



# Beleidsagenda

## Werkcentrum Rijnmond

2026-2030



# Inhoud

1. Inleiding.....	5
1.1 Aanleiding.....	5
1.2 Voortbouwen op bestaande samenwerking.....	6
1.3 Missie en regionale opgaven.....	6
1.4 Dynamiek en bijstelling.....	7
2. Arbeidsmarktanalyse Rijnmond.....	7
2.1 Algemene ontwikkelingen.....	7
2.2 Arbeidsaanbod en potentieel.....	8
2.3 Onderwijs en instroom vakmensen.....	8
2.4 Richtinggevende aandachtspunten.....	8
3. Regionale missie en opgaven.....	10
3.1 Missie.....	10
3.2 Drie samenhangende regionale opgaven.....	10
3.3 Strategische inzet per opgave.....	10
4. Focus op doelgroep(en) met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.....	15
4.1 Werkzoekenden.....	15
4.2 Werkenden.....	16
4.3 Werkgevers.....	16
4.4 Toegankelijkheid en doorgeleiding.....	16
5. Focus op werk in maatschappelijk cruciale sectoren en transitieopgaven.....	17
5.1 Maatschappelijk cruciale sectoren.....	18
5.2 Transitie-opgaven.....	18
5.3 Consequenties van focus en uitzonderingen.....	18
5.4 Actualisatie.....	18
6. Opgaven realiseren we samen in Werkcentrum Rijnmond.....	19
6.1 Werkcentrum als organiserend model.....	19
6.2 Gefaseerde groeistrategie.....	19
6.3 Verander- en samenwerkingsprincipes.....	20
7. Governance.....	21
7.1 Doorontwikkeling naar Regionaal Beraad.....	21

7.2 Besluitvorming .....	22
7.3 Thema- en Sectortafels.....	22
8. Samenwerking en verbinding met andere programma's en partners .....	23
9. Aandachtspunten en risico's .....	23
10. Monitoring, evaluatie en arbeidsmarktinformatie .....	24

# 1. Inleiding

Dit is de eerste meerjarenagenda van Werkcentrum Rijnmond (WCR). De agenda is een gezamenlijk product van de partners in de arbeidsmarktregio Rijnmond. Met deze meerjarenagenda geven we richting aan de gezamenlijke koers voor de periode 2026-2030 en bereiden we ons voor op landelijke hervorming van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur en de bijbehorende aanpassing van de SUWI wet- en regelgeving<sup>1</sup>.

De meerjarenagenda bestaat uit twee samenhangende delen: een beleidsagenda en een uitvoeringsagenda. In deze beleidsagenda beschrijven we de regionale opgaven, keuzes en strategische inzet voor de komende jaren (2026-2030). Deze worden vervolgens concreet uitgewerkt in de uitvoeringsagenda, waarin de gezamenlijke doelen, acties, inzet van middelen en beoogde resultaten voor de korte termijn (2026-2027) zijn opgenomen. Samen vormen deze delen de Meerjarenagenda van Werkcentrum Rijnmond.

## 1.1 Aanleiding

Het kabinet werkt aan een hervorming van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Centraal staat dat de arbeidsmarktpartners hun dienstverlening regionaal beter organiseren, verbinden en toegankelijk maken. In de kabinetsplannen staan van vier maatregelen centraal:

- Eén regionaal loket: het Werkcentrum, waarin arbeidsmarktpartners dienstverlening coördineren en ontsluiten
- De ondersteuningsbehoefte centraal: voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers
- Versterking van van-werk-naar-werk: sneller en beter begeleiden bij overstappen
- Gezamenlijke publiek-private governance: eenduidige coördinatie en regie, met minder organisatorische drempels

De aangepaste SUWI-wet geeft het te vormen regionaal beraad (nu nog RAO) opdracht een meerjarenagenda op te stellen. De wetwijziging treedt naar verwachting formeel in werking per 1 januari 2027. Het ministerie van SZW stimuleert arbeidsmarktregio's om al in transitieperiode voorbereidende stappen te zetten en tijdig een agenda op te stellen.

---

<sup>1</sup> [Kamerbrief over hervorming arbeidsmarktinfrastructuur | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

## 1.2 Voortbouwen op bestaande samenwerking

Rijnmond start niet op nul. De partners werken al jarenlang constructief samen. In de regio is een unieke samenwerkingsstructuur ontwikkeld (onder andere rond WSPR, RMT en LWLR) waarop kan worden voortgebouwd. In 2024 en 2025 is via regionale werkgroepen, met deelname van alle partners, gewerkt aan de doorontwikkeling richting een werkcentrum. De resultaten daarvan zijn verwerkt in deze meerjarenagenda.

Wij willen deze samenwerking en de gezamenlijke dienstverlening structureel versterken voor de lange termijn, in lijn met het gedachtengoed van de commissie Regulering van Werk (Borstlap)<sup>2</sup>. Dit gedachtengoed benadrukt dat werk, duurzame ontwikkeling en sociale zekerheid anders moeten worden georganiseerd om de arbeidsmarkt inclusiever en toekomstbestendig te maken.

## 1.3 Missie en regionale opgaven

De partners delen de ambitie om de arbeidsmarkt in Rijnmond beter te laten werken voor werkzoekenden, werkenden én werkgevers. Onze gezamenlijke missie is om de inzetbaarheid van de beroepsbevolking duurzaam te versterken, zodat mensen (langer) aan het werk gaan of blijven en zich kunnen blijven ontwikkelen, en werkgevers kunnen beschikken over voldoende en gekwalificeerd personeel.

Vanuit deze missie richten wij ons op drie samenhangende regionale opgaven (hoofdstuk 3):

### 1. Arbeidsmarktparticipatie en ontwikkeling bevorderen:

de duurzame arbeidsparticipatie en de ontwikkeling van het onbenut talent/potentieel stimuleren en daarmee werkloosheid zoveel mogelijk voorkomen of verkorten.

### 2. Werkgevers ondersteunen bij personeelsvoorziening:


bedrijven en ondernemers ondersteunen bij het verkrijgen, behouden en ontwikkelen van personeel, met aandacht voor inclusiviteit, perspectiefvol werk en leven lang ontwikkelen.

### 3. Regionale samenwerking versterken:

de publiek-private samenwerking verder versterken door het gezamenlijke dienstverleningsaanbod toegankelijk te maken en middelen, instrumenten en expertise te bundelen.

---

<sup>2</sup> Rapport 'In wat voor land willen wij werken?' | Rapport | Rijksoverheid.nl



In deze beleidsagenda worden de regionale opgaven steeds in samenhang gezien vanuit drie perspectieven:

- **Sociaal:** Mensen duurzaam laten deelnemen aan werk, met bestaanszekerheid en passende begeleiding.
- **Economisch:** Werkgevers voorzien van voldoende en gekwalificeerd personeel, met aandacht voor maatschappelijk cruciale sectoren en economische transitieopgaven
- **Ontwikkeling:** Leven lang ontwikkelen (LLO) versterken om wendbaarheid en inzetbaarheid te vergroten

## 1.4 Dynamiek en bijstelling

Geopolitieke ontwikkelingen en snelle technologische innovaties zorgen voor onzekerheid in de (mondiale) economische situatie. Arbeidsmarktontwikkelingen zijn daarom lastig te voorspellen. Deze agenda is richtinggevend, maar niet in beton gegoten. Wij monitoren de arbeidsmarkt en de voortgang van de samenwerking structureel en evalueren periodiek, zodat wij waar nodig kunnen bijstellen (hoofdstuk 10).

# 2. Arbeidsmarktanalyse Rijnmond

Een goed onderbouwd en gedeeld beeld van de arbeidsmarkt is het kompas voor koersvast regionaal arbeidsmarktbeleid. Een regionale werkgroep van betrokken partners (UWV, SBB, MKB RR en gemeente Rotterdam) heeft een arbeidsmarktanalyse<sup>3</sup> opgesteld. Daarbij is gebruik gemaakt van indicatoren en inzichten uit RijnmondInZicht. Hieronder staan de bevindingen die de partners van Werkcentrum Rijnmond voor deze beleidsagenda het meest richtinggevend vinden:

## 2.1 Algemene ontwikkelingen

Rijnmond heeft een diverse economie met sterke sectoren zoals haven, industrie, handel en logistiek. Door de groei van de dienstensector is de economie breder geworden en is de regio minder afhankelijk van de haven. Wel blijft Rijnmond kwetsbaar voor geopolitieke spanningen en wereldwijde onzekerheden, omdat de haven sterk internationaal verbonden is.

<sup>3</sup> De volledige arbeidsmarktanalyse leest u hier: [WCR Arbeidsmarkt analyse](#)

Hierdoor neemt de noodzaak tot meer autonomie op vlakken als energie, grondstoffen, medicijnproductie, voedsel en infrastructuur toe. Tegelijkertijd staat de regio voor grote transities op het gebied van energie, digitalisering en de circulaire economie.

In 2025 telt Rijnmond 720.900 banen, vooral in zorg, detailhandel, zakelijke diensten, industrie en transport. 60% van de banen bevindt zich in het MKB. Tot 2027 groeit het aantal banen naar 732.300 (+15.000), met groei vooral in zorg, zakelijke diensten, horeca en ICT. 36% van de werkgevers ervaart personeelstekorten als grote belemmering. Eind Q1 2025 stonden er 28.500 vacatures open. De arbeidsmarkt blijft krap, vooral in zorg, ICT en techniek.

Krimpende werkgelegenheid is zichtbaar in de uitzendbranche en detailhandel. Op termijn wordt ook krimp verwacht in industrie, facilitair-schoonmaak, financieel, retail, groothandel, horeca, cultuur, sport en recreatie. Dit vraagt om tijdige ondersteuning van werkenden bij overstappen naar conjunctuurbestendige (groei)sectoren.

## 2.2 Arbeidsaanbod en potentieel

In 2024 telt Rijnmond circa 805.000 mensen in de beroepsbevolking (15-75 jaar). Rijnmond kent veel praktisch geschoolde vakmensen: 38% werkt op middenniveau (circa 398.000 vakmensen). De netto arbeidsparticipatie is gestegen naar 71,4% in 2023 (landelijk: 73,4%). De werkloosheid is historisch laag: 3,8% in Q1 2025. Tegelijk is er nog arbeidspotentieel, waaronder werkzoekenden met uitkeringen via gemeenten of UWV, mensen zonder uitkering en mensen die meer uren willen werken.

De vergrijzing vergroot de vervangingsvraag. In Rijnmond zijn circa 64.300 werknemers 60 tot 75 jaar. Dit betekent een vervangingsvraag van ongeveer 10% in de komende jaren. De meest vergrijzende sectoren zijn zorg/welzijn, openbaar bestuur, vervoer/opslag, industrie en onderwijs.

## 2.3 Onderwijs en instroom vakmensen

Rijnmond heeft 7 mbo-onderwijsinstellingen, waaronder 2 brede regionale opleidingsinstituten: Albeda en Zadkine. In totaal volgen circa 50.000 mbo-studenten onderwijs. De instroom daalt licht, vooral in BOL. BBL groeit nog licht. Bijna een kwart van de mbo-studenten zit op Entree/ mbo2-niveau. Er zijn onvoldoende leerwerkplekken en betaalde passende banen. Ook begeleidingscapaciteit is een knelpunt. Het voorkomen van schooluitval blijft noodzakelijk.

## 2.4 Richtinggevende aandachtspunten

- Uit de arbeidsmarktanalyse volgt een aantal aandachtspunten die richtinggevend zijn voor het verder ontwikkelen van de arbeidsmarkt in Rijnmond in de komende jaren: systematisch investeren in leven lang

ontwikkelen om kwalitatieve mismatch te verkleinen en wendbaarheid te vergroten (meer skillgericht)

- Anticiperen op de vervangingsvraag door vergrijzing, met extra druk in maatschappelijk cruciale sectoren
- Structurele aandacht voor vakmensen: zonder vakmensen stagneert onder meer energietransitie, woningbouw en zorg.
- Inclusief werkgeverschap is nog geen gemeengoed: doelgroepen zoals arbeid beperkten, statushouders en ex-gedetineerden krijgen nog niet overal kansen.
- Bijsturing op flexibilisering: tijdelijk en onregelmatig (uitzend)werk vergroot inkomensonzekerheid en vergroot risico op terugval en multiproblematiek.

In hoofdstuk 3 vertalen we deze aandachtspunten naar de gezamenlijke missie en regionale opgaven.

## 3. Regionale missie en opgaven

### 3.1 Missie

*De partners in Rijnmond hebben de gezamenlijke **missie** om, in samenwerking, de weerbaarheid en inzetbaarheid van de beroepsbevolking duurzaam te bevorderen. Doel is dat mensen (langer) aan het werk gaan of blijven en zich verder blijven ontwikkelen, zodat werkgevers en organisaties kunnen beschikken over gekwalificeerd personeel en het duurzame verdienvermogen en de veerkracht van de regio versterkt worden. We staan voor een inclusieve arbeidsmarkt die toegankelijk is en (werk- en ontwikkelkansen biedt aan iedereen.*

### 3.2 Drie samenhangende regionale opgaven

Op basis van de arbeidsmarktanalyse en de gezamenlijke missie, richten de partners hun inzet op drie samenhangende regionale opgaven:

#### **1. Duurzame arbeidsparticipatie en ontwikkeling bevorderen (sociale - en ontwikkelopgave):**

wij stimuleren duurzame arbeidsparticipatie en benutten onbenut talent beter, zodat werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen of verkort. Kern is dat mensen perspectief krijgen op lonend en passend werk, met ondersteuning waar nodig. Lang leven ontwikkelen is hierbij essentieel.

#### **2. Werkgevers ondersteunen bij personeelsvoorziening (economische opgave):**

wij ondersteunen werkgevers bij werving, behoud en ontwikkeling van personeel, met nadruk op inclusiviteit, perspectiefvol werk en leven lang ontwikkelen in de bedrijfscontext. Daarbij hoort ook aandacht voor strategische personeelsplanning en toekomstbestendig organiseren van werk.

#### **3. Publiek-private samenwerking organiseren en versterken (samenwerkings- en organisatorische opgave):**

wij versterken de publiek-private samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid door dienstverlening toegankelijk te maken en middelen, instrumenten en expertise te bundelen. Dit vraagt om stevige, gezamenlijke organisatie via Werkcentrum Rijnmond en duidelijke governance.

### 3.3 Strategische inzet per opgave

Onderstaand lichten we toe hoe wij de drie regionale opgaven invullen. Deze inzet is richtinggevend voor de beleidsperiode 2026-2030. De concrete dienstverlening,

instrumenten, inzet van middelen en beoogde doelen worden uitgewerkt in de uitvoeringsagenda.

### **Opgave 1: arbeidsparticipatie en ontwikkeling bevorderen**

We investeren structureel in leven lang ontwikkelen (LLO)<sup>3</sup>. Dit doen we door het ontwikkelen en inzetten van passende om-, her- en bijscholing. Waar mogelijk verbinden we leren en werken, bijvoorbeeld via praktijkleren en leerbanen. Daarnaast zetten we in op flexibele en modulaire scholing, zodat mensen sneller en gericht kunnen bij- of omscholen.

Voor mensen die dat nodig hebben, hoort hierbij ook het versterken van taal- en basisvaardigheden (bijvoorbeeld bij laaggeletterdheid). Deze vaardigheden zijn belangrijk voor het behouden van werk en het kunnen maken van een stap naar ander of beter werk.

We kiezen nadrukkelijk voor een skills gerichte aanpak, zodat werkzoekenden en werkenden wendbaarder zijn in een veranderende arbeidsmarkt. We benutten de bestaande infrastructuur van het regionale publieke en private onderwijs en het netwerk van erkende leerbedrijven, en versterken daar waar nodig. We sluiten daarbij aan bij relevante landelijke en regionale ontwikkelingen, zoals de Wet Van School Naar Duurzaam Werk en de sectorale ontwikkelpaden. Scholingsfonds Rijnmond (SFR) is een belangrijk instrument om LLO op individueel niveau te stimuleren en te financieren. Zo vergroten we de kans dat mensen, passend bij hun talent, duurzaam werk vinden en behouden in één van de maatschappelijk cruciale sectoren.

In de huidige arbeidsmarkt met structurele krapte verschuift de focus van 'meer werkgelegenheid creëren' naar het realiseren van kwalitatief betere werkgelegenheid. We richten ons op duurzame werkzekerheid: duurzaam, perspectiefvol werk naar vermogen en talent, dat bijdraagt aan de bestaanszekerheid van mensen.

#### Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt is essentieel, mede gezien de behoefte aan vakmensen. Het mbo speelt hierin een sleutelrol, onder andere voor bouw, zorg en onderwijs. Mbo-opleidingen moeten leiden tot een kansrijke positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

---

<sup>3</sup> LLO betreft alle formele en niet-formele scholing die personen van 25 tot 65 jaar volgen om hun vaardigheden te verbeteren voor werk en maatschappij (definitie CBS). De scholing kan worden aangeboden door zowel publieke als private onderwijsinstellingen.

De regionale (publieke) onderwijsinstellingen hebben dit uitgewerkt in de regionale kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. Ze zetten onder meer in op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (VSV) en op begeleiding van de kwetsbare jongeren in de overstap naar werk. De instellingen werken hierin nauw samen met gemeenten, doorstroompunten en welzijns- en hulpverleningsorganisaties. Dit sluit aan bij de nieuwe wet van school naar duurzaam werk (zie ook 4.1.2.).

Daarnaast is het belangrijk dat studenten weloverwogen kiezen voor een kansrijk en passend beroep. Dit vraagt om sterke loopbaanoriëntatie en -begeleiding en om transparante voorlichting door onderwijs en werkgevers over kansrijke beroepen, leerbanen (BOL/BBL), doorstroommogelijkheden en arbeidsvoorwaarden. Ook vraagt dit om goede stageplekken, met passende voorwaarden en zonder stagediscriminatie, conform het Stagepact mbo 2023-2027<sup>4</sup>

Tenslotte ontwikkelen we, samen met werkgevers en andere arbeidsmarktpartners, een sterk en passend LLO-aanbod voor om- en bijscholing, waaronder maatwerkprogramma's (BBL).

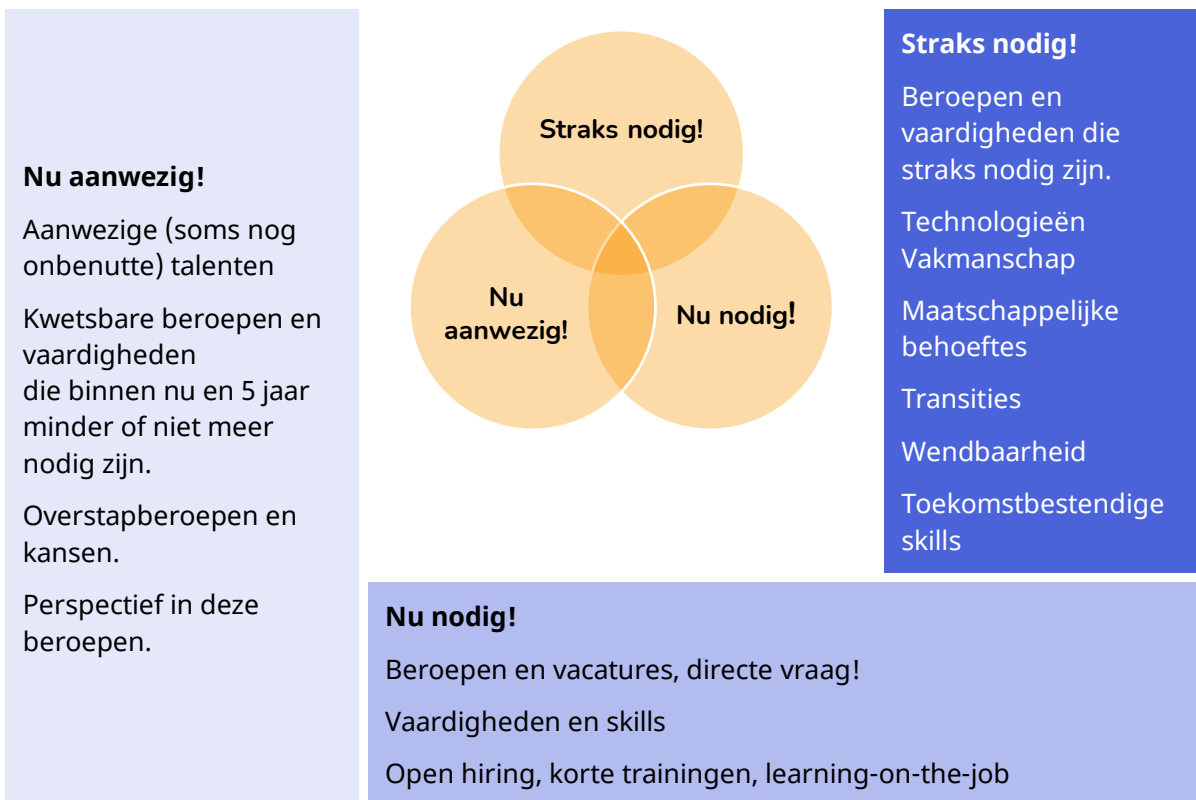
## **Opgave 2: werkgevers ondersteunen bij personeelsvoorziening**

We stimuleren toekomstbestendig ondernemerschap. Dit vraagt dat werkgevers in de regio strategische kijken naar hun personeelsbehoefte: niet alleen naar de vraag van vandaag, maar ook naar welke talenten en vaardigheden op termijn nodig zijn. Strategische personeelsplanning vergroot de toekomstbestendigheid van organisaties bij krapte en transitie. Stageplaatsen en leerwerkplekken zijn hierin essentieel om ervaring op te doen met gevraagde vaardigheden binnen de bedrijfsvoering. Door deze aan te bieden investeren werkgevers in toekomstbestendig ondernemerschap en dragen zij bij aan duurzame instroom.

Toekomstbestendig ondernemerschap vraagt ook om goede begeleiding en dienstverlening aan werkenden, zodat zij tijdig kunnen overstappen naar ander werk als functies verdwijnen of veranderen, bijvoorbeeld bij krimp- naar groeisectoren. De sociale partners werken aan een dekkend stelsel voor van-werk-naar-werkvoorzieningen (uitgewerkt in de uitvoeringsagenda).

---

<sup>4</sup> [Stagepact MBO 2023 - 2027](#)



Om het beschikbare arbeidspotentieel optimaal te kunnen benutten, is ook aanpassing aan de vraagkant nodig. Dat betekent: anders werven (bijvoorbeeld skills gericht en waar passend via open hiring), anders werken en werk anders organiseren (bijvoorbeeld met jobcarving en jobcreation). Waar mogelijk kunnen arbeidsbesparende en arbeid ondersteunende technologieën bijdragen.

Bij toekomstgericht ondernemerschap hoort daarnaast een duurzame inzet op:

- Het versterken van de leercultuur (LLO als regulier onderdeel van personeelsbeleid)
- Het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie
- Aandacht voor een gezonde balans tussen werk en privé, zeker bij werkenden in een kwetsbare arbeidsmarktpositie

Dit draagt bij aan ruimte en ontwikkeling van talenten en zodoende gemotiveerde arbeidskrachten, grotere diversiteit en veerkracht van organisaties en meer maatschappelijke impact.

De drie opgaven (en daaraan gekoppelde inzet) in schema:

<b>Missie: Gaan voor veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt!</b>		
<b>3 Opgaven:</b>		
1. Arbeidsparticipatie en ontwikkeling bevorderen	2. Ondersteunen werkgevers bij personeelsvoorziening	3. Versterken regionale samenwerking
<b>Gericht op:</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Meer en structureel investeren in leven lang ontwikkelen (incl. skills gerichte-aanpak).</li><li>• Inzet op lonend, duurzaam en perspectiefvol werk</li><li>• Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meer doen aan strategische personeelsplanning</li><li>• Anders werven, werken en werk anders organiseren</li><li>• Stimuleren leercultuur (LLO) en inclusief personeelsbeleid</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Toegankelijk maken dienstenaanbod partners</li><li>• Ontschotten middelen en kennis</li><li>• Coördinatie en een gefaseerde WCR-groeistrategie.</li></ul>
<b>+ Focus op doelgroepen met kwetsbare arbeidsmarktpositie</b>		
<b>+ Focus op maatschappelijk cruciale sectoren en transitieopgaven</b>		

### **Opgave 3: regionale samenwerking versterken en dienstverlening organiseren**

De opgaven vragen om bundeling van het gezamenlijke dienstverleningsaanbod, de middelen en expertise van de samenwerkende partners. Daarom zetten we in op het toegankelijk maken en waar nodig ontschotten van dienstverlening via WCR. Dit vraagt om goede onderlinge samenwerking en coördinatie van de dienstverlening, management en middelen. Hiervoor zijn de ambities en gefaseerde groeistrategie van WCR uitgewerkt in hoofdstuk 6.

## 4. Focus op doelgroep(en) met een kwetsbare arbeidsmarktpositie

We richten onze dienstverlening en investeringen op de beroepsbevolking van de arbeidsmarktregio Rijnmond. Binnen die brede doelgroep geven wij prioriteit aan mensen en werkgevers die (meer) ondersteuning nodig hebben om tot duurzaam werk en ontwikkeling van hun talenten te komen:

### 4.1 Werkzoekenden

Het gaat om werkzoekenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie<sup>5</sup> voor wie het niet vanzelfsprekend is dat ze op eigen kracht duurzaam werk vinden en behouden. Het gaat om personen met of zonder uitkering die ondersteuning nodig hebben om noodzakelijke stappen richting werk of ontwikkeling te zetten.

Indien wenselijk of noodzakelijk, zetten we specifieke dienstverlening in voor groepen die extra ondersteuning nodig hebben, zoals mensen met een arbeidsbeperking, nieuwkomers, jongeren of mensen met GGZ-problematiek. Daarbij zoeken we samenwerking met andere programma's en projecten waar dat meerwaarde heeft (hoofdstuk 8).

#### 4.1.1. Statushouders

Statushouders zijn vluchtelingen met een verblijfvergunning. Zij zijn verplicht te werken (Participatiewet) en moeten inburgeren. Rijnmond telt circa 6.500 statushouders, vaak met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. We zetten in op snelle participatie en arbeidstoeleiding, mede in lijn met de VIA-werkagenda van SZW.<sup>6</sup> Waar nodig worden specifieke samenwerkingsafspraken gemaakt met relevante partners en programma's.

#### 4.1.2. Jongeren/schoolverlaters

In juni 2025 ontvingen in Rijnmond ruim 4300 jongeren (<27 jaar) een Participatiewetuitkering en ruim 1500 een WW-uitkering. Jaarlijks zijn er circa 2400 voortijdig schoolverlaters (VSV'ers). Kwetsbare jongeren zijn onder andere jongeren uit het praktijkonderwijs (pro), voortgezet speciaal onderwijs (vso), middelbaar beroepsonderwijs niveau 1 en 2 en voortijdig schoolverlaters (vsv'ers).

---

<sup>5</sup> Er is sprake van een kwetsbare arbeidsmarktpositie als iemand (werkend of werkzoekend) niet in staat is om geheel zelfstandig de noodzakelijke stappen op de arbeidsmarkt te zetten en/of niet over de daarvoor benodigde middelen of voorzieningen kan beschikken.

<sup>6</sup> [Werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt](#) (2025)

Per 1 januari 2026 is de 'Wet van school naar duurzaam werk' (Wet VSNDW)<sup>7</sup> in werking getreden. Deze wet versterkt de begeleiding van jongeren tot 27 jaar bij de overgang van school naar werk en bij behoud van werk door de contactschool en de centrumgemeente een bredere rol te geven. Dit vraagt om intensieve samenwerking tussen scholen, gemeentelijke doorstroompunten (voorheen: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt) en gemeentelijke afdelingen (Participatiewet). In Rijnmond krijgt deze samenwerking vorm via het regionale programma VSV/JWG. Dit programma richt zich op het voorkomen van voortijdige schooluitval en ongediplomeerde uitstroom, het ondersteunen van een duurzame overgang van onderwijs naar werk en het bieden van begeleiding aan jongeren met multiproblematiek. Daarbij is ook aandacht voor bij- of omscholing van jongeren zonder startkwalificatie, bijvoorbeeld via praktijkleren in het mbo of via non-formele scholing met branchewaardering, zoals opgenomen in erkende sectorale ontwikkelpaden.

## 4.2 Werkenden

Het gaat om werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie voor wie werkzekerheid en duurzame inzetbaarheid niet vanzelfsprekend zijn. Dit betreft onder meer werkenden met flexcontracten, (schijn)zelfstandigheid of werkenden in krimpsectoren waar banen verdwijnen door economische transitie. Tijdige ondersteuning bij overstappen of ontwikkelen naar ander werk (binnen of buiten de sector) is belangrijk, inclusief van-werk-naar-werkvoorzieningen.

## 4.3 Werkgevers

Werkgevers en ondernemers bieden werk, zoeken personeel en creëren kansen voor ontwikkeling. Zij dragen bij aan het verdienvermogen van de (regionale) economie. We ondersteunen werkgevers met vragen over het verkrijgen, behouden en begeleiden van personeel, toekomstbestendig en goed werkgeverschap en het stimuleren van leven lang ontwikkelen. De inzet richt zich primair op werkgevers in cruciale sectoren en opgaven rond de transitieopgaven (hoofdstuk 5).

## 4.4 Toegankelijkheid en doorgeleiding

We ondersteunen primair doelgroepen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, omdat daar de grootste meerwaarde ligt. Tegelijk bieden we iedereen die zich meldt (online of fysiek) perspectief met concrete dienstverlening of uitkomst op het gebied van werk en/of ontwikkeling. Als we niet kunnen bieden wat iemand nodig heeft, wordt warm doorgeleid naar een partij die dat wel kan.

---

<sup>7</sup> [Wet Van school naar duurzaam werk | Samen voor de klant](#)

<b>Samenvattend: De partners willen in het WCR:</b>	<b>Voor wie doen we dat?</b>
<p><b>1.</b> Duurzame arbeidsparticipatie en ontwikkeling bevorderen: wij stimuleren duurzame arbeidsparticipatie en benutten onbenut talent beter, zodat werkloosheid zoveel mogelijk wordt voorkomen of verkort. Kern is dat mensen perspectief krijgen op lonend en passend werk, met ondersteuning waar nodig. Lang leven ontwikkelen is hierbij essentieel.</p>	<p>Werkzoekenden of starters... die vragen hebben over werk, werkfit worden en/of ontwikkeling</p> <p>Werkenden... die met werkloosheid bedreigd worden of werkbehoud nastreven</p>
<p><b>2.</b> Werkgevers ondersteunen bij personeelsvoorziening: wij ondersteunen werkgevers bij werving, behoud en ontwikkeling van personeel, met nadruk op inclusiviteit, perspectiefvol werk en leven lang ontwikkelen in de bedrijfscontext. Daarbij hoort ook aandacht voor strategische personeelsplanning en toekomstbestendig organiseren van werk.</p>	<p>Werkgevers... die vragen hebben over het verkrijgen of behouden van personeel, ontwikkeling, perspectiefvol werk en/of inclusiviteit</p>
<p><b>3.</b> Publiek-private samenwerking organiseren en versterken: wij versterken de publiek-private samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid door dienstverlening toegankelijk te maken en middelen, instrumenten en expertise te bundelen. Dit vraagt om stevige, gezamenlijke organisatie via Werkcentrum Rijnmond en duidelijke governance.</p>	<p>Professionals van de samenwerkende partners... zodat ze toegang hebben tot elkaars dienstverlening, kennis en instrumenten</p>

## 5. Focus op werk in maatschappelijk cruciale sectoren en transitieopgaven

De arbeidsmarktanalyse laat zien dat veel sectoren in Rijnmond te maken hebben met structurele personeelstekorten. In veel gevallen bedreigt dit de continuïteit van onmisbare dienstverlening. De regio kampt met een tekort aan leraren, politieagenten, pedagogisch medewerkers of zorgpersoneel. En zonder technische vakmensen komen er geen woningen, ligt de haven stil en worden energie- en klimaatmaatregelen niet (tijdig) gerealiseerd.

Daarom richten we de gezamenlijke inzet primair op duurzame matches en leven lang ontwikkelen in de maatschappelijke cruciale sectoren en economische transitieopgaven.

## 5.1 Maatschappelijk cruciale sectoren

Het gaat om de volgende sectoren:

- Openbaar vervoer – Essentieel voor mobiliteit en bereikbaarheid
- Zorg – Inclusief ziekenhuizen, ouderenzorg en thuiszorg
- Kinderopvang – Ondersteunt werkenden en de ontwikkeling van kinderen
- Onderwijs – Van basisscholen tot hoger onderwijs
- Bouw en techniek – Cruciaal voor infrastructuur en woningbouw
- Veiligheidsketen – Defensie, politie, brandweer, andere hulpdiensten, beveiliging
- Haven en logistiek – De motor van de regionale economie

Specifieke aandacht is gewenst voor de opschaling van crisis- en defensiecapaciteit binnen de veiligheidsketen. Waar mogelijk worden bestaande innovaties gecombineerd met crisis- en defensiedoelstellingen (dual-use).

## 5.2 Economische transitie-opgaven

Daarnaast is er focus op werk en ontwikkeling die bijdragen aan:

- De digitalisering (werken met computers en technologie)
- Het opwekken en gebruik van duurzame energie
- De ontwikkeling van circulaire economie (hergebruiken van materialen)

## 5.3 Consequenties van focus en uitzonderingen

Deze focus is nodig voor effectieve inzet van schaarse regionale (arbeidsmarkt)middelen. In beginsel worden regionale arbeidsmarktmiddelen ingezet voor beleid en instrumenten die aansluiten op de genoemde sectoren en transitieopgaven. In uitzonderingsgevallen kan daarvan worden afgeweken op basis van een specifiek lokaal of regionaal probleem.

## 5.4 Actualisatie

We monitoren, op basis van actuele arbeidsmarktinformatie, periodiek of de inzet op de genoemde sectoren en transitieopgaven nog voldoende toekomstbestendig is. Dit wordt ook meegenomen in de periodieke evaluatie (hoofdstuk 10). Waar nodig worden voorstellen voor aanpassing besproken in het Regionaal Beraad (hoofdstuk 7).

Als het meerwaarde heeft en er voldoende commitment is, initiëren we sectortafels voor de genoemde sectoren. Doel is om met betrokken partners en werkgevers, waar mogelijk aansluitend op bestaande netwerken de samenwerking te versterken en

gerichte gezamenlijke inzet te organiseren. De inrichting en werkwijze van sectortafels wordt beschreven in hoofdstuk 7.

## 6. Opgaven realiseren we samen in Werkcentrum Rijnmond

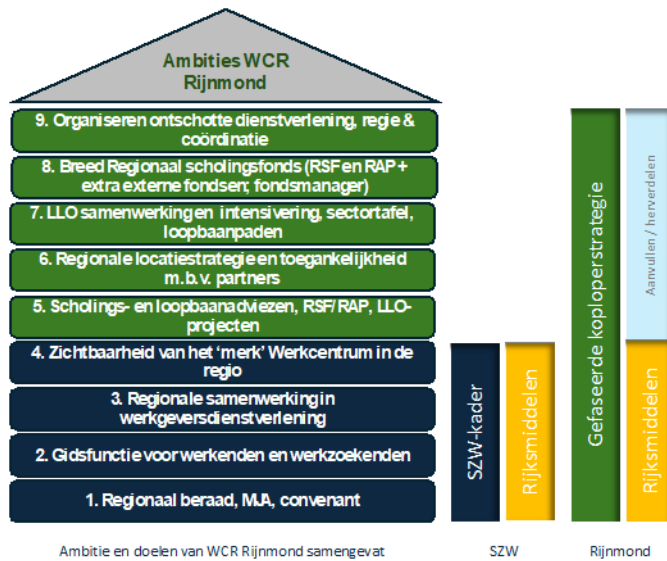
### 6.1 Werkcentrum als organiserend model

Succesvol regionaal arbeidsmarktbeleid vraagt intensieve samenwerking en het op behoefte van onze doelgroepen ontsluiten van instrumenten, kennis, netwerk en dienstverlening. De partners stellen hun dienstverlening waar mogelijk via WCR beschikbaar. Zodoende beschikken we over een breed dienstverleningspalet van waaruit we de genoemde doelgroepen kunnen bedienen. Waar nodig kan vanuit WCR, binnen beschikbare middelen, aanvullende dienstverlening worden ingezet als die niet (voldoende) vanuit partners beschikbaar is. De samenwerkingsprincipes hierover zijn vastgelegd in het samenwerkingsconvenant Werkcentrum Rijnmond<sup>8</sup>.

### 6.2 Gefaseerde groeistrategie

Voor het volledig realiseren van de opgaven zijn meer middelen nodig dan op dit moment beschikbaar. Daarom hanteren de partners een gefaseerde groeistrategie zoals vastgelegd in 'Koers 2025-2027'. Daarin staat dat in elk geval de landelijke basisambities worden gerealiseerd:

- Inrichting van het Regionaal Beraad
- Inrichting van de gidsfunctie
- Verbrede regionale werkgeversdienstverlening
- Re-branding naar Werkcentrum.



Daarbovenop zetten partners, met eigen investeringen, gefaseerd in op:

- Intensivering van LLO-samenwerking en scholing- en loopbaanadvies
- Uitrol van een regionale locatiestrategie
- Gezamenlijke regie en coördinatie van de dienstverlening

In 2025-2027 nemen de partners de ruimte om de samenwerking en organisatie hierop in te richten en de benodigde inzet te alloceren. Gezien de beperkte Rijksbudgetten en de onzekerheid over aanvullende financiële middelen, is verdere fasering na 2027 nog niet ingevuld. De uitwerking van de fasering en de planning is opgenomen in de uitvoeringsagenda.

Tegelijkertijd blijven we ons inzetten voor adequate, structurele financiering voor het WCR. De belangrijkste aandachtspunten en risico's zijn opgenomen in hoofdstuk 9.

### 6.3 Verander- en samenwerkingsprincipes

WCR is een samenwerking die geleidelijk vorm krijgt en autonome organisaties samenbrengt. Dit vraagt om professioneel samenwerken en aandacht voor verandering. We hebben afgesproken om samen te leren, te professionaliseren en te ontwikkelen. Door de kracht en expertise van de partners samen te brengen en te ontsluiten, ontstaat impact. We werken vanuit:

1. Gezamenlijk eigenaarschap, met balans tussen gezamenlijke WCR-doelen en doelen van moederorganisaties.
2. Heldere rollen, waar het Regionaal Beraad de koers bepaalt en partners de verandering vertalen naar hun eigen organisatie
3. Voortbouwen op de samenwerkingscultuur, met onderhoud van relationeel kapitaal

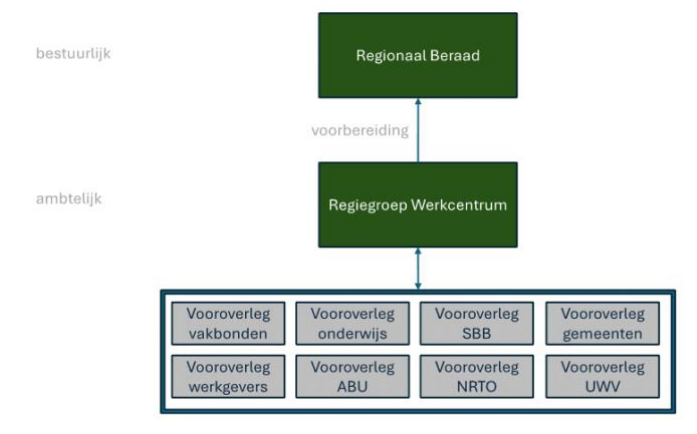
4. Bewust risicomanagement. We monitoren dit, maken ze waar nodig bespreekbaar en bepalen of er mitigerende maatregelen getroffen moeten worden
5. Veilige deelname van medewerkers in werkgroepen en overleggen. Verschillen in posities en belangen worden openlijk besproken en behandeld als gezamenlijke opgave
6. Gezamenlijk tempo, met ruimte voor verschillen in tempo tussen partners

## 7. Governance

### 7.1 Doorontwikkeling naar Regionaal Beraad

De governance in de arbeidsmarktregio Rijnmond<sup>9</sup> wordt gestroomlijnd en doorontwikkeld naar de nieuwe SUWI-structuur met het Regionaal Beraad. Deze transitie is door een gezamenlijke werkgroep voorbereid en wordt in 2026 afgerond. Er wordt voortgebouwd op de bestaande, goed functionerende gremia en samenwerking volgens het alliantiemodel. Afspraken zijn vastgelegd in het nieuwe samenwerkingsconvenant.

De nieuwe governancestructuur ziet er als volgt uit:



We zorgen voor een goede aansluiting van deze governance met die van het regionaal Doorstroompunt (programma VSV/JWG), in het kader van de nieuwe Wet van school naar duurzaam werk.

<sup>9</sup> Bestaande uit: Regiegroep, Regionaal Arbeidsmarktoverleg (RAO), regionaal ambtelijk overleg, regionaal Werkbedrijf en diverse werkgroepen.

## 7.2 Besluitvorming

Het Regionaal Beraad streeft naar besluitvorming op basis van consensus. Als consensus niet haalbaar is, kan de voorzitter van de arbeidsmarktregio overgaan tot besluitvorming via consent: een besluit kan worden genomen zolang er geen zwaarwegende bezwaren of fundamentele blokkades zijn.

De leden van het Regionaal Beraad krijgen vervolgens de gelegenheid om eventuele zwaarwegende bezwaren of fundamentele blokkades kenbaar te maken. De voorzitter vervult daarbij, indien nodig, een bemiddelende en uiteindelijk besluitvormende rol. Wanneer de voorzitter na overleg vaststelt dat er geen sprake is van zwaarwegende bezwaren of fundamentele blokkades, wordt het besluit als geconsenteerd beschouwd en door de voorzitter bekrachtigd. Indien er wél zwaarwegende bezwaren zijn, wordt het besluit aangehouden of aangepast. De voorzitter licht de overwegingen die aan het besluit ten grondslag liggen toe. Het proces, eventuele bezwaren en de uitkomst worden vastgelegd in de notulen.

## 7.3 Thema- en Sectortafels

Ter ondersteuning van gerichte uitwerking kunnen thema- of sectortafels worden ingericht. Deze tafels:

- Ontwikkelen en/of voeren gemeenschappelijke initiatieven uit die bijdragen aan de meerjarenagenda en/of
- Adviseren het Regionaal Beraad. De gezamenlijke afspraken over het inrichten en functioneren van deze tafels zijn ook vastgelegd in het samenwerkingsconvenant

Ervaringen met de in 2025 gestarte Thematafel “Banenafspraken” worden benut bij de keuze en inrichting van toekomstige tafels.

De sectortafels richten zich op de in hoofdstuk 5 genoemde maatschappelijk cruciale sectoren en transitieopgaven. Doel van deze sectortafels is om de samenwerking binnen een sector te versterken en te zorgen voor een gezamenlijke, gerichte aanpak van arbeidsmarkt knelpunten. Dit door vraag, aanbod, scholing en inzet van instrumenten beter op elkaar af te stemmen.

Professionals uit betrokken organisaties pakken het eigenaarschap om werkafspraken te maken over de samenwerking, resultaten, verantwoording en evaluatie, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij bestaande sectorale netwerken (bijvoorbeeld vanuit WSP Rijnmond). In 2026 starten we met sectortafels voor de zorg (op basis afspraken met de Rotterdamse Zorg) en bouw en techniek (op basis afspraken met techniekpact Zuid- Holland).

## 8. Samenwerking en verbinding met andere programma's en partners

In Rijnmond zijn diverse arbeidsmarktprogramma's en -projecten actief op de arbeidsmarkt. Het Rijk en overheden als EU, provincie, MRDH stellen daarvoor vaak aparte middelen beschikbaar. Het ministerie van SZW ziet de werkcentra als een platform om verbindingen te leggen en waar mogelijk geldstromen en initiatieven te koppelen.

We werken constructief samen met andere programma's en partners als:

- De samenwerking bijdraagt aan de doelen van deze meerjarenagenda
- De samenwerking inpasbaar is in de bestaande dienstverlening en organisatie van WCR
- Adequate (financiële) middelen voor de uitvoering beschikbaar zijn of beschikbaar worden gesteld

Vormen van samenwerking kunnen zijn:

- Informatie en doorverwijzing via website en gidsfunctie
- Toeleiding van specifieke doelgroepen naar instrumenten/trajecten van programma's
- Verbinden van middelen en capaciteit om gezamenlijke doelen te realiseren
- Beschikbaar stellen van WCR-Instrumenten aan doelgroepen van de programma's
- Inzet van WCR-locaties
- Kennisdeling tussen programma's en WCR

In hoofdstuk 5 van de uitvoeringagenda is een overzicht opgenomen van de programma's die in aanmerking komen om dit soort samenwerkingsafspraken mee te maken. Daarin wordt aangegeven welke afspraken er al gemaakt zijn, dan wel in de planning staan om de komende tijd te worden gemaakt.

## 9. Aandachtspunten en risico's

Deze meerjarenagenda anticipeert op wet- en regelgeving die naar verwachting per 1 januari 2027 ingaat. De periode tot die datum is een transitieperiode, met onzekerheden in kaders en middelen. We gaan hier op een passende manier mee om, die recht doet aan de ondersteuningsbehoefte van de beschreven doelgroepen, de

opgebouwde regionale samenwerking en de belangen van de samenwerkende partners.

We zijn binnen deze kaders al volop aan de slag en delen kennis en ervaringen (gevraagd en ongevraagd) in het lopende landelijke proces. De belangrijkste aandachtspunten zijn:

- Ontbreken adequate financiering: De beschikbare financiële middelen (structureel en Impulsbudget), zijn in grote arbeidsmarktregio's als Rijnmond onvoldoende om dienstverlening met gewenste kwaliteit en continuïteit te structureel te organiseren. Dit hangt samen met de verdeelsystematiek over arbeidsmarktregio's en de versnippering van Rijksmiddelen
- Werkcentrum als landingsplaats voor beleidsimpulsen en programma's is complex: Het verbinden van uiteenlopende programma's en geldstromen is complex. Dit vraagt capaciteit en expertise die bij WCR niet vanzelfsprekend beschikbaar is. Structurele oplossingen die versnippering van middelen verminderen zijn wenselijk. Dit kan bijvoorbeeld door bestaande geldstromen (met gekoppelde programmadoelen) te integreren in het Impulsbudget en/of regionale ontwikkelfondsen
- Gegevensdeling en ondersteunende ICT/CRM randvoorwaardelijk: Ontschotte samenwerking vraagt goede gegevensdeling. De aangepaste wetgeving regelt gegevensdeling tussen UWV en gemeenten, maar gegevensdeling met overige publieke en private partners (zoals voor werk-naar-werk dienstverlening) blijft een aandachtspunt. Ook ontbreekt eenduidige regie op noodzakelijke ICT/CRM ondersteuning

De mate waarin deze aandachtspunten in de transitieperiode worden ondervangen, is bepalend voor de verdere ontwikkeling en uitvoering van het WCR. We blijven inzetten op adequate structurele financiering en werkbare randvoorwaarden.

## 10. Monitoring, evaluatie en arbeidsmarktinformatie

Ontwikkelingen en resultaten worden voortdurend gemonitord en worden bijgestuurd waar nodig. Dit gebeurt op vier niveaus:

- Kwartaalmonitoring via het WCR-dashboard, dat elk kwartaal in het Regionaal Beraad wordt besproken

- Tweejaarlijkse evaluatie van samenwerking en voortgang door een externe partij, gericht op naleving van afspraken en realisatie van doelen. De evaluatie wordt aangeboden aan en besproken in het Regionaal Beraad.
- Jaarlijkse evaluatie van aanvullende dienstverlening en projecten die met Impulsbudget gefinancierd worden
- Periodieke herijking van sector- transitiefocus (tweejaarlijks of eerder als ontwikkelingen daartoe aanleiding geven)

## Bijlage: Arbeidsmarktinformatie

Actuele arbeidsmarktinformatie is randvoorwaardelijk voor goede (beleids)keuzes. WCR zorgt periodiek voor actuele regionale arbeidsmarktinformatie en -analyses via:

- De Arbeidsmarktmonitor WCR die eens per kwartaal verschijnt
- Het digitale platform Rijnmond Inzicht<sup>10</sup>

Deze informatie is voor iedereen toegankelijk, zodat kennisdeling mogelijk is. Een gezamenlijke werkgroep beheert en ontwikkelt de informatievoorziening door, waaronder de verkenning van een online dashboard met kernindicatoren de mogelijkheid van geautomatiseerde tool pdf-rapportages ter ondersteuning van beleid.

---

<sup>10</sup> [RijnmondInZicht - Home](#)