



Uitvoeringsagenda

Werkcentrum Rijnmond

2026-2027

Inhoud

.....	1
INLEIDING	3
1.1 Stand van zaken medio 2025; goede basis.....	3
1.2 Doorbouwen en zichtbaar resultaat	3
DIENSTVERLENING WCR.....	4
2.1 Gidsfunctie.....	5
2.2. Werkzoekenden dienstverlening.....	6
2.3 Werkenden dienstverlening (incl. van-werk-naar-werk).....	7
2.3.1. Inzet sociale partners.....	8
2.3.2. Aanvullende dienstverlening (Impulsbudget).....	9
2.4 Werkgeversdienstverlening	9
2.4.1. Coördinatie Wet Banenafspraken.....	11
2.4.2. Werkgeverscampagne Rijnmond	12
2.4.3. Inzet Social Return	12
2.5 Leven lang Ontwikkelen (LLO).....	13
2.5.1. Scholingsfonds Rijnmond (SFR)	13
2.5.2. Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP)	14
2.5.3. Sectorale ontwikkelpaden en SLIM	15
3. ORGANISATIE & MIDDELEN	15
3.1 Organisatieontwikkeling en change	15
3.2 Marketing en communicatie	16
3.3. Financiën.....	16
3.3.1. Begrotingsafspraken 2026-2027	17
3.3.2. Ontsluiten aanvullende financiële middelen	18
3.4. Borging en doorontwikkeling MJA	18
4. WCR (ONTWIKKEL)DOELEN	19
5. SAMENWERKING MET ANDERE (REGIONALE) ARBEIDSMARKTPROGRAMMA'S	22
DOELGROEPGERICHTE PROGRAMMA'S.....	22
BIJLAGE: RISICOPARAGRAAF WCR	26

Inleiding

In deze uitvoeringsagenda worden de ambities uit de beleidsagenda vertaald naar concrete doelen en acties voor de periode 2026-2027. We beschrijven:

- Welke gezamenlijke inzet de samenwerkende partners leveren
- Welke middelen voor de doelen en dienstverlening worden ingezet en
- Welke resultaten we willen bereiken

1.1 Stand van zaken medio 2025; goede basis

De uitvoeringsagenda bouwt voort op de regionale infrastructuur die de partners in 2023-2025 hebben opgebouwd. De belangrijkste elementen zijn:

- Locaties en digitale toegang: bij diverse partners (UWV, gemeenten) zijn fysieke Werkcentrum locaties ingericht voor informatie en dienstverlening. Via de WCR-website is informatie ook digitaal toegankelijk
- Governance: het Regionaal Arbeidsmarktoverleg (RAO) functioneert sinds december 2023 met een brede samenstelling van kern- en strategische partners; de doorontwikkeling naar de nieuwe governance is voorbereid
- Gidsfunctie en dienstverleningsconcepten: in gezamenlijke werkgroepen zijn de gidsfunctie en dienstverlening voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers uitgewerkt, aansluitend op landelijke kaders en handreikingen
- Verbrede werkgeversdienstverlening: Voortbouwend op de samenwerking met Werkgeversservicepunt Rijnmond (WSPR) is de propositie voor de regionale werkgeversdienstverlening uitgewerkt
- Continuïteit bestaande dienstverlening: dienstverlening voor scholings- en loopbaanadvies (Leerwerkloket Rijnmond) en van-werk-naar-werk dienstverlening (RMT/RWD), worden onder de vlag van WCR voortgezet en waar nodig aangepast
- Regionale instrumenten geïntegreerd: Scholingsfonds Rijnmond (SFR) en het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP) zijn geïntegreerd in de dienstverlening van het WCR-dienstverleningsaanbod

1.2 Doorbouwen en zichtbaar resultaat

In 2026-2027 zetten we in op 'Meer samen en impactvol uitvoeren'. We richten ons op ontschotte dienstverlening rond ontwikkelen en werken, een stevige operatie en zichtbare resultaten voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. We werken in 2026-2027 aan de volgende doelen:

- We benutten maximaal de uitvoeringskracht en de inzet van professionals van partners: geen nieuwe uitvoeringsorganisatie, wel betere verbinding en coördinatie
- We borgen de kwaliteit van de 1^e-lijns gidsfunctie en verbinden deze stevig met de 2^e-lijns uitvoering van de partners
- We implementeren de nieuwe governance rond het Regionaal Beraad
- We brengen de uitgewerkte dienstverleningsconcepten (werkenden, werkzoekenden en werkgevers) daadwerkelijk in uitvoering en organiseren de samenwerking met de uitvoering bij partners.
- We intensiveren de samenwerking rond Leven lang ontwikkelen (LLO) en werken samen aan doorontwikkeling en structurele financiering voor SFR en RAP
- We maken de (aanvullende) 'plus' van WCR zichtbaar: wat levert de samenwerking aanvullend op ten opzichte van losse partnerdienstverlening?
- We vergroten herkenbaarheid en bereik door een uniforme propositie en de doorvoering van een eenduidige en herkenbare Werkcentrum -huisstijl
- We organiseren monitoring, kwaliteitsverbetering en onderlinge coördinatie van dienstverlening en uitvoering

In hoofdstuk 2 beschrijven we de dienstverlening en de resultaten voor 2026-2027. Hoofdstuk 3 gaat in op organisatie en middelen. Hoofdstuk 4 beschrijft doelen en monitoring. Hoofdstuk 5 gaat in op samenwerking met andere programma's. De risicoparagraaf is opgenomen als bijlage.

Dienstverlening WCR

De dienstverlening van WCR richt zich op werkzoekenden, werkenden en werkgevers. In de uitvoering werken we langs vijf samenhangende sporen:

1. Gidsfunctie
2. Werkzoekendendienstverlening
3. Werkendendienstverlening
4. Werkgeversdienstverlening
5. Leven lang ontwikkelen (LLO).

De sporen versterken elkaar: één vraag leidt vaak tot een combinatie van advies, matching, scholing of werkgeversondersteuning.

2.1 Gidsfunctie

Het WCR is de toegangspoort voor vragen over werk, loopbaanstappen, arbeidsmarktgerichte scholing en personeelsvraagstukken. De gidsfunctie is erop gericht om:

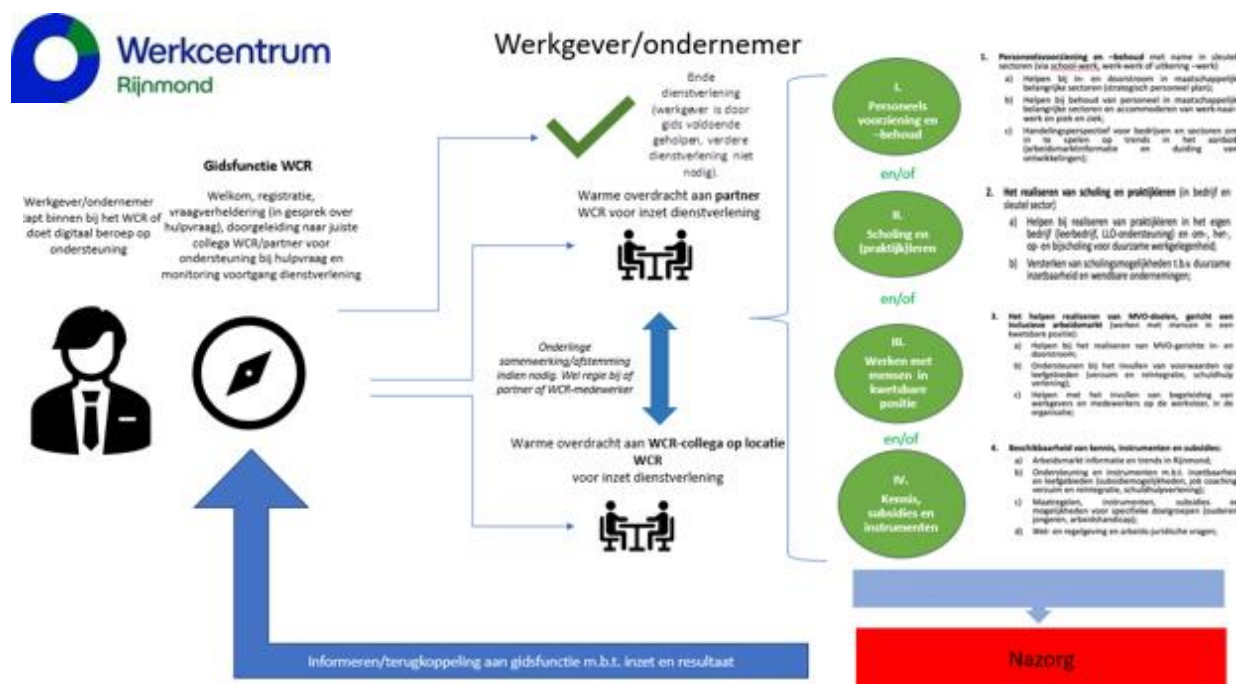
- Bezoekers (werkenden, werkzoekenden en werkgevers) welkom te heten
- Een scherpe vraagverheldering te doen (behoefte, context, vervolgstap)
- Te verbinden met de juiste dienstverlening: 1^e-lijn WCR of 2^e-lijn specialist/partner
- Algemene informatie te verstrekken over arbeidsmarktkansen, vacatures en scholingsmogelijkheden
- Voortgang van de geleverde dienstverlening te registreren en monitoren.

Gidsen voeren een persoonlijk gesprek en zorgen voor een concrete uitkomst: informatie, doorverwijzing of een vervolgtraject bij WCR of een partner.

De gidsfunctie voor werkenden/werkzoekenden (schematisch):



De gidsfunctie voor werkgevers (schematisch):



2.2. Werkzoekenden dienstverlening

Alle werkzoekenden kunnen, ongeacht status of (uitkerings-)situatie, in principe terecht bij WCR voor informatie en ondersteuning. Dit geldt zowel voor mensen met een uitkering (gemeenten of UWV) als voor niet-uitkeringsontvangers (nuggers, nuo's en schoolverlaters). Het doel is om onbenut talent dat ondersteuning nodig heeft, te ondersteunen bij het zetten van ontwikkelstappen en het vinden en behouden van perspectiefvol en duurzaam werk.

WCR ontsluit partnerdienstverlening voor werkzoekenden en werkenden op het gebied van:

- Arbeidsinformatie en advies
- Loopbaan-, scholingsadvies en beroepsoriëntatie
- Stimuleren van LLO (scholing, praktijkleren, leerwerktrajecten en loopbaanpaden)
- Begeleiding, bemiddeling en matching naar (beter) werk, inclusief inzet van re-integratie-instrumenten.



Voor matching worden onder andere Werk.nl en HalloWerk benut. Via deze digitale matchingsplatforms worden werkzoekenden bekend gemaakt bij werkgevers. Werkgevers kunnen zelf of met hulp van een professional/gids kandidaten zoeken, vinden en benaderen voor werk en leerwerktrajecten. Ook worden deze matchingsplatforms gebruikt door werkzoekenden en werkenden, zelfstandig of met hulp van een professional/gids op zoek naar werk.

Voor werkzoekenden met een uitkering geldt dat gemeenten en UWV doorgaans de voorliggende dienstverlening leveren. In 2026 wordt, in lijn met landelijke ontwikkelingen, een uitvoeringsplan opgesteld voor het versterken van de inzet van instrumenten over en weer, binnen de wettelijke kaders.

2.3 Werkenden dienstverlening (incl. van-werk-naar-werk)

Door economische, demografische en technologische veranderingen veranderen of verdwijnen functies. Werkenden moeten zich blijvend kunnen ontwikkelen, zodat ze tijdig kunnen overstappen naar ander of beter werk, ook bij overgangen van krimp-naar tekort- of groeisectoren. Werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie (incl. zzp'ers) kunnen hiervoor terecht bij WCR.

De dienstverlening bestaat uit:

- Loopbaanadvies (individueel of groepsgewijs): inzicht in vaardigheden, mogelijkheden en vervolgstappen, workshops (o.a. loopbaanontwikkeling, voorbereiden van een functioneringsgesprek, versterken van talenten).
- Om-, her- en bijscholing: op basis van loopbaanadvies kan scholing volgen. Waar mogelijk via O&O-fondsen. Als sectorale fondsen niet toereikend zijn en er geen

voorliggende voorziening is, kan Scholingsfonds Rijnmond worden ingezet (zie paragraaf 2.5.1.).

- Begeleiding naar ander/beter werk: ondersteuning bij oriëntatie, solliciteren en overstap.
- Preventieve werkgeversdienstverlening: ondersteuning van werkgevers bij ontwikkeling en inzet van menselijk kapitaal, binnen of buiten de organisatie/sector.

2.3.1. Inzet sociale partners

Sociale partners werken binnen WCR-verband toe naar een 'dekkend stelsel' van van-werk-naar-werk-voorzieningen. SZW heeft hiervoor middelen beschikbaar gesteld om werkenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie in de arbeidsmarktregio's van-werk-naar-werk te kunnen begeleiden. De meerjarige regeling wordt momenteel uitgewerkt met sociale partners.

Vakbonden (FNV, CNV, VCP, de Unie) bieden loopbaanondersteuning aan werkenden met loopbaanvragen en organiseren bijeenkomsten om werkenden op weg te helpen naar nieuw passend en duurzaam werk.



Werkgeversorganisaties (VNO-NCW en MKB-Nederland) ondersteunen werkgevers NLwerktaanwerk¹ met:

- Informatie en praktische instrumenten om gedragsverandering bij werkgevers te stimuleren
- Regioregisseurs, die het aanspreekpunt vormen voor werkgevers als het gaat om bemensingsvraagstukken. Dit betreft grotendeels een gidsfunctie, waardoor

¹ [NLwerktaanwerk | De plek voor werkgevers met arbeidsmarktzoekenden - NLwerktaanwerk](#)

werkgevers worden doorgeleid naar dienstverleners aan de publieke of private kant

- (Collectieve) kennis- en inspiratiebijeenkomsten met werkgevers en individuele gesprekken met werkgevers
- Het stimuleren van de skills gerichte oriëntatie van werkgevers en het ten uitvoer brengen van ontwikkelpaden.

In 2026 worden afspraken uitgewerkt over hoe deze landelijke dienstverlening regionaal landt. Naast de van-werk-naar-werk dienstverlening die sociale partners zelf uitvoeren kan er aanvullende dienstverlening worden aangeboden vanuit de samenwerking met de andere partners.

2.3.2. Aanvullende dienstverlening (Impulsbudget)

Aanvullend biedt MKB Rotterdam-Rijnmond (i.s.m. Randstad) ondersteuning aan werkgevers en werknemers bij doorstroom bij tijdelijke overschotten of structurele verschuivingen. Vakbonden ontvingen in 2025 middelen uit het Impulsbudget om loopbaanadvisering aan werkenden voort te kunnen zetten in lijn met de RMT-werkwijze.

2.4 Werkgeversdienstverlening

Om de arbeidsmarkt van Rijnmond duurzaam te versterken is gezamenlijke dienstverlening noodzakelijk. Via WCR bieden we één herkenbaar toegangspunt voor werkgevers bij personeelsvragen, LLO en inclusiever werkgeverschap. We organiseren de werkzoekenden- (aanbodkant) en de werkgeversdienstverlening (vraagkant) zoveel mogelijk in samenhang. Werkgevers uit de maatschappelijk cruciale sectoren hebben prioriteit. Ondersteuning aan andere sectoren blijft mogelijk, maar wordt in de inzet geprioriteerd (Hoofdstuk 5).

WCR maakt kennis, middelen en instrumenten van partners toegankelijk zijn en organiseert een one-stop benadering door achter de schermen af te stemmen en te coördineren. Daarnaast wordt, via samenwerking met particuliere opleiders (NRTO) en de ABU-uitzendpartners, expertise, dienstverlening en netwerk ontsloten die onmisbaar is voor de schaal en diversiteit van Rijnmond.

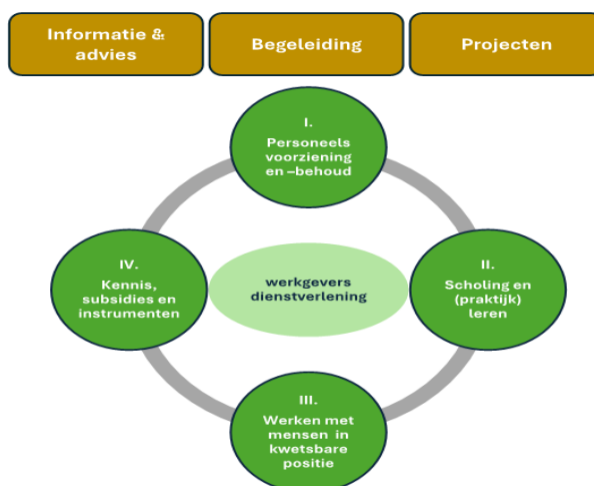
In een structureel krappe arbeidsmarkt ondersteunen we werkgevers ook bij aanpassingen in hun organisatie²: skills gericht werven, anders organiseren van werk (zoals jobcarving/jobcreation) en benutten van arbeidsbesparende of arbeid ondersteunende technologie. Toekomstbestendig ondernemerschap betekent ook investeren in het personeel van de toekomst. Ook stimuleren we de bijdrage van

² Zie ook: [Oplossingen voor personeelstekorten | UWV](#)

werkgevers aan instroom van jong talent via stageplaatsen en leer-werktrajecten, in samenwerking met onderwijsinstellingen en SBB.

WCR ontsluit partnerdienstverlening voor werkgevers op het gebied van:

- Personeelsvoorziening en -behoud
- Scholing en praktijkleren (LLO)
- Werken met mensen in kwetsbare arbeidsmarktpositie
- Arbeidsmarktgerichte subsidies, analyses en instrumenten



Uitwerking assortiment werkgeversdienstverlening Werkcentrum Rijnmond	
Personeelsvoorziening en -behoud Met name in maatschappelijk cruciale sectoren (school-werk, werk-werk en uitkering-werk). Ondersteunen en begeleiden bij: 1. Instroom van personeel in cruciale sectoren (o.a. strategische personeelsplanning) 2. Behoud van personeel, inclusief werk-naar-werk en inzet bij piek en ziek 3. Inzicht in trends en ontwikkelingen vraag en aanbod (arbeidsmarktinformatie en duiding)	Scholing en praktijkleren (LLO) Realiseren en versterken van scholing en praktijkleren in bedrijven en cruciale sectoren, o.a. via RAP en SFR. Ondersteunen en begeleiden bij: 1. Praktijkleren in het eigen bedrijf (leerbedrijf, begeleiding, LLO-ondersteuning) 2. Om-, her- op- en bijscholing gericht op duurzame werkgelegenheid 3. Vergroten van scholingsmogelijkheden voor duurzame inzet en wendbaarheid van organisaties
Werken met mensen in een kwetsbare positie Inclusief werkgeverschap praktisch maken, met instrumenten zoals jobcarving, functiedifferentiatie en open hiring.	Arbeidsmarktkennis, instrumenten en subsidies Kennis en middelen toegankelijk maken voor werkgevers en partners.

Ondersteunen en begeleiden bij:	1. Arbeidsmarktinformatie en trends in Rijnmond
1. Maatschappelijk verantwoorde instroom en doorstroom (SR, SROI, SEIP)	2. Ondersteuning en instrumenten rond inzetbaarheid en leefgebieden (o.a. jobcoaching, verzuim, re-integratie, schuldhulpverlening)
2. Randvoorwaarden op leefgebieden, zoals verzuim, re-integratie en schuldhulpverlening	3. Maatregelen en subsidies voor specifieke doelgroepen (o.a. ouderen, jongeren, arbeidsbeperkten)
3. Begeleiding op de werkvloer, voor werkgevers en medewerkers	4. Wet- en regelgeving en arbeidsjuridische vragen

2.4.1. Coördinatie Wet Banenafpraak

De Wet Banenafpraak beoogt meer kansen op werk voor mensen met een arbeidsbeperking.

De coördinatie van de regionale uitvoering is een taak van het WCR/regionaal Beraad. Voor de arbeidsmarktregio Rijnmond is de regionale opgave 9.644 banen (7.859 markt en 1.785 overheid). De realisatie was 4.543 (47%) in Q1 2024. Hoewel het aantal banen en ingevulde vacatures stijgen, blijft het aantal plaatsingen van werkzoekenden met een uitkering achter.

Partners bundelen daarom de krachten door de coördinatie en regie te verbeteren, communicatie te versterken en dienstverlening slimmer in te zetten. Ter ondersteuning is een thematafel Banenafpraak gestart. Deze thematafel werkt met gezamenlijke aanvalsplannen en scherpt taakverdeling, afstemming en besluitvorming aan. Onder voorbehoud van de beschikbaarheid van Impulsgelden, kan een tijdelijke thematrekker worden benoemd.

De thematafel Banenafpraak heeft inmiddels 4 aanvalsplannen opgesteld, om de resultaten te verbeteren. Het gaat om:

	Aanvalsplan	Doelstelling
1	Meer werkgevers contracteren	Met gerichte acquisitie meer werkgevers betrekken die banen in het kader van de Banenafpraak willen invullen
2	Werkgevers oplossingen bieden	Werkgevers faciliteren en ontzorgen met praktische (turnkey) oplossingen voor knelpunten en belemmeringen die zij ervaren.
3	Kandidaten beter in beeld	Regionaal inzicht en transparantie vergroten in kandidaten voor plaatsing binnen de Banenafpraak, zodat matching en presentatie richting werkgevers beter en sneller verloopt.
4	Uitval voorkomen	Uitval verminderen door betere begeleiding en ondersteuning op de werkvloer, voor zowel kandidaat als werkgever

Verslag WCR thematafel banenafpraak sessie II

2.4.2. Werkgeverscampagne Rijnmond

We zijn in 2025 gestart met een campagne om meer werkgevers te activeren om mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie duurzaam aan het werk te helpen. De campagne richt zich op:

- Activeren van werkgevers in hun rol en verantwoordelijkheid om maatwerk te bieden binnen hun organisatie met passende ondersteuning;
- Vergroten van inzicht in inzet van doelgroepen, inclusief alternatieve wervingsmethoden, zoals open hiring en jobcarving;
- Informeren over ondersteuningsmogelijkheden en regelingen, zoals begeleiding, LKS en LKV.

Werkgevers die reageren worden benaderd voor een vervolgesprek gericht op duurzame matching met mensen uit de doelgroep. Op basis van de resultaten van de eerste ronde van deze campagne wordt het vervolg van de campagne bepaald.



2.4.3. Inzet social return

Social return (SR) zet publieke inkoopkracht om in maatschappelijke waarde. Door bij gemeentelijke aanbestedingen en opdrachten met contractpartners afspraken te maken over werk-, leer- en ontwikkelkansen voor personen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, maken we de arbeidsmarkt in Rijnmond toekomstbestendiger en inclusiever. Alleen al de gemeente Rotterdam besteedt jaarlijks ongeveer €1,6 miljard aan opdrachten. Als regio benutten we die economische kracht om meer mensen duurzaam aan het werk te helpen en sociale impact te vergroten.

Sinds 2019 werken regiogemeenten met één uniform social return-beleid (2023–2027). De koers verschuift naar meer maatwerk, duurzame plaatsingen, arbeidsontwikkeling en innovatie. De komende periode richten we ons op verdere harmonisatie van beleid, uitvoering en monitoring. Hiervoor wordt een regionaal adviseur social return geworven

en wordt een thematafel social return ingericht voor kennisdeling, casuïstiek en innovatie.

2.5 Leven lang Ontwikkelen (LLO)

LLO is een versterkende lijn binnen alle dienstverleningssporen. Doel is het ontwikkelen van menselijk en organisatiekapitaal en vergroten van het vitaliteit en wendbaarheid van de beroepsbevolking. Daaronder vallen ook praktijkleren, leercultuur bij werkgevers, leerbanen en waar nodig basis- en taalvaardigheden. De focus ligt op de maatschappelijke cruciale sectoren en transitieopgaven.

Onze inzet loopt langs vier lijnen:

- Individuele ondersteuning (werkenden en werkzoekenden): loopbaancoaching/advies, workshops en scholingsadvies, met inzet van Scholingsfonds Rijnmond (SFR) of andere voorliggende voorzieningen
- Organisatieondersteuning (werkgevers): advies en begeleiding gericht op leercultuur; cofinanciering via het Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP)
- Aansluiting sectorale ontwikkelpaden: Waar dit meerwaarde heeft, nemen we ontwikkelpaden op in de gidsfunctie, de LLO-dienstverlening en sectortafels
- Aanpak laagopgeleiden/laaggeletterden³: gerichte aanpak via het LLO-collectief (subsidie) en samenwerking met partners

Daarnaast verkennen we met SBB de inzet van het LLO-dashboard voor monitoring en organiseren we periodiek (samen met onderwijsinstellingen) een Werken en Leren Event.

2.5.1. Scholingsfonds Rijnmond (SFR)

SFR vergoed onder voorwaarden scholingskosten voor mensen die om-, her- of bijscholing nodig hebben en geen voorliggende voorzieningen hebben. Hierdoor worden zij beter in staat gesteld met de juiste vaardigheden en kennis werk te vinden of hun werkende leven voort te zetten. SFR is beschikbaar voor kwetsbare werkenden en werkzoekenden en kan op dit moment worden ingezet voor scholing tot en met mbo-niveau. Voor werkzoekenden met een bijstandsuitkering of WW/WIA/Wajong-uitkering gelden de eigen scholingsregelingen van de gemeenten en UWV als voorliggend SFR vergoedt scholing gericht op de maatschappelijk cruciale sectoren en transitieopgaven.

³ [LLO Collectief laagopgeleiden en laaggeletterden | Subsidie | Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen](#)



In 2025 wordt SFR gefinancierd uit Impulsbudget en ESF-middelen. Hiermee kunnen naar verwachting 310 mensen scholing volgen. Stand november 2025: 211 gerealiseerde scholingen, vooral in zorg/welzijn, bouw/techniek en ICT. Voor 2026 wordt opnieuw Impulsbudget ingezet en is een ESF-aanvraag ingediend. Structurele financiering heeft onze hoogste prioriteit.

2.5.2. Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds (RAP)

Het RAP⁴ is een regionale subsidieregeling om werkgevers te ondersteunen bij personeelstekorten in maatschappelijk cruciale sectoren. Het RAP cofinanciert projecten tot maximaal van 50% van de projectkosten. Het gaat om projecten die leiden tot:

- Meer instroom met duurzame arbeidscontracten van minimaal 12 maanden of
- Een scholing-, leerwerk- of loopbaantraject met baangarantie of
- Aantoonbaar behoud van personeel dat anders zou uitvallen

Werkgevers kunnen in drie tijdvakken per jaar projectaanvragen indienen; een onafhankelijke adviescommissie beoordeelt.



⁴ [Rijnmonds Arbeidsmarkt Perspectieffonds - Werkcentrum Rijnmond](#)

Inmiddels hebben 33 projecten cofinanciering vanuit het RAP ontvangen, met een potentieel van 1.583 personen (plaatsing of behoud). Financiering is geborgd tot en met 2026. Op dit moment loopt een verkenning voor meerjarige financiering.

2.5.3. Sectorale ontwikkelpaden en SLIM

Sectorale ontwikkelpaden⁵ visualiseren functies binnen sectoren en routes voor instroom, groei en overstap. We geven ontwikkelpaden waar passend een plek in de regionale LLO-dienstverlening, gidsfunctie en sectortafels. Via de SLIM scholingssubsidie⁶ kunnen samenwerkingsverbanden/collectieven bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van ontwikkelpaden. Rijnmond sluit waar passend aan bij ontwikkelpaden voor maatschappelijk cruciale sectoren en transitieopgaven, met aandacht voor toegankelijkheid voor doelgroepen zoals kwetsbare jongeren en statushouders.

3. Organisatie & middelen

3.1 Organisatieontwikkeling en change

WCR hanteert het no-wrong-door-principe: hulp en advies over werk, ontwikkeling en onderwijs voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. In 2026 ligt de nadruk op de doorontwikkeling naar een robuuste netwerkorganisatie met continuïteit en kwaliteit.

In 2026 werken we aan:

- De uitvoering en kwaliteitsborging van de gidsfunctie en aanvullende ontschotte dienstverlening op de locaties;
- De coördinatie met de partners en hun dienstverlening:
 - Stroomlijnen, optimaliseren en verbinden 1^e lijn (WCR-team) en de dienstverlening van de partners (2^e lijn)
 - Ontwikkelen regie- en coördinatiefunctie en overlegstructuur;
 - Overzicht en kennis van producten en diensten van alle partners.
- Voldoende en passende bezetting van de 1^e lijn (gidsen), in dienst bij moederorganisaties
- Kennisdeling, training en gezamenlijke kennis- en uitvoeringsdagen
- Basis ICT-voorzieningen voor gegevensuitwisseling en monitoring, binnen AVG-kaders
- Zorgvuldig organiseren van (persoons)gegevensverwerking en gegevensuitwisseling binnen wettelijke kaders

Change

⁵ [Sectorale Ontwikkelpaden | Hervormingen arbeidsmarkt | Rijksoverheid.nl](#)

⁶ [SLIM scholingssubsidie | Uitvoering Van Beleid](#)

De komende periode staat in het teken van implementatie: afspraken moeten landen in de dagelijkse uitvoering. Het veranderdoel voor de komende 4 jaar is het gezamenlijk regisseren en realiseren van de implementatie van proposities en afspraken uit het samenwerkingsconvenant en de meerjarenagenda, met maximaal gebruik van de uitvoeringskracht, expertise en middelen van de partners.

Deze aanpak is leren en gefaseerd, met betrokkenheid van professionals en aandacht voor draagvlak. In het najaar van 2025 wordt hiervoor een transitieplan (2025-2030) opgesteld.

3.2 Marketing en communicatie

Locatiestrategie: Rijnmond kent twee flagshipstores en vier dienstverleningslocaties. In 2026 herijken partners de locatiestrategie en volgen mogelijk meer dienstverleningslocaties.

De partners hanteren in de dienstverlening en de communicatie het principe van endorsed branding. Dit betekent dat communicatie-uitingen van een uniform WCR-logo/huisstijl conform de daarvoor vastgestelde richtlijnen worden toegepast door alle partners. Gebruik en de effectiviteit worden jaarlijks geëvalueerd. In 2026 wordt rebranding richting de landelijke huisstijl doorgevoerd, inclusief aansluiting op het landelijke platform Werkcentrum.nl

We vergroten zichtbaarheid en naamsbekendheid, online en fysiek, met inzet van campagnes en verschillende kanalen zoals social media en persberichten/free publicity. De partners zetten ook de eigen communicatiekanalen in om de dienstverlening bij de doelgroepen bekend te maken. Voor professionals is een WCR-toolbox beschikbaar⁷. Landelijk wordt de communicatiecampagne voorbereid met regionale flexibiliteit. Deze campagne zal naar verwachting in maart 2026 starten en opgevolgd gaan worden met een regionale campagne.

3.3. Financiën

Voor de uitvoering van het WCR en de meerjarenagenda zijn middelen uit drie bronnen beschikbaar:

1. Rijksmiddelen voor de arbeidsmarktregio: structureel budget (voor het invullen van de functionele regiefunctie in de arbeidsmarktregio door de centrumgemeente, het organiseren en ondersteunen van het Regionaal Beraad en coördinatie van het Werkcentrum. Hiervoor ontvangt Rotterdam als centrumgemeente €650.000 per jaar) en regionaal Impulsbudget (voor aanvullende dienstverlening/ontwikkeling.) Wordt jaarlijks uitgekeerd t/m 2029.
2. Rijksmiddelen bij landelijke partners (UWV, sociale partners, SBB⁸): een deel van deze middelen landt in Rijnmond. Omvang en vorm zijn nog onbekend. Het uitgangspunt is om hierover transparante afspraken te maken.

⁷ [Toolbox Werkcentrum Rijnmond - Werkcentrum Rijnmond](#)

⁸ Werkgevers- en werknemersorganisaties krijgen jaarlijks €4,1 miljoen om deel te nemen aan het Regionaal Beraad. Voor werk naar werk ontvangen de sociale partners vanaf 2025 een tijdelijk budget van € 15 miljoen per jaar, aflopend naar € 0 in 2033. SBB ontvangt jaarlijks €1 miljoen t.b.v. de regionale verbinding arbeidsmarkt- en onderwijsinfrastructuur. UWV ontvangt jaarlijks €4,75 miljoen om de gidsfunctie te organiseren.

3. Inzet partner uit eigen middelen (in kind): inzet van fte's, expertise, netwerk of eigen dienstverlening. Hierover zijn transparante afspraken gemaakt.

Het onderstaande overzicht laat zien welke Rijksmiddelen er voor het WCR beschikbaar zijn:

Type budget	2025	2026	2027
Structureel	€ 648.545	€ 648.545	€ 648.545
Impuls	€ 910.129	€ 827.390	€ 1.116.977
Steun- & herstellpakket	€ 50.000	€ 50.000	
Perspectief op Werk	€ 200.000	€ 200.000	
Beschikbaar voor organisatie	€ 898.545	€ 898.545	€ 648.545
Beschikbaar voor beleid en activiteiten	€ 910.129	€ 827.390	€ 1.116.977

3.3.1. Begrotingsafspraken 2026-2027

Partners hebben afspraken gemaakt over de inzet van middelen, waaronder:

1. Toevoeging van de onderbesteding aan de begroting
2. Inzet structureel budget voor de uitvoering/aansturing van de WCR-organisatie, governance, marketing en communicatie en doorontwikkeling
3. Procedure en criteria voor voorstellen voor inzet van het Impulsbudget (moeten aanvullend zijn op de reguliere dienstverlening). De baten komen ten gunste van de doelstellingen en de WCR-doelgroepen, en zijn beschikbaar voor alle regionale partners. Een bestedingsvoorstel voor het Impulsbudget is onderdeel van deze meerjarenagenda en wordt vastgesteld door het Regionaal Beraad.
4. In-kind bijdragen van partners op basis van afspraken (incl. afspraken Transitieplan LWL).

Begroting Impulsbudget 2026	
Impulsbudget 2026	827.390
Restant 2025	645.983 *
Totaal beschikbaar Impulsbudget 2026	1.473.373
Financiering loopbaanadvies werkenden	150.000
Werk naar Werk dienstverlening (incl. Level Up scan)	61.270,43
Rijnmond in Zicht monitor	59.000
Pilot flexibel interventiebudget	0
Scholingsfonds Rijnmond	600.000
Implementatie broker Scholingsfonds	15.000
Regionale jobcoach statushouders	0
Training cultuursensitiviteit statushouders	7.500
Financieel nazorgloket statushouders	0
Werkgeverscampagne Werkcentrum Rijnmond	50.000
Totale begroting Impulsbudget 2026	972.771
Verschil	500.602

3.3.2. Ontsluiten aanvullende financiële middelen

De beschikbare middelen zijn onvoldoende om al onze ambities volledig te realiseren. Met name voor de regionale LLO-instrumenten SFR en het RAP ontbreekt structurele financiering. Aanvullende financiering via Europese, landelijke, provinciale, gemeentelijke, sectorale of andere bronnen is noodzakelijk, maar complex door versnippering en voorwaarden.

Er lopen al lijnen via o.a. ESF, SLIM en LLO-collectief. Daarnaast wordt verkend of gemeentelijke bijdragen kunnen worden vergroot ("Arbeidsmarktpakket"). Gezien de urgentie wordt een integraal meerjarig financieringsplan opgesteld, inclusief verkenning van een structurele functie/rol voor fondsenwerving/financial engineering binnen WCR.

3.4. Borging en doorontwikkeling MJA

De meerjarenagenda moet een herkenbaar en praktisch instrument zijn dat richting geeft aan gezamenlijke en individuele beleidsvorming, uitvoering en samenwerking. Door de agenda actief te gebruiken in de samenwerking op alle niveaus ontstaat een gedeelde koers en eigenaarschap bij alle partners. Zo blijft het een levend document dat meebeweegt met ontwikkelingen in onze arbeidsmarktregio.

Om dit te borgen wordt een plan van aanpak opgesteld, gericht op:

- Het versterken en uitdragen van de gezamenlijke koers (o.a. via overkoepelende communicatie en gezamenlijke bijeenkomsten)
- Het activeren van professionals (kennisdeling en leeractiviteiten)

Het organiseren van monitoring, feedback en bijsturing. De coördinatie van dit plan ligt bij Werkcentrum Rijnmond. Partnerorganisaties nemen hier actief aan deel en zorgen voor communicatie richting hun achterban.

4. WCR (ontwikkel)doelen

In de onderstaande tabel zijn de (kwantitatieve) doelen per dienstverleningsspoor benoemd. Over de realisatie wordt periodiek gerapporteerd via de WCR-monitoring. Het WCR-management stuurt in samenwerking met de partners op de realisatie.

A. Doelen Gidsfunctie	Jaartarget 2025	Realisatie 2025 t/m 1 augustus	Doel 2026	Doel 2027	Opmerking
Bezoekers fysiek/online incl. events (aantal)	1700	1331	2300	2630	2026: extrapolatie o.b.v. realisatie 2025 2027: target 2026 +10%
Verhouding werkzoekenden/werkenden (%)	75 / 25	74 / 26	75 / 25	75 / 25	
B. Doelen werkzoekenden/werkenden dienstverlening	Jaartarget 2025	Realisatie 2025 t/m 1 augustus	Doel 2026	Doel 2027	Opmerking
Loopbaanadvies werkzoekenden (aantal)	1000	356	610	670	2026: extrapolatie o.b.v. realisatie. Huidige jaartarget was inclusief werkenden. 2027: target 2026 +10%
Loopbaan coaching werkenden (aantal)	375	461	500	500	2026: extrapolatie o.b.v. realisatie. Huidige jaartarget was inclusief werkenden. 2027: target 2026 +10%
Scholingsadvies (stuks)	1350	350	520	520	Uitgaande van gelijkblijvende financiële mogelijkheden en criteria binnen ESF II en SFR
Inzet Scholingsfonds Rijnmondbd (stuks)	1080	156	240	240	Uitgaande van gelijkblijvende financiële mogelijkheden en criteria binnen ESF II en SFR
Potentieel budget Scholingsfonds Rijnmond (EUR)	1mio	513.727	1mio	1mio	Uitgaande van gelijkblijvende financiële mogelijkheden en criteria binnen ESF II en SFR
C. Doelen werkgeversdienstverlening	Jaartarget 2025	Realisatie 2025 t/m 1 augustus	Doel 2026	Doel 2027	Opmerking
Toegekende RAP aanvragen (stuks)	nvt	33	nvt	nvt	Geen doelstelling vastgesteld, nog geen zekerheid of voor RAP ook in 2027 financiering is
Potentiaal plaatsen (aantal)	nvt	1583	nvt	nvt	Geen doelstelling vastgesteld, potentie afhankelijk van het aantal toegekende projecten
Uitstroom vanuit uitkering (stuks t/m maart 2025)	nvt	306	nvt	nvt	Geen doelstelling vastgesteld, afhankelijk van potentie toegekende projecten
Nieuwe contacten (stuks)	nvt	139	250	250	2026: extrapolatie o.b.v. realisatie 2025
Verbindingen werk naar werk (stuks)	nvt	116	200	200	2026: extrapolatie o.b.v. realisatie 2026
Plaatsingen werk naar werk (stuks)	nvt	14	50	50	2026: extrapolatie o.b.v. realisatie 2027
Strategische personeelsplanning gesprekken (aantal)	nvt	42	75	75	2026: extrapolatie o.b.v. realisatie 2028
Nadere kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen worden uitgewerkt in de werkgroep WCR werkgeversdienstverlening					

Naast kwantitatieve doelen zijn er kwalitatieve (ontwikkel)doelen gesteld, die zijn opgenomen in onderstaand overzicht.

Ontwikkeldoelen werkzoekenden dienstverlening

- | | |
|---|---|
| 1 | UWV en gemeenten maken (in Uitvoeringsplan) conform nieuwe SUWI wet- en regelgeving afspraken over geïntensiveerde samenwerking. Het gebruik maken van elkaars dienstverlening en het verbeteren aansluiting werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening. |
|---|---|

Ontwikkeldoelen werkenden dienstverlening

- | | |
|---|---|
| 2 | De vakbonden en werkgeversorganisatie maken nog nadere afspraken met het WCR over hoe de landelijke afspraken neerslaan in de arbeidsmarktregio Rijnmond. |
| 3 | We onderzoeken hoe we voorzieningen CAO-afspraken, O&O-fondsen (vakbonden) beter kunnen benutten vanuit het WCR. |
| 4 | We maken samenwerkingsafspraken m.b.t. anticiperen op faillissementen, reorganisaties, dreigende ontslagrondes en sociale plannen (UWV, vakbonden). |

Ontwikkeldoelen werkgeversdienstverlening

- | | |
|----|---|
| 5 | De transitie WSPR-WCR voorbereiden en uitvoeren in lijn met landelijke ontwikkelingen. |
| 6 | Implementeren van de WCR-werkgeverspropositie door alle betrokken partners |
| 7 | Ontwikkelen toolbox voor het gezamenlijke assortiment en de informatie over dienstverlening van de partners. |
| 8 | Het ontwikkelen en starten van thema- en sectortafels (zie hoofdstuk 7 beleidsdeel). |
| 9 | Verkennen hoe de samenwerking met ABU- en NBBU-uitzendpartners de impact kan versterken. |
| 10 | Versterken van de leer-werkinfrastructuur binnen bedrijven door het stimuleren van stageplaatsen en leerbanen. Organiseren van themasessies en ontwikkelen van ondersteunende informatieproducten in samenwerking met onderwijs en SBB. |
| 11 | Evaluëren en doorontwikkelen van de werkgeverscampagne. |
| 12 | Verdere harmonisatie van het regionale SR-beleid, uitvoering en monitoring conform de gemaakte afspraken (zie paragraaf 2.4.3.). |

Ontwikkeldoelen LLO

- | | |
|----|---|
| 13 | Voorzien in (structurele) financiering voor het SFR per 2026. Indienen ESF+ aanvraag. |
| 14 | Voorziening in (structurele) financiering voor het RAP per 2027. |
| 15 | Aanhaken bij collectieve SLIM-regeling voor de Ontwikkelpaden gericht op de benoemde cruciale sectoren en transitieopgaven. |
| 16 | In samenwerking met de SBB bezien of en hoe hun LLO-dashboard bruikbaar is voor de monitoring. |

Ontwikkeldoelen organisatie & middelen

- | | |
|----|---|
| 17 | Opstellen en uitvoeren organisatie-transitieplan 2025-2030. |
| 18 | Opstellen plan van aanpak gericht op acties ten behoeve van de borging en doorontwikkeling van de meerjarenagenda |
| 19 | Het verzorgen van training en deskundigheidsbevordering voor gidsen, onderlinge kennisuitwisseling en deskundigheidsbevordering. |
| 20 | ICT-ondersteuning WCR optimaliseren. |
| 21 | Het gezamenlijk realiseren van publiciteit en regionale marketing & communicatie. Op 1 januari 2027 is de spontane bekendheid van 0% naar 30% vergroot door middel van alle (marketing)communicatie uitingen. Daarmee willen we het aantal bezoekers (spontaan en op afspraak) zowel op de website als fysiek met 20% verhogen. |
| 22 | Herijken van de bestaande locatiestrategie. |
| 23 | Doorwikkelen website en digitale dienstverlening (incl. rebranding) |

In het onderstaande schema worden de bovenstaande doelen gekoppeld aan de strategische ambities en opgaven uit het Beleidsdeel van deze meerjarenagenda:

Missie: Gaan voor veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt!

3 Opgaven:

1. Arbeidsparticipatie en ontwikkeling bevorderen	2. Ondersteunen werkgevers bij personeelsvoorziening	3. Versterken regionale samenwerking
<i>Gericht op:</i> • Meer en structureel investeren in leven lang ontwikkelen (incl. skills gerichte aanpak) • Inzet is lonend, duurzaam en perspectiefvol werk • Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	• Meer doen aan strategische personeelsplanning • Anders werven, werken en werk anders organiseren • Stimuleren leercultuur (LLO) en inclusief personeelsbeleid	• Toegankelijk maken dienstenaanbod partners • Ontschotten middelen en kennis • Coördinatie en een gefaseerde WCR-groeistrategie.
Inzet vanuit de Uitvoeringsagenda		
• Gidsfunctie • Werkzoekenden dienstverlening • Werkenden dienstverlening • LLO	• Gidsfunctie • Werkgeversdienstverlening • LLO	• Organisatieontwikkeling • Borging en doorontwikkeling MJA • Marketing en communicatie • Financiën
WCR-Doelen (zie hoofdstuk 4):	WCR-doelen (zie hoofdstuk 4):	WCR-doelen (zie hoofdstuk 4):
• Doelstellingen: A, B en D • Ontwikkeldoelen: 1 t/m 4, 13 t/m 16	• Doelstellingen: A, C en D • Ontwikkeldoelen: 5 t/m 12, 13 t/m 16	• Ontwikkeldoelen 17 t/m 24

We geven via de vier dienstverleningsspooren van het WCR (gidsfunctie, werkzoekenden, werkenden-, werkgeversdienstverlening en LLO) uitvoering aan de drie opgaven uit de beleidsagenda. Meer concreet draagt de realisatie van de in dit hoofdstuk benoemde doelstellingen (A t/m D) en ontwikkeldoelen (1 t/m 24) direct daaraan bij. Dat is waarop de sturing en monitoring van het WCR zich in de praktijk zal richten. Zoals eerder vermeld, wordt periodiek bekeken of bijstelling van de doelen noodzakelijk of wenselijk is.

5. Samenwerking met andere (regionale) arbeidsmarktprogramma's

WCR werkt in een omgeving met meerdere arbeidsmarktgerichte programma's, projecten en geldstromen. We zoeken samenwerking wanneer doelen en middelen in elkaar versterken en wanneer opdrachtgevers voorzien in voldoende middelen om samenwerking vorm te geven. Tot nu toe zijn we terughoudend geweest vanwege de opbouw- en ontwikkelfase. De komende jaren verwachten we beter in staat te zijn om gerichte samenwerkingsverbanden aan te gaan.

Een voorlopige verkenning van programma's is opgenomen in onderstaande tabel. In 2026 worden de mogelijkheden tot samenwerking verder verkend. Als er al concrete afspraken zijn gemaakt of in voorbereiding zijn, zijn die opgenomen:

Doelgroepgerichte programma's

Regionaal programma statushouders aan het werk

Als WCR verkennen we hoe we de dienstverlening voor statushouders duurzaam verankeren en vormgeven. De opgedane innovatie, kennis en ervaringen vanuit het programma 'statushouders aan werk, wordt hiervoor benut. Het programma 'statushouders aan het werk' neemt hierin het voortouw. Het programma bestaat uit een regioverbinder statushouders; een projectleider Pilot van Opvang naar Werk; projectleider startbanen en leerwerktrajecten voor statushouders, aanjagers en jobcoaches. Het programma wordt tot 2027 deels gefinancierd door het Ministerie van Sociale Zaken.

Afspraken:

- We voeren in 2025/2026 gezamenlijk de volgende projecten uit: Regionale Jobcoach statushouders, Werkgeverstraining Cultuursensitiviteit statushouders, Financieel nazorgloket statushouders, Voorschakeltrajecten en taalimpuls. De 1e drie met inzet van Impulsbudget.
- We onderzoeken in 2026 welke rol het WCR voor de doelgroep asielzoekers kan gaan vervullen.

Regionaal programma VSV/JWG (Wet van school naar duurzaam werk)

Met het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk krijgen scholen, doorstroompunten, VSV-aanpak en gemeenten meer mogelijkheden om jongeren tot 27 jaar te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk bij (dreigende) werkloosheid. Het bestaande regionale programma Voortijdig Schoolverlaten (VSV) wordt verbreed met het arbeidsmarktdomein. De centrumgemeente van de arbeidsmarktregio is medeverantwoordelijk voor de totstandkoming en uitvoering van het regionaal programma en ontvangt middelen voor coördinatie. De centrumgemeente vormt een 'linking-pin' tussen het Werkcentrum en de doorstroompunten. De betrokken partijen moeten op regionaal niveau afspraken maken.

Afspraken:

- Koppelen regionale governance van WCR aan die van Doorstroompunt regio Rijnmond.
- Onderzoeken of start thematafel Jongeren/JWG aanvullend op bovengenoemde governance zinvol is.
- Afspraken maken met doorstroompunt over inzet op locaties WCR en de ondersteuning die biedt het WCR aan jongeren (zoals bv. in WCR IJsselgemeenten).

Stagepact MBO

Het Stagepact MBO is een landelijke samenwerking tussen vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werkgevers (VNO-NCW, MKB-Nederland), werknemersorganisaties (FNV, CNV, AOb, FvOv), gemeenten (VNG), SBB, en de ministeries van OCW en SZW. Het pact heeft als doel om alle mbo-studenten een stage of leerbaan te bieden met goede begeleiding, eerlijke kansen en passende voorwaarden. Binnen de regio Rotterdam wordt er met de Aanpak gelijke stagekansen samengewerkt om kennis te delen, te professionaliseren en maatregelen te treffen om stagediscriminatie en stagemisstanden tegen te gaan.

Afspraak:

De partners van het WCR zetten zich in voor het: verbeteren van stagebegeleiding, uitbannen van stagediscriminatie, zorgen voor voldoende stages en het bieden van een passende vergoeding. Dit conform de afspraken in het stagepact.

LLO collectief/ Laagopgeleiden en laaggeletterden

LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden is een initiatief binnen het Nationaal Groeifonds dat zich richt op mensen met beperkte basisvaardigheden. Het doel is om deze groep werkenden of werkzoekenden – die vaak moeilijk toegang heeft tot scholing en werk – te ondersteunen met een combinatie van basisvaardigheden en beroepsgerichte opleidingen. Er is landelijk in totaal €93,4 miljoen aan financiering beschikbaar.

Afspraak:

Namens met de initiatiefnemers Stichting Lezen en Schrijven en gemeente Rotterdam/MO heeft MKB RR (als penvoeder) ondersteunt door het WCR een gezamenlijke subsidieaanvraag ingediend voor een aanpak gericht op onze regio. Waar mogelijk wordt een link gelegd met het WCR en SFR.

Programma Grip op EU- arbeidsmigranten (WIN- punten)

Work in NL (WIN) bestaat uit het coördineren van goede ondersteuning voor arbeidsmigranten in alle 35 arbeidsmarktregio's. Onderdeel van het project zijn onder andere het opzetten van fysieke en mobiele informatiepunten, digitale informatievoorziening en specialistische hulp. Het ministerie van SZW adviseert arbeidsmarktregio's na te denken over hoe de WIN-punten zich verhouden tot het Werkcentrum.

Afspraken:

- In 2026 vindt nadere afstemming plaats met het programma Grip op EU-arbeidsmigranten om te bepalen of samenwerking tussen de Rotterdamse informatiepunten (WIN-punten) en het WCR meerwaarde heeft en wenselijk is. Daarbij wordt meegenomen dat het WCR regionaal werkt en dat de betreffende doelgroep heel specifieke ondersteuning (bv. taal) vraagt.

Regionale Werk- ontwikkelbedrijven

Werk-ontwikkelbedrijven maken werk mogelijk voor mensen voor wie dit niet vanzelfsprekend is. Door mensen een (beschutte) werkplek te bieden of door werkzoekenden (zonder indicatie, met verminderde loonwaarde) en ook eigen werknemers te begeleiden naar werk op de reguliere arbeidsmarkt. Vanaf 2025 ontvangen gemeenten jaarlijks een impulsbudget om de infrastructuur van sociaal ontwikkelbedrijven te versterken.

Afspraken:

- Via de gemeentelijke vertegenwoordigers zijn de WO-bedrijven ook vertegenwoordigd in de WCR-governance.
- Een vertegenwoordiger van de WO-bedrijven is betrokken bij de werkgroep werkgeversdienstverlening.
- We maken afspraken met het de WO-bedrijven over samenwerking bij het vinden, herkennen en diagnosticeren van kandidaten en het delen van goede kennis van elkaars dienstverleningsaanbod, zodat wederzijds verwijzen en indien van toepassing warme overdracht mogelijk is.

Aanpak gezinsmigranten

Een gezinsmigrant is iemand van buiten de EU die zich in Nederland vestigt bij iemand met de Nederlandse nationaliteit. Om gezinsmigranten met een hulpvraag op het gebied van opleiding en/of werk te ondersteunen, zijn er twee arbeidstoeleiders die een adviserende rol hebben richting gezinsmigranten. Zij werken vanuit een fysiek loket/spreekuur van Inburgering010.

Afspraak:

De betreffende arbeidstoeleiders voeren hun adviesgesprekken over opleiding en werk periodiek op een locatie van het WCR.

Individuele Plaatsing Steun (IPS)

IPS, is een door de GGZ ontwikkelde, bewezen effectieve re-integratiemethode bedoeld voor mensen met (ernstige) psychische aandoeningen. Gemeenten en UWV hebben een rol in de uitvoering. Er is een regionale IPS-regisseur vanuit Stroomopwaarts.

Afspraken: N.t.b.

Gebiedsgerichte programma's

Human Capital Agenda (HCA) Zuid Holland (Economic Board ZH, Provincie ZH)

Met de HCA willen Zuid-Hollandse werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden koploper worden op Leven Lang Ontwikkelen, de meest veerkrachtige arbeidsmarkt van Nederland worden en het tekort aan personeel terugdringen.

Afspraken:

- De ontwikkeling van Heel Zuid Holland Leert ondersteunen als die voldoende aansluit bij onze behoeften/aanpak. Als mogelijk alternatief voor of versterking van het Scholingsfonds Rijnmond.
- Verder verkennen van de samenwerkingsmogelijkheden.

Regio Deals

In de Regio Deals werken Rijk en regio samen aan een betere woon-, werk- en leefomgeving voor bewoners en ondernemers in de regio. De deals hebben vaak een arbeidsmarktprogramma met financiële middelen.

Afspraken:

- Zuid Hollandse Delta: Uitvoeren pilot 3 WCR locaties
- Waterwegregio: Gezamenlijk onderzoeken op welke wijze samenwerking mogelijk is.
- Zuid Holland Zuid/Dutch Fresh Port: Pilot opzetten van een WCR locatie.

Sectorgerichte programma's

Onderwijsregio

De Onderwijsregio Rijnmond wil samen met partners actief samen te werken aan het vergroten van de instroom, het verkleinen van de uitstroom en het zoeken naar nieuwe mogelijkheden binnen het onderwijs zoals anders organiseren. Dit naast de ambitie hun focus op de ontwikkeling van

onderwijsprofessionals en het versterken van de samenwerking van de betrokken onderwijsinstellingen in Rijnmond.

Afspraken:

Samenwerkingsafspraken gemaakt over advisering van potentiële zijinstromers, scholingsadvies, deelname aan events, ontsluiten vacatures, uitwisselen arbeidsmarktinformatie, gezamenlijke communicatie.

Overig

Via Delta/Niemand langs de kant

Via Delta is een samenwerkingsverband tussen vier roc's (Albeda, Zadkine, Mondriaan en mbo Rijnland) in Zuid Holland. Ze willen zich in deze samenwerking richten op Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Via Delta, gemeente Den Haag en gemeente Rotterdam trekken in de pilot Niemand Langs de Kant op als samenwerkingspartners.

Afspraken:

In het kader van het project Niemand langs de kant sluit een scholingsadviseur van Via Delta aan bij het WCR. De tweede pijler richt zich op innovatie van het (LLO) scholingsaanbod gericht op de vraag vanuit het WCR.

SER

De SER voert programma's uit gericht op het stimuleren van LLO en inclusie en diversiteit op de werkvloer (Inclusiedesk, 010Inclusief). Er liggen kansen deze te koppelen aan de WCR-dienstverlening en aan kennisdeling en -uitwisseling te doen, vooral in het kader van de werkgeversdienstverlening.

Afspraken:

De samenwerking verder verkennen en in 2026 verder concretiseren in samenwerkingsafspraken.

Bijlage: Risicoparagraaf WCR

Inhoud

INLEIDING	26
1. FINANCIERING EN CONTINUÏTEIT	27
2. GOVERNANCE, BESLUITVORMING EN EIGENAARSCHAP	27
3. DATA, ICT EN PRIVACY	27
4. OPERATIONELE CAPACITEIT EN KWALITEIT VAN DIENSTVERLENING	28
5. SAMENWERKING MET REGIONALE PROGRAMMA'S EN PARTNERS	28
6. COMMUNICATIE, REPUTATIE EN MONITORING	29
LEER- EN BIJSTURINGSPROCES	29

Inleiding

De uitvoering van de meerjarenagenda en de ontwikkeling van het WCR zijn afhankelijk van stabiele samenwerking, voldoende middelen en actief eigenaarschap van de partners. Professioneel risicomanagement is randvoorwaardelijk: risico's worden geïdentificeerd, ingeschat en gekoppeld aan mitigerende maatregelen.

Risicomanagement is onderdeel van de halfjaarlijkse management- en bestuurscyclus van WCR en is nadrukkelijk ingericht als leer- en bijsturingsproces.

De Algemeen Manager van WCR agendeert risico's en maatregelen in Regiegroep en het Regionaal Beraad.

1. Financiering en continuïteit

De financiële duurzaamheid van WCR is afhankelijk van structurele middelen, gezamenlijke inzet van partners en tijdige borging in regionale begrotingen.

Nr.	Risico	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
1	Ontbreken structurele financiering SFR en RAP na 2026/2027	Hoog	Hoog	Fondsenwervingsplan (2025), alternatieve dekking onderzoeken via ESF+, NGF en provinciale cofinanciering. Structurele borging bespreken in Regionaal Beraad.
2	Afhankelijkheid van tijdelijk Impulsbudget en versnipperde middelen	Middel	Middel-hoog	Inbedden van WCR-activiteiten in reguliere posten 'mensen & middelen' bij partners. Periodiek bespreken en actie afspraken over inbedding en cofinanciering met partners in Regiegroep en Regionaal Beraad.

2. Governance, besluitvorming en eigenaarschap

Een gedeeld gevoel van eigenaarschap en effectieve besluitvorming tussen partners zijn cruciaal voor een samenhangende uitvoering en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Nr.	Risico	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
3	Coördinatie van uitvoering tussen partners komt niet van de grond	Middel	Hoog	Gezamenlijk transitieplan met mijlpalen; coördinatie via Regiegroep en Regionaal Beraad. Bevorder gedeeld eigenaarschap.
4	Wrijving in besluitvorming (consensus vs. consent) en afstemming achterban	Laag	Middel	Heldere governance-afspraken en periodieke reflectie in de regiegroep. Scholing van leden in consentbesluitvorming.
5	Beperkte inzet van partners op verandering in eigen organisatie	Laag-middel	Middel-hoog	Actieve terugkoppeling in partnerorganisaties; gedeelde doelen in MT's van partners; korte leerloops met zichtbare successen.

3. Data, ICT en privacy

De kwaliteit van dienstverlening en monitoring staat of valt met een solide data- en ICT-infrastructuur die samenwerking mogelijk maakt binnen de kaders van de AVG.

Nr.	Risico	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
6	Beperkte datadeling of AVG-beperkingen hinderen samenwerking	Middel	Hoog	Nieuwe wet geeft mogelijk soelaas. Overwegen om verwerkersovereenkomst gegevensdeling tussen partners te verkennen c.q. op te stellen. Juridische toets door privacy-officers.
7	Ontbreken basale ICT/CRM-ondersteuning voor registratie en monitoring	Laag-middel	Hoog	Gezamenlijke CRM-voorziening realiseren en opnemen in uitvoeringsagenda.

4. Operationele capaciteit en kwaliteit van dienstverlening

De slagkracht van WCR hangt af van voldoende bemensing, deskundigheid en een lerende uitvoeringspraktijk die kwaliteit en continuïteit waarborgen.

Nr.	Risico	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
8	Onvoldoende bemensing voor gidsfunctie in flagshipstores en locaties	Middel	Hoog	Flexibele pools van gidsen samenstellen, bijscholing organiseren, tijdelijke inzet bij pieken. Desgewenst locatie-strategie evalueren o.b.v. de benodigde inzet per locatie.
9	Risico's in operationele daadkracht, effectiviteit, kwaliteit en impact bij a) Werk-naar-werk; b) LLO scholingsaanbod; c) Samenwerking in regionale werkgeversdienstverlening; d) Samenwerking in regionale werkzoekendendienstverlening; e) Aansluiting op dienstverlening van partners en benutting van voorliggende voorzieningen	Middel	Hoog	Regelmatig reflectief en evaluerend de voortgang, realisatie, effectiviteit en kwaliteit van dienstverlening bespreken. Overwegen periodiek professionele evaluatie te laten uitvoeren. Conclusies vanuit reflectie en evaluatie vertalen naar acties en interventies.
10	Verandervermoeidheid en dalend draagvlak bij uitvoerders	Laag-middel	Hoog	Continue communicatie over nut en noodzaak; betrekken professionals bij transitieplan; benutten van 'small wins'.

5. Samenwerking met regionale programma's en partners

Een goede afstemming met regionale initiatieven en partners voorkomt overlap, vergroot de synergie en versterkt de gezamenlijke impact in de arbeidsmarktregio.

Nr.	Risico	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
11	Onvoldoende afstemming met regionale programma's (VSNDW, regiodeals, LLO)	Middel	Middel	Structureel agendathema van maken in Regiegroep en Regionaal Beraad o.b.v. de koers van het MJA (samenwerking met initiatieven die wederzijds synergie betekenen). Voor die geselecteerde programma's, coördinatie op bestuurlijk en uitvoerend niveau over en weer afspreken.

6. Communicatie, reputatie en monitoring

Heldere communicatie, een herkenbare positionering en transparante monitoring zijn essentieel voor vertrouwen, legitimiteit en groei van het WCR-merk.

Nr.	Risico	Kans	Impact	Mitigerende maatregel
12	Lage publieke bekendheid van WCR bij doelgroepen	Middel	Hoog	Regionale en landelijke communicatiecampagne met partners; gebruik maken van gezamenlijke communicatiekanalen.
13	Weerstand tegen gezamenlijke WCR-branding	Middel	Hoog	Inzetten op <i>endorsed branding</i> : partners ondersteunen zichtbaar het WCR-merk, met behoud van eigen identiteit.
14	Onvoldoende monitoring van prestaties en effecten	Middel	Middel-hoog	Heldere KPI-structuur, gekoppeld aan leerloops; periodieke rapportage in Regiegroep.

Leer- & bijsturingsproces

Het risicomanagement van WCR is ingericht als een **doorlopend leer- en bijsturingsproces**.

- **Signaleren:** kwartaalimput vanuit projectleiders, trekkers, captains en andere leidinggevendenden
- **Beoordelen:** halfjaarlijks kans en impact herijken; risico's krijgen een trend (↑, ↔, ↓).
- **Leren:** per cluster kort evalueren *wat werkt* en *wat anders moet*
- **Bijsturen:** bespreken in Regiegroep en delen met Regionaal Beraad
- **Transparantie:** compacte risico-update in jaarrapportage opnemen, inclusief leerpunten

Zo ontstaat een dynamisch proces waarin risico's niet alleen worden beheerst, maar ook fungeren als *aanjager van gezamenlijke reflectie en professionalisering*.