

Beknopt verslag symposium De kracht van de regio. 31 mei 2024 De Kuip Rotterdam

En nu aan de slag! Dat is de belangrijkste boodschap van het symposium 'De kracht van de regio' dat UWV en G40 gemeenten op 31 mei in De Kuip organiseerden over de arbeidsmarktinfrastructuur in ons land. Alle hoofdrolspelers hebben veel vertrouwen dat in alle arbeidsmarktregio's een Werkcentrum gaat starten waar burgers, werknemers én werkgevers de dienstverlening krijgen om verder te komen op de regionale arbeidsmarkt. Dat bleek bij het openingspanel waaraan deelnamen SZW Directeur Generaal Araya Sumter, UWV-directeur Werkbedrijf Judith Duveen, de G40 wethouders Carine Bloemhoff en Raymond Wanders en VNO/NCW-vertegenwoordiger Martine Schuijjer. In de woorden van Carine Bloemhoff: "De winkel is open. We moeten nu de schappen vullen zodat iedereen zijn weg kan vinden". Judith Duveen herkent dat: "Het is mooi dat ook scholieren baat kunnen hebben bij het Werkcentrum". Zie ook [bijgaande film](#) over hoe de panelleden kijken naar het Werkcentrum.

Afgaand op de discussie waren ook de bijna 150 aanwezigen het volledig eens over de vraag of UWV, gemeenten en partners op de goede weg zijn. Zeker, er zijn nog tal van vragen op te lossen over bijvoorbeeld hoe het beoogde landelijke beraad zich gaat verhouden tot wat regio's moeten doen, over het geld of over de vraag hoe 'no wrong door' moet worden vormgegeven als alle partijen ook hun eigen loketten in stand houden. En er zijn meer governance-vraagstukken. Maar de teneur op het symposium was 'dat lossen we allemaal op, we moeten nu laten zien dat we van meerwaarde zijn'.

Wie in de praktijk zicht wil krijgen op hoe een Werkcentrum deze meerwaarde vormgeeft, kon terecht bij de verschillende workshops, waar een zevental reeds gestarte Werkcentra de deelnemers meenamen in strategie en aanpak om van het eigen Werkcentrum een succes te maken. Hieronder is met enkele trefwoorden de opbrengst van de workshops op een rij gezet, via aparte links kan je kennisnemen van de presentaties die zijn verzorgd.

1. Rijnmond, thema: Positionering werkgeversdienstverlening

In Regio Rijnmond is het Werkcentrum op twee locaties gestart. Uitbreiding is voorzien naar meer locaties in de regio. Opdracht is tweërlei:

- Werkloosheid voorkomen of bekorten, inclusiviteit bevorderen en onbenut talent ontsluiten;
- Perspectiefvol en duurzaam werk bevorderen, wendbare ondernemingen ondersteunen en (bij-/om-/her-) scholing intensiveren.

Kernpunten:

- Bedrijven zijn sterk ingericht via sectoren. Kennis over kenmerken van deze sectoren gaat vooraf aan welke dienstverlening dan ook. Vragen zijn anders van karakter.

- Samen met werkgevers – co-creatie – in gezamenlijk proces tot nieuwe antwoorden komen, variërend van informatievoorziening, begeleiding tot gerichte projecten;
- Regisseer als RWC een gebundelde toegang tot het brede netwerk aan partijen en instrumenten. Geen directeur, past niet bij de netwerksamenwerking.

Belangrijkste tip:

- Neem de werknemers- en werkgeversbonden vanaf het begin mee bij alle werkprocessen.

2. Amersfoort, thema: Hoe geef je de gidsfunctie vorm?

Het centrum streeft ernaar een laagdrempelige plek te bieden waar inwoners zich welkom voelen en zich kunnen oriënteren op hun loopbaan, werk en scholingsmogelijkheden. De hoofddoelstelling is het stimuleren van participatie en ontwikkeling naar duurzame werkplekken. In Amersfoort is het Werkcentrum geopend in januari 2023. Het Werkcentrum richt zich op een breed scala aan doelgroepen, waaronder uitkeringsgerechtigden, werkenden, scholieren, zzp'ers, en werkgevers.

Kernpunten:

- Een belangrijke uitdaging is het betrekken van gemeenten uit de gehele regio. Inwoners uit die gemeenten weten het Werkcentrum nog niet te vinden. Een oplossing is de inzet van een werkcentrum-bus om direct contact te maken met inwoners in de regio.
- Gidsen spelen een cruciale rol in het Werkcentrum. Ze fungeren als het hart van de dienstverlening, met de verantwoordelijkheid om bezoekers te begeleiden naar passende oplossingen. Momenteel zijn er 23 gidsen van UWV en de gemeente Amersfoort, maar er is behoefte aan deelname van gidsen uit andere gemeenten en bonden.
- Het kennisniveau van de gidsen wordt op peil gehouden door regelmatige trainingen en een gezamenlijke documentatieomgeving. Is wel een aandachtspunt om dit op peil te houden.
- Een digitaal werkcentrum ondersteunt de fysieke locatie door informatie te verstrekken en interactie te faciliteren.
- Er zijn al vele groepsbezoeken en evenementen georganiseerd, zoals sollicitatietrainingen en ontmoetingssessies met werkgevers.

Belangrijkste tip:

- Onze professionele gidsen vormen de sleutel tot succes!

3. Zuid-Limburg, thema: Van pilot naar implementatie en governance

De regio Zuid-Limburg is er eentje met uitdagingen op de arbeidsmarkt (o.a. laag geschooldheid, groot faillissement VDL Nedcar), om deze reden hebben meerdere partijen hier hun krachten gebundeld en is er een samenwerking ontstaan: Public Employment Center. Met de komst van de crisisbudgetten RMT en de Leerwerkloketten is dit uiteindelijk het Regionaal Werkcentrum geworden.

Kernpunten:

- Eigen onafhankelijke directeur passend bij de netwerksamenwerking; geeft leiding aan een MT van negen betrokken partijen. Medewerkers vallen onder de eigen organisatie maar worden functioneel aangestuurd door de directeur.
- Het RWC Zuid Limburg is zowel fysiek als digitaal en wordt bemand door verschillende partijen die elkaar blijven aanvullen. De ervaring is dat het Werkcentrum een zuigende werking heeft en partijen naar elkaar trekken en erbij trekken als vanzelf.
- Financiering is knelpunt; het is lastig opschalen bij crisis.
- Data-analyse van het RWC, onderzoeker/bedrijfsbureau nodig -> van data naar inzicht en vooruitzicht (en dit monitoren).

Belangrijkste tip:

Het verdwijnen van banen bij Nedcar heeft enorm geholpen om positie te verwerven en resultaten te boeken.

4. Groningen, thema: RWC en Talentperron, dienstverlening in een landelijk gebied

Doel is vijf van dergelijke initiatieven op te starten vanuit het Werkcentrum op basis van “no wrong door principe”. Talentperron bevat een aantal aspecten: Begeleiding bij werk, scholing of meedoen. Je moet de inwoner kennen, wat zijn drempels, leren en ontwikkelen staat centraal, gericht op de arbeidsmarkt. Het talentperron heeft een aantal kernwaarden: laagdrempelig, vrij en welkom voelen. De vraag centraal, niet denken vanuit het eigen aanbod of doelgroepen. Resultaat: mensen gaan de deur uit met een concreet advies.

Kernpunten:

- Landelijke kaders helpen en zorgen voor herkenbaarheid. Nadeel is dat niet de eigen urgentie maar het de landelijke richtlijnen leidend worden. Zonder ruimte voor een eigen invulling werkt het sowieso niet.
- Dienstverlening draait om cultuur, om kunnen luisteren. Dat verdraagt zich niet met een denken in kpi's. Het draait om de effectiviteit van de gesprekken en klantcontacten. Ga niet naar het aantal bezoekers kijken.

- De rol van de gids op het Talentperron is die van generalist. Hij zoekt de verbinding met het netwerk (Bonden, voor loopbaangesprek. Werkgever, branchemiddagen, accountmanagers, werkgevers, opleiders).

Belangrijkste tip:

- Investeer in professionele ruimte. De professionals van uiteenlopende partijen moeten het doen.

5. Eindhoven, Huis van Werk Zuidoost Brabant, thema Netwerksamenwerking, hoe moeilijk kan het zijn?

De dienstverlening Huis naar Werk is sinds 2022 operationeel met intake, advies en doorverwijzing. Basis is een samenwerkingsovereenkomst van in totaal 23 partijen. Zij hebben getekend voor uitvoering van een uitgewerkte arbeidsmarktstrategie met gezamenlijke sturing op beschikbare middelen. Er is een bestuurlijk overleg ingericht, een managementoverleg 'Huis van Werk' en daarnaast een netwerkoverleg van tal van uitvoerders.

Kernpunten:

- Kern werkwijze: eerst directe dienstverlening inzetten met eigen expertise, zo nodig warm doorverwijzen en soms 'bemiddelen' naar de dienstverlening in de regio en op gang brengen van productontwikkeling om maatwerk op gang te brengen;
- In 2023 1800 klanten waarvan 500 Oekraïners.
- 45 % HBO/WO, slechts 8% Participatiewet;
- Scenario's in ontwikkeling als uitwerking op de SZW-brief. Hoe breder de dienstverlening, hoe intensiever de vereiste samenwerking.

Belangrijkste tip:

- De besturen en werkorganisaties van de netwerkpartners moeten wel mee blijven doen!

6. Den Bosch, Noordoost-Brabant, thema: De ervaringen van een online, digitaal Werkcentrum.

Ons doel: over 10 jaar zal iedereen die in Noordoost-Brabant woont, werkt en onderneemt via een herkenbare weg/kanaal een laagdrempelige afgestemde ondersteuning (uniforme dienstverlening) ontvangen. Dit op het gebied van werk, inkomen en scholing. Alle partners zullen daarbij een gezamenlijke strategie afstemmen over hoe die ondersteuning eruitziet”.

Kernpunten:

- Januari 2023 als digitaal loket opengegaan. Gesprekken (zo nodig) op locatie.
- 2023: 740 mensen bereikt: 95% werkend of NUG; 5% bijstand/WW (wijzen we de weg).
- Voor doorverwijzing zijn klantreizen uitgewerkt.
- Er is een dashboard in ontwikkeling, maar (in antwoord op vraag) we volgen niet het resultaat van een ondersteuningstraject.
- In Noordoost Brabant ook dienstverlening voor kwetsbare ZZP'ers in het Werkcentrum; al eerder community gebouwd; organiseren kennissessies (voor en door ZZP).
- Veel van het startende team (ook bestuurlijk) is gewijzigd: opgave om wéér te zorgen dat iedereen het intrinsiek uitdraagt (i.p.v. papier).
- Nu in deze fase het Rijk vraagt om 'besluiten even uit te stellen': hoe houd je de energie erin? In NOB wordt expliciet gebruik gemaakt wat ze wel kunnen doen. En de partner 'werkgever' blijft sturen op voortgang en resultaat.
- In Noordoost Brabant hebben Werkgevers om een duidelijk loket gevraagd. Het gaat om de lage drempel voor iedereen. Daarbij heeft iedere partner ook zijn eigen deur en (wettelijke) taak (en voert de taken ook goed uit).

Belangrijkste tip:

- Zorg dat je blijft communiceren. Op moment dat je geen campagne voert en niet adverteert, loopt vraag gelijk terug!

7. Amsterdam, thema: Ontschotting in de praktijk

Het werkcentrum is vooral een versterking van de dienstverlening zoals dat er al lag. De korte lijnen en goede verbinding blijft een de uitdaging en dat is de échte investering: oftewel ontschotting in de praktijk!

Kernpunten:

- Actief op zoek naar de verbindingen met economisch domein en het onderwijsveld. Alleen dan is een integraal arbeidsmarktbeleid mogelijk.
- Werkgeversteam en werkzoekendenteam vormen de kern van het netwerk; de vraag van de klant is leidend. Niet denken in doelgroepen.
- Groot Amsterdam wil absoluut géén nieuw loket zijn maar eerder een **toegangspoort** voor diegenen die tussen wal en schip vallen en dus aanvullende dienstverlening nodig hebben. Het RWC hoeft hierom geen opzichzelfstaand merk te zijn maar eerder “powered by *naam partner*”. Laat de merken vooral voor zich spreken.
- Hoewel de verwachting was dat private partners in de structuur zouden stappen, doen ze dit niet. Vaak zoeken zij resultaten in het hier en nu en binnen afzonderlijke projecten willen de private partners wel graag meewerken.

Belangrijkste tip:

- Denk niet in structuren maar zet in op ‘doen’-kracht. Organiseer en biedt ruimte aan de professionals om te doen. Dit is in Groot Amsterdam ingeregeld en men zoekt elkaar op (het kan beter, maar de lijnen zijn er). Denk aan casuïstiek overleggen en zorg dat je fysiek bij elkaar kunt zitten.

Tot slot

Je kunt niet presteren wanneer je niet bent georganiseerd. Logisch dat het bij dit symposium nog vaak over de ‘governance’ is gegaan. Er is ook nog veel te regelen en uit te werken, zowel op het landelijke als op het regionale niveau. En dat gebeurt, zo verzekerde DG Araya Sumter de zaal. Raymond Wanders nam al een voorschot op het thema van een volgende bijeenkomst van UWV en G40 gemeenten: “We moeten nu wel laten zien hoe het Werkcentrum als geoliede projectenmachine in de regio ook echt het verschil kan maken”.