

# Regionaal actieplan Perspectief op Werk Midden-Utrecht

## Inhoudsopgave

1. Voorwoord
2. Analyse van de arbeidsmarkt van Midden-Utrecht: vraag- en aanbodzijde
3. Ambitie: Uitdagingen, doelstellingen en resultaten
  - 3.1 Uitdagingen
  - 3.2 Doelstellingen
  - 3.3 Resultaten
4. Aanpak: De DOE-agenda gevisualiseerd
5. Betrokkenen en samenwerking
6. Overzicht instrumenten en middelen
7. Governance, PR en communicatie

## 1. Voorwoord

Werkgevers, UWV en gemeenten werken vanuit de Utrechtse Werktafel samen om het aantal duurzame matches te vergroten. We trekken samen op omdat een inclusieve arbeidsmarkt niet stopt bij de gemeentegrenzen. Een goede regionale samenwerking kost tijd en veel inzet van iedere deelnemende partij. Perspectief op Werk geeft de mogelijkheid om extra te investeren in de gezamenlijke knelpunten die we op dit moment ervaren bij het realiseren van duurzame matches op regionaal niveau.

### *Perspectief op Werk in relatie tot andere regionale en subregionale initiatieven*

Perspectief op Werk vult uiteraard geen vacuüm. Ook zonder Perspectief op Werk werken we in de regio Midden-Utrecht samen aan een inclusieve arbeidsmarkt, onder andere aan de hand van de Utrechtse Werktafel vastgestelde strategische regionale agenda en de actielijnen die daarin benoemd zijn: 1. krachtige regio (versterken werkgeversdienstverlening), 2. verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en 3. extra impuls op de realisatie van de banenafpraak. We zetten ons samen in op werkgelegenheid en trajecten richting werk voor de werkzoekenden die tot nu toe nog niet hebben kunnen meeprofiteren van de aantrekkende economie. Bijvoorbeeld via de regionale aanpak jeugdwerkloosheid en het in dat kader regionaal opererende team van jobhunters. Ook in de vijf subregio's waar onze arbeidsmarktregio uit bestaat zijn we op subregionaal niveau ambitieus en lopen lokale initiatieven op het terrein van werkgevers- en werknemersdienstverlening, en toeleiding naar werk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld de door de gemeente Utrecht gelanceerde *actieagenda Werkbeweging*. Deze actieagenda beperkt zich tot de gemeente Utrecht, maar is gericht op vrijwel dezelfde doelgroep werkzoekenden als Perspectief op Werk.

### *Perspectief op Werk versterkt en verbindt onze regionale en subregionale initiatieven*

De regio Midden-Utrecht wil de extra middelen Perspectief op Werk inzetten om de reeds bestaande regionale samenwerking te intensiveren, versterken en waar mogelijk te versnellen. Veel onderwerpen die we regionaal op willen pakken moeten bij gebrek aan regionaal budget worden gefinancierd uit losse bijdragen van de diverse samenwerkingspartners. Deze budgetten zijn niet altijd toereikend wat zorgt voor beperkte slagkracht en zijn hierdoor soms langdurige processen. De extra middelen Perspectief op Werk brengen hier verandering in door onder andere tijdelijk extra personeel aan te stellen dat specifiek een regionale opdracht heeft. Dat levert het volgende op:

1. Een impuls in de duurzame regionale samenwerking tussen werkgevers, opleiders en werkgeversservicepunten;

2. Het uitvoeren of versneld uitvoeren van een aantal projecten/activiteiten die we al wel voornemens waren maar waarvoor nog geen budget gevonden was. Dat geldt bijvoorbeeld voor het regionaal uitrollen van het project Slim Matchen en het uitbreiden van de regionale key-accounts.
3. Perspectief op Werk maakt het mogelijk om aan de lokale targets uit initiatieven zoals de genoemde Actieagenda Werkbeweging of bijvoorbeeld subregionale marktwerkingsplannen nog een aantal extra regionale targets toe te voegen.

In de uitvoeringspraktijk zullen we ook alles op alles zetten om er voor te zorgen dat Perspectief op Werk een extra impuls op samenwerking is. Net zoals we er nu al voor zorgen dat de regionale dienstverlening de lokale dienstverlening aanvult en versterkt en andersom.

## 2. Analyse van de arbeidsmarkt van Midden-Utrecht. Vraag- en aanbodzijde

### De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, kwalitatieve mismatch steeds meer zichtbaar

De aanhoudende economische groei zorgt in toenemende mate voor personeelstekorten. Dit blijkt uit een analyse van de huidige en toekomstige arbeidsmarktontwikkelingen (Regio in Beeld Midden-Utrecht, 2018). Steeds meer werkgevers ervaren productiebelemmeringen door het ontbreken van voldoende geschikt personeel. Inmiddels heeft ongeveer een vierde van de ondernemers hier last van. Een groeiend aantal vacatures en een dalend aantal werkzoekenden zorgden er afgelopen jaar voor dat de spanning op de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht toenam. Op totaalniveau is er (nog) geen sprake van een zeer krappe, maar van een krappe arbeidsmarkt. Krapte op regioniveau betekent niet dat alle beroepsklassen krap zijn. De spanningsindicator varieert van zeer krap, voor beroepsklassen als ICT, technisch, agrarisch en transport & logistiek tot ruim voor de creatieve & taalkundige beroepsklasse. Hoewel de personeelstekorten toenemen en zich in een steeds breder spectrum van beroepen voordoen, geldt dit niet voor alle beroepen in Midden-Utrecht. Tekorten doen zich vaak voor in specifieke beroepen en zijn het gevolg van mismatch tussen functie-eisen en kwaliteiten van werkzoekenden.

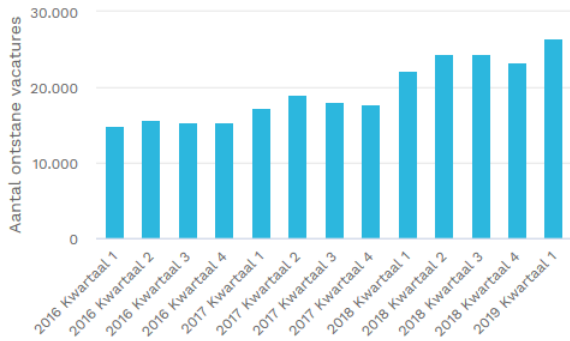
Tabel 1.1 Spanning arbeidsmarkt naar beroepsklasse 2<sup>e</sup> kwartaal 2018, bron: Regio in Beeld UWV

Midden-Utrecht Beroepsklasse	Typering
ICT	zeer krap
Technisch	zeer krap
Transport en logistiek	zeer krap
Dienstverlenend	krap
Openbaar bestuur	krap
Commercieel	krap
Zorg en welzijn	krap
Economisch en administratief	krap
Pedagogisch	krap
Managers	gemiddeld
Creatief en taalkundig	ruim
Totaal	krap

We zien in Midden-Utrecht een combinatie van een stijgend aantal vacatures en een sterk dalende werkloosheid. Sinds begin 2017 daalt het aantal bijstandsuitkeringen in de regio en ook het aantal WW-uitkeringen daalt gestaag. Zie onderstaande figuren (bron: arbeidsmarktinzicht.nl).

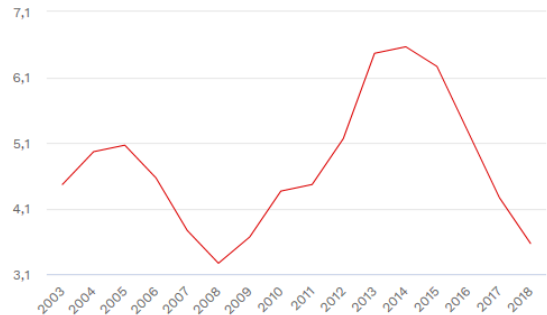
## ONTSTANE VACATURES

Aantal ontstane vacatures stijgt door

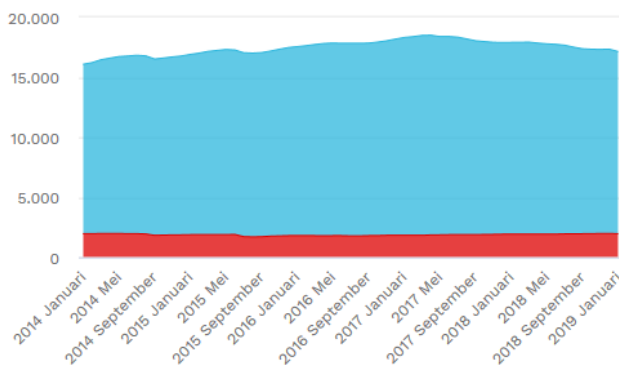


## WERKLOOSHEIDSPERCENTAGE

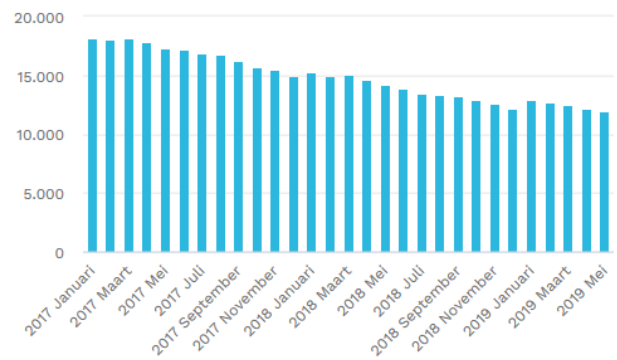
Werkloosheidspercentage blijft dalen



## BIJSTANDSUITKERINGEN



## LOPENDE WW-UITKERINGEN



Van alle vacatures in Midden-Utrecht is 35% op beroepsniveau laag/basisvakmanschap, 36% op niveau middelbaar/gespecialiseerd vakmanschap en 29% op hoog beroepsniveau. De groeiende economie zorgt voor meer werkgelegenheid en vacatures. Sectoren hebben in toenemende mate te kampen met personeelstekorten. Kennis, opleiding en werkervaring van de werkende en werkloze beroepsbevolking komen in veel gevallen niet één-op-één overeen met functie-eisen in sectoren en beroepen met veel openstaande vacatures. Ook vergrijsst het personeelsbestand en kiezen jongeren niet altijd voor een opleiding die overeenkomt met de behoeften van de regionale werkgevers. Verder is in een aantal sectoren en beroepen de instroom van jongeren uit het onderwijs te klein om de werkgelegenheids groei en de uitstroom van oudere werknemers op te vangen. Dit zorgt voor een toenemende mismatch.

### Beschikbaar arbeidspotentieel is in toenemende mate complexer om (duurzaam) te plaatsen

Ondanks dat de beroepsbevolking in Midden-Utrecht veel sterker groeit dan landelijk, dreigt de krapte aan personeel niet af te nemen. We zien dat het steeds meer mensen lukt om een baan te vinden, het aantal mensen met een uitkering daalt. Echter, de groep die nog een uitkering heeft, is ingewikkelder en meer divers geworden en minder kansrijk om duurzaam te bemiddelen naar werk. Deze mensen hebben een zeer intensieve ondersteuningsvraag om stappen richting werk te kunnen maken. Twee factoren zijn hierbij het meest bepalend: 1) Deze doelgroep kenmerkt zich onder andere door multi-problematiek en zwaarwegende belemmeringen op het gebied van gezondheid en lichamelijke of geestelijke beperkingen. 2) De match kan veelal niet plaatsvinden op 'reguliere' vacatures, waardoor het matchingproces intensiever is en om meer maatwerk vraagt. Er zijn binnen de bedrijven met vacatures namelijk wel werkzaamheden die de werkzoekenden zouden kunnen uitvoeren (mogelijk als opstap).

## Beschrijving van de doelgroepen binnen Perspectief op Werk

### *Doelgroep UWV*

Tot de doelgroepen van UWV horen in de regio Midden-Utrecht ca 12.000 personen met een WW-uitkering en ca 9.000 personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering met arbeidsvermogen. Perspectief op Werk richt zich op werkzoekenden aan de basis van de arbeidsmarkt die niet in staat zijn om zonder ondersteuning werk te vinden.

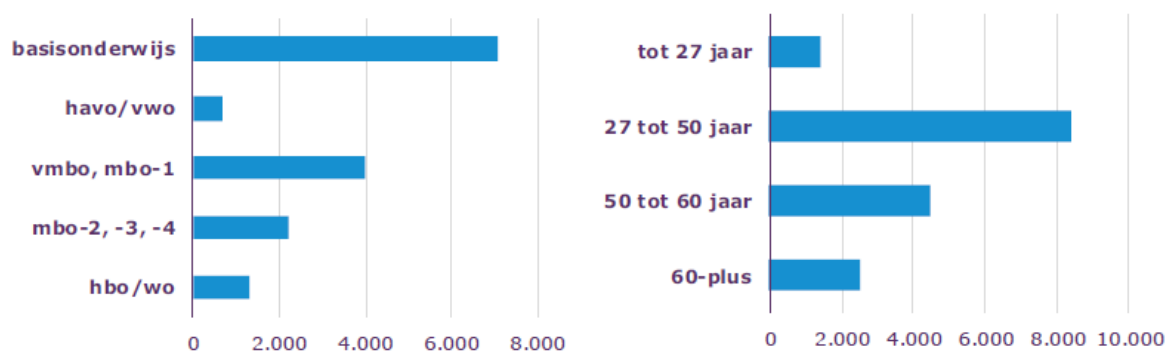
Een deel van de WW'ers is kortdurend werkloos en is in staat zonder of met geringe ondersteuning aan het werk te komen. Bij naar schatting 50% van de WW'ers wordt bij de instroom vastgesteld dat zij binnen een jaar een geringe kans hebben op werk. Deze groep behoort tot de doelgroep van Perspectief op Werk.

De gehele AG-populatie behoort ook tot de doelgroep van Perspectief op Werk. Van de 9.000 personen werkt 30 %. Ongeveer 25 % is niet beschikbaar voor werk i.v.m. verschillende redenen, zoals opleiding en medische behandeling. Ca 8 % wordt begeleid door een re-integratiebedrijf in een werkfittraject of in traject gericht op werk. Tot slot zijn 400 tot 500 mensen (5%) direct bemiddelbaar naar werk.

### *Doelgroep gemeenten*

Zoals al eerder aangegeven daalt het aantal bijstandsuitkeringen in de regio. De samenstelling van de doelgroep werkzoekenden met een bijstandsuitkering naar opleidingsniveau en leeftijd is als volgt:

**Tabel 1.2 Geregistreerde werkzoekenden UWV met bijstandsuitkering zonder baan naar opleidingsniveau en leeftijd (december 2017) (bron: UWV Regio in Beeld)**



Daarnaast blijkt uit klantonderzoek door het UWV dat ruim de helft van de bijstandsgerechtigden aangeeft dat zijn of haar lichamelijke gezondheid een belemmering vormt om aan het werk te gaan. Vier op de tien zeggen dat hun geestelijke gezondheid een belemmering vormt voor werk.

Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat we voor matches op werk van deze doelgroep vooral aangewezen zijn op banen aan de basis van de arbeidsmarkt.

## 3. Uitdagingen, doelstellingen en resultaten

### *Leeswijzer*

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke uitdagingen (3.1) we in het kader van Perspectief op Werk constateren, welke doelstellingen (3.2) en acties we hierop willen inzetten en welke resultaten (3.3) we gaan bereiken gedurende de looptijd van de doe-agenda. Met als uiteindelijke doel om onze regionale samenwerking tot een hoger niveau te brengen en een groter aantal matches realiseren.

### 3.1 Uitdagingen

Gemeenten UWV en Werkgevers gaan met Perspectief op Werk aan de slag met een vijftal uitdagingen:

1. Onze werkzoekenden in de regio en de vacatures beter in beeld brengen en het matchingsproces verbeteren;
2. Het werkzoekendenbestand van gemeenten en UWV beter toegankelijk maken voor werkgevers en private intermediairs;
3. De werkzoekenden in de bestanden van UWV en gemeenten extra ondersteuning en maatwerk bieden om stappen te kunnen zetten richting werk;
4. Investeren in de onbenutte kansen op het gebied van publiek-private samenwerking;
5. De herkenbaarheid, bekendheid en kwaliteit van de werkgeversdienstverlening bevorderen door de krachten van de vijf WSP's nog meer te bundelen.

### 3.2 Doelstellingen

Op basis van de vijf bovenstaande uitdagingen hebben we een viertal doelstellingen geformuleerd. Deze zijn:

- 1) Verbeteren van de transparantie;
- 2) Verkleinen van de kwalitatieve mismatch;
- 3) Versterken van de regionale werkgeversdienstverlening;
- 4) Versterken van de publiek-private samenwerking.

Deze doelstellingen met bijbehorende acties worden achtereenvolgend uitgewerkt.

#### 3.2.1 *Verbeteren van de transparantie*

We gaan de transparantie van de klantenbestanden van UWV en gemeenten verbeteren door een tweetal acties. We gaan het project Slim Matchen en de Kandidatenverkenner regionaal implementeren.

##### *Implementatie van Slim Matchen*

We zijn reeds gestart met het project Slim Matchen, maar rollen dit uit over de hele regio. Binnen dit project registreren gemeenten en UWV de werkzoekenden op eenduidige wijze en brengen we beroepsprofielen in beeld die kansen bieden voor deze doelgroep. Dit bevordert succesvolle matches omdat we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden dan gericht in kunnen zetten, namelijk op beroepen waar a. vraag is naar personeel en b. gemeenten en UWV potentieel geschikte kandidaten voor hebben. Om dit succesvol te kunnen doen is de input vanuit de werkgeverszijde belangrijk. De eenduidige registratie moet aansluiten bij zowel de vraag- als aanbodzijde, hiervoor is dus input van alle partijen nodig zodat de indeling van het potentiële aanbod voor werkgevers, UWV en gemeenten geharmoniseerd is. Door harmonisatie in de registratie van werkzoekenden, meer samenwerking en gerichte interventies kunnen uitvoeringsorganisaties slimmer en effectiever matchen, en beter aansluiten op de vraag van werkgevers.

##### *Regionale implementatie van de kandidatenverkenner*

Aanvullend op onze effectievere matchingsmethodiek gaan UWV en gemeenten aan de slag om klantprofielen vanuit de gemeentelijke systemen in Sonar geautomatiseerd in te laten lezen. We realiseren een technische aansluiting tussen de gemeentelijke systemen (RMW en Competensys) en UWV's Sonar. Als deze aansluiting gereed is lezen we de profielen van de kandidaten uit de doelgroep Banenafpraak in de Kandidatenverkenner in. Hiermee worden deze kandidaten zichtbaar voor werkgevers en wordt de kans op matches in het kader van de Banenafpraak vergroot. Langs

deze weg komen we binnen de huidige technische mogelijkheden optimaal en versneld tot een gezamenlijk transparant regionaal bestand. De WSP's en de werkgeversvertegenwoordiging gaan er voor zorgen dat de Kandidatenverkenner actief onder de aandacht gebracht worden bij werkgevers.

Voor de regionale implementatie van Slim Matchen en de Kandidatenverkenner stellen we een projectleider aan. UWV en Gemeenten organiseren zelf de benodigde uitvoeringscapaciteit.

### *3.2.2 Verkleinen van de kwalitatieve mismatch*

We willen ons sterk maken om kandidaten beter te matchen op beschikbaar werk en vacatures. Dit gaan we doen aan de hand van drie acties. We gaan werkgevers eerder betrekken in het traject naar jobfit, we zetten in op leerwerktrajecten en betrekken private intermediairs intensiever in de werktoeleiding.

#### *Werkgevers eerder betrekken in het traject naar Jobfit*

Gemeenten, UWV en werkgevers ontwikkelen een gedeelde definitie van 'werkfit' en 'jobfit'. Het traject óm mensen werkfit te maken is lokaal maatwerk en de individuele taak van de uitvoeringsorganisaties. Extra ondersteuning en maatwerk in het kader van Perspectief op Werk wordt aangewend om werkfitte werkzoekenden te begeleiden richting jobfit. Hiervoor gaan de werkgeversservicepunten in gesprek met werkgevers om mogelijkheden te verkennen om kandidaten die nog niet volledig jobfit zijn in een eerder stadium te plaatsen, om gaandeweg hun werknemersvaardigheden *on the job* te ontwikkelen en uren op te bouwen naarmate een kandidaat meer belastbaar is.

De doelgroep heeft een zeer intensieve ondersteuning nodig om stappen richting jobfit te kunnen maken. Voor deze doelgroep zijn de beschikbare reguliere middelen niet toereikend. We willen met behulp van extra Perspectief op Werk-middelen investeren in jobfit-trajecten voor kandidaten waarvan wij denken dat er met extra inzet ontwikkelpotentieel is om uit te stromen richting werk. Deze middelen worden ingezet voor extra maatwerk en voor het financieel compenseren van werkgevers voor de verminderde productiviteit van kandidaten in hun werkfittraject. Vanuit gemeenten kan dit worden gecombineerd met inzet van participatiemiddelen en UWV kan daarnaast voor de doelgroep arbeidsgehandicapten modulaire trajecten inzetten.

#### *Inzet van leerwerktrajecten*

We zetten extra in op omscholing en bijscholing die werkzoekenden nodig hebben om duurzaam mee te kunnen doen in kansrijke beroepen. We geven een impuls aan specifieke branche opleidingen en praktijkleren in de drie geselecteerde sectoren food, retail en techniek. We gaan samen met werkgevers in gesprek met onder andere O&O fondsen en leerinstituten binnen deze sectoren. Daarmee versterken we de bestaande regionale structuren rondom leren en werken. Daarvoor zetten we tijdelijk extra capaciteit in de vorm van een accountmanager in. Deze accountmanager gaat samen met werkgevers deze leerwerktrajecten aanjagen en vormgeven. Wanneer deze trajecten eenmaal zijn ingericht kunnen ook in de toekomst werkgevers en werkzoekenden daar gebruik van maken. Daarmee realiseren we een structurele verbetering in de route naar werk. Tot slot zetten we een *tender* uit waarop organisaties zich kunnen inschrijven (zowel markt als overheidspartijen) om branchespecifieke klasjes te organiseren waarin kandidaten met een gezamenlijke scholingsbehoefte opgeleid worden om kansrijke beroepen te kunnen vervullen in de food, retail en techniek. Door middel van de brede uitvraag via een tender kunnen we uit een hoog aantal inschrijvingen de best passende partijen aan ons verbinden.

### *Private intermediairs betrekken in de werktoeleiding*

We nodigen als regio actief private intermediairs uit om met innovatieve voorstellen te komen waarin zij bijdragen aan de werving, selectie, jobfit maken en het ontwikkelen/scholen van de doelgroep om de kans op duurzaam werk te vergroten. Deze innovatieve pilots hebben nadrukkelijk ook een leerdoel, namelijk om effectieve (elementen van) aanpak te identificeren voor het aan het werk helpen van de doelgroep. VNO-NCW Midden is de beheerder van het budget voor deze initiatieven.

### *3.2.3 Versterken van de regionale werkgeversdienstverlening*

Een succesvolle match is iets anders dan 'simpelweg' het vervullen van een vacature. Voor de doelgroep aan de basis van de arbeidsmarkt is het van belang te kijken naar de individuele situatie en samen met de werkgever te verkennen wat voor werk er voor deze persoon is. Om dat proces te ondersteunen geven we een extra impuls aan de regionale werkgeversdienstverlening. Dit gaan we doen door in te zetten op één gezamenlijk regionaal aanspreekpunt voor werkgevers en extra inzet van functiecreatie.

### *Eén gezamenlijk regionaal aanspreekpunt voor werkgevers*

In de regio Midden-Utrecht zijn vijf werkgeversservicepunten (WSP's) actief die passende vacatures uit de markt ophalen. Momenteel werken we al actief regionaal samen. Zo is er een maandelijks overleg met alle accountmanagers uit de regio dat in het teken staat van samenwerking voor banenvulling. Hierin worden onder andere vacatures, arrangementen en leads gedeeld en regionale afspraken gemaakt.

De impuls vanuit Perspectief op Werk geeft ons de mogelijkheid om verder te investeren in een betere samenwerking en communicatie vanuit de gedachte: één gezicht en één werkwijze. Dit gaan we doen door uit te gaan van een dienstverleningsmodel waarbij één regiehouder de belangen behartigt van meerdere WSP's. De regionale Key-accounts. Deze key-accounts worden regionaal bediend door kandidaten aan te bieden vanuit het gehele bestand van het UWV en de gemeenten. We richten ons daarbij in het bijzonder op die sectoren waar voor de werkzoekenden in onze regio op korte termijn werk is. Dat zijn vooral de sectoren Retail, Food en Techniek. We zetten met extra middelen in op de versnelde implementatie van het key-accounthoudersplan (zie bijlage). Dit maken we mogelijk door tijdelijk te investeren in 3 fte aan bedrijfsadviseurs. Zij gaan zorgen voor een investering in een groter en duurzaam regionaal netwerk van werkgevers waarbij zoveel mogelijk grote werkgevers worden voorzien van één regionaal key-account.

### *Extra inzet van Functiecreatie*

De groep werkzoekenden in onze regio die nu een uitkering heeft is ingewikkelder, meer divers én minder kansrijk om duurzaam te bemiddelen naar werk. Dit vraagt naast effectievere matching en systeminnovatie ook om extra maatwerk. Dit maatwerk kan verricht worden door de inzet van functiecreatie. Voor werkgevers biedt dit de kans om het productieproces anders en efficiënter in te richten. Bij de werkzoekenden biedt functiecreatie weer de kans om een functie passend te maken op persoonsniveau. Alle partners beseffen dus dat functiecreatie extra kansen kan bieden voor de huidige werkzoekenden en werkgevers. We zetten hier alleen nog te weinig op in. Daarom vergroten we de capaciteit van functiecreatiespecialisten door de formatie van dedicated bedrijfsadviseurs voor functiecreatie met 1 fte te vergroten. Dit team zal onder andere inclusieve

arbeidsmarktanalyses en andere activiteiten rondom functiecreatie uitvoeren bij werkgevers. Hiermee maken we de schakel van netwerkopening tot passende duurzame werkplek nog beter en kunnen we meer ervaring en *best practices* op doen met deze specialistische dienstverlening.

### 3.2.4 versterken van de publiek-private samenwerking

In de komende twee jaar investeren we in de samenwerking tussen gemeenten, UWV, werkgevers en private arbeidsintermediairs. Werkgeverskoepel VNO-NCW vervult een sleutelrol in het aanjagen van deze samenwerking. In het kader van Perspectief op Werk stellen we tijdelijk één bedrijfsadviseur aan die *dedicated* mee gaat met de regionale vertegenwoordiging van VNO-NCW om zo aan de hand van warme acquisitie nieuwe netwerkopeningen te realiseren in de drie geselecteerde sectoren. VNO-NCW zorgt voor ingangen bij ondernemersverenigingen en branche-opleidingen. Daarnaast zijn we gezamenlijk aanwezig bij evenementen in de drie sectoren, zoals de Dag van de Techniek en het jaarlijkse regionale matchingevent 'Scoor je Talent' in Stadion Galgenwaard. Deze tijdelijke inzet zorgt er samen met de eerder genoemde key accounts voor dat ook in de toekomst werkgevers uit deze sectoren en de WSP's elkaar sneller zullen weten te vinden.

### 3.3 Resultaten

De concrete resultaten waar we met Perspectief op Werk voor gaan zijn:

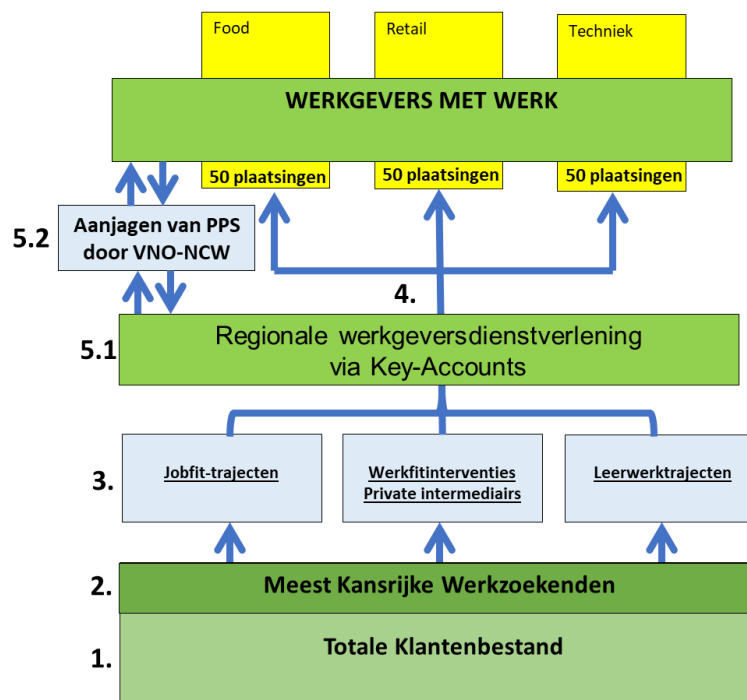
- 1. 450 extra begeleidingstrajecten naar werkfit.**  
Werkfite kandidaten kunnen op drie manieren versneld hun weg naar werk vinden: 1) via een traject bij werkgevers om hen van werkfit jobfit te maken, 2) via een leerwerktraject, 3) door inzet van een interventie van een private intermediair. In totaal gaan we minimaal 450 kandidaten via deze weg ondersteuning bieden. Hiermee doen we extra ervaring op met deze wijze van begeleiding. Afhankelijk van de resultaten wordt er gekeken op welke wijze we deze vormen van dienstverlening kunnen continueren en/of effectiever kunnen organiseren.
- 2. 150 extra matches op werk in de 3 focus sectoren Techniek, Retail en Food**  
Van de 450 kandidaten die we extra ondersteuning bieden verwachten we dat er 150 daadwerkelijk de stap naar werk kunnen zetten. Door onze extra investeringen verwachten wij het eerste jaar minimaal 50 extra matches te realiseren en het tweede jaar minimaal 100 extra matches. Voor elk van de drie geselecteerde sectoren zetten we in op 50 extra matches.
- 3. Verbetering in de eenduidige registratie van klantprofielen**  
Dit bereiken we door het regionaal uitrollen van het project Slim Matchen.
- 4. Profielen doelgroep banenafpraak in de Kandidatenverkenner**  
We lezen alle bij de uitvoeringsorganisaties geregistreerde profielen van de doelgroep banenafpraak in de Kandidatenverkenner in.
- 5. Concrete afspraken tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en WSP's in de drie focus sectoren**  
Onder coördinatie van VNO-NCW maken WSP's, O&O fondsen, branchespecifieke opleidingen en mbo-opleidingen en werkgevers concrete afspraken over leerwerktrajecten en/of branche-opleidingen in de 3 focus sectoren. Dit biedt tevens de gelegenheid om te investeren in een duurzaam partnerschap met de betrokken onderwijspartijen.



6. **Structureel 10 extra regionale key-accounts voor grote werkgevers**  
Bij de werkgeversservicepunten breiden we het aantal regionale key-accounts voor grote werkgevers structureel uit met minimaal 10 accounts.
7. **Structurele uitbreiding van het werkgeversnetwerk van de WSP's en het aantal werkgeverscontacten**  
Door de uitbreiding van het aantal key-accounts bij de WSP's en de gerichte sectorbenadering ondersteund door VNO-NCW wordt het werkgeversnetwerk van de werkgeversservicepunten aanzienlijk uitgebreid.
8. **Versterking van de publiek-private samenwerking in de regio**  
Doordat in het kader van Perspectief op Werk werkgevers actiever en eerder in het proces richting werk hun rol pakken en we gezamenlijk private arbeidsmarktintermediairs nadrukkelijk uitnodigen om bij te dragen, wordt het regionale netwerk en de regionale samenwerking versterkt.

#### 4. De doe-agenda gevisualiseerd

Onze doe-agenda laat zich als volgt visualiseren.



Basisprincipes Perspectief op Werk Midden Utrecht

1. We zorgen ervoor dat de UWV en gemeentelijke klantprofielen zo goed mogelijk zichtbaar zijn en zorgen ervoor dat de matching optimaal kan plaatsvinden.
2. Uitvoeringsorganisaties zorgen er zelf voor dat kandidaten werkfit zijn. Dit wil zeggen, dat kandidaten basale werknemersvaardigheden hebben.
3. Werkfite kandidaten kunnen op drie manieren versneld hun weg naar werk vinden: 1) via een jobfittraject, 2) via een werkleertraject, 3) door inzet van een interventie van een private intermediair. In totaal gaan we minimaal 450 kandidaten via deze weg ondersteuning bieden. Uiteindelijke aantallen zijn afhankelijk van de mogelijkheden bij werkgevers en kandidaten.

4. We zorgen ervoor dat er een team is dat ervoor zorgt dat bemiddelbare kandidaten op het juiste werk gematched en geplaatst worden in de drie focus sectoren. Dit resulteert in minimaal 150 extra plaatsingen.
5. We vergroten onze slagkracht van de werkgeversdienstverlening op twee manieren. 1) via het netwerk van VNO-NCW boren we een nieuw klantbestand aan van werkgevers. 2) door de implementatie van het keyaccountplan en inzet van regionale accounthouders vergroten we het aantal regionale keyaccounts.

## 5. Betrokkenen en samenwerking

Voor de uitvoering van deze doe-agenda zijn alle samenwerkingspartners van de Utrechtse Werktafel betrokken (gemeenten, regionale sociale diensten, UWV, sociale partners), onderwijsinstellingen en het regionaal Leerwerkloket Utrecht.

## 6. Begroting

Instrument	Actie	Middelen
1. Versterken werkgeversdienstverlening	<i>Tijdelijke formatie bedrijfsadviseurs: a. dedicated bedrijfsadviseur VNO-NCW vertegenwoordiger (1fte) b. dedicated bedrijfsadviseur functiecreatie (1fte) c. 'regionale' bedrijfsadviseurs POW (3 fte)</i>	€ 600.000,-
2. Implementatie Slim Matchen en kandidatenverkenner	<i>Projectleider implementatie</i>	€ 75.000,-
3. Aanjager leerwerktrajecten	<i>Kwartiermaker onderwijs-WSP</i>	€ 50.000,-
4. Projectborging	<i>Programma coördinator (0,8 fte) en kwartiermakers regionale samenwerking (0,8fte)</i>	€ 400.000,-
5. Impuls werkfit maken	<i>Extra voorzieningen ter bekostiging van leerwerktrajecten en werkfit-instrumenten 'on the job'</i>	€ 675.000,-
6. Stimuleringsfonds private initiatieven	<i>Experimentenbudget ter bekostiging van unieke interventies van private intermediairs om kandidaten werkfit te maken</i>	€ 150.000,-
7. PR & communicatie	<i>Communicatie en pr-budget</i>	€50.000
	<b>Totaal</b>	<b>€2.000.000,-</b>

## 7. Governance, PR en communicatie

### Governance

De middelen van Perspectief op Werk laten we als volgt beheren:

- Het experimentenbudget voor private intermediairs wordt beheerd door VNO-NCW Midden. Door de middelen onder te brengen bij VNO-NCW Midden voorkomen we dat iedere uitgave in dit kader via een formele subsidie aanvraag op basis van de algemene subsidie verordening beschikt moet worden. In afstemming met de stuurgroep worden de voorwaarden opgesteld waar de experimenten aan moeten voldoen, hoe een aanvraag beoordeeld wordt, op welke manier verantwoording wordt afgelegd en de wijze waarop middelen verstrekt worden.

- Het budget ter bekostiging van werkfit- en opleidingsvoorzieningen wordt ondergebracht bij één van de samenwerkende partijen.
- De overige POW-middelen heeft gemeente Utrecht in beheer.
- De stuurgroep van de Utrechtse Werktafel bewaakt de middelen.

De voortgang van Perspectief op Werk gaan wij als volgt bewaken:

- De verantwoording voor de voortgang van Perspectief op Werk wordt aan de stuurgroep afgelegd. Zij krijgen voor de uitvoering van deze taak ondersteuning.
- De ondertekenaars van POW (de wethouder van de centrumgemeente en de bestuurder van VNO-NCW) worden indien nodig op agenda basis uitgenodigd voor een stuurgroep vergadering.
- Voor concrete aansturing op de voortgang van Perspectief op Werk wordt een programma coördinator aangesteld. Deze coördinator heeft twee hoofdtaken: 1) aanjagen van de regionale samenwerking en de voortgang/continuïteit van de activiteiten en inzet binnen Perspectief op Werk en 2) borgen van de leerervaringen en best practices die we in twee jaar Perspectief op Werk opdoen.

#### PR en communicatie

De doe-agenda kent verschillende onderdelen en activiteiten waar dit budget voor ingezet kan worden. Denk aan het organiseren en promoten van matchingevenementen of informatiebijeenkomsten, maar ook aan activiteiten en (communicatie) acties om de herkenbaarheid en zichtbaarheid van de werkgeversdienstverlening te vergroten of het uitschrijven en promoten van het stimuleringsfonds dat beschikbaar is voor private initiatieven.

We vormen een werkgroep PR & Communicatie die voor deze verschillende onderdelen een PR/communicatieplan(nen) op zal stellen. In deze (deel)plannen wordt de gevraagde investering op het gebied van PR & Communicatie opgenomen.