

# Meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

2026-2032



# Inhoudsopgave

1.	<b>Inleiding</b>	3
2.	<b>Identiteit en strategische koers</b>	4
	2.1 Wie zijn we en waar staan we voor?	4
	2.2 Langetermijnvisie	4
	2.3 Kernwaarden en uitgangspunten	4
	2.4 Het regionale speelveld	5
3.	<b>Ontwikkelingen en opgaven</b>	7
4.	<b>Analyse - ontwikkeling in onze regio</b>	9
5.	<b>Ambities en focusthema's</b>	12
	<b>Ambitie 1:</b> Toekomstbestendig werkgeverschap	14
	<b>Ambitie 2:</b> Een weerbare en wendbare beroepsbevolking – leven lang ontwikkelen	15
	<b>Ambitie 3:</b> Iedereen kan meedoen - vergroten van arbeidsparticipatie	16
	<b>Ambitie 4:</b> Samen sterk als arbeidsmarktregio Midden-Utrecht	17
6.	<b>Van ambities naar uitvoering</b>	20
	<b>Bijlage 1</b> - Begrippenlijst	20
	<b>Bijlage 2</b> - Toelichting hoofdstuk 4	22
	<b>Bijlage 3</b> - Kaders uitvoeringsagenda	30

# 1. Inleiding

De arbeidsmarktregio Midden-Utrecht staat voor grote maatschappelijke, economische en demografische veranderingen. De komende jaren nemen arbeidsmarktkrapte, technologische innovatie en vergrijzing verder toe, terwijl de behoefte aan wendbaarheid, inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid groeit. Een goed functionerende arbeidsmarkt in Midden-Utrecht vraagt daarom om een gezamenlijke koers, waarin publieke en private partners samenwerken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

De meerjarenagenda 2026–2032 biedt daarvoor het strategisch raamwerk. Dit document beschrijft de gezamenlijke missie, visie en ambities van de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht en vormt het kompas voor de samenwerking in de komende jaren. We verbinden het sociaal, economisch en onderwijs domein, zodat inwoners zich kunnen ontwikkelen en werkgevers hun uitdagingen duurzaam kunnen aanpakken.

We kiezen in deze agenda voor vier centrale ambities die richting geven aan onze gezamenlijke inspanningen en de basis vormen voor actie en samenwerking in de komende zes jaar:

- **Ambitie 1:** Toekomstbestendig werkgeverschap
- **Ambitie 2:** Een weerbare en wendbare beroepsbevolking - leven lang ontwikkelen
- **Ambitie 3:** Iedereen kan meedoen - vergroten van arbeidsparticipatie
- **Ambitie 4:** Samen sterk als arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

Deze agenda dient als interne leidraad voor de betrokken organisaties binnen de arbeidsmarktregio.

De samenwerking bestaat uit de gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist, het UWV, vakbonden FNV, CNV en VCP-de Unie, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), werkgeversorganisatie VNO-NCW en publieke en private onderwijs- en opleidingsinstellingen vertegenwoordigd door Beroepsonderwijs Utrecht.

Gezamenlijk zetten we ons in om inwoners te begeleiden naar passend werk of arbeidsmarktgerichte scholing, en om werkgevers te ondersteunen bij hun arbeidsmarkt vraagstukken. Door gezamenlijk op te treden, kunnen we de uitdagingen op de arbeidsmarkt effectiever aanpakken en meer samenhang creëren in de regionale aanpak.

Deze meerjarenagenda is een richtinggevend, maar geen statisch document: het vormt de basis voor gezamenlijke besluitvorming, prioritering en uitvoering. De concrete

acties worden uitgewerkt in tweejaarlijkse uitvoeringsplannen, zodat we flexibel kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen en nieuwe inzichten.

Om de meerjarenagenda tot uitvoering te brengen is regionale samenwerking noodzakelijk. Het is daarom belangrijk om de ambities te plaatsen in de bredere context van partners, organisaties en netwerken die bijdragen aan de arbeidsmarktregio. De uitvoering van deze agenda vraagt inzet van alle betrokken partijen. Ook waar dit niet expliciet wordt benoemd, hebben we oog voor de noodzaak en waarde van de inbreng van deze partners en netwerken. We continueren de afstemming binnen onze eigen organisaties, maar doen dit nadrukkelijk in verbinding met andere regionaal opererende netwerken.

# 2. Identiteit en strategische koers

## 2.1 Wie zijn we en waar staan we voor?

De Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is een netwerksamenwerking van 14 gemeenten, UWV, SBB, vakbonden, beroepsonderwijs en werkgeversvertegenwoordiging.

De Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht onderscheidt zich door haar centrale ligging en sterke economische dynamiek. De regio kent veel bedrijvigheid en weet talent en bedrijven aan te trekken. Tegelijkertijd is het op dit moment de krapste arbeidsmarktregio van Nederland. De regio combineert een groot aantal inwoners met een hbo- of wo- diploma met een grote diversiteit aan sectoren – van zorg en onderwijs tot IT, logistiek en techniek.

## 2.2 Langetermijnvisie

### Missie

*Binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht verbinden we het sociaal, economisch en onderwijsdomein om samen te werken aan een arbeidsmarkt waarin mensen zich een leven lang kunnen ontwikkelen en duurzaam kunnen deelnemen. We zetten ons in voor het vergroten van arbeidsparticipatie, mobiliteit en arbeidsproductiviteit, met extra aandacht voor mensen met een ondersteuningsbehoefte. Via het Werkcentrum maken we inzichtelijk waar inwoners en werkgevers terecht kunnen, en verkleinen we mismatches op de arbeidsmarkt.*

### Visie

*Als regio werken we aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin iedereen die kan meedoen, zijn of haar plek vindt. Een arbeidsmarkt die wendbaar, weerbaar en inclusief is, en meebeweegt met technologische, sociale en economische veranderingen. We stimuleren dat werkenden en werkzoekenden hun potentieel benutten en zich blijven ontwikkelen, en dat werkgevers geschikte talenten vinden, behouden en ontwikkelen. Daarmee wordt talent duurzaam benut en sluit vraag en aanbod beter op elkaar aan voor een sterke samenleving en een gezonde economie.*

## 2.3 Kernwaarden en uitgangspunten

In het samenwerkingsconvenant hebben we afspraken gemaakt over ieders bijdrage aan het realiseren van een netwerksamenwerking en een evenwichtige arbeidsmarkt. Deze afspraken zijn als volgt:

- Samenwerkingsbereidheid betekent dat alle leden actief verantwoordelijkheid nemen in het zoeken én ontvangen van samenwerking, met oog voor het gemeenschappelijke doel en elkaars belangen. Daarbij kunnen we op elkaar rekenen en verwachten we dat onderling gemaakte afspraken worden nagekomen.

- De samenwerking is gebaseerd op vertrouwen en gelijkwaardigheid. Vertrouwen groeit door openheid, transparantie, het nakomen van afspraken en het erkennen van elkaars expertise.
- Evenwicht in samenwerking betekent duidelijkheid over ieders rol en bijdrage, met respect voor verschillen in verantwoordelijkheden en expertise.
- Deelnemers stellen het gezamenlijke belang voorop, nemen bestuurlijke verantwoordelijkheid en evalueren periodiek of ieders belangen voldoende worden gediend.

Vanuit deze afspraken geven we vorm aan de regionale samenwerking, met als doel een duurzame en effectieve netwerksamenwerking waarin alle betrokken partijen tot hun recht komen. We hanteren de volgende kernwaarden in de samenwerking:

### **Samen maken we het verschil: synergie**

Het gaat er hier om dat we allemaal verschillende organisaties zijn, en dat we in de samenwerking allemaal wat toevoegen aan elkaars activiteiten.

### **Waar een wil is, is een weg: onderlinge verbinding/ wederkerigheid**

Onze inhoudelijke ambitie is de kern, waarbij we willen aansluiten bij de leefwereld van werkgevers, werkenden en werkzoekenden. De onderlinge verbinding tussen ons als partners staat boven de eigen autonomie.

### **We zijn transparant in wat we doen: transparantie**

Transparant zijn betekent dat we open zijn naar elkaar, juist ook als er ongemak of onduidelijkheid is.

## **2.4 Het regionale speelveld**

Als arbeidsmarktregio Midden-Utrecht zijn we uiteraard geen autonome geïsoleerde regio. Landelijke en bovenregionale ontwikkelingen hebben ook invloed op, of hebben op zijn minst verbinding met, de ontwikkelingen in Midden-Utrecht.

### **Landelijk Beraad en Landelijke Meerjarenagenda (LMJA)**

Het Landelijk Beraad bestaat uit vertegenwoordigers van de ministeries van SZW, OCW, en EZK, UWV, gemeenten, sociale partners, SBB, beroepsonderwijs (publiek bekostigd en privaat) en (publieke en private) uitvoerders. Zij stellen de Landelijke Meerjarenagenda 2026-2030 vast. De minister van SZW is eigenaar van de LMJA.

De LMJA is richtinggevend en ondersteunend/inspirerend aan de landelijke partijen en de arbeidsmarktregio's, maar is niet dwingend. De partijen in het Regionaal Beraad bepalen met elkaar de Regionale Meerjarenagenda. De LMJA is voorwaardenscheppend aan deze regionale inkleuring en samenwerking.

### **Landelijk en bovenregionaal speelveld**

In het landelijke en bovenregionale speelveld opereren diverse stakeholders die vanuit hun eigen agenda raakvlakken, dan wel invloed hebben op onze regionale meerjarenagenda. Voor de realisatie van de ambities, zoals verwoord in deze regionale meerjarenagenda, is het essentieel om deze stakeholders waar nodig of wenselijk te volgen en/of te betrekken.

# Het speelveld van de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

## Landelijk beraad

### Landelijke Meerjarenagenda



## Bovenregionaal



## Regionaal Beraad

### Regionale Meerjarenagenda



## Koepels



## Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht en Aangrenzende AMR's

### Bestuurlijk Overleg Programma VSNDW



# 3. Ontwikkelingen en opgaven

De arbeidsmarkt staat zowel landelijk als regionaal voor grote veranderingen. Deze veranderingen raken de manier waarop wij in de regio ons beleid vormgeven en hoe we samenwerken met onze partners. Drie landelijke opgaven staan daarbij centraal: de sociale-, de economische- en de ontwikkelopgave.

**‘Meer maatwerk, de inwoner centraal, en een overheid die betrouwbaarder, toegankelijker en dichterbij is.’**

**De sociale opgave** gaat over het vergroten van de kansen van werk(zoek)enden op de arbeidsmarkt. Ondanks de grote vraag naar personeel zijn er nog steeds groepen die moeite hebben om werk te vinden of te behouden. Dit hangt vaak samen met gezondheidsproblemen, een gebrek aan basisvaardigheden of verouderde kennis, maar ook met belemmeringen aan de kant van werkgevers, zoals beperkte mogelijkheden om werkplekken aan te passen of vooroordelen in selectieprocessen. Multiproblematiek speelt vaak een rol: schulden, armoede, gezondheid, huisvesting en werk zijn nauw met elkaar verweven. Deze multiproblematiek zorgt ervoor dat een groter beroep wordt gedaan op het zorg en welzijnstelsel. Dit komt bovenop de druk die door vergrijzing toeneemt op dit stelsel. Een inclusieve en integrale aanpak - waarin werk, scholing, maatschappelijke ondersteuning en zorg beter op elkaar aansluiten - is van belang. Specifiek voor jongeren is extra aandacht nodig zoals ook beoogd wordt in de Wet van school naar duurzaam werk. Daarin worden zij beter ondersteund bij de overgang van school naar werk en het behoud van werk bij (dreigende) werkloosheid. Daar komt bij dat juist in de sociale opgave het vertrouwen in de overheid onder druk staat. Veel inwoners ervaren regels en ondersteuning als complex of weinig behulpzaam, en wet- en regelgeving en beleid wordt niet altijd als evenwichtig ervaren. Dit vraagt om een andere benadering: meer maatwerk, de inwoner centraal, en een overheid die betrouwbaarder, toegankelijker en dichterbij is.

**De economische opgave** draait om de toenemende spanning tussen arbeidsvraag en -aanbod. In vrijwel alle sectoren is sprake van krapte, maar landelijk gaat het vooral om de maatschappelijk cruciale sectoren – zorg & welzijn, onderwijs, veiligheid, techniek, bouw en energie, ICT en de groene sector – die vragen om een gerichte aanpak. De gevolgen van de tekorten zijn nu al zichtbaar: stagnering van de woningbouw, lange wachtlijsten in de zorg en klassen zonder leraar.

Deze cruciale sectoren zijn essentieel voor de brede welvaart en voor de grote transitie waar Nederland voor staat, zoals woningbouw, de energietransitie, digitalisering. De uitbreidingsvraag neemt verder toe door deze transitie en de behoefte aan nieuwe (productie)capaciteit, innovatie en strategische autonomie. Daarnaast hebben we te maken met geopolitieke ontwikkelingen die onder meer impact hebben op technologische transformaties, migratiebewegingen en defensie. Tegelijkertijd groeit de vervangingsvraag als gevolg van de structurele krimp van de beroepsbevolking door vergrijzing en ontgroening. Naast kwantitatieve tekorten speelt ook een kwalitatieve mismatch: kennis en vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet aan bij de vaardigheden waar werkgevers naar op zoek zijn. Dit is een structureel probleem dat wordt versterkt door technologische ontwikkelingen, vergrijzing, ontgroening en veranderende functie-eisen.

**De ontwikkelopgave** is daarom onlosmakelijk verbonden met deze kwalitatieve mismatch. Sommige functies verdwijnen, nieuwe ontstaan, en bestaande functies vragen om andere vaardigheden. Een Leven Lang Ontwikkelen is cruciaal om mensen wendbaar en duurzaam inzetbaar te houden. Dat vraagt om flexibel onderwijs, toegankelijke scholing en een sterke leercultuur - juist voor groepen die nu moeilijk bereikt worden, zoals mensen met een flexcontract, zonder startkwalificatie of met lage taal- en digitale vaardigheden. Dit vraagt om scherpe keuzes, innovatieve oplossingen en een sterke verbinding tussen arbeidsmarktbeleid en economische agenda's, onder meer via Human Capital Agenda's.

Deze drie opgaven hangen nauw met elkaar samen. Het vergroten van kansen voor mensen (sociale opgave) heeft alleen effect wanneer dit gebeurt in sectoren waar perspectief is (economische opgave), en wanneer mobiliteit mogelijk wordt gemaakt (ontwikkel opgave). Daarom groeit de aandacht voor thema's als sectoroverstijgende mobiliteit, van-werk-naar-werktrajecten en het matchen op skills in plaats van diploma's. Ook het beter verbinden van sectorale en regionale infrastructuren wordt steeds belangrijker.

**'Deze drie opgaven  
hangen nauw met  
elkaar samen.'**

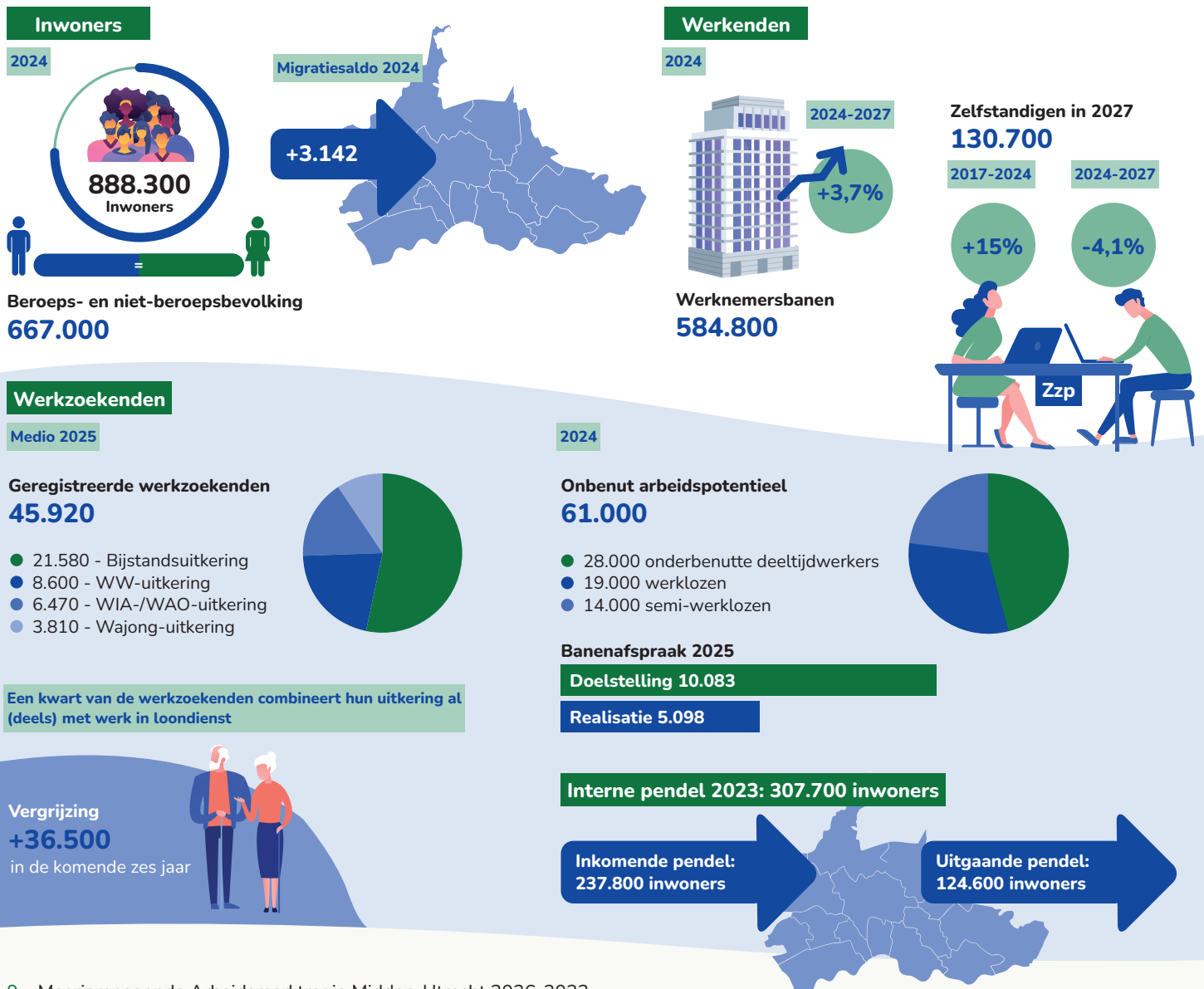




# 4. Analyse - ontwikkeling in onze regio

In de data-analyse zijn gegevens gebruikt die een beeld schetsen van de gehele regio Midden-Utrecht. Hierbij is wel aandacht geweest voor de mogelijk sociaaleconomische verschillen die binnen de regio aanwezig zijn.

## Aanbod (werkenden en werkzoekenden)



## Werkzoekenden

### Bovengemiddeld opleidingsniveau

De regio Midden-Utrecht kent een bovengemiddeld opleidingsniveau ten opzichte van het landelijk gemiddelde, met het hoogste aandeel inwoners met een HBO-WO opleiding. Toch blijkt uit de cijfers dat 32,4% van de geregistreerde werkzoekenden (GWU) geen startkwalificatie bezit. Hoewel dit percentage lager is dan in omliggende regio's, vormt het een aandachtspunt binnen een verder theoretisch opgeleide regio. Het percentage vroegtijdig schoolverlaters (vsv) stijgt licht, maar blijft onder het landelijk gemiddelde. Het aandeel jongeren dat een jaar na uitval nog steeds vsv'er is, blijft stabiel. De groep jongeren in een NEET-situatie (niet in opleiding, werk of begeleiding) is toegenomen, maar minder sterk dan in andere regio's. In Midden-Utrecht betreft dit 7,9% van de jongeren tussen 15 en 27 jaar.



2025

### Leerbedrijven-leerbanen 10.732



2025 | 7.879 actieve leerbedrijven

2025/2026 | 5.785 bpvo's vastgelegd

In beroepspraktijkvormingsovereenkomsten (bpvo)'s worden afspraken tussen student, school en erkend leerbedrijf vastgelegd.

### Vraag (werkgevers)

#### Sectorstructuur

Midden-Utrecht kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als ICT, financiële diensten, openbaar bestuur, overige diensten en specialistische zakelijke diensten (in deze sector gaat het bijvoorbeeld om organisatieadvies- en ingenieursbureaus, accountants, consultants en juridische dienstverleners). Sectoren als de landbouw en de industrie zijn er minder sterk aanwezig. Er kunnen daarbij wel lokaal verschillen zijn in de vertegenwoordiging van sectoren.



### Onderwijsdeelname per opleidingsniveau (2024):

- **WO:** Meeste inschrijvingen in economie, gevolgd door natuur en taal & cultuur
- **HBO:** Hoogste instroom in economie, gevolgd door bètatechniek, gezondheidszorg en onderwijs
- **MBO:** De meeste inschrijvingen zijn in de sector Zorg, Welzijn en Sport - ruim twee keer zoveel als in andere sectoren

Volgens de regioschets basiscijfers jeugd 2024 (SBB en UWV) is er een landelijke daling van het aantal mbo-studenten. Deze afname wordt veroorzaakt door een krimp in het voortgezet onderwijs en een daling van het aantal mbo-gediplomeerden dat doorstroomt binnen het mbo. Ook in Midden-Utrecht is deze trend zichtbaar in alle in alle leerwegen (BOL/BBL/Entree).

### Vraag (werkgevers)

2024

Openstaande vacatures (per kwartaal)  
**31.300**

**1.950 vacatures** beroepsniveau 1

Eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat

**10.400 vacatures** beroepsniveau 2

Weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is

**6.150 vacatures** beroepsniveau 3

Complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is

**12.800 vacatures** beroepsniveau 4

Zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is

### Belangrijke sectoren

Sectoren zoals **zorg & welzijn, onderwijs, ICT of techniek** (o.a. bouw en energietransitie) zijn van cruciaal belang. Zij dragen bij aan een leefbare samenleving, de energietransitie en de verduurzaming. Zo is ook kinderopvang een belangrijke randvoorwaarde voor werkende ouders in alle andere sectoren (*Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen, 3 februari 2023*).



**‘Oplossingen kunnen gezocht worden in het versterken van de combinatie leren en werken.’**

## Mismatch

De regio Midden-Utrecht kent een relatief jong en theoretisch opgeleid arbeidspotentieel (HBO/WO), wat aansluit bij de dominante vraag naar personeel op dit niveau. Tegelijkertijd is er naar verhouding een beperktere vraag naar praktische opgeleide arbeidskrachten, terwijl meer dan een derde van de geregistreerde werkzoekenden niet beschikt over een startkwalificatie. Deze discrepantie wordt versterkt door een dalende instroom in het MBO en een stijging van het aantal voortijdige schoolverlaters. Oplossingen kunnen gezocht worden in het versterken van de combinatie leren en werken.

Daarnaast heeft een deel van de werkzoekenden een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, vaak vanwege meervoudige problematiek waaronder psychische kwetsbaarheid of beperkte taalvaardigheid. Voor deze groep ligt de grootste kans op duurzame arbeid in instroom op meer praktische functieniveaus. Investeren in doorontwikkeling en/of (om)scholen van medewerkers, met name praktisch geschoolde werknemers kan bijdragen aan mobiliteit en arbeidsproductiviteit op de arbeidsmarkt en het vrijmaken van werkplekken. Door gezamenlijk in te zetten op leren en ontwikkelen, goed zicht te hebben op de ondersteuningsbehoefte van de doelgroepen en meer aandacht te geven aan skills in plaats van diploma's, kan hun arbeidsparticipatie worden vergroot.

Daarbij beoogt de wetwijziging ‘van school naar duurzaam werk’ de trend van voortijdige schoolverlaters te laten dalen en daarmee (maatschappelijke) uitval te voorkomen. Door deze groep te stimuleren in het behalen van een startkwalificatie biedt hen weer een perspectief op participatie en duurzame arbeid.

Ook is er nog sprake van een structurele mismatch tussen vraag en aanbod op sectorniveau. In sectoren zoals administratie, ICT en zorg is het aantal beschikbare Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU) ontoereikend om aan de vraag in vacatures te voldoen. Daarentegen is er een overschot aan Geregistreerde Werkzoekenden in dienstverlenende beroepen en met name in managementfuncties bij de WW-populatie. Binnen de specifieke WW-populatie is de discrepantie het grootst in de sectoren ICT en techniek, waar de vraag in vacatures het aanbod ruimschoots overstijgt.

In het tweede kwartaal 2025 stonden in Midden-Utrecht 31.450 vacatures open. Bij acht op de tien vacatures (80%) ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio. Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 61% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar bijna 4 van de 10 werkzoekenden is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

Dit betekent dat er kansen liggen voor werkgevers die openstaan voor om- en bijscholing van werk(zoek)enden. Met hen willen we zoeken naar gerichte oplossingen die duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling en een goede match tussen werk(zoek)ende en werkgever bevorderen. Dit vraagt in sommige gevallen om innovatief werkgeverschap om werk anders, inclusiever en toekomstgericht te organiseren.

# 5. Ambities en focusthema's

Een goed functionerende arbeidsmarktinfrastructuur vormt het fundament onder een wendbare, inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt. De analyse van regionale arbeidsmarktdata brengt zowel kansen als knelpunten in kaart: waar is de huidige arbeidsmarktinfrastructuur effectief, waar blijven talent en arbeidspotentieel onbenut en welke uitdagingen vragen om gezamenlijke acties?

Vanuit dit vertrekpunt hebben we als arbeidsmarktregio Midden-Utrecht vier gezamenlijke ambities geformuleerd. Deze ambities geven richting aan onze gezamenlijke inspanningen en vormen de basis voor actie en samenwerking in de komende zes jaar. Het zijn geen losse sporen, maar hangen logisch met elkaar samen en versterken elkaar. Ze vormen samen het raamwerk waarmee we de arbeidsmarktinfrastructuur in onze regio versterken.

De ambities zijn uitgewerkt in een aantal concretere focusthema's. Bij het formuleren van de ambities zien we dat bepaalde focusthema's bijdragen aan meerdere ambities. Denk hierbij aan thema's als leven lang ontwikkelen, werkgeversdienstverlening en het Werkcentrum.

## Onze ambities

In de kern begint de arbeidsmarkt bij een werkgever die werk te bieden heeft. Werkgevers vervullen een sleutelrol: zij creëren werkplekken, gaan arbeidsrelaties aan, ontwikkelen hun personeel en beïnvloeden daarmee direct de kansen van werkenden en werkzoekenden. Het doel is dat deze arbeidsrelaties duurzaam zijn – binnen de organisatie, maar ook bij een overstap naar ander werk of een andere sector. Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt krap, zien we competentie-eisen veranderen en wordt de noodzaak om werk anders te organiseren steeds groter. Dat vraagt om **toekomstbestendig werkgeverschap**.

Daarbij zien we dat de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht steeds meer vraagt om een **weerbare en wendbare beroepsbevolking**. We hebben rekening te houden met de vervangingsvraag, gezien het grote aantal inwoners dat de komende zes jaar door zal stromen naar de pensioengerechtigde leeftijd. Ook maken snelle technologische ontwikkelingen en krapte in maatschappelijk cruciale sectoren duidelijk dat een leven lang ontwikkelen essentieel is.

In onze ambities zijn intrinsieke motivatie en loopbaanwensen van werkenden en werkzoekenden leidend, zodat iedereen de kans krijgt zich te ontwikkelen in een richting die past bij de persoon. Beleidsmatig is er een noodzaak tot focus voor de effectieve inzet van middelen en een sterkere regionale samenwerking.

Daarom kiezen we voor focus op de sectoren: zorg & welzijn, onderwijs, ICT, en techniek & bouw. Dit is in lijn met de door de UTA vastgestelde cruciale maatschappelijke transitie en opgaven en sluit aan bij de uitkomsten uit de data-analyse. Het onbenut arbeidspotentieel is groot. Circa 61.000 inwoners werken minder dan zij willen of staan nog geheel buiten het arbeidsproces. Ook beschikt ruim een derde van de geregistreerde werkzoekenden niet over een startkwalificatie. Dat betekent dat niet iedereen vanzelfsprekend kan meedoen, en dat een inclusieve arbeidsmarkt met onder meer maatwerkondersteuning en aandacht voor basisvaardigheden noodzakelijk is om drempels te verlagen en **arbeidsparticipatie te vergroten**.

Om dat mogelijk te maken is samenwerking tussen publieke en private partners in de arbeidsmarktregio cruciaal. Alleen **samen sterk als arbeidsmarktregio** kunnen we bouwen aan een infrastructuur die inwoners ondersteunt bij hun ontwikkeling, werkgevers helpt bij het duurzaam organiseren van werk, en waarin onderwijs en ondersteuning bijdragen aan het behouden en benutten van talent. Niet iedereen krijgt vanzelfsprekend een plek op de arbeidsmarkt, maar we streven naar een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie, met oog voor kansen, belemmeringen en onbenut potentieel.

**'Focus op de  
sectoren:  
zorg & welzijn,  
onderwijs,  
ICT, en techniek  
& bouw.'**



# 1

## Ambitie 1: Toekomstbestendig werkgeverschap

Werkgevers nemen zelf het voortouw bij het aanpakken van hun arbeidsmarktproblemen. Wij werken met hen samen aan gerichte oplossingen die duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling en een goede match tussen inwoner en werkgever bevorderen. We werken aan een goede verbinding tussen publieke en private partijen, zodat zij elkaar kunnen versterken. We stimuleren werkgevers te investeren in een lerende omgeving en innovatie, zodat werknemers, werk en werkplekken klaar zijn voor de toekomst en arbeidsproductiviteit bevordert wordt. Dit vraagt ook om op een andere manier te kijken naar de wijze waarop je werk, onderwijs en innovaties verbindt en organiseert.

### Wat gaan we doen?

We bouwen verder aan **sectorale ontwikkelpaden** en voorschakeltrajecten, koppelen deze aan regionale werkgeversdienstverlening (matching en bemiddeling) en benutten publiek-private samenwerkingen met uitzendorganisaties, sociaal ontwikkelbedrijven en O&O-fondsen. We zetten in op inclusieve technologie en digitalisering, stimuleren het matchen op skills en **praktijkverklaringen** en ondersteunen werkgevers bij het eenvoudig schakelen tussen werk, scholing en begeleiding.

#### Praktijkverklaringen

Met praktijkverklaringen vergroten we kansen op werk voor mensen zonder startkwalificatie of met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo'n verklaring laat concreet zien welke vaardigheden iemand in de praktijk beheerst, ook zonder diploma. Voor werkgevers biedt dit een eenvoudig en betrouwbaar instrument om op talent en vaardigheden te werven en doorstroom of scholing te ondersteunen. Samen met onderwijs en werkgevers zorgen we dat praktijkverklaringen breder worden toegepast en gekoppeld aan leer-werkpaden, zodat meer inwoners erkenning krijgen voor wat zij kunnen.

### Focusthema's:

#### 1. Innovatief werkgeverschap ondersteunen

Hoewel het verhogen van arbeidsproductiviteit en het duurzaam inrichten van werk primair bij de werkgever ligt, erkennen we als regio het belang hiervan. Daarom zetten we via onze werkgeversdienstverlening in op bewustwording, vooral richting het mkb, en verkennen we hoe scholing (LLO) en het anders organiseren van werk kunnen bijdragen aan het vergroten van de arbeidsproductiviteit en inclusief werkgeverschap, nu en in de toekomst.

#### 2. Doorontwikkelen van de regionale werkgeversdienstverlening

We stemmen de regionale en lokale werkgeversdienstverlening van de verschillende partijen in de arbeidsmarktregio beter op elkaar af en ontsluiten deze via het Werkcentrum. Hierdoor wordt deze transparanter en sluit het beter aan bij de behoeften van werkgevers, werkzoekenden en partners.

#### 3. Matching en bemiddeling

Door in te zetten op regionale matching en bemiddeling zorgen we voor een breder aanbod van werkgelegenheid voor de inwoner als ook een breder aanbod aan potentieel geschikte kandidaten voor werkgevers (onbenut arbeidspotentieel). We brengen vraag en aanbod dicht bij elkaar.

#### 4. Professionals en hun vakmanschap

We denken vanuit het gezamenlijke doel en schakelen snel en flexibel tussen partnerorganisaties in het Werkcentrum. Hierdoor wordt het 'no wrong door' principe binnen de werkgeversdienstverlening versterkt en kunnen we werkgevers integraal en effectief ondersteunen bij hun vraagstukken.

#### Sectorale ontwikkelpaden

Met sectorale ontwikkelpaden vergroten we de kansen op werk en loopbaanontwikkeling binnen specifieke sectoren. Deze paden maken duidelijk welke kennis, vaardigheden en ervaring nodig zijn om door te groeien in een bepaald vakgebied of werk te vinden in een andere sector. Voor werkgevers bieden sectorale ontwikkelpaden een handzaam en betrouwbaar kader om personeel te ontwikkelen, door te stromen of bij te scholen. Samen met onderwijsinstellingen en werkgevers zorgen we dat deze ontwikkelpaden breed worden ingezet, zodat meer inwoners stap voor stap hun talenten kunnen ontwikkelen en benutten.

## 2

### **Ambitie 2: Een weerbare en wendbare beroepsbevolking – leven lang ontwikkelen**

We investeren in de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werkzoekenden en werkenden door leren en ontwikkelen te stimuleren. Dit doen we samen met werkgevers zodat zij hun medewerkers kunnen binden en boeien. Het gaat bij een leven lang ontwikkelen niet alleen over talentontwikkeling, maar ook over flexibiliteit, het mogelijk maken van mobiliteit tussen sectoren, certificering en toegang tot de arbeidsmarkt. Daarnaast gaat het ook over manieren om werkzoekenden en werkenden te enthousiasmeren voor met name banen in de focussectoren.

#### **Wat gaan we doen?**

We koppelen initiatieven en instrumenten om leren en ontwikkelen in de regio concreet te maken. Zo verbinden we het Leerverzicht en Maak je stap aan het Werkcentrum als centrale toegangspoort, versterken we **skillsgericht werken** en investeren we in basisvaardigheden zoals taal, digitale vaardigheden en financiële zelfredzaamheid binnen het LLO-collectief. Met praktijkleren en ontwikkelpaden creëren we laagdrempelige routes naar groei, terwijl de LLO-katalysator zorgt voor verbinding en versnelling tussen partners. Ook benutten we initiatieven vanuit de UTA/Human Capital Agenda om regionale samenwerking te versterken.

#### **Focusthema's:**

##### **1. Een leven lang ontwikkelen (LLO)**

Om goed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt is het belangrijk dat leren en ontwikkelen toegankelijk en haalbaar moet zijn voor iedereen, passend bij zijn/haar talent, capaciteit en behoefte. Daarvoor richten we ons op het ontsluiten en ontwikkelen van regionaal scholingsaanbod waarbij we zowel werkgevers als werknemers en werkzoekenden stimuleren hierop in te zetten. We maken gebruik van de vele landelijke en regionale initiatieven en instrumenten die ontwikkeld zijn/worden om werkenden en werkzoekenden te faciliteren in hun leven lang ontwikkelen en versterken dit waar nodig. Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor de impact en kansen van digitalisering en AI. Deze belangrijke ontwikkelingen vragen in toenemende mate om het versterken van digitale vaardigheden.

##### **Skills**

We zetten ons in om het leren en ontwikkelen van werkenden en werkzoekenden concreet te maken. Door te focussen op vaardigheden in plaats van alleen diploma's, kunnen deelnemers gericht hun inzetbaarheid en mobiliteit vergroten. Werkenden krijgen inzicht in hun persoonlijke skills, ontdekken leermogelijkheden die passen bij hun talenten en ambitie, en kunnen deze direct koppelen aan passende banen in de focussectoren.

##### **2. In verbinding blijven op de landelijke ontwikkelingen rond het dekkend van-werk-naar-werk-stelsel**

Een dekkend van-werk-naar-werk-stelsel biedt werknemers die hun baan verliezen of dreigen te verliezen ononderbroken begeleiding en ondersteuning naar nieuw werk. Sociale partners hebben zich ten doel gesteld om in 2030 een dekkend privaat gefinancierd VWNW-stelsel te realiseren op landelijk niveau. We monitoren zowel de landelijke en lokale ontwikkelingen en signaleren hoe deze op termijn impact hebben op de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht.

##### **3. Het creëren van een toegangspoort tot publieke en private dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan (het Werkcentrum)**

We werken toe naar een fysiek en digitaal loket, waar de ketenpartners uit de regio efficiënt en klantgericht en vraag gestuurd samenwerken. Hiermee zorgen we ervoor dat werkzoekenden, werkenden en werkgevers de juiste weg naar ondersteuning gemakkelijk kunnen vinden. We vergroten de toegang tot de beschikbare scholing en we stimuleren een cultuur van leren en ontwikkelen.

### 3

## Ambitie 3: Iedereen kan meedoen - vergroten van arbeidsparticipatie

Als arbeidsmarktregio helpen we iedereen die aan het werk kan, naar vermogen duurzaam aan het werk.

### Wat gaan we doen?

We zetten we in op maatgerichte ondersteuning en samenwerking met regionale partners. Voor anderstaligen ontwikkelen we specifieke trajecten die taal, werkervaring en integratie combineren, zodat deze groepen sneller instromen op de arbeidsmarkt. Samen met het **WIN-punt** bieden we een centraal toegangspunt voor de ondersteuning van arbeidsmigranten. Ook ondersteunen we in samenwerking met GGZ-partijen psychisch kwetsbare werkzoekenden in de toeleiding naar een duurzame en passende werkplek. In verbinding met landelijke en regionale programma's zoals VSNDW werken we samen aan thema's zodat jongeren hun eerste stappen richting werk kunnen zetten. Daarnaast versterken we participatie via sociaal ontwikkelbedrijven en sectorale voorschakeltrajecten.

### Focusthema's:

#### 1. Het creëren van een toegangspoort tot publieke en private dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan (het Werkcentrum)

We werken toe naar een fysiek en digitaal loket, waar de ketenpartners uit de regio efficiënt en klantgericht en vraag gestuurd samenwerken. Hiermee zorgen we ervoor dat werkzoekenden, werkenden en werkgevers de juiste weg naar ondersteuning gemakkelijk kunnen vinden. Zodat iedereen die mee wil doen geholpen wordt de stap te zetten om toe te kunnen treden tot de arbeidsmarkt.

#### 2. Gezamenlijke dienstverlening voor kwetsbare doelgroepen met potentieel

Bepaalde doelgroepen ervaren extra drempels in het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt. Daarom kiezen we er binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht voor om initiatieven en projecten op te zetten en/of te continueren die een nadrukkelijke focus hebben op de doelgroepen jongeren, nieuwkomers, mensen met psychische kwetsbaarheid en arbeidsbeperkten (o.a. doelgroep banenafpraak). De inzet moet als doel hebben deze doelgroepen te ondersteunen naar een passende werkplek.

#### WIN-punt

Het Work in NL-punt (WIN-punt) is een regionaal informatiepunt waar arbeidsmigranten op een laagdrempelige manier terecht kunnen voor ondersteuning bij werk, huisvesting en welzijn. Deze punten bieden arbeidsmigranten informatie over hun rechten en plichten, en fungeren als meldpunt voor misstanden. Vanuit het Werkcentrum maken we de verbinding met deze informatiepunten om de juiste ondersteuning te kunnen bieden vanuit de verschillende betrokken organisaties.

#### 3. Versterken van de combinatie van leren en werken

Om meer mensen naar werk toe te leiden zetten we in op het versterken van de combinatie van leren en werken bijvoorbeeld op thema's als praktijkleren en sectorale ontwikkelpaden. Omdat dit thema niet alleen raakt aan het toeleiden van mensen naar werk, maar ook aan het behouden van werk is dit onder ambitie 2 verder uitgewerkt onder een leven lang ontwikkelen.

#### 4. De ontwikkeling van een competentiegedreven arbeidsmarkt (skills)

De arbeidsmarkt verandert snel en kent een groeiende krapte. Traditionele diploma's sluiten niet altijd aan op de actuele behoeften van werkgevers. Voor organisaties die nieuw personeel willen aantrekken, is het essentieel om minder traditioneel te kijken naar cv's en opleidingsachtergrond. Door juist te focussen op vaardigheden en talenten ontstaan er nieuwe kansen. Dit helpt niet alleen om vacatures te vervullen, maar draagt ook bij aan een meer diverse en inclusieve werkomgeving. Tegelijkertijd biedt het werknemers de kans om anders naar hun eigen talenten te kijken, zich breder te ontwikkelen en hun inzetbaarheid te vergroten – ook buiten de gebaande paden van hun oorspronkelijke opleiding of werkervaring.



## 4

### Ambitie 4: Samen sterk als arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

We creëren meerwaarde door scherp te zijn op ontwikkelingen, de juiste stakeholders aan tafel te hebben en expertise en dienstverlening van de individuele organisaties samen te brengen. Hierdoor versterken we de samenwerking en uitvoeringskracht binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht ten gunste van de inwoner en werkgever.

#### Wat gaan we doen?

We zorgen voor aansluiting op de uitwisselingsvoorziening van **VUM**, een instrument dat het matchen van werkzoekenden met werkgevers faciliteert en daarmee de arbeidsmobiliteit bevordert. We zetten in op een duidelijke infrastructuur en inzicht in ieders dienstverlening. Daarnaast streven wij naar een optimale en doelgerichte inzet van de reguliere financiële middelen en zoeken we actief naar aanvullende subsidies en tijdelijke financiering om onze gezamenlijke ambities te realiseren.

#### Focusthema's:

##### 1. Samenwerken vanuit structuur en kaders

We versterken continu de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en daarbuiten. We zetten in op een betere samenhang en meer slagkracht door te verbinden over domeinen heen. De beschikbare financiële regionale middelen kunnen een cruciale hefboom zijn om de samenwerking en slagkracht binnen de arbeidsmarktregio te versterken.

##### 2. Optimaliseren van gegevensdeling en datagedreven werken

Om de samenwerking binnen de regio te versterken en beter in te spelen op maatschappelijke opgaven, zetten we in op het optimaliseren van gegevensdeling en het stimuleren van datagedreven werken. Om onze professionals te ondersteunen in de dienstverlening worden gezamenlijke systemen ontwikkeld die het mogelijk maken matchingsgegevens onderling uit te kunnen wisselen en inzicht geven in het gezamenlijke dienstverleningsassortiment.

#### VUM

De doelstelling van VUM is om meer transparantie te creëren in het werkzoekenden- en vacaturebestand over regio- en organisatiegrenzen heen. Met behulp van VUM krijgen bemiddelaars, door een zoekvraag, toegang tot passende profielen en vacatures uit de databases van andere dienstverleners, waardoor zij een veel breder beeld krijgen. Daardoor maakt het niet meer uit bij welke dienstverlener of in welke regio werkzoekenden zijn aangemeld. Matchen blijft mensenwerk en maatwerk, hier zorgt VUM niet voor. VUM helpt dat werk makkelijker te maken.

##### 3. Het creëren van een toegangspoort tot publieke en private dienstverlening voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers met vragen over werk, scholing en loopbaan (het Werkcentrum)

We werken toe naar een fysiek en digitaal loket, waar de ketenpartners uit de regio efficiënt, klantgericht en vraag gestuurd samenwerken. Hiermee zorgen we ervoor dat werkzoekenden, werkenden en werkgevers de juiste weg naar ondersteuning gemakkelijk kunnen vinden.

##### 4. Een gezamenlijk verhaal vertellen: communicatie en positionering

Een sterke en herkenbare profilering van de regionale samenwerking is essentieel om impact te vergroten. Daarom zetten we in op gerichte communicatie en positionering van de arbeidsmarktregio en onze activiteiten.

# 6. Van ambities naar uitvoering

Deze meerjarenagenda geeft richting aan de gezamenlijke opgaven van de arbeidsmarktregio. Zij vormt het strategisch kader voor de komende jaren: wat we als regio willen bereiken en waarom dat nodig is. Om van strategie naar concreet resultaat te komen, is een zorgvuldige en gezamenlijke vertaalslag naar uitvoering noodzakelijk. Deze vertaalslag vraagt niet om een eenmalig plan, maar om een continu proces van afstemming, samenwerking en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

## Het uitvoeringsplan als schakel

De uitvoering van deze agenda krijgt vorm in een tweejaarlijks uitvoeringsplan. Dit plan vertaalt de ambities uit de meerjarenagenda naar concrete doelen, activiteiten en resultaten. Door deze cyclus van twee jaar houden we ruimte om te reageren op veranderingen in de arbeidsmarkt en maatschappelijke context, zonder het strategisch perspectief uit het oog te verliezen. Het uitvoeringsplan vormt zo de verbindende schakel tussen visie en praktijk: het geeft richting aan de uitvoering en maakt inzichtelijk welke inspanningen nodig zijn om tot resultaat te komen.

In het uitvoeringsplan worden de activiteiten nader uitgewerkt. Deze activiteiten worden op een eenduidige manier beschreven, aan de hand van een vast kader (zie bijlage 3). Dit kader helpt om vooraf de belangrijkste elementen van elke activiteit te benoemen en te onderbouwen. Daarbij wordt onder meer ingegaan op het doel van de activiteit, de bijdrage aan de ambities uit de meerjarenagenda en de beoogde doelgroep(en). We streven hierbij naar aansluiting op de specifieke (lokale) identiteit van de partners.

Daarnaast worden ook de financiële aspecten, benodigde capaciteit en geplande tijdslijnen in kaart gebracht. Door alle activiteiten volgens een vast kader te beschrijven, zorgen we voor transparantie over de besteding van middelen en de bijdrage aan onze gezamenlijke ambities. Zo ontstaat bovendien helder inzicht in de beoogde resultaten. Dit vormt een basis voor de monitoring, evaluatie en verantwoording van onze regionale inzet.

## Sturing en verantwoording

De monitoring van het uitvoeringsplan wordt geborgd via het Regionaal Beraad, dat een centrale rol in de strategische sturing, de bewaking van samenhang en de verantwoording van de regionale inzet heeft. Jaarlijks wordt de voortgang op het uitvoeringsplan besproken, op basis van resultaten, signalen uit de praktijk en de gezamenlijke leerervaringen.

Sturing betekent in dit verband meer dan rapporteren over cijfers. Het gaat om gezamenlijke reflectie: doen we de juiste dingen, werken we op de juiste manier samen, en realiseren we daadwerkelijk impact voor inwoners en werkgevers? Waar nodig scherpen we onze koers en werkwijze aan. Deze manier van werken vraagt om een proces van gezamenlijke verantwoordelijkheid en transparantie. Partners spreken elkaar aan op hun bijdrage aan de gezamenlijke doelen en zijn bereid om waar nodig bij te sturen.

**‘Het uitvoeringsplan vertaalt de ambities uit de meerjarenagenda naar concrete doelen’**

## Gezamenlijk commitment: het kan alleen samen

De uitvoering van deze agenda is niet vrijblijvend. De maatschappelijke opgaven waar we voor staan – krapte op de arbeidsmarkt, inclusiviteit, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt – kunnen alleen worden aangepakt als alle betrokken organisaties zich daadwerkelijk committeren aan de uitvoering.

Dit betekent dat iedere partner een rol heeft én verantwoordelijkheid draagt voor de gezamenlijke resultaten. Dat vraagt om het beschikbaar stellen van capaciteit, het verbinden van beleid aan uitvoering en het meebewegen met gezamenlijke keuzes. Alleen met dit gedeelde commitment kunnen we de strategische ambities vertalen naar duurzame impact.

Door de uitvoering goed te organiseren, versterken we onze wendbaarheid en ons lerend vermogen als regio. We bouwen aan een samenwerkingscultuur waarin resultaten tellen, maar samenwerking de basis is. Zo maken we van onze strategie geen papieren ambitie, maar een gedeelde beweging – gedragen door alle partners, gestuurd via het Regionaal Beraad, en gericht op een sterke, inclusieve arbeidsmarkt voor iedereen.

## Financiën

Om de ambities uit deze meerjarenagenda te vertalen naar concrete resultaten is een solide financiële basis onmisbaar.

Voor de uitvoering van de meerjarenagenda beschikt de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht over een structurele financiële basis vanuit het Rijk. Bestaande uit een structurele uitkering en een incidenteel impulsbudget. Waarbij het impulsbudget met name bedoeld is voor het organiseren van gezamenlijke dienstverlening en de structurele middelen bijdragen aan het faciliteren van de regionale samenwerking. Daarmee vormen deze budgetten de belangrijkste financiële pijlers voor de uitvoering van onze gezamenlijke ambities. Hiermee maken we het mogelijk om de samenwerking tussen partners te versterken, programma's te realiseren en te investeren in duurzame ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt.

De inzet van deze middelen wordt meerjarig gepland en zorgvuldig afgestemd op de prioriteiten van de (toekomstige) uitvoeringsagenda's. Tegelijkertijd blijft de regio actief zoeken naar aanvullende financiering, zoals subsidies en tijdelijke programma's vanuit landelijke of Europese fondsen. Op langere termijn kan worden verkend hoe de regio de financiële basis verder kan versterken, bijvoorbeeld door te onderzoeken hoe vormen van gezamenlijke investeringen of cofinanciering kunnen bijdragen aan een toekomstbestendige uitvoering.

Door structurele en tijdelijke middelen op een samenhangende manier in te zetten, versterken we onze slagkracht en vergroten we de kans om onze gezamenlijke ambities voor een inclusieve en veerkrachtige arbeidsmarkt te realiseren.

### Inkomsten Structureel budget arbeidsmarktregio

2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
€648.545	€648.545	€648.545	€648.545	€648.545	€648.545	€648.545	€648.545	€648.545

### Inkomsten Impulsbudget arbeidsmarktregio

2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
€827.390	€1.116.977	€1.291.475	€1.033.180	€861.919	€690.658	€485.700	€174.000	€0

# Bijlage 1

## Begrippenlijst

Begrip	Afkorting	Toelichting
<b>Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht</b>	AMR	Samenwerkingsverband van gemeenten, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties en sociale partners binnen Midden-Utrecht, gericht op een goed functionerende arbeidsmarkt.
<b>Arbeidsmarktinfrastructuur</b>	–	Het geheel van organisaties, netwerken, processen en middelen dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengt.
<b>Arbeidsmigranten</b>	-	Personen die naar Nederland komen om te werken, tijdelijk of permanent.
<b>Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven</b>	SBB	Organisatie die scholen en bedrijven ondersteunt bij praktijkleren, zoals stages en leerbanen.
<b>Co-financiering / Gezamenlijke investeringen</b>	–	Financiële bijdragen van meerdere partners om projecten of initiatieven te realiseren.
<b>Decentralisatie uitkering</b>	DU	Rijksbijdrage aan regio's of gemeenten voor uitvoering van arbeidsmarkt- en sociaal beleid.
<b>Financieel impulsbudget</b>	–	Tijdelijke extra middelen voor specifieke projecten of innovatie binnen de arbeidsmarkt.
<b>Financial engineering</b>	–	Strategische combinatie van structurele, tijdelijke en private middelen om beleid toekomstbestendig uit te voeren.
<b>Focussectoren</b>	–	Maatschappelijk cruciale sectoren waarop de regio extra inzet, zoals zorg & welzijn, onderwijs, ICT, techniek en bouw.
<b>Geregistreeerde Werkzoekenden bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</b>	GWU	Personen ingeschreven bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen als werkzoekende met uitkering (bijv. WW, WIA, bijstand).
<b>Human Capital Agenda</b>	HCA	Regionale strategie om skills, scholing en inzetbaarheid van werkenden en werkzoekenden te versterken.
<b>Inclusieve arbeidsmarkt</b>	–	Arbeidsmarkt waarin iedereen, ongeacht achtergrond of beperking, gelijke kansen krijgt om te participeren.
<b>Instroom</b>	–	Nieuwe instroom van jongeren of migranten op de arbeidsmarkt.
<b>Vervangingsvraag</b>	–	Behoeftte aan vervanging door uitstroom van oudere werknemers of pensionering.

<b>Krapte op de arbeidsmarkt</b>	–	Situatie waarin vraag naar personeel groter is dan het beschikbare aanbod.
<b>Landelijke Meerjarenagenda Arbeidsmarkt</b>	LMJA	Strategisch kader op landelijk niveau met prioriteiten en ambities voor de arbeidsmarkt.
<b>Landelijk Beraad</b>	–	Overlegorgaan van ministeries, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, sociale partners en onderwijs dat de LMJA vaststelt.
<b>Leven Lang Ontwikkelen</b>	LLO	Continu proces van leren, ontwikkelen en omscholen van werknemers en werkzoekenden.
<b>Matchen op skills / competentie-gedreven arbeidsmarkt</b>	–	Aanpak waarbij vaardigheden en talenten leidend zijn voor plaatsing, in plaats van diploma's.
<b>Nieuwkomers</b>		De term nieuwkomer is inclusiever dan alleen "statushouder" of "vluchteling" en sluit aan bij actuele regionale strategieën rond arbeidsmigratie, inburgering en inclusieve arbeidsmarkt.
<b>Jongeren niet in opleiding en niet werkzaam</b>	–	Jongeren die Niet in Onderwijs, Werk of Begeleiding zitten.
<b>Onbenut arbeidspotentieel</b>	–	Mensen die beschikbaar zijn voor werk maar nog niet volledig participeren of optimaal worden ingezet.
<b>Sociale partners</b>	–	Organisaties die namens werkgevers (VNO-NCW, MKB-Nederland) en werknemers (FNV, CNV, VCP-de Unie) deelnemen aan overleg en samenwerking.
<b>Sectorale ontwikkelpaden</b>	–	Routekaarten of trajecten voor beroepsontwikkeling, scholing en mobiliteit binnen en tussen sectoren.
<b>Uitvoeringsplan</b>	–	Tweejaarlijks plan met concrete acties, verantwoordelijkheden en middelen om ambities uit de meerjarenagenda te realiseren.
<b>Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen</b>	–	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen; begeleidt werkzoekenden, verstrekt uitkeringen en levert arbeidsmarktinformatie.
<b>Veerkrachtige arbeidsmarkt</b>	–	Arbeidsmarkt die snel kan inspelen op economische, technologische en maatschappelijke veranderingen.
<b>Werkcentrum</b>	–	Fysiek of digitaal loket waarin publieke en private partners samenwerken om werkzoekenden, werkenden en werkgevers te ondersteunen.
<b>Werkgeversdienstverlening</b>	–	Ondersteuning aan werkgevers bij vinden, behouden en ontwikkelen van personeel.
<b>Van-werk-naar-werk-stelsel</b>	VWNW	Landelijk stelsel voor begeleiding van werknemers die hun baan verliezen, gericht op doorlopende ondersteuning naar nieuw werk.
<b>Van School Naar Duurzaam Werk</b>	VSNDW	Een regionale samenwerking, vanuit de Wet Van School Naar Duurzaam Werk, tussen scholen, doorstroompunten en gemeenten ter ondersteuning van jongeren tot 27 jaar bij de overgang naar werk.

# Bijlage 2

## Toelichting hoofdstuk 4: analyse - ontwikkeling in onze regio

Deze gegevensanalyse biedt een onderbouwd inzicht in de arbeidsmarkt van Midden-Utrecht en vormt het fundament onder de strategische keuzes in deze meerjarenagenda. De analyse is gebaseerd op een bundeling van bronnen, waaronder cijfers van CBS, UWV, SBB en regionale arbeidsmarktdashboards. In het merendeel gaan de cijfers over de gehele arbeidsmarktregio Midden-Utrecht omdat het niet altijd mogelijk is om de cijfers uit te splitsen naar lokaal niveau of omdat het verschil binnen de regio minder relevant is op dit niveau.

Voor de duiding van trends en regionale bijzonderheden is gebruikgemaakt van de expertise van de arbeidsmarktadviseur van UWV. Hiermee is een integraal beeld ontstaan van het aanbod en de vraag naar arbeid, knelpunten en kansen in de regio.

### Aanbod (werkenden en werkzoekenden)

#### Algemene informatie bevolking

De arbeidsmarktregio Midden-Utrecht telt circa 888.300 inwoners. In 2024 was de beroeps- en niet-beroepsbevolking samen ongeveer 667.000. De geslachtsverdeling is nagenoeg gelijk, met een lichte meerderheid mannen. Ook Midden-Utrecht heeft te maken met vergrijzing: het aandeel 65-plussers groeit, terwijl de instroom van jongeren onder de 20 jaar ontoereikend is om het verlies aan arbeidskrachten te compenseren. Opvallend is echter de relatief grote groep inwoners tussen de 20 en 35 jaar, wat afwijkt van landelijke trends. Deze demografische opbouw wordt mede verklaard door de aantrekkingskracht van de stad Utrecht op studenten en jonge werkenden. In 2024 was het migratiesaldo positief in Midden-Utrecht: er waren 3.142 meer immigranten die in de regio kwamen wonen, dan dat inwoners van Midden-Utrecht als emigranten de regio verlieten. Ongeveer 29% van de inwoners van Midden-Utrecht heeft een migratieachtergrond, waarvan 16% niet-westers. In stedelijke gebieden, zoals de stad Utrecht, ligt dit aandeel aanzienlijk hoger.

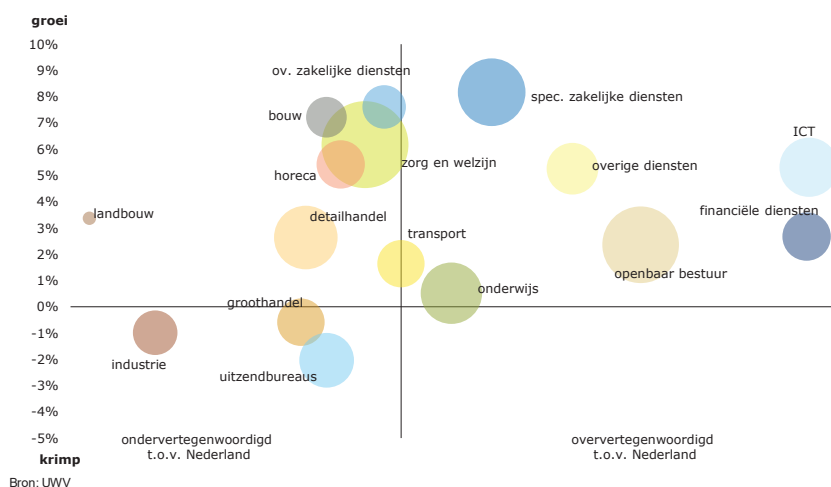
Het aanbod op de arbeidsmarkt laat zich definiëren door twee variabelen, te weten de werkenden en de werkzoekenden:

#### Werkenden

De werkende groep bestaat uit personen in loondienst en zzp'ers. In 2024 waren er in Midden-Utrecht 584.800 werknemersbanen, daar komen naar verwachting tussen 2024 en 2027 nog zo'n 21.700 werknemersbanen bij (+3,7%). Afbeelding 1.1 geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur van werknemersbanen in Midden-Utrecht en de verwachte ontwikkeling tussen 2024 en 2027.

De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het aantal banen van werknemers in 2024; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2027 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2024. Dit is het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers.
- Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.



Afbeelding 1.1 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling Midden-Utrecht, omvang (2024) en groeiprognoze 2024-2027

(Bron: UWV)

Zoals in alle regio's in Nederland, is zorg en welzijn de grootste sector met ruim 88.600 werknemers in loondienst. De dienstensector, opgedeeld in drie subcategorieën (financiële diensten, specialistische zakelijke diensten en overige zakelijke diensten) is met bijna 103.400 werknemers overigens nog groter. Deze sector is in Midden-Utrecht aanmerkelijk groter dan gemiddeld in Nederland.

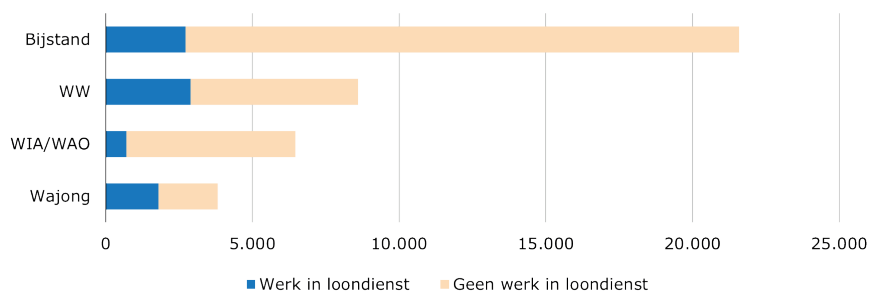
Naast werknemersbanen telde Midden-Utrecht de afgelopen jaren ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2017 – 2024 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 18.000 (15%) tot 136.300. Mede als gevolg van de handhaving op schijnzelfstandigheid neemt tussen 2024 en 2027 het aantal banen van zelfstandigen in Midden-Utrecht naar verwachting af met 5.600 (-4,1%) en komt uit op zo'n 130.700. Banen voor zelfstandigen zijn er in Midden-Utrecht vooral in specialistische zakelijke diensten, overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en het onderwijs.

Net als in de rest van Nederland zijn ook in Midden-Utrecht de gevolgen van de volledige hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid merkbaar. Tussen 2024 en 2027 daalt het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting met 5.600 (-4,1%) tot ongeveer 130.700. In de regio werken vooral veel zelfstandigen in specialistische- en overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en overige diensten. Relatief gezien werken er ook veel zelfstandigen in de sector landbouw & visserij. Tussen 2024 en 2027 neemt naar verwachting het aantal zelfstandigenbanen vooral af in de overige zakelijke diensten, zorg & welzijn, bouw, en detailhandel.

## Werkzoekenden

De groep werkzoekenden bestaat uit mensen met diverse uitkeringsachtergronden, maar ook uit mensen die niet in een uitkeringssituatie zitten. Deze groep is door gemeente en UWV samengebracht in het zogenoemde Geregistreerde Werkzoekenden bij UWV (GWU).

Midden-Utrecht telt medio 2025 in totaal 45.920 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (21.580). Verder waren er 8.600 werkzoekenden met een WW-uitkering, 6.470 met een WIA-/WAO-uitkering en 3.810 met een Wajong-uitkering. Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Een kwart van de werkzoekenden combineert hun uitkering al (deels) met werk in loondienst. Ongeveer 75% van de geregistreerde werkzoekenden heeft momenteel geen vast of tijdelijk dienstverband.



Afbeelding 1.2 Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU) Midden-Utrecht, juni 2025 (Bron: UWV)

De totale aantallen GWU naar uitkeringssituatie zijn van eind juni 2025. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar. Daarom zijn de aantallen met en zonder dienstverband in bovenstaande grafiek een schatting, gebaseerd op de verhouding zoals deze was in april 2025. De uiteindelijke exacte aantallen GWU met en zonder werk in loondienst kunnen hier (enigszins) van afwijken.

## Onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Midden-Utrecht gaat het om zo'n 61.000 mensen in 2024. Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (28.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (19.000) en semi werklozen (14.000).

## Problematiek en andere ontwikkelingen bij inwoners

Naast concrete arbeidsmarkt-gerelateerde data zijn er nog een aantal andere trends en ontwikkelingen die mee spelen om het beeld van te vormen van de inwoners in onze arbeidsmarktregio. Uit de GGD monitor blijkt dat circa 20% van de volwassen bevolking psychische klachten ervaart, met jongeren als grootste risicogroep. Daarnaast komt ongeveer 27% van de volwassen bevolking kamp met langdurige aandoeningen (langer dan zes maanden).

Naast fysieke klachten ervaart circa 16% van de volwassenen bevolking financiële stress.

Ook discriminatie is een thema dat speelt: 15% van de inwoners voelt zich gediscrimineerd, waarbij arbeidsmarktdiscriminatie relatief vaak voorkomt. Specifiek binnen het mbo-onderwijs blijkt stagediscriminatie een structureel



probleem: 24,4% ervaart discriminatie bij het zoeken naar een stage, en 12,5% tijdens de stage zelf (gegevens uit 2021, MBO-studenten Utrecht hebben te maken met stagediscriminatie).

### **De arbeidsmarkt in vogelvlucht**

Sinds anderhalf jaar is er een stijgende trend zichtbaar in het aantal WW-uitkeringen, wat duidt op een toename van tijdelijke werkloosheid. Veelal hebben jongeren een flexibel contract wat extra conjunctuurgevoelig is, dit kan voor een (risico op een) structurele achterstand op de arbeidsmarkt zorgen.

De grootste groep werkzoekenden ontvangt een bijstandsuitkering. In tegenstelling tot de WW en WIA, fluctueert het aantal bijstands- en Wajonguitkeringen minder sterk. De WIA-uitkeringen nemen toe, mede door langdurige gevolgen van COVID-19 (long-covid).

Qua beroepsprofielen is het aanbod van werkzoekenden het grootst in de technische, administratief-bedrijfseconomische en dienstverlenende sectoren.

Voor wat betreft de banenafpraak zit regio Midden-Utrecht net over de helft van de doelstelling (in Q1 2025 – 10.083) qua realisatie banen (in Q1 2025 – 5.098). Er zijn 9.583 personen geregistreerd in het doelgroepregister in Midden-Utrecht in Q1 2025. Hiervan zijn er 4.523 werkzame personen. Mogelijk dat hier nog onderbenutte deeltijders onder vallen.

Het aantal mensen met beschut werk groeit nog jaarlijks, maar de groei vlakt af. In maart 2025 waren er 267 (71%) werkzame personen met een geldige indicatie beschut werk participatiewet (totaal 375). Opvallend is dat circa 30% van de aanvragen voor beschut werk wordt afgewezen, ondanks dat gemeenten deze personen wel passend achten voor de regeling.

Sinds de afschaffing van de 24-wekeneis is het aantal verleende tewerkstellingsvergunningen (TWV's) gestegen, in het 2e kwartaal van 2025 waren dat er 367 in Midden-Utrecht.

Arbeidsmigranten en asielzoekers vinden vooral werk in laaggeschoolde functies zoals schoonmaker, productiemedewerker en keukenhulp. Daarnaast zijn er ook TWV's verstrekt voor functies op mbo- en hbo-niveau, zoals tandartsassistent, ICT-medewerker en personeel in zorg en onderwijs.

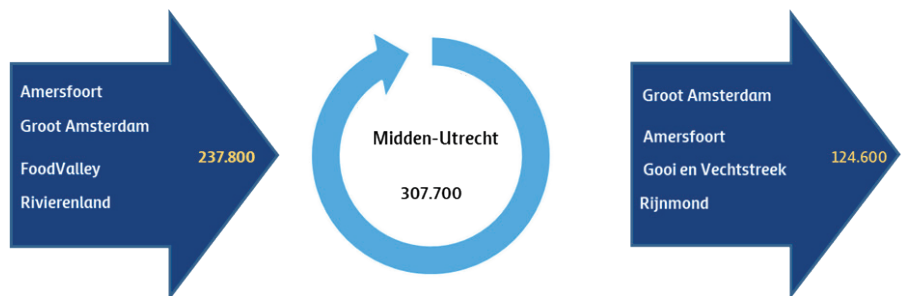
### **Vergrijzing**

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing. In de komende jaren zullen circa 36.500 inwoners in de leeftijdsgroep 60–67 jaar doorstromen naar de pensioengerechtigde leeftijd. Deze uitstroom van 60-plussers zal leiden tot een aanzienlijke krimp van de potentiële beroepsbevolking, die niet volledig gecompenseerd kan worden door de instroom van jongeren. De vervangingsvraag concentreert zich met name in sectoren waar het aandeel oudere werknemers hoog is, zoals zorg en welzijn, openbaar bestuur, onderwijs, industrie en in het bijzonder transport en logistiek. In laatstgenoemde sector is het aandeel 60-plussers het hoogst. Deze demografische ontwikkeling draagt substantieel bij aan de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt en zal deze krapte naar verwachting de komende jaren verder versterken.

### Pendel

Van alle inwoners van Midden-Utrecht in 2023 die werken in loondienst, werkte 71% (307.700) in Midden-Utrecht zelf. De overige 29% werkt voornamelijk in Groot Amsterdam (45.300), Amersfoort (14.700) en Gooi en Vechtstreek (8.700). In totaal werken 124.600 inwoners van Midden-Utrecht buiten de arbeidsmarktregio.

Omgekeerd komen van de werkenden in Midden-Utrecht die niet in deze regio wonen, de meesten (32.500) uit Amersfoort, totaal komen er 237.800 inwoners van andere arbeidsmarktregio's naar Midden-Utrecht om te werken. De economieën en arbeidsmarkten van Midden-Utrecht, Groot Amsterdam, Amersfoort en Gooi en Vechtstreek zijn sterk met elkaar verbonden. In Midden-Utrecht is er sprake van sterk inkomende pendel; er komen 113.200 mensen, die buiten de arbeidsmarktregio wonen, meer naar Midden-Utrecht om te werken, dan dat er inwoners van Midden-Utrecht buiten de arbeidsmarktregio werken.



Afbeelding 1.3 Banen werknemers naar woon- en werkregio, december 2023  
(Bron: CBS 2023, bewerking door UWV)

### Vraag (werkgevers)

Midden-Utrecht kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als ICT, financiële diensten, openbaar bestuur, overige diensten en specialistische zakelijke diensten. Sectoren als de landbouw en de industrie zijn er minder sterk aanwezig.

Gemiddeld stonden er in 2024 stonden er in Midden-Utrecht zo'n 31.300 vacatures per kwartaal open. De vraag naar arbeid is het grootst in de volgende sectoren: administratief, dienstverlenend, technisch, ICT en zorg. In de groothandel, industrie en uitzendbureaus wordt verwacht dat het aantal werknemersbanen zal dalen. De groei zal vooral te vinden zijn in sectoren als specialistische zakelijke diensten, overige zakelijke diensten, bouw, zorg & welzijn, horeca en ICT. Onderverdeeld naar de beroepsniveaus op basis van de internationale ISCO-classificatie, staan er in Midden-Utrecht de meeste vacatures (12.800) open op beroepsniveau 4 (zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is). Vervolgens stonden daarna de meeste vacatures (10.400) voor beroepsniveau 2 (weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is). Daarna volgde het aantal vacatures (6.150) op beroepsniveau 3 (complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is). En ten slotte zijn er de minste vacatures (1.950) op beroepsniveau 1: (eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat). De laatste jaren neemt de vraag naar beroepen met routinematige of weinig complexe taken af, terwijl de vraag naar beroepen met (zeer) complexe taken juist stabiel blijft. (Bron: [Dashboard vacaturemarkt UWV](#))

Daarnaast komt er door maatschappelijke ontwikkelingen ook een uitbreidingsvraag in verschillende sectoren namelijk;

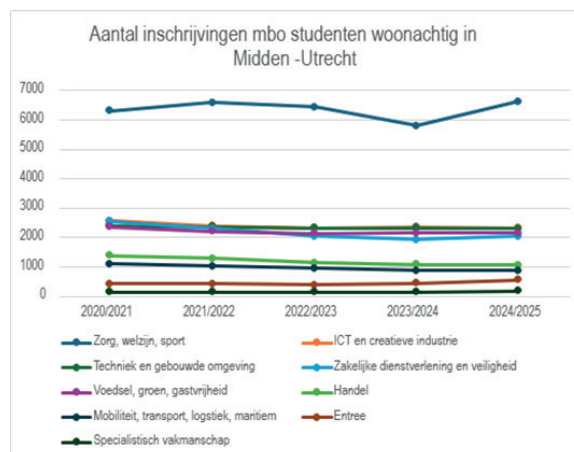
- **Smartification:** De integratie van technologie in veel sectoren zal leiden tot een grotere vraag naar mensen die technologie kunnen toepassen in de zorg, techniek, en andere werkvelden.
- **Duurzaamheid:** De nadruk op de circulaire economie zal leiden tot een stijgende vraag naar geschoolde arbeidskrachten in dit gebied, maar het opleidingsaanbod moet nog verbeteren.
- **Participatie-economie:** De verschuiving van betaalde naar onbetaalde arbeid kan de werkgelegenheid beïnvloeden, vooral door de toenemende nadruk op de deeleconomie en vrijwilligerswerk.
- Taakverschuiving vergroot de noodzaak voor **LLO**, omdat werkenden meer verschillende dingen moeten kunnen.

Sectoren zoals de zorg, het onderwijs of de techniek (o.a. bouw en energietransitie) zijn van cruciaal belang. Zij dragen bij aan een leefbare samenleving, de energietransitie en de verduurzaming. Personeel in deze sectoren blijft schaars. Ook als de economie niet of minder groeit. De kinderopvang is een belangrijke randvoorwaarde voor werkende ouders in alle andere sectoren. In deze sector zijn nu al grote tekorten zichtbaar zijn, deze zullen naar verwachting toenemen, zeker als op termijn de kabinetsplannen om kinderopvang (bijna) gratis te maken doorgevoerd worden.

## Onderwijs

De regio Midden-Utrecht kent een bovengemiddeld opleidingsniveau ten opzichte van het landelijk gemiddelde, met het hoogste aandeel inwoners met een HBO-WO opleiding. Toch blijkt uit de cijfers dat 32,4% van de geregistreerde werkzoekenden (GWU) geen startkwalificatie bezit. Hoewel dit percentage lager is dan in omliggende regio's, vormt het een aandachtspunt binnen een verder hoogopgeleide regio. Het gemiddelde percentage vroegtijdig schoolverlaters (vsv) stijgt beperkt maar ligt in de regio nog steeds lager dan het landelijke gemiddelde. Het percentage vroegtijdig schoolverlaters (vsv) stijgt licht, maar blijft onder het landelijk gemiddelde. Het aandeel jongeren dat een jaar na uitval nog steeds vsv'er is, blijft stabiel. De groep jongeren in een NEET-situatie (niet in opleiding, werk of begeleiding) is toegenomen, maar minder sterk dan in andere regio's. In Midden-Utrecht betreft dit 7,9% van de jongeren tussen 15 en 27 jaar. Onderwijsdeelname per opleidingsniveau (2024):

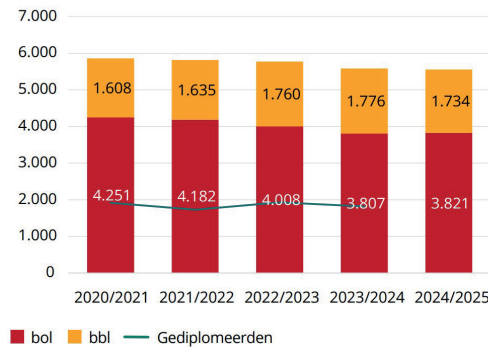
- **WO:** Meeste inschrijvingen in economie, gevolgd door natuur en taal & cultuur.
- **HBO:** Hoogste instroom in economie, gevolgd door bètatechniek, gezondheidszorg en onderwijs.
- **MBO:** De meeste inschrijvingen zijn in de sector Zorg, Welzijn en Sport - ruim twee keer zoveel als in andere sectoren (mbo-cijfers van SBB zie afbeelding).



(Bron: SBB)

Volgens de regioschets basiscijfers jeugd 2024 (is er een landelijke daling van het aantal mbo-studenten. Deze afname wordt veroorzaakt door een krimp in het voortgezet onderwijs en een daling van het aantal mbo-gediplomeerden dat doorstroomt binnen het mbo. Ook in Midden-Utrecht is deze trend zichtbaar in alle in alle leerwegen (BOL/BBL/Entree).

**Figuur 2 Ontwikkeling van het aantal inschrijvingen (bol en bbl) en gediplomeerden (totaal) in de regio Midden-Holland**



En als we nog kijken naar de leerlingen op het voortgezet onderwijs dan is de verdeling over de verschillende uitstroomprofielen: iets meer aandeel dat uitstroomt richting arbeidsmarkt, iets minder aandeel dat uitstroomt naar dagbesteding en minder doorstroom naar vervolgonderwijs t.o.v. andere regio's.

### Mismatch

De regio Midden-Utrecht kent een relatief jong en hoogopgeleid arbeidspotentieel (HBO/WO), wat aansluit bij de dominante vraag naar personeel op dit niveau. Tegelijkertijd is er een beperkte vraag naar laagopgeleide arbeidskrachten, terwijl meer dan een derde van de geregistreerde werkzoekenden niet beschikt over een startkwalificatie. Deze discrepantie wordt versterkt door een dalende instroom in het MBO en een stijging van het aantal voortijdige schoolverlaters. Daarnaast is er een deel van de werkzoekenden die een grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft vaak vanwege meervoudige problematiek waaronder psychische kwetsbaarheid of beperkte taalvaardigheid. Voor deze groep ligt de grootste kans op duurzame arbeid in instroom op lagere functieniveaus. Investeren in doorontwikkeling, scholen van medewerkers, met name praktisch geschoolde werknemers kan bijdragen aan mobiliteit en arbeidsproductiviteit op de arbeidsmarkt en het vrijmaken van werkplekken. Daarnaast zal het programma en de wetswijziging 'Van School Naar Duurzaam Werk' inzetten om de trend van voortijdige schoolverlaters te laten dalen en meer mensen een startkwalificatie te laten behalen.

Dan is er nog sprake van een structurele mismatch tussen vraag en aanbod op sectorniveau. In sectoren zoals administratie, ICT en zorg is het aantal beschikbare Geregistreerde Werkzoekenden ontoereikend om aan de vraag in vacatures te voldoen. Daarentegen is er een overschot aan Geregistreerde Werkzoekenden in dienstverlenende beroepen en met name in managementfuncties bij de WW-populatie. Binnen de specifieke WW-populatie is de discrepantie het grootst in de sectoren ICT en techniek, waar de vraag in vacatures het aanbod ruimschoots overstijgt.

Cijfermatig gezien (Regio in Beeld 2024) ziet dat er als volgt uit:

“De helft van de werkzoekenden In Midden-Utrecht stond ingeschreven voor een beroep dat niet op de regionale lijst met kansrijke beroepen staat. In het tweede kwartaal 2024 stonden in Midden-Utrecht 32.100 vacatures open. Bij acht op de tien vacatures (80%) ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio. Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 61% ingeschreven met een kansrijk beroep; maar bijna 4 van de 10 werkzoekenden is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.”

Dit betekent dat er, ondanks de kwantitatieve mismatch, nog steeds kansen liggen voor werkgevers die openstaan voor om- en bijscholing van werkzoekenden.



# Bijlage 3

## Kaders uitvoeringsagenda

Voor de uitwerking van de ambities en focusthema's in de uitvoeringsagenda zijn kaders opgesteld. De uitwerkingen dienen ten minste te worden voorzien van kerninformatie. Deze kerninformatie is essentieel om vooraf het kader te scheppen voor een zorgvuldig en doelmatig georganiseerde uitvoering.

Kerninformatie:	
<b>Doel</b>	Wat is het doel van de actie en op welke manier draagt deze actie bij aan het verwezenlijken van een of meerdere ambities? Wat is de regionale meerwaarde?
<b>Doelgroep</b>	Voor wie wordt het ingezet? Incl. impact voor werkende/werkzoekende/werkgever.
<b>Toelichting</b>	Wat is de aanpak?
<b>Capaciteit</b>	Welke partijen en hoeveel capaciteit en welke rollen en verantwoordelijkheden (bijv. leiding, coördinatie, organisatie, sleutelfiguren, faciliteiten)?
<b>Financieel</b>	Wat zijn de kosten en welke middelen worden hiervoor ingezet? Hoe organiseren we de inkoop?
<b>Tijd</b>	
<b>Prioriteit</b>	
<b>Regionaal vs lokaal</b>	Is het plaatsgebonden of kan elke subregio hier eenvoudig gebruik van maken?
<b>Lopend vs nieuw initiatief</b>	Aansluiting op bestaand initiatief?
<b>Monitoring en evaluatie</b>	Wat moeten de resultaten zijn van deze actie en hoe worden deze resultaten gemeten? In welke systemen wordt er geregistreerd en hoe ziet de informatie-uitwisseling eruit?
<b>Communicatie</b>	Regionaal of lokaal interne en extern?
<b>Deskundigheidsbevordering</b>	Training / vakmanschap / expertise / kennisdeling / leerprocessen professionals
<b>Borging</b>	Hoe kan lokale borging er op termijn uitzien?



**Arbeidsmarktregio**  
**Midden-Utrecht**