesteld voor het Werkcentrum. Vanaf 1 januari 2026 wordt hier uitvoering aan gegeven.

Governance

De gewijzigde wet SUWI treedt in werking op 1 januari 2026. Vanaf dan moet het Werkcentrum ook operationeel zijn. Het overgangs-MT wordt opgeheven en een nieuw, definitieve managementstructuur wordt verder uitgewerkt. De verdeling van de verantwoordelijkheden is in het overgangsjaar getest en geëvalueerd, waardoor er definitieve keuzes gemaakt kunnen worden in deze fase.

In deze fase kunnen op onderwerpen partijen uitgenodigd worden om het Regionaal Beraad te adviseren. Daarnaast kan het Regionaal Beraad ervoor kiezen om specifieke partijen structureel uit te nodigen als deelnemer aan het Regionaal Beraad.



Financieel

Vanaf 2026 is het zaak om nieuwe (tijdelijke) middelen te blijven aanboren om de projecten te blijven draaien. In de operationele fase is het daarom van belang dat het Werkcentrum op zoek blijft gaan naar landelijke en Europese subsidiepotten om o.a. LLO-projecten te financieren.

De P&C-cyclus rond het Werkcentrum is ingericht.

Huisvesting

Het Werkcentrum is in elk inlooppunt zichtbaar. De afspraken die in het overgangsjaar worden gemaakt over de zichtbaarheid en invulling van de gidsrol worden uitgevoerd waarmee het Werkcentrum per 1 januari 2026 in elke gemeente aanwezig is.

Personeel

Wanneer in elke gemeente gidsen en werkgeversadviseurs ingezet zijn, kunnen de organisaties samen kwaliteitsnormen voor de regionale dienstverlening door deze beroepsgroepen uitwerken. Om kennisdeling en ervaringen uit te wisselen kunnen de coördinatoren van het Werkcentrum gezamenlijke bijeenkomsten organiseren voor gidsen en werkgeversadviseurs. Bijeenkomsten kunnen gericht zijn op het ontmoeten en bevorderen van samenwerking of op het verbeteren van kennis en vaardigheden.

Dienstverlening

In de operationele fase kan de publiek-private samenwerking verder tot stand gebracht worden. De private dienstverleners die op dit moment nog geen of beperkte samenwerking met de publiek dienstverleners hebben, kunnen uitgenodigd worden voor samenwerking. Hierbij kan gedacht worden aan de uitzendbranche.

Het projectenbureau is operationeel. Dit kan de regio helpen door regionale uitvoeringskracht stabiel in te richten, met consistentie in de uitvoering van projecten en het toewerken naar efficiënt gebruik van de middelen.

ICT & Privacy

In de operationele fase is het van belang dat de adviesgroep/werkgroep ICT en privacy de ontwikkelingen bewaakt en begeleidt. Regionale kennisdeling stimuleren blijft van belang.

Communicatie

De website en sociale media worden in deze fase door de communicatiemedewerkers bijgehouden en beheerd.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2024-0000096434

Bijlage(n)
3

Datum 29 april 2024
Betreft Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Werk is een essentieel onderdeel in het leven van mensen. Sommige mensen lukt het niet om duurzaam aan het werk te komen. Arbeidsmarktdienstverlening biedt werkzoekenden ondersteuning. Arbeidsmarktdienstverlening helpt ook werkgevers om medewerkers te vinden en zich aan te passen aan de veranderende arbeidsmarkt. Door werkzoekenden, werkenden en werkgevers beter te ondersteunen op de arbeidsmarkt, kunnen we de kansen die de huidige krapte biedt, benutten voor mensen die nu nog langs de lijn staan. Tevens kan dit de druk op werkgevers in tekortsectoren verlichten, waaronder de zorg, het onderwijs, de (woning)bouw, de kinderopvang, (internationale) veiligheid en bij beroepen die nodig zijn voor klimaat- en digitale transitie.

In deze brief lichten we toe hoe het kabinet de arbeidsmarktdienstverlening structureel wil verbeteren door hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Dit is de uitwerking van de brief van 11 oktober 2022, waarin wij u hebben geïnformeerd over de uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur.¹ Voordat we de voorgestelde maatregelen toelichten, gaan we eerst in op de lessen uit de regionale mobiliteitsteams, een crisismaatregel uit de coronapandemie waar deze hervorming op voortbouwt.

Geleerde lessen vanuit de regionale mobiliteitsteams

De regionale mobiliteitsteams zijn destijds opgericht om mensen te helpen die hun baan verloren of dreigden te verliezen als gevolg van de coronapandemie.² Binnen de regionale mobiliteitsteams werken verschillende publieke en private partijen samen om mensen te ondersteunen bij vragen over werk en ontwikkeling. Deze dienstverlening is bedoeld als aanvulling op de bestaande dienstverlening van publieke of private partijen, waar mensen bijvoorbeeld op het werk of in een uitkering al gebruik van kunnen maken. De regionale mobiliteitsteams leveren maatwerk waar de bestaande infrastructuur tekortschiet. De regionale mobiliteitsteams hebben van maart 2021 tot februari 2024 ongeveer 41.000³ mensen geholpen bij werk gerelateerde ondersteuningsvragen.

¹ Kamerstukken II 2022/23, 33 566, nr. 108

² Zie Tijdelijke regeling aanvullende crisisdienstverlening COVID-19. Later aangepast naar: Tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening.

³ Centerdata heeft de gegevens gemonitord, die worden aangeleverd door de samenwerkende partijen in de 35 regionale mobiliteitsteams.

Uit de bijgevoegde evaluatie van de regionale mobiliteitsteams blijkt dat de aanvullende dienstverlening vanuit verschillende publieke en private partijen heeft voorzien in een ondersteuningsbehoefte. Zo heeft de inzet van en samenwerking met de vakbonden een aanvulling voor de dienstverlening aan de doelgroep werkenden gebracht. Dit is waardevol geweest voor de ondersteuning van deze mensen. De samenwerking tussen de partijen is geïntensiveerd en daarmee is de dienstverlening verbeterd. De beschikbaarheid van een gezamenlijk budget en het werken vanuit één toegangloket zijn hierbij belangrijke factoren die we structureel willen behouden. Een les uit de evaluatie is dat de regionale mobiliteitsteams vooral een aanvulling zijn geweest op de individuele dienstverleningsmogelijkheden van publieke en private partijen. In de structurele situatie willen we de samenwerking verder versterken. Daarnaast is bij de regionale mobiliteitsteams gebleken dat de financieringssystematiek onvoldoende mogelijkheden bood om de rechtmatige besteding van middelen vast te stellen.⁴ In de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur maken we daarom gebruik van de bestaande financierings- en verantwoordingssystematiek, gericht op rechtmatige, doeltreffende en beleidsmatige besteding van de middelen.

Datum
29 april 2024

Onze referentie
2024-0000096434

Via de motie Palland/Van Kent⁵ heeft uw Kamer gevraagd om de betrokkenheid van sociaal ontwikkelbedrijven bij de regionale mobiliteitsteams te bevorderen. Naar aanleiding hiervan is vorig jaar een uitvraag gedaan naar de actuele positie van sociaal ontwikkelbedrijven binnen de regionale mobiliteitsteams. Net als bij een eerder onderzoek blijkt uit deze uitvraag opnieuw dat er zo goed als overal in ons land een samenwerking is. Hierop voortbouwend blijft de inzet in de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur om sociaal ontwikkelbedrijven landelijk en regionaal goed te positioneren.

Waar liggen kansen voor verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur?

Binnen de 35 arbeidsmarktregio's spannen publieke en private organisaties, zoals Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), gemeenten, werkgeversorganisaties, vakbonden, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en onderwijs- en opleidingsinstellingen, zich in om mensen te begeleiden naar passend werk of (arbeidsmarktgerichte) scholing. In de arbeidsmarktdienstverlening spelen daarnaast organisaties als sociaal ontwikkelbedrijven, brancheorganisaties, uitzendbureaus en re-integratiebureaus een belangrijke rol. Samen vormen al deze organisaties de arbeidsmarktinfrastructuur en we hebben ook al deze organisaties nodig.

De focus van deze brief ligt primair bij de knelpunten in de samenwerking van deze partijen binnen de arbeidsmarktregio's en minder bij de knelpunten in de eigen dienstverlening van deze partijen. Er zijn kansen in de samenwerking tussen partijen om de dienstverlening aan mensen te verbeteren. Daarbij zorgen we voor een sterkere verbinding tussen het sociale, economische en onderwijs domein. We ondernemen actie op 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

⁴ Stand van de uitvoering sociale zekerheid. Bijlage bij Kamerstuk II, 2023/24, 26448 nr. 742

⁵ Kamerstuk II, 2022/23, 34 352 nr. 273

1. Eén regionaal loket: het Werkcentrum

Alle organisaties in de arbeidsmarktinfrastructuur hebben hun eigen dienstverleningspakket, hun eigen werkwijze en hun eigen loket. Deze organisaties werken nu samen in regionale mobiliteitsteams, WerkgeversServicepunten en Leerwerkloketten in de arbeidsmarktregio's. Werkzoekenden en werkenden weten in deze veelheid van loketten de juiste dienstverlening niet altijd te vinden. Voor werkgevers is het ingewikkeld dat zij worden benaderd door verschillende partijen tegelijk en/of te maken hebben met een grote diversiteit aan regelingen en uitvoerders daarvan.

Datum
29 april 2024

Onze referentie
2024-0000096434

Om arbeidsmarktdienstverlening toegankelijker en beter vindbaar te maken, komt er in elke arbeidsmarktregio één gezamenlijk regionaal loket: het Werkcentrum. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken.

Toegangspoort tot publieke en private dienstverlening

Het Werkcentrum dient als toegangspoort voor dienstverlening van een publiek-private netwerksamenwerking. Zo wordt publieke en private dienstverlening op een centrale plek ontsloten. De partijen in het Werkcentrum behouden hun zelfstandigheid met de bijbehorende verantwoordelijkheid voor de eigen dienstverlening, want het Werkcentrum is geen rechtspersoon en de bestuurlijke verhoudingen wijzigen niet. Het Werkcentrum kan bijvoorbeeld doorverwijzen naar O&O-fondsen, maar werkgevers- en werknemersorganisaties blijven hiervoor verantwoordelijk.

De publiek-private samenwerking in het Werkcentrum wordt verankerd in de SUWI (structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) wet- en regelgeving, waarbij UWV en gemeenten de taak krijgen het Werkcentrum te organiseren. Het Werkcentrum is niet de enige manier om toegang te krijgen tot arbeidsmarktdienstverlening. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen nog steeds aankloppen bij de afzonderlijke organisaties.

Een herkenbare en eenduidige naam: het Werkcentrum

Om de toegang voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers tot passende dienstverlening makkelijker te maken, is gekozen voor een herkenbare en eenduidige naam: het Werkcentrum. Het uitgangspunt is dat iedere arbeidsmarktregio deze naam gebruikt voor de gezamenlijke kanalen en voor de publiek-private netwerksamenwerking. Arbeidsmarktregio's gaan de naam Werkcentrum gebruiken gevolgd door de naam van de arbeidsmarktregio, bijvoorbeeld Werkcentrum Zuid-Limburg of Werkcentrum Groningen.

De namen WerkgeversServicepunt, Leerwerkloket en regionaal mobiliteitsteam verdwijnen (op termijn). Voor het gebruik van de naam Werkcentrum en het bereiken van verschillende doelgroepen wordt een merk- en communicatiestrategie uitgewerkt.

Regionaal maatwerk binnen landelijke kaders

Elke arbeidsmarktregio is uniek. De huidige organisatie van de arbeidsmarktinfrastructuur, de economische en sociale opgave en de beschikbaarheid van voorzieningen als onderwijs en openbaar vervoer verschillen per arbeidsmarktregio. Daarom krijgt de arbeidsmarktregio de ruimte voor maatwerk.

Zo kan de ene regio kiezen voor één fysieke locatie, terwijl de andere regio in meerdere gemeenten een Werkcentrum inricht. De ene regio kan inzetten op de verbinding met de Economic Board, terwijl dat in de andere regio al tot ontwikkeling is gekomen.

Datum
29 april 2024

Onze referentie
2024-0000096434

Om voor iedereen duidelijk te zijn over wat een Werkcentrum is en wie daar terecht kan, is eenheid in deze verscheidenheid wenselijk. Dit geldt ook voor bedrijven, sociaal ontwikkelbedrijven, onderwijsinstellingen en provincies die vaak in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn. Deze eenheid willen we aanbrengen door het opstellen van een modelconvenant voor de governance, een landelijke meerjarenagenda en een merk- en communicatiestrategie voor de Werkcentra. Ook gaat er gezamenlijke dienstverlening georganiseerd worden vanuit de Werkcentra. Voor digitale dienstverlening komt er een landelijke website, die in verbinding staat met websites van de verschillende regio's. Deze onderdelen worden verderop in de brief toegelicht.

Gidsfunctie

Het organiseren van een gidsfunctie is onderdeel van de taak van UWV en gemeenten. Het gaat hier om gidsen die dienstverlening bieden die in elk geval bestaat uit mensen welkom heten bij de fysieke kanalen van het Werkcentrum, hen in verbinding brengen met de juiste dienstverlening, algemene informatie verstrekken over arbeidsmarktkansen, vacatures en scholingsmogelijkheden en met mensen in gesprek gaan over hun loopbaan of andere hulpvraag.

Afhankelijk van de keuzes die een regio maakt zijn deze gidsen ook aanwezig op andere plekken waar mensen en werkgevers binnenlopen en ondersteuning nodig hebben. Dat kan bijvoorbeeld in een Wijkcentrum zijn, waar mensen worden geholpen met schuldenproblematiek. Ten behoeve van de gidsfunctie wordt onderzocht hoe bestaande instrumentengidsen kunnen worden ontsloten en aangevuld met andere dienstverlening die beschikbaar is in het netwerk.

Gezamenlijke publieke werkgevers- en werkzoekendendienstverlening

UWV en gemeenten bieden regionaal nu gezamenlijke werkgeversdienstverlening via het WerkgeversServicepunt. Deze dienstverlening blijft op dezelfde manier beschikbaar via het Werkcentrum. De ondersteuning aan werkgevers bij de banenafpraak wordt via het Werkcentrum ontsloten. Regionaal blijven we ons gezamenlijk met werkgevers inzetten om te zorgen voor extra banen voor mensen met een ziekte of handicap.

Het Landelijk WerkgeversServicepunt UWV en het Landelijk WerkgeversServicepunt Gemeenten ondersteunen werkgevers die landelijk of in meer dan één regio actief zijn. In gezamenlijkheid met UWV en gemeenten wordt bekeken hoe de landelijke samenwerking verder versterkt kan worden.

SBB verzorgt ook werkgeversdienstverlening in het kader van het erkennen van leerbedrijven en het werven en ontsluiten van leerbanen. De werkgeversdienstverlening van UWV, gemeenten en SBB zal in het Werkcentrum meer in samenhang vorm krijgen.

Naast de gezamenlijke werkgeversdienstverlening willen we in SUWI wet- en regelgeving verankeren dat UWV en gemeenten samenwerken om werkzoekendendienstverlening via het Werkcentrum te ontsluiten.

Onderdeel hiervan is in ieder geval een deel van de dienstverlening die nu door de Leerwerkloketten wordt geboden. Scholing, met name als deze wordt gecombineerd met werken, is immers een van de meest effectieve instrumenten om werk te vinden en te houden, juist ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.⁶

Datum
29 april 2024

Onze referentie
2024-0000096434

2. Een versterkt van-werk-naar-werk-stelsel

Hoewel het gros van de baanwisselingen soepel tot stand komt, zijn er groepen werkenden bij wie dit niet zelfstandig lukt. Voor een deel van deze mensen ontbreekt reguliere ondersteuning bij het zoeken naar de volgende stap in hun loopbaan en bij het vinden van ander werk, terwijl hier wel behoefte aan is. De inzet van de vakbonden bij de regionale mobiliteitsteams is voor deze mensen van grote waarde geweest. Werkgeversorganisaties hebben waardevolle ondersteuning geboden aan werkgevers die met de personele gevolgen van de coronacrisis en de daarop volgende arbeidsmarkttekorten te maken kregen.

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 willen wij 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. Met de sociale partners verkennen wij welke hiaten in de van-werk-naar-werk-dienstverlening bestaan en wat er nodig is om deze weg te nemen.

3. De ondersteuningsbehoefte meer centraal

Het is soms lastig om tijdig passende en/of doorlopende begeleiding aan mensen te bieden, doordat dienstverlening en werkprocessen van partijen onvoldoende op elkaar aansluiten. Voor een deel van de dienstverlening is expertise en inzet van meerdere organisaties nodig. Dit geldt in het bijzonder voor mensen met een complexe ondersteuningsbehoefte. Wanneer organisaties meer mogelijkheden en handelingsruimte hebben om samen te werken, kunnen zij mensen beter ondersteunen.

Een impuls aan gezamenlijke dienstverlening in het netwerk

Vanaf 1 januari 2025 stopt de tijdelijke regeling aanvullende dienstverlening (de regionale mobiliteitsteams) en daarmee het ontschot budget voor aanvullende dienstverlening. In plaats van dit budget, dat enkel voor dienstverlening aan individuele personen wordt ingezet, komt er een tijdelijk impulsbudget om gezamenlijke dienstverlening te ontwikkelen. Zo kan dienstverlening worden georganiseerd die aansluit bij de opgaven en ondersteuningsbehoefte in de regio. Een voorbeeld is de ontwikkeling van publiek-private scholingsprojecten of de implementatie van sectorale Ontwikkelpaden⁷ richting kansrijke beroepen, zoals de kinderopvang. In beperkte gevallen blijft het mogelijk om uit dit impulsbudget, indien nodig, dienstverlening voor een individu in te zetten. Het gaat dan om dienstverlening die aanvullend is op de bestaande, reguliere dienstverlening.

⁶ De Beleidsonderzoekers (2023), Notitie literatuuronderzoek - Meerwaarde scholing werkzoekenden.

⁷ 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.

Betere randvoorwaarden voor samenwerking

Op dit moment zijn er belemmeringen in de samenwerking tussen organisaties. We willen 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. Bij alle verwerkingen van persoonsgegevens staat zorgvuldigheid in de privacybescherming van werkzoekenden voorop. Voor de praktische kant van gegevensdeling maken we op landelijk niveau afspraken over de standaardisatie van gegevens en de uitwisseling hiervan. Het programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) heeft al belangrijke stappen hierin gezet.⁸

Datum

29 april 2024

Onze referentie

2024-0000096434

4. Een versterkte publiek-private governance

Sinds de vorming van de 35 arbeidsmarktregio's zijn er vele, tijdelijke impulsen geweest, bijvoorbeeld Matchen op Werk, Perspectief op Werk, Dichterbij dan je denkt en de regionale mobiliteitsteams. Door de veelheid en tijdelijkheid van alle initiatieven is de samenwerking, planvorming en dienstverlening incidenteel gestuurd en versnipperd. Het ontbreekt aan een eenduidige governance voor duurzame samenwerking en coördinatie in arbeidsmarktbeleid. Dit geldt op verschillende niveaus: binnen de arbeidsmarktregio, tussen de arbeidsmarktregio's en in relatie tot landelijk of op andere schaal opererende partijen, zoals sectoren, provincies en ministeries.

Om samenwerking tussen publieke en private organisaties te verankeren komt er één Landelijk Beraad en in iedere arbeidsmarktregio één Regionaal Beraad. Deze beraden leggen meerjarig arbeidsmarktbeleid vast in een meerjarenagenda. Deze structuur is een landingsplaats voor nieuwe en bestaande beleidsimpulsen en middelen (Europees, rijk, provincies, gemeenten, privaat).

Het Landelijk en Regionaal Beraad

Het Landelijk Beraad kent een bezetting van de ministeries van SZW, OCW en EZK, UWV, gemeenten, sociale partners, SBB, onderwijs (publiek bekostigd en privaat) en (publieke en private) uitvoerders. Hier maken we afspraken over invulling van de landelijke meerjarenagenda en zorgen we voor samenhang van landelijke en regionale initiatieven. Het Landelijk Beraad is een samenwerkingsverband en wordt ondersteund door een secretariaat, georganiseerd door het Ministerie van SZW. Om verdieping op onderwerpen mogelijk te maken en partners te betrekken met kennis op specifieke onderwerpen kunnen landelijke werkgroepen of experttafels georganiseerd worden.

Het Regionaal Beraad bestaat tenminste uit (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners en onderwijspartijen (een aangewezen contactschool, ingevuld door het ROC tenzij anders regionaal afgesproken). Het Regionaal Beraad is vrij in keuze om strategische partners in de regio aan te laten sluiten. De sociaal ontwikkelbedrijven zien wij als een belangrijke strategische partner. Wij vinden een goede samenwerking met (private) uitvoerders, opleidingsinstituten en uitzendorganisaties in de arbeidsmarktregio ook van belang. Veel mensen zetten via deze organisaties hun eerste stap op de arbeidsmarkt.

⁸ Zie ook de betreffende bijlage bij de laatste Stand van de uitvoering over het verbeteren van het inzicht in het werkzoekendenbestand, waar het programma VUM een belangrijke rol in speelt: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vergaderstukken/2023/12/07/memo-inzicht-werkzoekendenbestand-bijstandsgerechtigden>.

Het Regionaal Beraad stelt de regionale meerjarenagenda vast. Daarnaast maakt het Regionaal Beraad afspraken over de invulling van de samenwerking in het Werkcentrum en legt deze vast in een convenant. Er wordt een modelconvenant opgesteld om regio's te faciliteren en eenduidigheid te bieden aan organisaties die in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn. 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 worden vastgelegd in het Besluit SUWI. Het Regionaal Beraad vervangt het 'Regionaal Werkbedrijf'⁹. De onderwerpen waar het Regionaal Werkbedrijf zich nu voor inzet blijven onderwerpen die horen op de tafel van het Regionaal Beraad.

Datum
29 april 2024

Onze referentie
2024-0000096434

De landelijke en regionale meerjarenagenda

Voor het verbinden van sociale, economische en onderwijs opgaven in het arbeidsmarktbeleid komt er één meerjarenagenda op landelijk niveau en één meerjarenagenda per arbeidsmarktregio. Deze meerjarenagenda's leggen verbinding tussen werk voor groepen van werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie, economische opgaven, voldoende personeel voor cruciale publieke sectoren als zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid, alsmede het onderwijs dat nodig is om mensen duurzaam aan het werk te krijgen en houden. Bij de klimaat- en digitale transitie ziet het kabinet bijvoorbeeld een rol voor de betrokken partijen bij de te realiseren ambities van het Actieplan groene en digitale banen¹⁰. De meerjarenagenda wordt ook verbonden met (sectorale) Human Capital Agenda's en de (provinciale) Economic Boards.

Onder werkzoekenden en werkenden in een kwetsbare positie onderscheiden we in ieder geval mensen met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond (statushouders, Oekraïners), jongeren die vallen onder de reikwijdte van het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk¹¹, ouderen, arbeidsmigranten, mensen met GGZ-problematiek en ex-gedetineerden. Regionaal is de ruimte om hierin passende focus aan te brengen, op basis van een regionale arbeidsmarktanalyse. Daardoor wordt het huidige arbeidspotentieel beter benut, in lijn met de motie Van Haga.¹² De (landelijke en regionale) meerjarenagenda bestaat uit een beleidsagenda (voorgenomen looptijd 5 jaar) en een uitvoeringsagenda (voorgenomen looptijd 2 jaar). Kwantitatieve en kwalitatieve monitoring door de samenwerkende partijen is een onderdeel van de meerjarenagenda's. Daarnaast zullen we mogelijkheden faciliteren voor het delen van best practices in de regio's, zodat partijen van elkaar kunnen leren.

Financiering arbeidsmarktinfrastructuur

De beschikbare financiële middelen bestaan uit bestaande en nieuwe structurele middelen en tijdelijke middelen die aflopen tot 2034. Deze structurele middelen zijn voldoende voor de basisinrichting van het Werkcentrum en het Regionaal Beraad. De tijdelijke middelen geven een impuls aan de samenwerking en aan de van-werk-naar-werk dienstverlening.

⁹ Het regionale Werkbedrijf is een (bestuurlijk) netwerk/platform in elke arbeidsmarktregio dat wordt gevormd door minimaal de gemeenten, UWV, werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties.

¹⁰ Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1173

¹¹ Het gaat primair om jongeren zonder startkwalificatie uit het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs of als gevolg van voortijdige schooluitval en jongeren uit het middelbaar beroepsonderwijs met nadruk op niveau 1/entree en 2 in de beroepsopleidende leerweg. Dit zijn ook de niveaus waarop jongeren met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd.

¹² Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1134

<i>Bedragen in mln. €</i>	2025	2028	2034
1. Bestaande structurele middelen	23,5	23,5	23,5
2. Nieuwe structurele middelen	23,0	23,0	23,0
3. Nieuwe tijdelijke middelen	63,0	67,0	0
Totaal	109,5	113,5	46,5

Datum
29 april 2024

Onze referentie
2024-0000096434

Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de arbeidsmarktinfrastructuur een landingsplaats is voor landelijk en regionaal arbeidsmarktbeleid, en de middelen die landelijke en regionale partners daarvoor willen inzetten. Dit kan gaan om landelijk beleid en investeringen voor bepaalde doelgroepen, ten behoeve van bepaalde (tekort)sectoren, voor een bepaalde scholingsopgave of in het kader van Regio Deals. Over de inzet van publieke en private middelen en de ambities uit de meerjarenagenda maken partijen afspraken in het Landelijk en Regionaal Beraad. Hierbij behoudt iedere partner de eigen verantwoordelijkheid en zeggenschap over de eigen middelen die worden ingezet voor gezamenlijke doelen. Over het tijdelijke impulsbudget voor gezamenlijke dienstverlening beslist het Regionaal Beraad in gezamenlijkheid. Deze middelen lopen via de centrumgemeente die in formele zin de verantwoordelijkheid heeft. Centrumgemeenten ontvangen de middelen vanaf 1 januari 2025 via een decentralisatie-uitkering. De effectiviteit van dit instrument wordt in 2027 geëvalueerd om te verzekeren dat het bijdraagt aan het realiseren van de gezamenlijke doelen.

De maatregelen voor het creëren van één regionaal loket (het Werkcentrum), het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel en het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte dragen bij aan het creëren van meer toegankelijke en overzichtelijke dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. De maatregel voor structurele borging van een gezamenlijke publiek-private governance draagt bij aan duurzame samenwerking en coördinatie in de arbeidsmarkt(regio's). Bij het wetsvoorstel komt het daarbij behorende beleidskader 'Beleidskeuzes uitgelegd' (CW3.1) voor de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur terug.

Wat zijn de volgende stappen?

De bovengenoemde voorstellen willen we vastleggen in de SUWI wet- en regelgeving, met 1 januari 2026 als beoogde inwerkingtredingsdatum. Aangezien de tijdelijke regeling voor de regionale mobiliteitsteams en de financiering voor de Leerwerkloketten stoppen per 1 januari 2025, voordat de nieuwe wet- en regelgeving in werking is getreden, werken we in 2025 stap voor stap toe naar de nieuwe situatie per 1 januari 2026. Dit transitiejaar geeft regio's de ruimte om samen de hervorming in te vullen en daarbij te leren van elkaar. In 2024 werken we de voornemens die in deze brief staan verder uit in onder andere een communicatiestrategie, een modelconvenant, een meerjarenagenda en voorstellen tot wijziging van de SUWI wet- en regelgeving, zodat de arbeidsmarktregio's al aan de slag kunnen.

Datum

29 april 2024

Onze referentie

2024-0000096434

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

De Minister voor Armoedebelid,
Participatie en Pensioenen,

C.E.G. van Gennip

C.J. Schouten

De Minister van Economische Zaken
en Klimaat,

De Minister van Onderwijs, Cultuur
en Wetenschap,

M.A.M. Adriaansens

R.H. Dijkgraaf

De Minister voor Primair en
Voortgezet Onderwijs

M.L.J. Paul

Meerjarenbegroting Arbeidsmarktregio

Financiën

- Wat voor middelen ontvangen we als arbeidsmarktregio/ centrumgemeente?
- Waar dragen gemeente en UWV specifiek aan bij?
- Wat zijn de besluiten in 2024, wat zit er in de pijplijn en wat zijn de bestedingsmogelijkheden?
- Hoe ziet concept meerjarenbegroting eruit voor 2025t/m 2028?

Wat voor middelen ontvangen we als AMR?

- Structurele middelen vanuit het rijk
 - Centrumgemeente bijdrage AMR (SZW)
 - Doorstroompunten VSV (OCW)
 - Volwasseneducatie (OCW)
 - Structurele middelen van gemeenten en UWV.
- Incidentele middelen vanuit Rijk
 - GGZ
 - Impulsbudget
 - Beleidsvoornemens (Statushouders aan het werk, regionaal verbinder
 - aanpak jeugdwerkgelegenheid
 - Actieplan Dichterbij dan je denkt
 - RMT, Leerwerkloket
- Europese middelen
 - React EU middelen (2021 en 2022)
 - Nieuwe ESF periode (2023 – 2027) 3 tranches

Waar dragen gemeenten, UW aan bij?

- Bijdragen 14 Twente gemeenten t.b.v.
 - Programmabureau AMR (via Enschede)
 - SROI Beleid (via Enschede)
 - Grensinformatiepunt (via Euregio)
- Bijdrage UWV aan Werkplein Twente, LWL

Waar geven we het aan uit?

Deel 1 Werkorganisaties met deelbegrotingen

- Programmabureau Arbeidsmarktregio
- Werkplein Twente
- Leerwerkloket
- Pluspunt Twente (RMT)
- Twents Fonds
- SROI samenwerking
- Inburgering en statushouders

Waar geven we het aan uit?

Deel 2 coördinatie, projecten en activiteiten

- Sectorale samenwerking (Zorg & Welzijn, Techniek, Procestechnologie)
- Doelgroepen (statushouders, kwetsbare jongeren (o.a. Vso-Pro), GGZ)
- Leven Lang Ontwikkelingen (LLO), volwasseneneducatie, scholingsfonds

Sturing via de programmalijnen van de strategische agenda;

Leren & Ontwikkelen, Aantrekken & behouden talent, Duurzame & Inclusieve arbeidsmarkt, Heldere dienstverlening en Slim ontsluiten van arbeidskwaliteit en capaciteit

Waar besteden we de resterende middelen aan in 2024?

Saldo van alle nog beschikbare regionale middelen per 1 januari 2024 circa 1,5 miljoen, actieve inclusie 1^e tranche 1,66 miljoen. Beschikbaar ongeveer 2,75 miljoen (3,166 – 0,416 (10% vergoeding en ESF bureau))

Besluit maart 2024

- Implementatie en exploitatie Werkcentrum Twente (1,0)
- Vervolg VSO-Pro (0,8)
- Vervolg Co-financiering (0,4)
- Niet uitgeven maar reserveren voor nieuwe projecten of voor komende jaren en verwerken in meerjarenbegroting (0,55)

Mutaties na maart 2024

Reserveringen maart 2024

- Implementatie en exploitatie Werkcentrum Twente (1,000.000 voor 4 jaar)
- Vervolg implementatieplan VSO-Pro (800.000 voor 3 jaar)

Besluiten tot op heden (oktober 2024)

- Reservering aanpak praktijkleren (150.000)
- Regionaal verbinder (65.000 voor 2 jaar)
- Sociaal ondernemerschap (100.000 voor 1 jaar)
- Ontwikkelpad kinderopvang (22.500) + Aanpak ontwikkelpaden (32.500)
- Grensinformatiepunt (68.000)

Noodzakelijk om te continueren vanaf 2025

- Bijdrage AMR tbv WP (133000 per jaar) wordt nu Werkcentrum
- Bijdrage AMR tbv Programmabureau (112.500)

nieuw

- Twente portaal (70000)
- SROI (200.000)
- Zorg en welzijn (125.000)
- Workinnl punt (150.000)

Tabel 1 Beschikbare regionale ESF middelen (2023 tot en met 2028)

Vrij besteedbare ESF middelen	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Totaal
Saldo vrij te besteden middelen eind 2023	1.500.000						
ESF actieve inclusie 1e tranche		1.666.400					
ESF sociale Inclusie			694.318				
ESF actieve inclusie 2e tranche				2.380.518			
ESF sectoren*		1.200.000					
ESF actieve inclusie 3e tranche						1.666.400	
	1.500.000	2.866.400	694.318	2.380.518		1.666.400	9.107.636

Meerjarenbegroting AMR Lasten

	2025	2026	2027	2028	Totaal
Lasten					
Bestaande samenwerking					
Programmabureau	€ 415.000	€ 415.000	€ 483.000	€ 483.000	€ 1.796.000
SROI	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 800.000
Grensinformatiepunt	€ 68.000	€ 68.000	€ 68.000	€ 68.000	€ 272.000
Werkcentrum Twente (deels nieuw)	€ 600.000	€ 600.000	€ 600.000	€ 600.000	€ 2.400.000
Verplichtingen/reserveringen					
sociaal ondernemerschap (2025)	€ 100.000				€ 100.000
GGZ (2024-2026)	€ 100.000	€ 100.000			€ 200.000
LLO (514000)	€ 128.500	€ 128.500	€ 128.500	€ 128.500	€ 514.000
Inburgering/statushouders	€ 56.550	€ 56.550			€ 113.100
ESF bureau	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 400.000
Twents Fonds voor Vakmanschap	€ 325.000	€ 325.000	€ 325.000	€ 325.000	€ 1.250.000
Organisatiekosten en uitvoering Twents Fonds	€ 121.430	€ 121.430	€ 121.430	€ 121.430	
Praktijkleren (res.)	€ 75.000	€ 75.000			€ 150.000
Nieuwe projecten (geen besluit)					
zorg en welzijn	€ 62.500	€ 62.500			€ 125.000
regionale aanpak asielzoekers	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 1.000.000
Twente Portaal	€ 70.000	€ 70.000	€ 70.000	€ 70.000	€ 280.000
workinnl	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 600.000
CO-financiering projecten (aanpak inclusie, technologie hub)	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 600.000
Totaal	€ 2.971.980	€ 2.871.980	€ 2.645.930	€ 2.645.930	€ 11.135.820



Meerjarenbegroting AMR Baten

Baten (beschikbaar)					
Saldo voorgaand jaar	€ 2.702.527				€ 2.702.527
ESF *)	€ 694.318	€ 2.380.000	€ -	€ 1.666.400	€ 4.740.718
Bijdrage 14 gemeenten aan programmabureau	€ 205.000	€ 210.000	€ 215.000	€ 220.000	€ 850.000
Beleidsvoornemens	€ 135.000	€ 135.000			€ 270.000
reservering verplichtingen (incl LWL)	€ 1.156.480	€ 1.056.000	€ 824.930	€ 674.930	€ 3.712.340
Totaal	€ 4.893.325	€ 3.781.000	€ 1.039.930	€ 2.561.330	€ 12.275.585
Lasten	€ 2.971.980	€ 2.871.980	€ 2.645.930	€ 2.645.930	€ 11.135.820
Baten	€ 4.893.325	€ 3.781.000	€ 1.039.930	€ 2.561.330	€ 12.275.585
saldo lasten en baten	€ 1.921.345	€ 909.020	€ -1.606.000	€ -84.600	€ 1.139.765
Noot ; van beschikbaar gaat nog 10% af voor vergoeding gemeenten					€ 600.000
bij audit reservering					€ 350.000
investeringsruimte 2025-2028					€ 889.765



Saldo Lasten Baten naar jaarschijf

Baten (beschikbaar)					
Saldo voorgaand jaar	€ 2.702.527	€ 1.921.345	€ 2.830.365	€ 1.224.365	€ 2.702.527
ESF *)	€ 694.318	€ 2.380.000	€ -	€ 1.666.400	€ 4.740.718
Bijdrage 14 gemeenten aan programmabureau	€ 205.000	€ 210.000	€ 215.000	€ 220.000	€ 850.000
Beleidsvoornemens	€ 135.000	€ 135.000			€ 270.000
reservering verplichtingen (incl LWL)	€ 1.156.480	€ 1.056.000	€ 824.930	€ 674.930	€ 3.712.340
Totaal	€ 4.893.325	€ 5.702.345	€ 3.870.295	€ 3.785.695	€ 12.275.585
Lasten	€ 2.971.980	€ 2.871.980	€ 2.645.930	€ 2.645.930	€ 11.135.820
Baten	€ 4.893.325	€ 5.702.345	€ 3.870.295	€ 3.785.695	€ 18.251.660
saldo lasten en baten	€ 1.921.345	€ 2.830.365	€ 1.224.365	€ 1.139.765	€ 7.115.840



Risico's

- Aan het eind van 2028 resteert budget van ruim 1,5 miljoen in deze meerjarenbegroting uitgaande van volledige realisatie voor de kosten en toekenning ESF budgetten 2^e en 3^e tranche ($2380000 + 1666400 = 4046400$)
- Bij realisatie van 75% van de kosten (3034800) lopen we geen risico.
- Bij realisatie van 60% van de kosten (2427840) lopen we risico van ca 1 ton
- inzicht realisatie kosten vindt continue plaats en niet achteraf
- Meerdere interventies mogelijk.
 - post bijstellen verplichting/reserveringen.
 - Twents Fonds loopt tot en met 2026. Geen vervolg geen kosten
 - kortlopende verplichtingen aangaan nieuwe projecten

Monitoring continue proces

- Uitgangspunt met structurele middelen structurele activiteiten financieren. Definitie structureel moet echter ruim worden geïnterpreteerd.
- Zoektocht naar extra middelen in de vorm van subsidies continue proces
- Monitoren op basis van inzicht in besteedbare middelen (baten en lasten)

Meerjarenbegroting Werkcentrum Twente

Lasten		inrichtingsplan		
Personeelslasten	€ 2.245.550	€ 2.475.000	€ 229.450	
Huisvesting	€ 160.000	€ 360.000	€ 200.000	
activiteiten	€ 150.000	€ 150.000	€ -	
	€ 2.555.550	€ 2.985.000	€ 429.450	
eenmalige investeringen	€ 475.000	dekking uit impulsbudget 2025		
Baten				
centrumgemeente SZW	€ 648.545			
AMR	€ 600.000			
ROC	€ 75.000			
UWV (wsp-LWL)	€ 132.275			
UWV gids	€ 135.000			
Bijdrage Twents Fonds	€ 704.184			
	€ 2.295.004			
saldo lasten baten		-260.546 dekking uit impulsbudget		
	2025	2026	2027	2028
impulsbudget	€ 910.129	€ 827.390	€ 1.116.977	€ 1.291.475
negatief saldo	€ 260.546	€ 260.546	€ 260.546	€ 260.546
eenmalige investering	€ 475.000			
investeringsruimte	€ 174.583	€ 566.844	€ 856.431	€ 1.030.929

