



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Landelijke Meerjarenagenda Arbeidsmarkt- infrastructuur

Voorwoord

Werk is voor veel mensen meer dan alleen een inkomen. Het geeft zekerheid, perspectief en de mogelijkheid om mee te doen in de samenleving. Daarom is het van groot belang dat iedereen die wil werken ook daadwerkelijk kansen krijgt op de arbeidsmarkt.

Met deze eerste Landelijke Meerjarenagenda voor de Arbeidsmarktinfrastructuur zetten we samen een belangrijke stap om dat mogelijk te maken. Publieke en private organisaties bundelen hun krachten om mensen beter te ondersteunen bij het vinden van werk, het ontwikkelen van hun talenten en het benutten van kansen. Zo bouwen we aan een arbeidsmarkt die toegankelijk is voor iedereen en die tegelijkertijd ruimte biedt voor economische groei en ontwikkeling.

De basis voor deze agenda werd gelegd in de [Kamerbrief van april 2024](#), waarin maatregelen zijn aangekondigd om de arbeidsmarktinfrastructuur te hervormen. Onderdeel daarvan was de oprichting van een Landelijk Beraad, waarin alle betrokken partijen op landelijk niveau samenwerken. Vanuit die samenwerking is deze meerjarenagenda tot stand gekomen.

Hoewel het een landelijke agenda is, gebeurt het echte werk in de regio's. In de 35 arbeidsmarktregio's werken partijen dagelijks samen om mensen te begeleiden naar werk en ontwikkeling. Met regionale beraden geven zij vorm aan die samenwerking. Als Landelijk Beraad willen wij vooral de voorwaarden creëren die deze samenwerking versterken: door regio's te ondersteunen, kansen zichtbaar te maken en knelpunten weg te nemen.

Deze agenda is daarom geen eindpunt, maar een gezamenlijk vertrekpunt. Een proces waarin we samen leren wat werkt, wat beter kan en waar nieuwe kansen liggen. Iedere twee jaar scherpen we de agenda verder aan, op basis van ervaringen uit de praktijk.

Wat daarbij onveranderd blijft, is onze gedeelde ambitie: een arbeidsmarkt die werkt voor iedereen. Voor werkzoekenden, voor werkenden en voor werkgevers.

Araya Sumter

*Directeur-Generaal Sociale Zekerheid en Integratie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Voorzitter Landelijk Beraad*

Deelnemers aan het Landelijk Beraad zijn:

- ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Economische Zaken (EZ) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)
- gemeenten: Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), G4, G40 en Divosa
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
- onderwijs: MBO Raad, Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB)
- werkgeversorganisaties (VNO-NCW, MKB Nederland) en werknemersorganisaties (FNV, CNV, VCP)

Inhoud

Voorwoord	2
Inleiding	4
Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur	4
Wisselwerking met de arbeidsmarktregio's	5
Leeswijzer	7
Beleidsdeel Landelijke Meerjarenagenda	8
Sociale opgave	8
Economische opgave	10
Ontwikkelopgave	12
Synergie tussen de drie opgaven: onze inzet	14
Uitvoeringsdeel Landelijke Meerjarenagenda	16
Thema 1: Samenwerken in en via het Werkcentrum	17
Thema 2: Digitale arbeidsmarktinfrastructuur	18
Thema 3: Ondersteuningsbehoefte centraal	20
Thema 4: Leven lang ontwikkelen	21

Inleiding

De arbeidsmarkt kent grote uitdagingen. Werkgevers kampen met personeelstekorten, terwijl veel mensen die kunnen en willen werken niet de weg naar duurzaam werk weten te vinden. Dat vraagt om meer dan losse initiatieven.

We willen een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur die zorgt voor een wendbare arbeidsmarkt, ongeacht de conjunctuur. Wij zetten ons in voor mensen die ondersteuning nodig hebben bij het behoud van werk of het vinden van nieuw of ander werk. Het gaat om mensen die vaak wel willen werken, maar een extra zetje, goede begeleiding of scholing nodig hebben. Tegelijkertijd ondersteunen we werkgevers in hun zoektocht naar voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers, juist ook door de toegang tot het ongekend talent beter te organiseren.

In de hervormde arbeidsmarktinfrastructuur trekken we als landelijk publieke en private partijen samen op in een netwerksamenwerking: het Landelijk Beraad. Wij hebben deze Landelijke Meerjarenagenda voor de Arbeidsmarktinfrastructuur 2026-2030 (LMJA) opgesteld om onze gezamenlijke ambitie en doelen te bereiken.

Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

Voor het structureel verbeteren van de arbeidsmarktdienstverlening zetten we in op de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Hiervoor komt er een aanpassing van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (Wet SUWI).

Wat we willen bereiken:

- Om de arbeidsmarktdienstverlening toegankelijker en beter vindbaar te maken, is er één centraal punt in elke arbeidsmarktregio: het Werkcentrum. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken. Het Werkcentrum verbindt en ontsluit de diensten van de samenwerkende partijen in de regio.
- De ondersteuningsbehoefte van werkzoekenden, werkenden en werkgevers staat centraal. Daarom geven we UWV en gemeenten meer mogelijkheden om samen te werken. Soms is er geen passende dienstverlening, omdat het huidige dienstverleningsaanbod niet volstaat of te weinig ruimte voor maatwerk biedt. Met het impulsbudget kan regionaal aanvullende, dus nieuwe dienstverlening worden ontwikkeld.
- We zetten in op een dekkende van-werk-naar-werk-dienstverlening. Werkenden hebben dan toegang tot dienstverlening die nodig is om duurzaam de overstap naar ander werk te maken. Duurzame arbeidsmobiliteit vraagt ook om collectieve arrangementen op sectorale en intersectorale schaal, waaronder afspraken in cao's en sectorfondsen.
- We vereenvoudigen de governance voor de samenwerking en coördinatie in het arbeidsmarktbeleid. Om de samenwerking tussen publieke en private organisaties te verankeren, is er één Landelijk Beraad en in iedere arbeidsmarktregio één Regionaal Beraad. Deze structuur is een landingsplaats voor nieuwe en bestaande beleidsimpulsen en middelen. De middelen komen uit diverse bronnen: Europese Unie, Rijk, provincies, gemeenten en private partijen.

Voor deze verbeteringen maken wij ons sterk. We verzamelen signalen en bespreken wat er landelijk nodig is om de partijen die regionaal de arbeidsmarktdienstverlening uitvoeren, zo goed mogelijk te faciliteren. Bijvoorbeeld door zaken te verbinden, processen te versnellen en andere beleidsopties te verkennen. We richten ons op wat nodig is voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers en gaan niet zonder meer uit van de bestaande systeem-, organisatie- en beleidslogica.

“ **Jan-Pieter Daems, bestuurslid CNV:**

“Heel goed dat er nu een door alle partijen ondersteunde Landelijke Meerjarenagenda ligt. Maar papier is geduldig. We moeten nu aan de slag om als gezamenlijk partijen voor nog meer mensen het verschil te gaan maken. Zodat iedereen die duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt kan krijgen.”

“ **Judith Duveen, lid Raad van Bestuur UWV:**

“We moeten ons blijven inzetten voor een arbeidsmarkt waarin iedereen mee kan doen. Voor duurzaam en betekenisvol werk, ook – en juist – voor mensen voor wie de weg naar werk net wat uitdagender is. De Werkcentra zijn een prachtig voorbeeld van hoe we samen arbeidsmarktdienstverlening dichtbij brengen. Voor alle werkzoekenden, werkenden en werkgevers. We zijn trots op deze samenwerking, want samen creëren we meer kansen en bouwen we aan een inclusievere toekomst.”

De Werkkamer gaat op in het Landelijk Beraad. Via deze route houden we vast aan ons gezamenlijk commitment om te blijven werken aan de doelen van de Banenafspraken. Het centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte en het versterken van het begeleidingsaanbod zijn hierbij aandachtspunten. Door in het Landelijk Beraad prioriteit te geven aan de Banenafspraken, maken we gebruik van het sterke publiek-private netwerk van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Wisselwerking met de arbeidsmarktregio's

Een goede wisselwerking met de 35 arbeidsmarktregio's is voor ons een belangrijk uitgangspunt. Zo willen we met de LMJA inspiratie bieden aan de regio's: bij welke thema's liggen er kansen en waar zijn verbeteringen mogelijk?

Andersom komen er vanuit de regio's signalen om te agenderen op landelijk niveau. Een belangrijke vraag voor ons is: wat werkt wel en niet in de arbeidsmarktregio's en de Werkcentra en welke rol kunnen de landelijke partners hierbij spelen?

Opdoen van praktijkervaringen, uitwisselen van voorbeelden en benutten van arbeidsmarktinformatie helpen om hiervan een goed beeld te krijgen. Wij brengen deze signalen samen. Daarbij beseffen we dat regionale signalen alleen betekenis krijgen wanneer ze systematisch worden opgehaald, geprioriteerd en terugvertaald naar landelijke beleidskeuzes, inclusief een duidelijke terugkoppeling.

Daarbij hebben de organisaties in het Landelijk Beraad, het Landelijke Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt en de accounthouders SZW een belangrijke brugfunctie. Binnen het Landelijk Beraad brengen we kansen en knelpunten vanuit onze eigen organisaties in beeld. Het Landelijk Ondersteuningsteam richt zich op kennisdeling, inventariseert de ondersteuningsbehoefte bij arbeidsmarktprofessionals en speelt daarop in. De accounthouders SZW zijn vraagbaak voor de regio's. Zij kunnen adviseren en zorgen er ook voor dat signalen vanuit de regio's bij elkaar worden gebracht.

“ **Gert-Jan Bakker, programmadirecteur Bestaanszekerheid VNG:**

“Deze Landelijke Meerjarenagenda richt zich op bovenliggende knelpunten en goede randvoorwaarden voor regionale samenwerking. Zo kunnen partijen in de arbeidsmarktregio effectief hun rol pakken en regie nemen.”

Arbeidsmarkt in perspectief

De Landelijke Meerjarenagenda bouwt voort op jarenlang maatschappelijk debat en (wetenschappelijk) onderzoek. Het rapport van de commissie Borstlap¹ zette in 2020 de urgentie van het thema arbeidsmarkt in Nederland definitief op de kaart. Ook UWV, de Sociaal-Economische Raad (SER), het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en verschillende planbureaus en staatscommissies hebben gepubliceerd over de arbeidsmarktproblematiek.

In 2025 is het rapport Wennink² verschenen. Dit is de Nederlandse uitwerking van het rapport van Mario Draghi over de Europese economie.³ Wennink benoemt de problematiek rond arbeidsmarktkrapte. Hij pleit onder andere voor het prioriteren van aanbod uit de technische en exacte wetenschappen en het verankeren van omscholing in de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door publiek-private scholingsprogramma's.

Dat het arbeidsaanbod stagneert en in sommige sectoren krapte erg knelt, heeft mede te maken met de demografische ontwikkelingen in Nederland en ook Europa. In 2024 verscheen het rapport Gematigde groei van de Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050. Hierin wordt gesteld dat demografische ontwikkelingen van vergrijzing en ontgroening zullen bijdragen aan arbeidsmarktkrapte in publieke en arbeidsintensieve sectoren zoals zorg en onderwijs.

Uit landelijke werkgeversonderzoeken van UWV blijkt dat het vinden van voldoende en goed gekwalificeerd personeel een van de belangrijkste vraagstukken is waar werkgevers nu tegenaan lopen.⁴ Nederland heeft volgens UWV de krapste arbeidsmarkt van de Europese Unie en behoort tot de landen met de hoogste arbeidsparticipatie.⁵ De vraag is hoe zich dit de komende jaren zal ontwikkelen. Het ROA concludeert dat, gezien een gematigde groei van de economie, er in het algemeen tot 2030 geen grote verandering zal zijn in de vraag- en aanbodverhouding ten opzichte van de huidige situatie.⁶ Dit betekent dat in zowel publieke als private sectoren de krapte bij meerdere beroepen en specialisaties aanhoudt. Wat de impact van kunstmatige intelligentie hierop zal zijn, is moeilijk te voorspellen. UWV en de SER wijzen op zowel kansen als risico's van AI op de werkplek.^{7,8}

De werkgevers- en werknemersorganisaties benadrukken dat het voor de toekomst belangrijk is dat mensen veilig en effectief kunnen bewegen tussen sectoren en functies. Goede dienstverlening voor mensen die hun baan verliezen of van baan willen veranderen, gericht op van-werk-naar-werk (VWNW), is van groot belang.⁹

Andere rapporten gaan in op oplossingsrichtingen. Het Centraal Planbureau (CPB) laat zien dat overheidsuitgaven sinds 2018 hebben bijgedragen aan een hoogconjunctuur, wat weer heeft geleid tot een extra vraag naar arbeidskrachten. Het CPB beargumenteert dat de overheid hierin verandering kan brengen door te kiezen in welke sectoren wordt geïnvesteerd en tegelijkertijd andere uitgaven minder te laten groeien.¹⁰ Onder andere UWV en Wennink bespreken ook een andere richting: verhoging van de arbeidsproductiviteit zonder de inzet van extra personeel, om verdere economische groei te bereiken.

1 [Rapport Rijksoverheid Commissie Borstlap \(2020\) 'In wat voor land willen wij werken?'](#)

2 [Rapport Wennink \(2025\) De route naar toekomstige welvaart](#)

3 [Europese Unie \(2025\) The future of European competitiveness](#)

4 [UWV \(2025\) Wervingsproblemen houden aan](#)

5 [UWV \(2025\) Regio in Beeld Nederland, 2025-2026](#)

6 [ROA een geschikte bron voor ramingen voor arbeidsmarktprognoses.](#)

7 [SER \(2025\) AI en werk: Samen naar een werkende toekomst met AI](#)

8 [UWV \(2025\) Op weg naar AI die werkt voor iedereen](#)

9 [Visie en aanpak partners op Van-Werk-Naar-Werk-stelsel](#)

10 [CPB \(2024\) Beschouwing bij Centraal Economisch Plan 2024](#)

Daarnaast heeft de SER veel aandacht voor de verantwoordelijkheid van de overheid voor de professionele ontwikkeling van de beroepsbevolking, om zo ook een welvarend Nederland te kunnen zijn en blijven.¹¹ Leven lang ontwikkelen kan bijvoorbeeld worden bevorderd via een persoonlijk ontwikkelbudget, goede van-werk-naar-werk-dienstverlening, formeel en informeel leren op de werkplek, publiek-private samenwerking en regie op een skillsgerichte arbeidsmarkt. In een internationale verkenning wordt gewezen op het belang van 'lifelong guidance' (goede en voortdurende loopbaanbegeleiding) als we echt willen dat mensen een leven lang ontwikkelen.¹² Deze ontwikkeling moet uiteindelijk ook bijdragen aan het 'verandervermogen' en daarmee het verdienvermogen van Nederland, gezien als het kunnen genereren van structurele welvaart én welzijn.¹³ De SER monitort samen met TNO de leercultuur in Nederland¹⁴ en ook het ROA doet hiernaar onderzoek.¹⁵

Deze rapporten hebben vaak een macro-economisch perspectief. Het lijkt dan ook een grote stap naar de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Hiermee wordt dan ook niet op alle genoemde ontwikkelingen ingespeeld. Wel willen we garanderen dat er een goede dienstverlening is voor iedereen die een ontwikkelstap wil maken, in welk vorm dan ook. De hervormde arbeidsmarktinfrastructuur, van een functionerende publiek-private governance tot en met een fysiek Werkcentrum, is één van de facetten waarmee we kunnen anticiperen op de signalen vanuit de rapporten.

Leeswijzer

Deze agenda bestaat uit een vijfjarig beleidsdeel en een tweejarig uitvoeringsdeel. In het beleidsdeel zijn drie opgaven uitgewerkt:

- sociale opgave;
- economische opgave;
- ontwikkelopgave.

In het uitvoeringsdeel zijn onze activiteiten voor de komende twee jaar geclusterd in vier thema's:

- samenwerken in en via het Werkcentrum;
- digitale arbeidsmarktinfrastructuur;
- ondersteuningsbehoefte centraal;
- leven lang ontwikkelen.

De LMJA richt zich op de samenwerking in de arbeidsmarktregio's. Daarom bevat de agenda geen samenvatting van landelijke doelen voor bepaalde groepen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt of voor tekorten in bepaalde sectoren. De Regionale Meerjarenagenda's richten zich daar wel op. Met de [Handreiking Meerjarenagenda en Arbeidsmarktinformatie](#) worden de arbeidsmarktregio's ondersteund bij het bepalen van de regionale beleidsinzet.

¹¹ SER (2023) Briefadvies LLO

¹² Euroguidance (2025) [lifelong guidance als sleutel voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt](#)

¹³ TNO (2022) ['VERDIENVERMOGEN' Voor lange termijn welvaart én welzijn](#)

¹⁴ SER (2025) Monitor Leercultuur 2025

¹⁵ ROA (2025) [Leren en ontwikkelen in Nederland](#)

Beleidsdeel Landelijke Meerjarenagenda

We werken gezamenlijk aan het oplossen van de brede arbeidsmarktopgave. Deze bestaat uit een sociale opgave, een economische opgave en een ontwikkelopgave. In dit beleidsdeel lichten wij de urgentie bij deze opgaven toe en wat onze ambities zijn. Een deel van de oplossingen kan liggen in de samenwerking die met de Werkcentra wordt gerealiseerd.

Sociale opgave

De sociale opgave is: verbeteren van de arbeidsmarktpositie van werkzoekenden en werkenden, met als doel duurzame participatie, bestaanszekerheid en kwaliteit van werk.

Verbeteren van arbeidsmarktpositie

De impact van werk op het leven van mensen is groot. Werken geeft een doel, biedt structuur en zorgt voor kansen om te ontwikkelen. En zeker zo belangrijk zijn de sociale contacten en de economische zelfstandigheid. Zo draagt werk niet alleen bij aan individueel welzijn maar ook aan een prettige samenleving. Onder werk verstaan we ook de stap naar werk via een voorschakeltraject, vrijwilligerswerk, mantelzorg, praktijkleren of leerbaan.

“ Dick Koerselman, interim-voorzitter FNV:

“De samenwerking in het Landelijk Beraad met publieke partijen, vakbonden, werkgevers en onderwijs zien wij als een historische mijlpaal. Mensen die hun werk verliezen, verliezen daarmee ook inkomen en sociale netwerken. FNV vindt het belangrijk dat iedereen een betekenisvolle en duurzame baan vindt, op het juiste moment in zijn of haar leven. Als we dit samen goed weten te regelen, functioneert de hele arbeidsmarkt beter en komen minder mensen aan de kant te staan.”

Verlagen van drempels

Door verschillende oorzaken lukt het mensen niet altijd om zelfstandig een stap te maken naar werk of een andere baan. Zij hebben bijvoorbeeld problemen op het gebied van gezondheid, financiën of basisvaardigheden. Ook kan kennis en kunde verouderd zijn.

De opgave is om deze drempels te verlagen en te voorkomen dat risico's en verantwoordelijkheden eenzijdig bij mensen zelf worden neergelegd. Het vraagt om een toegankelijke dienstverlening, maatwerk waar dat nodig is en expliciete aandacht voor groepen die structureel buiten beeld blijven.

Drempels in werkomgeving

Soms liggen er drempels in de werkomgeving. De potentiële werkgever wil dan iemand wel aannemen, maar heeft of ziet te weinig mogelijkheden om een passende werkplek te verwezenlijken – denk bijvoorbeeld aan tijd, kennis of budget. Ook kunnen er zaken nodig zijn, zoals een opleiding of aanpassingen op de werkplek. Soms kunnen mogelijkheden voor sociale innovatie beter worden benut, zoals het anders inrichten van een functie (functiecreatie), het realiseren van een leerbaan of het aanpassen van een functie (jobcarving).

Er kan sprake zijn van discriminatie of onderwaardering van opgedane ervaring en behaalde diploma's, waardoor kwaliteiten niet worden gezien en erkend. Het is mogelijk om voor buitenlandse diploma's een diplomawaardering aan te vragen. Zo krijgen werkgevers een duidelijker beeld van de waarde van een buitenlands diploma.

Voor het toetsen van capaciteiten en opgedane vaardigheden zonder dat hiervoor een diploma is behaald, kan een EVC (Erkenning van Verworven Competenties) worden ingezet. Omdat werkgevers niet altijd een volledig beeld hebben van de aanwezige capaciteiten van mensen, is het belangrijk om te investeren in een skillsgerichte benadering en cultuurverandering.

Belang van scholing en loopbaanbegeleiding

Mensen die al werken, benutten soms maar een deel van hun talent. Ze doen werk dat onnodig onder hun niveau ligt of hebben een functie die vrij weinig perspectief biedt. Mensen kunnen ook een fysiek zwaar beroep hebben, wat het risico vergroot dat ze voortijdig uitvallen.

Via scholing en loopbaanbegeleiding kunnen werkenden hun inkomenspositie, perspectief op de arbeidsmarkt en zelfredzaamheid verbeteren. Eventueel in combinatie met een overstap naar een meer kansrijke en duurzame baan.

“ Adnan Tekin, voorzitter MBO Raad:

“In het Werkcentrum is het onderwijs de katalysator in het vinden van een duurzame plek op de arbeidsmarkt.”

Zoektocht naar werk gestimuleerd

Mensen vinden lang niet altijd vanzelf de weg naar ander werk. Het Werkcentrum biedt online dienstverlening maar doet meer. Vanuit fysieke locaties en met een outreachende aanpak worden mensen gestimuleerd om werk te zoeken. Kortom, hiermee wordt de drempel verlaagd.

We maken de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers beter vindbaar door deze via het Werkcentrum aan te bieden. De ondersteuningsbehoefte staat centraal. Gemeenten, UWV en andere partners werken aan het versterken van de samenhang en herkenbaarheid van de dienstverlening, met ruimte voor regionale verschillen in inrichting en uitvoering. Naast de toegang worden ook aspecten binnen de publieke en private dienstverlening verbeterd.

“ Marianne van der Sloot, voorzitter commissie Participatie, Schuldhulpverlening en Integratie (PSI) en wethouder centrumgemeente Den Bosch:

“In het Werkcentrum bundelen we onze krachten om mensen vooruit te helpen naar werk, een opleiding en advies. Dat doen we dichtbij, in het hele land. En het goede nieuws: het werkt!”

Aansluiting bij andere initiatieven

We willen dat partijen in de arbeidsmarktregio met hun dienstverlening aansluiten bij onder andere de Banenafpraak, Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) en de Doorstroompunten in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk. Dit is al het geval bij de ondersteuning van arbeidsmigranten via de WIN-punten.

De sociale partners werken aan een dekkend stelsel voor van-werk-naar-werk, zodat er voor alle werkenden passende dienstverlening beschikbaar is. Het ontsluiten van een inclusief opleidings- en loopbaanadvies gebeurt in afstemming met het onderwijs en private opleiders. Daarnaast is er een tijdelijk impulsbudget per regio om de gezamenlijke dienstverlening verder te ontwikkelen.

Economische opgave

De economische opgave is: beter op elkaar afstemmen van arbeidsvraag en arbeidsaanbod, zodat ondernemers en werkgevers kunnen ondernemen, groeien en innoveren en productief kunnen zijn.

Economische groei onder druk

De afgelopen tien jaar is er in ons land een algemene trend van afnemende werkloosheid en stijgende vacaturecijfers te zien. Een sterke economie leidt tot een hoge levensstandaard, voldoende werkgelegenheid, goede voorzieningen en veerkracht tegen economische schokken. Een aanhoudend krappe arbeidsmarkt heeft echter ook een keerzijde. Zo staat de economische groei onder druk door een rem op innovatie en productiviteit. Vitale diensten kunnen soms pas met vertraging of helemaal niet worden geleverd.

Het belang om als land economisch zelfredzaam te zijn neemt toe, mede gezien de spanningen op het werelddoneel. Hiervoor is een verdere investering in onze weerbaarheid en defensiecapaciteit nodig. Tegelijkertijd doen de opgaven voor de woningbouw en voor de groene en digitale transitie een stevig beroep op de arbeidscapaciteit. Om de basis op orde te houden, moeten ook de (semi-)publieke sectoren zoals zorg, welzijn, onderwijs, kinderopvang en veiligheid blijven functioneren.

Inspelen op krapte in sectoren

In allerlei sectoren wordt ingespeeld op de huidige personeelskrapte. De sectoren zetten in op zowel innovatie en productiviteitsgroei als het aantrekken van nieuwe mensen. Er bestaan veel actieplannen en pacts om de instroom te vergroten.

Het huidige arbeidsaanbod in Nederland is echter te schaars om de optelsom van alle tekorten 'op te lossen', ook als de economie iets zou afkoelen. Er vindt al impliciete sturing plaats om instroom te bevorderen naar meer maatschappelijk cruciale sectoren. Dit gebeurt bijvoorbeeld via scholingsmiddelen. Er is een SLIM-scholingssubsidie beschikbaar voor opleidingen binnen sectorale Ontwikkelpaden. Deze paden zijn er in de maatschappelijk cruciale sectoren techniek, bouw & energie, zorg & welzijn, kinderopvang, onderwijs, ICT en groen.

Benutten van talent

Menselijk talent is schaars. Het is belangrijk dat mensen hun talent zo goed mogelijk kunnen benutten op een passende plek. In bepaalde sectoren kan de vraag naar werk afnemen door slimmer en anders te werken. Dit betreft ook de inzet van digitalisering en AI.

Innovatieve werkgevers gebruiken nieuwe technieken die arbeid ondersteunen en inclusie bevorderen. Zij passen productieprocessen aan en zetten in op het opleiden van eigen personeel. Zo spelen werkgevers flexibel in op het beschikbare aanbod van mensen.

“Jacco Vonhof, voorzitter MKB-Nederland:

“Ondernemers willen vooral dat het eenvoudiger wordt en dat het werkt: snel duidelijkheid, één aanspreekpunt en oplossingen die passen bij de praktijk van hun bedrijf. Voor ondernemers is belangrijk dat in beeld is wat mensen kennen, kunnen en willen. Zo kunnen we mensen daadwerkelijk aan het werk helpen en openstaande functies desnoods passend maken. Ik reken erop dat we met deze vernieuwde arbeidsmarktinfrastructuur een grote stap zetten om dat voor elkaar te krijgen.”

Praktijk weerbarstig

De praktijk is echter weerbarstig. Marktwerking en overheidsingrijpen leiden niet altijd tot een betere balans in hoe talent de weg vindt op de arbeidsmarkt.

De mobiliteit onder werkenden richting groeisectoren is bijvoorbeeld beperkt. De oorzaak lijkt voor een deel te liggen in een gebrekkige infrastructuur voor intersectoraal bij- en omscholen en een verlies aan baan- en inkomenszekerheden. Niet alle sectoren hebben een O&O-fonds met ontwikkelbudget. In sectoren waarin zo'n fonds wel aanwezig is, kan dit vaak alleen worden ingezet voor scholing en ontwikkeling binnen de eigen sector. Voor veel mensen ontbreekt een overzicht van bestaande trajecten en financieringsregelingen.

Met minder mensen meer produceren

Door vergrijzing en ontgroening moeten we om ons welvaartsniveau te behouden met minder mensen meer produceren. Het is daarom van belang om te investeren in digitalisering en innovatie, wegnemen van belemmeringen op de interne markt, gepaste bedrijfsfinanciering, ontwikkelmogelijkheden en mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Ook regeldruk, beperkte fysieke ruimte en netcongestie (onvoldoende capaciteit van het elektriciteitsnet) zijn belemmeringen voor ondernemers. Deze ontwikkelingen zetten het bereiken van de maatschappelijke opgaven onder druk. De overheid werkt samen met ondernemers aan een aantrekkelijk ondernemingsklimaat en het wegnemen van de genoemde obstakels.

De economische opgave vraagt dus om diverse keuzes:

- slimmer werken;
- investeren in productiviteit;
- anders organiseren van werk;
- gericht ondersteunen van mobiliteit naar maatschappelijk en economisch kansrijke sectoren.

Inzetten op matching, scholing en begeleiding

Met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen we niet de arbeidsmarktproblemen oplossen. Wel kunnen we inzetten op een betere matching van vraag en aanbod en op scholing en begeleiding richting kansrijke beroepen.

Hierbij verkennen we de mogelijkheden om aan te sluiten bij de verschillende regionale publiek-private samenwerkingen in het beroepsonderwijs, waar werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten al nauw samenwerken. Dat gebeurt in het kader van leven lang ontwikkelen (LLO), innovatie in de beroepspraktijk en talentontwikkeling van huidige en toekomstige werknemers.¹⁶

“ Hannie Flug, directievoorzitter SBB:

“Nederland heeft voldoende goed opgeleide vakmensen nodig. SBB is de schakel tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven in de regio. We zorgen voor voldoende erkende leerbedrijven, waar werkenden, werkzoekenden en zij-instromers leren én werken kunnen combineren. Via het Werkcentrum ondersteunen we werkgevers door bijvoorbeeld mee te denken over om- en bijscholing van medewerkers via praktijkleren in het mbo en het aanbieden van leerbanen via leerbanenmarkt.nl. Samen met onze partners bouwen we zo aan een sterkere arbeidsmarkt, ieder vanuit zijn eigen rol. En daar ben ik ontzettend trots op!”

¹⁶ [Opschaling van publiek-private samenwerking in beroepsonderwijs](#) | Nationaal Groeifonds en [Netwerkaart](#)

Ontwikkelopgave

De ontwikkelopgave is: zorgen dat mensen over de benodigde vaardigheden beschikken om aan het werk te komen en te blijven, deze kunnen onderhouden en zich kunnen aanpassen aan een veranderende arbeidsmarkt.

Versnipperde aanpak

Ondanks het grote belang van leven lang ontwikkelen is deelname hieraan nog niet voor iedereen vanzelfsprekend. Met name bij groepen voor wie LLO veel kan opleveren, sluiten investeringen en regelingen onvoldoende aan op hun situatie en ondersteuningsbehoefte. Dit is bijvoorbeeld het geval voor werkenden in het mkb, praktisch geschoolde medewerkers, flexwerkers, ouderen en werkzoekenden. Hetzelfde probleem geldt voor mensen met weinig basisvaardigheden.

De overheid slaagt er nog onvoldoende in om deelname aan LLO te verhogen. De beleidskeuzes en inzet hebben geleid tot een versnipperde aanpak. Ministeries, werkgevers, sectoren, opleiders, SBB, gemeenten en UWV hebben allemaal hun eigen trajecten op het gebied van LLO.

Investeren door werkgevers

Voor werkgevers is het van belang om tijdig en voldoende te investeren in hun 'menselijk kapitaal'. Als zij investeren in bij- en omscholing en mogelijkheden voor ontwikkeling aanbieden aan huidige en nieuwe medewerkers, draagt dat bij aan een goede leercultuur, een stijging van productiviteit en een verhoging van het innovatievermogen van de organisatie. Zo ontstaat ook een meer aantrekkelijke werkomgeving voor werknemers. Dat is essentieel in een krappe arbeidsmarkt.

Werkgevers hebben een wettelijke scholingsplicht. Zij zorgen ervoor dat werknemers de noodzakelijke scholing volgen voor het uitoefenen van hun functie. Werkgevers richten zich vooral op het huidige werk en de kortere termijn en minder op de loopbaan van medewerkers en skills die nodig zijn in toekomstige functies. Door een gebrek aan geld, tijd en kennis staan een goed scholingsadvies en een passend LLO-aanbod aan medewerkers onder druk.

Ook worden de mogelijkheden van informeel leren op de werkvloer nog onvoldoende benut. Er is bij te weinig werkgevers een sterke leercultuur. Vanwege werkdruk is er geen tijd om medewerkers vrij te maken voor deelname aan een opleiding of het begeleiden van nieuwe mensen.

Belemmerende factoren bij mensen zelf

Veel werkenden, werkzoekenden en werkgevers weten niet welke kansen scholing biedt of hebben om diverse redenen weerstand tegen het volgen van scholing. Het ontbreekt aan inzicht in de scholing die ze nodig hebben om hun 'waarde' op de arbeidsmarkt te maximaliseren of aan vertrouwen in hun eigen kunnen. Ook kunnen er financiële drempels zijn. Zo komt het voor dat mensen tijdelijk minder inkomsten hebben tijdens scholing.

Naast geld kan tijd een belemmerende factor zijn, bijvoorbeeld als verantwoordelijkheden in de privésfeer al veel tijd vragen zoals ouderschap of mantelzorg. Afhankelijk van hun contractsituatie hebben werkenden soms geen gelijke rechten wat betreft door de werkgever betaalde scholing ten opzichte van andere werknemers. Dit kan bijvoorbeeld gelden voor medewerkers met een flexibel of tijdelijk contract. Mensen die na lange tijd weer (praktijkgerichte) scholing gaan volgen, hebben soms moeite met leervaardigheden en vallen daardoor tussentijds uit.

Daarom is een inclusief scholingsadvies belangrijk. Hierin wordt gekeken naar alle facetten die nodig zijn om scholing te kunnen laten plaatsvinden en kansrijk te maken.

Verschillen in ontwikkelmogelijkheden

Tussen cao's en O&O-fondsen bestaan uiteenlopende afspraken over LLO. Afhankelijk van de sector zijn er grote verschillen in de ontwikkelmogelijkheden, die worden aangeboden en bekostigd. Een deel van de werkenden valt niet onder een cao. Bovensectoraal georganiseerde scholing gericht op intersectorale mobiliteit of omscholing is slechts beperkt beschikbaar.

Daarnaast zijn sectoren nagenoeg niet op regionaal niveau georganiseerd. Dat maakt samenwerking in de arbeidsmarktregio een uitdaging.

Opleidingsaanbod dat aansluit

Een verdere versterking van leven lang ontwikkelen vraagt om het beter benutten van de diversiteit in het bestaande opleidingslandschap. Het gaat om het doelgericht verbinden van de complementaire expertise en werkwijzen van publiek bekostigde en private opleiders. Zo ontstaat een samenwerking die bijdraagt aan een groter bereik, een hogere kwaliteit en meer arbeidsmarktrelevantie.

“ Ciel Stevens, directeur NRTO:

“De hervormde arbeidsmarktinfrastructuur biedt een belangrijke kans om publiek-privaat samen te werken op economische, sociale en ontwikkelopgaven. Als private opleiders, verenigd in de NRTO, staan wij midden in de arbeidsmarkt en zijn één van de schakels in het Werkcentrum. Daar zijn wij van waarde door onze expertise op modulair, flexibel en vraaggericht onderwijs dat aansluit op de behoeften van werkgevers én deelnemers. Onze innovatieve en arbeidsmarktgerichte aanpak verbinden we graag met die van de andere partners. Zo zorgen we dat mensen sneller passende scholing vinden en werkgevers over het talent kunnen beschikken dat zij nú nodig hebben.”

Voor volwassenen is er een opleidingsaanbod nodig dat aansluit bij hun leer- en werksituatie. Dat betekent onder meer modulair en praktijkgericht aanbod. Hierin is er flexibiliteit in planning, startmomenten en studieduur. Daarnaast wordt specifieke aandacht besteed aan doelgroepen met een lager taal- en opleidingsniveau. Een voorbeeld zijn combinatietrajecten voor nieuwkomers, met een koppeling tussen taal en beroepsvaardigheden.

Het erkennen van eerder opgedane vaardigheden draagt bij aan de toegankelijkheid en effectiviteit van leertrajecten en een goede doorstroom daarbij. Een voorbeeld is praktijkleren in het mbo. Dat sluit aan op eerdere werk- en leerervaring van de deelnemer.

Kansrijke ontwikkelingen bij LLO

Op het gebied van LLO is er een aantal kansrijke ontwikkelingen. Door praktijkleren in het mbo zijn meer mogelijkheden ontstaan om, vaak met een leerbaan, toe te werken naar een mbo-diploma, een mbo-certificaat of een praktijkverklaring.

Ook dragen projecten uit het Nationaal Groeifonds (NGF), waaronder de LLO-katalysator en de LLO-collectieven, regionaal bij aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Via sectorale Ontwikkelpaden krijgen werkenden en werkgevers een landelijk inzicht in functies en ontwikkelroutes binnen en tussen sectoren. Dat wordt ondersteund met praktijkgerichte scholing. Door de skillstaal CompetentNL worden vaardigheden zichtbaar en erkend, zodat mensen gerichter en effectiever passende scholing kunnen volgen.

De Wet van school naar duurzaam werk richt zich op de ondersteuning van jongeren bij de overgang van school naar werk. De samenwerkende partijen zorgen voor een betere kans op het vinden en behouden van werk door hun expertise en begeleiding op elkaar aan te sluiten. Het kabinet kondigde een ambtelijke verkenning naar een leerrekening aan in de Kamerbrief Voortgang Leven Lang Ontwikkelen van 18 december 2025.¹⁷

Rol van het Werkcentrum

Mensen die blijven leren zijn meer adaptief en weerbaar. Hun werkplezier is groter en hun arbeidsmarktpositie beter. Jezelf ontwikkelen helpt om je werkzekerheid en bestaanszekerheid te vergroten. Het Werkcentrum kan daarbij een belangrijke schakel vormen.

“ Nic van Holstein, Voorzitter Vakcentrale voor Professionals:

“De samenwerking en de start van de Werkcentra laat zien dat we al flink op weg zijn om ondersteuning naar werk beter toegankelijk te maken. Door samen te werken met publieke en private partners brengen we begeleiding dichtbij en bouwen we aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin mensen duurzaam en met perspectief aan het werk komen en blijven. Onze betrokkenheid helpt mensen vooruit.”

Het Werkcentrum is de plek waar werkenden en werkzoekenden terecht kunnen voor advies over loopbaanvragen, toegang tot leren, bijscholen en omscholen. Door een overzicht van opleidingen, leerbanen, regelingen en subsidies te bieden helpt het Werkcentrum mensen om keuzes te maken die passen bij hun situatie, ambities en kansen op werk. Samen met de werknemersorganisaties kan het Werkcentrum ook mensen begeleiden bij de overstap van de ene naar de andere baan. Hierdoor lopen zij tijdens veranderingen op de arbeidsmarkt niet vast.

Op regionaal niveau kunnen afspraken worden gemaakt over het effectiever inzetten en toegankelijker maken van sectorale, regionale, provinciale, landelijke en Europese middelen, bijvoorbeeld via scholingsfondsen. Ook is een analyse mogelijk welk aanvullend opleidingsaanbod wenselijk is in de regio, gegeven de huidige en toekomstige arbeidsmarktvraag en de scholingsbehoeften van werkzoekenden en werkenden.

Synergie tussen de drie opgaven: onze inzet

De sociale opgave, economische opgave en ontwikkelopgave overlappen elkaar. Zij kunnen niet worden aangepakt zonder ze te verbinden.

Brede arbeidsmarktopgave

Om effectief aan de drie opgaven te kunnen werken, is er een brede arbeidsmarktopgave. We zetten ons in voor het organiseren van een arbeidsmarktinfrastructuur die samenhangend, uitvoerbaar en begrijpelijk is voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers en voor professionals.

De huidige versnippering van verantwoordelijkheden, regelingen en loketten belemmert effectieve ondersteuning en leidt tot een hoge uitvoeringsdruk in de regio's. De complexe en onopgeloste beleidsvraagstukken worden nog te veel afgewenteld op de uitvoering.

¹⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2025/12/18/kamerbrief-voortgang-leven-lang-ontwikkelen-llo>

Hefboomwerking tussen opgaven

Het verbinden van opgaven en het realiseren van meer samenhang zorgen voor een hefboomwerking. De matching op werk (sociale opgave) heeft een grotere kans op slagen, als er tegelijkertijd wordt ingespeeld op de baankansen in de regionale werkgelegenheid (economische opgave) en op de passende leer- en ontwikkelarrangementen vanuit de opleiders in de regio (ontwikkelopgave).

De matching heeft een duurzamer resultaat als deze bestaat uit stappen en tussenstappen die aansluiten op iemands ondersteuningsbehoefte. Er is aandacht voor begeleiding naar en oriëntatie op werk voor hen die deze stap niet meteen kunnen maken. Daarbij wordt ook gekeken naar andere manieren waarop iemand ondersteuning nodig heeft.

Regionale dynamiek

In elke regio is er een eigen dynamiek, wat vraagt om meer specifieke analyses en oplossingen. De arbeidsmarktregio's stellen hiervoor de Regionale meerjarenagenda op.

De landelijke partijen realiseren zich dat er vaak nog te veel drempels bestaan op het gebied van taken, verantwoordelijkheden, bekostiging en gegevensdeling. Onze oproep aan de regio's is dan ook: help ons het goede gesprek te voeren over wat beter moet en hoe het anders kan.

En tot slot: bij al deze opgaven staat voorop dat we de ingeslagen route voor de publiek-private samenwerking in de arbeidsmarktinfrastructuur uitbouwen en zo optimaal mogelijk benutten.

Uitvoeringsdeel

Landelijke Meerjarenagenda

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur houdt in het samenbrengen van partijen, het faciliteren van de samenwerking (wetgeving en financiering) en het gericht anticiperen op kansen en knelpunten. Dit is onze belangrijkste prioriteit voor de komende twee jaar. De partijen in het Landelijk Beraad waaronder de drie ministeries halen input op voor hun eigen beleidskeuzes. Voor onze overleggen zijn signalen vanuit de regionale praktijk van grote waarde.

Keuze voor vier thema's

Om focus aan te brengen, richten wij ons in het uitvoeringsdeel op vier thema's:

We zorgen voor afstemming tussen partijen en samenwerking in de dienstverlening door:

1. samenwerken in en via het Werkcentrum;
2. digitale arbeidsmarktinfrastructuur.

We werken vanuit het perspectief van de werkzoekende, werknemer en werkgever door:

3. ondersteuningsbehoefte centraal;
4. leven lang ontwikkelen.

Onze overwegingen om voor deze vier thema's te kiezen zijn:

- Sluit het thema aan bij signalen uit de regio: kan de regionale arbeidsmarkt beter ondersteund worden door een landelijke aanpak van dit vraagstuk?
- Is het thema organisatie-overstijgend: gaat het om een 'wicked problem' waarbij de kennis, kunde en invloed van meerdere partijen nodig is?
- Is het thema nergens anders belegd: is er nog geen andere overlegtafel waar dit vraagstuk wordt besproken?
- Is het thema concreet: kan worden toegewerkt naar een helder resultaat waaraan de regionale arbeidsmarkt iets heeft?

Uitwerking thema's

De thema's 'Samenwerken in en via het Werkcentrum' en 'Digitale arbeidsmarktinfrastructuur' zijn de kern van de hervormde arbeidsmarktinfrastructuur. Het gaat om de borging van de in gang gezette verbeteringen en de verdere (digitale) inrichting van de werkprocessen en samenwerking. Voor deze thema's wordt een thematafel opgericht.

Voor de thema's 'Ondersteuningsbehoefte centraal' en 'Leven lang ontwikkelen' maken we een verkenning van signalen uit de arbeidsmarktregio's en kansen die we zien.

Wij zetten in op eenvoud en uitvoerbaarheid, maar ontvangen vanuit de arbeidsmarktregio's en de landelijke partijen signalen dat de praktijk daar soms haaks op staat. De grootste knelpunten zijn de diversiteit aan aanpakken voor doelgroepen en het ondoorzichtige opleidingslandschap met bijbehorende financieringsmogelijkheden. Daardoor kan de uitvoering werkzoekenden, werkenden en werkgevers minder goed ondersteunen. We onderzoeken de kansen van samenwerking bij de thema's.

We houden de flexibiliteit om onze prioriteiten aan te passen, wanneer signalen vanuit de regio's hiervoor aanleiding geven.

Thema 1: Samenwerken in en via het Werkcentrum

Samenwerken in en via het Werkcentrum

Achtergrond	De arbeidsmarktdienstverlening is versnipperd georganiseerd en moeilijk vindbaar voor mensen. Via het Werkcentrum wordt de arbeidsmarktdienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers toegankelijker aangeboden. Partijen werken samen bij het aanbieden en organiseren van dienstverlening via het Werkcentrum. Het doel is dat mensen de weg naar arbeidsmarktdienstverlening beter weten te vinden en gericht worden ondersteund bij de stap naar (ander) werk.
Deelonderwerpen	- Organiseren van publiek-private samenwerking in het Werkcentrum (onder andere verbinding met de sectorale infrastructuur, van-werk-naar-werk-dienstverlening). - Aansluiten en organiseren van werkgevers- en werkzoekendendienstverlening in het Werkcentrum. - Organiseren van scholings- en loopbaanadvies in het Werkcentrum in samenhang met het regionaal scholingsaanbod en van-werk-naar-werk-dienstverlening. - Organiseren van een structurele aanpak voor outreachend werken door het Werkcentrum.

Het organiseren van de samenwerking is nog volop in beweging. Voor samenwerken is ruimte nodig om te kunnen uitwisselen, te experimenteren, te leren en te verbeteren. We versterken met de thematafel Samenwerken in en via het Werkcentrum onze samenwerking en zorgen voor een goede basis. Van daaruit zetten wij vervolgstappen en vergroten we onze impact.

Organiseren van publiek-private samenwerking in het Werkcentrum

In de arbeidsmarktinfrastructuur zijn er mooie initiatieven om mensen op te leiden of te behouden voor een sector en om nieuwe mensen aan te trekken. Door het sectorale aanbod en het aanbod van werknemers- en werkgeversorganisaties en intermediairs te betrekken, ontstaat een completer ondersteuningsaanbod. Hierin staan niet alleen matching en ontwikkeling centraal maar ook het perspectief op duurzaam werk. Door betere afstemming kunnen gidsen en publieke en private uitvoerders een hoogwaardiger dienstverlening bieden in het Werkcentrum.

Landelijk ondersteunen we de regio's bij de ontwikkeling van de publiek-private samenwerking. Dat doen wij bijvoorbeeld door het verduidelijken van rollen en verwachtingen en van de relatie van het Werkcentrum met de tweedelijns dienstverlening. Ook faciliteren we de verdere verbinding tussen het vaak landelijk georganiseerde sectorale aanbod en de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Daarnaast verkennen we de mogelijkheden om aan te sluiten bij de regionale publiek-private samenwerkingen in het beroepsonderwijs. Hierin werken werkgevers, onderwijsinstellingen en gemeenten al nauw samen in het kader van LLO, innovatie in de beroepspraktijk en talentontwikkeling van huidige en toekomstige werknemers.¹⁸

Organiseren van werkgevers- en werkzoekendendienstverlening in het Werkcentrum

De werkgevers- en werkzoekendendienstverlening gaan we meer in samenhang organiseren. Het Werkgeversservicepunt (WSP) waarin UWV en gemeenten samen werkgeversdienstverlening aanbieden, gaat op in het Werkcentrum.

Ook de dienstverlening van werkgeversorganisaties en SBB en verbinden we hieraan. De werkgeversorganisaties ondersteunen bedrijven bij onder andere sociale innovatie en skillsgericht werven en ontwikkelen. SBB verzorgt de werkgeversdienstverlening vanuit de Wet educatie beroepsonderwijs. SBB erkent en onderhoudt een netwerk van erkende leerbedrijven en ondersteunt werkgevers bij het opleiden in de praktijk via het mbo.

¹⁸ [Opschaling van publiek-private samenwerking in beroepsonderwijs](#) | Nationaal Groeifonds en [Netwerkaart](#)

Deze samenhangende aanpak vergroot de kans op succesvolle matches en maakt het mogelijk om gericht in te spelen op zowel de ontwikkelbehoeften van werkzoekenden als de personeelsbehoefte van werkgevers. Op landelijk niveau bekijken we hoe we de dienstverlening van het landelijke WSP van gemeenten en het landelijk WSP van UWV, samen met de werkgeversdienstverlening van SBB, beter op elkaar kunnen aansluiten.

Organiseren van scholings- en loopbaanadvies in het Werkcentrum

Voor het zetten van de stap naar werk of ander werk of het behoud van werk is het van belang dat mensen laagdrempelig gebruik kunnen maken van advies over scholing, voorschakeltrajecten, basisvaardigheden en vakgerichte scholing. Een onderdeel van de werkgevers- en werkzoekendendienstverlening is het geven van informatie en advies over loopbaangerichte en arbeidsmarktgerichte scholing aan werkzoekenden en werkgevers. SBB ondersteunt leerbedrijven bij het in beeld brengen van leermogelijkheden via het middelbaar beroepsonderwijs.

De invulling en uitvoering van scholings- en loopbaanadvies vraagt om een verdere uitwerking. We gaan bekijken hoe het Werkcentrum deze rol goed kan invullen. Een belangrijk vraag hierbij is: hoe kan een transparante en gelijkwaardige samenwerking worden vormgegeven met mbo- en hbo-instellingen, sectoren en private opleiders?

Organiseren van een structurele aanpak van outreachend werken door het Werkcentrum

Het vraagt in 2026 veel tijd en energie om publiek-private samenwerking, werkgevers- en werkzoekendendienstverlening en scholings- en loopbaanadvies te organiseren. Vanaf 2027 zetten we ons in om de toegankelijkheid van de dienstverlening verder te vergroten, onder andere door meer outreachend te werken. Zo bereiken we ook de mensen die niet zelf of in ieder geval niet vanzelfsprekend hun weg naar het Werkcentrum vinden.

Outreachend werken kan op verschillende manieren worden aangepakt. Een flink aantal regio's heeft hiermee al goede ervaringen. Zij zijn bijvoorbeeld zichtbaar in kwetsbare wijken of op grote bedrijventerreinen. Of ook via pop-up locaties bij festivals, themabijeenkomsten of andere evenementen. Wij ondersteunen deze ontwikkeling door regio's te faciliteren bij het ontwikkelen en opschalen van best practices.

Thema 2: Digitale arbeidsmarktinfrastructuur

Digitale arbeidsmarktinfrastructuur

Achtergrond	Het ontbreekt aan digitale voorzieningen en afspraken om gezamenlijk dienstverlening aan te bieden aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Er moet een doordachte en werkende digitale infrastructuur komen, die publiek-private samenwerking en dienstverlening ondersteunt. Digitalisering is hierbij geen doel op zich maar een middel om een menselijke maat, inclusie en effectiviteit te versterken.
Deelonderwerpen	- Verbeteren van de informatievoorziening voor de professionals in de arbeidsmarkt. - Verbeteren van de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. - Ondersteunen van de aansluiting van het onderwijs (publiek bekostigde onderwijsinstellingen als private opleiders) op het arbeidsmarktdomein. - Onderzoeken van de mogelijkheden voor burgers om meer regie te voeren op eigen gegevens. - Verkennen van de mogelijkheden voor het versterken van de publiek-private dienstverlening.

Op de thematafel digitale arbeidsmarktinfrastructuur werken we aan het vormgeven van digitale infrastructuur die het mogelijk maakt om dienstverlening aan te bieden aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. De digitale arbeidsmarktinfrastructuur is belangrijk om de dienstverlening verder toegankelijk te maken en om de uitwisseling tussen de professionele partners in de beoogde netwerksamenwerking te versterken.

Met de afronding van de programma's Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens en CompetentNL zijn belangrijke stappen gezet. Tegelijk staan we nog aan het begin van het opzetten van de digitale arbeidsmarktinfrastructuur. Onze ambitie is om op middellange termijn toe te werken naar een infrastructuur waarvoor het volgende geldt:

- Digitaal vaardige werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen zelf digitale tools gebruiken voor hun hulpvragen op de arbeidsmarkt. Daaronder vallen het zoeken naar werk en het krijgen van inzicht in skills en kansrijke beroepen.
- Mensen die niet digitaal vaardig zijn én digitaal vaardige mensen die niet zo gemakkelijk hun weg op de arbeidsmarkt vinden, kunnen rekenen op ondersteuning van arbeidsmarktprofessionals. De professionals worden zo goed mogelijk ondersteund door digitale voorzieningen, zodat zij hun tijd maximaal kunnen inzetten voor het helpen van cliënten.
- Met de digitale arbeidsmarktinfrastructuur zorgen we ervoor dat alle beschikbare dienstverlening van de partners beter ontsloten en zichtbaar wordt. Dit versterkt de uitwisseling van informatie tussen partijen.

Verbeteren van de informatievoorziening voor de professionals in de arbeidsmarkt

We werken aan de ontwikkeling van een tool die professionals ondersteunt bij het beantwoorden van hulpvragen op het gebied van werk en scholing. De tool gebruikt de mogelijkheden van AI om verschillende betrouwbare bronnen op een eenvoudige manier te ontsluiten.

Het doel is dat de tool de professional helpt om gericht de vragen van werkzoekenden, werkenden en werkgevers te beantwoorden en om advies te geven over de juiste doorverwijzing naar reguliere dienstverlening. We zorgen ervoor dat de bronnen actuele en complete informatie bevatten.

Verbeteren van de matching tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

We werken aan de implementatie van Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens (VUM) in de 35 arbeidsmarktregio's. VUM is een mechanisme voor een veilige uitwisseling van klantprofielen en vacatures.

Afgelopen jaar heeft SZW een maatschappelijke businesscase laten uitvoeren. De conclusie is dat VUM bij veelvuldig gebruik leidt tot meer, betere én snellere matches. Op basis van het verwachte succes van VUM heeft SZW financiële middelen beschikbaar gesteld om de implementatie te versnellen.

Ondersteunen van de aansluiting van het onderwijs op het arbeidsmarktdomein

CompetentNL is een skillstaal die specifiek voor Nederland is ontwikkeld. Deze taal is een standaard voor de skills in zowel het onderwijs als op de arbeidsmarkt. Hiermee onderscheidt CompetentNL zich van andere skillstalen zoals ESCO en O-NET, die enkel skills van beroepen ontsluiten.

We werken aan de aansluiting van CompetentNL op VUM. Daardoor wordt het mogelijk om in de toekomst skillsprofielen te delen via het VUM-mechanisme.

Onderzoeken meer regie op eigen gegevens

We onderzoeken de mogelijkheden om digitale EDI-wallets een plek te geven in de digitale arbeidsmarkt-infrastructuur. Via het NGF-programma NPuls wordt de Eduwallet ontwikkeld. Het betreft een digitale wallet voor lerenden, met als doel dat zij een soepele overstap kunnen maken van het onderwijs naar de arbeidsmarkt.

Wij kijken naar de mogelijkheden om pilots op te zetten. Bijvoorbeeld voor het gebruik van Eduwallet als tool voor de ondersteuning van scholieren en studenten in de transitie van school naar duurzaam werk.

Verkennen versterken van de publiek-private dienstverlening

We werken aan de ontwikkeling van een samenhangende architectuur waarin de publiek-private digitale systemen in kaart worden gebracht en bepaald wordt hoe zij beter op elkaar kunnen worden aangesloten. Hierbij kijken we uitdrukkelijk ook naar de actieagenda mkb-dienstverlening van het ministerie van Economische Zaken,¹⁹ waarin de versterking van de samenwerking voor de dienstverlening aan ondernemers centraal staat.

Verder gaan we de mogelijkheden na om gegevensuitwisseling tussen partijen te verbeteren en waar nodig de wettelijke grondslagen hiervoor te bepalen. Een deel van de digitale dienstverlening kan in de toekomst mogelijk worden ontsloten via [Werkcentrum.nl](https://www.werkcentrum.nl).

Thema 3: Ondersteuningsbehoefte centraal

Bij dit thema staat de vraag centraal: hoe kan dienstverlening beter aansluiten op de daadwerkelijke ondersteuningsbehoefte van mensen en werkgevers? Op dagelijkse basis krijgen veel mensen met een ondersteuningsbehoefte een goede begeleiding. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen uit de banenafpraak, statushouders en jongeren, die op deze manier hun weg vinden naar een duurzame en passende werkplek.

De huidige praktijk laat tegelijk zien dat complexe regels, instrumenten en loketten de effectiviteit van ondersteuning kunnen belemmeren. Bijvoorbeeld omdat een instrument alleen beschikbaar is voor een enkele doelgroep. Daarom kan dit niet worden ingezet voor iemand uit een andere doelgroep die wel veel baat zou hebben bij het instrument. Ook komt het voor dat een grote onderneming die zich op landelijke schaal inzet voor het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking, vastloopt in de verschillen tussen gemeenten bij de toepassing van jobcoaching.

Wij richten ons op het vereenvoudigen en beter verbinden van dienstverlening, het verminderen van onbedoelde uitsluiting en het expliciet adresseren van knelpunten die regionaal niet oplosbaar zijn.

Onze volgende stappen

Hoe kan het dan wel? Dat is de vraag die we via deze agenda opwerpen. We gaan van een probleemvermoeden naar een probleemdefinitie door in gesprek te gaan met de partners, inhoudelijk experts en betrokkenen uit de arbeidsmarktregio's. Wat is de kern van de problemen in de dienstverlening die wordt ontsloten via het Werkcentrum. Wat zijn de oorzaken? Welke omvang hebben de problemen? Deze verkenning voeren we in 2026 uit.

We brengen inzichten samen, kijken wat hierbij al gebeurt en wie op regionaal en landelijk niveau betrokken zijn. Als meerdere landelijke samenwerkingspartners een rol hebben bij het realiseren van verbeteringen, onderzoeken we met welke interventies meer samenhang en impact kan worden bereikt.

¹⁹ [Actieagenda mkb-dienstverlening 2024-2026](#)

Thema 4: Leven lang ontwikkelen

Leven lang ontwikkelen is essentieel voor duurzame inzetbaarheid, arbeidsmobiliteit en vermindering van structurele tekorten op de arbeidsmarkt. Bij dit thema ligt de focus op het verbeteren van toegang tot leren en ontwikkelen. Er is bijzondere aandacht voor groepen die nu minder deelnemen, zoals praktisch geschoolden, flexwerkers en mensen in een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

Onze inzet is gericht op het tegengaan van versnippering en tijdelijke oplossingen. We willen bijdragen aan het vereenvoudigen en verbeteren van de toegang, de hulp bij keuzes, de ondersteuning en de eenduidige financiering van leren en ontwikkelen.

Op de korte termijn brengen wij het perspectief van de arbeidsmarktregio's in bij de uitwerking van de landelijke LLO-agenda. Daarnaast informeren we de regio's over de (landelijke) initiatieven gericht op LLO, om hen een zo goed mogelijk overzicht te bieden.

Onze volgende stappen

We maken een nadere uitwerking van de manier waarop we de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen inzetten om de gepresenteerde beleidsopties in de LLO-agenda te realiseren en te versterken. Daarbij betrekken we de ervaringen van partners, inhoudelijk experts en professionals in de arbeidsmarktregio's.

Zo bouwen wij voort op de inzichten en praktijkervaringen die we verzamelen. Ook sluiten we zoveel mogelijk aan op wat werkt in de regio.

In samenwerking met onze partners:

