Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

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

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

Onze referentie
2022-0000206323

Datum 11 oktober 2022
Betreft Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur

Met deze brief informeren wij u over de uitgangspunten van de afspraak uit het coalitieakkoord over de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. In de brief gaan we allereerst in op de overwegingen om de dienstverlening naar werk te verbeteren. Vervolgens gaan we in op de kernpunten voor de dienstverlening. Bij de toekomstige dienstverlening staat de behoefte van de werkende, werkzoekende en werkgever centraal, kan de dienstverlening preventief worden ingezet, wordt de dienstverlening integraal en 'ontschot' aangeboden (één intake, één diagnose en één plan) en is de dienstverlening toegankelijk voor iedereen die dat nodig heeft via het 'no wrong door' principe. Tenslotte gaan we in op de beoogde vormgeving, die is wezenlijk anders dan de huidige inrichting van arbeidsmarktdienstverlening.

Toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening
De arbeidsmarkt is continu in beweging. Veranderingen volgen elkaar steeds sneller op. Dat stelt hoge eisen aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers om zich te blijven ontwikkelen. Ook met veel inzet op het bijhouden van kennis en vaardigheden door scholing kan het toch voorkomen dat mensen hun baan (dreigen te) verliezen. Dan kan ondersteuning nodig zijn om ander werk te vinden. Werkgevers hebben soms ook hulp nodig bij hun personeelsvraagstukken: tekort of overschot, vooral het MKB.

Toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening beweegt steeds mee met nieuwe ontwikkelingen en speelt goed in op de behoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Zoals de Commissie Regulering van Werk heeft aangegeven, sluit de huidige ondersteuning nog niet voldoende aan op de behoeften van alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Bij werkenden en werkzoekenden geldt dit met name voor mensen met een flexibel contract, praktisch opgeleiden, 55-plussers, mensen met een arbeidsbeperking en mensen (met een bijstandsuitkering) die al langere tijd langs de kant staan. Het is van belang iedereen de kans te geven om werk te vinden. Daarbij is belangrijk dat mensen kunnen rekenen op voldoende ondersteuning die ook goed bij hen past.

Kansen en uitdagingen door krapte, vergrijzing en transitie-opgaven
Er is een enorme krapte op de arbeidsmarkt, die naar verwachting voorlopig nog zal aanhouden. Werkgevers staan voor de grote uitdaging om personeel te vinden, aan zich te binden en ook voor de langere termijn inzetbaar te houden. Voor werkenden en werkzoekenden is nu het moment om kansen te grijpen. Door de vele vacatures is het makkelijker om aan de slag te komen, aan het werk te blijven of de overstap te maken naar een ander beroep.

De vraag naar (vak)mensen zal blijven bestaan, mede door de vergrijzing, de klimaat- en energietransitie en het ontstaan van nieuwe banen door technologische ontwikkelingen. Er zullen ook banen verdwijnen. Ondanks de grote vraag zullen mensen hun kennis en vaardigheden door scholing moeten bijhouden om aantrekkelijke kandidaten te zijn en te blijven voor werkgevers. Werkgevers zullen moeten blijven investeren in de inzetbaarheid van het zittende personeel, en in het opleiden van nieuwe medewerkers binnen het bedrijf.

Veel werkgevers en (potentiële) werknemers kunnen elkaar rechtstreeks vinden via advertenties of vacatures online, zonder dat daar een publieke of private dienstverlener bij betrokken is. Werkgevers, werkenden en werkzoekenden die ondersteuning willen, kunnen nu terecht bij private dienstverleners en/of publieke dienstverleners. De meeste mensen maken gebruik van private arbeidsmarktdienstverlening, waaronder de sectorale dienstverlening, zoals Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (hierna: O&O fondsen) en specifieke programma's gericht op het werven van medewerkers in tekortsectoren. Een deel maakt gebruik van publieke arbeidsmarktdienstverlening, zoals de dienstverlening van UWV en gemeenten. Dit betreft met name werkzoekenden met een uitkering, gezien de wettelijke ondersteuningstaak.

Met de huidige private en publieke dienstverlening is een stevige basis gelegd voor adequate arbeidsmarktdienstverlening. Veel werkgevers, werkenden en werkzoekenden houden zich goed staande op de arbeidsmarkt. Zij weten de weg te vinden naar publieke en private dienstverleners als zij hulp nodig hebben en kunnen met de huidige dienstverlening uit te voeten. Dat geldt echter niet voor iedereen. Sommige mensen vallen momenteel buiten de boot en kunnen geen gebruikmaken van dienstverlening en regelingen waar zij wel baat bij hebben. Dat kan verschillende oorzaken hebben:

- zij komen niet of te laat in aanmerking voor dienstverlening die zij nodig hebben;
- zij weten niet welke instanties hen kunnen helpen of
- zij zijn niet op de hoogte van regelingen waar zij mogelijk voor in aanmerking komen.

Ook werkgevers, met name in het MKB, hebben soms onvoldoende toegang tot bestaande instrumenten, eenduidigheid daarvan en arbeidsbemiddeling van uitkeringsgerechtigden.

De ambitie van het kabinet is om een arbeidsmarktinfrastructuur in te richten waarin niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Daarom is in het coalitieakkoord de maatregel uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur opgenomen. De ambitie is meer inzet op preventieve dienstverlening om werkloosheid te voorkomen of te verkorten en om mensen duurzaam inzetbaar te houden. Daarvoor kunnen werkenden en werkgevers terecht bij de private dienstverleners en/of de sectorale dienstverlening. Het kabinet onderzoekt of het mogelijk is voor mensen die extra ondersteuning nodig hebben het publieke dienstverleningsaanbod te verbreden en beter toegankelijk te maken. Daarnaast is het streven om de publieke arbeidsmarktdienstverlening eenvoudiger en efficiënter te organiseren.

Het kabinet heeft arbeidsmarktdienstverlening voor ogen die gestoeld is op de onderstaande kernpunten. In de komende periode onderzoekt het kabinet of deze kernpunten binnen de geldende randvoorwaarden (uitvoerbaarheid, financieel, etc.) in de praktijk te brengen zijn. Meer hierover leest u in het slot van deze Kamerbrief.

- Bij de inzet van dienstverlening staat de behoefte van de werkende of werkzoekende centraal, niet de inkomenssituatie: salaris, eigen verdiensten, geen inkomen, WW, WIA of bijstand. Dat geldt ook voor werkgevers.

- Werkenden, werkzoekenden en werkgevers die behoefte hebben aan ondersteuning krijgen altijd toegang tot de dienstverlening die zij nodig hebben, ongeacht waar zij zich melden: 'no wrong door' principe.
- Sociale partners blijven verantwoordelijk voor werkenden (van-werk-naar-werk dienstverlening), UWV en gemeenten voor niet-werkenden (van-werkloosheid-naar-werk dienstverlening). De overheid neemt geen private verantwoordelijkheid over. Daarbij kan publieke dienstverlening van UWV en gemeenten wel aanvullend ingezet worden als daar behoefte aan is.
- Vanuit het oogpunt van preventie neemt de overheid verantwoordelijkheid voor een beperkte groep werkenden die geen aanspraak kunnen maken op private dienstverlening en/of meer ondersteuning nodig hebben om (langdurige) werkloosheid en langer durend beroep op publieke dienstverlening te voorkomen.
- Als uitgangspunt geldt dat de partij die verantwoordelijk is ook zorgt voor de inzet van dienstverlening die nodig is. De verantwoordelijke partij heeft de rol van arrangeur en aanspreekpunt. Dat betekent dat de verantwoordelijke partij niet altijd alle diensten zelf uitvoert. De arrangeur schakelt (ook) andere partijen in als de dienstverlening van de eigen organisatie niet toereikend is. Dit speelt met name bij de groepen die risico lopen op langdurige werkloosheid, bijvoorbeeld vanwege eenzijdige werkervaring, onvoldoende opleiding, gezondheidsklachten of privéproblemen die werken op de arbeidsmarkt moeilijk maken.
- De dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers krijgt invulling op basis van publiek-private samenwerking.
- Daarbij bieden publieke en private partijen ieder eigen specifieke diensten aan, die een goede aanvulling zijn op de diensten van de andere partijen. Dit voorkomt overlap in de arbeidsmarktdienstverlening.
- Doorlopende dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één plan bij de start van de dienstverlening om te zorgen voor soepele overgangen als de verantwoordelijkheid voor dienstverlening verschuift.
- Stroomlijnen van de landelijke, sectorale en regionale samenwerking.
- Eén gezamenlijke governance- en ondersteuningsstructuur op landelijk en regionaal niveau voor afstemming over en coördinatie van de regionale arbeidsmarktdienstverlening.

Deze Kamerbrief schetst de uitgangspunten voor nadere uitwerking van de toekomstige dienstverlening op weg naar (ander) werk, met aandacht voor ondersteuning bij personeelsvraagstukken. Het rapport van de Commissie Regulering van Werk, en het hoofdstuk "Arbeidsmarkt, inkomensverdeling en gelijke kansen" uit het SER middellange termijnadvies 2021-2025 vormen hierbij de leidraad. Ook de denkrichtingen van belanghebbende partijen en de geleerde lessen uit de evaluatie Leerwerkloketten, programma's Perspectief op Werk (POW), Matchen op Werk en de crisisdienstverlening door Regionale Mobiliteitsteams (RMT's) zijn meegenomen. De ervaringen die zijn opgedaan met de RMT's bieden handvatten voor de nadere uitwerking. Over de uitkomsten van de lerende evaluatie van de RMT's wordt uw Kamer in 2023 geïnformeerd. Ook wordt een evaluatie opgezet om de beoogde resultaten van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur op te halen en te onderzoeken wat nog verbeterd kan worden.

De maatregel uitbreiding van de arbeidsmarkinfrastructuur en de maatregelen om Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren (hierna: LLO) liggen in elkaars verlengde en hangen sterk met elkaar samen. De ambitie van het kabinet is om de leer- en ontwikkelcultuur te stimuleren en de trend van stagnerende deelname aan scholing en training te keren.

Om deze ambitie te realiseren geeft het kabinet een stevige impuls van bijna € 1,2 miljard[1] via drie samenhangende beleidslijnen om mensen, bedrijven en opleiders te stimuleren in ontwikkeling te blijven met, ter ondersteuning van deze lijnen, een aanpak gericht op het versterken van de leercultuur die mensen, bedrijven en opleiders verbindt. Dit zijn de volgende beleidslijnen:

1. De publieke financiering van scholing via STAP wordt vereenvoudigd en uitgebreid, en er is extra ondersteuning voor de meest kwetsbare groep onder meer door het ontwikkeladvies. Daarnaast zetten we in op betrouwbare, actuele en zo volledig mogelijke informatie over publieke en private opleidingen en financieringsmogelijkheden.
2. Bedrijven worden ondersteund bij het vormgeven van een leerrijke werkomgeving en in de opschaling van succesvolle initiatieven. Om de verschillende vormen van leren en ontwikkelen op de werkvloer te faciliteren zijn er subsidieregelingen voor de financiering van de begeleiding van praktijkleren, de scholing van basisvaardigheden en andere vormen van op-, om- en bijscholing.
3. De opleiders worden gestimuleerd het aanbod beter te laten aansluiten op de wensen en behoeften van werkenden en werkzoekenden. Bijvoorbeeld door de ontwikkeling en opschaling van korte scholingstrajecten en de afstemming van scholing op reeds opgedane leer- en werkervaring.

Over deze beleidslijnen is uw Kamer reeds geïnformeerd in de Kamerbrief Beleidslijnen Leven Lang ontwikkelen[2]. Aanvullend op LLO is arbeidsmarktdienstverlening nodig om ervoor te zorgen dat werkenden en werkzoekenden die op zoek zijn naar (ander) werk aan de slag kunnen in banen die bij hen passen.

Wat gaat goed en wat kan beter

De huidige arbeidsmarkinfrastructuur bestaat uit verschillende publieke en private partijen, die (een deel van) de ondersteuning bieden die burgers nodig hebben om werk te vinden of te houden. Zij bieden ook ondersteuning aan werkgevers bij hun personeelsvraagstukken. Denk aan onderwijsinstellingen, opleidingsinstituten, UWV, gemeenten, SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven), sociale werkvoorzieningen, uitzendbureaus, re-integratiebureaus en hulpverlenende instanties. Ook ander type organisaties maken deel uit van de arbeidsmarktinfrastructuur, zoals de werkgeversorganisaties, de vakbonden en brancheverenigingen.

Via cao's (studieregelingen) en private O&O fondsen zijn instrumenten beschikbaar voor scholing en ontwikkeling van werknemersvaardigheden. Werkgevers en werknemers investeren circa 3,6 miljard euro in opleidingen. Publieke middelen zijn beschikbaar voor om- en bijscholing en voor regelingen om werkgevers te ondersteunen bij

- het werven van nieuwe medewerkers uit de groepen die onder de verantwoordelijkheid van UWV en gemeenten vallen en
- het investeren in kennis en vaardigheden van hun personeel.

Grote hoeveelheid (publieke) loketten en regelingen

Zoals gezegd, lukt het veel werkenden, werkzoekenden en werkgevers om met de beschikbare dienstverlening de stappen te zetten die nodig zijn om hun doel te bereiken. Zij weten de juiste loketten te vinden als zij daar hulp bij nodig hebben, maken gebruik van regelingen en hebben goede ervaringen met dienstverleners. Tegelijkertijd ligt dit voor een grote groep mensen en werkgevers anders, onder andere als zij complexere vragen hebben en/of te maken krijgen met complexe procedures. Voor hen is het systeem te ingewikkeld gemaakt.

[1] Daarbij wordt aangetekend dat deze middelen deels voorwaardelijk zijn toegekend.
[2] Kamerbrief Beleidslijnen Leven Lang Ontwikkelen. Kamerstuk nr 30012-147.

Door de grote hoeveelheid loketten, regelingen en subsidies raken zij vaak het overzicht kwijt. Zij weten vervolgens niet waar zij moeten aankloppen om de ondersteuning te regelen die zij nodig hebben. Als zij zich uiteindelijk toch melden, kunnen zij met verschillende instanties tegelijk te maken krijgen. De dienstverlening is dan niet altijd goed op elkaar afgestemd. Dit overkomt bijvoorbeeld mensen die een overstap moeten maken naar een ander beroep en meerdere problemen tegelijk hebben. Dit kunnen mensen zijn die niet alleen zonder werk zitten, maar ook kampen met gezondheidsproblemen en schulden hebben, of mensen die werken en daarnaast zorgondersteuning nodig hebben. Ook kunnen veranderingen in de situatie van mensen problemen opleveren en voor verwarring zorgen. Als mensen instromen in de uitkering of als mensen van de ene uitkering naar de andere uitkering doorstromen, veranderen hun rechten en plichten. Daardoor kunnen zij activiteiten waar zij al mee begonnen zijn niet altijd afmaken. Voor werkgevers vormen de verschillende regelingen, verschillen in dienstverlening tussen gemeenten onderling en verschillen tussen UWV en gemeenten een knelpunt, bijvoorbeeld bij het aannemen van mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Dienstverlening is niet altijd beschikbaar of niet voldoende
Werkenden die hun baan verliezen en een overstap moeten maken naar een andere werkgever kunnen gebruikmaken van dienstverlening en regelingen die worden aangeboden door de werkgevers. Zij komen ook in aanmerking voor dienstverlening en regelingen die zijn gekoppeld aan cao's of aan de sector waarin zij werkzaam zijn (O&O fondsen) of aan afspraken uit een sociaal plan. Toch zijn er werkenden die onvoldoende aanspraak maken op deze beschikbare ondersteuning. Daarnaast is deze dienstverlening niet altijd voldoende om een stap te kunnen maken. Ook zijn er werkenden (bijvoorbeeld zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) en flexwerkers die laag- of ongeschoold werk verrichten) die helemaal geen aanspraak kunnen maken op ondersteuning via een werkgever. Zij hebben dat echter wel nodig om ook op de langere termijn werk te houden.

Werkloze werkzoekenden kunnen gebruikmaken van de re-integratiedienstverlening van UWV of van de gemeente voor de doelgroep waartoe zij behoren. Zij kunnen geen gebruikmaken van dienstverlening voor andere doelgroepen, terwijl zij die ondersteuning soms toch nodig hebben. WW-gerechtigden kunnen bijvoorbeeld alleen gebruikmaken van WW-dienstverlening en niet van de dienstverlening voor WIA-gerechtigden. Ook als een werkgever iemand in dienst wil nemen die nu in een uitkeringssituatie zit, blijkt net niet altijd de juiste ondersteuning beschikbaar te zijn.

De uitvoering loopt vast in veelheid van regelingen en overlegstructuren
De arbeidsmarktpartijen zelf lopen tegen het probleem aan dat er te veel afzonderlijke regelingen (lokale, regionale, provinciale, landelijke en Europese), programma's, thema's en samenwerkingsverbanden zijn met onderlinge raakvlakken waar zij direct of indirect bij betrokken zijn. Elke regeling of programma heeft zijn eigen (financiële) voorwaarden en afstem/overlegstructuur. Daardoor gaat veel tijd en energie zitten in overhead. Door de enorme hoeveelheid verschillende regelingen en overlegtafels met vaak ook wisselende samenstellingen, is het daarbij moeilijk om volledig zicht te houden op wat aan welke tafel wordt besproken en besloten. Alles bij elkaar is het gevolg dat afspraken en werkprocessen niet altijd goed op elkaar zijn afgestemd, de samenwerking stroperig verloopt en de kwaliteit van de dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers daaronder te lijden heeft.

Beschikbaarheid passende om- en bijscholing kan beter
Om- en bijscholing is een belangrijk instrument om mensen van werk(-loosheid) naar ander werk te begeleiden.

Er is behoefte aan meer arbeidsmarkt- en praktijkgerichte scholing van zowel publieke als private opleiders, leidend tot een diploma of bijvoorbeeld een mbo-certificaat of praktijkverklaring. Verder is belangrijk dat scholing naadloos aansluit op eerder verworven leer- en werkervaring en goed te combineren is met werk en gezinsleven. Ook is van belang dat de scholing voldoet aan de criteria van uitkeringsinstanties.

Dienstverlening die werkt voor wie het nodig heeft
Gezien de huidige krapte en de grote maatschappelijke opgaven waar we voor staan, is er geen tijd te verliezen. Daarom is de ambitie van het kabinet om de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers te verbeteren met behoud van de huidige publiek-private verantwoordelijkheidsverdeling. Het kabinet wil (tijdelijke) werkwijzen die in de praktijk goed blijken te werken verder ontwikkelen. Inzet is om:

- uit te gaan van welke behoefte aan ondersteuning iemand heeft in plaats van tot welke doelgroep iemand behoort op basis van zijn inkomenssituatie, oftewel het ontschotten van de dienstverlening;
- met private en publieke partijen te investeren in preventieve dienstverlening; en
- om de dienstverlening herkenbaar en makkelijk vindbaar te maken.

Hiermee wil het kabinet werkloosheid zoveel mogelijk voorkomen en zo kort mogelijk houden.

Eén loket in elke regio
Op regionaal niveau kunnen arbeidsmarktpartijen werkenden, werkzoekenden en werkgevers optimaal bedienen en inspelen op de regionale (economische) trends en vraagstukken. De activiteiten in de regio zijn aanvullend en in samenhang op wat sectoren landelijk organiseren en op wat gemeenten op lokaal en wijkniveau doen om mensen richting de arbeidsmarkt te begeleiden.

De ambitie van het kabinet is om in iedere arbeidsmarktregio (in totaal 35) minimaal één (ook digitaal) loket in te richten met overal dezelfde naam (bijvoorbeeld ‘Werkcentrum’). Bij dit regionaal loket kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen terecht. UWV en gemeenten faciliteren dit gezamenlijk. Het blijft mogelijk om daarnaast in andere gemeenten of in wijken dependances open te houden om mensen, voor wie het regionale loket een te grote drempel is, beter te kunnen bereiken en dichterbij huis te kunnen helpen. Ook blijft het mogelijk om een landelijk loket open te houden voor werkgevers die landelijk opereren.

Het kabinet wil werkenden, werkzoekenden en werkgevers via de regionale loketten toegang bieden tot de dienstverlening die zij nodig hebben van een regionaal publiek-privaat samenwerkingsverband van sociale partners, gemeenten, UWV, SBB en onderwijsinstellingen. Dit samenwerkingsverband zorgt voor integrale arbeidsmarktdienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers, stelt gezamenlijk een meerjarenagenda om op de geboden dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers aan te sturen en af te stemmen op de regionale beleidsdoelen. Zij werken daarbij samen met andere publieke en private partijen in de arbeidsmarktregio.

Het voornemen is om op termijn de huidige regionale samenwerkingsverbanden - de regionale mobiliteitsteams, de Werkgeversservicepunten en de Leerwerkloketten[3] in deze samenwerkingsverbanden te laten opgaan, zodat zij niet meer als afzonderlijke loketten blijven bestaan. Iedere partij achter het loket behoudt zijn zelfstandigheid en biedt onder eigen naam dienstverlening aan. Zo weten burgers en werkgevers altijd met welke partij(en) zij zaken doen en zijn deze partijen daarop aanspreekbaar. De samenwerkende partijen regelen onderling dat werkenden, werkzoekenden en werkgevers die zich bij het regionale loket of bij een ander loket melden altijd worden geholpen ('no wrong door' principe). Als iemand zich bij een loket meldt, brengt de partij die de werkzoekende of werkgever als eerste te woord staat direct in contact met de partij die verantwoordelijk is voor de dienstverlening. De verantwoordelijke partij zorgt dat de dienstverlening van start gaat en regelt de inzet van interventies en instrumenten die nodig zijn.

Eén integraal plan naar (ander) werk ……..
Het voornemen van het kabinet is om toe te werken naar doorlopende dienstverlening op basis van één persoonlijk 'Werkplan'. Dit werkplan kan onderdeel zijn van een overkoepelend plan (bijvoorbeeld vanuit schuldhulpverlening waar werk een onderdeel van uitmaakt), mocht iemand al in een traject zitten bij een publieke dienstverlener. In dit plan wordt vastgelegd welke activiteiten iemand gaat ondernemen om werk te vinden en welke dienstverlening daarbij wordt ingezet. Dat kan ook scholing, hulpverlening of zorg zijn. Bij het opstellen van het plan heeft de werkende of werkzoekende zelf de regie. De verantwoordelijke partij (arrangeur) biedt ondersteuning om een goed plan te kunnen maken en stelt in overleg met de werkende of werkzoekende het plan vast. De sociale partners ondersteunen werkenden, UWV ondersteunt WW- en WIA-gerechtigden en de gemeenten ondersteunen bijstandsgerechtigden en niet uitkeringsgerechtigden bij het opstellen van het plan. Doorlopende dienstverlening op basis van één plan betekent dat mensen lopende activiteiten kunnen afmaken als hun inkomenssituatie verandert vanwege instroom in een (andere) uitkering of uitstroom uit de uitkering. Doorlopende dienstverlening voorkomt dubbele intakes en diagnoses op het gebied van arbeidsmarktdienstverlening. Met één plan is het niet meer nodig de situatie van mensen en hun behoefte aan dienstverlening steeds opnieuw in kaart te brengen. Gaandeweg kan het plan wel bijgesteld/aangevuld worden als dat noodzakelijk is of als het plan daardoor effectiever wordt. In de plannen is ook specifiek aandacht voor mensen uit de doelgroep Banenafspraak en uit de bijstand. Vanuit de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur kunnen mensen ook naar LLO-arrangementen verwezen worden en anderzijds kunnen de wensen en behoeften van mensen die aankloppen in de arbeidsmarktinfrastructuur weer reden zijn om LLO-arrangementen aan te passen.

Bij het opstellen van een plan kan gebruikgemaakt worden van integrale loopbaanpaden richting een (ander) beroep. Loopbaanpaden zijn beschrijvingen van overstapmogelijkheden en van de weg daar naartoe. Sociale partners ontwikkelen deze loopbaanpaden in sectoren, in overleg met UWV, gemeenten, onderwijspartijen en SBB.

[3] Op 4 mei 2022 hebben we het eindrapport evaluatie Leerwerkloketten aan uw Kamer aangeboden. Uit de evaluatie blijkt dat het Leerwerkloket een belangrijke rol vervult bij loopbaanoriëntatie en het verbinden van arbeidsmarkt- en onderwijspartijen. Uit de evaluatie blijkt ook dat de omvang van de Leerwerkloketten te klein is voor de brede taak en dat de ondersteuningsstructuur verbetering behoeft. Door de Leerwerkloketten in het regionale publiek-private samenwerkingsverband onder te brengen, kan de functionaliteit van de Leerwerkloketten behouden blijven en tegelijkertijd versterkt worden door het bundelen van krachten binnen het samenwerkingsverband.

Momenteel zijn loopbaanpaden in ontwikkeling die het voor mensen inzichtelijk moet maken welke kansen er zijn op zij-instroom, met welke stappen zij de overstap kunnen maken en welke skills en vaardigheden daarvoor nodig zijn, inclusief bij- en omscholing. Een voorbeeld daarvan is 'NLwerktaanwerk'.

……..met scholing als dat nodig is
Zoals al aangegeven kan scholing een onderdeel van het plan zijn. Het is belangrijk dat de scholingsinstrumenten ook goed passen bij mensen die een voorkeur hebben voor leren in de praktijk. Daarnaast is behoefte aan scholingsinstrumenten die het mogelijk maken om mensen heel gericht en in korte tijd op te leiden voor banen, in het bijzonder voor banen in tekortsectoren. Daarom is publiek en privaat onderwijs integraal onderdeel van de dienstverlening naar werk en investeren onderwijspartijen (o.a. ROC's en hoger onderwijs) nu in nieuwe vormen van scholing. Een voorbeeld daarvan is praktijkleren in het mbo waarbij mensen op de werkvloer worden opgeleid met als resultaat een diploma, een mbo-certificaat of praktijkverklaring.
Gezamenlijk menukaart met dekkende dienstverlening
Binnen de huidige arbeidsmarktinfrastructuur vervullen de sociale partners, UWV, gemeenten en andere partijen elk een eigen rol met hun eigen dienstverlening. Het verschil zit vooral in de doelgroepen die zij bedienen. Het kabinet werkt toe naar een gezamenlijk dienstverleningspakket (regionale menukaart) van diensten en instrumenten waaraan iedere partij een eigen bijdrage levert. Partijen kunnen elkaar dan aanvullen en samen zorgen voor een dekkend pakket. Dit vermindert overhead en daardoor blijft meer capaciteit over voor de dienstverlening. In de bijzondere aanpak met de RMT's is hierin een eerste stap gezet met de ontwikkeling van de regionale instrumentenkaart 'Eva.RMT' van VNG. EVA (effectief, vakbekwaam, actueel) is een digitaal overzicht van diensten die professionals kunnen inzetten. Daarnaast is het voornemen om aan de gezamenlijke menukaart loopbaanpaden te koppelen.

Welke functionaliteiten zijn nodig in de arbeidsmarktdienstverlening
Om alle ondersteuning te kunnen bieden die werkenden, werkzoekenden en werkgevers nodig kunnen hebben, streeft het kabinet naar van-werk(loos)heid-naar-werkdienstverlening waarin de volgende functionaliteiten beschikbaar zijn:

- arbeidsbemiddeling, personeelsvoorziening & nazorg;
- re-integratiedienstverlening: versterken arbeidsmarktpositie (met inzet van scholingsinstrumenten) en versterken sollicitatievaardigheden;
- het organiseren van transitiepaden/loopbaanpaden voor overstap naar (ander) werk;
- verstrekken van arbeidsmarktinformatie: ontwikkelingen, ontsluiten en in kaart brengen van aanbod, in kaart brengen (toekomstige) vraag;
- (loopbaan)advies, waaronder informatie & advies over ontwikkel- en scholingsmogelijkheden en subsidieregelingen;
- verstrekken voorzieningen[4], inzet instrumenten en verstrekken subsidies
- doorverwijzen naar (schuld)hulpverlening en/of maatschappelijke organisaties;
- arbeidsjuridische dienstverlening;
- het bieden van een voorziening voor beschut werk.

Verantwoordelijkheidsverdeling
De huidige (financiële) verantwoordelijkheid voor dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden blijft intact om opgebouwde expertise te waarborgen en te voorkomen dat de overheid private verantwoordelijkheid overneemt.

[4] Voorzieningen zijn instrumenten voor mensen met een arbeidsbeperking die hen in staat stellen om te kunnen werken of onderwijs te volgen, werkplekaanpassingen, vervoersmiddelen etc. of voorzieningen beschut werk.

Sociale partners blijven verantwoordelijk voor werkenden, UWV en gemeenten voor niet-werkenden. Sociale partners, UWV en gemeenten werken daarbij samen met onderwijsinstellingen en SBB binnen de bestaande infrastructuur voor praktijkleren in het mbo.

Sociale partners, UWV en gemeenten begeleiden de mensen voor wie zij verantwoordelijk zijn in het proces naar ander werk, waar nodig in samenspraak met de andere partijen in de arbeidsmarktregio (zoals uitzendbureaus, re-integratiebureaus, hulpverlenende instanties etc.). Zij geven mensen informatie en advies over mogelijkheden op de arbeidsmarkt, maken afspraken met hen en regelen dat zij de ondersteuning krijgen die nodig is. Zij houden ook de voortgang van de dienstverlening in de gaten en grijpen in als de dienstverlening niet soepel loopt. Bovendien zorgen zij dat hun eigen dienstverlening en de dienstverlening van alle partijen die zij daarbij inschakelen zo vroeg mogelijk start en zoveel mogelijk gelijktijdig plaatsvindt. Bij de inzet van publiek gefinancierde dienstverlening zijn de mate van zelfredzaamheid en wat aan ondersteuning nodig is bepalend. De meest efficiënte en effectieve weg naar duurzaam aan het werk (blijven) is daarbij het uitgangspunt. Scholingsinstrumenten kunnen worden ingezet als dat nodig is.

Sociale partners, gemeenten en UWV houden rekening met eventuele veranderingen in rechten en plichten bij het maken van afspraken. Als zij verantwoordelijkheid van elkaar overnemen, laten zij de activiteiten en diensten die al eerder zijn gestart doorlopen. Eventueel zetten zij aanvullende dienstverlening in als dat nodig is.

Sociale partners breiden de rollen en eigen verantwoordelijkheden die ze nu al hebben verder uit, zoals het vroeg signaleren van werk dat gaat verdwijnen, het opstellen van sociale plannen, het opstellen van sectorale actieplannen, het maken van cao-afspraken over omscholing en het maken van afspraken met O&O-fondsen en publieke uitvoeringsorganisaties over de uitvoering. Sociale partners hebben in het middellange termijnadvies van de Sociaal Economische Raad (SER MLT advies) aangegeven meer te willen investeren in LLO om werknemers inzetbaar te houden, ook op de langere termijn. De sociale partners gaan in het kader van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur stapsgewijs toewerken naar dekkende Van-Werk-Naar-Werk-trajecten in een periode van 8 tot 10 jaar. Sociale partners en de rijksoverheid maken samen afspraken in een meerjarig programma over de opbouw, de fasering en uitrol van dit dekkende aanbod. De eerste vier jaar (komende kabinetsperiode) is gericht op de opbouw en uitrol van dit dekkende aanbod. Daarbij wordt ook gekeken naar de structurele financiële inrichting en stimulansen voor werkgevers en werkenden om aan dit stelsel mee te werken.

Het kabinet gaat de mogelijkheden verkennen om sociale partners in staat te stellen ook verantwoordelijkheid te nemen voor werkenden die werkloos dreigen te worden en tussen wal en schip dreigen te vallen. Er zijn werkenden die niet of onvoldoende kunnen terugvallen op een sociaal plan van een werkgever en ook (nog) niet onder de verantwoordelijkheid vallen van UWV of de gemeente, omdat zij (nog) niet werkloos zijn. Dit zijn bijvoorbeeld zzp’ers met tijdelijke opdrachten of werkenden met kortdurende banen. Het nemen van verantwoordelijkheid zou betekenen dat sociale partners met deze mensen in gesprek gaan om

- hun behoefte aan dienstverlening in kaart te brengen en
- om, voor zover dat nodig is, de juiste dienstverlening van UWV of gemeenten in te zetten dan wel van private partijen (inkoop).

De publieke dienstverlening aan werkgevers (huidige taak van de werkgeversservicepunten) is een gezamenlijke taak van UWV en gemeenten in samenspraak met sociale partners en SBB. Voor het genereren en verstrekken van arbeidsmarktinformatie zijn UWV en SBB samen verantwoordelijk.

Een gezamenlijke governance-en ondersteuningsstructuur
Het kabinet is voornemens om één gezamenlijke governance- en ondersteuningsstructuur voor de arbeidsmarktinfrastructuur in te richten op regionaal en landelijk niveau, in de vorm van één landelijk beraad en in iedere arbeidsmarktregio één regionaal beraad. Een gezamenlijke structuur maakt het voor de samenwerkende partijen makkelijker om hun dienstverlening en werkprocessen op elkaar af te stemmen en te optimaliseren en kan bestuurlijke drukte voorkomen. Het kabinet heeft een structuur voor ogen die gericht is op het vormgeven van de publiek-private van werk(loosheid)-naar-werk dienstverlening en op het gezamenlijk aanpakken van sociaaleconomische arbeidsmarktvraagstukken.

Zowel op landelijk als regionaal niveau is de ambitie om met een meerjarenagenda te komen, met mede op arbeidsmarktinformatie gebaseerde beleidsdoelen en monitoringsuitkomsten. De resultaten van de dienstverlening worden in de regio gemonitord en waar nodig bijgestuurd. Hiermee kunnen partijen gezamenlijk sturen op het realiseren van de maatschappelijke opgave. Op landelijk niveau wordt ook ondersteuning georganiseerd voor de regionale samenwerkingsverbanden om invulling te kunnen geven aan de regionale opgaven die uit de landelijke meerjarenagenda voortvloeien. Aanvullend op de landelijke ondersteuningsstructuur, kan de regio een eigen regionale structuur inrichten om de uitvoering te faciliteren bij het realiseren van de regionale agenda.

Het landelijk beraad heeft een kaderstellende rol. In het landelijk beraad zijn de volgende partijen vertegenwoordigd: SZW in de rol van netwerkregisseur, VNG, UWV, sociale partners (werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers), onderwijsinstellingen (publiek en privaat), SBB, OCW en EZK. BZK, VWS, Cedris, ABU en andere arbeidsmarktpartijen voeden deze Raad met hun expertise en kunnen gevraagd en ongevraagd advies geven.

In het regionaal beraad zijn gemeenten, sociale partners, UWV, SBB en onderwijsinstellingen vertegenwoordigd. Daarbij heeft de centrumgemeente de functionele regie. Het regionaal beraad stelt de regionale agenda vast en maakt afspraken over de invulling van de dienstverlening: het uitvoeringsplan. De partijen die in het regionaal beraad vertegenwoordigd zijn, kunnen andere regionale arbeidsmarktpartijen in een adviesrol betrekken bij besluitvorming.

Eén landelijk bovenregionaal tactisch overleg waarin alle 35 arbeidsmarktregio's zijn vertegenwoordigd vormt de schakel tussen het regionale en landelijke niveau. Dit overleg vervult een signalerings-, duidings- en adviesrol voor zowel het landelijk beraad als voor de regionale beraden.

Vervolgproces
Bij de uitwerking van de arbeidsmarktinfrastructuur speelt de effectiviteit van de arbeidsmarktdienstverlening en de uitvoerbaarheid een belangrijke rol. Samen met belanghebbende partijen op de arbeidsmarkt worden de uitgangspunten de komende tijd verder uitgewerkt en geconcretiseerd. Ook de randvoorwaarden worden uitgewerkt om integrale arbeidsmarktdienstverlening mogelijk te maken. Dit verlangt onder andere aanpassing van wet- en regelgeving, financiering en ICT-ondersteuning. In de uitwerking van de governancestructuur wordt toegewerkt naar minder overlegtafels, zowel landelijk als in de regio. Met een duidelijke rol- en verantwoordelijkheidsverdeling van alle betrokken partijen.

De planning is om in het voorjaar van 2023 uw Kamer te informeren over deze nadere uitwerking van de arbeidsmarktinfrastructuur en de randvoorwaarden. Om de periode tot inwerkingtreding van de toekomstige arbeidsmarktdienstverlening te overbruggen, wordt een vervolg gegeven aan de tijdelijke regionale mobiliteitsteams, de Tijdelijke Regeling Aanvullende Crisisdienstverlening COVID-19 (inclusief de extra middelen voor de inzet vakbonden, werkgevers, SBB, gemeenten en UWV in de RMT samenwerking) in 2023 en de tijdelijke extra financiering voor de Leerwerkloketten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,

C.J. Schouten