

Regionaal Beraad, 7 mei 2026	
voorbeeld bij stuk	Meerjarenbeleidsagenda en Uitvoeringsagenda, 19 maart 2026
onderwerp	In dit voorstel is de eerdere <i>aanzet Meerjarenagenda</i> verwerkt.
steller	Tamara Breman
route	24 feb Voorbereidend Overleg 3 mrt Voorbereidend Overleg 16 mrt Managersoverleg (voorheen Stuurgroep) 17 apr Regionaal Pfho Werk & Participatie 7 mei <u>Regionaal Beraad</u>
doel agendering	Ter besluitvorming.



Regionale meerjarenagenda

Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek
2026 - 2030

18 maart 2026 versie 1.0



Vooraf

De arbeidsmarkt verandert snel. Beroepen verdwijnen, nieuwe functies ontstaan en een vaste route van school naar pensioen is steeds minder gebruikelijk. Daarom bundelen we in Gooi en Vechtstreek onze krachten: gemeenten, onderwijsinstellingen, werkgevers, sociale partners, UWV en natuurlijk de inwoners zelf. En daarbij kunnen we rekenen op ondersteuning vanuit het Rijk.

Op 12 december hebben de bestuurders van de betrokken organisaties uit de regio het Regionaal Beraad opgericht. Gemeenten, UWV, FNV, CNV, SBB, MBO College Hilversum en VNO NCW West geven daarin bestuurlijk richting aan de samenwerking. Tegelijkertijd werken we aan een regionale thuisbasis. Vanaf 1 januari 2026 is het Werkcentrum digitaal toegankelijk in een eenvoudige vorm. In de loop van het jaar groeit het uit tot een herkenbare plek waar inwoners, bedrijven en professionals terecht kunnen. Dankzij het Regionaal Beraad en het Werkcentrum kunnen we sneller inspelen op koerswijzigingen binnen de arbeidsmarkt.

Deze meerjarenagenda

Deze meerjarenagenda beschrijft de koers voor de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek (verder: regio) voor 2026-2030. Na een beschrijving van onze arbeidsmarkt en onze ambities volgt een Doelen Inspanningen Netwerk (DIN) waarin onze doelstellingen worden benoemd.

Deze zijn verder uitgewerkt in onze **uitvoeringsagenda**, die geldt voor een periode van twee jaar. De uitvoeringsagenda is nader uitgewerkt in de **routekaart vernieuwing arbeidsmarktinfrastructuur**. Naar mate de samenwerking vordert en besluiten worden genomen worden deze documenten verder aangepast en bijgewerkt.

Inhoud

Vooraf	2
Inhoud	3
Inleiding	4
Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek	4
Bestaande dienstverlening	4
Arbeidsmarktbeeld in één minuut.....	4
Opgaven, doelgroepen en inbreng van de uitvoering	6
Opgaven	6
Doelgroepen	7
Uitvoering & casuïstiek.....	7
Visie, missie en leidende uitgangspunten	8
Visie	8
Missie	8
Tien uitgangspunten Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek	8
Programmaliijnen en Doelen-Inspanningen-Netwerk (DIN).....	9
Programmaliijnen	9
Doelen-Inspanningen-Netwerk (DIN).....	10
Uitvoeringsagenda september 2026 - september 2028	11
Stapsgewijze aanpak in de realisatie uitvoeringsagenda	12
Over de Werkgeversdienstverlening.....	12
Bijlage 1: Rol van partners binnen het Regionaal Beraad.....	13
Bijlage 2: Analyse arbeidsmarkt.....	15
Bijlage 3: Regionale opgaven	24
Bijlage 4: Doelgroepen arbeidsmarkt	28
Bijlage 5: Voorstel inrichting publieke werkgeversdienstverlening	29

Inleiding

Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek

De regio Gooi en Vechtstreek heeft een krappe arbeidsmarkt met structurele tekorten in cruciale sectoren. Tegelijkertijd is er een groep inwoners die (nog) niet volledig “meedoet”. De demografische druk is hoog: er zijn relatief veel jongeren én relatief veel ouderen ten opzichte van de beroepsbevolking. Daarom trekken de partners samen op om sociaaleconomische opgaven te realiseren en Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor meer doelgroepen bereikbaar te maken. Partners binnen het Regionaal Beraad hebben allemaal een eigen expertise en leveren een eigen bijdrage aan de arbeidsmarkt. Bijlage 1: Rol van partners binnen het Regionaal Beraad gaat daar verder op in.

Bestaande dienstverlening

De samenwerking tussen regiogemeenten en partners komt niet uit de lucht vallen. Met de komst van het Regionaal Beraad en het Werkcentrum staan partijen aan de lat die eerder succesvol samenwerkten in het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het Leerwerkloket (LWL). In de voorgaande jaren trokken ook gemeenten in onze arbeidsmarktregio al samen op. Zo was er het arbeidsmarktprogramma Werken aan werk (WAW) wat was gericht op duurzame inzetbaarheid van onze inwoners.

Regiogemeenten hebben de dienstverlening aan jongeren tot 27 jaar belegd bij Regio Gooi en Vechtstreek. Het Doorstroompunt is samen met het MBO College Hilversum verantwoordelijk voor deze groep en de uitvoering van de Wet van School naar Duurzaam Werk. De Regio is ook verantwoordelijk voor het dossier Basisvaardigheden en de bijbehorende WEB-gelden.

Arbeidsmarktbeeld in één minuut

261.000

In 2025 circa 248.000 inwoners in 7 gemeenten; richting 2040 groei naar circa 261.000 inwoners.

Demografische druk: groene druk 40,5% en grijze druk 40,4%. Beide zijn boven het landelijk gemiddelde.

74%

Netto arbeidsparticipatie 74%: bijna driekwart van de 15- tot 75-jarigen is werkzaam. Dit komt neer op 183.000 inwoners.

Niet-beroepsbevolking: circa 38.000. Het onbenut arbeidspotentieel komt neer op circa 15.000. Dit zijn met name onderbenutte deeltijders.

15.000

In Q2 2025 stonden 4.950 vacatures open. In september 2025 waren dat er 2.914.

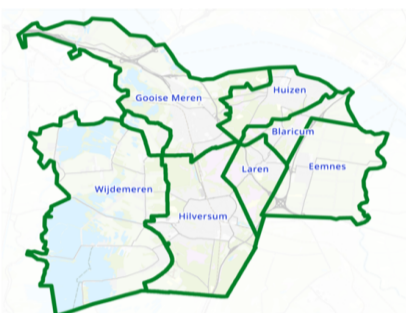


Waar is de vraag het grootst? In **zorg en welzijn** en in **bedrijfseconomische/ administratieve beroepen**. Ook pedagogische beroepen zijn relatief gevraagd. Figuur 1 toont de vraag per sector van deze regio ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

Meer werkenden verkeren in kwetsbare posities doordat beroepen inhoudelijk veranderen. De mismatch in kennis of vaardigheden wordt groter wanneer er niet wordt geïnvesteerd in ontwikkeling.



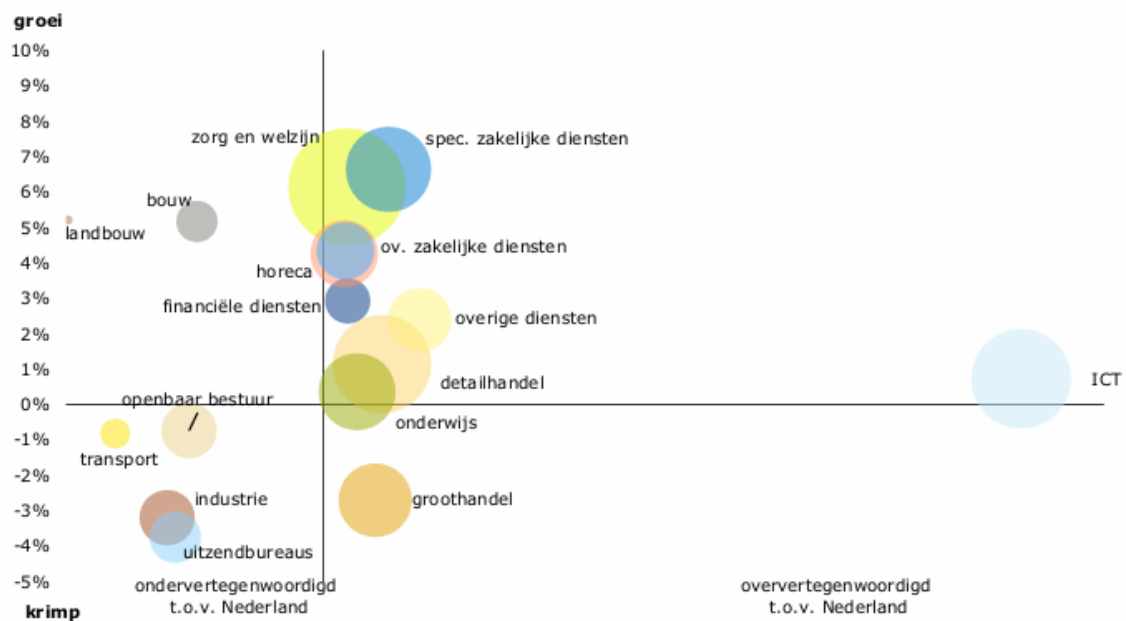
Er is een mismatch vanwege een kwantitatief overschot in sommige beroepen, zo ontvangen veel managers een WW-uitkering. Ook is er een brede kwalitatieve mismatch waar het gaat om skills.



Kunstmatige intelligentie

Kunstmatige intelligentie is een van de ontwikkelingen die de arbeidsmarkt de komende jaren het meest zal beïnvloeden. De impact is niet eenduidig: AI kan werk versterken en verlichten, maar ook taken veranderen en nieuwe kwetsbaarheden creëren. Juist in een regio met sterke Media- en ICT-activiteiten is het belangrijk om hier niet alleen over te praten, maar er ook samen richting aan te geven: mensgericht, uitlegbaar en met oog voor gelijke kansen.

Figuur 1: Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling



Bron: UWV, Regio in Beeld Gooi en Vechtstreek 2025-2026

→ Zie ook Bijlage 2: Analyse arbeidsmarkt.

Opgaven, doelgroepen en inbreng van de uitvoering

Vier samenhangende opgaven vormen de basis van deze meerjarenagenda. De opgaven komen voort uit de arbeidsmarktanalyse in bijlage 2.

Opgaven

1. De sociale opgave

We stellen het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van inwoners centraal. Niet iedereen vindt zelfstandig duurzaam werk. Ondersteuning naar (ander) werk of ontwikkeling is nu te versnipperd georganiseerd. We willen drempels verlagen door onze dienstverlening meer integraal te maken met aandacht voor multiproblematiek en door het verstevigen van basisvaardigheden. Verder ontwikkelen we het Werkcentrum als herkenbare toegang. Daarbij zien we de winst vooral achter het loket. Door een gezamenlijke werkwijze, een minimum aan intakegesprekken en warme overdrachten. De behoefte van de inwoner is daarbij leidend, bestaande processen minder.

2. De economische opgave

Cruciale sectoren staan onder druk door vergrijzing en een krappe arbeidsmarkt. We zetten daarom in op betere afstemming tussen vraag en aanbod en op het ontwikkelen van innovatievermogen. We prioriteren zorg, welzijn, onderwijs en kinderopvang. Daarnaast hebben we aandacht voor regionale speerpunten zoals techniek, ICT, media en creatieve industrie. Onbenut arbeidspotentieel (zoals herintreders en deeltijders) wordt actiever benaderd en inclusief werkgeverschap wordt gestimuleerd. We sluiten de dienstverlening aan op de vraag en behoeften van regionale werkgevers. Bij het maken van keuzes laten we ons leiden door beschikbare arbeidsmarktdata, werk met een duurzaam perspectief en door actuele uitvoeringsvraagstukken. Doel is continuïteit van maatschappelijke dienstverlening en economische vitaliteit.

3. De ontwikkelopgave

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is een 'buzzword' en niet zonder reden. Door technologische en economische veranderingen is Leven Lang Ontwikkelen noodzakelijk. We willen dit tot norm maken voor werkenden en werkgevers door praktijkgerichte ontwikkelpaden, betere aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en structurele loopbaanbegeleiding. Dit betekent ook dat voor een bepaalde groep inwoners er aanvullende ondersteuning nodig is om deel te nemen. Scholing moet direct bijdragen aan duurzame plaatsing in kansrijke sectoren en zorgen voor flexibele inzet op de veranderende arbeidsmarkt.

4. De samenwerkingsopgave

Alle partners bieden dienstverlening van hoog niveau. Tegelijkertijd is de toeleiding naar (ander) werk of scholing in het geheel nog versnipperd georganiseerd. Daarnaast zijn er zogenaamde grijze gebieden die door de dienstverlening nog niet worden bereikt. Onze ambitie is om op deze twee punten verbetering te boeken door een meer integrale samenwerking aan te gaan.

→ Zie Bijlage 3: Regionale opgaven

Doelgroepen

Vanuit het landelijke kader zijn er doelgroepen en ambities benoemd voor de arbeidsmarktregio's. We behouden de hoofdverdeling van werkzoekenden, werkenden en werkgevers en maken regionaal een aantal specifieke keuzes in het aanbieden van dienstverlening en het aantrekken van doelgroepen. Hierbij ligt de scope op de gehele arbeidsmarkt en het Werkcentrum wordt daarbij als middel ingezet.

De ambities vanuit het landelijke kader en een toespitsing van de doelgroepen staan in bijlage 4.

Voor **werkzoekenden** sluiten we aan op iemands ondersteuningsbehoefte: wie snel geholpen kan worden, helpen we snel; wie een complexe vraag heeft, krijgt integrale ondersteuning waarbij meerdere partners hun expertise bundelen.

- Doelgroepen als uitkeringsgerechtigden (Pwet, WW, Ziektewet) blijven lopen via de bestaande ingangen.
- We richten ons expliciet op kwetsbare NUGgers waaronder: Oekraïners, statushouders na afronding inburgering, expats, ex-gedetineerden en mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Voor **werkenden** zorgen we dat mensen tijdig ondersteuning krijgen bij hun overstap van-werk-naar-werk. De sociale partners zijn hierin leidend en benutten hierbij de beschikbare sectorale voorzieningen.

- We richten ons expliciet op mensen met risico op werkloosheid, met loopbaanvragen of werknemers die te maken hebben met reorganisaties/faillissementen of verdwijnende beroepen.

Voor **werkgevers** gaan we de gezamenlijke dienstverlening via het Werkcentrum versterken. We stemmen onze plannen af op een bestaande sectorale aanpak. We ontsluiten ook de ondersteuning rond de Banenafpraak via het Werkcentrum en borgen de verbinding met landelijke WSP-dienstverlening voor werkgevers die in meerdere regio's actief zijn.

- We richten ons expliciet op werkgevers die ondersteuning zoeken bij inclusief ondernemerschap, uit het MKB-segment of met een maatschappelijke opgave.

Uitvoering & casuïstiek

De opsomming van opgaven en doelgroepen hierboven geeft een helder kader. Maar om in de praktijk echt verschil te maken, is meer nodig dan een goed stuk op papier. Daarom kiezen we voor een aanpak met **doorlopend en direct contact met de uitvoering**. We betrekken professionals van de partners vanaf het begin bij het uitwerken van de plannen en leggen **concrete casuïstiek** op de bestuurlijke tafel. Dat helpt adviseurs én bestuurders om scherp te blijven op wat werkt voor inwoners en werkgevers. Zo voorkomen we dat we terechtkomen in een papieren werkelijkheid.

Visie, missie en leidende uitgangspunten

Hieronder staat onze missie (waar we voor staan) en onze visie (waar we voor gaan). Daarnaast vormen tien uitgangspunten de basis waarop we keuzes maken en onze samenwerking zien. De statements helpen ons dezelfde taal te spreken en prioriteiten te stellen.

Visie

In 2035 is arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek veerkrachtig. Iedereen kan meedoen en werkgevers vinden zo goed mogelijk talent.

Missie

We organiseren samenwerking op de arbeidsmarkt zodat werkenden, werkzoekenden en werkgevers tijdig, toegankelijk en passend worden ondersteund. De winst zit in het tegengaan van versnippering en het bedienen van het grijze gebied. Waar het kan werken we integraal samen. Het Werkcentrum dient als het publieke loket voor werkenden, werkzoekenden en werkgeversdienstverlening in de regio.

Tien uitgangspunten Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek

- 1 *Het Werkcentrum is een middel, geen doel:* de echte winst zit in betere samenwerking achter het loket, niet in een nieuw bord aan de gevel.
- 2 *We kiezen voor continuïteit:* we verbeteren de dienstverlening zónder het bestaande te ontregelen: wat werkt blijft werken.
- 3 *No wrong door:* dit is pas waar/dit kan als elke partner “fit to receive” is. Anders creëren we nieuwe doorverwijslijnen.
- 4 *Een groep inwoners is nog niet in beeld:* we sturen op vindplaatsen en vertrouwde routes om het onbenut arbeidspotentieel beter te benutten.
- 5 *We zorgen we voor een minimum aan intakes en goede overdrachten:* want voor kwetsbare inwoners geldt dat een intake met een vreemde een drempel is.
- 6 *Onze samenwerking groeit stapsgewijs:* eerst casuïstiek en warme overdracht, dan processen, pas daarna systemen en data.
- 7 *Bestuurders richten zich op ontregelen:* waar regels, mandaat of processen de uitvoering blokkeren, pakken zij belemmeringen weg zodat het werk doorgang vindt.
- 8 *We innoveren gefaseerd:* klein beginnen, meten, leren, opschalen—geen big bang.
- 9 *Continuïteit vraagt keuzes:* het impulsbudget bouwt af, we moeten nu bepalen hoe we de dienstverlening structureel borgen—bijvoorbeeld door budgetten slim te combineren en voort te bouwen op wat werkt.
- 10 *We signaleren continu kansen en hiaten:* van casuïstiek tot bestuurstafel blijft het een doorlopend proces om de dienstverlening te verbeteren.

Programmaliĳnen en Doelen-Inspanningen-Netwerk (DIN)

De regionale Opgaven (zie ook Bijlage 3: Regionale opgaven) komen terug in deze vier programmaliĳnen:

Programmaliĳnen

Opgave	Programmaliĳn
Sociale opgave	1 Duurzaam meedoen: we verlagen de drempels tot werk voor werkzoekenden.
Economische opgave	2 Versterken regionale economie: we activeren onbenut potentieel met focus op cruciale sectoren en regionale sterktes. We bieden integrale werkgeversdienstverlening.
Ontwikkelopgave	3 Leven Lang Ontwikkelen: om- en bijscholing wordt toegankelijk en logisch waar scholing leidt tot werk. Op de werkvloer zelf willen we de leercultuur stimuleren.
Samenwerkingsopgave	4 Eén wendbaar netwerk: we verminderen versnippering en we zorgen dat niemand tussen wal en schip valt.

Doelen-Inspanningen-Netwerk (DIN)

In het onderstaande Doelen-Inspanningen-Netwerk zijn missie, subdoelen, programmaliijnen en inspanningen samengebracht.



Hoofdoel

In 2035 is arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek veerkrachtig. Iedereen kan meedoen en werkgevers vinden zo goed mogelijk talent.

Subdoelen

Sociale opgave

Duurzaam meedoen

We verlagen de drempels tot werk voor werkzoekenden.

Economische opgave

Versterken regionale economie

We activeren onbenut potentieel met focus op cruciale sectoren en regionale sterktes. We bieden integrale werkgevers-dienstverlening.

Ontwikkelopgave

Leven lang ontwikkelen

Om- en bijscholing wordt toegankelijk en logisch waar scholing leidt tot werk. Op de werkvloer zelf willen we de leercultuur stimuleren.

Samenwerkingsopgave

Eén wendbaar netwerk

We verminderen versnippering en we zorgen dat niemand tussen wal en schip valt.

Inspanningen

Centrale toegang tot dienstverlening bieden aan werkenden, werkzoekenden, werkgevers en professionals.

Specifiek: (door)ontwikkeling centraal dienstenloket (online + locatie). Ambitie is om elke organisatie "fit to receive" te maken.

Alle partners

Komen tot een gezamenlijke taal voor gerichte scholing en matching.

Specifiek: skills gap analyse doelgroepen + beroepen en inzet skillsportalen, gekoppelde ICT-systemen voor matching, ontwikkelpaden.

MBO College Hilversum, SBB, UWV

Maatwerktrajecten waar werknemers-, vak- en basisvaardigheden samenkomen.

Specifiek: organiseren evenementen, bouwen aan trajecten naar werk/ontwikkeling voor brede doelgroepen.

Gemeente HBB, Gemeente WM, Gemeente GM, Gemeente Hilversum, UWV

Scholing laten aansluiten op werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Specifiek: modulair leren, ontwikkelpaden, praktijkverklaringen. Inzet RTF- vouchers, bouwen en aansluiten op PPS'en.

Vakbonden, VNO NCW West, SBB, MBO College Hilversum, Gemeente Hilversum

Onze sectorale samenwerking richten op duurzaamheid en mobiliteit.

Specifiek: werkgevers en werknemers tools geven en het netwerk openstellen om zich aan te passen aan de veranderingen op de arbeidsmarkt.

UWV, VNO NCW West, Vakbonden, Gemeenten

Signaleren van kansen en hiaten in de dienstverlening is een doorlopend proces en zorgt voor innovatie.

Sterk werkgeversnetwerk opbouwen.

Specifiek: inclusief werkgeverschap, netwerk(bijeenkomsten) met thema's als digitalisering & AI, SRDI, duurzame inzetbaarheid, personeelvroegstukken, inzet koerskaart.

Gemeenten, UWV, VNO NCW West, Vakbonden, SBB

Data gedreven werken

Specifiek: Regionale monitoring van arbeidsmarkt ontwikkelingen met inzet van beschikbare data van partners MBO College, SBB, UWV en Werkcentrum.

UWV, SBB, MBO College Hilversum

Maart 2026

Uitvoeringsagenda september 2026 - september 2028

Het bovenstaande Doelen-Inspanningen-Netwerk is verwerkt tot het onderstaande overzicht.

Inspanning	Probleem	Aanpak en middelen	Gewenst resultaat	Partners	Programmaliijnen			
					1	2	3	4
Centrale toegang tot dienstverlening bieden aan werkenden, werkzoekenden, werkgevers en professionals	De juiste dienstverlening wordt vaak niet gevonden.	Gemeenten en UWV geven uitvoering aan de gidsrol volgens de Doelen- en dienstenmatrix.	Werkcentrum is fysiek en online toegankelijk met heldere doelstellingen en invulling van rollen.	Alle partners	x		x	x
Komen tot gezamenlijke taal en tools voor gerichte scholing en matching	Het ontbreekt de werkgevers, werkzoekenden en werkenden aan gemeenschappelijke competentie criteria.	Skills gap analyse doelgroepen + beroepen en inzet skills paspoorten, gekoppelde ICT-systemen voor matching, ontwikkelpaden.	Een skills gerichte aanpak.	MBO-college Gemeenten, SBB, UWV, Utrecht Talent Alliantie	x	x	x	
Onze sectorale samenwerking richten op duurzaamheid en mobiliteit	Te weinig werkgevers zijn betrokken in ons netwerk. Om zelf een leercultuur neer te zetten moeten ze ook over hun eigen duurzame inzetbaarheid nadenken.	In 2026 start een pilot rondom duurzame inzetbaarheid ondernemers. Dat omvat themasessies Zaken coaching en koerskaart voor werknemers.	Bouwen aan een netwerk van MKB-ondernemers die een leercultuur stimuleren.	VAKbeweging, VNO-NCW West		x	x	
Scholing laten aansluiten op werkenden, werkzoekenden en werkgevers.	Ontwikkeling is nog niet de norm en dit maakt werkenden kwetsbaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor bedrijfseconomische/ administratieve beroepen.	Modulair leren, ontwikkelpaden, praktijkverklaringen. Inzet RTF- vouchers, bouwen en aansluiten op PPS'en.	LLO-aanbod is flexibel en toegankelijk. Het aanbod past zich aan op de vraag en ontwikkelingen vanuit de arbeidsmarkt.	Gemeenten, SBB, MBO college Utrecht Talent Alliantie	x	x	x	x
Data gedreven werken	Het ontbreekt aan het gezamenlijk delen van arbeidsmarktinformatie.	Integreren van arbeidsmarkt-, onderwijs- en UWV-data om kansrijke beroepen en benodigde vaardigheden te bepalen, en de opleidingscapaciteit gericht af te stemmen op werkgeversvraag. Met continue monitoring en bijsturing.	Regionale monitoring van arbeidsmarkt ontwikkelingen.	UWV, SBB, MBO college		x	x	x
Sterk werkgeversnetwerk opbouwen	Er is nog geen sprake van een integrale werkgeversdienstverlening van het Werkcentrum.	Inclusief werkgeverschap, netwerk(bijeenkomsten) met thema's als digitalisering & AI, SROI, personeelsvraagstukken. De coördinatie en uitvoering hiervan ligt bij de publieke werkgeversdienstverlening.	Integrale benadering en ondersteuning van werkgevers.	UWV, VNO-NCW West, VAKbeweging, Gemeenten, SBB		x		x
Werkzoekenden succesvol leiden naar werk of opleiding	Er is een combinatie van doelgroepen die een tussenstap nodig hebben voorafgaand aan werk of een opleiding.	Organiseren van laagdrempelige oriëntatie, ontwikkeling en toeleiding gericht op Bouw en Techniek en werken met mensen in het concept Beroepentuin.	Maatwerktrajecten waar werknemers-, vak- en basisvaardigheden samenkomen voor doelgroepen regulier WS bedrijf, stathouders, NUG, inburgeraars, jongeren, provso.	Alle partners, werkgevers, sociaal ontwikkelbedrijf, Doorstroompunt, ProVso scholen	x	x	x	x
Koppelen aan DIN	Gebrek aan inzicht over de impact van Kunstmatige Intelligentie (AI) op de arbeidsmarkt.	Themasessies en conferentie om inzichten op te bouwen gericht op impact, vaardigheden, ethiek, risico's.	Handvatten voor de arbeidsmarkt over het optimale gebruik van en omgang met AI.	Alle partners		x	x	x

Inspanningen in oranje betreffen innovaties waaraan we integraal werken. Het betreft de 'grijze gebieden' waarop nieuwe inzet nodig is.

Stapsgewijze aanpak in de realisatie uitvoeringsagenda

We werken in een cyclus van leren en verbeteren. Stap 1 is vanuit uitvoering, casuïstiek en data zichtbaar maken wat er beter moet. Stap 2 is inzetten op laaghangend fruit en verbetering realiseren. Stap 3 is opschalen en borgen. Hoe dit in de tijd wordt uitgezet volgt in een routekaart. Daarin zijn streefdata en specifieke processen opgenomen. Voor wat betreft het innovatieve deel stelt elke organisatie zich de vraag:

- Wat kan mijn organisatie zelf doen om versnippering te voorkomen en bestaande doelgroepen beter te bedienen?
- Wat kan mijn organisatie in relatie met partners doen om versnippering te voorkomen en bestaande doelgroepen beter te bedienen?

Over de Werkgeversdienstverlening

Publieke werkgeversdienstverlening is een kerntaak in het Werkcentrum: werkgevers krijgen één herkenbaar loket en één regie. Het voorstel is om de werkgeversdienstverlening te organiseren als één geïntegreerd regionaal team van accountmanagers, onder functionele aansturing van UWV en met gelijkwaardige inbreng van gemeenten zie [bijlage 5](#).

Tegelijkertijd is werkgeversdienstverlening méér dan UWV en gemeenten. Onderwijs, SBB, sociale partners, ondernemersloketten, het (toekomstige) sociaal ontwikkelbedrijf en andere partners vormen de 'schil' die nodig is om leerbanen, ontwikkelpaden, SROI, inclusieve werkplekken en van-werk-naar-werk goed te organiseren (organisatie, sturing, data/CRM en mandaat), zodat samenwerking én rolhelderheid groeien.

Bijlage 1: Rol van partners binnen het Regionaal Beraad

Vakbonden

Binnen het Regionaal Beraad in de regio Gooi en Vechtstreek vervullen de vakbonden de rol van strategisch partner op het gebied van werk-naar-werk en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). In lijn met de landelijke afspraken tussen sociale partners dragen zij bij aan een dekkend systeem van werk-naar-werktrajecten en ontwikkelmogelijkheden voor werkenden.

De vakbonden brengen kennis in over sectorale regelingen en voorzieningen en signaleren waar mogelijkheden bestaan en waar hiaten optreden. Via de inzet van vakbonden worden werkenden gericht geïnformeerd en, waar mogelijk, doorverwezen naar bestaande sectorale voorzieningen voor scholing, ontwikkeling en mobiliteit.

Wanneer sectorale voorzieningen tekortschieten, leggen vakbonden de verbinding met sectorbestuurders en sociale partners om afspraken te maken over aanvullende werk-naar-werktrajecten. Daarmee dragen zij bij aan het versterken van preventieve ondersteuning van werkenden binnen sectoren.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

Binnen het Regionaal Beraad in de regio Gooi en Vechtstreek is SBB strategisch partner. SBB levert data-onderbouwing voor de regionale meerjarenagenda via actuele arbeidsmarkt- en opleidingsinformatie, onder meer over stages, leerbanen, gediplomeerden en vacatures uit de Regio Atlas.

Als schakel tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt bevordert SBB de beschikbaarheid en kwaliteit van stages en leerbanen in de regio. SBB brengt scholen, leerbedrijven en sociale partners samen om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en ondersteunt de erkenning van leerbedrijven.

Daarnaast draagt SBB bij aan het versterken van ontwikkelpaden door het stimuleren van breed praktijkleren, waarmee werkenden en werkzoekenden kunnen worden omgeschoold of bijgeschoold naar sectoren met personeelstekorten.

UWV

Binnen het Regionaal Beraad in de regio Gooi en Vechtstreek vervult UWV een rol als publieke partner op het gebied van werk, inkomen en arbeidsmarktinformatie. UWV brengt kennis in over de regionale arbeidsmarkt, ontwikkelingen in vraag en aanbod en de positie van werkzoekenden en werkenden.

UWV draagt bij aan de gezamenlijke opgave om mensen duurzaam aan het werk te helpen. Als publieke dienstverlener ondersteunt UWV werkzoekenden bij het vinden van werk en voorziet het, wanneer dat tijdelijk niet mogelijk is, in inkomensondersteuning. Daarbij staat het benutten van mogelijkheden en het toepassen van maatwerk centraal.

Binnen het Regionaal Werkcentrum werkt UWV nauw samen met gemeenten, werkgevers, onderwijs en vakbonden om de dienstverlening rond werk, scholing en loopbaanontwikkeling te bundelen. Het organiseren van de gidsrol binnen het Werkcentrum is onderdeel van de taak van UWV en gemeenten.

Met kennis van de regionale arbeidsmarkt en een breed netwerk van partners draagt UWV bij aan het verbinden van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Daarmee ondersteunt UWV de gezamenlijke inzet om meer mensen duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt en werkgevers te helpen bij het vinden van passend personeel.

VNO/ NCW West

Binnen het Regionaal Beraad in de regio Gooi en Vechtstreek vertegenwoordigt VNO-NCW West het werkgeversperspectief bij regionale keuzes en zorgen zij voor de verbinding tussen regionale ontwikkelingen en landelijke beleidsvorming.

Signalen uit de regio worden via de werkgeversorganisaties teruggekoppeld naar het landelijke overleg, zodat deze kunnen worden meegenomen in beleidsontwikkeling en landelijke programma's.

In relatie tot het Regionaal Werkcentrum draagt VNO-NCW West bij aan het versterken van de werkgeversdienstverlening. Daarbij ligt de focus op het bevorderen van soepele overgangen tussen banen, onder meer door het stimuleren van een skillsgerichte benadering van werk en ontwikkeling.

Daarnaast dragen zij bij aan de samenhang tussen initiatieven gericht op arbeidsmarktparticipatie en inclusie, zoals de Banenafpraak en andere programma's gericht op duurzame inzetbaarheid en werk-naar-werk. Hierbij is aandacht voor een brede doelgroep op de arbeidsmarkt, waaronder mensen met een arbeidsbeperking en andere groepen met een kwetsbare positie.

Gemeenten

De rol van gemeenten binnen het Regionaal Beraad is vooral die van kernpartner en mederegisseur van het regionale arbeidsmarktbeleid. Gemeenten dragen bij door hun dienstverlening te verbinden met die van de samenwerkingspartners. Ze leveren voornamelijk input over hun verantwoordelijkheid voor o.a. participatie, re-integratie en lokale arbeidsmarktproblematiek.

De regiogemeenten van Gooi en Vechtstreek trekken gezamenlijk op. Centrumgemeente Hilversum heeft de regierol in de gehele samenwerking rondom het Regionaal Beraad en het Werkcentrum. Samen met UWV zijn gemeenten verantwoordelijk voor de invulling van de gidsrol.

ROC – MBO College Hilversum

Het Regionaal Opleidingscentrum (ROC) vertegenwoordigt het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en de volwasseneneducatie, met als hoofddoel het afstemmen van het opleidingsaanbod op de regionale arbeidsmarktbehoefte.

Het ROC zorgt ervoor dat de mbo-opleidingen aansluiten bij de tekorten en behoeften in de regio, met name in de benoemde cruciale sectoren. Daarbij functioneert het ROC als een brug tussen de onderwijswereld en lokale bedrijven en instellingen.

Verder werkt het onderwijs samen aan toegang tot flexibele leerroutes en ontwikkeling van basisvaardigheden voor werkzoekenden en werknemers.

Bijlage 2: Analyse arbeidsmarkt

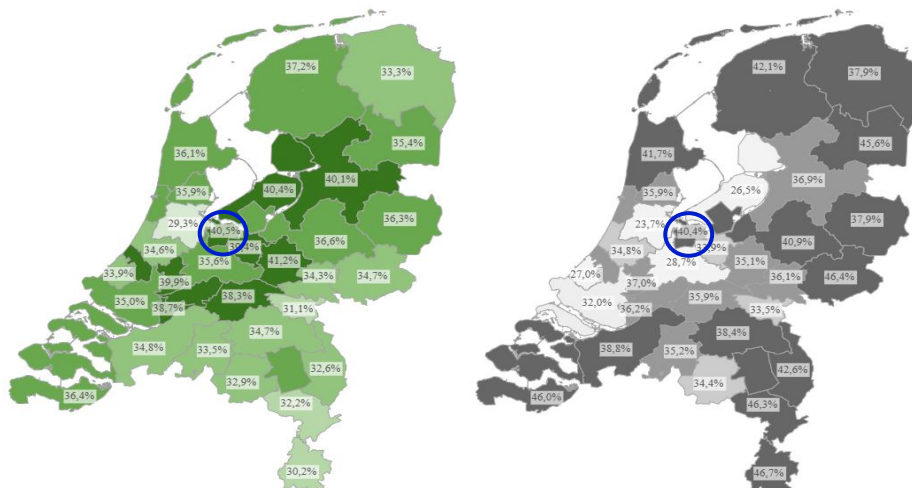
Deze bijlage bevat een analyse van de regionale arbeidsmarkt en een overzicht van de ambities voor de komende vijf jaar die hieruit voortkomen. De analyse is gebaseerd op de Arbeidsmarktanalyse Gooi en Vechtstreek, input uit een de brede netwerkbijeenkomst op 13 februari 2025, bestuurlijke koersbepaling van 5 juni 2025 en de kennis en expertise van samenwerkende partners.

Inwoners in de regio

In 2025 telt de regio Gooi en Vechtstreek naar schatting zo'n 248.000 inwoners verdeeld over de zeven deelnemende gemeenten. Opvallend daarbij is dat zowel de groene druk (het aandeel jongeren van 0-19 jaar ten opzichte van de groep 20- tot 65-jarigen) als de grijze druk (het aandeel 65-plussers ten opzichte van de groep 20- tot 65-jarigen) relatief hoog zijn en bovendien vrijwel gelijk aan elkaar: respectievelijk 40,5% en 40,4%.

Beide percentages liggen duidelijk boven het landelijk gemiddelde van 35,2% (groene druk) en 35,5% (grijze druk). Dit duidt erop dat de regio zowel een relatief groot aandeel jongeren als ouderen kent ten opzichte van de beroepsbevolking. Dit wordt mede veroorzaakt door de zogenaamde 'deuk' in de leeftijdsgroep 20-29 jaar, die kleiner is in verhouding tot andere leeftijdscategorieën. Volgens prognoses¹ zal de grijze druk de komende jaren sneller toenemen dan de groene druk. Hierdoor zal de demografische druk in de arbeidsmarktregio verder oplopen.

Figuur 1. Groene druk (-19 t.o.v. 20-64 jaar) en grijze druk (65+ t.o.v. 20-64 jaar)

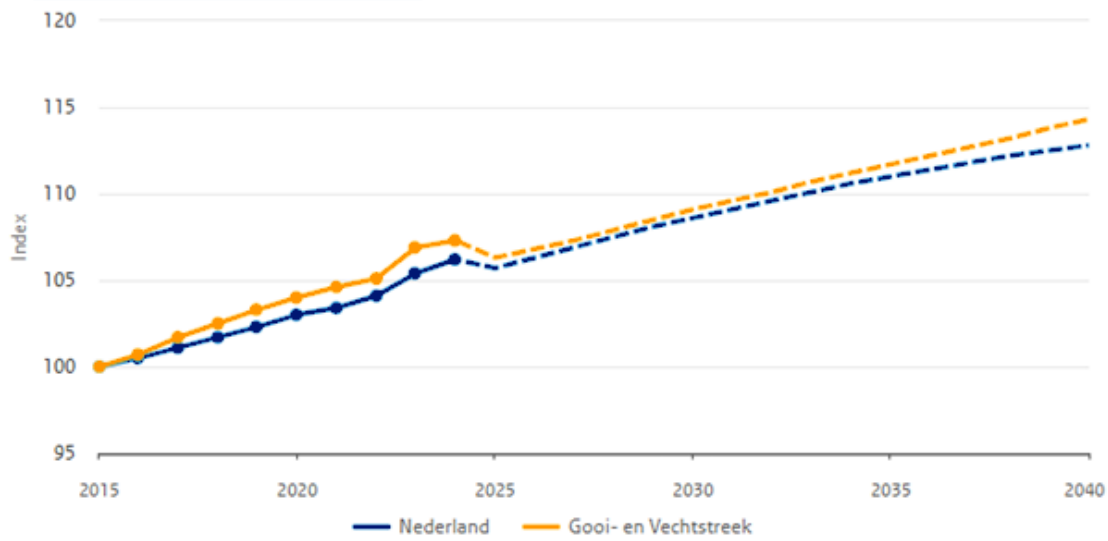


Bron: Waarstaatjegemeente.nl (2025)

De bevolkingsontwikkeling in Gooi en Vechtstreek volgt een vergelijkbare trend als die van Nederland, zie Figuur 2. Volgens prognoses zal het aantal inwoners in de regio in 2040 ongeveer 261.000 bedragen, een lichte stijging ten opzichte van 2025.

¹ Bevolkingsstatistiek (CBS) i.c.m. Primos-prognose (ABF Research), bewerking RIVM

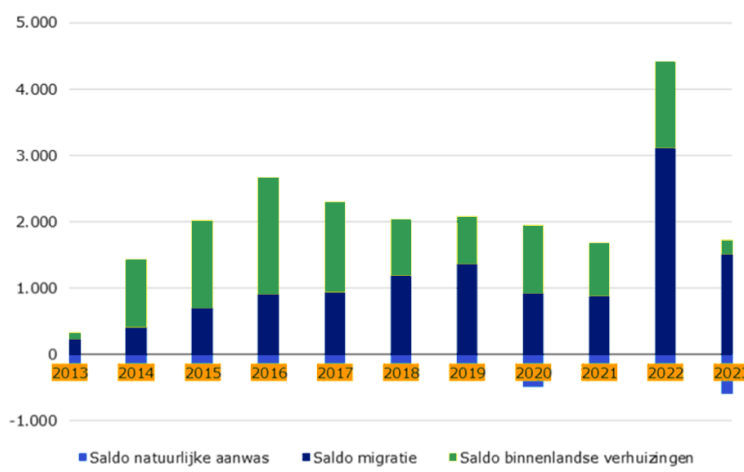
Figuur 2. Bevolkingsontwikkeling



Bron: Bevolkingsstatistiek (CBS) i.c.m. Primos-prognose (ABF Research)

De groei van de beroepsbevolking in de regio kwam de afgelopen jaren voornamelijk voort uit binnenlandse verhuizingen en internationale migratie, zie Figuur 3.

Figuur 3. Bevolkingsontwikkeling naar oorzaak



Bron: UWV

Binnenlandse verhuizingen zorgen voor een instroom van werkenden die zich om uiteenlopende redenen in de regio vestigen, zoals werkgelegenheid, de aantrekkelijke leefomgeving en de nabijheid van de Randstad.

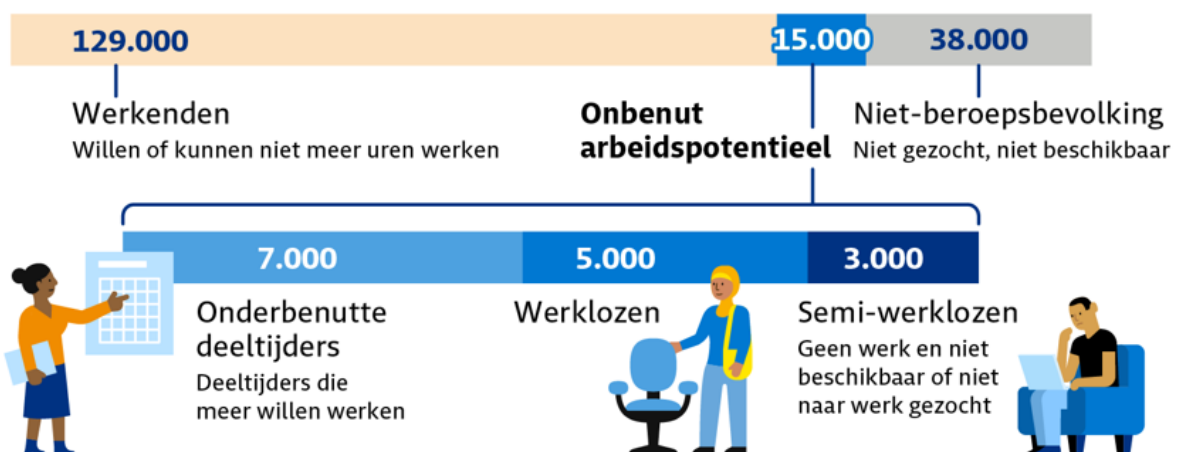
In de afgelopen jaren heeft migratie een belangrijke rol gespeeld bij de groei van de werkzame bevolking. Zo kwamen er in 2022 meer dan 3.000 inwoners bij door migratie en ruim 1.500 in 2023. Een opvallende factor hierbij was de opvang van Oekraïense vluchtelingen sinds het uitbreken van de oorlog in 2022, die de bevolkingsgroei in korte tijd aanzienlijk heeft beïnvloed. Migratie is niet alleen een gevolg van opvang en asiel, ook arbeidsmigratie en de vestiging van kenniswerkers in Nederland dragen bij aan de instroom.

Het is onzeker in hoeverre deze migratiestromen structureel zullen zijn. De toekomstige instroom van migranten zal afhankelijk zijn van zowel geopolitieke ontwikkelingen als nationaal en Europees migratiebeleid, maar ook van economische kansen en arbeidsmarktvraag in de regio.

Werkenden

De arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek kent, net als de rest van Nederland, een relatief hoge netto arbeidsparticipatie. Met een participatie van 74% is bijna driekwart van de 183.000 inwoners tussen 15 en 75 jaar werkzaam. Van deze werkenden kunnen of willen circa 129.000 niet meer uren werken dan zij momenteel doen.

Figuur 4. Verdeling beroeps- en niet-beroepsbevolking



Bron: Regio in Beeld 2025-2026, UWV

Het merendeel van deze werkenden is in loondienst. Daarnaast telt de regio een substantieel aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Zelfstandig werk komt vooral voor in de bouw, overige zakelijke diensten, specialistische zakelijke dienstverlening en de sector zorg & welzijn.

De werkenden in de regio worden geconfronteerd met verschillende uitdagingen. Zo leiden personeelstekorten tot hogere werkdruk, waaraan ruim een kwart van het werk gerelateerde verzuim kan worden toegeschreven. Hierdoor worden werkgevers uitgedaagd om hun werving, personeelsbehoud en organisatie van werkzaamheden op een nieuwe manier vorm te geven.

Zelfstandige ondernemers worden vanaf 1 januari 2025 geconfronteerd met intensievere handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst. Hierdoor lijkt de sterke groei van zelfstandigen in de regio de komende jaren af te zwakken. Volgens cijfers van het CBS nam het aantal zzp'ers landelijk in het eerste kwartaal van 2025 met 28.000 af ten opzichte van hetzelfde kwartaal in 2024, de eerste daling op jaarbasis sinds de start van de metingen in 2013. In de regio Gooi en Vechtstreek wordt verwacht dat het aantal zelfstandigen tussen 2024 en 2027 met

1.900 (-1,4%) terugloopt tot ongeveer 43.900. De grootste afname wordt verwacht in de sectoren zorg & welzijn, horeca, detailhandel en groothandel.

Daarnaast verandert de opkomst van robotisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI) het werklandschap voor alle werkenden in de regio. Vooral functies waarin routinematige taken, taalverwerking of data-analyse centraal staan, lopen het risico te worden geautomatiseerd. Hoewel AI invloed heeft op alle opleidingsniveaus, zullen middelbaar en hoger opgeleiden relatief meer effecten merken. Taken binnen administratie, creatieve werkvelden en specialistische data- of beeldanalyse kunnen deels door AI worden uitgevoerd. Ook beroepen in de ICT, zoals softwareontwikkeling, zijn kwetsbaar, vooral op instapniveau. Omdat AI steeds meer vakinhoudelijke taken uitvoert, worden menselijke vaardigheden zoals communicatie, samenwerking en ethisch inzicht steeds belangrijker. Voor werkenden is het belangrijk om nieuwe vaardigheden op te doen om bij te blijven.

Onbenut talent

Naast de werkenden in de regio die niet meer uren kunnen of willen werken, is er een groep inwoners die niet of niet volledig deelneemt aan de arbeidsmarkt. Zo behoren 38.000 inwoners tot de niet-beroepsbevolking (exclusief de zogenoemde semi-werklozen). Dit zijn inwoners die geen werk hebben en ook niet direct beschikbaar zijn om te werken. Verder telt de regio 15.000 inwoners die tot het onbenut arbeidspotentieel worden gerekend. Deze groep bestaat uit:

- **7.000 onderbenutte deeltijders:** mensen die parttime werken, maar graag meer uren zouden willen maken;
- **5.000 werklozen:** inwoners die beschikbaar zijn voor werk, maar geen baan hebben;
- **3.000 semi-werklozen:** mensen die wel willen werken, maar om uiteenlopende redenen niet actief op zoek zijn naar een baan.

Het grootste deel van het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijders. In Nederland willen onderbenutte deeltijders gemiddeld 8,8 uur per week extra werken, maar dat is niet altijd mogelijk. Daarvoor is geen eenduidige oorzaak aan te wijzen. De drempels kunnen zichtbaar en onzichtbaar zijn. Belemmeringen waar deze groep tegenaan loopt zijn onder andere zorgtaken, beperkte beschikbaarheid van kinderopvang en ongunstige werktijden of roosterindelingen.

Gemiddeld is 19% van het onbenut arbeidspotentieel bij het UWV geregistreerd als werkzoekende. Het overzicht Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU) geeft een beeld van de ontwikkeling van het aantal geregistreerde werkzoekenden. Daarnaast heeft het overzicht inzicht in de kenmerken van deze groep inwoners.

Wanneer we de GWU in de regio Gooi en Vechtstreek vergelijken met het landelijke beeld, valt op dat de werkzoekenden hier gemiddeld een hoger opleidingsniveau hebben dan in Nederland als geheel, zie Tabel 1. Met andere woorden: het aandeel middelbaar en hoogopgeleide werkzoekenden is relatief groot in onze regio.

Tabel 1. Opleidingsniveau Geregisterde Werkzoekende UWV (GWU)

Jaar	Maand	Opleidingsniveau	Regio G&V	Aandeel	Alle regio's	Aandeel
2025	September	Basisonderwijs	1.657	14%	183.190	18%
2025	September	VMBO	1.372	11%	136.210	13%
2025	September	HAVO/VWO	647	5%	37.926	4%
2025	September	MBO-1	161	1%	17.224	2%
2025	September	MBO-algemeen	248	2%	31.635	3%
2025	September	MBO-2	427	4%	53.477	5%
2025	September	MBO-3	420	3%	40.704	4%
2025	September	MBO-4	806	7%	71.338	7%
2025	September	HBO/bachelor	1.381	11%	79.777	8%
2025	September	WO/master	890	7%	39.952	4%
2025	September	Onbekend	4.097	34%	342.740	33%
		Totaal	12.106		1.034.173	

Bron: UWV

Wat betreft leeftijdsopbouw komt het profiel van de GWU in Gooi en Vechtstreek sterk overeen met het landelijke gemiddelde.

Tabel 2. Leeftijd Geregisterde Werkzoekende UWV (GWU)

Jaar	Maand	Leeftijd	Regio G&V	Aandeel	Alle regio's	Aandeel
2025	September	< 27 jaar	933	8%	97.374	9%
2025	September	27 - 50 jaar	5.934	49%	509.046	49%
2025	September	>=50 jaar	5.239	43%	427.752	41%
		Totaal	12.106		1.034.172	

Bron: UWV

Van de groep GWU valt iets minder dan de helft onder de Participatiewet. Daarnaast heeft een deel een profiel op werk.nl, maar ontvangt geen uitkering. Ongeveer 7% van de GWU ontvangt een Wajong-uitkering, bijna 12% een WIA-uitkering, en een kwart doet een beroep op de Werkloosheidswet (WW).

De kenmerken van de groep inwoners die onder de Vergelijkbaar met de GWU valt op dat de groep inwoners die een beroep doet op de WW in de regio Gooi en Vechtstreek gemiddeld een hoger opleidingsniveau heeft dan de WW-groep in Nederland als geheel. Waar landelijk gemiddeld 8% van de WW'ers een WO- of masteropleiding heeft, ligt dit aandeel in Gooi en Vechtstreek op 15%. Slechts 11% heeft hier geen startkwalificatie, tegenover 17% landelijk. Daarnaast blijkt dat de WW-groep in deze regio gemiddeld langer een uitkering ontvangt dan

landelijk gemiddeld. Desondanks maakt 56% slechts zes maanden of korter gebruik van een WW-uitkering.

Tabel 3. Kenmerken Werkloosheidswet (WW)

Kenmerken	Gooi en Vechtstreek			Nederland	
	Stand Jul 2025	Aandeel	Jaarmutatie Jul 2024	Aandeel	Jaarmutatie Jul 2024
Aantal	2.888	100%	13%	100%	14%
Geslacht					
Man	1.467	51%	14%	53%	15%
Vrouw	1.420	49%	13%	47%	14%
Onbekend	1	-	-	-	-
Leeftijd					
<27 jaar	147	5%	6%	9%	18%
27-50 jaar	1.480	51%	16%	51%	15%
>=50 jaar	1.261	44%	11%	41%	13%
Onbekend	1	-	-	-	-
Verstreken duur					
< 6 maanden	1.614	56%	12%	61%	15%
6 tot 12 maanden	744	26%	14%	23%	12%
1 jaar of langer	530	18%	16%	16%	17%
Onbekend	1	-	-	-	-
Opleidingsniveau					
Geen startkwalificatie	328	11%	4%	17%	0%
HAVO/VWO	228	8%	-4%	5%	7%
MBO vanaf niveau 2	357	12%	4%	17%	2%
HBO/bachelor	553	19%	6%	15%	9%
WO/master	431	15%	9%	8%	14%
Onbekend	991	-	-	-	-

Bron: UWV

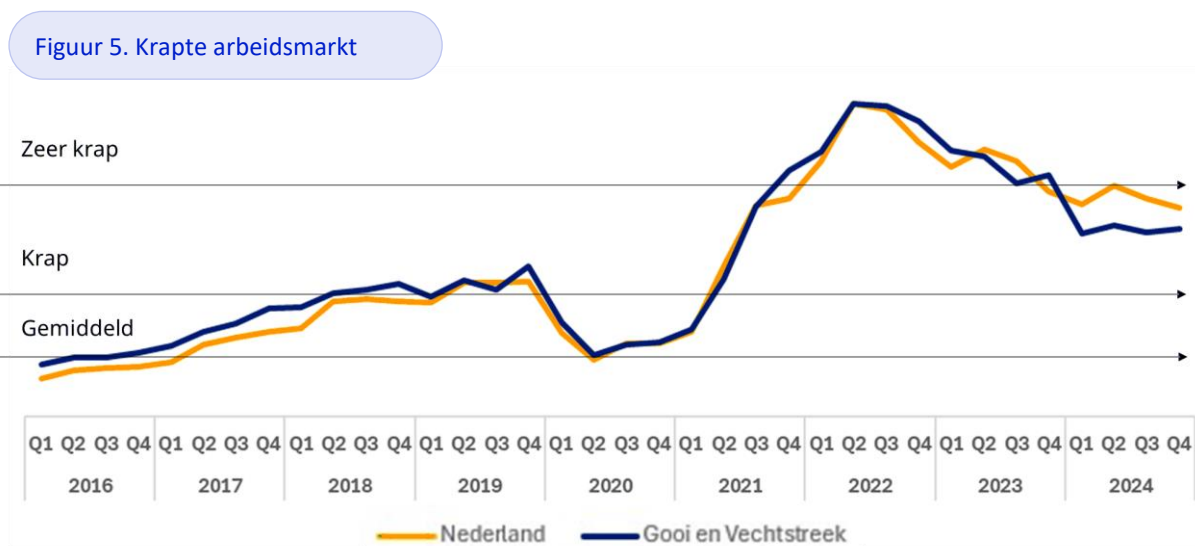
In 2024 stroomden in de regio Gooi en Vechtstreek 431 jongeren in de WW, waarvan minimaal 8% geen startkwalificatie had, oftewel geen diploma op ten minste mbo-2, havo of vwo-niveau. Opvallend is ook dat het aandeel WW'ers onder de 27 jaar relatief kleiner is dan het landelijke gemiddelde. Toch vormen deze jongeren een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt: zij hebben vaak meer moeite om werk te vinden, verdienen gemiddeld lagere lonen en beschikken over minder doorgroeimogelijkheden.

Veel jongeren zijn werkzaam in conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de horeca en detailhandel. Deze sectoren worden sterk beïnvloed door economische schommelingen, wat zorgt voor een hoge mate van in- en uitstroom van personeel afhankelijk van de economische situatie. Bovendien werken veel jongeren met flexibele contracten of nul-urencontracten, waardoor zij een minder stabiele positie op de arbeidsmarkt hebben dan oudere werknemers met vaste contracten.

Via initiatieven voor een leven lang leren kunnen jongeren zonder startkwalificatie alsnog hun kansen vergroten, bijvoorbeeld door het behalen van praktijkverklaringen, deelcertificaten of flexibele mbo-opleidingen, waardoor hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en in hun verdere loopbaan toenemen.

Algemene schets arbeidsmarkt

Vergelijkbaar met Nederland kent de arbeidsmarkt in Gooi en Vechtstreek een krappe tot zeer krappe situatie, waarbij de vraag naar arbeid groot is ten opzichte van het beschikbare aanbod van geschikte kandidaten. De afgelopen jaren is het aantal werknemersbanen in diverse sectoren sterk toegenomen. Vooral de horecasector liet een indrukwekkende groei zien: in 2025 lag het aantal banen hier 37% hoger dan in 2016. Ook in sectoren zoals specialistische zakelijke diensten, openbaar bestuur en informatie en communicatie was sprake van een aanzienlijke uitbreiding.



Bron: UWV

Deze sterke groei lijkt echter te zijn afgevlakt. Bij gelijkblijvende handelstarieven verwacht het UWV dat het aantal banen in de regio Gooi en Vechtstreek tussen 2024 en 2027 nog slechts licht zal toenemen. Mocht de Verenigde Staten echter nieuwe handelstarieven invoeren, dan zal de banengroei verder afremmen, maar vooralsnog wordt geen krimp verwacht.

Tabel 4. Ontwikkelingen banen

	2017	2024	2027	Absolute groei 2024-2027	Procentuele groei 2024-2027
Banen werknemers	92.700	106.200	108.600	2.400	2,3%
Banen zelfstandigen	37.600	45.800	43.900	-1.900	-4,1%
Totaal	130.200	151.900	152.500	500	0,4%
<i>Aandeel zelfstandigen</i>	<i>28,9%</i>	<i>30,1%</i>	<i>28,8%</i>	<i>-1,3%</i>	<i>-4,4%</i>

Bron: UWV

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt inmiddels iets lijkt af te nemen ten opzichte van het historische hoogtepunt, voorzien werkgevers ook in de komende jaren aanhoudende personeelstekorten.

Als we kijken naar de vacaturemarkt in de regio Gooi en Vechtstreek, valt op dat sommige sectoren aanzienlijk meer moeite hebben om personeel te werven dan andere. In het tweede kwartaal van 2025 stonden er maar liefst 900 openstaande vacatures in de zorg- en welzijnsberoepen en 800 in de bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Als je de cijfers vergelijkt met de landelijke vacaturemarkt, blijkt dat de vraag naar banen in de zorg- en welzijnssector in Gooi en Vechtstreek aanzienlijk groter is dan het landelijke gemiddelde. Ook is de vraag naar pedagogische beroepen hoger dan gemiddeld. Daarentegen ligt de vraag naar commerciële en technische beroepen in de regio lager dan gemiddeld.

Tabel 5. Opstaande vacatures

Periode	Beroepsklasse	Gooi en Vechtstreek		Nederland	
		Openstaand	Aandeel	Openstaand	Aandeel
Q2 2025	Agrarische beroepen	50	1%	4.500	1%
Q2 2025	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	800	16%	72.500	18%
Q2 2025	Commerciële beroepen	600	12%	41.350	10%
Q2 2025	Creatieve en taalkundige beroepen	150	3%	3.800	1%
Q2 2025	Dienstverlenende beroepen	450	9%	35.700	9%
Q2 2025	ICT beroepen	300	6%	22.950	6%
Q2 2025	Managers	400	8%	28.750	7%
Q2 2025	Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	150	3%	9.900	2%
Q2 2025	Pedagogische beroepen	400	8%	16.650	4%
Q2 2025	Technische beroepen	450	9%	80.450	20%
Q2 2025	Transport en logistiek beroepen	350	7%	31.150	8%
Q2 2025	Zorg en welzijn beroepen	900	18%	55.050	14%
	Totaal	4.950		402.750	

Bron: UWV

Door in te zetten op de tekortsectoren kunnen werkgevers en beleidsmakers gericht werken aan het verkleinen van de personeelstekorten in de regio. Dit kan bijvoorbeeld door gerichte omscholingstrajecten en het stimuleren van zijnstroom. Daarnaast kan samenwerking tussen onderwijsinstellingen, werkgevers en gemeenten helpen om de aansluiting tussen opleiding en arbeidsmarkt te verbeteren, zodat vacatures sneller en duurzamer worden ingevuld.

Als we de openstaande vacatures vergelijken met de beroepsinschrijving van personen in de WW, zien we een aantal knelpunten en kansen. Voor de beroepsgroep managers zijn er aanzienlijk meer WW-uitkeringen dan openstaande vacatures, wat wijst op een kwantitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Er zijn niet genoeg managementposities voor de hoeveelheid managers met een WW-uitkering. Voor de andere beroepsklassen en -groepen zijn er juist meer vacatures dan personen met een WW-uitkering. Hier lijkt sprake te zijn van een kwalitatieve mismatch: de gevraagde vaardigheden sluiten niet altijd aan op wat werkzoekenden te bieden hebben, waardoor deze vacatures moeilijk te vervullen zijn.

Tabel 6. WW-uitkeringen in Gooi en Vechtstreek naar beroepsklasse en beroepsgroep

Jaar	Maand	Beroepsklasse	Aantal
2025	September	Agrarische beroepen	0
2025	September	Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	618
2025	September	Commerciële beroepen	305
2025	September	Creatieve en taalkundige beroepen	118
2025	September	Dienstverlenende beroepen	106
2025	September	ICT beroepen	106
2025	September	Managers	693
2025	September	Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	52
2025	September	Pedagogische beroepen	91
2025	September	Technische beroepen	155
2025	September	Transport en logistiek beroepen	124
2025	September	Zorg en welzijn beroepen	202
		Totaal	2.914

Bron: UWV

Bijlage 3: Regionale opgaven

De arbeidsmarktanalyse laat zien dat er nog een aantal opgaves zijn in de regio. Zo sluit vraag en aanbod nog niet op elkaar aan. Om deze mismatch te overbruggen wordt gebruik gemaakt van leren en ontwikkelen. Daarom wordt er zowel regionaal als landelijk gesproken over sociale, economische en ontwikkelopgaven.

De sociale opgave

De sociale opgave is: 'de arbeidsmarktpositie voor werkzoekenden en werkenden verbeteren, zodat ze de mogelijkheid hebben om hun talent in te zetten op de voor hen best passende plek en zo duurzaam mogelijk deel te nemen aan het arbeidsproces'².

Werk vervult een belangrijke rol in het leven: het biedt structuur, sociale contacten en mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen. Toch lukt het niet iedereen om zelfstandig (nieuw) werk te vinden. Daarom is het van belang de drempels richting werk te verlagen. Het Werkcentrum is een belangrijke stap hierin.

Binnen de bredere sociale opgave ligt de focus op begeleiding naar duurzaam en kansrijk werk. Dit geldt zowel voor mensen die willen doorgroeien vanuit dagbesteding naar (beschut) werk, als voor werkenden die via scholing en loopbaanadvies hun positie op de arbeidsmarkt willen versterken. Initiatieven als de Work in NL-punten (WIN-punten), het IPS-instrument en de nieuwe wetgeving rondom de overgang van school naar werk dragen hieraan bij.

Het is soms lastig om mensen op tijd de juiste begeleiding te geven, omdat de diensten en werkprocessen van verschillende organisaties niet altijd goed op elkaar aansluiten. Door de krachten te bundelen, kunnen inwoners beter geholpen worden bij hun route naar werk. De gezamenlijke regionale focus ligt de komende jaren op drie doelgroepen: jongeren, stuwshouders en inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Soms liggen de drempels in de omgeving. Werkgevers staan vaak open voor het aannemen van kandidaten, maar hebben niet altijd de middelen of kennis om een geschikte werkplek te realiseren. Ook voorzieningen zoals scholing of werkplekaanpassingen kunnen nodig zijn. Op dit moment onderhouden verschillende organisaties afzonderlijk contact met werkgevers, wat leidt tot overlap en versnippering.

Bij de sociale opgave willen we een aantal doelen bereiken. Dat zijn bijvoorbeeld: meer inwoners participeren via werk, vrijwilligerswerk of leer-werktrajecten, afnemende langdurige afhankelijkheid van uitkeringen zonder perspectief en het aanbieden van integrale begeleidingstrajecten waarin werk, zorg, schulden en wonen samenkomen.

Deze ambities kunnen worden samengevat in drie subdoelen:

Subdoel 1

Oprichten en doorontwikkelen van het Werkcentrum Gooi en Vechtstreek.

² Verkenning Landelijke Meerjarenagenda versie 1.0, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (augustus, 2025)

Subdoel 2

Regionale aanpak voor specifieke doelgroepen en hun ondersteuningsbehoeftes.

Subdoel 3

Versterken van regionale werkgeversdienstverlening.

De ambities zijn niet alleen geformuleerd, maar ook gekoppeld aan concrete beleidslijnen die de uitvoering richting geven. De focus verschuift daarbij van regels en systemen naar de individuele inwoner: niet de status of categorie bepaalt de ondersteuning, maar de behoefte van de persoon, met ruimte voor flexibiliteit en de menselijke maat. Brede participatie wordt gestimuleerd door te erkennen dat meedoen ook mogelijk is via vrijwilligerswerk, informele zorg of praktijkleren, die elk als volwaardige route naar werk en zelfstandigheid worden gezien.

In de praktijk betekent dit dat er wordt ingezet op versterkte integrale dienstverlening. Door samenwerking tussen werk, zorg, wonen en schuldenaanpak te verbeteren, vallen inwoners minder snel tussen wal en schip. Laagdrempelige activering en ontwikkeling vinden plaats via lokale hubs, leerwerkplaatsen en praktijkroutes, die mensen letterlijk en figuurlijk in beweging brengen. Daarnaast worden sociale werkbedrijven herzien: zij fungeren niet langer uitsluitend als vangnet, maar als springplank die structureel bijdraagt aan ontwikkeling, activering en aansluiting bij werkgevers.

De economische opgave

De economische opgave is: 'het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag zo op elkaar afstemmen dat er voor organisaties en bedrijven mogelijkheden blijven om te groeien en te innoveren en men hiervoor het juiste personeel kan werven en behouden.'³

Een krappe arbeidsmarkt vormt een belangrijke uitdaging voor de economie en de samenleving. Hoewel Nederland de afgelopen tien jaar een daling van de werkloosheid en een stijging van het aantal vacatures kende, is een langdurig tekort aan personeel ontwrichtend. Het belemmert economische groei, remt innovatie en productiviteit, en kan leiden tot vertraging of uitval van vitale diensten. Tegelijkertijd brengt de vergrijzing en ontgroening de komende decennia de noodzaak met zich mee om met minder mensen meer te produceren om het welvaartsniveau te behouden.

Versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur kan de krapte niet volledig oplossen, maar maakt gerichte investeringen in matching op kansrijke beroepen mogelijk. Het kabinet heeft daarom sectoren als Zorg en Welzijn, Kinderopvang, Onderwijs, Veiligheid, Groen, Techniek, Bouw, Energie en ICT aangewezen als maatschappelijk cruciaal.

In de regio Gooi en Vechtstreek ligt de komende jaren de focus op zorg, welzijn, onderwijs en kinderopvang. Deze verbinden we met regionale speerpunten zoals techniek, ICT, media en creatieve industrie. Dit helpt die sectoren waar structurele tekorten bestaan. We willen betere

³ Verkenning Landelijke Meerjarenagenda versie 1.0, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (augustus, 2025)

aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, meer mobiliteit van krimpsectoren naar groeisectoren en slimmer gebruik maken van sectorale infrastructuren.

Deze ambities kunnen worden samengevat in het volgende subdoel:

Subdoel 4

Kans sectoren en risicosectoren zijn geoptimaliseerd binnen de regionale arbeidsmarktinfrastructuur.

Het beleid richt zich op het activeren van arbeidspotentieel vanuit economische overwegingen, met speciale aandacht voor mensen die (meer) willen werken, zoals herintreders, deeltijdwerkers en ouderen. Deze groepen worden niet gezien als doelgroepen, maar als waardevolle kansen voor de economie. Inclusief werkgeverschap wordt als norm gehanteerd en actief ondersteund: werkgevers die werk aantrekkelijk maken voor een brede groep mensen – bijvoorbeeld door flexibiliteit, scholing en loopbaanmogelijkheden te bieden – zijn essentieel en krijgen gerichte stimulans.

Daarnaast ligt de nadruk op het anders organiseren en innoveren van werk. Samenwerking tussen bedrijven, slimme planning en technologische oplossingen worden benut om arbeid te vervangen of aan te vullen, waardoor zowel het arbeidsaanbod als de productiviteit wordt versterkt.

De ontwikkelopgave

De ontwikkelopgave is: 'mensen kunnen deelnemen aan LLO (Leven Lang Ontwikkelen), zodat zij duurzaam werk kunnen verkrijgen, hun vaardigheden kunnen onderhouden, en zich kunnen aanpassen aan een veranderende arbeidsmarkt.'⁴

Om invulling te kunnen geven aan de economische en sociale opgaven is het van belang dat werkenden en werkzoekenden zich kunnen blijven ontwikkelen. Er is daarom ook sprake van een ontwikkelopgave. Blijvende en slimme inzet op een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is nodig om onze brede welvaart te behouden, te blijven innoveren, onze maatschappelijke opgaven en transitie aan te kunnen pakken en cruciale dienstverlening overeind te houden.

Ondanks het grote belang van LLO, is het benutten hiervan nog lang niet altijd vanzelfsprekend. Werkenden, werkzoekenden, werkgevers, hun sectorale vertegenwoordigers en opleiders kennen daarbij ieder hun eigen knelpunten.

Het beleid streeft ernaar meer mensen te betrekken bij om- en bijscholingstrajecten binnen cruciale en kansrijke sectoren, zodat zij beter kunnen inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. Tegelijkertijd wordt ingezet op een toename van het aantal deelnemers aan ontwikkel- en leerpaden die leiden tot duurzame werkplaatsing. Daarnaast wordt het stimuleren van bedrijven die een werkomgeving bieden waarin medewerkers zich naar vermogen kunnen ontwikkelen actief bevorderd, ondersteund door begeleiding op de werkvloer. Loopbaanbegeleiding krijgt hierbij een structurele plek binnen het ondersteuningsaanbod van betrokken partners, zodat persoonlijke ontwikkeling en groei duurzaam worden verankerd.

⁴ Verkenning Landelijke Meerjarenagenda versie 1.0, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (augustus, 2025)

Deze ambities kunnen worden samengevat in één subdoel:

Subdoel 5

Leven lang ontwikkelen is de norm

Bij dit speerpunt is het van belang dat begeleiding wordt gezien als een essentiële voorwaarde voor leren: zonder goede begeleiding starten mensen minder snel en is de kans op uitval groter. Daarom wordt ingezet op structurele ondersteuning, zowel vóór als tijdens leertrajecten. Ontwikkelpaden worden afgestemd op de kansen op de arbeidsmarkt, zodat leren daadwerkelijk leidt tot werk in sectoren waar vraag is. Het opleidingsaanbod wordt gebundeld en afgestemd om versnippering te voorkomen en samenhang tussen leerroutes te vergroten. In nauwe samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en publieke partners worden leertrajecten gezamenlijk ontwikkeld, met een sterke nadruk op praktijkgericht leren en leerwerkplekken. Tot slot wordt LLO structureel ingebed als een vanzelfsprekend onderdeel van HR-beleid, het onderwijsaanbod en publieke dienstverlening, zodat continu leren en ontwikkelen duurzaam wordt gestimuleerd.

De samenwerkingsopgave:

De samenwerkingsopgave is: 'krachten in de regio bundelen om een groot bereik te realiseren, duidelijkheid te creëren, een passend aanbod te organiseren om hulpvragen te beantwoorden en duurzame resultaten te borgen'

In de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek hanteert iedere organisatie zijn eigen aanpak, dienstenpakket en aanspreekpunt. De afgelopen jaren zijn daar bovendien nieuwe regionale initiatieven bijgekomen, zoals Regionale mobiliteitsteams, WerkgeversServicepunten en Leerwerkloketten. Door dit groeiende aantal loketten raken werkzoekenden en werkenden niet altijd op de juiste plek terecht voor ondersteuning. Voor werkgevers betekent het bovendien dat zij door meerdere partijen tegelijk worden benaderd en te maken krijgen met een wirwar aan regelingen en contactpersonen.

Alle partners binnen ons samenwerkingsverband hebben de gezamenlijke ambitie om de dienstverlening effectiever te maken. Dit is alleen mogelijk als we als partners onze krachten bundelen. Daarbij gaat het om het wegnemen van versnippering, het versterken van gecoördineerde werkzoekenden-, werkenden-, en werkgeversdienstverlening, en daarnaast het bundelen van kennis, data en middelen. We zetten in op het continu doorontwikkelen van onze samenwerking op verschillende niveaus.

Bijlage 4: Doelgroepen arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt bestaat uit verschillende groepen met eigen behoeften en perspectieven. In deze bijlage worden werkzoekenden, werkenden en werkgevers nader beschreven. Daarnaast wordt er een koppeling gemaakt met de ambities vanuit de landelijke kader.

Tabel 7. Overzicht doelgroepen arbeidsmarktbeleid Gooi en Vechtstreek

	Doelgroep Regio Gooi en Vechtstreek	Ambities vanuit landelijke kader
Werkzoekenden	<ul style="list-style-type: none"> - Uitkeringsgerechtigden waaronder doelgroep banenafpraak - Niet-uitkeringsgerechtigden binnen de Participatiewet (NUG) - Mensen met loopbaanvragen, waaronder zzp'ers, deeltijdplussers en expat partners. - Jongeren die onder de Wet Van School naar Duurzaam Werk vallen - Statushouders en personen onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming - Arbeidsmigranten - Kwetsbare groepen als ex-gedetineerden en mensen met een psychische kwetsbaarheid. 	<ul style="list-style-type: none"> - De samenwerking UWV en gemeenten via het Werkcentrum wordt verankerd in de wet SUWI. - Onderdeel is in ieder geval een deel van de dienstverlening die nu door de Leerwerkloketten wordt geboden. - Ondersteuningsbehoefte van werkzoekende staat centraal bij gezamenlijke dienstverlening - Voor een deel van de dienstverlening is expertise en inzet van meerdere organisaties nodig, in het bijzonder voor mensen met een complexe ondersteuningsbehoefte.
Werkenden	<ul style="list-style-type: none"> - Mensen met risico op werkloosheid (ook werknemers met tijdelijke contracten) - Mensen met loopbaanvragen of die op zoek zijn naar ander werk - Deelnemers van LLO-programma's - Werknemers die te maken hebben met reorganisaties, faillissementen of verdwijnende beroepen 	<ul style="list-style-type: none"> - De sociale partners komen tot een dekkende van-werk-naar-werk-dienstverlening. Dit houdt in dat werkenden toegang hebben tot dienstverlening die nodig is om duurzaam de overstap naar ander werk te maken. Het Werkcentrum fungeert als een van de belangrijke schakels binnen dit stelsel.
Werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers die ondersteuning zoeken bij het vinden, ontwikkelen of behouden van personeel - Werkgevers in het MKB-segment - Werkgevers met een maatschappelijke opgave 	<ul style="list-style-type: none"> - De gezamenlijke dienstverlening van het UWV en gemeenten blijft op dezelfde manier beschikbaar via het Werkcentrum. - De ondersteuning aan werkgevers bij de Banenafpraak wordt via het Werkcentrum ontsloten. - Het Landelijk WSP UWV en het Landelijk WSP Gemeenten ondersteunen werkgevers die landelijk of in meer dan één regio actief zijn. Via het Werkcentrum wordt de verbinding met deze landelijke dienstverlening geborgd. - SBB verzorgt werkgeversdienstverlening door het erkennen van leerbedrijven en het werven en ontsluiten van leerbanen. - Het Werkcentrum werkt toe naar een meer samenhangende werkgeversdienstverlening van UWV, gemeenten en SBB.

Bijlage 5: Voorstel inrichting publieke werkgeversdienstverlening

conclusies voor het fundament van werkgeversdienstverlening in het Werkcentrum

Opgave	Eenduidige en samenhangende publieke werkgeversdienstverlening in de regio Gooi & Vechtstreek
Opdrachtgever	Stuurgroep RWC
Werkgroep	Werkgeversdienstverlening
Leden	Ingo Ortmanns (Hilversum), Michelle Jongbloet (Hilversum), Rogier Schouenberg (Hilversum), Hans van Mechelen (UWV), Jessica Huiberts (Huizen), Frank de Groot (Gooise Meren) en Anton van Doorn (UWV)

1. Aanleiding

1.1 Achtergrond

Het gemeentelijke deel van het Werkgeversservicepunt (WSP) voldeed de afgelopen jaren niet aan de verwachtingen van de gemeenten. Verbeteringen kwamen niet van de grond. Daarom besloten de leden van het Uitvoeringsoverleg en Directieoverleg op 26 maart 2024 om de Bestuursopdracht Werkgeversdienstverlening in te (laten) trekken. Het gevolg: afschaling van het gemeentelijk deel van het WSP en herpositionering van de taken.

1.2 Regionale en bestuurlijke context

Lokale afstemming vond plaats met individuele wethouders en regionaal met het PFHO Sociaal Domein. Met UWV is echter na dit besluit geen beleids- en operationele afstemming geweest. UWV benadrukt dat de samenwerking zoals vastgelegd in de wet SUWI en het uitvoeringsplan SUWI ook na 1 oktober geborgd moet zijn, ongeacht of dit via de Regio of gemeente Hilversum loopt. Tegelijk constateerde UWV dat eerdere afspraken uit het uitvoeringsplan SUWI onvoldoende zijn uitgevoerd, wat ook blijkt uit de evaluatie van 2024.

1.3. Opdracht tot herinrichting

De stuurgroep RWC besloot dat het niet wenselijk is dat alle werkgeversdienstverlening bij UWV terecht komt en de dienstverlening van gemeenten te beperken tot voornamelijk bemiddeling (werknemersdienstverlening). Daarom gaf de stuurgroep RWC de opdracht om de werkgeversdienstverlening vorm te geven en het fundament opnieuw te leggen. Dit mede in het licht van de landelijke ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsmarktinfrastructuur, zoals de komst van een regionaal werkcentrum waar ook de werkgeversdienstverlening onder komt te vallen.

UWV en gemeenten willen daarom samen de regionale werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum Gooi & Vechtstreek herinrichten. Het Rijk verwacht dit bovendien van alle 35 arbeidsmarktregio's.

2. Inleiding

2.1 Doel van dit voorstel

De gemeenten in de regio Gooi & Vechtstreek willen samen met UWV een geïntegreerd team vormen onder functionele aansturing van een UWV-manager. Dit team biedt werkgeversdienstverlening onder de vlag van het Werkcentrum. In 2026 moeten UWV en de acht gemeenten (Blaricum, Eemnes, Gooise Meren, Hilversum, Huizen, Laren en Wijdmeren) via het Werkcentrum een samenhangende publieke werkgeversdienstverlening leveren aan alle werkgevers en ondernemers in de regio Gooi & Vechtstreek.

2.2. Uitgangspunten publieke werkgeversdienstverlening

Een samenhangende aanpak betekent dat diensten en ondersteuning voor werkgevers vanuit één visie worden aangeboden, zodat personeelsvraagstukken effectief worden opgepakt en inclusieve werkgelegenheid wordt gestimuleerd. Belangrijke uitgangspunten:

1. Vraaggericht én aanbod gedreven

De vraag van werkgevers staat centraal, maar tegelijk wordt gekeken naar kansen voor werkzoekenden die steun nodig hebben. Relatiebeheer is daarbij cruciaal. Wij willen kansen creëren bij werkgevers die openstaan voor mensen die niet vanzelf hun weg vinden op de arbeidsmarkt. Onze persoonlijke dienstverlening zetten wij vooral in voor die relaties die de meeste kansen opleveren voor het verwezenlijken van onze missie: zoveel mogelijk mensen nemen met werk deel aan de samenleving.

2. Toegankelijkheid

Werkgevers moeten eenvoudig toegang hebben tot personeel, informatie, HR-advies en ondersteuning, wet – en regelgeving en andere relevante onderwerpen. Het Werkcentrum fungeert als gids en partner. Dit doen we door preferred supplierschap op basis van marktwerking en focus op inclusieve en sociale werkgevers met een grote potentie voor het laten instromen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

3. Samenhang met werkzoekendendienstverlening

Er bestaat een logische samenhang tussen de werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening van het UWV en gemeenten. Door werkgevers en werkzoekenden goed te kennen, ontstaat een betere match en hogere kans op duurzame plaatsingen. De bemiddelingsrol is een samenspel tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening.

4. Opdracht gedreven dienstverlening

De publieke werkgeversdienstverlening heeft een cruciale rol als strategisch partner binnen het Werkcentrum. Niet alleen in de uitvoering van dienstverlening, maar juist ook in het gezamenlijk vormgeven van trajecten, projecten en beleidskeuzes. Vanuit hun expertise op het snijvlak van arbeidsmarkt, werkgeversbehoeften en werkzoekenden, adviseren de accountmanagers over de haalbaarheid van werkiniciatieven en de samenwerking tussen de betrokken partners. De accountmanagers vertalen strategische ambities naar uitvoerbare praktijk. Zij zorgen ervoor dat projecten en programma's in het Werkcentrum aansluiten op de dienstverlening aan werkgevers én werkzoekenden. Door deze verbindende rol ontstaat samenhang tussen beleid en uitvoering en wordt geborgd dat de dienstverlening effectief, uitvoerbaar en duurzaam is voor alle betrokken partijen.

5. Kennis en vaardigheden

De werkgeversdienstverlening richt zich op twee niveaus van kennis en ondersteuning.

Ten eerste worden accountmanagers continu geschoold en ondersteund in hun rol als adviseur richting werkgevers. Zij krijgen toegang tot actuele kennis, trainingen en intervisie, zodat zij werkgevers deskundig kunnen adviseren over inclusief en toekomstgericht personeelsbeleid.

Ten tweede biedt het Werkcentrum werkgevers zelf een breed en transparant aanbod van instrumenten, subsidies, trainingen en praktische tools om inclusief werkgeverschap in de praktijk te brengen. Daarmee worden werkgevers concreet geholpen bij het creëren van werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het ontwikkelen van duurzaam personeelsbeleid.

3. Lessen uit SUWI-evaluatie

De evaluatie van het Uitvoeringsplan SUWI (juni 2024) leverde waardevolle lessen op voor de toekomstige inrichting van de werkgeversdienstverlening. Belangrijke aandachtspunten waren onder meer:

- Duidelijke afspraken over wanneer een werkzoekende werkfit is;
- Sterkere verbinding met SROI-dienstverlening en samenwerking met het (toekomstige) Sociaal Ontwikkelbedrijf;
- Versterking van partnerschappen zoals het ondernemersloket;
- Verdere uitbreiding van het netwerk van inclusieve werkgevers.

Deze leerpunten zijn geïntegreerd in dit voorstel van de nieuwe werkgeversdienstverlening van het Werkcentrum. Zie ook hoofdstuk 8 'Dienstverlening en werkwijze' voor de praktische vertaling van deze leerpunten.

4. Visie op publieke werkgeversdienstverlening

4.1 Visie en richtinggevende uitgangspunten

Dit hoofdstuk schetst de visie en richtinggevende uitgangspunten voor de publieke werkgeversdienstverlening in de regio.

- De werkgeversdienstverlening binnen het Werkcentrum is een gids op de complexe arbeidsmarkt. Wij helpen werkgevers om personele vraagstukken op te lossen om zo hun bedrijfsdoelen te bereiken. Voor zover dit een rol speelt verwachten we aan de andere kant ook van werkgevers dat zij het werk willen en kunnen aanpassen naar de mogelijkheden van de beschikbare kandidaten. Wij geloven in de kracht van een divers personeelsbestand.

De arbeidsmarktgerichte dienstverlening aan werkgevers is een wettelijke taak van UWV en gemeenten. In deze rol treden de accountmanagers van het Werkcentrum werkgevers tegemoet als samenwerkende overheid, als partner voor werkgevers bij het helpen oplossen van hun personeelsvraagstukken.

Het Werkcentrum is dienstverlener bij arbeidsmarktfragen. Vanuit werkgeversdienstverlening stelt het Werkcentrum de concrete vraag van werkgevers centraal. De werkgever ervaart één loket; het werkcentrum als de publieke werkgeversdienstverlener in de regio.

4.2 Juridische kaders SUWI

Sinds 1 januari 2021 bepaalt het Besluit SUWI dat:

- centrumgemeenten invulling geven aan hun regierol;
- er één gezamenlijk aanspreekpunt voor werkgevers is;
- er één uitvoeringsplan voor het WSP komt;
- gemeente en UWV de kwaliteit van de werkgeversdienstverlening monitoren; er een basispakket aan publieke werkgeversdienstverlening wordt aangeboden met o.m.:
 - Voordragen passende kandidaten incl. nazorg
 - Voorlichting en advies over instrumenten en voorzieningen
 - Advies over het organiseren van werk
 - Arbeidsmarktinformatie

5. Klant (of belanghebbende)

5.1 Primaire klant werkgevers

De primaire klant voor de publieke werkgeversdienstverlening zijn: alle werkgevers in de regio.

De focus ligt op het aangaan en onderhouden van duurzame relaties met alle werkgevers in de regio Gooi & Vechtstreek. Het Werkcentrum ondersteunt werkgevers bij hun personele vraagstukken en werkt samen aan oplossingen die bijdragen aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt. Daarbij hebben we bijzondere aandacht voor werkgevers die ruimte willen bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en die streven naar diversiteit binnen hun organisatie. Zo verbinden we economische en maatschappelijke doelen: werkgevers worden geholpen om hun bedrijfsdoelen te realiseren, terwijl meer mensen de kans krijgen om mee te doen op de arbeidsmarkt.

5.2 Vraaggericht én opdrachtgedreven

In onze werkgeversdienstverlening staat de vraag van de werkgever centraal. We luisteren goed, vragen door en vertalen dit naar een concreet en passend aanbod. Ook gaan we in gesprek met werkgevers zonder directe vacature, omdat juist daar kansen liggen. Daarbij houden we rekening met

verschillen: grote werkgevers hebben vaak een eigen HR-afdeling, terwijl het mkb eerder behoefte heeft aan onze publieke dienstverlening.

Tegelijkertijd werken we opdrachtgedreven vanuit de meerjarenagenda Arbeidsmarktregio G&V. Hierin ligt de focus op kwetsbare doelgroepen (zie begrippenlijst; bijlage 1). Binnen het Werkcentrum creëren we samen met werkgevers kansen voor mensen die niet vanzelf hun weg vinden op de arbeidsmarkt.

5.3 Balans tussen missie en relatiebeheer

Onze inzet richt zich vooral op relaties die het meeste bijdragen aan onze missie: zoveel mogelijk mensen laten deelnemen aan de samenleving door werk. Of de economie nu aantrekt of tegenzit, we maken steeds de afweging: persoonlijk maatwerk waar dat nodig is, en online routes waar vraag en aanbod elkaar eenvoudig vinden.

6. Organisatie & Samenwerking

6.1 Positionering en teamstructuur

Binnen het Werkcentrum vormt de werkgeversdienstverlening een kerntaak. Deze publieke dienstverlening wordt gezamenlijk uitgevoerd door gemeenten en UWV. De dienstverlening is georganiseerd in één geïntegreerd regionaal team onder functionele aansturing van een UWV-manager. Gemeenten en UWV participeren hierin op gelijke voet en werken vanuit één visie, met als uitgangspunt dat werkgevers één herkenbaar loket ervaren. Het Werkcentrum biedt ondersteuning op strategisch, tactisch en operationeel niveau, waarbij persoonlijk contact en partnerschap met werkgevers centraal staan. Voor de functie van accountmanager wordt in aanvang 4 FTE beschikbaar gesteld, 2 FTE vanuit gemeenten (in dienst van centrumgemeente Hilversum) en 2 FTE vanuit UWV. Gemeenten en UWV dragen ieder voor hun deel de kosten van de formatie. Voor het gemeentelijke aandeel in de werkgeversdienstverlening worden afspraken gemaakt tussen centrumgemeente Hilversum en de overige gemeenten over o.m. de verdeling van de kosten, zoals binnen de regio Gooi en Vechtstreek te doen gebruikelijk is.

6.2 Profiel van de accountmanager

Van de accountmanager wordt in de nieuwe organisatie een andere invulling van de rol verwacht dan tot op heden het geval is geweest. De manager werkgeversdienstverlening zal hiermee bij de werving selectie rekening houden, maar ook de zittende accountmanagers van het UWV zullen aan de functie-eisen moeten (kunnen) voldoen. Er is sprake van een 'team in opbouw'. De accountmanager is de spin in het web van het werkcentrum. De accountmanager is:

- netwerker (actieve bijdrage aan werkgeversbijeenkomsten, connectie met de kernpartners in het Regionaal Beraad en andere samenwerkingspartners in de Arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek (=persoonlijk contact en kennis van dienstverlening);
- verbinder (vraag en aanbod - mensen en diensten - samen laten komen, professionals met elkaar in contact brengen);
- procesbegeleider/projectleider/projectadviseur (regievoerder op plaatsingsproces bij werkgevers, realisatie events betreffende matching en ontwikkeling, advies en ondersteuning bij (nieuwe) arbeidsmarktprojecten);
- strategisch adviseur personeelsvraagstukken (kennis van behoeften/uitdagingen werkgevers, zicht op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, kennis van en advisering over toepassing werkgeversinstrumenten);
- relatiebeheerder (vaste contactpersoon werkgevers voor alle voorkomende vragen betreffende dienstverlening werkcentrum).

6.3 Afbakening rollen accountmanager en bemiddelaar

Van belang is een duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden van de accountmanager en de bemiddelaar vanuit UWV, gemeenten in de Gooi & Vechtstreek, het Doorstroompunt Jongeren en het (toekomstige) Sociaal Ontwikkelbedrijf. De accounthouder richt zich vooral op de samenwerking met de werkgevers, terwijl de bemiddelaar zich focust op de belangen van de werkzoekende en individuele plaatsingen. Over individuele plaatsingen vindt afstemming plaats (dat kan ook slechts een terugkoppeling van het resultaat zijn) tussen de accountmanager en de bemiddelaar, maar de bemiddelaar draagt de kandidaten voor en voert de inhoudelijke plaatsingsgesprekken met de werkgever. De bemiddelaar kent de inwoner en diens mogelijkheden en maakt de afweging of het werkpakket (in de vorm van een baan, uitzendcontract of werkervaringsplaats) passend dan wel passend te maken is en in hoeverre aanvullende instrumenten benodigd zijn. In geval van inzet van aanvullende werkgeversinstrumenten zorgt de bemiddelaar ook voor administratieve ondersteuning aan de werkgever. In geval van problemen of onduidelijkheden treedt de accountmanager op als intermediair. De accountmanager blijft de vaste contactpersoon van de werkgever (= relatiebeheerder).

Er is sprake van een gezamenlijke en herkenbare werkgeversbenadering via accountmanagement, waarin:

- Gemeenten en UWV dezelfde taal en prioriteiten gebruiken richting werkgevers.
- Werkgevers op de hoogte worden gesteld van het team van professionals met aandachtsgebieden en taak op hoofdlijnen. Hierin kunnen de jobhunters, projectleiders, Regionaal verbinder statushouders, etc. aandacht krijgen. Dan is ook helder wie waarvoor contact kan leggen met werkgever en mag werkgever 'in return' verwachten dat we elkaar kennen en informeren.
- Doelgroep specialisaties t.a.v. jongeren (<27 jaar), statushouders, beschut werk, doelgroepenregister, asiel- en gezinsmigranten, etc. worden vanuit gemeente verbonden met de generalistische aanpak van de accountmanagers door structurele kennisdeling en gezamenlijke themasessies.
- Werkgevers één loket en één gezicht ervaren, ongeacht of ze in contact zijn met UWV of gemeente.

7. Positionering van de werkgeversdienstverlening binnen het Werkcentrum

De werkgeversdienstverlening vormt een integraal onderdeel van het Werkcentrum Gooi & Vechtstreek, maar kent een duidelijke eigen opdracht, structuur en functionele aansturing. Om de samenhang te borgen én de rollen af te bakenen is het van belang helder te beschrijven hoe de werkgeversdienstverlening zich verhoudt tot het Werkcentrum als geheel.

7.1 Regionale opdracht

De publieke werkgeversdienstverlening van het Werkcentrum is verantwoordelijk voor:

1. Het realiseren van de werkgeversgerichte inspanningen uit het Doelen-Inspanningen-Netwerk (DIN);
2. Het ontwikkelen en onderhouden van een regionaal werkgeversnetwerk;
3. Het organiseren van regionale werkgeversactiviteiten zoals banenmarkten, meet & greets en themabijeenkomsten;
4. Het stimuleren van inclusief werkgeverschap en het vergroten van plaatsingsmogelijkheden voor kwetsbare doelgroepen;
5. Het verbinden van werkgeversvraagstukken aan regionale programma's en projecten;
6. Het adviseren van het Regionaal Beraad over arbeidsmarktontwikkelingen en werkgeversvraag;
7. Het monitoren van resultaten en het rapporteren aan het Regionaal Beraad.

De manager werkgeversdienstverlening is verantwoordelijk voor de uitvoering van deze opdracht en de Manager Werkcentrum rapporteert hierover periodiek aan het Regionaal Beraad over de voortgang.

7.2 Inrichting Werkcentrum

De vier regionale accountmanagers (4 fte) werken vanuit een gemeenschappelijke regionale opdracht, zoals vastgesteld in de uitvoeringsagenda van het Regionaal Beraad. Zij vallen onder functionele aansturing van de UWV-manager werkgeversdienstverlening en niet onder de operationele aansturing van het Werkcentrum. Hierdoor ontstaat één gezamenlijke werkwijze zonder dat UWV- of gemeentelijke KPI's tot onderlinge concurrentie of tegengestelde prikkels leiden.

7.3 Inbedding binnen het Werkcentrum

Hoewel de regionale accountmanagers onder functionele aansturing van UWV vallen, zijn zij wel volledig ingebed in de dagelijkse dienstverlening van het Werkcentrum. Zij vormen het centrale aanspreekpunt voor werkgevers, brengen arbeidsmarktkennis in, en zorgen voor verbinding tussen werkgeversvraag en werkzoekendendienstverlening.

De werkgeversdienstverlening werkt binnen het Werkcentrum, maar behoudt een eigen aansturingsslijn om kwaliteit, vakmanschap en regionale samenhang te borgen.

7.4 Verbinding met overige functionarissen

Binnen zowel UWV als gemeenten zijn er meerdere professionals die contacten hebben met werkgevers: jobhunters, bemiddelaars, arbeidsdeskundigen, consultants en adviseurs.

De vier regionale accountmanagers zorgen voor structurele verbinding tussen deze functionarissen, onder andere via gezamenlijke marktwerking, casusoverleggen en kennisdeling.

Wanneer een werkgever een vraag heeft m.b.t. werkzoekendendienstverlening, legt de accountmanager actief de verbinding met de juiste specialist. Zo wordt dubbele werkgeversbenadering voorkomen.

7.5 Werkcentrum als faciliterende netwerkorganisatie

Het Werkcentrum faciliteert samenwerking door gezamenlijke werkplekken, gedeelde overlegvormen en één informatievoorziening. Hierdoor ontstaat één herkenbare werkgeversbenadering, terwijl ieders verantwoordelijkheden helder blijven. Dit versterkt de kwaliteit van de regionale werkgeversdienstverlening én de samenhang met werkzoekendendienstverlening.

7.6 Digitale infrastructuur en het project ICT

Een moderne en eenduidige werkgeversdienstverlening vraagt om een digitale infrastructuur die samenwerking, gegevensuitwisseling en monitoring ondersteunt. Het Werkcentrum ontwikkelt hiervoor binnen het project ICT een digitaal platform dat fungeert als het online loket voor werkgevers in de regio. Dit platform biedt mogelijkheden voor registratie, contact en informatievoorziening, en vormt de basis voor vraag- en aanbodkoppeling en het ontsluiten van de regionale instrumentengids.

De projectleider ICT is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van deze digitale voorzieningen. Dit omvat onder meer de koppeling van klantvolgsystemen van UWV, gemeenten en het Werkcentrum, het uitvoeren van privacy- en gegevensbeschermingstoetsen, het inrichten van monitoring via dashboards en het toegankelijk maken van regionale instrumenten en ondersteuningsopties voor werkgevers. Door deze digitale basis ontstaat één uniforme informatievoorziening waarmee accountmanagers, bemiddelaars en werkgevers consistent en veilig kunnen samenwerken. De digitale infrastructuur ondersteunt daarmee de uitgangspunten van één loket, eenduidige dienstverlening en gezamenlijke kwaliteitsborging. Over het beheer van deze voorziening maakt de projectleider nadere afspraken.

8. Dienstverlening en werkwijze

8.1 Doel en uitgangspunten dienstverlening

Het Werkcentrum Gooi & Vechtstreek is het centrale loket in de regio waar alle werkgevers, werkzoekenden en werkenden terecht kunnen voor ondersteuning, advies en inspiratie op het gebied van werk, scholing en loopbaanontwikkeling. De dienstverlening richt zich op het ondersteunen van

werkgevers bij personeelsvraagstukken, het vervullen van vacatures, het bieden van advies over regelingen en subsidies en bijzondere aandacht voor het stimuleren van inclusief werkgeverschap en bevorderen van duurzame werkgelegenheid. Of dat is bij re-integratie van hun personeel, arbeidsjuridische vragen, de rol als poortwachter, sociaal-medische beoordelingen, banenafpraak, arbeidsmigratie, subsidies of regelingen. Wij gaan samen met de werkgever op zoek naar het antwoord op de vraag, of weten vakkundig door te verwijzen naar de juiste partij. Zo helpen wij de werkgever de weg te vinden op de complexe arbeidsmarkt en binnen het Werkcentrum als netwerkorganisatie kan hij rekenen op een integrale, drempelloze dienstverlening. Als dienstverlening van meerdere overheidsorganisaties of partners nodig is, dan doen wij ons best om de dienstverlening zoveel mogelijk eenduidig aan de werkgever te ontsluiten.

8.2 Digitale dienstverlening en digitaal platform

Het Werkcentrum biedt werkgevers naast persoonlijk contact ook toegankelijke digitale ondersteuning via een regionaal digitaal platform. Dit platform vormt een integraal onderdeel van de werkgeversdienstverlening en draagt bij aan een laagdrempelige en eenduidige benadering van alle werkgevers in de regio. Het digitale platform biedt werkgevers de mogelijkheid om vragen te stellen, vacatures aan te leveren, informatie over subsidies en instrumenten te raadplegen en afspraken te plannen. Daarnaast werken de professionals van het Werkcentrum samen door registratie van werkgeverscontacten, actuele informatie-uitwisseling en inzicht in regionale vraag- en aanbodontwikkelingen. De koppeling met klantvolgsystemen en de ontsluiting van de instrumentengids zorgen ervoor dat accountmanagers en bemiddelaars met dezelfde informatie werken en werkgevers efficiënt kunnen ondersteunen. Digitale dienstverlening vormt daarmee een aanvulling op het persoonlijke contact met werkgevers. Het biedt transparantie, versnelt processen en versterkt de kwaliteit en consistentie van de publieke werkgeversdienstverlening.

8.3 Matching en samenwerking accountmanager-bemiddelaar

Doel is het realiseren van duurzame matches tussen werkgevers en kandidaten. Bemiddelaars werken nauw samen met de accountmanagers om de juiste kandidaten te koppelen aan de vraag vanuit werkgevers. Daarbij ligt de focus op het benutten van talent in de regio, het bieden van maatwerkoplossingen en het ondersteunen van werkgevers bij inclusief en toekomstgericht personeelsbeleid.

8.4 Werkfit en gezamenlijke beoordeling

Een belangrijk uitgangspunt hierbij is de werksituatie en werkfitheid van kandidaten. Het is noodzakelijk dat accountmanagers en bemiddelaars samen bepalen welke ondersteuning nodig is om werkfitheid te versterken en de kaders hiervoor vastleggen. Ook biedt het houvast in de gesprekken met werkgevers over passende plaatsingen, ontwikkelpaden of tijdelijke werkervaringstrajecten. Zo ontstaat meer inzicht in de mogelijkheden en beperkingen van kandidaten, en wordt de kans op een duurzame match vergroot. Om deze afwegingen eenduidig en professioneel te maken, is het noodzakelijk dat UWV en gemeenten één gedeelde taal en één gezamenlijk kader hanteren voor het begrip Werkfit.

8.4 Gemeenschappelijke taal werkfit

Voor een effectieve samenwerking tussen werkgevers- en werkzoekendendienstverlening is het noodzakelijk dat UWV en gemeenten één gezamenlijke taal en één gedeeld referentiekader gebruiken voor het begrip werkfit. Daarom wordt een regionale aanpak ontwikkeld op basis van het Integratief Gedragsmodel (IGM), zoals beschreven door prof. dr. Roland Blonk in de oratie "We zijn nog maar net begonnen" (TNO/Universiteit Tilburg).

Het IGM beschrijft veranderbare gedragsfactoren die bepalend zijn voor werkfitheid en biedt een wetenschappelijk onderbouwd, eenduidig begrippenkader. Dit helpt professionals om ontwikkeling, inzetbaarheid en begeleiding van werkzoekenden op vergelijkbare wijze te beoordelen en te bespreken met werkgevers.

Bij de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal hanteren we de volgende principes:

- samenwerken op basis van gelijkwaardigheid;
- vanaf de start aandacht voor implementatie en borging;
- een gedeelde taal over werkfitheid en ontwikkelbaarheid;
- praktijkkennis als vertrekpunt, verrijkt met wetenschappelijke inzichten;
- cyclisch ontwikkelen (testen, aanpassen, opnieuw testen).

De gezamenlijke uitwerking resulteert in een regionaal Handboek Werkfit, dat door alle professionals wordt gebruikt bij matching, beoordeling van inzetbaarheid en gesprekken met werkgevers.

8.5 Rol bij werkgeversdienstverlening bij nieuwe initiatieven en projectontwikkeling

Wanneer nieuwe vragen of initiatieven ontstaan, zoals het ontwikkelen van projecten of het toevoegen van nieuwe vormen van dienstverlening, adviseert de manager werkgeversdienstverlening de manager van het Werkcentrum over de haalbaarheid, beschikbare middelen en capaciteit. De manager van het Werkcentrum komt vervolgens met een advies richting de partners van het regionaal Beraad. Er zal worden samengewerkt met de RWC's Amersfoort, Amsterdam en Utrecht alsmede met de Landelijke WSP's (gemeenten en UWV). Tevens onderhouden de accountmanagers contact met o.m. de adviseurs SROI en economie van de regiogemeenten G&V. Zo blijft de werkgeversdienstverlening wendbaar, actueel en afgestemd op de ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt.

8.6 Kwaliteitscriteria primaire proces

Het Werkcentrum biedt werkgeversdienstverlening op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Uitgangspunt is het bieden van concrete oplossingen voor arbeidsvraagstukken van werkgevers via drie strategieën; 'nieuw talent aanboren'; 'het werk anders organiseren'; 'het binden en boeien van personeel'.

Het Werkcentrum waarborgt in het primaire proces:

- Kosteloze, professionele en vraaggerichte ondersteuning voor werkgevers.
- Een vaste contactpersoon met kennis van zaken.
- Goede bereikbaarheid en samenwerking binnen het regionale netwerk.
- Duurzame relaties met werkgevers, gebaseerd op partnerschap en vertrouwen.
- Een actieve bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt.

De dienstverlening omvat:

- Voordracht en monitoring van plaatsingsvoordrachten van kandidaten uit verschillende doelgroepen bij werkgevers.
- Procescoördinatie van nazorg aan werkgevers en werknemers na plaatsing ->
 - *Nazorg door bemiddelaar*: gericht op individuele plaatsingen. De bemiddelaar onderhoudt het contact met de werkgever en werknemer, biedt ondersteuning bij de inzet van instrumenten en signaleert vroegtijdig eventuele knelpunten.
 - *Nazorg door accountmanager*: gericht op relatiebeheer en kwaliteitsborging. De accountmanager blijft betrokken om te toetsen of de werkgever zich voldoende ondersteund voelt en gebruikt deze feedback om de dienstverlening structureel te verbeteren. Regelmatig contact, ondersteuning en evaluatie staan hierbij centraal.
- Advies en ondersteuning bij inzet van werkgeversinstrumenten om plaatsingen te realiseren.
- Stimuleren van maatschappelijk verantwoord en inclusief ondernemen, inclusief advies over diversiteit, inclusieve arbeidsorganisatie (BIA), functiecreatie en jobcarving.
- Actuele arbeidsmarktinformatie en trendanalyses ter ondersteuning van strategische personeelsplanning.
- Versterking van de samenwerking met het (toekomstige) Sociaal Ontwikkelbedrijf en verbinding met SROI-dienstverlening om werkzoekenden duurzaam te laten instromen.

- Ontwikkelen en adviseren over pilots, leerwerktrajecten en ontwikkelpaden in lijn met de afspraken uit de uitvoeringsagenda van het Regionaal Beraad (onderdeel meerjarenagenda).
- Organiseren van evenementen zoals banenmarkten, speeddates, meet & greets en netwerkbijeenkomsten om ontmoeting en matching te stimuleren.
- Bemiddeling van werk naar werk:
 - *Werkgeversdienstverlening*: ondersteuning aan werkgevers bij reorganisatie, herstructurering of dreigend faillissement, inclusief advies over herplaatsing en gebruik van regelingen.
 - *Werkzoekendendienstverlening*: begeleiding van werknemers die hun baan verliezen of willen overstappen, gericht op duurzame herplaatsing.
- Advies over relevante subsidies, regelingen en financiële instrumenten (zoals jobcoaching, LKS, SLIM, scholingsvouchers, RTF).
- Intensivering van publiek-private samenwerking met regionale uitzendbureaus, om de matching van kandidaten en vacatures te versterken (zoals benoemd in de SUWI-evaluatie 2024).
- Vergroten van zichtbaarheid, eenduidigheid en uniform gebruik van werkgeversinstrumenten binnen de regio.

9. Vervolgstappen en implementatie

De inrichting van de werkgeversdienstverlening vormt het fundament, maar vraagt om nadere uitwerking en gezamenlijke implementatie. De belangrijkste vervolgstappen zijn:

1. Ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal werkfit

- Gezamenlijke uitwerking van de definitie op basis van het Integratief Gedragsmodel.
- Vaststellen en implementeren van een regionaal Handboek Werkfit.
- Scholing en training van professionals.

2. Versterken van samenwerking tussen alle functionarissen

- Heldere rolafbakening tussen accountmanager en bemiddelaars.
- Structurele overlegvormen (marktstands, casusoverleggen, matchtafels).
- Eenduidig proces wie wanneer met welke werkgever contact heeft.
- De digitale infrastructuur ondersteunt de samenwerking. Door de koppeling van klantvolgsystemen wordt dubbele benadering voorkomen en ontstaat eenduidige informatievoorziening voor alle professionals.

3. Positionering van de 4 regionale accountmanagers

- Formele vaststelling van functionele aansturing door UWV.
- Benoemen van profiel, werving & selectie.
- Inbedden in gezamenlijke overlegstructuren van het Werkcentrum.

4. Werkgeverssegmentatie en marktwerking

- Regionale afspraken over preferred suppliers.
- Eenduidige bedrijfsregistratie en opvolgingssystematiek.
- Gezamenlijk dashboard voor monitoring.

5. Vaststellen en borgen van de rolduiding

- Roldocument (bijlage 2) wordt formeel vastgesteld in Stuurgroep RWC.
- Jaarlijkse evaluatie op samenwerking en taakverdeling.
- Introductie van een regionaal 'smoelenboek'.
- De CRM-systemen (VUM-proof) die gebruikt gaan worden bij UWV en gemeenten ondersteunen de rolduiding door eenduidige registratie van wie wanneer contact heeft met welke werkgever

en door het beschikbaar stellen van relevante informatie voor zowel accountmanagers als bemiddelaars.

Bijlage 1 Begrippenlijst

Accountmanager: De contactpersoon voor werkgevers binnen het Werkcentrum. Deze professional onderhoudt relaties met werkgevers, brengt personeelsbehoeften in kaart en koppelt deze aan geschikte kandidaten of trajecten.

Bemiddelaar: jobhunters, klantmanagers, consultants (gemeenten), jobcoaches/jobhunters jongeren (Doorstroompunt), arbeidsdeskundigen (UWV), adviseurs werk/ intensief (UWV). Zij begeleiden werkzoekenden richting werk, onderhouden contact met werkgevers over individuele plaatsingen en zorgen voor een goede aansluiting tussen vraag en aanbod. Bemiddelaars werken nauw samen met de accountmanagers werkgeversdiensten om duurzame matches te realiseren. De bemiddelaar biedt administratieve ondersteuning aan de werkgever in geval van inzet van werkgeversinstrumenten bij individuele plaatsingen en borgt de nazorg.

Doelgroep: De doelgroep omvat alle werkzoekenden die in aanmerking komen voor dienstverlening binnen het Werkcentrum:

- Personen met een Participatiewetuitkering (P-wet)
- Statushouders en Oekrainers
- Arbeidsmigranten
- Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG)
- Personen met een WW-, WIA- of Wajong-uitkering
- Personen met een indicatie Doelgroepregister (DGR) Wet op het onderwijstoezicht
- Personen met beperkte basisvaardigheden
- Personen met een psychische kwetsbaarheid
- Werkenden die ondersteuning nodig hebben bij behoud van werk of oriëntatie op ander werk

Het uitgangspunt is dat de kandidaat werkfit is: wil én in staat is om te werken.

Duurzame plaatsing: Een arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer die naar verwachting langer dan 6 maanden standhoudt, omdat deze aansluit bij de capaciteiten en wensen van de kandidaat en bij de behoefte van de werkgever.

Inclusieve arbeidsmarkt: Een arbeidsmarkt waarin iedereen, ongeacht afstand tot werk of beperking, kan deelnemen op basis van talenten en mogelijkheden, met ondersteuning waar nodig.

Kanssectoren: Sectoren in de regio waar structurele vraag naar personeel is en waarin kansen liggen voor werkzoekenden met of zonder afstand tot de arbeidsmarkt. Deze sectoren krijgen prioriteit in bemiddeling en scholingstrajecten.

Nazorg: De begeleiding na een plaatsing, gericht op het behouden van werk, het tijdig signaleren van knelpunten en het versterken van de duurzame relatie tussen werkgever, werknemer en bemiddelaar.

Preferred suppliers: Werkgevers waarmee het Werkcentrum een langdurige samenwerkingsrelatie heeft opgebouwd op basis van vertrouwen en bewezen resultaten in inclusief werkgeverschap.

Publieke werkgeversdienstverlening: De gezamenlijke dienstverlening van UWV en gemeenten aan werkgevers, gericht op het vervullen van vacatures, het adviseren over inclusief werkgeverschap en het verbinden van werkgevers met beschikbare talenten uit de regio.

Werkcentrum: Het gezamenlijke loket (fysiek en digitaal) van gemeenten en UWV in de regio Gooi & Vechtstreek waar werkgevers, werkzoekenden en werkenden terecht kunnen voor dienstverlening op het gebied van werk, scholing, loopbaanontwikkeling en inclusieve arbeidsmarktprojecten.

Werkgeversservicepunt (WSP): Het regionale samenwerkingsverband van UWV en gemeenten waarin publieke werkgeversdienstverlening wordt aangeboden. Binnen de regio Gooi & Vechtstreek valt dit vanaf 2026 onder de vlag van het Werkcentrum en zal het label WSP komen te verdwijnen.

Werkfit: De term werkfit wordt in dit voorstel functioneel gebruikt om te verwijzen naar de mate waarin een werkzoekende inzetbaar is voor matching. De regio werkt de komende periode aan een geïntegreerde en wetenschappelijk onderbouwde definitie van werkfit, gebaseerd op het Integratief Gedragsmodel (IGM). Na vaststelling wordt deze definitie opgenomen in de Begrippenlijst en toegepast binnen zowel de werkzoekenden- als werkgeversdienstverlening.

BIJLAGE 2 — ROLDUIDING BINNEN DE PUBLIEKE WERKGEVERSDIENSTVERLENING

1. Doel bijlage

Deze bijlage maakt de rolverdeling en samenwerking binnen de publieke werkgeversdienstverlening inzichtelijk. Het voorstel beschrijft wat het Werkcentrum doet; deze bijlage beschrijft hoe de professionals samenwerken aan een eenduidige werkgeversbenadering en duurzame plaatsingen.

De rolverdeling wordt teruggebracht tot twee kernrollen:

1. Accountmanager werkgeversdienstverlening
2. Bemiddelaar (paraplurool voor alle functies die zich richten op werkzoekenden)

Deze heldere structuur versterkt samenwerking en sluit direct aan op de inhoud van het voorstel.

2. Twee-rollenmodel: basisstructuur

Accountmanager werkgeversdienstverlening

Verantwoordelijk voor de werkgeversrelatie, regionale marktwerking, strategisch en tactisch advies, en verbinding van werkgeversvraag met de dienstverlening van het Werkcentrum.

Bemiddelaar

Verantwoordelijk voor kandidaatgericht werken, matching, begeleiding, inzet instrumenten en nazorg. Onder deze paraplurool vallen onder andere: trajectbegeleiders, jobhunters, klantmanagers, arbeidsdeskundigen, adviseurs werk & intensief, jongerenconsulenten, en jobcoaches.

3. Rolbeschrijving Accountmanager werkgeversdienstverlening

De accountmanager vertegenwoordigt de publieke werkgeversdienstverlening richting werkgevers en werkt vanuit een regionale opdracht, onder functionele aansturing van UWV.

A. Strategische verantwoordelijkheid

- Onderhoudt relaties met grotere werkgevers, brancheorganisaties en regionale partners.
- Adviseert over arbeidsmarktontwikkelingen en inclusief/duurzaam werkgeverschap.
- Draagt bij aan regionale projectvoorstellen en beleidsontwikkeling in het Werkcentrum en Regionaal Beraad.

B. Tactische verantwoordelijkheid

- Analyseert werkgeversvraagstukken en bepaalt benodigde inzet van bemiddelaars of instrumenten.
- Legt verbinding met doelgroepgerichte specialisten.
- Maakt afspraken met werkgevers over samenwerking, matchingroutes, instrumenten en nazorg.
- Coördineert pilots, leerwerktrajecten en publiek-private samenwerking.

C. Operationele verantwoordelijkheid

- Handelt volgens “één werkgever – één regie”: is vast aanspreekpunt voor werkgevers.
- Voorkomt dubbele werkgeversbenadering door afstemming en registratie.
- Draagt vacatures, opdrachten en vragen over aan bemiddelaars voor uitvoering.
- Ziet toe op administratieve afhandeling en opvolging van werkgeverscontacten.
- Blijft betrokken bij werkgevers na plaatsing om samenwerking te versterken.

4. Rolbeschrijving Bemiddelaar (paraplurol)

De bemiddelaar richt zich primair op de werkzoekende en ondersteunt bij alle stappen richting werk.

A. Kandidaatgericht werken

- Begeleidt werkzoekenden richting werk en ontwikkeling.
- Beoordeelt inzetbaarheid en werkfitheid.
- Zet in op talentontwikkeling en voorbereiding op matching.

B. Matching en vacaturebehandeling

- Matcht kandidaten op vacatures.
- Voert matchingsgesprekken gericht op één kandidaat.
- Adviseert accountmanagers over plaatsingskansen.

C. Inzet van instrumenten

- Regelt inzet van loonkostensubsidie, loondispensatie, jobcoaching en proefplaatsing.
- Voert loonwaarderingen en belastbaarheidsanalyses uit.
- Bewaakt administratieve afhandeling.

D. Nazorg en behoud van werk

- Houdt contact met werknemer en werkgever na plaatsing.
- Signaleert knelpunten en betreft de accountmanager indien nodig.
- Ondersteunt duurzame inzetbaarheid en doorstroom.

5. Samenwerking tussen Accountmanager en Bemiddelaar

Principe: één werkgever – één regie (accountmanager)

De accountmanager heeft regie op de werkgever; de bemiddelaar heeft regie op de kandidaat. Deze scheiding zorgt voor focus, kwaliteit en minder versnippering.

Verdeling van verantwoordelijkheden

Onderdeel	Accountmanager	Bemiddelaar
Regie op werkgever	✓	-
Regie op kandidaat	-	✓
Strategisch/tactisch werkgeversadvies	✓	-
Matching	Draag vacature aan	Doet de matching
Inzet instrumenten	Adviseert werkgever	Voert instrumenten uit
Nazorg werkgever	✓ (relatiebeheer)	
Nazorg werknemer	-	✓
Marktinformatie	Haalt op en duidt	Leverd kandidaatinfo

Samenwerking in de praktijk

- Gezamenlijke marktstands- en casuoverleggen.
- Afspraken over preferred suppliers en regionale marktwerking.
- Eén proces voor registratie en afstemming van werkgeverscontacten.
- Gezamenlijke voorbereiding van pilots en projecten.
- Toepassing van een gezamenlijke taal voor werkfit (IGM) zodra ontwikkeld.