

# Naar een goed werkende infrastructuur voor de arbeidsmarkt

Petra van de Goorbergh  
Silvie Zonderland  
Kees Kraaijeveld



# Naar een goed werkende infrastructuur voor de arbeidsmarkt

Petra van de Goorbergh  
Silvie Zonderland  
Kees Kraaijeveld

## Afzender

Platform Toekomst van Arbeid

Het *Platform Toekomst van Arbeid* (het 'platform') is een samenwerking van partijen actief in werken, leren en verzekeren. Het Platform publiceerde eerder onder meer het rapport *Investeren in mensen*. In vervolg hierop hebben platformleden ABU, Cedris, MBO Raad, NRTO, OVAL en het Verbond van Verzekeraars nagedacht over verbetering van de huidige arbeidsmarktinfrastructuur.

[www.toekomstvanarbeid.nl](http://www.toekomstvanarbeid.nl)

## Naar een goed werkende infrastructuur voor de arbeidsmarkt

### Auteurs

Petra van de Goorbergh

Silvie Zonderland

Kees Kraaijeveld

### Ontwerp

Leonie Lous

Monique Willemse

### Drukwerk

Raddraaier SSP

### De Argumentenfabriek



De ArgumentenFabriek

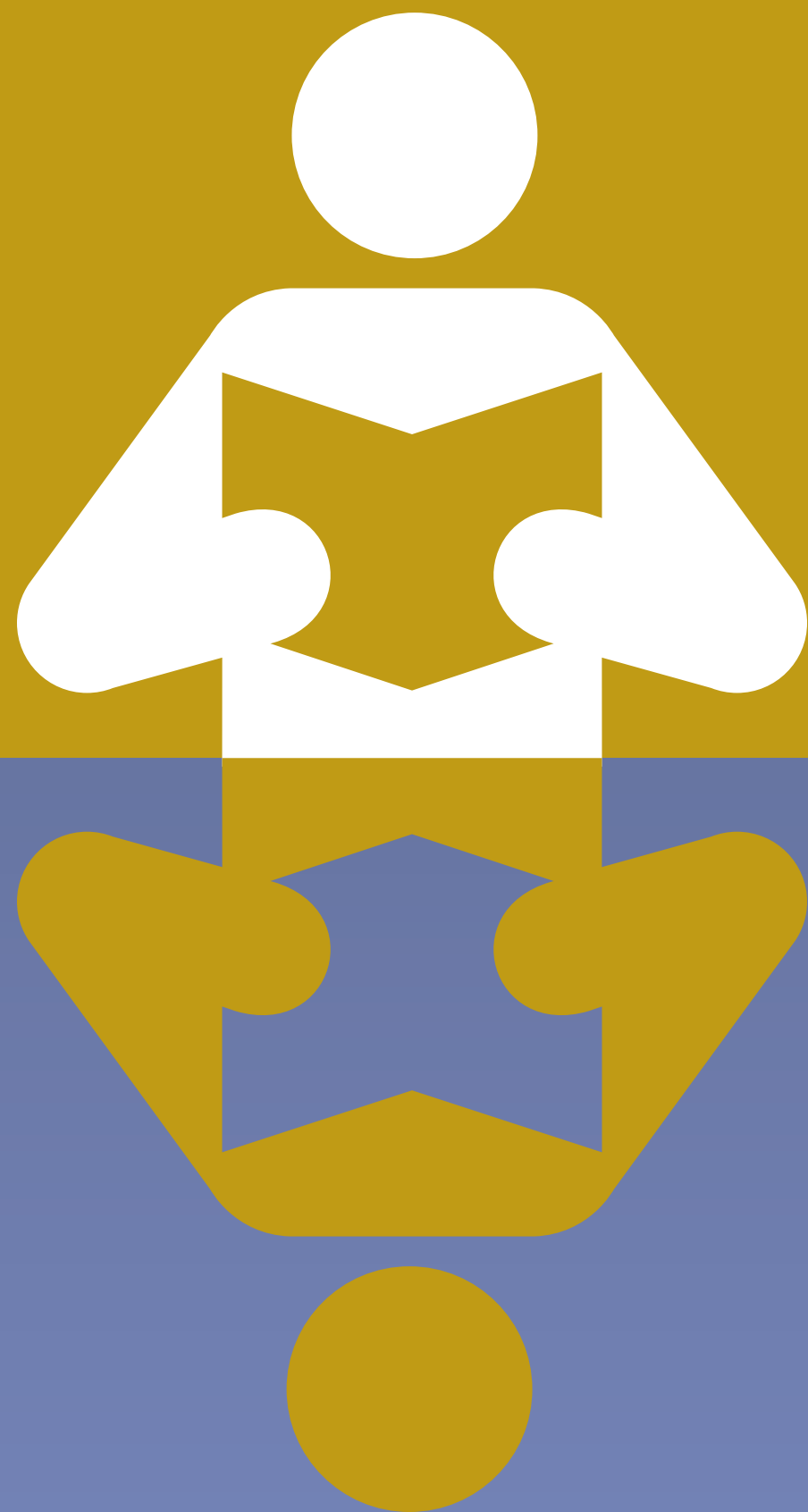
© 2022

www.argumentenfabriek.nl



## Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	7
Hoofdstuk 1. De huidige arbeidsmarktinfrastructuur	9
Hoofdstuk 2. Gezamenlijke uitgangspunten	13
Hoofdstuk 3. Werkhuis als toegang tot werkrelevante dienstverlening	17
Hoofdstuk 4. Samenvatting en aanbevelingen	27
<b>Bijlagen</b>	<b>31</b>
Samenvattingen rapporten arbeidsmarktinfrastructuur	32
Overzicht overeenkomsten en verschillen rapporten arbeidsmarktinfrastructuur	40
Lijst deelnemers denksessies	42



## Voorwoord

**Ondanks de grote krapte op de arbeidsmarkt zijn er nog teveel mensen die niet aan het werk komen en langs de kant staan. Het is voor werkzoekenden niet eenvoudig om de weg op de arbeidsmarkt te vinden. Tegelijkertijd hebben bedrijven talloze vacatures. Werkzoekenden kunnen door de bomen het bos niet meer zien doordat begeleiding en ondersteuning is versnipperd door de vele uitvoeringsorganisaties en dienstverleners die zich hiermee bezighouden.**

Informatie is niet eenduidig en niet op één plek te krijgen. Te veel talent en kansen van mensen blijven hierdoor onbenut. Daarom moet er een betere en heldere arbeidsmarktinfrastructuur komen. Een infrastructuur die ervoor zorgt dat mensen en organisaties makkelijk hun weg kunnen vinden op de arbeidsmarkt. Die uitdaging ligt nu voor en pakken wij graag op.

Over de belangrijkste uitgangspunten van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur zijn veel partijen het eens. Werk geeft plezier, voldoening en is belangrijk voor iedereen. Mensen hebben zelf een rol in ontwikkeling tijdens hun loopbaan en bedrijven en organisaties moeten het mogelijk maken dat mensen kunnen werken aan die ontwikkeling. Iedereen met een vraag over werk en ontwikkeling moet zich kunnen wenden tot één laagdrempelig loket voor informatie en advies; werkenden, niet-werkenden én werkgevers. Centraal moet staan wat de klant nodig heeft om aan het werk te komen en te blijven.

Als belangrijke spelers op de arbeidsmarkt onderschrijven wij deze uitgangspunten die onder andere zijn te vinden in de rapporten van de Commissie Borstlap, SER MLT advies en Investeren in mensen. Het ontbreekt echter aan een concrete uitwerking, het maken van keuzes én een gemeenschappelijk plan. Daarom hebben we samen met andere arbeidsmarktexperts nagedacht om tot een concreet uitgewerkt voorstel te komen

voor een betere arbeidsmarktinfrastructuur. We hebben De Argumentenfabriek gevraagd ons hierin te begeleiden. Ook wij gaan - net als in de andere rapporten - uit van één loket, dat we als werktitel 'het werkhuis' meegeven.

Zowel publieke als private partijen (sociale partners en marktpartijen) zijn nodig om de arbeidsmarktinfrastructuur optimaal te laten werken. In onze keuze zijn werkhuisen onderdeel van de publieke infrastructuur en richten zij zich in eerste instantie op de mensen die niet vanzelf hun weg vinden op de arbeidsmarkt. We maken duidelijke keuzes in de governance en taken van publieke en private partijen. Met onze voorstellen wordt een fundament gelegd voor het werkhuis. Het werkhuis is een groei-model, dat zal meebewegen met nieuwe vraagstukken en aanpassingen in wet- en regelgeving. Zoals verantwoordelijkheden voor re-integratie van gemeenten en UWV en de nader uit te werken publieke rol van het mbo. De urgentie is groot. Te veel mensen staan nog aan de kant, maar willen dolgraag aan de slag. Pas starten met het werkhuis als alles optimaal is geregeld, is daarom niet wenselijk.

Met 'ons werkhuis' kunnen we ervoor zorgen dat meer mensen op een betere manier naar werk worden geholpen. Dat doen we door een duurzame arbeidsmarktinfrastructuur te creëren, met een duidelijke governance en heldere taakomschrijvingen. Met deze publicatie geven wij concrete aanbevelingen en ontwerpprincipes mee die bijdragen aan zo'n consistente inrichting. Er ligt met Naar een goed werkende infrastructuur voor de arbeidsmarkt een duidelijke richting en inrichting. Nu komt het aan op keuzes én daadkracht.

Risco Balkenende, *Cedris*

Harold Herbert, *Verbond van Verzekeraars*

Jurriën Koops, *ABU*

Ciel Stevens, *NRTO*

Elwin Wolters, *OVAL*

Het voorstel is ontwikkeld in samenwerking met Erwin Pierik, *MBO Raad*



## Inleiding

**De arbeidsmarktinfrastructuur moet het mensen en organisaties makkelijk maken hun weg te vinden op de arbeidsmarkt: mensen kunnen zich makkelijker en beter blijven ontwikkelen, ze zijn beter in staat te (blijven) werken en ze zijn zekerder van hun inkomen. Bedrijven en organisaties hebben met een goed functionerende arbeidsmarktinfrastructuur meer en betere mensen om mee samen te werken.**

In meerdere publicaties hebben diverse partijen de afgelopen jaren voorstellen gedaan voor verbeteringen van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het uitbreiden van de huidige arbeidsmarktinfrastructuur met als doel de overgang van-werk-naar-werk en van-uitkering-naar-werk te vergemakkelijken en structureel vorm te geven, is ook opgenomen in het Coalitieakkoord van kabinet Rutte IV. Ondanks dat er veel goede ideeën, richtingen en aanbevelingen op papier staan, ontbreekt het vooralsnog aan een gezamenlijke richting en vooral uitwerking hiervan.

In deze publicatie doen ABU, Cedris, MBO Raad, NRTO, OVAL en het Verbond van Verzekeraars namens het Platform de Toekomst van Arbeid, op basis van het vele werk dat er al ligt, een samenhangend voorstel voor de uitwerking van een goed functionerende arbeidsmarktinfrastructuur. Het doel hiervan is om de weg naar werk voor iedereen toegankelijk en bereikbaar te maken. Het platform wil een toekomst waarin zoveel mogelijk mensen goed werk hebben en zich kunnen blijven ontwikkelen. Blijven investeren in mensen is noodzakelijk voor het welzijn van mensen, het verdienvermogen van organisaties en een florerende samenleving.

Dit voorstel is tot stand gekomen op basis van een combinatie van literatuuronderzoek, bureauanalyse, gesprekken met de opstellers van rapporten en denksessies met een brede groep arbeidsmarktdeskundigen.

In hoofdstuk 1 definiëren we wat een arbeidsmarktinfrastructuur is en hoe deze nu is ingericht. We lichten in hoofdstuk 2 toe welke relevante rapporten hierover zijn verschenen en wat de gezamenlijke uitgangspunten uit deze rapporten zijn. In hoofdstuk 3 beschrijven we ons voorstel voor verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur. Tot slot vatten we in hoofdstuk 4 ons voorstel samen en doen we aanbevelingen voor ontwerpprincipes voor inrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur.

# Hoofdstuk 1.

## De huidige arbeidsmarktinfrastructuur

**Een verandering van de infrastructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt is noodzakelijk voor betere uitkomsten op de arbeidsmarkt, voor werkenden, niet-werkenden, bedrijven en organisaties. Maar hoe ziet de huidige arbeidsmarktinfrastructuur er eigenlijk uit? We beschrijven de structuur op hoofdlijnen en onderscheiden drie delen van de arbeidsmarktinfrastructuur.**

In de huidige arbeidsmarktinfrastructuur kunnen we drie delen onderscheiden.

1. De *private arbeidsmarktinfrastructuur* bestaat uit private partijen die zich bezighouden met het verbinden van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Van vacaturesites tot uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, opleiders, loopbaanbedrijven en wervingsafdelingen van werkgevers, heeft de private arbeidsmarktinfrastructuur veruit het grootste aandeel in de transities op de arbeidsmarkt. Mensen gaan in dit deel van de arbeidsmarktinfrastructuur doorgaans van-werk-naar-werk; óók naar andere sectoren;

óók in nieuwe beroepen. Daarnaast gaan mensen van-uitkering-naar-werk. De kosten van de private structuur worden gedragen door de partijen die belang hebben bij deze transities, de werkgevers en werknemers. Een beperking is dat de structuur ondoorzichtig is voor werkgevers en werkzoekenden. Een andere beperking is dat deze structuur grotendeels gekoppeld is aan de vaste arbeidsrelatie, waardoor andere werkenden beperkt in beeld zijn bij werkgevers en werkgevers veel verantwoordelijkheden hebben. Dit wordt door werkgevers soms als een te zware belasting van de arbeidsrelatie ervaren, waardoor verschuiving naar andere flexibele contractvormen kan optreden.

2. De *publieke arbeidsmarktinfrastructuur* is belegd bij het landelijke uitvoeringsinstituut UWV en bij de gemeenten. UWV en gemeenten werken samen binnen 35 arbeidsmarktregio's. Op dit moment gaat het daarbij voornamelijk om transities van-uitkering-naar-werk en maar in beperkte mate om overgangen van-werk-naar-werk. Zowel UWV als gemeenten werken samen met publieke aanbieders (ROC's, sociaal ontwikkelbedrijven) en private aanbieders

### **Wat is de definitie van arbeidsmarktinfrastructuur?**

Een infrastructuur is het geheel aan voorzieningen dat nodig is om een land goed te laten functioneren. Denk aan de snelwegen, of aan het elektriciteitsnet. Een landelijk dekkende infrastructuur is een voorziening voor algemeen en gemeenschappelijk gebruik, die wordt aangelegd met oog op de lange termijn, die voortdurend beschikbaar is en waarvan de ontwikkeling en het onderhoud structureel zijn bekostigd.

Een arbeidsmarktinfrastructuur verbindt alle organisaties met een rol of verantwoordelijkheid voor een goede match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat deze structuur voldoet aan de bovengenoemde criteria. Het gaat dus om een:

- landelijk dekkende voorziening;
- voor algemeen en gemeenschappelijk gebruik;
- met oog op de lange termijn;
- waarvan ontwikkeling en onderhoud structureel worden bekostigd.

(opleiders, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven en loopbaanbedrijven). UWV en gemeenten voeren ieder andere wetten uit en worden bekostigd via andere geldstromen, zowel voor inkomensondersteuning (uitkeringen) als voor re-integratie. De publieke structuur heeft te maken met wisselende re-integratiebudgetten, uiteenlopende wetgeving en onduidelijke governance. De publieke structuur heeft daardoor beperkte mogelijkheden om het arbeidsaanbod van uitkeringsgerechtigden te verbeteren met scholing, training en begeleiding. De mogelijkheden die er wel zijn, zijn versnipperd.

3. De sectorale arbeidsmarktinfrastructuur is onderdeel van de private arbeidsmarktinfrastructuur. De sectorale infrastructuur wordt bestuurd door werkgeversorganisaties en vakbonden (de sociale partners) en is behulpzaam bij de regulering van de sectorale arbeidsmarkt, opleiding en training ten behoeve van het werken in een sector. Zo maken sociale partners in sommige sectoren onder andere afspraken over opleidingseisen voor functies en beroepen, over scholingsmogelijkheden binnen de sector (veelal bekostigd via opleidings- en ontwikkelfondsen) en over sociale plannen. Sociale partners reguleren de afspraken over verschillende onderwerpen zelf (binnen wettelijke kaders), en zijn ook de uitvoerders en controleurs van de afgesproken regulering. Een beperking van de sectorale structuur is dat deze gekoppeld is aan een arbeidscontract voor onbepaalde tijd, waardoor zelfstandigen en mensen die (om welke reden dan ook) een zwakke arbeidsmarktpositie hebben, langs deze weg niet altijd (optimaal) worden bediend. Een andere tekortkoming is (opleiden voor) intersectorale mobiliteit. Scholingsfondsen zijn veelal gericht op scholing binnen de sector, niet op scholing om de overstap naar een andere sector te kunnen maken. Dit wringt vooral in krimpsectoren, omdat mensen die daar hun baan verliezen zich niet (hebben) kunnen omscholen naar een andere sector en grote kans lopen werkloos te blijven.

De drie deelsystemen kennen ieder in meer of mindere mate een regionale en lokale uitvoering met bijbehorende aansturing en bekostiging.

De drie deelsystemen van de arbeidsmarktinfrastructuur sluiten niet overal goed op elkaar aan. Dit wordt onder meer veroorzaakt door:

- gebrek aan overzicht in het aanbod voor scholing en ontwikkeling voor alle typen werkenden;
- de beperkte (financiële) mogelijkheden in de publieke arbeidsmarktinfrastructuur om het arbeidsaanbod van uitkeringsgerechtigden te verbeteren met scholing, training en ontwikkeling;
- het veelal ontbreken van intersectorale mobiliteit;
- de wisselende re-integratiebudgetten, uiteenlopende wetgeving en onduidelijke governance in de publieke arbeidsmarktinfrastructuur;
- een deel van de werkgevers die flexibele contractvormen gaan gebruiken om zo (financiële sectorale) verplichtingen voor opleiding- en ontwikkeling, verzuim en arbeidsongeschiktheid te vermijden die zijn gekoppeld aan een vaste arbeidsrelatie.

De onvolledige aansluiting van de deelsystemen maakt dat mensen moeilijk de juiste informatie kunnen vinden over werk en te weinig gebruik maken van advies, begeleiding en/of bekostiging voor een opleiding of ander ontwikkeltraject om aan (nieuw) werk te komen. Daarbij: bestaande initiatieven om mensen naar werk te begeleiden hebben te maken met 'schotten' zowel in de bekostiging als in het beleid. Er is niet altijd sprake van een integrale aanpak voor werkzoekenden waarin het begeleiden naar werk gecombineerd wordt met aanpak van taalachterstand, schulden of een niet afgeronde opleiding. Tenslotte worden werkenden zonder vast contract uitgesloten van bepaalde afspraken, zoals de mogelijkheden van scholingsfondsen.

Dit alles maakt dat meerdere arbeidsmarkt-deskundigen in verschillende rapporten (zie hoofdstuk 2) zich over de vraag hebben gebogen hoe de inrichting van de arbeidsmarkt beter kan. Een gemene deler is de wens om de verschillende systemen beter op elkaar aan te laten sluiten.

Onder andere in het advies van de commissie-Borstlap en het SER-advies voor de middellange termijn (MLT) zijn aanbevelingen gedaan voor een goed werkende arbeidsmarktinfrastructuur. In het volgende hoofdstuk beschrijven we wat de gezamenlijke uitgangspunten zijn in acht rapporten over de toekomst van de arbeidsmarkt.

## Hoofdstuk 2. Gezamenlijke uitgangspunten

**De afgelopen jaren is een aantal toonaangevende rapporten gepubliceerd over de toekomst van de arbeidsmarkt. De rapporten zijn vanuit verschillende perspectieven geschreven. De Commissie Regulering van Werk (commissie-Borstlap) had een opdracht van de minister van SZW. Andere rapporten zijn geschreven op eigen initiatief, zoals dat van de Sociaal-Economische Raad, het Platform Toekomst van Arbeid en de VAAN-VvA expertgroep. Alle rapporten hebben gemeen dat de opstellers een sterke urgentie voelen om de arbeidsmarkt(infrastructuur) te herzien en te verbeteren.**

In dit hoofdstuk beschrijven we acht rapporten en laten we zien welke gezamenlijke uitgangspunten ze hebben. In afbeelding 1 hebben we de rapporten en hun afzenders in een overzicht weergegeven. In de bijlage hebben we voor elk van de acht rapporten

de elementen samengevat die gaan over het komen tot een nieuwe structuur van-werk-naar-werk en van-uitkering-naar-werk. De samenvatting hebben we hiermee bewust beperkt tot de arbeidsmarkt-infrastructuur zoals beschreven in hoofdstuk 1 (zie kader *Wat is de definitie van arbeidsmarkt-infrastructuur?*). Andere waardevolle adviezen zoals over aanpassingen van contractvormen, wet- en regelgeving en arbeidsverhoudingen hebben we niet verwerkt in de samenvatting.

### Gezamenlijke uitgangspunten

De opstellers van de acht rapporten zijn het eens over een aantal uitgangspunten voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt en bijbehorende infrastructuur die we hier beschrijven. Werk is belangrijk voor iedereen. Mensen willen plezier hebben in hun werk, productief zijn en er geld mee verdienen. Daarvoor is het belangrijk dat mensen zich (blijven) ontwikkelen tijdens hun loopbaan. Mensen hebben hier zelf een rol in. En bedrijven en organisaties maken het mogelijk dat mensen kunnen werken aan hun loopbaanontwikkeling.

### Welke rapporten zijn relevant bij het denken over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur?

#### Bouwstenen voor arbeidsmarktondersteuning

Afzenders: UWV en VNG

#### Intentieverklaring Regionale Mobiliteitsteams

Afzenders:

VNO-NCW, MKBNederland, LTO Nederland, FNV, CNV, VCP, UWV, VNG, G4, G40, Divosa, MBO Raad en NRTO, SBB, ministerie van OCW, ministerie van SZW AWWN, Cedris, OVAL, VSNU, VH, NBBU en ABU steunen de intentieverklaring.

#### Loopbaanwinkel

Afzender: OVAL

#### Investeren in mensen

Afzender: Platform de Toekomst van Arbeid

#### Wetboek van Werk 2025

Afzender: VAAN-VvA expertgroep

#### Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

Afzender: Sociaal-Economische Raad

#### In wat voor land willen wij werken?

Afzender: Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap)

#### Lerende arbeidsmarktinfrastructuur

Afzender: ABU

Afbeelding 1: acht relevante rapporten over herinrichting van de arbeidsmarkt

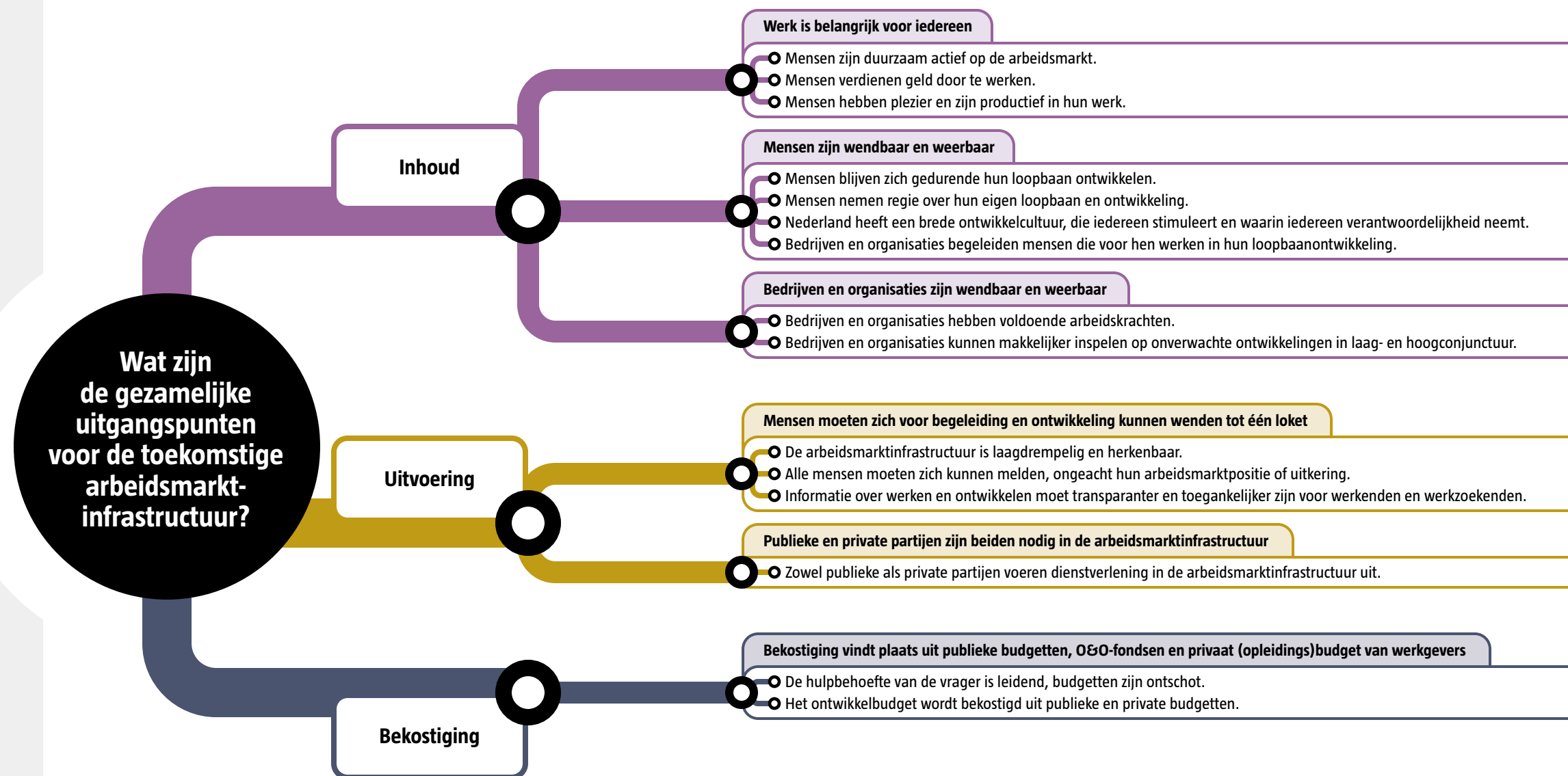


Hierdoor zijn mensen wendbaar en weerbaar bij veranderingen in de economie, arbeidsmarkt, in hun sector en/of baan. Een goed functionerende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat ook bedrijven en organisaties wendbaar en weerbaar zijn in goede en slechte tijden.

Iedereen met een vraag over werk en ontwikkeling moet zich kunnen wenden tot één loket. Het loket biedt heldere, toegankelijke en transparante informatie over de arbeidsmarkt voor werkenden, niet-werkenden en werkgevers. Het loket is op landelijk en regionaal niveau herkenbaar (in uitstraling en communicatie). De toegang is laagdrempelig en het loket is zowel fysiek als digitaal toegankelijk.

In een goed werkende arbeidsmarktinfrastructuur zijn zowel publieke als private partijen (sociale partners en marktpartijen) nodig. De bekostiging van de trajecten zoals opleiding, ontwikkeling en begeleiding vindt plaats vanuit publieke en private budgetten. In de publieke en private dienstverlening moet centraal staan wat iemand nodig heeft om aan het werk te komen en te blijven. Daarvoor is niet alleen één loket maar ook één ontschot publiek budget nodig.

Uit onze analyse blijkt dat er in de acht rapporten consensus is over deze uitgangspunten van de toekomstige arbeidsmarkt en bijbehorende infrastructuur. In afbeelding 2 hebben we deze gezamenlijke uitgangspunten in kaart gebracht. Om te komen tot een werkend en consistent geheel voor de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur vormen deze uitgangspunten de basis voor ons voorstel. Het voorstel werken we uit in het in het volgende hoofdstuk.



Afbeelding 2: gezamenlijke uitgangspunten

## Hoofdstuk 3. Werkhuis als toegang tot werkrelevante dienstverlening

**Hoe ziet een betere arbeidsmarktinfrastructuur eruit? Voor wie is de arbeidsmarktinfrastructuur, wie is verantwoordelijk voor de aanleg en het onderhoud en op welke manier? Daarover gaat dit hoofdstuk. We hebben nagedacht over een inrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur die mensen helpt inzetbaar te worden of te blijven en om werk te vinden.**

Een belangrijk gezamenlijk uitgangspunt voor de arbeidsmarktinfrastructuur is dat mensen en organisaties met hun vragen over werk en ontwikkeling terecht moeten kunnen bij 'één loket'. In een aantal arbeidsmarktrapporten zijn bepaalde elementen van een dergelijk 'loket' benoemd en ingevuld, maar de uitwerking is nog niet volledig en consequent doorzocht. Bovendien zijn er, naast overeenkomsten, ook verschillen tussen de rapporten.

Op basis van dit gezamenlijke uitgangspunt gaan we in dit voorstel ook uit van één loket en werken we dit verder uit. De namen van dat loket variëren in de verschillende rapporten van werkhuis of werkhub tot loopbaanwinkel. Voor de leesbaarheid kiezen we in de uitwerking voor de term die het Platform Toekomst van Arbeid in eerdere publicaties steeds heeft gebruikt. Dat is 'het werkhuis'.

### Vijf vragen

Om scherp te krijgen waar de rapporten overeenkomen en waar ze verschillen hebben we voor elk rapport steeds vijf richtinggevende vragen beantwoord. Op deze manier komen we tot logische bouwstenen:

1. **Doelgroep:** welke doelgroepen bedient het werkhuis?
2. **Diensten:** welke diensten biedt het werkhuis aan? Welke diensten biedt het werkhuis niet aan?
3. **Infrastructuur:** hoe is het werkhuis (bestuurlijk) georganiseerd?
4. **Bekostiging:** door wie en op welke wijze worden de diensten en (bestuurlijke) organisatie van het

werkhuis bekostigd? Hoe wordt dienstverlening, na doorverwijzing door het werkhuis, bekostigd?

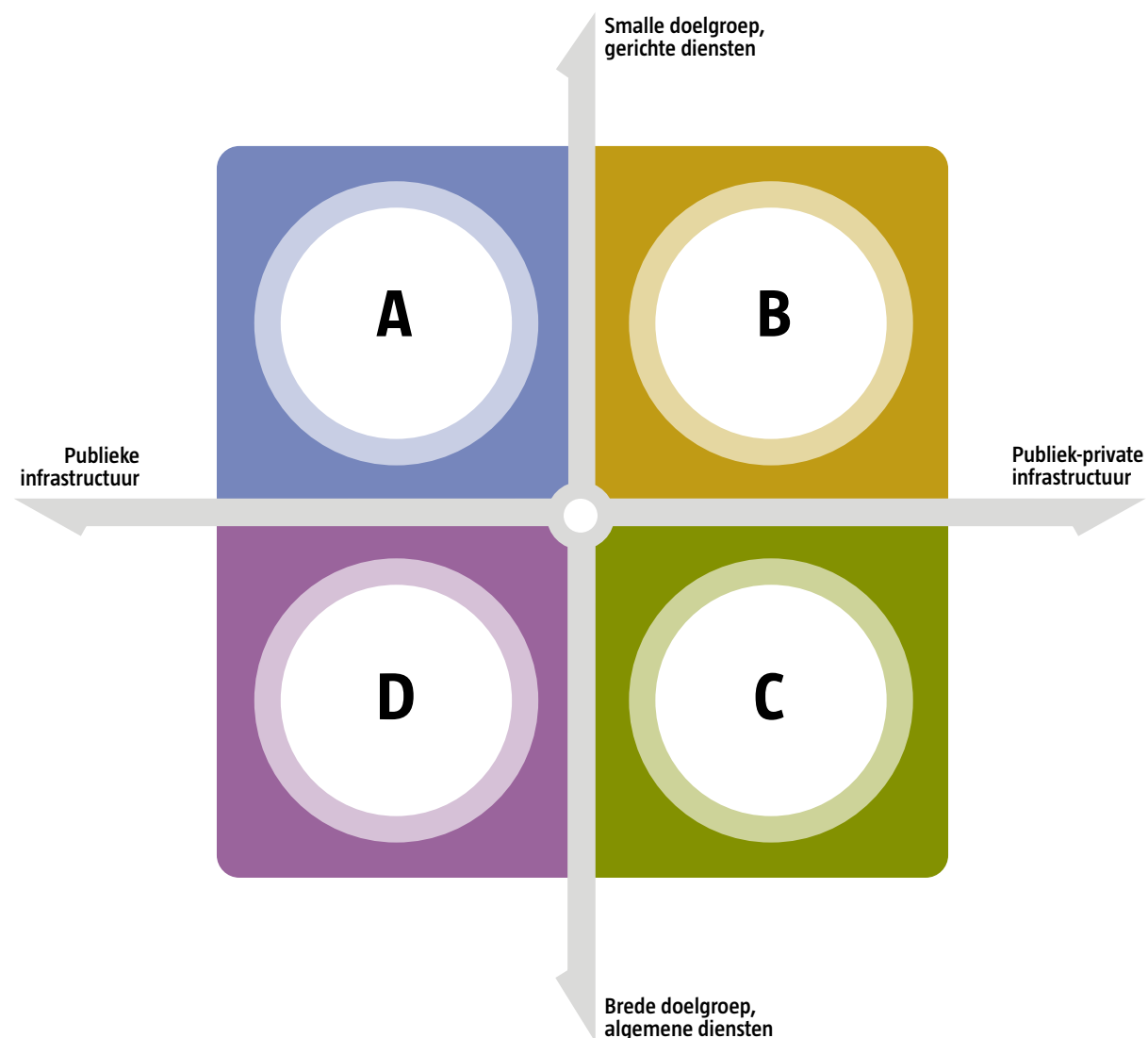
5. **Uitvoering na doorverwijzing:** hoe en naar welke aanbieders verwijst het werkhuis mensen door?

In een drietal denksessies met experts hebben we voor iedere bouwsteen overeenkomsten en verschillen in kaart gebracht.

### Vier opties voor de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur

Uit het overzicht van alle overeenkomsten en verschillen kwam naar voren dat we op basis van de eerste vier richtinggevende vragen tot vier onderscheidende opties kunnen komen voor het werkhuis. Deze opties beschrijven we aan de hand van het assenstelsel hierna. In alle vier de opties verwijst het werkhuis als het nodig is door naar publieke en private aanbieders voor ontwikkel-, re-integratie- en loopbaantrajecten, opleiding en begeleiding (vraag 5).

## Langs welke assen denken we na over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur?



Afbeelding 3  
Vier opties voor het werkhuis

De verticale as beantwoordt de vragen over doelgroepen en diensten: *welke doelgroep(en) bedient het werkhuis? Welke diensten biedt het werkhuis (niet) aan?* De smalle doelgroep bestaat uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet-werkenden en kwetsbare werkenden). De brede doelgroep bestaat uit alle mensen in Nederland die behoren tot de beroepsbevolking. Algemene diensten van het werkhuis zijn informatie, advies en eventueel doorverwijzen naar publieke of private aanbieders van bemiddeling, opleiding, re-integratie en loopbaanontwikkeling. Gerichte diensten omvatten uitsluitend het uitvoeren van een

arbeidsmarktwaardescan en het in gang zetten van een re-integratie-, bemiddelings-, opleidings- of ontwikkeltraject.

De horizontale as beantwoordt de vragen over infrastructuur en bekostiging: *hoe is het werkhuis georganiseerd? Hoe worden de diensten en de organisatie van het werkhuis bekostigd?* In een publieke infrastructuur regelt de overheid de bekostiging en organisatie. In een publiek-private infrastructuur regelen de overheid en sociale partners gezamenlijk de bekostiging en organisatie van het werkhuis.

## Welke opties ontstaan als we de assen combineren?

### Optie A – Smalle doelgroep en dienstenpakket, publieke infrastructuur

Het werkhuis van optie A heeft een smalle doelgroep: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet werkenden en kwetsbare werkenden). De dienstverlening is beperkt tot het uitvoeren van een arbeidsmarktwaardescan en het koppelen van mensen aan een re-integratie-, bemiddelings-, opleidings- of ontwikkeltraject. De organisatie en bekostiging zijn volledig publiek.

### Optie B – Smalle doelgroep en dienstenpakket, publiek-private infrastructuur

In optie B heeft het werkhuis eveneens mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (niet-werkenden en kwetsbare werkenden) als doelgroep en biedt het bijbehorende gerichte dienstenpakket. In de organisatie van het werkhuis nemen zowel de overheid als sociale partners deel. Alle deelnemende partijen (overheid en sociale partners) dragen bij aan de bekostiging van het werkhuis. Het werkhuis wordt daarmee uit publieke en private budgetten bekostigd.

### Optie C – Brede doelgroep en dienstenpakket, publiek-private infrastructuur

In optie C heeft het werkhuis een brede doelgroep, namelijk alle mensen in Nederland die behoren tot de beroepsbevolking. Bij deze doelgroep past een breed dienstenpakket. Mensen die bij het werkhuis komen krijgen informatie en advies over werken en ontwikkelen. Als het nodig blijkt verwijst het werkhuis voor gerichte diensten mensen door naar publieke of private aanbieders. In de organisatie van het werkhuis nemen zowel de overheid als sociale partners deel. Alle deelnemende partijen (overheid en sociale partners) dragen bij aan de bekostiging van het werkhuis. Het werkhuis wordt daarmee uit publieke en private budgetten bekostigd.

### Optie D – Brede doelgroep en dienstenpakket, publieke infrastructuur

Het werkhuis in optie D bedient, net als het werkhuis van optie C, alle mensen in Nederland die behoren tot de beroepsbevolking. Ze krijgen informatie en advies en worden eventueel voor

gerichte diensten doorverwezen naar publieke en private aanbieders. De organisatie is hier volledig in handen van de overheid, net als de bekostiging.

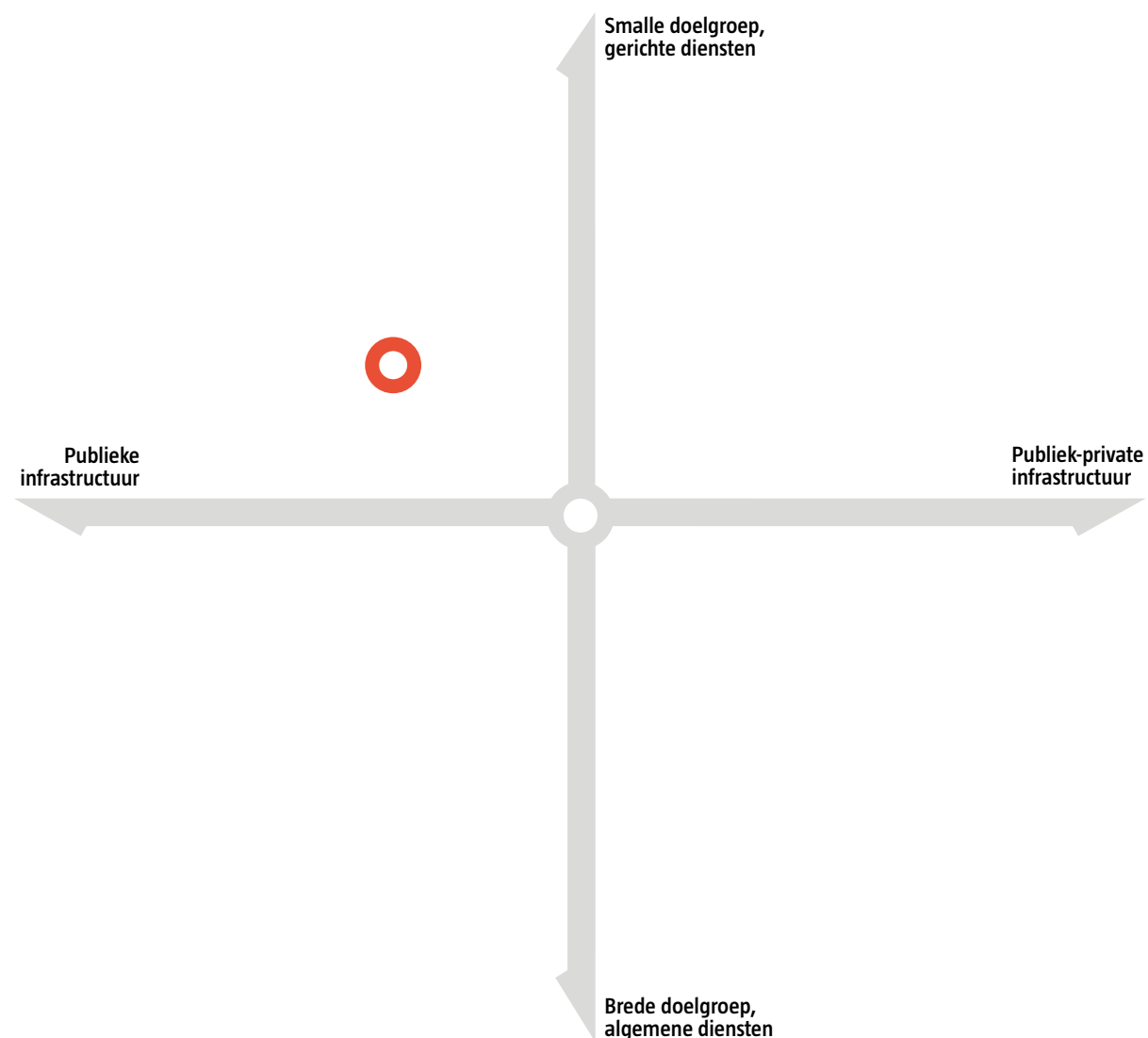
### Het werkhuis: publieke infrastructuur voor een smalle doelgroep

De vier opties uit het assenstelsel zijn beargumenteerd door een groep arbeidsmarktdeskundigen. Op basis van deze argumentatie die hierna is beschreven, hebben we keuzes gemaakt voor het werkhuis. Van de vier omschreven opties kiezen we voor optie A: publieke infrastructuur voor een smalle doelgroep. In afbeelding 4 staat schematisch weergegeven waar dit voorstel past in het assenstelsel. Hierna werken we deze optie verder uit.

In optie A wordt het werkhuis de verkeersregelaar van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het gaat om een publieke functie, waarbij het werkhuis zich als verkeersregelaar primair richt op de mensen die niet vanzelf de weg (zullen) vinden op de arbeidsmarkt. Bij het denken hierover zijn we uitgegaan van zeven fundamentele ontwerpprincipes:

1. We behouden wat goed gaat in de huidige arbeidsmarktinfrastructuur;
2. Het werkhuis bouwt voort op de goede ervaringen van de huidige publieke arbeidsmarktinfrastructuur, zoals werkgeversservicepunten, leerwerkloketten en regionale mobiliteitsteams;
3. De publieke, private en sectorale delen van de arbeidsmarktinfrastructuur werken zoveel mogelijk samen;
4. Het werkhuis neemt geen private en sectorale verantwoordelijkheden over, zoals sociale plannen en/of sociale fondsen;
5. Het werkhuis neemt geen bestaande dienstverlening over. De huidige private en publieke dienstverlening, zoals bemiddeling, ontwikkeling en re-integratie blijft intact;
6. Het werkhuis ontwikkelt zelf geen dienstverlening als deze privaat is in te kopen;
7. In de besturing van het werkhuis nemen geen publieke en private aanbieders deel. Zij voeren de dienstverlening uit na doorverwijzing van het werkhuis.

## Welke positie heeft het werkhuis in het assenstelsel bij voorkeursoptie A?



Afbeelding 4  
Positie van het werkhuis als je kiest voor optie A

### 1. Doelgroep: Het werkhuis richt zich op niet-werkenden en, afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt, op kwetsbare werkenden.

Het werkhuis is er in principe voor alle mensen die hulp en ondersteuning nodig hebben, ongeacht hun arbeidscontract. Het gaat om niet-werkenden (van-uitkering-naar-werk en van-niet-werk-naar-werk). Het werkhuis richt zich daarnaast ook op werkenden die het risico lopen hun werk te verliezen. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook

zieke werknemers die niet kunnen terugkeren bij hun huidige werkgever en werknemers met een zwaar beroep dat niet tot de pensioenleeftijd kan worden uitgeoefend. Zij kunnen elders nog wel aan het werk. De doelgroep kan veranderen in de tijd, afhankelijk van hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. Wie tot de risicogroepen behoren bepaalt het landelijk adviesorgaan op basis van actuele ontwikkelingen en signalen van regionale werkhuisen (zie punt 6).

Het werkhuis bedient dus niet een brede doelgroep. Door in principe de hele beroepsbevolking te willen helpen, komt de groep mensen die echt ondersteuning nodig heeft mogelijk niet aan bod. Ook zal een omvangrijk budget nodig zijn voor bekostiging van de ondersteuning voor de brede doelgroep. Hierom starten we het werkhuis met een smalle doelgroep. In de toekomst kan deze doelgroep (risicogericht) worden uitgebreid.

Naast werkenden en niet-werkenden richt het werkhuis zich op werkgevers. Ook zij kunnen bij het werkhuis terecht voor informatie, advies en doorverwijzing.

### 2. Diensten: Het werkhuis ondersteunt mensen om van-uitkering-naar-werk, van-niet-werk-naar-werk of van-werk-naar-werk te bewegen.

De dienstverlening van het werkhuis bestaat uit drie diensten: informatie, advies en doorverwijzing. Het werkhuis wijst mensen, werkgevers, bedrijven en organisaties de weg. Het werkhuis beantwoordt vragen en verwijst voor bemiddeling, opleiding, re-integratie en ontwikkeling door naar private en publieke aanbieders. Op basis van kennis en data, adviezen van het landelijk adviesorgaan (zie punt 6) en vragen van werkgevers over de arbeidsmarkt en de regio brengt het werkhuis haar diensten actief onder de aandacht van groepen mensen als ze een baan dreigen te verliezen (hoog risicoberoepen) of (weer) in een uitkering dreigen te raken.

Het werkhuis geeft mensen en organisaties inzicht in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt op landelijk en regionaal niveau. Ook beantwoordt het werkhuis vragen van werkgevers, vakbonden en organisaties in de regio. Er is ook veel wat het werkhuis niet doet. Het werkhuis richt zich niet op werkenden in beroep met een perspectief. Het werkhuis bemiddelt niet tussen werkgevers en werkzoekenden, het verstrekt geen uitkeringen en voert zelf geen opleidingen, ontwikkel-, loopbaan of re-integratietrajecten uit.

### 3. Infrastructuur: Het werkhuis is de verkeersregelaar van de arbeidsmarktinfrastructuur

Het werkhuis is, als gezegd, de verkeersregelaar van de arbeidsmarkt: herkenbaar en laagdrempelig. Het is een publieke organisatie bestaande uit regionale werkhuisen en een landelijk adviesorgaan. Gemeenten en UWV voeren gezamenlijk de

diensten van het werkhuis uit (informatie, advisering en doorverwijzing). Het werkhuis is een doorontwikkeling van de huidige publieke arbeidsmarktinfrastructuur van gemeenten en UWV. De huidige werkgeversservicepunten, leerwerkloketten en regionale mobiliteitsteams gaan op termijn organisch op in het werkhuis, met behoud van geleerde lessen en ervaringen.

### 4. Bekostiging: Het werkhuis wordt volledig publiek bekostigd

De organisatie van het werkhuis wordt bekostigd door de overheid. Elke arbeidsmarktregio krijgt één budget voor de bekostiging van de structuur, onafhankelijk van de contractvorm of de uitkeringsvorm van de mensen die door het werkhuis worden geholpen. De uitvoering van dienstverlening waar naar het werkhuis doorverwijst wordt publiek of privaat bekostigd afhankelijk van welke aanbieder de dienst uitvoert.

### 5. Uitvoering na doorverwijzing: Het werkhuis verwijst mensen door naar publieke en private aanbieders die trajecten uitvoeren.

Als het op basis van een gesprek nodig blijkt, stuurt het werkhuis mensen door naar publieke of private aanbieders. Dit gebeurt op basis van openbare informatie over prijs, kwaliteit en inhoud van de dienstverlening. Deze dienstverlening wordt bekostigd vanuit publieke en private budgetten, denk hierbij aan re-integratiebudgetten van gemeenten en UWV, de RMT-gelden en O&O-fondsen. Op termijn is het streven dat deze budgetten worden samengevoegd via het werkhuis.

### 6. Advies over strategische koers en budget: Het landelijk adviesorgaan adviseert het ministerie van SZW

De besluitvorming over de strategische koers en het budget van het werkhuis ligt bij het ministerie van SZW. Het ministerie wordt hierin geadviseerd door het landelijke adviesorgaan van het werkhuis.

Het landelijk adviesorgaan:

- wordt gevormd door publieke partijen (UWV, gemeenten, ROC's, sociaal ontwikkelbedrijven) en private partijen (sociale partners, uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, opleiders, loopbaanbedrijven, verzekeraars);
- signaleert kansen en risico's op de arbeidsmarkt;
- voorziet de overheid en de regionale werkhuisen van strategisch arbeidsmarktadvies en adviseert over de koers en inzet van de regionale werkhuisen;
- kan op basis van actuele ontwikkelingen, risico's en signalen van regionale werkhuisen op basis van beschikbare data de doelgroep aanpassen en laten meebewegen met wat de arbeidsmarkt op dat moment nodig heeft;
- adviseert het ministerie van SZW over de hoogte van het budget per arbeidsmarktregio

onafhankelijk van gemeente of doelgroep.

Het budget kan onder andere worden bepaald op basis van indicatoren als werkloosheid, omvang beroepsbevolking, sectorspecifieke risico's en aantal uitkeringsgerechtigden in een arbeidsmarktregio.

Publieke (ROC's, sociaal ontwikkelbedrijven) en private aanbieders (uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, opleiders, loopbaanbedrijven en vakbonden) die ook een belang hebben bij de uitvoering van diensten na doorverwijzing zijn geen onderdeel van de (bestuurlijke) organisatie van het regionale werkhuis. Doordat publieke en private partijen wel deelnemen aan het landelijk adviesorgaan hebben de koers en inzet van regionale werkhuisen een breed draagvlak.

### Ontwikkeling werkhuis: een groeimodel

Het werkhuis is niet in een dag gebouwd. In de huidige situatie zijn verantwoordelijkheden en geldstromen belegd bij verschillende partijen. Het is niet makkelijk om dit in één keer bij het werkhuis onder te brengen. De urgentie is op de arbeidsmarkt groot. Te veel mensen staan nog aan de kant, maar willen dolgraag aan de slag. Te veel mensen kunnen niet aan voldoende mensen komen voor het werk dat moet worden gedaan. Pas starten met het werkhuis als alles optimaal is geregeld, is daarom niet wenselijk.

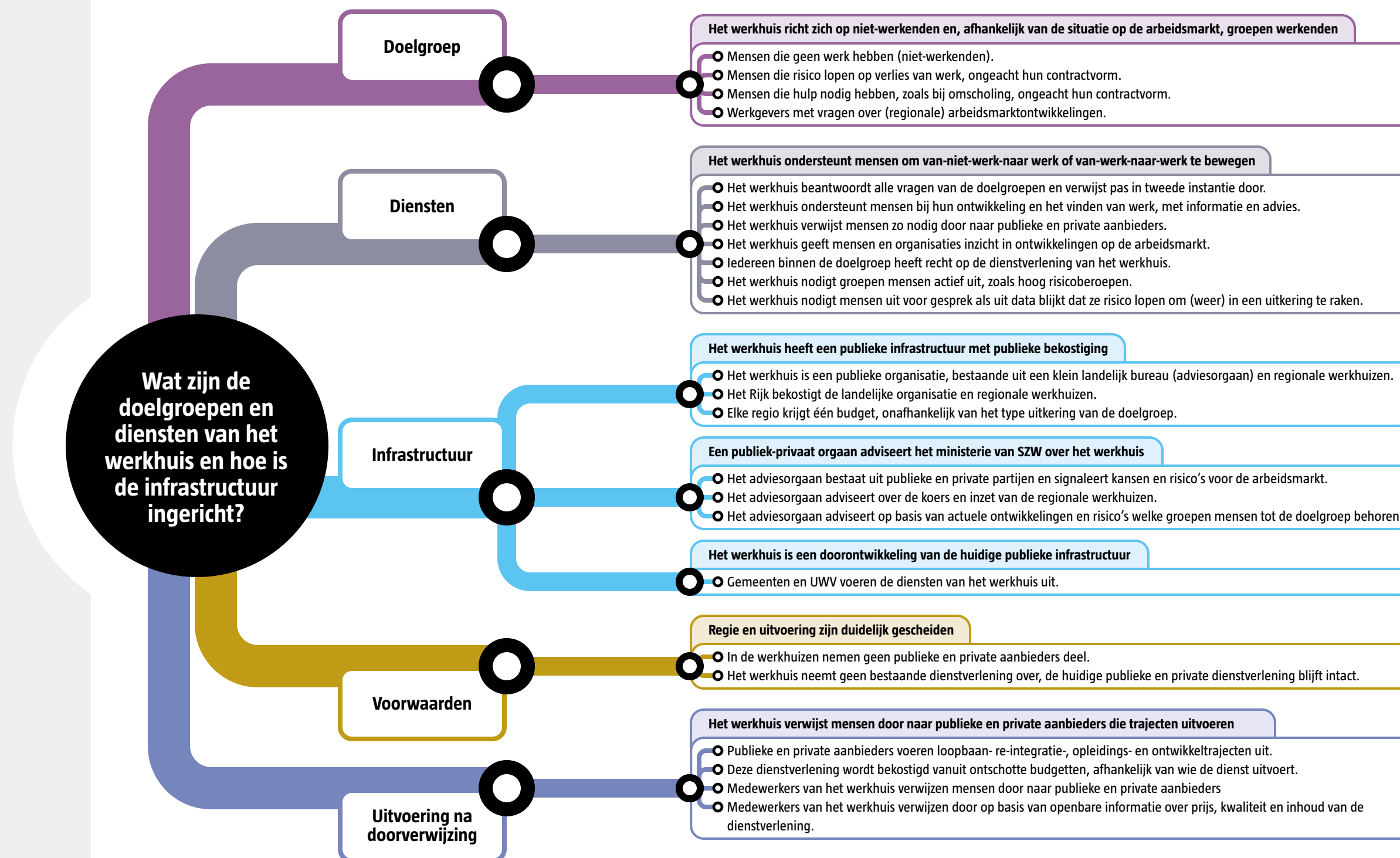
We zien ons voorstel voor het werkhuis hierom als een groeimodel. In eerste instantie voeren UWV en gemeenten de algemene diensten van het werkhuis uit, met behoud van hun (financiële) verantwoordelijkheden voor werk en re-integratie op grond van de huidige wet- en regelgeving. In de toekomst verschuiven de verantwoordelijkheden van UWV en gemeenten voor werk en re-integratie naar het werkhuis. Dit vereist aanpassing van wet- en regelgeving. De verantwoordelijkheid voor het bepalen of iemand in aanmerking komt voor een uitkering en het verstrekken van uitkeringen blijft bij UWV en gemeenten. In het geval dat mensen bij de verkeerde instantie aankloppen is het belangrijk dat UWV en gemeenten hen actief doorverwijzen naar de juiste instantie (het no-wrong-door principe). Op deze manier worden ook in het groeimodel doelgroepen sneller geholpen dan in de huidige situatie.

## Hoe werkt het werkhuis? Een tweetal voorbeelden

**Jan is 49 jaar.** Hij heeft altijd gewerkt als bouwvakker in loondienst, de laatste 5 jaren als zzp-er. Vanwege een conflict bij een opdrachtgever en corona zit hij sinds langere tijd thuis. Jan heeft een bijstandsuitkering, maar heeft ook schulden, burnout-klachten en raakt steeds verder in het slop.

De gemeente verwijst hem naar het werkhuis bij hem in de buurt. Hij bekijkt eerst de website en maakt een afspraak. Met een medewerker van het werkhuis bespreekt hij zijn huidige situatie, werkervaringen en wat hij zou willen. Hij wil graag werken in de bouwwereld, maar niet meer het zware werk en hij wil van zijn schulden af. In een vervolgesprek kijkt hij samen met de medewerker van het werkhuis naar de mogelijkheden voor het volgen van opleidingen en deelname aan schuldsanering. Het werkhuis verwijst hem door naar een mbo-school voor planner in de bouw en in overleg met de gemeente wordt een financieel plan gemaakt. Ook wordt alvast het contact gelegd met een uitzendbureau waar Jan tijdens en na zijn opleiding bemiddeld kan worden naar werk als planner in de bouw.

**Anne is 44 jaar.** Ze heeft geen recht op een uitkering, want is al twintig jaar moeder en huisvrouw. Haar kinderen zijn inmiddels dertien, zestien en achttien jaar oud. Anne wil graag weer iets gaan doen maar weet niet waar te beginnen. Ze kent de arbeidsmarkt niet en weet al helemaal niet meer hoe solliciteren werkt. Ze meldt zich bij het werkhuis. Met een medewerker van het werkhuis bespreekt ze haar huidige situatie, wat ze zou willen en hoe haar ervaringen (zoals het runnen van het gezin, vrijwilligerswerk op school en bij de sportvereniging) daarbij kunnen helpen. Na twee gesprekken waarin ze informatie en advies krijgt over haar mogelijkheden, wordt ze doorverwezen naar een re-integratiebedrijf dat haar wegwijs maakt in solliciteren, netwerken en haar helpt haar vaardigheden in kaart te brengen en die 'te verkopen' aan werkgevers. Ze vindt na twee maanden een baan als receptioniste in een verzorgingstehuis. Het re-integratiebedrijf houdt de eerste maanden contact met haar en is beschikbaar voor vragen van Anne. Anne werkt vijf jaar later nog steeds met veel plezier als receptioniste.



Afbeelding 5

## Hoofdstuk 4. Samenvatting en aanbevelingen

**We stellen een publiek gefinancierd werkhuis voor dat zich richt op niet werkenden en op een beperkte groep werkenden die risico lopen hun baan te verliezen. Dit werkhuis geeft informatie, advies en wijst als een verkeersregelaar de weg op de arbeidsmarkt. Het werkhuis voert geen begeleiding, re-integratie-, loopbaantrajecten en opleidingen uit maar verwijst mensen hiervoor door naar publieke en private aanbieders. Via het werkhuis is informatie, advies en doorverwijzing naar dienstverlening beschikbaar voor alle niet-werkenden (van-uitkering-naar-werk en van niet-werk-naar-werk) en kwetsbare werkenden.**

Regionale werkhuisen zijn onderdeel van een publieke organisatie. Gemeenten en UWV voeren de diensten van het werkhuis uit en verwijzen door naar publieke en private aanbieders die trajecten uitvoeren. Het werkhuis is een doorontwikkeling van de huidige publieke infrastructuur en wordt volledig publiek bekostigd. Er is met het werkhuis sprake van één loket in de arbeidsmarktregio met één ontschot budget voor de regio. De toegang van het werkhuis is laagdrempelig, zowel fysiek als online. De uitvoering van de dienstverlening waar het werkhuis naar doorverwijst wordt publiek of privaat bekostigd afhankelijk van welke aanbieder de dienst uitvoert.

Een landelijk adviesorgaan adviseert het ministerie van SZW over de strategische koers en het budget voor het werkhuis per arbeidsmarktregio. Het landelijk adviesorgaan wordt gevormd door publieke en private partijen (sociale partners en marktpartijen). Het landelijk adviesorgaan signaleert kansen en risico's op de arbeidsmarkt en kan op basis van actuele ontwikkelingen en risico's de doelgroep van het werkhuis aanpassen en laten meebewegen met wat de arbeidsmarkt op dat moment nodig heeft.

We zien het werkhuis als een groeimodel. Het is niet in één dag gebouwd in de meest optimale vorm. Met onze voorstellen wordt een fundament gelegd voor het werkhuis, maar gaan ook nog nieuwe vraagstukken in de praktijk ontstaan. Daarbij verwachten wij dat er de komende jaren nog aanpassingen in wet- en regelgeving nodig zijn, bijvoorbeeld als het gaat om verantwoordelijkheden voor re-integratie van gemeenten en UWV. Pas starten met het werkhuis als dit alles optimaal is geregeld is niet wenselijk gezien de urgentie op de arbeidsmarkt. In de toekomst kunnen bijvoorbeeld doelgroepen en diensten van het werkhuis worden uitgebreid.

### Aanbevelingen

In 'ons werkhuis' brengen we goede ideeën, richtingen en aanbevelingen uit eerdere rapporten, input van arbeidsmarktdeskundigen en eigen denkkraft samen in een samenhangend voorstel. Dit voorstel geeft een duidelijke richting en inrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur. Nu komt het aan op keuzes, samenwerking én daadkracht van overheid, publieke en private partijen.

De arbeidsmarktinfrastructuur is ook op andere manieren in te richten. We willen daarom afsluiten met een aantal aanbevelingen en ontwerpprincipes die in ieder geval goed zijn.

1. Werkenden moeten zich kunnen wenden tot één loket.
2. In de arbeidsmarktinfrastructuur moeten zowel publieke als private partijen betrokken zijn.
3. Het loket moet herkenbaar zijn in uitstraling en communicatie.
4. Het loket moet laagdrempelig toegankelijk zijn, zowel fysiek als digitaal.
5. Het loket moet een heldere, eenvoudige governancestructuur hebben.
6. Stel de hulpbehoefte van de klant centraal en pas hier de bekostiging op aan.
7. Behoudt wat goed gaat in de huidige arbeidsmarktinfrastructuur.

8. Bouw voort op de goede ervaringen van de huidige publieke arbeidsmarktinfrastructuur, zoals werkgeversservicepunten, leerwerkloketten en regionale mobiliteitsteams.
9. Laat de publieke, private en sectorale delen van de arbeidsmarktinfrastructuur zoveel mogelijk samenwerken;
10. Laat het loket geen private en sectorale verantwoordelijkheden overnemen, zoals sociale plannen.
11. Laat het loket geen bestaande dienstverlening overnemen of dienstverlening ontwikkelen en aanbieden als deze privaat is in te kopen. De huidige private en publieke dienstverlening, zoals bemiddeling, ontwikkeling, opleiding en re-integratie blijft intact.
12. Laat in het loket zelf geen publieke en private aanbieders deelnemen. Zij voeren de dienstverlening uit na doorverwijzing van het loket.





## Bijlagen

**Samenvattingen rapporten  
arbeidsmarktinfrastructuur**

**Overzicht overeenkomsten  
en verschillen rapporten  
arbeidsmarktinfrastructuur**

**Lijst deelnemers denksessies**

- Wetboek van Werk 2025
- SER MLT-advies
- In wat voor land willen wij werken?
- Lerende arbeidsmarktinfrastructuur
- Investeren in mensen
- Loopbaanwinkel
- Intentieverklaring RMT's
- Bouwstenen voor arbeidsmarktondersteuning

**Wat zijn de hoofdlijnen van de rapporten over de toekomst van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

**Wetboek van Werk 2025**

**Wat is de kernboodschap van dit rapport?**

- Individuen, werkgevers, sectoren, regio's en de overheid zijn samen verantwoordelijk voor leven lang ontwikkelen.

**Wie zijn de afzenders van dit rapport?**

- VAAN-VvA expertgroep

**Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- Richt werkhubs in waarin regionale, sectorale, landelijke, publieke en private organisaties samenwerken.
- De werkhub helpt werklozen bij scholing en ontwikkeling, inkomensaanvulling, re-integratie en arbeidsbemiddeling.
- Verplicht iedereen met een uitkering vanaf dag 1 via de werkhub actief te werken aan re-integratie en ontwikkeling.
- De werkhub ondersteunt werkzoekenden bij re-integratie en ontwikkeling voor werkzoekenden, los van hun type uitkering.
- Maak de werkhub verantwoordelijk voor re-integratie na het eerste ziektejaar.

**Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?**

- Werkgevers dragen op sectoraal en regionaal niveau financieel bij aan de werkhub.

**Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- Werkgevers, sectorale en regionale fondsen, sociale partners, overheid en verzekeraars.

**SER MLT-advies**

**Wat is de kernboodschap van dit rapport?**

- Herinrichting van de arbeidsmarkt, met nadruk op leven lang ontwikkelen en begeleiding (van werk) naar werk.
- Ruimte om werken, leren, zorgtaken en een privéleven te combineren binnen en met wendbare ondernemingen.

**Wie zijn de afzenders van dit rapport?**

- Sociaal-Economische Raad (SER)

**Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- Bied werknemers de mogelijkheid om periodiek een loopbaan-apk te doen.
- Creëer meer (fiscale) prikkels voor werknemers om zich op eigen initiatief om te scholen en te ontwikkelen.
- Bied werkenden en werkzoekenden via servicepunten meer maatwerk in ondersteuning bij het zoeken naar nieuw werk.

**Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?**

- Het Rijk en sociale partners bekostigen de arbeidsmarktinfrastructuur samen.

**Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- Sociale partners, Ontwikkeling & Opleidingsfondsen, private aanbieders en publieke uitvoeringsorganisaties.

- Wetboek van Werk 2025
- SER MLT-advies
- In wat voor land willen wij werken?
- Lerende arbeidsmarktinfrastructuur
- Investeren in mensen
- Loopbaanwinkel
- Intentieverklaring RMT's
- Bouwstenen voor arbeidsmarktondersteuning

**Wat zijn de hoofdlijnen van de rapporten over de toekomst van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

**In wat voor land willen wij werken?**

**Wat is de kernboodschap van dit rapport?**

- Herinrichting van de arbeidsmarkt om mensen en bedrijven wendbaarder en weerbaarder te maken.
- Een stelsel met drie typen contracten: zelfstandigen, (on)bepaalde tijd, en uitzend.

**Wie zijn de afzenders van dit rapport?**

- Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap)

**Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- Introduceer loopbaanwinkels en publiek-private samenwerkingsverbanden voor arbeidsbemiddeling in de regio.
- Richt de ondersteuning van werkzoekenden op wat de persoon nodig heeft, ongeacht het type uitkering.

**Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?**

- Het Rijk en sociale partners bekostigen de arbeidsmarktinfrastructuur samen.

**Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- Werkgevers, werknemers, gemeenten, UWV, private intermediairs.

**Lerende arbeidsmarktinfrastructuur**

**Wat is de kernboodschap van dit rapport?**

- Meer werk(behoud) voor werklozen en kwetsbare werkenden door een betere arbeidsmarktinfrastructuur.
- Beschrijft de private, de sectorale en de publieke/regionale arbeidsmarktinfrastructuur met hun sterke en zwakke punten.

**Wie zijn de afzenders van dit rapport?**

- De Argumentenfabriek in opdracht van ABU.

**Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- Verbeter de huidige arbeidsmarktinfrastructuur via een mix van publieke en private oplossingen.
- Maak een lerend model om mensen van-uitkering-naar-werk te helpen.
- Koppel inkomensverstrekking door UWV en gemeentes los van re-integratie en begeleiding naar werk.
- Maak een publieke organisatie verantwoordelijk voor re-integratie van werkenden en werkzoekenden in alle arbeidsmarktregio's.
- Laat aanbieders re-integratietrajecten uitvoeren op basis van resultaatsbeloning.

**Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?**

- Het Rijk en sociale partners bekostigen de arbeidsmarktinfrastructuur samen.

**Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

- UWV, gemeenten, publieke organisatie voor re-integratie, sociale partners, private uitvoerders re-integratie, uitzendbureaus en opleiders.

- Wetboek van Werk 2025
- SER MLT-advies
- In wat voor land willen wij werken?
- Lerende arbeidsmarktinfrastructuur
- Investeren in mensen
- Loopbaanwinkel
- Intentieverklaring RMT's
- Bouwstenen voor arbeidsmarktondersteuning

Wat zijn de  
hoofdlijnen van  
de rapporten over  
de toekomst van de  
arbeidsmarkt-  
infrastructuur?

Investeren in  
mensen

Wat is de kernboodschap van dit rapport?

- Pleidooi voor het verhogen van de waarde van werk voor het collectief, voor werkgevers en voor individuen.

Wie zijn de afzenders van dit rapport?

- Platform Toekomst van Arbeid

Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?

- Richt een werkhuis in om mensen fit te houden voor de arbeidsmarkt.
- Roep mensen periodiek op voor het werkhuis en op belangrijke momenten, zoals bij aankomend ontslag.

Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?

- Het Rijk en sociale partners bekostigen de arbeidsmarktinfrastructuur samen.

Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?

- De rijksoverheid, werkgevers, werknemers, private aanbieders en opleiders.

Loopbaanwinkel

Wat is de kernboodschap van dit rapport?

- Het inrichten van een landelijke voorziening (fysiek en/of online) voor loopbaan-, ontwikkeladvies en begeleiding.

Wie zijn de afzenders van dit rapport?

- OVAL, brancheorganisatie voor loopbaan- en re-integratiebedrijven en arbodiensten.

Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?

- Richt een Loopbaanwinkel op, voor alle volwassenen woonachtig in Nederland.
- De Loopbaanwinkel informeert mensen over loopbaan, inzetbaarheid, werk(on)zekerheid, ontwikkeling en beroep.
- De Loopbaanwinkel informeert mensen over ontwikkelingsaanbod, de arbeidsmarkt, (financierings)regelingen.
- Iedere volwassene ontvangt periodiek een persoonlijke oproep van de Loopbaanwinkel.

Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?

- Het Rijk en sociale partners bekostigen de arbeidsmarktinfrastructuur samen, het Europees Sociaal Fonds draagt subsidie bij.

Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?

- In iedere arbeidsmarktregio voert een publiek-privaat projectteam de Loopbaanwinkel uit volgens een vaste formule.
- Ontwikkel- en adviestrajecten worden uitgevoerd door gecertificeerde dienstverleners en adviseurs.

- Wetboek van Werk 2025
- SER MLT-advies
- In wat voor land willen wij werken?
- Lerende arbeidsmarktinfrastructuur
- Investeren in mensen
- Loopbaanwinkel
- Intentieverklaring RMT's
- Bouwstenen voor arbeidsmarktondersteuning

**Wat zijn de hoofdlijnen van de rapporten over de toekomst van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

**Intentieverklaring RMT's**

**Wat is de kernboodschap van dit rapport?**

• Werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten, UWV, onderwijs, SBB werken samen in Regionale mobiliteitsteams (RMT's).

**Wie zijn de afzenders van dit rapport?**

• VNO-NCW, MKBNederland, LTO Nederland, FNV, CNV, VCP, UWV, VNG, G4, G40, Divosa, MBO Raad en NRTO, SBB, ministerie van OCW, ministerie van SZW.  
• AWWN, Cedris, OVAL, VSNU, VH, NBBU en ABU steunen de voorgestelde aanpak.

**Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?**

• RMT's bieden extra ondersteuning aan inwoners en werkgevers om mensen van werk(loosheid) naar werk te begeleiden.  
• Het type dienstverlening staat los van de uitkering van mensen en los van de doelgroep waartoe ze behoren.

**Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?**

• Het Rijk bekostigt de RMT's.

**Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

• Werkgeversorganisaties, vakbonden, gemeenten, UWV, onderwijs, SBB.

**Bouwstenen voor arbeidsmarkt-ondersteuning**

**Wat is de kernboodschap van dit rapport?**

• Voorstellen om mensen duurzaam inzetbaar te krijgen, te houden en hen (van werk) naar werk te bemiddelen.

**Wie zijn de afzenders van dit rapport?**

• UWV en VNG.

**Wat is het voorstel van dit rapport voor de arbeidsmarktinfrastructuur?**

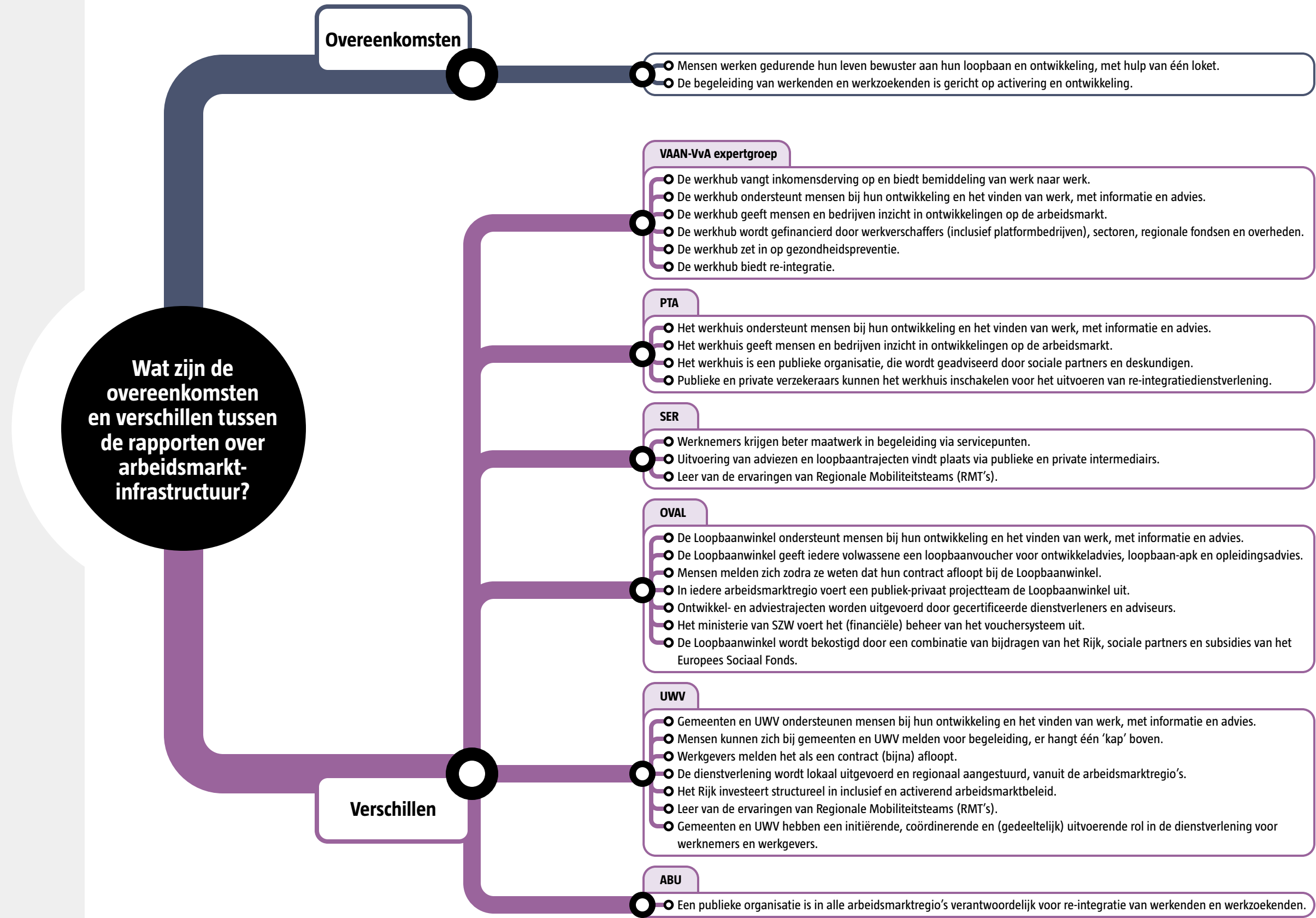
• Koppel werknemers- en werkgeversdienstverlening aan personen in plaats van aan regelingen.  
• UWV en gemeenten moeten hun dienstverlening voor inwoners en werkgevers op elkaar laten aansluiten en overlappen.  
• De dienstverlening wordt lokaal uitgevoerd en regionaal aangestuurd, vanuit de arbeidsmarktregio's.

**Hoe wordt de arbeidsmarktinfrastructuur bekostigd?**

• Het Rijk bekostigt de arbeidsmarktinfrastructuur.

**Welke partijen zijn betrokken bij de uitvoering van de arbeidsmarktinfrastructuur?**

• UWV, gemeenten, Rijksoverheid.



## Lijst deelnemers denksessies

Josien van Breda, *ABU*

Eefje Brul, *AWVN*

Hannie Dalhuisen, *RGF Staffing*

Margriet Drijvers, *PZO*

Michiel van den Hauten, *UWV*

Johan Hofstede, *Staat van Dienst*

Clemens Gloudi, *Gemeente Enschede*

Ria van 't Klooster, *NRTO*

Peter Millenaar, *Wijkfonds en Ondernemend Kanaleneiland*

Arend Pieterse, *Cedris*

Antoine Reijnders, *Verbond van Verzekeraars*

Nathan Rozema, *Wijkfonds en Ondernemend Kanaleneiland*

Yolanda Tieleman, *Randstad Risesmart*

Sander Vastbinder, *OVAL*

Vincent van Veen, *RMT midden-Utrecht*

Cristel van de Ven, *VZN*

Sjoerd Veerman, *Vijfheerenlanden*

Ellen van Wijk, *zelfstandig adviseur arbeidsmarktvragestukken*

De dialoogsessies zijn begeleid door

Silvie Zonderland en Petra van de Goorbergh

van *De Argumentenfabriek*

