Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Inspiratiegids Werkgevers-dienstverlening

Overgang van WSP naar Werkcentrum

Versie 1.1 | Mei 2026

Voorwoord

Voor veel werkzoekenden, werkenden en werkgevers is het vinden van de juiste ondersteuning en informatie over werk een uitdaging. De arbeidsmarkt is ingewikkeld en het aanbod van dienstverlening is vaak versnipperd. Daarom wordt de arbeidsmarktinfrastructuur hervormd en de samenwerking tussen publieke en private partijen versterkt. De arbeidsmarktinfrastructuur bestaat uit een netwerk van organisaties die mensen helpen passend werk te vinden en werkgevers te ondersteunen bij hun personeelsvragen.

Als onderdeel van de hervorming wordt de werkgeversdienstverlening anders ingericht. In iedere arbeidsmarktregio is er momenteel minstens één WerkgeversServicepunt (WSP) waar UWV en gemeenten dienstverlening aan werkgevers bieden. Met de inwerkintreding van de nieuwe wetgeving komt de naam WerkgeversServicepunt wettelijk te vervallen. De dienstverlening die UWV en gemeenten bieden via de WSP's wordt voortaan aangeboden via de Werkcentra en blijft onveranderd.

De overgang van WSP naar Werkcentrum brengt veel vragen met zich mee. De landelijke partijen willen met deze inspiratiegids gezamenlijk een stip op de horizon zetten, gebaseerd op onderzoek, gesprekken met werkgevers en goede voorbeelden uit de regio's. Er is bewust voor gekozen om te inspireren: het is belangrijk dat er ruimte blijft voor regionale invulling.

Voor een aantal regio's is het voldoende om kennis te nemen van de gezamenlijke visie; andere regio's zouden liever meer hands-on informatie gezien hebben. Het Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt (LORA) biedt ondersteuning bij de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Voor meer informatie over wat het Landelijk Ondersteuningsteam doet op het thema werkgeversdienstverlening zie Samenvoordeklant.nl.

Deze inspiratiegids heeft drie doelen, namelijk het delen van:

1. de visie op werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum;
2. de belangrijkste uitgangspunten van de publieke en brede regionale werkgeversdienstverlening;
3. inspirerende voorbeelden.

Deze inspiratiegids is met name geschreven voor de managers van de Werkcentra en de huidige regionale WSP's. De gids is ook interessant voor werkgeversadviseurs* van de verschillende partijen die samenwerken in en via het Werkcentrum. Onderdelen van de gids kunnen gebruikt worden om ook de bestuurders en directeuren W&I te informeren over de overgang van WSP naar Werkcentrum. Een succesvolle overgang van WSP naar Werkcentrum en doorontwikkeling van de regionale werkgeversdienstverlening moet op strategisch, tactisch en operationeel niveau goed worden ondersteund. Het is daarom van belang al deze lagen goed te betrekken bij deze overgang en doorontwikkeling.

*NB: binnen de verschillende partijen hebben de medewerkers die werkgeversdienstverlening bieden verschillende functiebenamingen. Gemakshalve spreken we in deze inspiratiegids over 'werkgeversadviseurs', waarmee we ook mensen bedoelen die een zelfde soort taak hebben maar formeel een andere functietitel hebben.

Inhoudsopgave

1

Voorwoord 2

Inleiding en opbouw van deze inspiratiegids 4

1. Huidige kaders en wie doet wat aan werkgeversdienstverlening 7
1.1 Publieke werkgeversdienstverlening vanuit SUWI 7
1.2 Samenwerkingspartners Werkcentrum en brede werkgeversdienstverlening 10
1.2.1. *SBB en onderwijspartijen, deels vanuit wettelijke taak* 10
1.2.2. *Private partijen* 10
1.3 Landelijke werkgeversdienstverlening van UWV en VNG 11

2. Visie op brede werkgeversdienstverlening 13
Visie 13

3. Werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum 16
3.1 Samenwerken aan de publieke SUWI-werkgeversdienstverlening 16
3.1.1. *De nieuwe wet- en regelgeving: wat verandert er?* 16
3.1.2 *Behouden van het goede en betrokkenheid van werkgeversadviseurs* 17
3.1.3. *Praktische punten bij de samenwerking op publieke werkgeversdienstverlening* 17
3.1.4. *Communicatie bij samenwerking: overgang WSP naar Werkcentrum* 18
3.2 Samenwerken aan de brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum 19
3.2.1. *Elkaars aanbod kennen* 19
3.2.2. *Praktische punten bij de samenwerking op brede werkgeversdienstverlening* 20
3.2.3 *Communicatie bij samenwerking voor de brede werkgeversdienstverlening vanuit het Werkcentrum* 21
3.2.4. *Ontwikkelperspectief: gezamenlijke activiteiten organiseren* 24

4. Aanpalende dienstverlening 26

Afsluiting 28

Bijlage 1. Praktijkvoorbeelden 29
Praktijkvoorbeeld Groot-Amsterdam 29
Praktijkvoorbeeld Rijnmond 31
Praktijkvoorbeeld Zwolle 37

Bijlage 2. Overzicht gesprekken werkgevers 40

Bijlage 3. Begrippen en definities 46

Inleiding en opbouw van deze inspiratiegids

In het WSP werken UWV en gemeenten samen aan publieke werkgeversdienstverlening. Zij richten zich op het plaatsen van werkzoekenden en het ondersteunen van werkgevers en het bieden van de daarbij benodigde passende begeleiding en instrumenten. Bij de dienstverlening aan werkgevers werken UWV en gemeenten vanuit een wettelijke taak samen in de arbeidsmarktregio's.

In het Werkcentrum wordt die samenwerking verbreed met andere partijen die dienstverlening bieden aan werkgevers. Bijvoorbeeld de publieke dienstverlening die Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) vanuit haar wettelijke taak biedt en de dienstverlening van werkgeversorganisaties en het onderwijs. Zo ontstaat in het Werkcentrum een bredere werkgevers-dienstverlening. Dit vraagt van alle betrokken partijen een verandering in de werkzaamheden en een versterkte samenwerking.

De brede werkgeversdienstverlening is de bij elkaar opgetelde dienstverlening van de partners. Deze dienstverlening wordt aangeboden volgens het 'no wrong door-principe'. Idealiter volgt een ontwikke-ling tot meer integrale dienstverlening. Met de brede werkgeversdienstverlening wordt alle kennis en dienstverlening onder één duidelijke naam aangeboden 'in' en 'via' het Werkcentrum.

Wanneer we spreken over 'in' het Werkcentrum, dan betekent dit dat de dienstverlening plaatsvindt op een fysieke locatie van het Werkcentrum. In het Werkcentrum is de gids het eerste aanspreekpunt (zie ook de Transitiehandreiking, hoofdstuk 5). De gids ondersteunt ook de werkgever bij het naar boven halen en formuleren van de achterliggende vraag (de vraagarticulatie). Indien mogelijk wordt de werkgever direct geholpen. Zo niet, dan verwijst de gids de werkgever door naar de organisatie die het beste kan helpen en spreken we eerder over dienstverlening 'via' het Werkcentrum. Het kan daarbij ook gaan om informatie of dienstverlening via de website van het Werkcentrum.

Als er sprake is van brede dienstverlening vanuit de samenwerkende partijen kan dit, ongeacht de locatie, gezien worden als dienstverlening vanuit of 'via' het Werkcentrum. Een voorbeeld hiervan is als een werkgever binnenstapt bij een werkgeversorganisatie, maar daar wordt doorverwezen naar een adviseur werkgeversdienstverlening van SBB. Bij brede werkgeversdienstverlening is het kennen van elkaars aanbod belangrijk, staat de ondersteuningsbehoefte centraal en wordt een werkgever altijd in verbinding gebracht met de organisatie die de vraag het best kan beantwoorden.

De inrichting van de huidige publieke werkgeversdienstverlening vanuit UWV en gemeenten verschilt per arbeidsmarktregio. Hoever regio's zijn met het aanbieden van meer brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum is verschillend. Sommige regio's zijn al begonnen, andere starten binnenkort. Deze gids dient ter inspiratie voor de regionale uitvoering, beschrijft uitgangspunten en biedt eerste handvatten voor de transitie van WSP naar Werkcentrum.

Schets van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur

In elke arbeidsmarktregio is inmiddels een Regionaal Beraad opgericht. Hier is de regionale samenwerking tussen publieke en private partners in de arbeidsmarktinfrastructuur verankerd. De kernpartners in het Regionaal Beraad zijn: gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, SBB en werkgevers- en werknemersorganisaties. De manier waarop wordt samengewerkt in het Regionaal Beraad is vastgelegd in een samenwerkingsconvenant.

Het Regionaal Beraad werkt het arbeidsmarktbeleid uit in meerjarig beleid en legt dit vast in een regionale meerjarenagenda. Hierin worden prioriteiten gesteld waaraan de partners gezamenlijk willen werken, op basis van een analyse van de regionale arbeidsmarktinformatie.

In iedere arbeidsmarktregio vormt het Werkcentrum het gezamenlijke regionale loket voor vragen over werk. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen hier terecht met vragen over werk, scholing en personeelsvraagstukken.

Totstandkoming inspiratiegids

De informatie in deze inspiratiegids is gebaseerd op onderzoeksresultaten, gesprekken met werkgevers in arbeidsmarktregio's, gesprekken met programmamanagers, managers en kwartiermakers van Werkcentra, managers van WerkgeversServicepunten, communicatieadviseurs en de landelijke thematafel 'Samenwerken in en via het Werkcentrum'. De thematafel heeft de inspiratiegids goedgekeurd; de 'we' in deze handreiking staat dus voor alle landelijke partners uit het Landelijk Beraad.

Deze inspiratiegids bevat praktijkvoorbeelden uit de regio's Groot-Amsterdam, Rijnmond en Zwolle. Deze regio's zijn op verschillende punten al verder met het ontwikkelen van de werkgeversdienstverlening. We willen hen graag bedanken voor de open en inzichtvolle gesprekken. De praktijkvoorbeelden zijn opgesteld door Hans Klip. Ingekorte versies zijn te lezen in bijlage 1; de volledige interviews zijn terug te vinden op Samenvoordeklant.nl.

De gesprekken met werkgevers zijn gevoerd in de regio's Midden-Limburg, West-Brabant, Zuid-Holland Centraal en Zuid-Kennemerland en IJmond. Graag willen we ook hen bedanken voor hun inzet en tijd. De gesprekken hebben waardevolle inzichten opgeleverd. De uitkomsten ervan zijn op niet-herleidbare wijze terug te vinden in bijlage 2.

Opbouw inspiratiegids

Hoofdstuk 1 schetst de huidige publieke taken voor werkgeversdienstverlening. Vervolgens wordt de huidige werkgeversdienstverlening van onderwijs- en private partijen benoemd, vooral waar het relevant is voor de samenwerking in en vanuit het Werkcentrum.

Deze inspiratiegids schetst een stip op de horizon: brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum. Daarbij is het van belang dat er éénzelfde beeld bestaat over wat die brede werkgeversdienstverlening is of kan worden. Op basis van de opgehaalde informatie en de gesprekken hebben we een gewenste richting bepaald. Deze visie staat in **hoofdstuk 2** beschreven.

Vervolgens gaat **hoofdstuk 3** in op samenwerking. Voor UWV en gemeenten is er nog een tweede opgave, namelijk het beter aansluiten van de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening. Dit hoofdstuk geeft een korte eerste schets van het uitvoeringsplan dat UWV en gemeenten hiervoor moeten maken. Het hoofdstuk is opgebouwd vanuit de samenwerking op publieke (SUWI) werkgeversdienstverlening en gaat vervolgens in op de brede samenwerking op werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum. Voor regio's die minder ver zijn met het aanbieden van werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum kan het helpen om te starten vanuit de publieke opgave en de overgang van WSP naar Werkcentrum, om van daaruit de samenwerking uit te breiden.

Werkgevers hebben vaak met veel overheidsinstanties te maken om dienstverlening te ontvangen. In **hoofdstuk 4** wordt een korte schets gegeven van aanpalende dienstverlening aan werkgevers.

Ter inspiratie zijn in **bijlage 1** drie ingekorte praktijkvoorbeelden opgenomen. De regio's in deze voorbeelden zijn op onderdelen al ver met de doorontwikkeling van de brede werkgeversdienstverlening vanuit het Werkcentrum. In **bijlage 2** is een samenvatting te vinden van de opgehaalde informatie tijdens de gesprekken met werkgevers in vier arbeidsmarktregio's. **Bijlage 3** bevat de definities.

1. Huidige kaders en wie doet wat aan werkgeversdienstverlening

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is aanleiding om de samenwerking op werkgeversdienstverlening te versterken, vanuit het principe 'ondersteuningsbehoefte centraal'. De wettelijke basis voor de werkgeversdienstverlening blijft hetzelfde. Vooruitlopend op het aanpassen van de wet wordt de dienstverlening in het vervolg aangeboden vanuit het Werkcentrum en in verbinding gebracht met de dienstverlening van de andere partijen. Dit hoofdstuk omschrijft de wettelijke basis voor de werkgeversdienstverlening vanuit UWV, gemeenten en SBB, en gaat in op de activiteiten van de andere betrokken partijen vanuit het Werkcentrum.

1.1 Publieke werkgeversdienstverlening vanuit SUWI

Gemeenten en UWV hebben vanuit de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (Wet SUWI) de taak samen te werken bij het bieden van dienstverlening aan werkgevers. Die is gericht op het in dienst nemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In Besluit SUWI is nu nog bepaald dat deze dienstverlening wordt aangeboden vanuit het WSP. Hiermee wordt de toegang tot de werkgeversdienstverlening en de continuïteit in het contact met de werkgever geborgd. Besluit SUWI stelt daarnaast nadere regels over de inhoud en organisatie van de werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten.

Gemeenten en UWV hebben ieder hun eigen wettelijke taken en verantwoordelijkheden. In dit hoofdstuk focussen we ons op de taken en verantwoordelijkheden binnen de regionale arbeidsmarkt en op het gebied van werkgeversdienstverlening.

Gemeenten zijn onder andere verantwoordelijk voor arbeidsinschakeling en re-integratie van mensen die vallen onder de Participatiewet (waaronder niet-uitkeringsgerechtigden); en in het kader van de re-integratie het inzetten van voorzieningen voor werkgevers (o.a. loonkostensubsidie, beschut werk, etc.); en het ondersteunen van werkgevers bij plaatsing en behoud van het werk. Gemeenten werken samen binnen **VNG**; de centrale belangenbehartiger en het kennisplatform voor gemeenten.

UWV is onder meer verantwoordelijk voor arbeidsinschakeling en re-integratie van werkzoekenden met een UWV-uitkering en het verstrekken van instrumenten en voorzieningen voor de UWV-doelgroep. Onderdeel daarvan is het bieden van dienstverlening aan werkgevers. Die dienstverlening is breder dan alleen arbeidsmarktgerichte dienstverlening. Het gaat o.a. ook om ondersteuning bij tewerkstellingsvergunningen, ontslagaanvragen, faillissementen, re-integratie van personeel, poortwachtersrol.

Er zijn oplossingen voor arbeidsmarktvraagstukken geformuleerd en de arbeidsmarktgerichte dienstverlening aan werkgevers is vastgelegd in een 'Dienstverleningsconcept werkgeversdienstverlening UWV'. UWV brengt dit in de regionale samenwerking met gemeenten en andere partijen in en ontsluit dit samen met de dienstverlening van de partners via de Werkcentra.

De Wet SUWI bepaalt dat gemeenten en UWV in iedere arbeidsmarktregio moeten samenwerken bij de werkgeversdienstverlening en bij het verrichten van regionale arbeidsmarkttaken. De dienstverlening aan werkgevers vanuit deze samenwerking wordt begin 2026 vaak nog aangeboden vanuit de WSP's. De dienstverlening aan werkgevers in het WSP betreft in ieder geval (Besluit SUWI):

a. Het voordragen van passende kandidaten uit de werkzoekendenregistratie, afgestemd op de doelgroep: gemeenten richten zich hierbij op werkzoekenden uit de Participatiewet, en UWV op werkzoekenden met een UWV-uitkering (onder andere WW, WIA, Wajong).
b. Het verstrekken van informatie en advies aan werkgevers, zoals het adviseren van werkgevers over de organisatie van werk en het creëren van werkplekken voor doelgroepen, het verstrekken van informatie en advies over instrumenten en voorzieningen en het informeren over regionale arbeidsmarktontwikkelingen.
c. Het inrichten van één gezamenlijk aanspreekpunt binnen de arbeidsmarktregio: het Werkcentrum.
d. UWV en gemeenten stellen jaarlijks in iedere arbeidsmarktregio een gezamenlijk uitvoeringsplan vast voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening. Dit uitvoeringsplan bevat onder andere afspraken over:

1. de wijze van organisatie van dienstverlening;
2. de inzet van instrumenten en voorzieningen;
3. de te behalen resultaten op basis van regionale arbeidsmarktanalyse;
4. de wijze van aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing in de regio.

De uitvoering van dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd door UWV en gemeenten in de regio's, die onder andere de tevredenheid van werkgevers meten. Tot slot maken gemeenten en UWV gezamenlijk afspraken over de wijze waarop vacatures en gegevens van werkzoekenden binnen de samenwerking aan elkaar beschikbaar worden gemaakt.

Wat verandert er met de nieuwe wetgeving?

De wettelijke samenwerking tussen UWV en gemeenten verandert niet met de wetswijziging. Dit betekent dat de werkgeversdienstverlening blijft bestaan, zoals die nu wordt aangeboden in het WSP. In de regelgeving wordt wel geregeld dat deze dienstverlening voortaan wordt aangeboden in en via het Werkcentrum. De naam WerkgeversServicepunt verdwijnt.

Een verandering die volgt uit de nieuwe wetgeving is dat de publieke werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening meer op elkaar aangesloten moet worden. UWV en gemeenten krijgen de opdracht om dit uit te werken in het vernieuwde uitvoeringsplan, waarin ook de werkzoekendendienstverlening wordt opgenomen. De opzet van het huidige uitvoeringsplan (zie hiervoor) verandert niet. Hoofdstuk 3.1 gaat hier verder op in.

Verder krijgen UWV en (centrum)gemeenten met de wetswijziging de taak om in elke arbeidsmarktregio een Werkcentrum op te richten en uitvoering te geven aan het informeren, adviseren en doorverwijzen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers met vragen over werk. Dit heeft ook betrekking op werkgeversdienstverlening: publieke werkgeversdienstverlening wordt in het vervolg in en via het Werkcentrum aangeboden. Door die werkgeversdienstverlening aan te bieden via het Werkcentrum, kan de dienstverlening van de overige partners hierop worden aangesloten en kan op termijn brede werkgeversdienstverlening geboden worden. De visie en hoofdstuk 3.2 geven hier inspirerende eerste aanzetten voor.

Waarom verder onder een nieuwe naam en welke kansen biedt dit?

Het WSP is nu één van de loketten van waaruit de werkgevers door de overheid worden ondersteund. Ook andere partijen bieden werkgeversdienstverlening aan. Uit onderzoek en uit de gevoerde gesprek-

ken blijkt dat werkgevers vaak niet weten waar zij terecht kunnen met hun vragen over personeel en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Zij zien door de bomen het bos niet. Het Werkcentrum wordt een toegangspoort naar de brede werkgeversdienstverlening. Dit moet het gemakkelijker maken voor werkgevers om de juiste dienstverlening te vinden.

Uit onderzoek[1] van de Nederlandse arbeidsinspectie blijkt dat de meerderheid van de werkgevers het WSP niet kent. De werkgeversdienstverlening rond werk en ontwikkelen wordt straks aangeboden via één loket: het Werkcentrum. Bij de overgang van WSP naar Werkcentrum is het nadrukkelijk de bedoeling om het aantal loketten te verminderen. Het gaat om betere samenwerking tussen de verschillende partijen die dienstverlening aanbieden, zodat het aanbod beter op elkaar aansluit en de werkgever altijd op de juiste plek terecht komt.

Ook werkzoekenden en werkenden kunnen bij het Werkcentrum terecht met hun vragen over werk en ontwikkeling. De transitie van WSP naar Werkcentrum en de taak om de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden beter op elkaar aan te sluiten bieden kansen tot verbetering:

- door de betere verbinding met werkzoekendendienstverlening kan het matchingsprobleem beter aangepakt worden; en
- door de betere verbinding met partners ontstaat er brede en op termijn integrale dienstverlening waarmee de werkgevers beter bediend wordt, zoals geschetst in de visie.

Diverse modaliteiten in de praktijk

In de huidige uitvoering van de publieke werkgeversdienstverlening door UWV en gemeenten zien we veel verschillen: in de ene regio is er één WSP en in de andere zijn er meerdere. Soms wordt daarin al heel goed samengewerkt en werken de werkgeversadviseurs voor de gemeentelijke én de UWV-doelgroepen. Soms zien we ook dat UWV en gemeenten meer in elkaars verlengde werken. In dat laatste geval kan de doorontwikkeling naar een bredere samenwerking dé impuls zijn om ook UWV en gemeenten echt te laten samenwerken.

De samenwerking tussen UWV en gemeenten kan zo ver gaan dat er gezamenlijke KPI's worden opgesteld. Het formuleren van gezamenlijke en dus gedeelde KPI's kan hierin helpend zijn: werkgevers ervaren een betere dienstverlening als alle samenwerkende partners vanuit de werkgever denken en inzetten op de beste match tussen werkgever en werkzoekende, ongeacht welke van de partners de werkzoekende als kandidaat aandraagt.

Daarbij is het realistisch om met elkaar te (h)erkennen dat er soms vanuit andere doelstellingen stevige prikkels zijn om in te zetten op het bedienen van de eigen doelgroep. Zo is in de financieringssystematiek van de Participatiewet (BUIG) een prikkel ingebouwd die gemeenten stimuleert om een snelle uitstroom uit de bijstand te bewerkstelligen. Voor gemeenten is het budget voor de uitvoering van de bijstand een substantieel deel van de totale gemeentelijke begroting.

Praktijkvoorbeeld Groot-Amsterdam

In de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam wordt vanuit het WSP al intensief samengewerkt door UWV en de gemeente Amsterdam. Zo wordt er vanuit hetzelfde kantoorpand gewerkt, zijn er gezamenlijke KPI's en bieden beide partijen dienstverlening aan over de uitkeringen van UWV én gemeenten. Er wordt gewerkt vanuit het 'no wrong door-principe' in het bieden van publieke werkgeversdienstverlening. In bijlage 1 staat een ingekorte versie van het praktijkvoorbeeld; op Samenvoordeklant.nl staat de complete versie.

1 Kansen op de arbeidsmarkt - regionale werkgeversservicepunten aan zet | Nederlandse Arbeidsinspectie

1.2 Samenwerkingspartners Werkcentrum en brede werkgeversdienstverlening

De overige samenwerkingspartijen van het Werkcentrum bieden ook werkgeversdienstverlening. Hieronder wordt die kort geschetst. Die schets is niet uitputtend. Het is belangrijk om in de regio gezamenlijk inzichtelijk te maken wie welke dienstverlening aanbiedt en vanuit welke verantwoordelijkheid. Dit komt ook aan bod in het praktijkvoorbeeld van Rijnmond (bijlage 1).

1.2.1. SBB en onderwijspartijen, deels vanuit wettelijke taak

Ook **SBB** heeft een wettelijke taak in de ondersteuning van werkgevers. Deze komt voort uit de wet Educatie en Beroepsonderwijs. Dat geldt in het bijzonder voor artikel 1.5.1, waarin is bepaald dat SBB zoveel mogelijk dient te zorgen voor de beschikbaarheid van een toereikend aantal bedrijven en organisaties van voldoende kwaliteit die de beroepspraktijkvorming verzorgen, evenals het bevorderen van de kwaliteit van die beroepspraktijkvorming. Ook bepaalt artikel 1.5.3 dat SBB verantwoordelijkheid is voor de erkenning van leerbedrijven. Vanuit deze wettelijke opdracht ondersteunt SBB werkgevers in hun rol als leerbedrijven, erkent SBB leerbedrijven voor mbo en draagt zij zorg voor voldoende en kwalitatief goede leerbanen.

De dienstverlening aan werkgevers van SBB omvat onder meer het inzichtelijk maken van leermogelijkheden in het mbo, het erkennen en uitbreiden van leerbedrijfserkenningen, advies over de inzet van bbl- en praktijkleren in het bedrijf, met resultaat praktijkverklaring mbo-certificaat of diploma, en het verbeteren van de kwaliteit van opleiden op de werkvloer (door ondersteuning aan praktijkopleiders). Ook maakt SBB op Leerbanenmarkt.nl zichtbaar welke leerbanen beschikbaar zijn bij bedrijven. Meer informatie over wat SBB doet voor werkgevers is te vinden via dienstverlening SBB en Leerbedrijf & praktijkopleider worden – SBB voor mbo-bedrijven. Zo kunnen SBB, UWV en gemeenten gezamenlijk optrekken bij het werven van leerbanen in het mbo en afspraken maken over het inzichtelijk maken voor werkgevers van opleidingsmogelijkheden (wat verder kan gaan dan de SBB-dienstverlening, denk ook aan hbo/wo en non-formeel).

Naast SBB bieden **publieke en private opleiders** en sociaal ontwikkelbedrijven ook dienstverlening aan werkgevers. **Publieke en private opleiders,** waaronder MBO's/ROC's, hbo/wo en non-formeel, bieden onderwijs en scholing aan voor volwassenen. Werkgevers kunnen hiervan gebruikmaken voor de om- en bijscholing van hun personeel, passend bij de vraag van de organisatie en de vaardigheden die medewerkers nodig hebben.

1.2.2. Private partijen

Onder de naam 'NL werkt aan werk' worden werkgevers door Stichting Nederland Onderneemt Maatschappelijk! geholpen met bemensingsvraagstukken. Werkgevers worden rechtstreeks geholpen en er wordt kennis, advies en praktische ondersteuning geboden aan brancheorganisaties en arbeidsmarktprofessionals, zodat ook zij werkgevers kunnen helpen. Regisseurs zijn de sparringpartners voor werkgevers. Zij denken mee vanuit ondernemersperspectief en zijn gids naar onder meer partijen die werkgevers kunnen ondersteunen op verschillende gebieden, zoals het aantrekken van nieuwe doelgroepen of het opzetten van samenwerkingen met andere ondernemers. Via de website, zie ook: NLwerktaanwerk | De plek voor werkgevers met arbeidsmarktvraagstukken, social media en evenementen wordt in beeld gebracht welke kansen er liggen voor in-, door- en uitstroom en het anders organiseren van werk. Routekaarten laten bijvoorbeeld zien welke arbeidsmarktkansen er in branches zijn. UWV heeft gezamenlijk met VNO-NCW en MKB-Nederland een skillsagenda opgesteld om de transitie naar een meer op skills gerichte arbeidsmarkt te versnellen. Het streven is een arbeidsmarkt waarin ook vaardigheden centraal staan, niet alleen diploma's of werkervaring.

1.3 Landelijke werkgeversdienstverlening van UWV en VNG

Om landelijk en bovenregionaal opererende werkgevers beter te ondersteunen zijn er twee landelijke WerkgeversServicepunten (LWSP's), één georganiseerd vanuit UWV en één vanuit gemeenten.

De verdere ontwikkeling van de twee landelijke WSP's en werkgeversdienstverlening voor landelijke werkgevers is een eigen vraagstuk en valt buiten de scope van deze inspiratiegids. SZW heeft een onderzoek laten doen naar de beleidsopties voor de landelijke werkgeversdienstverlening. Dit onderzoek is met de Kamerbrief van 23 maart 2026 aan de Tweede Kamer aangeboden en geeft diverse scenario's voor de inrichting van de landelijke werkgeversdienstverlening binnen de vernieuwde arbeidsmarktinfrastructuur. In onderstaande toelichting is meer informatie opgenomen over hoe de landelijke werkgeversdienstverlening nu is geregeld en wat het belang is van een centraal contactpersoon in de regio.

Dienstverlening LWSP's

Naast de regionaal aangeboden werkgeversdienstverlening zijn er twee landelijke WerkgeversServicepunten (LWSP's) die werkgeversdienstverlening bieden voor landelijke werkgevers. Er is één LWSP van UWV en één LWSP van gemeenten. Met deze LWSP's bieden UWV en VNG landelijk dienstverlening aan werkgevers die in meerdere arbeidsmarktregio's actief zijn.

Beide LWSP's bieden dienstverlening aan werkgevers om inclusief werkgeverschap te bevorderen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan werk te helpen. Zij beschikken over specifieke sectorkennis en ondersteunen arbeidsmarktregio's en werkgevers hiermee. Dit doen zij waar mogelijk aanvullend op elkaar. Voor de arbeidsmarktregio's is een goede samenwerking met de LWSP's daarom van belang. Door een goede samenwerking tussen de LWSP's en de arbeidsmarktregio's worden werkgevers uiteindelijk beter ondersteund.

Het doel van de LWSP's is om regio-overstijgende werkgevers op eenduidige wijze te ondersteunen bij het vervullen van hun personeelsbehoefte, kandidaten zoveel mogelijk duurzaam te plaatsen en mogelijkheden te bieden voor inclusief werkgeverschap. Daarbij zijn belangrijke accentverschillen aanwezig in de organisatie en werkwijze van het LWSP van UWV en LWSP gemeenten.

LWSP van UWV

Om tot een goede samenwerking te komen met regio-overstijgende werkgevers maakt UWV afspraken met deze werkgevers. Afspraken worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst, gevolgd door een uitvoeringsplan. Die overeenkomst geldt vervolgens in alle arbeidsmarktregio's. Dit helpt de werkgever omdat het duidelijkheid schept.

Het LWSP van UWV werkt vanuit de wettelijke taak van UWV. Dit LWSP zet de dienstverlening vooral in voor mensen met een uitkering vanuit UWV, zoals Wajong, WIA of WW, en ondersteunt werkgevers bij het inzetten van instrumenten en voorzieningen. Het LWSP van UWV is sectoraal ingericht en verbonden met UWV-sectorspecialisten in elke arbeidsmarktregio.

LWSP Gemeenten

Ook LWSP Gemeenten werken samen met regio-overstijgende werkgevers. Er wordt een intentieverklaring opgesteld door de deelnemende gemeenten en de werkgever. Omdat gemeenten wettelijke beleidsvrijheid hebben, worden de afspraken decentraal in de regio ter ondertekening voorgelegd. Gemeenten bepalen zelf of de intentieverklaring tussen LWSP Gemeenten en de werkgever in de eigen gemeente van toepassing is.

Voor een arbeidsmarktregio kan het aansluiten van de regiogemeenten op landelijke afspraken de regionale samenwerking stimuleren. Daarnaast zorgen de landelijk adviseurs voor intensivering van de

samenwerking tussen regio's onderling, door afstemming van dienstverlening, storytelling en kennisdeling. Verder ondersteunt LWSP Gemeenten werkgevers door kennis van de gemeentelijke werkgeversdienstverlening en bijbehorende expertise over instrumenten en voorzieningen te delen.

LWSP Gemeenten werkt in opdracht van VNG. LWSP Gemeenten zet haar dienstverlening op de eerste plaats in voor werkgevers die kansen willen bieden aan werkzoekenden die vallen onder verantwoordelijkheid van de gemeenten. Dat zijn alle inwoners van een gemeente, met een focus op de Participatiewet en Banenafspraak, waaronder bijvoorbeeld statushouders en mensen met een bijstandsuitkering.

Centrale contactpersoon voor LWSP Gemeenten

Om tot goede afspraken te komen is het essentieel dat er in iedere arbeidsmarktregio een centraal aanspreekpunt is voor het LWSP Gemeenten. Deze contactpersoon schakelt met publieke en private partijen in de regio, informeert hen en sluit hen aan op landelijke arrangementen. De contactpersoon is daarmee een spin in het web en heeft goed zicht op onder meer de vraagstukken bij de regionale werkgevers, welke werkgeversadviseurs waarin gespecialiseerd zijn en wie bij gemeenten de contactpersonen zijn voor de (regels rond de) inzet van instrumenten en hoe de sociale kaart er uit ziet.

Het invullen van deze meer strategische rol voor LWSP Gemeenten vraagt andere competenties dan voor het plaatsen van kandidaten. Bij UWV hebben de regionale managers werkgeversdienstverlening deze rol.

2. Visie op brede werkgeversdienstverlening

Via het Werkcentrum werken publieke en private partijen samen om werkzoekenden, werkenden en werkgevers de best passende dienstverlening te kunnen bieden. Voor werkgeversdienstverlening is de stip op de horizon om brede publieke en private werkgeversdienstverlening aan te bieden via het Werkcentrum. Het doel is om werkgevers beter te ondersteunen bij werven, matchen, behouden en ontwikkelen van personeel, wat moet leiden tot toekomstbestendig en inclusief personeelsbeleid. Voor de ontwikkeling van brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum hebben de landelijke partijen gezamenlijk een visie ontwikkeld. Voor het opstellen van deze visie zijn knelpunten, wensen en behoeften in kaart gebracht, zowel vanuit de literatuur als vanuit gesprekken. Deze visie is een stip op de horizon, die regio's kunnen gebruiken bij de doorontwikkeling van de brede werkgeversdienstverlening.

Visie

Dienstverlening vanuit het perspectief van de werkgever

Bij werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum staat de werkgever centraal. Dit betekent dat de werkgever wordt geholpen met de arbeidsmarktvragen die hij of zij heeft. De partners in en om het Werkcentrum faciliteren werkgevers bij het creëren van toegevoegde waarde voor de regionale economie en arbeidsmarkt, met oog voor het belang van bedrijfscontinuering (onder andere door aantrekken en behouden van medewerkers), inclusief ondernemen en het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers die gezien én ondersteund worden, voelen zich meer gewaardeerd en zorgen voor mond-tot-mondreclame voor het Werkcentrum.

Goed aangesloten publieke en private werkgeversdienstverlening

In en via het Werkcentrum werken publieke en private partijen samen om werkzoekenden, werkenden en werkgevers te helpen bij vragen over werk, scholing, loopbaan en medewerkers. Vanuit het 'no wrong door-principe' kunnen alle werkgevers in het Werkcentrum of via de adviseur waarmee ze al contact hebben terecht met hun vragen. In het goede gesprek met de werkgever brengt de gids of werkgeversadviseur samen met de werkgever in kaart wat de vraag en achterliggende behoefte is. De gids of de adviseur die het eerste aanspreekpunt is voor de werkgever bepaalt welke partner(s) in het Werkcentrum daarop een antwoord kan of kunnen bieden en brengt de werkgever met deze partner(s) in contact.

Ook nu al werken publieke en private partijen samen. Gemeenten en UWV werken samen met re-integratiebureaus en er zijn uitzendbureaus die in samenspraak met UWV of gemeenten de werkgever helpen bij het duurzaam aannemen van medewerkers. Een ander voorbeeld is wanneer een werkgever een vestiging moet sluiten of failliet gaat en diens personeel en stagiairs graag zo goed mogelijk wil helpen aan een nieuwe baan, leerbaan of stage. In eerste instantie zijn in deze situatie de private partijen aan zet; zij sluiten een sociaal akkoord. Aanvullend kan publieke dienstverlening worden ingezet.

Als in het Werkcentrum blijkt dat de vraag van een werkgever gaat over inclusief ondernemen, is publieke dienstverlening vaak het meest passend. Voorbeelden zijn vragen over het worden van een leerbedrijf of het in dienst nemen van mensen met een ondersteuningsbehoefte. In vergelijking met de werkgeversdienstverlening vanuit het WSP is de kracht van de samenwerking in het Werkcentrum dat hier onder één

naam de dienstverlening van zowel de publieke als de private partijen samenkomt. Het bij elkaar opgetelde dienstverleningsaanbod is groter en onderling kunnen afspraken gemaakt worden over het inzetten van aanbod voor elkaars doelgroepen. Zo kan een brancheorganisatie of O&O-fonds de werkgever wellicht ook ondersteunen bij scholing van zijinstromers.

Voor werkgevers is er één aanspreekpunt/contactmoment

Uit onderzoek en de gesprekken met werkgevers komt duidelijk naar voren dat werkgevers het liefst één aanspreekpunt of contactmoment hebben. Dat geldt zowel voor de publieke als voor de private werkgeversdienstverlening. Voor werkgevers is het van belang dat hun aanspreekpunt bekend is met hun bedrijf en goed en gericht kan adviseren. Daarbij hoort ook dat de werkgever waar nodig geholpen wordt met het helder verwoorden van de vraag en behoefte. Het is zaak te zorgen dat een werkgever in het eerste gesprek zijn of haar verhaal kan doen, en vervolgens gerichte gesprekken voert met de partners die de vraag/behoefte het beste kunnen beantwoorden. Soms ligt de beste beantwoording/dienstverlening namelijk niet bij één partij.

Bij het aanbieden van werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum wordt proactief gewerkt. Dit betekent dat partijen in het Werkcentrum niet wachten tot werkgevers naar hen toe komen. De adviseurs werkgeversdienstverlening gaan ook zelf op pad om gesprekken met werkgevers te voeren. Het is efficiënt en voor de werkgever veel prettiger als de input van meerdere partners meegenomen kan worden in dit gesprek. Met andere woorden: het is voor de werkgever helpend en voor de partners uit het Werkcentrum efficiënt en goed voor de samenwerking als zij hun marketing/planning en dienstverlening op elkaar afstemmen.

De organisatie achter de schermen is op orde

De partners in het Werkcentrum kennen hun eigen en elkaars dienstverleningsaanbod. Het kennen van elkaars aanbod (denk ook aan klantreizen) helpt ook bij het (samen met de werkgever) beter formuleren van de vraag en achterliggende behoefte en is essentieel voor goed doorverwijzen.

In de praktijk betekent dit dat professionals elkaar kennen en weten wie waarvan is. Daarvoor moeten partners onderling afspraken maken en investeren in de samenwerking en het bevorderen van het vakmanschap. Voor dit laatste kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van het aanbod van LORA.

Kennis wordt actief gedeeld met werkgevers

Werkgevers geven aan dat zij behoefte hebben aan kennis over (gewijzigde) wet- en regelgeving, regelingen, subsidies en arbeidsmarktontwikkelingen, vooral op het gebied van ondersteuning bij het aannemen en opleiden van medewerkers. Door werkgevers proactief te informeren en vanuit het Werkcentrum proactief te werken, krijgt de werkgever vertrouwen in de behulpzaamheid van de werkgeversadviseur. Daarmee zal de werkgever ook met meer vertrouwen een traject ingaan om voor het eerst een werkzoekende met een ondersteuningsbehoefte aan te nemen.

Tevreden werkgevers en gedreven werkgeversadviseurs zijn ambassadeurs

Werkgevers die inclusief ondernemen en toekomstgericht personeelsbeleid voeren zijn goede voorbeelden en daarmee ambassadeurs voor een inclusieve arbeidsmarkt. Het is essentieel hen goed te ondersteunen en dat te doen vanuit het perspectief van de werkgever. Voor de werkgever maakt het niet uit of een werkzoekende een uitkering vanuit UWV of de gemeente heeft, als die maar geholpen wordt op een wijze die past bij de ondersteuningsbehoefte. De hulp voor iedereen met diezelfde ondersteuningsbehoefte moet gelijk zijn.

Bij het enthousiasmeren van andere werkgevers en het stimuleren van inclusief werkgeverschap zijn positieve ervaringsverhalen van werkgevers onmisbaar. Werkgeversadviseurs hebben daarmee een belangrijke rol als ambassadeur. Door werkgevers goed te ondersteunen en te enthousiasmeren kunnen

zij mogelijk nieuwe werkplekken/banen beschikbaar stellen of zelfs creëren voor mensen met een ondersteuningsbehoefte. Een betere samenwerking en positieve ervaringen van werkgevers kan het bereik vergroten en daarmee ook het totaal aantal plaatsingen.

Inspiratiebox werkgevers als ambassadeurs

Werkgevers zijn een belangrijke inspiratiebron voor andere werkgevers die graag werk willen bieden aan mensen die extra ondersteuning nodig hebben op de werkvloer. Werkgevers die interesse hebben in inclusief werkgeverschap zijn vaak benieuwd naar hoe andere werkgevers dit aanpakken, wat erbij komt kijken en welke tips er zijn.

De Normaalste Zaak heeft samen met AWVN een platform met praktijkverhalen van werkgevers opgericht. Dit platform is gericht aan werkgevers die graag inclusiever willen werken en is bedoeld als bron van inspiratie en motivatie. Op het platform komen grote en kleine werkgevers aan het woord, vanuit verschillende sectoren. Er kan geselecteerd worden op thema's en op arbeidsmarktregio. Zo is er voor iedere werkgever een praktijkverhaal dat aansluit bij zijn of haar bedrijf.

Vanuit verschillende landelijke en regionale partijen zijn er inspirerende verhalen over inclusief werkgeverschap. Zo heeft UWV een inspiratieplatform over werkgeverschap. Hier is een inspirerend verhaal te lezen over fietsenmaker Bart, die via een proefplaatsing van het UWV statushouder Musa in dienst nam. Musa werkt nog steeds in de fietsenwinkel van Bart en heeft intussen een jaarcontract.

Ook vanuit het Werkcentrum Rijnmond zijn er verhalen van inclusieve werkgevers opgeschreven. In het ervaringsverhaal is te lezen hoe de universiteit mensen met een ondersteuningsbehoefte in dienst heeft en de verscheidenheid aan medewerkers bijdraagt aan het succes van de universiteit.

In de arbeidsmarktregio Groningen Noord-Drenthe wordt door de samenwerkingspartners van het Werkcentrum jaarlijks het evenement Hart voor je Zaak georganiseerd. Hart voor je Zaak is een evenement speciaal voor ondernemers, HR-managers en bedrijfsleiders uit de regio. Het evenement draait om inspiratie, netwerken en samen werken aan een sterke arbeidsmarkt, met gastsprekers en inspiratiesessies van werkgevers uit de regio. Op 12 februari 2026 vond de derde editie van Hart voor je Zaak plaats.

3. Werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum

Het aanbieden van de werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum is een opgave die stapsgewijs kan worden aangepakt. We onderscheiden hierin twee verschillende processen: de overgang van de dienstverlening van het WSP naar Werkcentrum en het bieden van brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum. De merknaam WerkgeversServicepunt verdwijnt in 2027 (bij de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving) en de overgang van de publieke SUWI-dienstverlening moet daarom op relatief korte termijn plaatsvinden. Het aanbieden van de brede publiek-private dienstverlening via het Werkcentrum is een ontwikkelperspectief. Het is aan regio's om te bepalen of deze processen volgordelijk (eerst publiek en daarna breed) verlopen, of parallel. Dit hoofdstuk is opgebouwd van smal (publiek, hoofdstuk 3.1) naar het bieden van brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum (hoofdstuk 3.2).

3.1 Samenwerken aan de publieke SUWI-werkgeversdienstverlening

Met de ingang van de nieuwe regelgeving wordt de publieke SUWI-werkgeversdienstverlening van het WSP aangeboden via het Werkcentrum. Inhoudelijk volgen er uit de gewijzigde regelgeving geen wijzigingen voor de publieke werkgeversdienstverlening. Werkgeversadviseurs van gemeenten en UWV blijven hun werk doen, maar doen dit onder een andere naam. Wel wordt met de gewijzigde regelgeving aan UWV en gemeenten gevraagd de werkgeversdienstverlening beter in verbinding te brengen met de werkzoekendendienstverlening.

3.1.1. De nieuwe wet- en regelgeving: wat verandert er?

In ieder geval vanaf de ingangsdatum van de nieuwe wet- en regelgeving wordt de samenwerking tussen UWV en gemeenten bij dienstverlening aan werkgevers beter verbonden aan dienstverlening voor werkzoekenden. Ook nu al kan daarmee gestart worden. Een groot deel van de dienstverlening voor werkzoekenden is te zien als 'de andere kant van de medaille' van de dienstverlening aan werkgevers: beide groepen maken gebruik van de instrumenten en voorzieningen die kunnen ondersteunen bij het vinden en behouden van werk. Het matchingsvraagstuk is een belangrijk onderdeel bij het samenbrengen van werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening.

Het nieuwe uitvoeringsplan

In het vernieuwde uitvoeringsplan dat UWV en gemeenten samen in iedere regio opstellen, worden afspraken gemaakt over de organisatie en inzet van de publieke SUWI-dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers. Daarnaast geeft het uitvoeringsplan inzicht in gezamenlijke doelen en de aanpak voor specifieke doelgroepen. Het nieuwe uitvoeringsplan geeft meer ruimte om resultaten te evalueren en waar nodig bij te sturen. Ook worden in het uitvoeringsplan afspraken gemaakt over hoe de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening wordt aangesloten op scholing in de arbeidsmarktregio en over de inzet van loopbaan- en scholingsadvies.

UWV en gemeenten dragen gezamenlijk de eindverantwoordelijkheid voor het nieuwe uitvoeringsplan. Het gaat immers over de uitvoering van taken die aan hen zijn toebedeeld. Vanuit de samenwerking in

het Werkcentrum is het logisch om bij het opstellen van het nieuwe uitvoeringsplan rekening te houden met de prioriteiten uit de regionale meerjarenagenda en de dienstverlening van alle samenwerkende partners. Werkgevers, werkzoekenden en werkenden worden beter geholpen als de dienstverlening op elkaar is afgestemd.

LORA biedt ondersteuning bij deze transitie en bij het opstellen van dit nieuwe uitvoeringsplan. Er komt bijvoorbeeld een 'Handreiking Uitvoeringsplan' beschikbaar via Samenvoordeklant.nl.

3.1.2 Behouden van het goede en betrokkenheid van werkgeversadviseurs

Zoals ook in de visie is verwoord, hechten werkgevers sterk aan één (vertrouwd) contactpersoon. Bij de transitie is het daarom van belang dat het bestaande netwerk van betrokken werkgevers behouden blijft. Dit gaat heel natuurlijk wanneer zij hun vaste contactpersoon (werkgeversadviseurs) behouden. In de overgang van WSP naar Werkcentrum is het dan ook van belang om niet alleen de bestuurders en beleidsmakers te betrekken, maar vooral ook de werkgeversadviseurs. Idealiter:

- hebben werkgeversadviseurs een rol in het uitdragen van de vernieuwde propositie en het concretiseren daarvan in de taken en activiteiten die nu via het WSP worden aangeboden;
- hebben werkgeversadviseurs directe invloed op hoe de nieuwe werkprocessen worden ingericht;
- hebben de werkgeversadviseurs een rol in de communicatie over de rebranding van de activiteiten.

3.1.3. Praktische punten bij de samenwerking op publieke werkgeversdienstverlening

In deze paragraaf staan een aantal praktische (aandachts)punten voor gegevensuitwisseling en communicatie benoemd die van belang zijn bij het aanbieden van de publieke werkgeversdienstverlening in en via het Werkcentrum.

Samenwerken via VUM

Om met verschillende organisaties samen te werken is het belangrijk om veilig gegevens uit te kunnen wisselen. De digitale voorziening Verbetering Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) zorgt ervoor dat gegevens vanuit de eigen (matching)systemen van gemeenten, UWV en andere arbeidsmarktpartijen met elkaar uitgewisseld kunnen worden.

Het uitgangspunt is dat partners (UWV, gemeenten en SBB) geen applicaties delen, maar onderling gegevens uitwisselen. Hiermee wordt aangesloten op de principes van 'common ground' en blijven partners zelf verantwoordelijk voor de eigen applicatie-infrastructuur.

Op dit moment zijn steeds meer partners bezig met de technische aansluiting op VUM en zullen de samenwerkende partners regionaal afspraken maken over gegevensdeling, datakwaliteit en hun medewerkers ondersteunen bij het nieuwe werken. LORA helpt hierbij met webinars, handreikingen en advies via Samenvoordeklant.nl.

VUM-matching

Met VUM-matching kunnen gepseudonimiseerde gegevens over werkzoekenden (profielen) en vacatures (inclusief leerbanen) veilig en eenduidig worden uitgewisseld. VUM voorziet daarmee in de koppeling van matchinggegevens. Deze technische koppeling draagt bij aan (boven)regionale samenwerking en een verbreding van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Door gebruik te maken van VUM wordt het mogelijk om kandidaten te matchen op een breed aanbod aan vacatures. Daarnaast kunnen beschikbare vacatures ook gematcht worden op kandidaten buiten het eigen kandidatenbestand. In de nieuwe release van VUM 3.0 is het ook mogelijk om informatie over vaardigheden uit te wisselen.

VUM-werkgeverscontacten

Verder vindt een doorontwikkeling van VUM plaats, om naast profielen van werkzoekenden en vacatures (VUM-matching) ook informatie over werkgeverscontacten (CRM) uit te kunnen wisselen. Het betreft hier gegevens over contactpersonen bij werkgevers (UWV/gemeente/SBB en werkgever) en informatie over het contactmoment. Dit geeft inzicht wie het contactpersoon is van het bedrijf, wat de contactgegevens zijn en wie eerder contact heeft gehad met het bedrijf. Verwachting is dat de ketenvoorziening VUM op 1 januari 2027 hierop is aangepast, waarna partners zich hierop kunnen aansluiten met een eigen CRM-systeem voor werkgeverscontacten.

Om de brede werkgeversdienstverlening te borgen, is in samenspraak tussen SZW, VNG en UWV afgesproken om de WerkBemiddelingService (WBS; onderdeel CRM) als uitzondering tot 1 januari 2028 beschikbaar te houden voor gemeenten. Het jaar 2027 is hiermee een overgangsjaar. Het gemeentelijk gebruik van alle overige UWV-applicaties (zoals Sonar) is per 1 januari 2026 gestopt.

VUM-klantcontacten

In 2027 wordt gestart met het ontwikkelen van de mogelijkheid om VUM-klantcontacten uit te wisselen. Dit jaar start de verkenning naar de wensen en mogelijkheden om klantvolg-informatie op te kunnen nemen in de gegevensstandaard ten behoeve van uitwisseling.

3.1.4. Communicatie bij samenwerking: overgang WSP naar Werkcentrum

Voor een goede overgang van WSP naar Werkcentrum is goede communicatie essentieel. Er zijn twee communicatiestromen te onderscheiden: interne communicatie aan de medewerkers van het WSP en Werkcentrum, en externe communicatie aan werkgevers. De externe communicatie heeft als doel de zichtbaarheid en bekendheid van het Werkcentrum te vergroten en werkgevers te informeren dat zij vanaf nu ook terecht kunnen in het Werkcentrum voor vragen over werk.

Interne communicatie: medewerkers meenemen en verbinden

Heldere, tijdige en regelmatige informatievoorziening door interne communicatie vormt de basis voor het goed meenemen en verbinden van de medewerkers bij de transitie. Voor een goede overgang van het WSP naar het Werkcentrum is het van belang dat medewerkers hun kennis en ervaring kunnen inbrengen, weten wat er verandert, wat hetzelfde blijft en waar het Werkcentrum voor staat. Mogelijke manieren om dit te organiseren zijn bijeenkomsten, FAQ's op een website, nieuwsbrieven en enquêtes. Zo kunnen zij in hun netwerk ook zelf een rol spelen in de externe communicatie.

Externe communicatie: bekende werkgevers bij het WSP

Het WSP heeft veel bestaande relaties met werkgevers en het is belangrijk deze werkgevers goed mee te nemen in de transitie van WSP naar Werkcentrum. Deze werkgevers kunnen ruim vóór de overgang worden geïnformeerd. De timing en fasering van de communicatie is hierbij cruciaal. Werkgevers moeten niet worden verrast, maar de overgang logisch kunnen volgen. Hierbij kan het helpen om dit jaar tijdelijk een dubbele naam te gebruiken (Werkcentrum/WSP). In een vroeg stadium is het logisch als de nadruk ligt op aankondiging(en) met aandacht voor wat verandert en wat hetzelfde blijft, zoals bijvoorbeeld de vaste contactpersoon en de continuïteit van de dienstverlening. Werkgevers kunnen ook hun huidige ingang(en) blijven gebruiken, ongeacht bij welke partner dit is. In latere fases kan de communicatie worden verdiept met informatie over de werkwijze en dienstverlening vanuit het Werkcentrum.

3.2 Samenwerken aan de brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum

Naast de veranderingen in de publieke SUWI werkgeversdienstverlening gaan we toe naar het bieden van brede publiek-private werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum. Het doel hiervan is de ondersteuningsbehoefte van werkgevers centraal te stellen. Zoals ook in hoofdstuk 4 van de Transitiehandreiking is beschreven, gaat het bij de samenwerking in het Werkcentrum in feite over een samenwerking die bij de samenwerkende partners op meerdere niveaus goed moet worden geborgd. Dit geldt ook voor werkgeversdienstverlening:

- op bestuurlijk niveau in het Regionaal Beraad;
- in de beleidsvorming om te komen tot een regionale meerjarenagenda;
- in de organisatorische afstemming, onder andere bij het opzetten van het Werkcentrum; en
- bij de uitvoering van de dienstverlening in het Werkcentrum en ook bij het doorverwijzen volgens het 'no wrong door-principe'.

Succesvolle samenwerking via het Werkcentrum gaat verder dan alleen structuren. Voor samenwerking is vertrouwen en wederzijds begrip van elkaars expertise en taal belangrijk. Het is daarom essentieel om te investeren in het gezamenlijke team. De samenwerking via het Werkcentrum kenmerkt zich door het werken vanuit de gezamenlijke bedoeling en vertrouwen. Succes is vaak afhankelijk van duidelijke uitgangspunten én sleutelpersonen: mensen die elkaar kennen, vertrouwen en goed samenwerken op teamniveau.

Praktijkvoorbeeld Rijnmond
Om goed samen te werken, moeten partners in het Werkcentrum elkaar goed kennen en afspraken maken. Wat zijn de rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokken partijen en naar wie kun je een werkgever doorverwijzen bij vragen? In de regio Rijnmond is een werkgeverspropositie opgesteld waarin deze vragen worden beantwoord. In het verkorte praktijkvoorbeeld in bijlage 1 wordt geschetst welke processtappen de regio Rijnmond heeft gezet om tot een gezamenlijke en gedragen propositie over werkgeversdienstverlening en een overzicht van rollen en verantwoordelijkheden te komen voor het Werkcentrum. Op Samenvoordeklant.nl is het complete praktijkvoorbeeld te vinden.

3.2.1. Elkaars aanbod kennen

Om elkaars aanbod goed te leren kennen, zijn een aantal instrumentengidsen ontwikkeld en TNO ontwikkelt een 'proof of concept' voor een AI-tool voor de gids in het Werkcentrum. Deze tools zijn ondersteunend aan de samenwerking.

Instrumentengidsen
Om daadwerkelijk toe te werken naar het 'no wrong door-principe' en het centraal stellen van de ondersteuningsbehoefte, is het belangrijk om goed geïnformeerd te zijn over elkaars dienstverlening en wanneer deze ingezet kan worden. Alleen dan kan op de juiste manier worden geïnformeerd, geadviseerd en doorverwezen. Zowel voor de gidsen in het Werkcentrum, de werkgeversadviseurs die als vast contactpersoon of tweedelijns dienstverlener fungeren voor de werkgever, als voor de samenwerkende partners afzonderlijk is het wenselijk om inzichtelijk te hebben welke organisatie welke dienstverlening kan aanbieden. In de Handreiking voor de Transitieperiode staan meerdere instrumentengidsen mét link genoemd, zoals de RuimBaan toolbox voor het bemiddelen van statushouders naar werk en handreikingen over het aannemen van Oekraïense ontheemden.

Dennis

Voor werkgeversdienstverlening is vooral 'Dennis' van belang. Dennis staat voor 'Doen met kennis' en is een online instrumentengids voor dienstverlening. De LWSP's vullen de landelijke instrumenten. Via filters kun je snel vinden welke ondersteuning beschikbaar is in een specifieke arbeidsmarktregio – en wat andere regio's en landelijke partners zoals SBB aanbieden. Zo inspireert Dennis tot samenwerking en afstemming. Dennis is te vinden via instrumentengids-dennis.nl en via het Bureau Informatiediensten Nederland is meer informatie te vinden over het gebruik, zoals instructievideo's, handleidingen en factsheets. LORA biedt ook informatie en ondersteuning aan bij het gebruik van Dennis, zie bijvoorbeeld dit verslag. Het is van belang om Dennis ook vanuit de regio's goed te vullen, zodat de gidsen in het Werkcentrum en de werkgeversadviseurs van de diverse partijen kunnen zien welke instrumenten zij kunnen inzetten. Dennis kan daarmee een belangrijke bron zijn voor de te ontwikkelen AI-tool (zie onder).

Te ontwikkelen AI-tool

In verschillende regio's wordt bekeken hoe een AI-tool kan helpen om het aanbod van hulp en ondersteuning dat in en via het Werkcentrum beschikbaar is beter zichtbaar te maken voor de gids. Met een te ontwikkelen AI-tool kan de gids de vraag van een werkgever aan de AI-tool stellen en krijgt de gids vervolgens een overzicht van alle mogelijk toepasbare dienstverlening van alle partners in het Werkcentrum. Dit helpt bij het aanbieden van de best passende dienstverlening. SZW is gestart met een verkenning naar de inzet van een dergelijke digitale tool. Er zijn gesprekken gevoerd met betrokken partijen om inzichtelijk te maken welke ondersteuning nodig is en hoe een AI-tool met waarde en samenhang kan worden uitgerold binnen de arbeidsmarktregio's en Werkcentra. Het einddoel is het ontwikkelen van passende technologische oplossingen, inclusief een breed gedragen kader waarin dienstverlening, samenwerking en governance centraal staan. In het najaar van 2026 volgt de eindrapportage over het testmodel (ook wel 'proof of concept' genoemd) met advies voor verdere besluitvorming.

3.2.2. Praktische punten bij de samenwerking op brede werkgeversdienstverlening

Hier wordt een aantal praktische (aandachts)punten benoemd die van belang zijn bij het aanbieden van de werkgeversdienstverlening in en vanuit het Werkcentrum. Alle regio's kunnen dit gebruiken als een soort checklist, waarbij sommige regio's wellicht bijna alles kunnen afvinken. Wanneer een regio nog niet of nauwelijks hiermee aan de slag is gegaan, lijkt het pragmatisch om te starten vanuit de publieke dienstverlening en vanuit daar de brede dienstverlening op te bouwen.

Proactief werken

Werkgeversdienstverlening vanuit het Werkcentrum hoeft niet (alleen) op de fysieke locatie plaats te vinden. Juist voor werkgevers wordt proactief werken als effectief ervaren. Werkgevers zullen minder snel dan bijvoorbeeld werkenden en werkzoekenden bij het Werkcentrum binnenstappen en worden daarom benaderd door de verschillende partners vanuit het Werkcentrum. Partners uit het Werkcentrum gaan bij werkgevers langs en hebben digitaal en/of telefonisch contact.

Afspraken over doorverwijzen vanuit 'ondersteuningsbehoefte centraal'

Onderdeel van de te verbreden samenwerking is dat er afspraken gemaakt worden over de juiste doorverwijzing naar een werkgeversadviseur van de samenwerkende partner wiens aanbod het beste past bij de vraag en ondersteuningsbehoefte van de werkgever. Net zoals bij hulp aan de werkzoekenden door de gids worden hierbij de volgende uitgangspunten gehanteerd:

Tabel 1. *Uitgangspunten invullen gidsfunctionaliteit bij werkgeversdienstverlening*

1	Alle samenwerkende partners in het Werkcentrum hanteren het 'no wrong door-principe'.
2	De gids (of werkgeversadviseur) biedt eerstelijns dienstverlening in (kanalen van) het Werkcentrum.
3	De gids (of werkgeversadviseur) werkt namens het Werkcentrum, vervult een neutrale rol/positie en handelt vanuit het belang van de werkgever.
4	De invulling van de regionale samenwerking in het Werkcentrum wordt besproken in het Regionaal Beraad.

Wanneer een werkgever al een vast contact heeft bij een van de samenwerkende partners, wordt bij een nieuwe vraag van de werkgever door de adviseur bekeken welke partner het beste aanbod heeft voor de vraag van de werkgever. Er wordt gewerkt vanuit het uitgangspunt dat de ondersteuningsbehoefte centraal staat.

3.2.3 Communicatie bij samenwerking voor de brede werkgeversdienstverlening vanuit het Werkcentrum

Om de communicatie over brede werkgeversdienstverlening vanuit het Werkcentrum op gang te brengen, helpt het om in de regio een netwerk op te zetten van de communicatieadviseurs van de samenwerkende partners. Dit netwerk van professionals kan elkaar inspireren bij een aanpak voor de interne communicatie en gezamenlijk een aanpak voor de externe communicatie opstellen. Het netwerk helpt om consistentie in boodschap en toon te brengen en houden. Werkgevers komen met het Werkcentrum in contact via verschillende partijen met elk verschillende kanalen (de werkgeversadviseurs, nieuwsbrieven, bijeenkomsten, de websites en sociale media). Al deze contactmomenten gezamenlijk hebben een groter bereik dan als vanuit slechts één partij wordt gedacht. Het is daarbij belangrijk dat zij hetzelfde verhaal en dezelfde uitstraling hebben. Heldere kernboodschappen ondersteunen medewerkers bij het eenduidig informeren van werkgevers.

Interne communicatie: werkgeversadviseurs van de samenwerkende partijen

Neem de werkgeversadviseurs van alle organisaties tijdig mee in de ontwikkelingen. Voor alle partijen vraagt het samenwerken en ontwikkelen van de brede werkgeversdienstverlening in en via het Werkcentrum iets extra's. Besteed extra aandacht aan de samenwerking van de medewerkers vanuit de verschillende samenwerkende partners. Voor hun onderlinge kennismaking kan gedacht worden aan werkbezoeken, kennismakingslunches en voorstel-artikelen in de eventuele interne nieuwsbrief.

Externe communicatie: communicatie over werkgeversdienstverlening vanuit het Werkcentrum

Voor werkgevers die nog niet bekend zijn met het WSP, is het Werkcentrum een nieuw aanspreekpunt. Voor deze werkgevers zal de eerste mogelijke kennismaking met het Werkcentrum plaatsvinden via de campagne van het Werkcentrum. Deze campagne is gestart op 23 maart 2026. Het landelijke deel van de campagne liep tot en met 26 april 2026. Daarna is de campagne voortgezet in de regio's, waarbij wordt ingespeeld op regionale actualiteiten. Met deze campagne vergroten we de zichtbaarheid en uitstraling van het Werkcentrum en wordt een basis gelegd voor bekendheid bij nieuwe werkgevers.

De centrale boodschap in de campagne aan werkgevers is dat zij met hun vragen over werk en personeelsvraagstukken terecht kunnen bij het Werkcentrum. Daarbij wordt duidelijk gemaakt welke ondersteuning het Werkcentrum biedt en worden er voorbeelden van vragen gedeeld. Een heldere en toegankelijke boodschap helpt om drempels weg te nemen en interesse te wekken.

Daarnaast is een proactieve benadering van alle partners in het Werkcentrum belangrijk. Door zichtbaar aanwezig te zijn op regionale bijeenkomsten, netwerkactiviteiten en evenementen kan het Werkcentrum actief nieuwe werkgevers bereiken. Ook gerichte communicatie, zoals direct mail en nieuwsberichten, draagt bij aan het vergroten van de bekendheid en het verbreden van het bereik.

Een aanvullend middel om vertrouwen te creëren bij nieuwe werkgevers is het delen van ervaringsverhalen van andere werkgevers. Door op de website tevreden werkgevers aan het woord te laten en verhalen over positieve resultaten van de dienstverlening te plaatsen, wordt concreet en herkenbaar gemaakt wat het Werkcentrum voor werkgevers kan betekenen. Deze verhalen laten de geïnteresseerde werkgever zien hoe andere werkgevers de samenwerking ervaren en welke resultaten dit heeft opgeleverd. De website van het Werkcentrum biedt goede mogelijkheden om deze verhalen een prominente plek te geven.

Tot slot is het belangrijk dat werkgevers na de eerste kennismaking eenvoudig hun weg vinden naar de dienstverlening. Duidelijke contactmogelijkheden, laagdrempelige informatie en een persoonlijk ontvangst zorgen ervoor dat de eerste ervaringen positief en helder zijn. Hiermee wordt een stevige basis gelegd voor vertrouwen en verdere samenwerking.

Checklist communicatie (inspiratiebox)

1. Algemene communicatiestappen

- Gebruik het netwerk van communicatieadviseurs van de samenwerkende partijen om bij deze partijen alle medewerkers te bereiken en uniforme communicatie naar de werkgevers af te stemmen.
- Maak gedetailleerde communicatiestrategieën voor zowel de interne als de externe communicatie met planning, fasering en verantwoordelijken.
- Deze communicatiestrategieën faciliteren de samenwerking in het Werkcentrum. De verschillende perspectieven kunnen helpend zijn bij het opstellen van een goede communicatiestrategie.

- Breng alle doelgroepen in kaart: medewerkers, bekende werkgevers, nieuwe werkgevers.
- Formuleer per doelgroep concrete kernboodschappen: wat verandert, wat blijft hetzelfde, wat is de toegevoegde waarde van het Werkcentrum.

- Monitor vragen, signalen en reacties via e-mail, bijeenkomsten en sociale media.
- Evalueer communicatiemiddelen en aanpak na elke fase en stel bij waar nodig.

2. Interne communicatie

- Verstuur een interne e-mail of nieuwsbrief over de overgang naar het Werkcentrum, met overzicht van veranderingen en wat hetzelfde blijft.
- Laat collega's kennis met elkaar maken via bijvoorbeeld kennismakingslunches.
- Organiseer informatiebijeenkomsten of webinars voor medewerkers om vragen te beantwoorden.

- Bied medewerkers rondleidingen van het nieuwe Werkcentrum.
- Ontwikkel communicatiemiddelen voor medewerkers die werkgevers spreken: FAQ-kaart, kernboodschappenkaart, standaardteksten voor e-mail of telefoon. Denk ook aan aanpassingen van visitekaartjes, e-mailhandtekeningen en vraag of zij bijvoorbeeld hun LinkedIn- informatie willen aanpassen.
- Maak de communicatiemiddelen beschikbaar in het Werkcentrum Portaal.

3. Externe communicatie - werkgevers die bekend zijn met het WSP

- Zorg dat adviseurs werkgevers actief benaderen voorafgaand aan de overgang.
- Stuur persoonlijke e-mails of brieven naar werkgevers met uitleg over de overgang, inclusief bevestiging van vaste contactpersonen.
- Organiseer informatiesessies of netwerkmomenten voor werkgevers.
- Bied ruimte voor vragen en feedback via contactpersonen, bijeenkomsten of een speciaal e-mailadres.

4. Externe communicatie – nieuwe werkgevers

- Het Werkcentrum als aanspreekpunt voor werkgevers is gelanceerd via de landelijke campagne (start 23 maart 2026).
- Na afloop landelijke campagne regionale doorvertaling maken en inspelen op lokale actualiteiten. Dit gebeurt door elke regio zelf.
- Gebruik campagnemiddelen en andere middelen uit het Werkcentrum Portaal.
- Zorg voor zichtbaarheid via website, sociale media, banenmarkten en regionale events.
- Plaats ervaringsverhalen en korte testimonials van andere werkgevers op de website.
- Verstuur gerichte nieuwsbrieven of direct mail naar regionale werkgevers.
- Bied laagdrempelige contactmogelijkheden: e-mail, telefoon, online formulier of persoonlijk contact.
- Zorg dat eerste kennismaking positief verloopt: duidelijke informatie, vriendelijke ontvangst en heldere uitleg over dienstverlening.

3.2.4. Ontwikkelperspectief: gezamenlijke activiteiten organiseren

Een geslaagde samenwerking komt vaak voort uit het aanpassen van de samenwerking aan de lokale/regionale context en het benutten van de krachten binnen de regio. Dit uit zich in concrete gezamenlijke projecten, evenementen (zoals gezamenlijke banenmarkten), werkcafés, arrangementen, maar ook in het gezamenlijk aanpakken van lokale uitdagingen zoals een grootschalig ontslag. Dat partners elkaar vroegtijdig betrekken bij te plannen activiteiten wordt als zeer wenselijk ervaren, zo bleek uit de gesprekken over samenwerken in het Werkcentrum.

Al eerder in dit hoofdstuk is het praktijkvoorbeeld over de regio Rijnmond genoemd. Een van de eerste acties vanuit deze regionale gezamenlijke en gedragen propositie over werkgeversdienstverlening is het voeren van een gezamenlijke campagne om werkgevers te stimuleren mensen vanuit de doelgroep Banenafspraak aan te nemen. Ook daar gaat het praktijkvoorbeeld in bijlage 1 op in.

Voorbeelden van landelijke samenwerking, gericht op een skillsgerichte arbeidsmarkt

Een skillsgerichte arbeidsmarkt kan sneller inspelen op veranderingen in het type aangeboden banen. Er is nu een mismatch tussen vraag en aanbod van werk en er wordt bij de matching nog te vaak gedacht en gewerkt vanuit hele diploma's, functie-eisen en werkervaring. Het denken in welke vaardigheden een medewerker heeft en kan ontwikkelen, helpt bij een betere matching en is dus van belang voor zowel de werkzoekenden- als de werkgeversdienstverlening. Ook voor de ontwikkeling van werkenden en/of het aannemen van zij-instromers kan het meer efficiënt en effectief zijn om te analyseren welke aanvullende skills iemand nodig heeft (die mogelijk via een kortdurende opleiding behaald kunnen worden), dan om een volledig diplomatraject van een kandidaat te vereisen. Denken in vaardigheden maakt het gemakkelijker om inclusief te werven.

Voor werkgevers vergt dit een verandering in de werving en selectieprocedures. Personeelsvragen en vacatures moeten op termijn anders worden geformuleerd, meer op basis van vaardigheden.. Hiervoor is een uniforme skillstaal beschikbaar, te weten CompetentNL. Veel van de samenwerkende partners zien het belang van werken aan vaardigheden en hebben bijvoorbeeld een verkenning (VNG) of zelfs al een skillsagenda (UWV, VNO-NCW en MKB-Nederland) opgesteld. Hierin worden tips en adviezen gegeven over draagvlak, samenwerking en vakmanschap respectievelijk zelfs 'bouwblokken' gegeven voor skillsgericht werven, matchen en opleiden.

Door vaardigheden eenduidig en gestandaardiseerd te beschrijven, ontstaat een realistischer en completer beeld van wat kandidaten daadwerkelijk kunnen. CompetentNL is een openbaar toegankelijke, landelijke skillstaal voor alle partijen die actief zijn op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. Initiatiefnemers en uitvoerder van CompetentNL zijn UWV, SBB, CBS en TNO. Een aantal arbeidsmarktregio's hebben meegedaan met pilots tijdens de ontwikkeling van CompetentNL, bijvoorbeeld Passport for Work uit Eindhoven.

Deze nationale skillstaal beschrijft en verbindt de skills van alle beroepen en – in eerste instantie – alle mbo-kwalificaties in Nederland. Hierdoor kunnen dezelfde begrippen worden gebruikt in vacatureteksten, functieomschrijvingen, kandidaatprofielen, onderwijsprogramma's en arbeidsmarktanalyses. Dit voorkomt interpretatieverschillen en vergemakkelijkt samenwerking tussen partijen. Zo sluit CompetentNL aan op landelijke initiatieven zoals VUM en Leeroverzicht.

Voor werkgevers is het vooral van belang dat CompetentNL een fundament vormt voor digitale toepassingen zoals matchingtools, skillspaspoorten en leerportfolio's. Ook hierover kan de werkgever vragen stellen aan het Werkcentrum. Vanaf de webpagina Verder met CompetentNL zijn meerdere voorlichtingsfilmpjes te vinden over het waarom en wat, plus een aantal voorbeelden van toepassingen.

4. Aanpalende dienstverlening

Werkgevers hebben vaak met de overheid te maken. Vanuit verschillende perspectieven en domeinen worden er plannen gemaakt waarin de werkgever een belangrijke rol heeft. De meer economisch ingestoken Human Capital-agenda wordt verbonden met de op de arbeidsmark gerichte regionale meerjarenagenda van het Regionaal Beraad en vice versa. VNG ondersteunt deze verbinding met een analyse van de human capital agenda's in een aantal arbeidsmarktregio's en een inspiratiegids over sociaal-economisch samenwerken aan een toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid.

Ook in de uitvoering wordt de ondersteuning vanuit verschillende expertises en locaties aangeboden. Onder meer vanuit zelfstandigenloketten wordt ondersteuning geboden aan kleine ondernemers en vanuit de gemeentelijke schuldhulpverlening is er ondersteuning bij personeel met loonbeslag. VNG heeft in 2023 onderzoek gedaan en constateert dat er een 'lokettenjungle' dreigt te ontstaan.

In het ontwikkelperspectief van de samenwerkende partners past het om op termijn te onderzoeken in hoeverre deze loketten beter op elkaar kunnen aansluiten en/of in elkaars verlengde kunnen werken. Hieronder een aantal voorbeelden van deze loketten.

Ondernemersdienstverlening

Ondernemersdienstverlening bestaat uit onder andere het informeren over ruimtelijke ordening en/of het verstrekken van bijvoorbeeld bestemmingsplannen en parkeervergunningen. Ook informatie over duurzaamheid en de circulaire economie wordt vaak via ondernemersdienstverlening aangeboden.

Zelfstandigenloket

Naast de ondernemersdienstverlening en de werkgeversdienstverlening is er vaak ook een apart loket voor de uitvoering van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen Voorbeelden hiervan zijn het Zelfstandigenloket Flevoland of het Regionaal Bureau Zelfstandigen voor de brede regio rond Rotterdam. Deze samenwerking is vaak breder dan gemeentegrenzen en soms zelfs breder dan de grens van de arbeidsmarktregio. Voor deze dienstverlening is het goed om op termijn afspraken te maken hoe de (kleine) zelfstandige, al dan niet met personeel, vanuit het Werkcentrum geholpen kan worden.

Dienstverlening voor mkb-ondernemers

Het mkb is goed voor 70% van de werkgelegenheid. Uit onderzoek van Rabobank blijkt dat vier op de tien mkb'ers te weinig verandervermogen hebben voor de transitie naar een duurzame en inclusieve economie. Mede daarom is specifiek voor de mkb-ondernemer vanuit het ministerie van Economische Zaken een Actieagenda mkb-dienstverlening opgesteld. Net als in deze inspiratiegids wordt in de Actieagenda mkb-dienstverlening onder andere aandacht gevraagd voor vraaggestuurde dienstverlening en datagericht werken.

Praktijkvoorbeeld Zwolle
In het praktijkvoorbeeld van de arbeidsmarktregio Zwolle komen de werelden van de ondernemersdienstverlening en de werkgeversdienstverlening bij elkaar. De regio Zwolle is hierbij te zien als een koploper. Er wordt ook aandacht besteed aan harmonisatie van het gemeentelijk re-integratie instrumentarium. De gemeentelijke beleidsvrijheid kan zorgen voor grote onderlinge verschillen in de uitvoering. Wat vervolgens kan betekenen dat een werkgever voor medewerkers met dezelfde ondersteuningsbehoefte, maar afkomstig uit verschillende gemeenten, te maken krijgt met verschillende manieren van aanvragen. Ook kunnen er verschillende regels zijn rond de precieze afbakening van de doelgroep en de tijdsduur waarop een re-integratieinstrument mag worden ingezet. In de regio Zwolle hebben de gemeenten de uitvoering rond de inzet van een jobcoach op elkaar afgestemd. In bijlage 1 is de ingekort versie te vinden; op Samenvoordeklant.nl treft u het complete praktijkvoorbeeld aan.

Afsluiting

In deze inspiratiegids zijn de visie, uitgangspunten en inspirerende voorbeelden voor de overgang van WSP naar Werkcentrum gedeeld. Deze inspiratiegids beantwoordt niet alle praktische vragen over de overgang en de het verder ontwikkelen en samenbrengen van regionale werkgeversdienstverlening. De arbeidsmarktregio's kunnen zelf aan de slag met het verder vormgeven hiervan, zodat dit goed aansluit bij de regio-specifieke wensen en behoeften. LORA organiseert in het tweede kwartaal van 2026 een webinar, waarbij de nadere ondersteuningsbehoefte geïnventariseerd zal worden. Ook is een handreiking over het vernieuwde uitvoeringsplan in voorbereiding. Streven is deze aan het einde van 2026 te publiceren. Meer informatie volgt op Samenvoordeklant.nl.

Contact en verdere informatie

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

Heb je aanvullende vragen of opmerkingen voor het Landelijk Ondersteuningsteam of het ministerie van SZW? Stuur dan een e-mail naar werkcentrum@samenvoordeklant.nl of postbusarbeidsmarktinfrastructuur@minszw.nl. Via de programmamanager van je eigen arbeidsmarktregio kan ook contact worden gelegd met de accounthouder van het ministerie van SZW.

Beschikbare handreikingen hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

Deze inspiratiegids en overige handreikingen voor de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur zijn te vinden op de pagina Handreikingen hervorming arbeidsmarktinfrastructuur op de website Samenvoordeklant.nl. De huidige set handreikingen bestaat uit:

- Handreiking overgang WSP naar Werkcentrum (versie 1.1 beschikbaar sinds november 2025);
- Handreiking Transitieperiode naar regionale Werkcentra;
- Handreiking Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio's;
- Handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie (versie 1.1. beschikbaar sinds juli 2025);
- Handreiking Gegevensdeling in de Transitieperiode (versie i1.1 beschikbaar sinds augustus 2025);
- Werkcentrum huisstijlhandboek (versie september 2025).

Bijlage 1. Praktijkvoorbeelden

Een praktijkvoorbeeld is inspirerend en omdat iedere regio anders is, kunnen mogelijk niet alle processtappen één op één worden geïmplementeerd voor de eigen regio. Wel laat het zien hoe partijen in een regio samenwerken en/of welke processtappen zijn gezet. Daarmee kan een praktijkvoorbeeld als een voorbeeld worden gezien voor het ontwikkelen van een eigen regionale aanpak. Een goed Praktijkvoorbeeld geeft inspiratie en inzicht en biedt de mogelijkheid om te kijken welke elementen toepasbaar en inzetbaar kunnen zijn voor de eigen regio en de (door)ontwikkeling van de werkgeversdienstverlening vanuit het eigen Werkcentrum.

Praktijkvoorbeeld Groot-Amsterdam

In de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam wordt al meer dan 10 jaar intensief samengewerkt tussen UWV en gemeente op werkgeversdienstverlening. Men werkt in volledig geïntegreerde teams samen, waarbij sprake is van gezamenlijke sturing. Op Samenvoordeklant.nl is het volledige Praktijkvoorbeeld te vinden; hieronder een beknopte weergave.

Groot-Amsterdam telt acht gemeenten met in totaal zo'n 1,4 miljoen inwoners, waarvan bijna driekwart van 15 tot 75 jaar een baan heeft. Daarbij is de regio de grootste in Nederland qua werkgelegenheid, met relatief veel transport en logistiek, zakelijke, financiële en ICT-dienstverlening. Toch is de arbeidsmarkt krap; er zijn gemiddeld meer dan 40.000 vacatures in de regio. In Groot-Amsterdam zijn meer dan 15.000 erkende leerbedrijven met zo n 2.600 openstaande leerbanen.

Tips

5. Zorg ervoor dat werkgeversadviseurs van gemeente(n) en UWV als vanzelfsprekend elkaars kandidaten bemiddelen. Leg daarom de nadruk op de gezamenlijk opgave en stel ook gezamenlijk kritieke prestatie-indicatoren vast.
6. Stuur op heldere KPI's die de samenwerking bevorderen. Stuur daarbij gezamenlijk vanuit management UWV en directie gemeenten. Laat UWV en (centrum)gemeente gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor werving en aansturing manager Werkcentrum. In dit geval worden de salariskosten van de manager door de gemeente Amsterdam en UWV gedeeld.
7. Kies voor gemengde teams. Werk zoveel mogelijk vanuit de gezamenlijke opgave. Respecteer daarbij het verschil in uitgangssituatie vanuit de moederorganisaties
8. Formeer operationele teams rondom beroepssegmenten en koppel de teams daarna aan branches. Zo kunnen werkgevers in de volle breedte van de markt worden geholpen en zorg je dat de werkgever centraal staat in plaats van de uitkeringssituatie.

Satellietstructuur

Momenteel is de publieke werkgeversdienstverlening nog ondergebracht bij het Werkgeversservicepunt Groot-Amsterdam (WSP). Dit is een samenwerkingsverband van de acht regiogemeenten, UWV, AM Match en Pantar. Vanwege de grootte van de regio, werkt het WSP in een satellietstructuur en is dus opgedeeld in drie satellieten. De satelliet Amsterdam werkt met gemengde operationele teams met daarin werkgeversadviseurs van zowel gemeente Amsterdam als UWV. Deze teams zijn verantwoordelijk

voor de matching van bijstandsgerechtigden in gemeente Amsterdam en WW/AO-uitkeringsontvangers vanuit de hele regio. De satellieten Amstelveen en Haarlemmermeer zijn verantwoordelijk zijn voor matching bijstandsgerechtigden uit de regiogemeenten.

De satellieten werken onder andere samen in de vormgeving van brede werkgeversarrangementen en delen onderling opgehaalde vacatures. Zo delen ze alle kansen voor werkzoekenden onderling via de nieuwsbrief Banen en Events. Ook worden grote evenementen gezamenlijk georganiseerd. Accountmanagers van WSP's van de verschillende satellieten werken samen aan projecten en arrangementen. Quinta van Boetzelaer, manager WSP vanuit UWV, zegt: "het mooie is dat we ook buiten de gemeentegrenzen instrumenten voor kandidaten kunnen inzetten." Natasja Steenhagen, projectleider werkzoekendendienstverlening WSP vanuit UWV, voegt toe dat ''de afgelopen jaren zijn [er] diverse brede arrangementen gericht op zorg en techniek opgezet. Dat was niet mogelijk geweest zonder over de eigen organisatiegrenzen heen te kijken."

Integraal samenwerken

Binnen de satelliet Amsterdam verlenen ruim honderd medewerkers van gemeente Amsterdam en UWV adviesdiensten aan werkgevers, van grote tot kleine bedrijven. Bij de start van het WSP in 2013 is voor de satelliet Amsterdam meteen gekozen voor gemengde teams. "Er wordt niet alleen gewerkt vanuit de organisatie-identiteit, maar er is juist een gezamenlijke identiteit gecreëerd. We werken zoveel mogelijk vanuit de gezamenlijk opgave aan het verder uitbouwen van die identiteit." Werkgeversadviseurs van WSP bemiddelen net zo vanzelfsprekend de gemeentelijke kandidaten als UWV-kandidaten. Hierbij maakt het niet uit of een WSP-adviseur formeel bij UWV of bij de gemeente Amsterdam in dienst is. Het uitgangspunt in gesprekken met werkgevers is simpel: kandidaten zijn gewoon kandidaten en het type uitkering dat zij ontvangen is irrelevant. Wouter Verstappen, CCC, benadrukt dat "volledig integraal samenwerken het uitgangspunt [is]. Dat is in de loop der jaren zo gegroeid." Zo wordt gewerkt met een MT van teammanagers die zowel vanuit UWV als vanuit de gemeente Amsterdam in dienst zijn. Ook de directeur van het Werkcentrum wordt integraal aangestuurd door de rayonmanager van UWV en de directeur Werk & Participatie van Amsterdam. "Bij ons gaat het er niet om vanuit welke organisatie je komt. We bekennen geen kleur. Dit is in mijn ogen de fundamentele basis,'' aldus Natasja.

Bovendien wordt er binnen de samenwerking op werkgeversdienstverlening erg gestuurd aan de hand van gezamenlijke KPI's. Bij het WSP worden de plaatsingen nauw gemonitord en de werkgeverstevredenheid onderzocht. "Hierbij hoort alles wat ertussenin zit, tot aan strategisch advies toe. Tussen gemeente en UWV is er in de regio Groot-Amsterdam geen verschil in visie op duurzame plaatsingen."

Beroepssegmenten

De satelliet Amsterdam van het WSP heeft zeven operationele teams, waarin adviseurs van de gemeente Amsterdam en UWV zitten. De teams zijn geformeerd rondom beroepssegmenten. Ze worden gekoppeld aan branches en kennen nu vooral een sectorale aanpak. Hiermee kunnen werkgevers in de volle breedte van de markt geholpen worden. Daarnaast zijn er drie projectteams vanuit satelliet Amsterdam van het WSP die juist meer gebiedsgericht werken in drie Amsterdamse staddelen waar de werkloosheid het hoogst is. De segmentgerichte en de gebiedsgerichte benaderingen bestaan bewust naast elkaar. Ze kennen een eigen specifieke aanpak, waarbij binnen de teams volledig integraal wordt gewerkt.

Verbinding met werkzoekendendienstverlening

In de regio wordt nadrukkelijk de verbinding gemaakt tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. Een goed voorbeeld is de zorg- en welzijnssector. Zo is er een sterk netwerk van professionals en organisaties opgebouwd, waardoor we de behoeften van werkzoekenden goed weten aan te sluiten op de vraag van werkgevers in de zorg. Ook in de sector bouw, techniek en duurzaamheid wordt extra

ingezet op de verbinding van werkgevers- en werkzoekendendienstverlening. Bovendien wordt er in deze sectoren samengewerkt met partners aan scholingsroutes met een werkfit-trajecten, zoals praktijkleren in het MBO, brancheopleidingen of leer-werktrajecten.

Blik op de toekomst

De uitdaging is om deze verschillende vormen van werkgeversdienstverlening goed te verbinden binnen het Werkcentrum Groot-Amsterdam. De afstemming van de verschillende vormen van dienstverlening binnen het Werkcentrum is nog lastig, ook omdat de systemen niet gemakkelijk met elkaar communiceren. Natasja benadrukt: “wat we nu hebben, is al wel een mooie basis om op voort te borduren.” Op 23 maart 2026, bij de start van de campagne, zijn er drie fysieke Werkcentra operationeel in de arbeidsmarktregio.

Praktijkvoorbeeld Rijnmond

De publieke partijen en private partners in de regio Rijnmond hebben een breed gedragen propositie opgesteld voor het verankeren van de brede werkgeversdienstverlening binnen het Werkcentrum. Bij het maken ervan zijn werkgevers en professionals nadrukkelijk betrokken. De propositie wordt met een werkgeverscampagne en projecten in de praktijk gebracht. Op Samenvoordeklant.nl is het volledige Praktijkvoorbeeld te vinden; hieronder een beknopte weergave.

Rijnmond is een grote arbeidsmarktregio met ruim 1,4 miljoen inwoners, waarvan zeven op de tien inwoners van 15 tot 75 jaar werkt. Het is voor werkgevers lastig om aan nieuw personeel te komen; er zijn gemiddeld bijna 30.000 vacatures. In Rijnmond zijn meer dan 18.000 erkende leerbedrijven met zo’n 2400 openstaande leerbanen. De samenwerkende partijen in Rijnmond weten elkaar goed te vinden en kennen een lange geschiedenis van samenwerken. Zo is een jaar of zeven geleden al een integraal dashboard voor de arbeidsmarktregio ontwikkeld: RijnmondInZicht. Met name gemeenten, UWV, MKB Rijnmond, en SBB werken daarop samen. In de Handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie is hierover meer informatie te vinden.

Tips

1. Investeer in het elkaar goed leren kennen en het bevorderen van vertrouwen. Doorleef de dienstverlening met elkaar door geregeld samen te komen.
2. Stel een regievoerder aan die verantwoordelijk is voor de organisatie van onder meer bijeenkomsten en het bewaken van de voortgang van het proces. Dat is een cruciale succesfactor.
3. Begin in een vroeg stadium met de kennisuitwisseling tussen professionals van alle partners in het Werkcentrum die werkgeversdienstverlening bieden. Daar hoort een cultuur van experimenteren, leren en reflecteren bij.
4. Kijk vooral naar het belang van werkgevers en sectoren in plaats van het belang van de eigen organisatie.
5. Neem de tijd om een inhoudelijk doordachte en breed gedragen propositie voor de werkgeversdienstverlening uit te werken. Zorg ervoor dat alle belangrijke partners via een vertegenwoordiger en met mandaat kunnen meedoen aan de uitwerking.
6. Heb oog voor de manier waarop de inhoud van het werk verandert voor collega’s in de uitvoering. Breng in kaart wat de gevolgen van de overgang van de werkgeversdienstverlening van het WSP naar het Werkcentrum zijn voor professionals.
7. Zorg ervoor dat werkgevers en professionals hun mening kunnen geven. Organiseer validatiesessies om de propositie voor de werkgeversdienstverlening te toetsen.

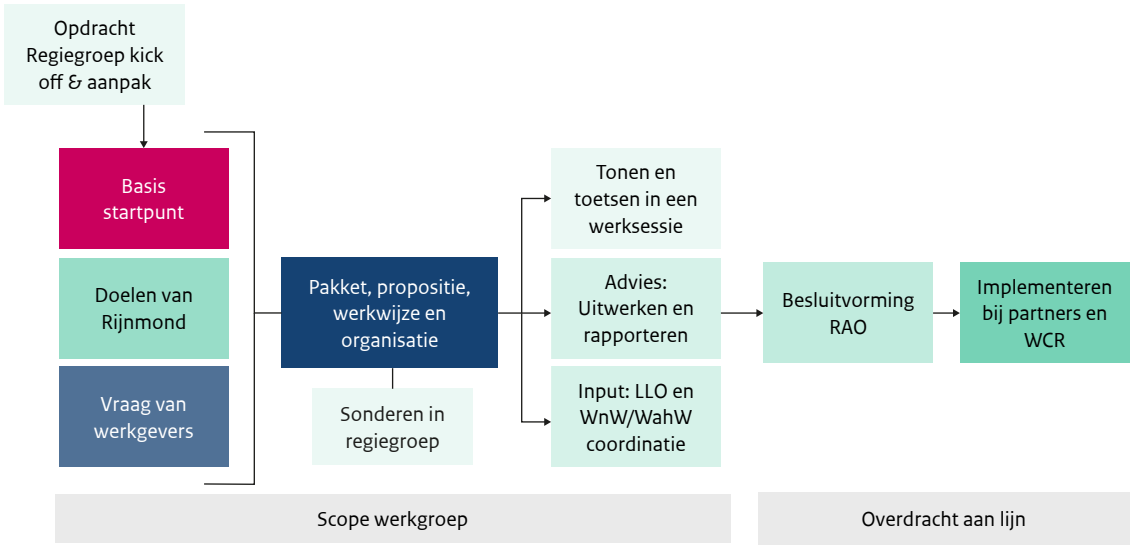
De Werkgroep Werkcentrum Rijnmond

In 2024 is de werkgroep Werkcentrum Rijnmond (WCR) opgericht. Dit is de belangrijke succesfactor in de wijze waarop Rijnmond de werkgeversdienstverlening heeft georganiseerd. De leden van de werkgroep vertegenwoordigden de publieke en private partijen die zitting nemen in het Regionaal Beraad: UWV, de centrumgemeente Rotterdam, regiogemeenten, vakbonden (FNV, CNV en De Unie), werkgeversverenigingen (MKB Rotterdam Rijnmond en VNO-NCW West), SBB en de ABU. De werkgroep wordt aangestuurd door een regiegroep met bestuurders.

De propositie voor de werkgeversdienstverlening, die de WCR-werkgroep opstelde, vormt de basis voor de samenwerking voor werkgeversdienstverlening tussen de partners uit het Werkcentrum. Het uitwerken van de propositie was een intensief traject en heeft fasegewijs plaatsgevonden (zie figuur 1). Tussen de verschillende fases is steeds een periode van zes tot acht weken ingebouwd. In deze tussenperiode konden leden van de werkgroep hun achterbannen raadplegen en op de hoogte brengen van de ontwikkelingen. Bovendien werden ook werkgevers en professionals betrokken bij het opstellen van de propositie, en werden er diverse validatiesessies gehouden om voorlopige versies te toetsen. Hierdoor is elke versie van de propositie verrijkt met inzichten vanuit de partners. De eindnotitie van de werkgroep verscheen in juni 2025 en kreeg het akkoord van de regiegroep.

Door het zorgvuldige proces met genoeg ruimte voor afstemming met de achterban wordt de propositie breed gedragen. Deze aanpak heeft volgens Peter Nagelkerke, directeur MKB Rotterdam Rijnmond, goed gewerkt. “Hierdoor hebben we met elkaar de werkgeversdienstverlening echt kunnen doorleven. Iedereen werd aan het denken gezet: waarvoor staat mijn organisatie aan de lat en wat kunnen we daardoor samen bereiken? Het ging in organisaties voortdurend van boven naar beneden en van beneden naar boven. De betrokkenheid van elke partner is de crux. Want anders loop je het gevaar dat je een deel van de partners bent verloren, als je halverwege omkijkt.” Anouk de Mink, programmamanager Werkcentrum Rijnmond, voegt toe dat het samen doorleven van de propositie zicht geeft op de meerwaarde van samenwerken. “Het stimuleert het gevoel van ‘Wij zijn het Werkcentrum’. We zijn nu bezig met de stap om ook de professionals hierin mee te nemen.” Het draait in de samenwerking om vertrouwen in elkaar, vervolgt Peter. “We hebben natuurlijk te maken met verschillende persoonlijkheden en organisaties. Maar in Rijnmond geldt: als we A zeggen, gaan we ook voor A. Dreigt er een kink in de kabel te komen, dan wordt dat vroegtijdig aangekaart.” Hij is blij met het eindresultaat. “Uit de propositie spreekt ambitie. Voor alle organisaties zijn er consequenties voor de manier waarop zij in de toekomst samenwerken.” Bovenal kent Rijnmond een lange geschiedenis van samenwerking. “Eerdere samenwerkingen zoals in het Leerwerkloket Rijnmond hebben gezorgd voor een sfeer van gemeenschappelijke urgentie en vertrouwen’’, aldus Jan van Arkel, beleidsadviseur bij UWV.

Voortbrengingsproces Propositie Werkgeversdienstverlening Werkcentrum Rijnmond



Figuur 1: *Totstandkoming van propositie en overdracht aan de lijn (bron: WCR-werkgroep)*

Projecten

De publieke partijen en private partners in het Werkcentrum Rijnmond hebben eerst onderling de rollen en verantwoordelijkheden vastgesteld. Er is een overzicht gemaakt van de verschillende soorten dienstverlening die de partners in het Werkcentrum aanbieden (zie figuur 2) en een van de taakverdeling en het proces bij de uitvoering van de werkgeversdienstverlening in het Werkcentrum (zie figuur 3). De nadruk van de propositie ligt op het bevorderen van perspectiefvol en duurzaam werk en het ondersteunen van toekomstgerichte, wendbare ondernemingen. “Het is niet noodzakelijk dat iedere werkgever een sociaal hart heeft”, zegt Jan. “Als een werkgever om een andere reden personeel wil aannemen en eerlijk werk kan bieden, is dat ook prima.” De kern van de propositie is weergegeven in figuur 4. Werkgevers bij het Werkcentrum terecht voor informatie, advies, begeleiding en projecten op vier thema’s/vraagstukken. Veel aandacht gaat uit naar de ondersteuning van maatschappelijk cruciale sectoren en economische transities.

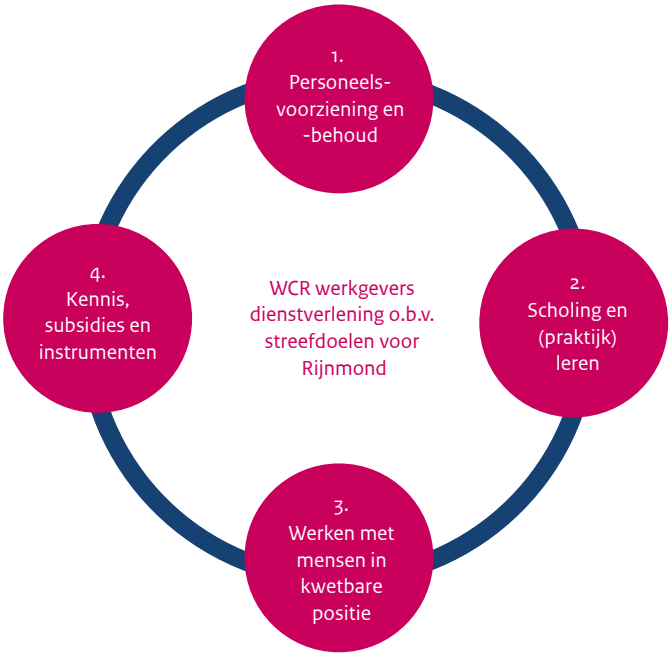
Figuur 2: Overzicht van de verschillende soorten dienstverlening door de partners in Werkcentrum Rijnmond (bron: WCR-werkgroep)

Via WCR-partner...	Personeels-voorziening en -behoud	Scholing en praktijkleren	Werken met mensen in kwetsbare positie	Kennis, subsidies en instrumenten
Vakbonden	COA advies en mogelijkheden	Loopbaan-mogelijkheden Scholing bewustzijn werkgevers	Informatie en advies arbeids-omstandigheden	CAO advies en mogelijkheden Arbo omstandigheden
Werkgevers	SPP gesprekken en advisering	Advies m.b.t. LLO	In gesprek met werkegevers om mogelijkheden te bespreken (bijv. LKS, LKV, No resc, etc.)	Netwerk-bijeenkomsten Kennisdeling & projecten Arbeidsmarktinfo - RinZicht
UWV-gemeenten (WSP)	Alle instrumenten van WSP UWV AJI dienstverlening Bemiddeling & matching	Alle instrumenten van WSP	Alle instrumenten WSP Alle instrumenten SW, WIA	Informatie & advies, gidsfunctie Arbeidsmarkinfo - RinZicht Banenmarkten en evenementen Regionaal SROI Kennis uitbesteed werk
Sociaal ontwikkel-bedrijven	Detacherings-faciliteiten reguliere werkegevrs doelgroep SW-beschut. Jobcoaches en matchmakers zijn verantwoordelijk voor begeleiding van doelgroepen op de werkvloer	Instrumetnen van SOB (bijvoorbeeld leerwerk/ ontwikkeltrajecten	In gepsrek met werkegevers om mogelijkheden te bespreken (bijvoorbeeld jobcarving) en onder aandacht brengen van ondersteunings-faciliteiten vanuit SOB	Advies over passend werk voor doelgroep SW/ beschut aan werkgevers
Beroeps onderwijs		Inclusief advies MBO praktijkleren Studie- en loopbaan advies Sector ontwikkelpaden Inet school naar duurzaam werk		Infrastructuur voor privaat bekostigd onderwijs Inszicht skills, edu-badges, standaarden

Via WCR-partner...	Personeels-voorziening en -behoud	Scholing en praktijkleren	Werken met mensen in kwetsbare positie	Kennis, subsidies en instrumenten
SBB	Biedt een regionaal inzicht van de satges en leerbanen met hu leermogelijk-heden. Biedt inzicht in mogelijkheden van om-en bijscholing via het praktijkleren	Gezamelijke acquisitie leerbedrijven in sleutelsectoren Leer-arrangementen en ontwikkelpaden Inzetten praktijkleren in MBO Benutten leermogelijkheden in netwerk bedrijven, leerbanenmarkt		Standaarden in sectoren Diploma-waardering en onderwijs-vergelijking
ABU	Verwijzen naar uitzenden, bemiddelen & matchen & advisering	Aanbieden van opleidings- en ontwikkel-mogelijkheden	Informatie en advies over arbeids-omstandigheden	Producten Netwerk-bijeenkomsten

Figuur 3: *Propositie in beeld gebracht (eindnotitie WCR-werkgroep, juni 2025)*

Werkcentrum Rijnmond - werkgeversdienstverlening



WCR biedt kennis en expertise op thema's en vraagstukken:

1. Personeelsvoorziening en -behoud;
2. Scholing en praktijkleren;
3. Werken met mensen in kwetbare positie;
4. Kennis, subsidies en instrumenten.

De WCR-samenwerking ontlust alle dienstverlening van de partners op het vlak van:

1. Informatie & advies;
2. Begeleiding voor werkegevers en sectoren;
3. Maatwerk- en innovatie projecten.

De gezamenlijke propositie is vervolgens omgezet naar concrete projecten, die worden uitgewerkt in sub-werkroepen. Hierin zijn ook prioriteiten gesteld: niet alle ambities kunnen tegelijk waargemaakt worden Een van de gestarte projecten is het ontwikkelen van een toolbox voor werkgeversadviseurs en professionals. Een ander project is het opstellen van een praatplaat voor werkgevers over het Werkcentrum. Werkgevers kunnen in een overzichtelijke infographic zien welke dienstverlening wordt aangeboden in het Werkcentrum, met daarbij praktische informatie en tips.

Daarnaast is in mei 2025 vanuit het Werkcentrum een werkgeverscampagne gestart, met als hoogtepunt een gezamenlijk georganiseerde belmiddag waar honderden werkgevers werden benaderd met de vraag of zij op zoek zijn naar nieuw personeel en of zij openstaan voor mensen met een ondersteuningsbehoefte. Deze belronde resulteerde in zo'n 80 afspraken voor vervolggesprekken. Ook zijn via online en offline advertenties werkgevers uitgenodigd voor adviesgesprekken, en zijn er Webinars georganiseerd waar experts vragen over de werkgeversdienstverlening in Rijnmond beantwoordden.

Tegelijkertijd is de ontwikkeling van de werkgeversdienstverlening in Rijnmond nog niet afgerond. Er liggen verschillende projecten die verdere uitwerking vragen, zoals het opstellen van een marktbewegingsplan, het inrichten van sectortafels voor de maatschappelijk belangrijke sectoren of het ontwikkelen van een regie- en coördinatiemodel voor de werkgeversdienstverlening. Daarnaast starten de verkenning en uitwerking van een aantal ontwikkeldoelen, zoals een rapportage voor stuur-en managementinformatie. De bijeenkomsten van de werkgroep zijn altijd live en worden op verschillende locaties gehouden. Aan zo'n werksessie doen ruim 20 mensen van de WCR-partners mee.

Tot slot is het volgens Anouk ''minstens zo belangrijk dat de gezamenlijkheid gaat zitten in het DNA van iedereen die een rol in de werkgeversdienstverlening heeft. Dan heb je het met name over de zachte

kant, de lijn van verandermanagement. Hoe werk je met elkaar samen? Hoe ken je elkaar? We overwegen een gezamenlijk deskundigheidsprogramma voor professionals. Wij zijn op de goede weg maar hierbij hebben we nog werk te verzetten." Samenwerken vraagt dat alle partners het doel, het gedeelde belang en de visie goed voor ogen hebben. In Rijnmond zijn alle partners vanaf het begin van de start van het WCR betrokken bij vraagstukken als: wat willen we samen bereiken, waarop is verdere samenwerking nodig, wat Is de bijdrage van iedere partners? Daarnaast is een aantal leidende principes opgesteld die bijdragen aan gezamenlijke waarden en werkcultuur. Zowel de brede vertegenwoordiging van alle partners in de regiegroep als de werkgroepen die in periodieke werksessies gezamenlijk hebben gewerkt aan de propositie helpen in het gevoel dat er een gezamenlijke opdracht is.

Praktijkvoorbeeld Zwolle

In de arbeidsmarktregio Zwolle werken 16 gemeenten al lang met elkaar samen bij het verbinden van economie en arbeidsmarkt. Het stimuleert een brede blik van de werkgeversadviseurs op de leefwereld van de werkgever. Op Samenvoordeklant.nl is het volledige Praktijkvoorbeeld te vinden; hieronder een beknopte weergave.

Regio Zwolle heeft ruim 800.000 inwoners, een beroepsbevolking van 451.000 mensen, 82.000 bedrijven en 426.000 banen. Een aantal grote bedrijven en organisaties zorgt voor veel werkgelegenheid, maar de economische kracht van de regio ligt vooral bij kleinere mkb-bedrijven en familieondernemingen. Hoewel het aantal werkenden van 15 tot 75 jaar de afgelopen jaren flink gestegen is, zijn er gemiddeld zo'n 20.000 vacatures nog onvervuld. Zwolle is een goed voorbeeld omdat de samenwerking tussen het SZ en EZ domein vanuit bestuurlijk niveau gestimuleerd wordt en dit terug te zien is in de werkgevers-tevredenheid in de regio.

Tips

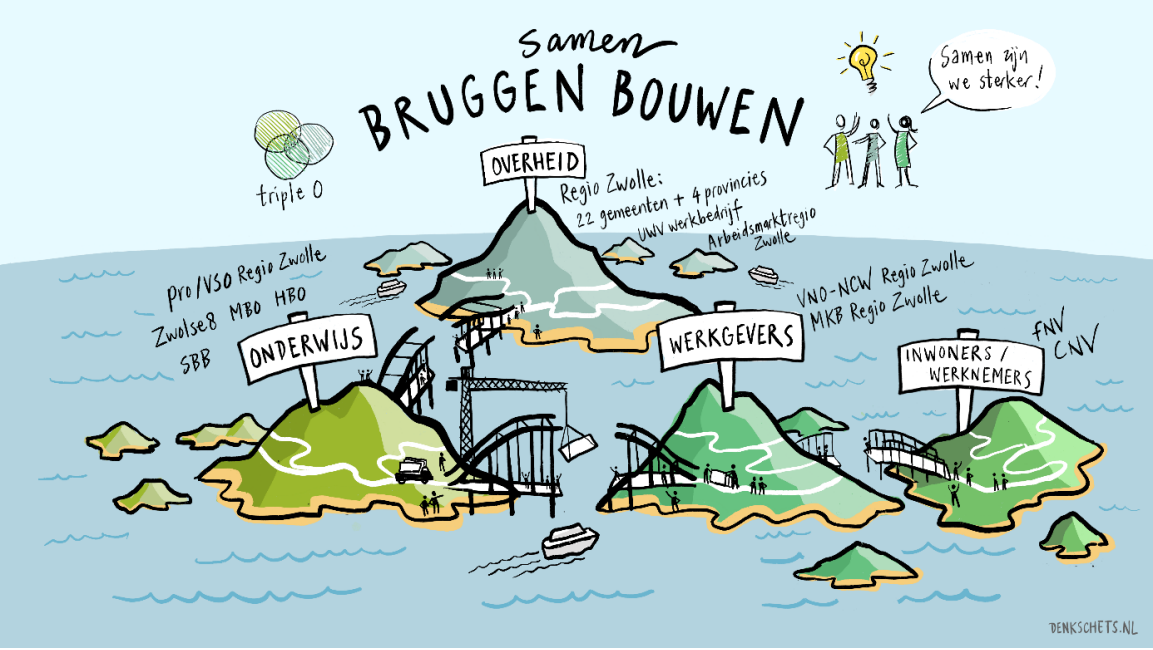
1. Stel de vraag van de werkgever nadrukkelijk centraal. Haal de precieze behoeften op en bouw van daaruit de werkgeversdienstverlening in het Werkcentrum op.
2. Heb het vooral over de gezamenlijke opgave en richt daar je inspanningen op. Dus niet op organisatie-aspecten, structuren of wettelijk taken. Kortom, stap over de eigen grenzen heen.
3. Besef dat het verbeteren van de dienstverlening in stapjes gaat. De wereld wordt niet ineens heel anders door het realiseren van het Werkcentrum.
4. Hou bij het onderbrengen van de werkgeversdienstverlening in het Werkcentrum rekening met wat belangrijk is in de totale dienstverlening aan ondernemingen, met name op het terrein van Economische Zaken. Verbind werkgeversdienstverlening aan de ondernemersdienstverlening op het niveau van bestuur, beleid én uitvoering.
5. Stimuleer een brede blik bij de werkgevers- en ondernemersadviseurs. Maak hen ervoor verantwoordelijk dat vragen van werkgevers worden beantwoord, ook als het gaat om andere onderwerpen dan waar adviseurs zelf mee bezig zijn.
6. Begroot de regionale samenwerking. Wat kost het in geld en tijd? Als je dit helder voor ogen hebt, wordt het maken van concrete afspraken over de integrale werkgeversdienstverlening gemakkelijker.

Eén regionale koers

In Regio Zwolle zijn economie en arbeidsmarkt bestuurlijk stevig met elkaar verbonden. Die samenhang is vastgelegd in de strategische meerjarige agenda Regio Zwolle stapt door (2024–2028). Arbeidsmarkt- en economische opgaven worden nadrukkelijk in samenhang bekeken. Vanuit de economische kant wordt gesproken over ondernemersdienstverlening, vanuit de hoek van de arbeidsmarkt over werkgeversdienstverlening. Op bestuurlijk niveau is er regelmatig een gecombineerd overleg. "Wat betreft de

bestuurlijke opgave redeneren wij vanuit één agenda voor de hele regio", vertelt Paul Guldemond (wethouder Zwolle en voorzitter Board Arbeidsmarkt). "De arbeidsmarkt- en economische agenda versterken elkaar. Het uitgangspunt is dat de brede welvaart in de regio wordt vergroot." "Het raakvlak tussen economie en arbeidsmarkt houdt wethouders en andere bestuurders bezig", licht Luuk de Boer, programmamanager arbeidsmarkt, toe. "Zij hechten belang aan de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, de komst van het Werkcentrum en het onderbrengen van de werkgeversdienstverlening hierin. Ze zijn ook geïnteresseerd in hoe deze ontwikkelingen zich verhouden tot alle andere ontwikkelingen op het terrein van economische en sociale zaken." Het bestuur in Regio Zwolle constateerde in een vroeg stadium dat de regionale samenwerking (zie infographic) die de afgelopen jaren is opgebouwd, feitelijk verloopt zoals wordt beoogd met de hervorming arbeidsmarktinfrastructuur. "De Board Arbeidsmarkt fungeert als Regionaal Beraad,'' aldus Luuk. ''De meerjarige agenda is de inhoudelijke analyse van de arbeidsmarkt-, economische en ruimtelijke opgaven en de vertaling ervan in een gezamenlijke regionale aanpak." Er wordt nu gewerkt aan een actualisatie van de meerjarige agenda voor de periode na 2027. "Daarbij wordt de handreiking van het ministerie van SZW nadrukkelijk betrokken."

Praatplaat regionale samenwerking I Beeld: Denkschets i.o.v. Regio Zwolle



Kenmerkend voor Regio Zwolle is de sterke regionale oriëntatie, met ruimte voor lokale verschillen in uitvoering. Het onderlinge vertrouwen tussen gemeenten en wethouders is groot. Dit voorkomt concurrentie tussen gemeenten en stimuleert samenwerking vanuit een gezamenlijke ambitie, in plaats van afrekenen op lokale aantallen. Bestuurders en gemeenteraden worden structureel geïnformeerd over de resultaten via kwartaalrapportages per gemeente en aansprekende succesverhalen in woord en beeld.

Ondernemersdienstverlening

In Regio Zwolle stapelen de economische opgaven zich op, zoals het inspelen op de grote maatschappelijke transities en het versnellen van innovatie. Belangrijke speerpunten binnen de bredere ondernemingsdienstverlening zijn het vergroten van de arbeidsproductiviteit en het stimuleren van innovaties. Dit hangt samen met een structureel personeelstekort binnen de regio. "De vraag van de ondernemer staat centraal binnen de ondernemersdienstverlening", benadrukt Dennis Flokstra, programmamanager economie. Ondernemers kunnen rekenen op ondersteuning bij uiteenlopende vraagstukken. De ambitie

is om ongeveer 16.000 mkb-ondernemers te bereiken. Het doel is om in te spelen op de veranderopgaven van mkb-bedrijven en het verhogen van het verdienvermogen. “Wij willen ondernemers stimuleren om actief een voor hen belangrijk vraagstuk op te pakken en vervolgens samen met ons een ontwikkeltraject in te gaan. Voor deze actie willen we onder andere de bedrijfskringen van de werkgeversverenigingen inzetten en verder professionaliseren.” Zo is het platform Ondernemen in Regio Zwolle gevuld met allerlei initiatieven en een lijst van adviseurs die publieke of publiek-private dienstverlening aanbieden. Op deze manier blijft de ondersteuning overzichtelijk en laagdrempelig.

Overgang WSP naar Werkcentrum

Een goed functionerende arbeidsmarkt wordt gezien als motor voor economie en samenleving. Regio Zwolle werkt al jaren aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt, onder meer via online dienstverlening (via Groei Vooruit) aan werkzoekenden en werknemers. De werkgeversdienstverlening wordt momenteel nog uitgevoerd vanuit één centraal Werkgeversservicepunt (WSP). In de loop van 2026 volgt de overgang naar het Werkcentrum Regio Zwolle. De basis is één herkenbare, publieke dienstverlening aan werkgevers, zonder merkbare lokale verschillen.

In de regio werken ruim veertig werkgeversadviseurs van gemeenten en UWV samen. Deze samenwerking wordt actief versterkt via gezamenlijke online en fysieke bijeenkomsten en een appgroep voor dagelijkse afstemming. Het uitgangspunt is dat adviseurs een brede blik hebben en zich verantwoordelijk voelen voor vragen die ook buiten hun eigen specialisme vallen: het principe van ‘*no wrong door*’. ‘’Door de krapte op de arbeidsmarkt en de verbinding met de ondernemersdienstverlening komen de werkgeversadviseurs vaker in aanraking met andere aspecten van de leefwereld van de werkgever. Het vraagt van de adviseurs dat ze alert zijn op vraagstukken die niet tot hun eigen werkveld behoren. Je bent nadrukkelijk een onderdeel van de totale dienstverlening en daarmee er verantwoordelijk voor dat vragen van werkgevers worden beantwoord, ook als het bijvoorbeeld om een bedrijventerrein of innovatie gaat.’’ Luuk voegt toe dat, hoewel in de basis de rol voor alle adviseurs hetzelfde is, er in de praktijk af en toe een praktische taakverdeling kan zijn.

Harmonisatie-werkgroep

Een werkgroep werkt aan het harmoniseren van instrumenten voor werkgeversdienstverlening in alle regiogemeenten, die soms nog op verschillende manieren worden ingevuld. Zo is de werkwijze rond jobcoaching volledig gelijkgetrokken, inclusief de werkprocessen. Hierdoor kunnen werkgevers die mensen uit verschillende gemeenten aannemen, rekenen op één uniforme aanpak. Deze harmonisatie sluit naadloos aan bij de gedachte achter de nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur.

Het Werkcentrum Regio Zwolle start met meerdere fysieke inlooplocaties, passend bij de omvang en diversiteit van de regio. Toch blijft persoonlijk contact via bekende adviseurs cruciaal. Werkgevers kennen vooral de professionals, niet het label van de organisatie. Daarom ligt de nadruk op mond-tot-mond-reclame en ambassadeurschap van tevreden werkgevers, en niet op grootschalige naamscampagnes. *vonden dat het doel moest zijn dat we werkgevers helpen bij vragen,”* geeft Luuk aan. *“Zij zagen het idee van een campagne voor het WSP als te veel aandacht voor het instrument en te weinig voor het doel. Het gezamenlijke uitgangspunt is helder: iedere werkgever, dan wel ondernemer, in de regio moet kunnen rekenen op passende ondersteuning.”*

Bijlage 2. Overzicht gesprekken werkgevers

Bij het schrijven van deze inspiratiegids vormden de behoeften en het perspectief van werkgevers de basis. Om dit perspectief op te halen zijn er in vier arbeidsmarktregio's sessies georganiseerd met ondernemers. Het doel van deze sessies was om ervaringen van werkgevers en ondernemers met de werkgeversdienstverlening op te halen. De deelnemende regio's hebben verschillende dienstverleningsconcepten en organisatievormen in de organisatie van werkgeversdienstverlening. De resultaten van deze sessies zijn geanonimiseerd en zijn als uitgangspunt genomen voor de verdere uitwerking van deze inspiratiegids. De resultaten van de gesprekken zijn in deze bijlage weergegeven. De volgende regio's hebben deelgenomen:

1. Midden Limburg;
2. Zuid-Kennemerland en IJmond;
3. West-Brabant;
4. Zuid-Holland Centraal.

Context

Bij de gesprekken zijn de managers van de Werkcentra, de regionale WSP's (met zowel een vertegenwoordiger vanuit de gemeente als van UWV), SBB, de afdeling EZ van de centrumgemeente en lokale werkgeversverenigingen betrokken. De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een vragenlijst. De vragen opgesteld door UVW, VNG en SZW en afgestemd met de programmanagers van de vier regio's, SBB en werkgeversorganisaties. De volgende vragen zijn voorgelegd tijdens de sessies:

- Welke personeelsvraagstukken ze hebben en met welke organisaties zij dit bespreken;
- Hun ervaring met en behoeften bij de dienstverlening rond werving en selectie van nieuwe medewerkers, het bieden van werk aan groepen met een ondersteuningsbehoefte en bij opleiden van stagiaires en zij-instromers; en
- Welke verbeterpunten zij zien en wat zij willen behouden als de werkgeversdienstverlening verder ontwikkeld wordt.

1. Met wie worden personeelsvraagstukken meestal besproken?

[Omdat veelal regionale organisaties genoemd zijn hier alleen de generieke soorten organisaties genoemd en geen specifieke namen.]

Werkgevers bespreken personeelsvraagstukken met verschillende partijen, waaronder brancheorganisaties, een eigen kring van ondernemersverenigingen (al dan niet specifiek voor sociaal ondernemers), commerciële werving & selectiebedrijven, payrollbedrijven, HR-adviseurs, accountants, advocaten arbeidsrecht, re-integratiebedrijven, uitzendbureaus, het sociaal werkbedrijf, de arbodienst, aanbieders van de Harrie-training, opleiders en onderwijsinstellingen, UWV en SBB. Het WSP wordt meestal pas later in het rijtje genoemd. Soms ook maatschappelijke organisaties van bijstandsgerechtigden (Breda) of Vluchtelingenwerk (Beverwijk). Opvallend is dat MKB en grotere bedrijven soms uitzendbureaus ook gebruiken als HR-adviseur.

Wie vraagt aan de werkgevers advies?

- Brancheorganisaties en commerciële bemiddelaars; zij willen goed zicht op hoe ze goede dienstverlening aan de werkgevers kunnen bieden. Ook vragen ze medewerking van werkgevers aan events, die vaak vanuit de branche georganiseerd worden.
- Sociaal werkbedrijf of UWV over proefplaatsingen en/of deelname aan banenmarkt. Ook waar het gaat om social return worden werkgevers benaderd.

2. Behoefte bij dienstverlening rond werving en selectie:

Publiek versus commercieel:

Werkgevers ervaren soms dat commerciële sociaalwerkbedrijven beter benaderbaar zijn dan publieke. Deze commerciële partijen worden overigens ook door gemeenten en het UWV ingehuurd voor bemiddeling, omdat het UWV verplicht is dit uit te besteden. De publieke dienstverlening heeft regelmatig onvoldoende capaciteit, terwijl commerciële partijen beter bereikbaar zijn en sneller leveren. Tegelijk vinden werkgevers dat commerciële bureaus niet altijd voldoende kwaliteit bieden en ontbreekt soms betrokkenheid bij het personeel. Publieke dienstverlening wordt juist gezien als wenselijk voor persoonlijk, face-to-face contact: een onafhankelijke professional die meedenkt, de weg wijst en open communiceert.

In het MKB is over het algemeen minder HR-expertise in huis. Juist vanuit het MKB bestaat daarom behoefte aan ondersteuning bij arbeidsmarktpositionering en aan een sparringpartner, om bijvoorbeeld te bespreken hoe potentieel beter benut kan worden en welke aanpassingen in het bedrijf daarvoor nodig zijn. Sommige commerciële partijen bieden hierin praktische begeleiding, zoals het ontvangen en begeleiden van medewerkers op de werkvloer vóór de overdracht aan het bedrijf.

Aandragen personeel

Werkgevers zoeken vooral gemotiveerde kandidaten die een vak willen leren en bewust voor het bedrijf kiezen. Zij hebben behoefte aan een 'warme' introductie, waarbij kandidaten vooraf kennis hebben van het bedrijf en bijvoorbeeld worden begeleid bij de eerste kennismaking. Tegelijk hebben potentiële werknemers, ook uit doelgroepen, steeds vaker onrealistische verwachtingen. Goede voorlichting en bijsturing zijn daarom nodig.

Werkgevers ervaren een andere beleving van het belang van werk bij de jongere generatie werkzoekenden, maar erkennen ook dat werktijden en wensen veranderen, bijvoorbeeld door zorgtaken. Met name bij nieuwe generaties MBO- en Hbo-opgeleiden en bij nieuwkomers ervaren werkgevers soms onvoldoende besef dat inzet ook economisch rendabel moet zijn voor het bedrijf.

Bedrijf passend maken op potentieel personeel/kansen bieden

Als werkgevers een werknemer in dienst nemen die eerder is uitgevallen in een vergelijkbaar werkveld, dan hebben werkgevers behoefte aan mee begeleiding. De focus moet wat werkgevers betreft niet alleen liggen op het direct plaatsen van kandidaten, maar ook op het ondersteunen van het passend maken van werk voor potentiële medewerkers.

Werkgevers verwachten dat er vanuit werkgeversdienstverlening wordt meegedacht over wat voor hun bedrijf werkt, in plaats van alleen kandidaten aan te dragen. Met name MKB-ers hebben behoefte aan informatie over arbeidsmarktontwikkelingen en over hoe werkplekken geschikt gemaakt kunnen worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Re-integratiebureaus signaleren daarbij een gebrek aan kennis en hardnekkige vooroordelen, wat vraagt om meer out-of-the-box denken en bijvoorbeeld inzet van Harrie-trainingen.

Wet- en regelgeving en subsidies
Werkgevers spreken ontevredenheid uit over regelgeving. Subsidies aanvragen kan alleen als een werkgever aan veel eisen voldoet en vraagt (te) veel administratie.

Bedrijf aantrekkelijk maken
De werkgever vindt het fijn als er in werkgeversdienstverlening ook wordt meegedacht over het aantrekkelijk maken van de werkgever (bijvoorbeeld door in te spelen op generatieverschillen of behoeften zoals borrels, etc.).

Overig
Een van de werkgevers vertelt dat hij zoveel mogelijk contracten van 7 maanden biedt om mensen eerst echt te kunnen kennen. Zo zit de werkgever niet aan een werknemer vast als iemand niet functioneert. Met name werkgevers zonder HR-afdeling kunnen hulp gebruiken bij het onboarden van nieuwe medewerkers in de eigen onderneming.

3. Behoefte bij dienstverlening rond het matchen van mensen met een ondersteuningsbehoefte:

Selecteren van personeel
De samenwerking tussen werkgeversadviseurs en werkgevers is het meest succesvol wanneer partijen elkaar al beter hebben leren kennen. Werkgevers die meerdere mensen uit een specifieke doelgroep in dienst hebben, krijgen ook vaker kandidaten aangeboden en ontvangen gerichter advies over passende voorzieningen. Snelle reactietijden bij vragen over instrumenten zijn daarbij cruciaal, omdat vacatures anders niet tijdig worden ingevuld of kandidaten afhaken.

Wet- en regelgeving en subsidies
Wisselingen in beleid en subsidies zorgen onzekerheid bij werkgevers of zij mensen vanuit bepaalde doelgroepen goed in dienst kunnen nemen. Werkgeversdienstverlening is noodzakelijk om dit op te vangen en werkgevers ontzorgen. Dit wordt door werkgevers als erg belangrijk ervaren.

Veel onbegrip voor ontbrekend taalonderwijs
Een veelgehoorde klacht vanuit de werkgevers is dat er te weinig overheidsaandacht is voor taalverwerving. Zowel statushouders als werkgevers hebben behoefte aan gerichte ondersteuning hierbij. Het Duitse inburgeringssysteem wordt daarbij als voorbeeld genoemd. Tegelijk lopen de meningen uiteen over het belang van Nederlands op de werkvloer: voor veel functies is dit minder noodzakelijk, maar werkgevers hechten er nog vaak aan.

Daarnaast is er onduidelijkheid over de verschillende regels voor arbeidsmigranten, Oekraïense ontheemden, vluchtelingen en statushouders. Werkgevers missen overzicht en verwachten van de publieke dienstverlening duidelijke voorlichting over rechten en plichten, arbeidswetgeving, cao's en inschaling. Werkgevers vinden aandacht voor vooroordelen en inzet van Harrie-trainingen als belangrijk.

Wensen m.b.t jobcoach/begeleiding ná matching/selectie
Werkgevers hebben behoefte aan een goede jobcoach die zowel het bedrijf als de medewerker echt kent. Datontbreekt vaak, waardoor begeleiding vooral extra tijd en belasting oplevert voor de werkgever. Begeleiding voor mensen met een doelgroepverklaring is doorgaans goed geregeld, maar voor medewerkers zonder verklaring, maar die wel ondersteuning nodig hebben is vaak niets beschikbaar.

Daarnaast missen werkgevers begeleiding bij een incident. De jobcoach komt meestal pas achteraf in beeld. Werkgevers geven de voorkeur aan één vaste jobcoach per bedrijf die meerdere medewerkers begeleidt. Ook worden medewerkers nu verschillend ondersteund door jobcoaches doordat gemeentelijk beleid en doelgroepcriteria niet overeenkomen. Hier is vanuit werkgevers veel onbegrip voor.

Tot slot is er behoefte aan advies over behoud van (arbeidskwetsbare) medewerkers. Dat zien met name op opleiding, coaching, preventie, verzuim, werk-privébalans en passende secundaire arbeidsvoorwaarden.

Wet- en regelgeving en subsidie
Werkgevers zouden liever zien dat het WSP subsidie/ voorzieningen in mag zetten dan dat zij zelf moeten aanvragen.

Overig
In de schoonmaaksector leidt her-aanbesteding om de twee jaar ertoe dat werknemers vaak van werkgever moeten wisselen, wat hun ontwikkeling belemmert. Re-integratie- en adviesbureaus zien dat 90% van kleinere werkgevers openstaat voor sociaal ondernemen, mits dit goed wordt begeleid. Momenteel worden de kleinere werkgevers overspoeld door commerciële recruiters met dure kandidaten en hebben zij behoefte aan een realistischer aanbod waar zij actief aan mee kunnen werken.

Vrijwilligerswerk helpt, vooral bij vluchtelingen en statushouders, wanneer collega's die dezelfde taal spreken hun ervaringen delen. Daarnaast wordt SROI nog niet volledig benut voor het inzetten van mensen uit doelgroepen. Ook wordt het inzetten van een zgn. 'culturele verbinder' vanuit het Werkcentrum positief ontvangen. Dit is nog relatief onbekend; het gaat om de inzet van een adviseur die meehelpt bij het beter begrijpen en rekening kunnen houden met de culturele verschillen tussen de nieuwe medewerker en de werkgever en andere medewerkers.

4. Behoefte bij dienstverlening bij opleiden (specifiek zij-instromers en stagiaires):

Publiek versus commercieel
Vanuit publieke diensterlening ervaren werkgevers nu weinig ondersteuning bij LLO of doorgroei van medewerkers. Ondersteuning beperkt zich vaak tot hulp bij subsidieaanvragen. Werkgevers vragen zich af of de overheid meer kan sturen op MBO-opleidingen, zodat de behoefte aan vakmensen beter wordt ingevuld, bijvoorbeeld door opleidingen gratis aan te bieden. In Duitsland leveren scholieren vaker direct vakbekwame medewerkers, terwijl in Nederland werkgevers veel input moeten leveren om medewerkers rendabel te maken. Bedrijfsvakscholen binden personeel, maar zijn vooral toegankelijk voor grote werkgevers, wat een verschil creëert grote bedrijven en het MKB.

Wet- en regelgeving en subsidies
Werkgevers zien dat scholingssubsidies (van RVO) vaak alleen voor één jaar beschikbaar zijn en dat geeft te weinig tijd voor werkgevers om het goed in te regelen. Sowieso is scholing en training een onderwerp waar veel in beweging is qua subsidiemogelijkheden en werkgevers worden daar graag proactief over geïnformeerd.

Verschillen tussen kwaliteit scholen/aansluiting opleidingen:
Opleidingen sluiten vaak niet aan bij de praktijkbehoefte van werkgevers. Een voorbeeld is een managementopleiding waarbij stagiaires leiding moeten geven, maar slechts twee dagen per week aanwezig zijn. Werkgevers zien dat er tussen ROC's grote kwaliteitsverschillen bestaan: de ene biedt een gedegen opleiding met basis- en werknemersvaardigheden, de andere is vakgericht maar besteedt te weinig aandacht aan wat werkgevers belangrijk vinden.

Overig

Werkgevers hebben contact met SBB en onderwijsorganisaties over stagiaires en leerwerkbedrijven. Deze samenwerking verloopt goed. Bij stagiaires en leerwerkbedrijven verloopt de samenwerking met SBB en onderwijsorganisaties goed. Voorlichting over het bijhouden van bedrijfsinformatie op de SBB-site is belangrijk voor het aantrekken van stagiaires, maar sommige werkgevers hebben hierbij ondersteuning nodig vanwege beperkte digitale vaardigheden. Steeds meer leerwerkbedrijven tonen interesse in het aannemen van medewerkers uit verschillende doelgroepen. Tegelijk stuiten werkgevers op bewijs-eisen bij personeel, bijvoorbeeld in de zorg, hoewel zij-instromers vaak al veel kunnen. Korte, gerichte opleidingstrajecten voor deze zij-instromers laten wel verbetering zien.

5. Welke verbeterpunten zien de werkgevers voor de dienstverlening:

Selecteren van personeel

Werkgevers ervaren dat een geschetst profiel van de kandidaat geeft vaak geen echt waarheidsgetrouw beeld geeft.

Wet- en regelgeving en subsidies

Werkgevers hebben behoefte aan meer informatie over wet- en regelgeving en subsidiemogelijkheden.

Wensen jobcoach/begeleiding ná matching/selectie

Werkgevers stellen voor om in plaats van direct een jobcoach in te zetten, iemand eerst twee weken mee te laten draaien. Daarna kan de werkgever aangeven welke extra begeleiding nodig is voor een succesvolle plaatsing. Dit geldt niet alleen voor mensen uit doelgroepenregisters; vrijwel alle kandidaten die van UWV en gemeenten hebben extra ondersteuning nodig.

Verschillen tussen kwaliteit scholen/aansluiting opleidingen

Werkgevers zouden meer gestimuleerd kunnen worden om samen te werken binnen de branche voor scholen van (zij)instromers en voor vaktaalgerichte taalverwerving. Stagedocenten vanuit het MBO kunnen hierbij een grotere rol spelen in werkgeversdienstverlening. Zij kennen de bedrijven goed.

Aanbod dienstverlening en het vergroten van de bekendheid daarvan

Het vraagstuk van verwachtingsmanagement is belangrijk voor werkgevers: moet het WSP alle werkgevers bedienen, of vooral degenen die actief mensen uit doelgroepen willen helpen? Het WSP mag kritischer zijn op hoe goed werkgevers hun best doen voor duurzame plaatsingen. Goedwillende werkgevers krijgen nu vaak kandidaten die al meerdere proefplaatsingen hebben gehad die niet succesvol verlopen zijn, wat hun motivatie en zelfvertrouwen ondermijnt. Een tip die vanuit dit gesprek naar voren kwam is dat SBB goed bijhoudt welke werkgevers echt welwillend zijn en die informatie zou beter gebruikt kunnen worden bij de selectie van proefplaatsingen.

Effectieve ondersteuning leidt tot mond-tot-mondreclame voor zowel het aannemen van doelgroepen als de geboden hulp. Binnen het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)-platform werkt dit goed, zeker met deelname van gemeenten en UWV. Eventuele lidmaatschapskosten vinden werkgevers de investering waard. Andere tips die we kregen tijdens de gesprekken waren om in te spelen op actuele thema's in de branche en om potentiële medewerkers voor te stellen die passen bij de mentaliteit/denkwijze van de werkgever.

WSP/Werkcentrum

Werkgevers weten nu vaak niet welke dienstverlening wordt aangeboden in het WSP, of straks in het Werkcentrum. Dit kan vanuit het Werkcentrum beter opgepakt worden. Het Werkcentrum moet duidelijk worden neergezet als wegwijzer, niet als extra loket. Ook moet er duidelijk zijn welke dienstverlening er via het Werkcentrum geboden wordt aan werkgevers.

Er is behoefte aan meer samenwerking bij het organiseren van banenmarkten en doe-dagen, nu is dit te versnipperd. WSP's zijn slecht vindbaar, voorzieningen van UWV zouden direct via het Werkcentrum aangeboden kunnen worden. Bedrijfscontactfunctionarissen en andere ondernemersdienstverleners (vanuit de gemeentelijke EZ-afdeling) kunnen intensiever samenwerken met het Werkcentrum, zoals al in andere regio's gebeurt.

Overig

- Ondernemers hebben behoefte aan een vast contactpersoon. Momenteel is dit niet zo ingeregeld.
- Werkgevers zijn op zoek naar een meer integrale en vraaggerichte ondersteuning zoals vroeger via het Ondernemershuis werd aangeboden. Het huidige aanbod staat weliswaar op de site van het Werkcentrum, maar kan breder en meer toegespitst op de ondernemer worden gedeeld.
- Werkgevers vragen prioriteit op de dienstverlening voor MVO-werkgevers, evenals ondersteuning bij het formuleren van vragen door MKB en familiebedrijven.
- Een inspirerend voorbeeld is Vlaanderen, waar via VDLB marktpartijen opleidingen aanbieden met baangarantie.
- Werkgevers willen meer transparantie op de arbeidsmarkt, geen extra loketten, en betere samenwerking en harmonisatie tussen gemeenten, met duidelijke communicatie over wat wel en niet verandert. Ze willen bovendien betrokken blijven via een klankbordgroep.
- Ten slotte kan het programma Nederland Werkt aan Werk beter worden ingezet om werkgevers te verbinden aan passende publieke dienstverlening.

6. Wat moet behouden blijven

- Werkgevers geven de voorkeur aan niet-commerciële en onafhankelijke dienstverlening. Daar staat duurzaamheid voorop en werkgevers hebben meer vertrouwen in de geboden ondersteuning.
- De werkgeversdesk werkt branchegericht en werkgevers waarderen het vaste contact met deze desk.
- Werkgeversdienstverlening moet ook aandacht houden voor behoud van personeel en zaken zoals hulp bij schulden.
- De werkgeversdienstverlening is doorgaans sterk in het matchen en het herkennen van de bedrijfscultuur, waarbij persoonlijk contact behouden moet blijven.
- Het aanbod kan het beste via meerdere kanalen worden gedeeld, bijvoorbeeld door videocasts zoals 'Koffietijd', waarin werkgevers goede voorbeelden aan collega's vertellen. Bijna overal wordt gevraagd of dit eenmalig is of dat er vaker een dergelijk gesprek gehouden kan worden.

Bijlage 3. Begrippen en definities

Het Landelijk Beraad en de landelijke partijen

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

De landelijke meerjarenagenda

Het Landelijk Beraad stelt een landelijke meerjarenagenda vast. De landelijke meerjarenagenda bestaat uit meerjarige afspraken en ambities over het faciliteren van het regionale arbeidsmarktbeleid en staat in verbinding met de landelijke sociale-, economische- en onderwijsopgaven. Door in de landelijke meerjarenagenda op te nemen wat de prioriteiten en inzet zijn op landelijk niveau, weten partijen in de arbeidsmarktregio wat ze kunnen verwachten en hoe ze hier via de eigen regionale agenda's op kunnen aansluiten. De invulling van de landelijke- en regionale meerjarenagenda's is een wisselwerking. De landelijke meerjarenagenda biedt richting voor regionaal uit te werken thema's. Vanuit de arbeidsmarktregio's worden onderwerpen en signalen aangedragen om uit te werken op landelijk niveau. 9 De inzet is om in alle arbeidsmarktregio's per 1 januari 2026 te werken op basis van een regionale meerjarenagenda. De landelijke meerjarenagenda wordt al eerder opgesteld, namelijk in het voorjaar van 2025. Zo kunnen de arbeidsmarktregio's gebruik maken van de input uit deze agenda.

Het Regionaal Beraad

In iedere arbeidsmarktregio is één Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad is het strategische bestuurlijk overlegorgaan tussen publieke en private organisaties in de arbeidsmarktregio. Het Regionaal Beraad bestaat uit kernpartners en mogelijk ook strategische partners. Dit onderscheid wordt gemaakt, omdat kernpartners in de wet- en regelgeving genoemd zullen worden. Kernpartners zijn (centrum)gemeenten, UWV, SBB, sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) en onderwijspartijen (een aangewezen contactschool, ingevuld door het ROC tenzij anders regionaal afgesproken). Naast de kernpartners kunnen arbeidsmarktregio's strategische partijen opnemen in het Regionaal Beraad om op bestuurlijk niveau samen te werken. Ook kunnen andere samenwerkingspartners (niet strategische partners) in de arbeidsmarktregio worden betrokken bij de uitvoering van het Werkcentrum of als partner bij een thematafel. De handreiking Model Samenwerkingsconvenant Arbeidsmarktregio gaat hier dieper op in.

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

De regionale meerjarenagenda

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

De regionale meerjarenagenda bestaat uit twee delen, een beleidsagenda (eens in de 5 jaar) en een uitvoeringsagenda (minimaal eens in de 2 jaar). De beleidsagenda bevat een analyse van de regionale arbeidsmarkt en een overzicht van de ambities die hieruit voortkomen. De uitvoeringsagenda vertaalt de gezamenlijke ambities uit de beleidsagenda naar acties. Dit betreft de acties die partijen gezamenlijk in gang zetten of die samenwerking van meerdere partijen vraagt. 10 Voor de meerjarenagenda is een raamwerk ontwikkeld en is een pilot gehouden om het data-gedreven werken vanuit de arbeidsmarktanalyse te toetsen.

Het Werkcentrum

Het Werkcentrum is een centraal punt voor vragen over werk en ontwikkeling.

'No wrong door -principe'/ 'geen verkeerde deur principe'

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

De gidsfunctie

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

Samenwerking via het Werkcentrum

Met de samenwerking via het Werkcentrum wordt bedoeld de brede samenwerking tussen publieke en private partijen die arbeidsmarktdienstverlening aanbieden en welke via het Werkcentrum kan worden ontsloten. Via het Werkcentrum kan alle beschikbare arbeidsmarktdienstverlening, van zowel publieke als private partijen in de regio ontsloten worden richting de werknemer, werkzoekende of werkgever.

Over dit ontsluiten van de eigen dienstverlening (vanuit bestaande taken en verantwoordelijkheden) via het Werkcentrum maken partijen in het Regionaal Beraad afspraken. Dit betekent niet dat enkel de dienstverlening van partijen in het Regionaal Beraad ontsloten kan worden via het Werkcentrum, en ook niet dat partijen in het Regionaal Beraad bepalen welke dienstverlening ontsloten kan worden of welke partijen aangesloten kunnen worden op het Werkcentrum. De samenwerking via het Werkcentrum (op het gebied van het aanbieden van arbeidsmarktdienstverlening) staat los van samenwerking in het Regionaal Beraad (op het gebied van het maken van regionaal arbeidsmarktbeleid).

Publieke Werkgeversdienstverlening

Onder publieke werkgeversdienstverlening wordt de dienstverlening van UWV en gemeenten verstaan, zoals die nu wordt aangeboden via de WSP's. Ook Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) heeft een wettelijke taak en biedt dus publieke werkgeversdienstverlening. In veel

regio's is de aansluiting met de dienstverlening van UWV en gemeenten nog in opbouw. Daarom nemen we SBB in deze inspiratiegids verder mee als één van de partijen waarmee de werkgeversdienstverlening van UWV en gemeenten verbreed wordt naar een brede werkgeversdienstverlening.

Brede Werkgeversdienstverlening

Alle samenwerkende partijen in het Werkcentrum bieden op termijn brede werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum.

Inclusief werkgeverschap/ of inclusief ondernemen

Een inclusieve werkgever streeft naar gelijke kansen en biedt ook werk aan mensen die doorgaans moeilijker aan een baan komen. Denk aan mensen met een lichamelijke, zintuiglijke, psychische of chronische aandoening. Andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zijn bijvoorbeeld ex-gedetineerden, langdurig werkloze ouderen en statushouders Een inclusieve werkgever benut de meerwaarde van diversiteit in zijn organisatie en zorgt ervoor dat werknemers hun mogelijkheden en talenten optimaal kunnen benutten (bron: Inclusief werkgeven).

Dit is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

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

Vormgeving en productie
Xerox / Osage

© Rijksoverheid | Mei 2026

In samenwerking met onze partners: