

Regionaal Beraad, 7 mei 2026	
<b>voorbeeld bij stuk</b>	Routekaart vernieuwing arbeidsmarktinfrastructuur, 19 maart 2026
<b>onderwerp</b>	Aansluitend op de meerjarenagenda en de uitvoeringsagenda bieden we deze routekaart aan ter besluitvorming.
<b>steller</b>	Nienke Spoelstra
<b>route</b>	3 mrt Voorbereidend Overleg 16 mrt Managersoverleg (voorheen Stuurgroep) 17 apr Regionaal Pfo Werk & Participatie 7 mei <u>Regionaal Beraad</u>
<b>doel agendering</b>	Ter besluitvorming.



# Routekaart vernieuwing Arbeidsmarktinfrastructuur

Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek

2026 - 2030

19-3-2026 versie 1.0

## Inhoud

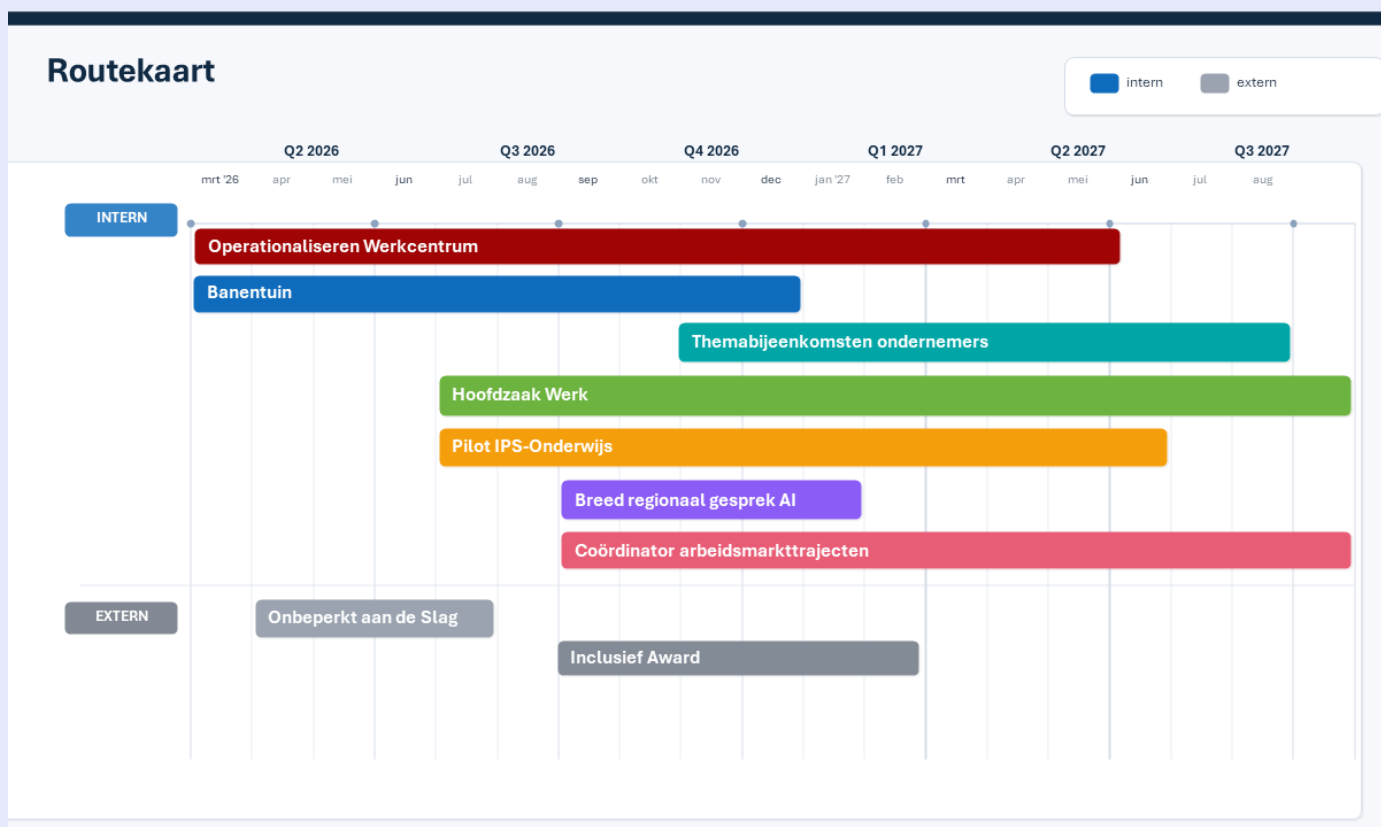
<b>Voorstelpunten</b>	<b>5</b>
Voorstel 1: De Diensten- doelgroepenmatrix als vertrekpunt voor het operationaliseren van het Werkcentrum	5
Voorstel 2: De transitie van Werken aan Werk naar de Banentuin	7
Voorstel 3: Het organiseren van themabijeenkomsten voor ondernemers	8
Voorstel 4: Continuering regie op aanpak Hoofdzaak Werk en pilot IPS-Onderwijs	8
Voorstel 5: Organiseren van het brede regionale gesprek over Kunstmatige intelligentie	9
Voorstel 6: Het werven van een Coördinator Arbeidsmarkttrajecten	9
Voorstel 7: Dekking kosten op basis van de Overgangsbegroting 2026	10
<b>Hoe sluiten de voorgestelde activiteiten aan op de meerjarenagenda?</b>	<b>11</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>12</b>
BIJLAGE 1: Terugblik op ontwikkeltrajecten Werken aan Werk	13
BIJLAGE 2: Koerskaart themabijeenkomsten ondernemers	17
BIJLAGE 3: Voorstel continuering aanpak Hoofdzaak Werk en pilot IPS-Onderwijs	21
BIJLAGE 4: Het brede regionale gesprek over kunstmatige intelligentie	27
BIJLAGE 5: Werving- en selectieprofiel Coördinator Arbeidsmarkttrajecten	29
BIJLAGE 6: Overgangsbegroting Regionaal Werkcentrum 2026 met toelichting	31

Waar de meerjarenagenda het beleid voor de komende vijf jaar schetst, laat de uitvoeringsagenda zien wat we de komende twee jaar gaan doen. Deze Routekaart zet de uitvoeringsactiviteiten uiteen, zie daarvoor ook figuur 1.

We benoemen concrete, geplande projecten waarvoor we input en akkoord vragen aan het Regionaal Beraad. We maken daarbij steeds zichtbaar wat de Ausgangssituatie is en welke verbeteringen we willen bereiken. Naar mate de samenwerking vordert en besluiten worden genomen worden deze documenten verder aangepast en bijgewerkt.

#### In deze versie

De routekaart wordt stapsgewijs uitgebreid via agendering in het Regionaal Beraad en het Voorbereidend Overleg. In deze eerste versie gaan we in op de overgang van Werken aan Werk naar de meer programmatische banentuin, op het organiseren van themabijeenkomsten voor ondernemers/werkgevers, op de continuering van de aanpak Hoofdzaak Werk, op een pilot IPS-Onderwijs, op het voeren van het brede gesprek over Kunstmatige intelligentie en op het werven van een coördinator arbeidsmarkttrajecten. Daarmee sluiten we aan bij de vier programmalijnen en opgaven uit de meerjarenagenda: de sociale opgave, de economische opgave, de ontwikkelopgave en de samenwerkingsopgave.



Figuur 1: Weergave routekaart met uitvoeringsactiviteiten

## Voorstelpunten

1. In te stemmen met de Diensten- doelgroepenmatrix als vertrekpunt voor het operationaliseren van het Werkcentrum;
2. In te stemmen met de transitie van Werken aan Werk naar de Banentuin;
3. Opdracht te geven voor het organiseren van themabijeenkomsten voor ondernemers;
4. In te stemmen met het aangepaste voorstel continuering regievoering aanpak Hoofdzaak Werk en daarnaast de aanvang van de pilot IPS-Onderwijs;
5. Opdracht te geven voor het organiseren van het brede regionale gesprek over Kunstmatige intelligentie;
6. Opdracht te geven voor het werven van een coördinator Arbeidsmarkttrajecten;
7. De kosten voor 2026 te dekken op basis van de Overgangsbegroting 2026.

### **Voorstel 1: De Diensten- doelgroepenmatrix als vertrekpunt voor het operationaliseren van het Werkcentrum**

De operationalisering van het Werkcentrum in de opstartfase richt zich in eerste instantie op het neerzetten van een werkbaar basis. Kernactiviteiten, verantwoordelijkheden en samenwerkingsafspraken worden op hoofdlijnen vastgesteld, zodat het Werkcentrum snel kan starten met een beperkte maar duidelijke scope. Denk ook aan de invulling van de gidsrol. De nadruk ligt daarbij niet op volledige uitwerking vooraf, maar op het creëren van een structuur waarin werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden en eerste praktijkervaring kan worden opgedaan.

Tijdens de eerste operationele periode wordt actief geleerd van de uitvoering, werkprocessen, rollen en ondersteunende systemen worden gaandeweg aangescherpt op basis van ervaringen van medewerkers en signalen uit de praktijk. Door regelmatig te evalueren en verbeterpunten te identificeren, kan het werkcentrum stapsgewijs worden doorontwikkeld zonder dat dit de continuïteit van de werkzaamheden belemmert.

Deze iteratieve werkwijze maakt het mogelijk om het werkcentrum flexibel te laten groeien. Inzichten uit de praktijk worden benut om processen te optimaliseren, taken beter te verdelen en werkwijzen te standaardiseren. Hierdoor ontwikkelt het werkcentrum zich geleidelijk van een opstartstructuur naar een meer volwassen en stabiele organisatievorm, waarbij opgedane ervaring de basis vormt voor verdere professionalisering. De Diensten- doelgroepenmatrix (figuur 2) geeft weer voor welke doelgroepen bepaalde dienstverlening wordt geboden. Naar mate de samenwerking vordert en uitvoeringsvraagstukken passeren wordt deze aangepast en aangevuld.

	DIENSTEN				Helpen				Inkopen										Legende					
	Praten																							
	Gids gesprek	Verwijzen	Brief, CV en LinkedIn	Matching vacatures	Loopbaancoaching	Groepstrainingen (james/UWV)	Opleidingsadvies	Matching OP en LW trajecten	Taaltraining regionaal aanbod	Opleidingen tekortsectoren	opleiding overig	Praktijkleren tekortsector	Praktijkleren Overig	Taaltraining individueel	Oriëntatietrajecten	Diplomawaardering	Werkfit	EVC	Testen	Maatwerk	Kan via werkcentrum	Niet via werkcentrum	Misschien, of nader bedenken	Kan via de voorliggende voorziening
<b>DOELGROEPEN</b>																								
<b>Gemeentelijke verantwoordelijkheid</b>																								
Pwet	Green	Red	Blue	Blue	Red	Red	Yellow	Yellow	Green	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Green	Green	Green	Green
Zelfstandige	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
NUG	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
<b>UWV verantwoordelijkheid</b>																								
WW	Green	Red	Blue	Blue	Blue	Blue	Yellow	Yellow	Green	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Green
Arbeidsgehandicapten	Green	Red	Blue	Blue	Blue	Blue	Yellow	Blue	Green	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Green
Ziektewet	Green	Red	Blue	Blue	Blue	Red	Red	Red	Red	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Green
Failissement (met vb)	Green	Red	Blue	Blue	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Red	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Blue	Blue	Blue	Blue	Green
<b>Vakbonden verantwoordelijkheid</b>																								
Werkenden	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Blue	Blue	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Green	Blue	Green	Green	Green	Green	
Zij-instromers	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Green	Blue	Green	Green	Green	Green	
Uitzendkracht	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Red	Blue	Yellow	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Green	
Einde contract + loopbaancoaching	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Red	Green	Yellow	Red	Red	Yellow	Red	Green	Blue	Green	Green	Green	Green	
Einde contract - loopbaancoaching	Green	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Yellow	Red	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Blue	Blue	Blue	Green	
Failissement (met UWV)	Green	Blue	Blue	Blue	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Red	Red	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Blue	Blue	Blue	Green	
Ziek in dienst	Green	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Green	Red	Red	Yellow	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Blue	Blue	Blue	Green	
<b>Overige kwetsbare groepen</b>																								
Jongeren tot 27 jaar	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	
Psychische kwetsbaarheid	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Green	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	
Oekrainers	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Blue	Red	Green	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Blue	Blue	Blue	Green	
Statushouders ingeburgerd	Green	Red	Blue	Blue	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Blue	Red	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Blue	Green	
(Ex) gedetineerden	Green	Green	Green	Yellow	Red	Red	Green	Red	Red	Yellow	Red	Green	Red	Red	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red	Red	Red	Red	
<b>Werkgevers (volgt)</b>																								

Figuur 2: Diensten- doelgroepenmatrix Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek

## Voorstel 2: De transitie van Werken aan Werk naar de Banentuin

### Inleiding

Het programma Werken aan Werk heeft de afgelopen jaren veel betekend voor inwoners uit de regio Gooi en Vechtstreek die ondersteuning nodig hadden bij scholing, ontwikkeling en de stap naar werk. Tegelijk vraagt de huidige situatie om een volgende stap. Tijdelijke financiering is weggevallen, enkele ontwikkeltrajecten zijn kwetsbaar geworden en de behoefte groeit aan een meer samenhangende, toekomstbestendige aanpak. Tegen die achtergrond is de Banentuin in beeld als een nieuwe, bredere vorm waarin partners en werkgevers gezamenlijk optrekken.

### Oorsprong en huidige status van Werken aan Werk

Werken aan Werk is in 2020 gestart als arbeidsmarktprogramma voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van inwoners in de regio Gooi en Vechtstreek. Het programma liep tot 1 januari 2025 en heeft aantoonbare resultaten opgeleverd: meer dan 800 inwoners ronden een scholingstraject af en meer dan 500 inwoners werden bemiddeld naar werk. In 2025 is met resterende middelen een 'overgangsjaar' gerealiseerd. De gemeenten betaalden zelf de trajectkosten. In dat jaar namen 277 inwoners deel, bij totale kosten van € 598.906 en gemiddelde kosten van € 2.162 per deelnemer. Tegelijk liep het aantal deelnemers terug en kwam de doorontwikkeling van trajecten onder druk te staan.

### Waarom een transitie naar de Banentuin?

Dit voorstel vloeit voort uit een aantal ontwikkelingen. Met de landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur zijn de Werken aan Werk-gelden gestopt. Dit maakt het model met zeven losse ontwikkeltrajecten (zie bijlage 1) en aparte projectkosten minder houdbaar. Sommige trajecten, zoals Bouw- en Techniekstart en Zorgstart konden niet zelfstandig doorlopen. Een meer algemeen punt is dat versnippering op de loer ligt, vooral wanneer trajecten los van elkaar blijven bestaan en de coördinatie beperkt is. De voorgestelde beweging is daarom om niet langer vooral met afzonderlijke trajecten te werken, maar toe te groeien naar een meer integrale, sectorgerichte aanpak met nauwe betrokkenheid van werkgevers, meer flexibiliteit in instroom en een bredere doelgroep.

Voorstel is om het komende jaar een transitie te maken naar het concept Banentuin, zoals hieronder beschreven. Kort gezegd nemen we de kennis die is opgedaan met Werken aan Werk mee naar een meer integrale aanpak waarbij de werkgevers worden betrokken. We stellen dit voor omdat we hiermee onze doelgroepen breder, beter en consistentere kunnen bedienen. Ook sorteren we voor op het teruglopen van impuls gelden en benutten we onze netwerken gericht.

### De Banentuin

De Banentuin wordt een nieuwe ontwikkelomgeving op de fysieke locatie bij sociaal ontwikkelbedrijf Tomin. Deze is bedoeld voor inwoners die ondersteuning nodig hebben bij de stap naar werk, ander werk of een opleiding. In een grote hal is ruimte voor leerlijnen binnen *Techniek*, denk aan elektrotechniek en fietsreparatie, en *Zorg*: zoals facilitair en woonkamer assistent.

Elke deelnemer doorloopt eerst een interne fase van circa 12 tot 15 weken met intake, oriëntatie en het aanleren van concrete vaardigheden. Daarna volgt een externe fase van 12 weken met doorstroom naar werk en begeleiding op de werkvloer. Tijdens het traject is er ook aandacht voor basisvaardigheden, vaktaal, digitale vaardigheden en werknemersvaardigheden.

### Brede doelgroep

De Banentuin is laagdrempelig van opzet en richt zich op een brede doelgroep, waaronder jongeren, statushouders, mensen met een WW-uitkering, mensen onder de Participatiewet en niet-uitkeringsgerechtigden.

De kracht van het concept is dat partners en werkgevers vanaf het begin samen optrekken, dat leerlijnen kunnen meegroeien met regionale behoeften en dat beter kan worden aangesloten op sectoren waar vraag is. Voor wat betreft de financiering gaan we uit van verschillende bronnen, waaronder de voor de regio

beschikbare impuls gelden, fondsen die beschikbaar zijn via de Utrecht Talent Alliantie (UTA) en bijdragen van betrokken werkgevers. Voorgesteld wordt om de transitie in januari 2027 te starten.

Zie ook bijlage 1.

### **Voorstel 3: Het organiseren van themabijeenkomsten voor ondernemers**

De pilot in Gooi en Vechtstreek richt zich op zowel werkgever als werknemer en combineert twee bestaande initiatieven: het programma voor duurzame inzetbaarheid van de werkgever en de Koerskaart voor medewerkers. De werkgever wordt ondersteund in eigen veerkracht, leiderschap en professionele ontwikkeling, omdat veranderingen in de economie, technologie en maatschappij ook zijn inzetbaarheid raken. Wanneer hij bewuster keuzes maakt en ruimte creëert om aan het bedrijf te werken, versterkt dat zowel eigen persoonlijke gezondheid als de continuïteit van de organisatie.

Tegelijkertijd biedt de Koerskaart de medewerkers een laagdrempelige, onafhankelijke manier om stil te staan bij werkplezier, vaardigheden, leerbehoeften en toekomstmogelijkheden. In kleine groepen reflecteren zij op hun inzetbaarheid en formuleren ze concrete ontwikkelacties. Deze aanpak sluit aan op regionale ambities rond Leven Lang Ontwikkelen en helpt medewerkers om eerder in beweging te komen, nog voordat er sprake is van uitval of knelpunten.

Door beide trajecten parallel in te zetten bij 5–10 bedrijven ontstaat een versterkend geheel: de werkgever ontwikkelt toekomstgericht leiderschap en een lerende cultuur, terwijl medewerkers worden gestimuleerd om actief aan hun eigen ontwikkeling te werken. Het Werkcentrum coördineert de aanpak, partners voeren sessies uit en opbrengsten worden geanonimiseerd teruggekoppeld. Zo levert de pilot inzicht in wat deze gecombineerde aanpak oplevert voor duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid van organisaties en regionale arbeidsmarktopgaven, en vormt het een basis voor mogelijke opschaling.

Voorafgaand aan het organiseren is een verkenning nodig. Hoe vinden we het juiste draagvlak? Wat maakt een sterke inhoudelijke agenda? Hoe kunnen ook ondernemers bijdragen aan de organisatie? Hoe komen we tot cofinanciering? Voor wat betreft de kosten stellen we voor: € 10.000 in 2026 voor 6 themabijeenkomsten. Aanvullend is de inschatting dat er een projectcoördinator 200 uur nodig heeft voor de organisatie van deze bijeenkomsten. We gaan ervan uit dat deze tweemaandelijks plaatsvinden, van oktober 2026 t/m augustus 2027. Daarnaast is de inzet van een loopbaanadviseur nodig gericht op de begeleiding van de medewerkers.

Zie ook bijlage 2.

### **Voorstel 4: Continuering regie op aanpak Hoofdzaak Werk en pilot IPS-Onderwijs**

Het voorstel, opgesteld door de Regio Gooi en Vecht, vraagt het Regionaal Beraad om HoofdzaakWerk voor twee jaar te borgen. HoofdzaakWerk is de regionale samenwerking tussen gemeenten, UWV en GGZ/Kwintessence om inwoners met mentale ondersteuningsbehoefte duurzaam richting werk te begeleiden via de IPS-methodiek. De IPS-trajecten voor arbeid blijven structureel gefinancierd, maar de landelijke projectmiddelen stoppen medio 2026.

#### **100 IPS-trajecten per jaar**

In de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek gaat het om circa 100 IPS-trajecten per jaar. Voorstel is de samenwerking niet langer projectmatig te organiseren, maar als vast onderdeel. Zo zetten we in op minder versnippering. Er volgen jaarlijks een paar vaste agendamomenten waarbij ook onderwijs, ervaringsdeskundigen en werkgevers aansluiten.

Om dit te trekken wordt gevraagd de procesregie vanaf juli 2026 twee jaar voort te zetten (8 uur per week), en te bekostigen uit middelen die beschikbaar zijn voor de ontwikkeling van de arbeidsmarktinfrastructuur. Daarnaast wordt voorgesteld om gedurende een jaar een pilot IPS-Onderwijsroute te starten voor maximaal tien jongeren. Doel is het voorkomen van schooluitval en het ondersteunen van terugkeer naar onderwijs. De pilot wordt deels gedekt uit het programma Van school naar Duurzaam werk en deels gevraagd uit voor 2026 beschikbare gelden voor vernieuwing van de arbeidsmarktinfrastructuur. De kosten procesregie IPS-trajecten bedragen € 41.600 per jaar. De kosten voor de pilot IP-Onderwijsroute bedragen € 22.500. We gaan uit van een looptijd van juli 2026 tot juli 2027.

### **Overweging over het beleggen van Hoofdzaak Werk.**

Per 2025 heeft centrumgemeente Hilversum de wettelijke taak rondom het arbeidsmarktbeleid zelf opgepakt. Daarmee heeft Hilversum de regierol van de netwerksamenwerking rondom het Werkcentrum en het Regionaal Beraad op zich genomen. De overweging is daarom of de Regio Gooi en Vechtstreek de aangewezen plaats is voor Hoofdzaak Werk.

Voorstel is om akkoord te gaan met het voorstel van Regio Gooi en Vechtstreek voor de periode van een jaar, en gedurende het jaar na te gaan of het beleggen bij centrumgemeente Hilversum de voorkeur verdient. Het Voorbereidend Overleg adviseert het Regionaal Beraad hier t.z.t. over.

Zie bijlage 3.

## **Voorstel 5: Organiseren van het brede regionale gesprek over Kunstmatige intelligentie**

Van de ontwikkelingen die onze arbeidsmarkt beïnvloeden neemt kunstmatige intelligentie een bijzondere plek in. Zeker is dat de impact zeer groot zal zijn, wat het ingewikkeld maakt is dat de invloeden zowel versterkend als verstrend zullen zijn.

Om goed met deze ontwikkeling om te gaan stellen we voor hierover het brede regionale gesprek te voeren. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een bescheiden conferentie. Hiervoor worden werkgevers, werknemers, ontwikkelaars, jongeren, de partners uit het Regionaal Beraad en andere relevante partijen uitgenodigd.

We denken aan vier invalshoeken:

1. Impact op werk (taken, beroepen, sectoren)
2. Vaardigheden (van basis tot specialistisch)
3. Mensgericht & eerlijk (kwaliteit van werk, privacy, toezicht)
4. Regels & verantwoordelijkheden (wat moet, wat mag, wie doet wat?)

Aansluitend pakken we door met concrete acties. Zie bijlage 4.

## **Voorstel 6: Het werven van een Coördinator Arbeidsmarkttrajecten**

De ervaring met eerdere ontwikkeltrajecten (zoals WAW) leert ons dat continue monitoring, bijsturing en doorontwikkeling nodig is om het blijvend te laten aansluiten bij de doelgroepen en de arbeidsmarkt. Dit voorstel draait om capaciteit voor een coördinator om het aanbod leerwerk- en ontwikkeltrajecten vorm te geven. Het gaat deels om sectoren waar nu weinig instroommogelijkheden zijn, zoals bouw/techniek en ICT.

De coördinator brengt eerst het bestaande landelijke en regionale aanbod in beeld en maakt inzichtelijk welke financieringsstromen beschikbaar zijn of nodig zijn. Vervolgens bouwt en beheert hij/zij een regionaal portfolio van trajecten dat partners en werkgevers daadwerkelijk kunnen inzetten. Daarbij hoort ook monitoring, evaluatie en verantwoording richting het Regionaal Beraad. Een belangrijk onderdeel is de verbinding met werkgevers: meedenken over nieuwe trajecten en het organiseren van leerwerkplekken, zodat werkgevers een leidende rol kunnen nemen. De kosten bedragen € 140.000. De looptijd is van september 2026 tot september 2027, met de mogelijkheid tot verlenging.

Zie bijlage 5.

## Voorstel 7: Dekking kosten op basis van de Overgangsbegroting 2026

	Projectkosten			Kosten formatie	
	'26	'27	'28	'26	
1. Ontwikkelen Banentuin	€ 100.000	€ 100.000	€ 50.000		
2. Themabijeenkomsten ondernemers	€ 10.000	€ 10.000			
3. Hoofdzaak Werk en pilot IPS-Onderwijs	€ 12.500	€ 10.000		€ 20.800	
4. Regionale gesprek Kunstmatige intelligentie	€ 10.000	€ 7.500	€ 7.500		
5. Werving coördinator arbeidsmarkttrajecten	-			€ 70.000	
<b>Totaal:</b>	<b>€ 132.500</b>	<b>€ 127.500</b>	<b>€ 57.500</b>	<b>€ 90.800</b>	<b>€ 408.300</b>
<b>Beschikbare maatwerktraject/events middelen impulsbudget:</b>	€ 350.000	€ 350.000	€ 350.000		

## Hoe sluiten de voorgestelde activiteiten aan op de meerjarenagenda?

In de meerjarenagenda staan vier opgaven en daarmee corresponderende programmalijnen:

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

De zes beslispunten uit dit voorstel sluiten daarop in de volle breedte aan:

Activiteit	Draagt bij aan programmalijn
Voorstel 1. Operationaliseren Werkcentrum	Duurzaam meedoen Versterken regionale economie Leven lang ontwikkelen Eén wendbaar netwerk
Voorstel 2. Ontwikkelen Banentuin	Duurzaam meedoen Versterken regionale economie Leven lang ontwikkelen
Voorstel 3. Organiseren themabijeenkomsten voor ondernemers	Versterken regionale economie Leven lang ontwikkelen Eén wendbaar netwerk
Voorstel 4. Continueren aanpak Hoofdzaak Werk en pilot IPS-Onderwijs	Duurzaam meedoen Leven lang ontwikkelen Eén wendbaar netwerk
Voorstel 5. Organiseren van het brede gesprek over Kunstmatige intelligentie	Duurzaam meedoen Versterken regionale economie Leven lang ontwikkelen Eén wendbaar netwerk
Voorstel 6. Werving van een coördinator arbeidsmarkttrajecten	Duurzaam meedoen Versterken regionale economie Leven lang ontwikkelen Eén wendbaar netwerk

## Bijlagen

- 1 Terugblik op ontwikkeltrajecten Werken aan Werk
- 2 Koerskaart themabijeenkomsten voor ondernemers
- 3 Voorstel continueren aanpak Hoofdzaak Werk en pilot IPS-Onderwijs
- 4 Het brede regionale gesprek over Kunstmatige Intelligentie
- 5 Werving- en selectieprofiel coördinator arbeidsmarkttrajecten
- 6 Overgangsbegroting 2026 met toelichting

## BIJLAGE 1: Terugblik op ontwikkeltrajecten Werken aan Werk

### Achtergrond Werken aan Werk

De regiogemeenten trokken de afgelopen jaren samen op in ontwikkeltrajecten binnen het arbeidsmarktprogramma Werken aan werk (WAW), met als doel duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie te versterken. Het programma liep van 2020 tot 1 januari 2025. De einddoelstellingen van het programma zijn behaald; meer dan 800 inwoners in de regio Gooi en Vechtstreek hebben succesvol een scholingstraject afgerond en er zijn meer dan 500 inwoners bemiddeld naar werk. De afronding van deze periode is bestuurlijk gemarkeerd door de Raad te informeren met een [Collegebrief](#) d.d. 25 juni 2025 als bijlage de laatste [Monitor](#) Werken aan Werk over het vierde kwartaal van 2024.

### Overgangsjaar 2025

Na afloop van het oorspronkelijke programma resteerde eind 2024 nog € 361.122. In het portefeuillehoudersoverleg van 12 juli 2024 is besloten om de projectstructuur van Werken aan Werk te behouden voor 2025 en de begroting is vastgesteld op 27 september 2024. Het restant is benut voor onder meer projectleiding, divosa benchmark en trainingen, en voor de projectkosten van de ontwikkeltrajecten Wijkleerbedrijf, Zorgstart en Bouw- en Techniekstart (zie bijlage 1a voor Begroting WAW 2025). Alle andere trajecten bleven beschikbaar, waarbij gemeenten zelf de trajectkosten bekostigden. In totaal namen in 2025 namen 277 inwoners deel aan de beschikbare trajecten (zie tabel 1). De totale kosten bedroegen € 598.906 en de gemiddelde kosten per deelnemer: € 2.162 (inclusief projectkosten). Gedurende deze periode werd zichtbaar dat het aantal deelnemers terugliep, dat projectfinanciering niet meer vanzelfsprekend is en dat doorontwikkeling van trajecten onder druk kwam te staan.

WAW 2025	deelnemers 2025 (inschatting)	trajectkosten 2025 (inschatting)	projectkosten 2025
Regiotrainingen	53	€ 31.973	
Ik in de kinderopvang	20	€ 88.533	
Motopp	3	€ 10.500	
Statushouders voor de klas	1	€ 5.500	
Wijkleerbedrijf	35	€ 140.000	€ 100.000
Zorgstart	145		€ 50.000
Bouw- en Techniekstart	20	€ 62.400	€ 110.000
	<b>277</b>	<b>€ 338.906</b>	<b>€ 260.000</b>

Tabel 1 Kosten en deelname WAW-ontwikkeltrajecten 2025

## Waarom voortzetting in oude vorm niet meer logisch is

Er zijn drie redenen waarom een voortzetting in de oude vorm onder druk staat. Ten eerste zijn de tijdelijke geldstromen beëindigd door de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, waardoor aparte projectfinanciering minder vanzelfsprekend is geworden. Ten tweede is het aantal deelnemers aan verschillende trajecten teruggelopen, waardoor sommige trajecten moeilijker rendabel of organisatorisch houdbaar zijn. Ten derde is door gebrek aan capaciteit en projectmiddelen de doorontwikkeling van trajecten stilgevallen. Daarmee neemt de kwetsbaarheid toe en is de noodzaak ontstaan om vanuit het Regionaal beraad te zoeken naar een meer structurele en gezamenlijke aanpak.

Zoals omschreven in de Routekaart vernieuwing arbeidsmarktinfrastructuur stelt het Voorbereidend overleg een meer solide aanpak voor waarbij versnippering wordt voorkomen. De aanpak via de Banentuin stelt de partners binnen het Regionaal Beraad in staat om via hun netwerk en op basis van de gedeelde doelen een nieuw aanbod tot stand te brengen. Daarbij kan cofinanciering door betrokken werkgevers een prominente rol krijgen, waarmee we anticiperen op het afbouwen van het impulsbudget.

Op het moment van schrijven is dit de stand van zaken:

- De projectfinanciering van trajecten Bouw en Techniekstart, Zorgstart en Wijkleerbedrijf is afgelopen;
- Uitgangspunt was dat *Bouw en Techniekstart* inmiddels zelfstandig zou kunnen voortbestaan. Dit is niet gelukt en daarmee is dit traject gestopt. Met de kennis en het netwerk van de partners binnen het Regionaal Beraad willen we nu mogelijkheden onderzoeken zoals de Banentuin;
- Calibris Advies wil per 2026 ZorgStart voortzetten in samenwerking met UtrechtZorg op basis van het impulsbudget via Utrecht Talent Alliantie (UTA) via de Werkcentra. Tot die tijd financiert Calibris dit op eigen initiatief. Ons advies is om gezamenlijk alternatieven te bekijken en met de sectoren in gesprek te gaan;
- Om een kwetsbare doelgroep te kunnen blijven bedienen, hebben betrokken gemeenten besloten om afgelopen februari een nieuwe groep te laten starten bij het Wijkleerbedrijf. Daarbij wordt een andere kostenstructuur gehanteerd. De projectkosten worden nu verdeeld over de trajectkosten; dit betekent dat gemeenten hogere kosten per deelnemer betalen en uitvoerders een minimum afname vereisen. Het komen tot een geschikte groeps grootte blijkt met het huidige gemeentelijk bestand een behoorlijke opgave.
- De ontwikkeltrajecten Regiotrainingen, Ik in de Kinderopvang, Statushouders voor de klas en Motopp zijn nog steeds beschikbaar voor aanmelding van deelnemers.

## Informatie per traject

### Regiotrainingen

- Drie verschillende trainingsprogramma's van 10 dagdelen, gericht op arbeidstoeleiding en empowerment van bijstandsgerechtigden. Activeert op een positieve manier kandidaten die (psychische) drempels ervaren om aan de slag te gaan of om zich op andere functies te richten. De groepsdynamiek is een belangrijk element. Het programma sluit af met een training 'actief solliciteren';
- 10 dagdelen, laagdrempelig, gericht op arbeidstoeleiding en empowerment;
- Kosten: € 433 - € 766 p.p. vanaf 7 deelnemers;

- Overweging: hoog slagingspercentage, sluit aan bij doelgroep maar gemeenten krijgen de groepen slechts moeizaam vol.

### **Ik in de Kinderopvang**

- Voorschakeltraject voor een betaalde leerbaan als pedagogisch medewerker (mbo niveau 3) of groepshulp (mbo niveau 2) in de kinderopvang. In 6 maanden behalen deelnemers 5 deelcertificaten die gelden als startkwalificatie voor een in-company opleiding in dienst bij aangesloten kinderopvangorganisaties. Daarnaast is er veel aandacht voor de stap naar werk en leren;
- 6 maanden voorschakeltraject pedagogisch medewerker. Mbo 2 of Mbo 3. Individuele begeleiding;
- Kosten: € 4.150 p.p.;
- Overweging: basis voor andere ontwikkeltrajecten, werkgevers aangesloten, geen projectkosten.

### **Motopp**

- ICT leertraject tot software developer met baanintentie voor hoger opgeleide statushouders. Ook Engelstalige traineeships zijn mogelijk. Deelnemers doorlopen eerst een intensieve fulltime leerstage (onbetaald / met behoud van uitkering) van 3-6 maanden om goed voorbereid te zijn op de werkzaamheden bij de opdrachtgevers. Daarna op contractbasis aan de slag bij een opdrachtgever. Begeleiding wordt geboden voor persoonlijke ontwikkeling en technische vaardigheden;
- 3-6 maanden ICT leertraject met baanintentie. Hoge instapeisen. Statushouders;
- Kosten: € 2.400 p.p. Op dit moment gratis;
- Overweging: bedient focussector, toegankelijk voor brede doelgroep.

### **Statushouders voor de klas**

- Ontwikkeltraject om statushouders met achtergrond in het onderwijs als docent Bèta, Frans of Duits in het Nederlandse onderwijs aan de slag te laten gaan. Bestaat uit een oriëntatiefase met verdieping in de Nederlandse taal en het ervaring opdoen in de onderwijscultuur. Daarna volgt een stageperiode op een school voor de professionele ontwikkeling;
- 1 jaar: oriëntatiefase, verdieping NL-taal, ervaring opdoen onderwijs. Hoge instapeisen;
- Kosten: € 5.500 p.p.;
- Overweging: nice doelgroep, landelijk initiatief, bedient focussector.

### **Wijkleerbedrijf**

- Vanuit Calibris Advies biedt het WijkLeerbedrijf een kans voor mensen die in de zorg of dienstverlening willen werken maar nog geen diploma hebben of zelf moeilijk aan het werk kunnen komen. Zij kunnen een mbo-opleiding volgen en werkervaring opdoen. Het wordt dicht bij de inwoner georganiseerd en intensieve begeleid wordt geboden tijdens de opleiding en stage. Er is aandacht voor werknemersvaardigheden en het biedt taalles;
- 1-1,5 jaar: laagdrempelig A2 taalniveau. Intensieve begeleiding MBO 1/2 opleiding zorg of facilitair. Uitstroom richting ouderenzorg of facilitair. MBO-college is partner;
- Kosten: € 100.000 projectkosten + € 4.000 p.p. (minimaal 10 deelnemers) óf € 6.838 p.p. (minimaal 15 deelnemers);
- Overweging: het is een succesvol traject waarbij 87% van de deelnemers een diploma haalt en daarvan 97% een baan vindt. Gemeenten lijken de groepen moeizaam te kunnen vullen, terwijl een minimumaantal aanmeldingen een voorwaarde is. Tot er een alternatief is, willen gemeenten de kwetsbare doelgroep kunnen blijven bedienen in een dergelijk ontwikkeltraject dat veel ondersteuning biedt. Het Wijkleerbedrijf heeft een beperkte groep zorginstellingen die

betrokken zijn. Er bestaan ook veel losse initiatieven van zelfinstellingen zelf voor het werven en opleiden van nieuwe werknemers

### Zorgstart

- Zorgstart van Calibris Advies is gericht op inwoners die overwegen een stap te maken naar de zorg. Het online platform biedt oriëntatie en voorbereiding aan richting een baan in de zorg. De trajecten kunnen onderdeel zijn van een persoonlijke leerroute van de deelnemer. Het aanbod is voor iedereen beschikbaar. Het doel van alle trajecten is door te stromen naar een reguliere (leer)baan bij een van de aangesloten zorgorganisaties;
- Persoonlijke leerroute. Online platform voor oriëntatie en voorbereiding richting baan in zorg. Voor alle inwoners;
- Kosten: € 50.000 projectkosten + € 0,- p.p.;
- Overweging: beperkte dekking van zorgsector (voornamelijk ouderenzorg). Cofinanciering door zorgorganisaties teruggetrokken.

### Bouw- en Techniek start

- Deelnemers kunnen starten met een cursus van 8 weken in de richtingen: bouw en timmeren, installatietechniek, elektrotechniek of metaaltechniek. Wanneer een kandidaat nog niet weet welke richting het beste bij hem of haar past kan een oriëntatieprogramma worden gevolgd. De cursus wordt afgesloten met een certificaat dat bij een eventuele vervolgopleiding vrijstelling kan opleveren. In de cursus wordt door een combinatie van theorie en praktijkvakken een basis gelegd voor het starten met een stage van 4 maanden bij regionale bouw-, installatie of metaalbedrijven;
- 6 maanden. Laagdrempelige toegang. Uitstroom richting bouw/ elektrotechniek. Individuele begeleiding MBO-college is partner;
- Kosten: € 110.000 projectkosten + € 2.400 p.p.;
- Overweging: beperkte aanmeldingen en uitstroom. Aansluiten met werkgevers gering.

### Bijlage 1a Begroting 2025 WAW

<i>alle bedragen Excl BTW</i>	In	Uit	
Overheveling regio WAW	€ 361.122,00		
Opdrachtbrief Zorgstart		€ 50.000,00	Opdracht 2025
Opdrachtbrief WLB		€ 100.000,00	Opdracht 2025
Opdrachtbrief BTS		€ 110.000,00	Opdracht 2025
Inzet projectleider		€ 69.920,00	16 uur per week 46 weken *€95
Harrie Helpt training (inkoop)		€ 4.620,00	Ingediend UO mei 2024, uitvoer sept (1 training niet uitgevoerd)
Lunch sept verzorgd door Tomingroep		€ 496,81	Factuur nr 18254197
Inzet fotograaf Wijkleerbedrijf		€ 180,00	februari diploma uitreiking
Inzet fotograaf Wijkleerbedrijf		€ 187,00	juli diploma uitreiking
Benchmark Werk & Inomen basis module 2025		€ 8.850,61	
Benchmark Werk & Inkomen verdiepende module 2025		€ 10.868,61	
Subtotaal	€ 361.122,00	€ 355.123,03	
Onbenut	€ 5.998,97		

— — —



## BIJLAGE 2: Koerskaart themabijeenkomsten ondernemers

### *Duurzame inzetbaarheid en duurzame loopbanen van werkgevers*

Wanneer wordt gesproken over duurzame inzetbaarheid en duurzame loopbanen dan gaat dat vrijwel altijd over medewerkers. Werkgevers, ondernemers of zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) blijven daarbij vaak buiten beeld. In dit document worden zij gezamenlijk aangeduid als werkgevers.

Werkgevers opereren in een omgeving waarin economische, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. In de dynamische wereld waarin we leven volgen ontwikkelingen zich razendsnel op en er is sprake van een hoge mate van onzekerheid en complexiteit. Dat vraagt om continue herijking van businessmodellen, het blijven herzien van de waarde van de geleverde producten en diensten, en het zorgen voor innovatie. Deze bedrijfsmatige kant van ondernemen heeft altijd veel aandacht gekregen. De persoonlijke kant van ondernemen echter veel minder, terwijl juist daar een groot deel van de druk ligt.

Werkgevers dragen vaak alleen verantwoordelijkheid voor continuïteit, werkgelegenheid en financiële risico's. Zij werken grotendeels autonoom, maken lange dagen en hebben geen vangnet of HR-structuur die met hen meekijkt naar hun eigen inzetbaarheid of loopbaan. Als hun veerkracht of gezondheid onder druk komt te staan, heeft dat direct gevolgen voor het bedrijf en voor de mensen die daar werken, want zonder werkgever is er geen bedrijf.

Daarnaast kunnen ontwikkelingen en gebeurtenissen ook effect hebben op de *loopbaan* van een werkgever. We spreken in het reguliere taalgebruik over loopbanen van mensen in loondienst, maar ook een werkgever kent een loopbaan, een carrière. Medewerkers hebben daarbij de bescherming van een werkgever die de strategie uitstippelt, besluiten neemt, hen een inkomen verschaft en het risico op zich neemt. Vaak is er ook een HR-afdeling die met de medewerker kijkt naar haar of zijn loopbaan en met suggesties komt voor bijvoorbeeld een nieuwe functie of een geschikte opleiding. Dat geldt niet voor werkgevers. Zij moeten *zelf* aan de slag met hun loopbaan, professionele én [persoonlijke ontwikkeling en continu blijven leren](#). Pas wanneer dit zorgvuldig en consequent gebeurt, kan de werkgever zijn rol als spil en voorbeeld binnen een lerende en ontwikkelingsgerichte bedrijfscultuur vervullen.

### *Waarom een pilot gericht op werkgevers nodig is*

Werkgevers kunnen alleen gezond en succesvol blijven ondernemen als ze zich kunnen ontwikkelen door alle bedrijfs- en levensfasen heen. Dat is complex, omdat van werkgevers steeds meer wordt gevraagd. Zij moeten investeren in duurzame inzetbaarheid van medewerkers, ontwikkeling faciliteren en omgaan met maatschappelijke en economische veranderingen. Dat is begrijpelijk en vaak ook wenselijk. Tegelijkertijd wordt zelden stilgestaan bij wat dit van werkgevers zelf vraagt.

Zonder aandacht voor de inzetbaarheid en veerkracht van werkgevers ontstaat spanning. Verwachtingen blijven zich opstapelen, terwijl draagkracht onder druk komt te staan. Dit raakt niet alleen de ondernemer zelf, maar uiteindelijk ook werknemers en de continuïteit van organisaties.

Deze pilot vertrekt daarom vanuit een eenvoudige constatering: duurzame inzetbaarheid werkt alleen als beide kanten van de arbeidsmarkt worden meegenomen. Investeren in werknemers en investeren in werkgevers versterken elkaar. Het meenemen van werkgevers als expliciete doelgroep is geen extra ambitie, maar een voorwaarde om het geheel werkbaar te houden.



### *Opzet van het pilotprogramma*

Het pilotprogramma richt zich op werkgevers die willen blijven ondernemen op een gezonde en toekomstbestendige manier. In kleine groepen van maximaal acht werkgevers wordt ruimte gecreëerd om ervaringen te delen, stil te staan bij eigen vraagstukken en van elkaar te leren. De bijeenkomsten worden begeleid door een professional met ervaring in ondernemerschap en loopbaanontwikkeling.

Veel werkgevers geven aan dat de dagelijkse praktijk weinig ruimte laat voor reflectie. Juist daarom is het waardevol om die ruimte bewust te organiseren, samen met andere ondernemers die vergelijkbare vragen en dilemma's ervaren.

Doel daarvan is: *Werkgevers bewuster maken van de keuzes die ze kunnen maken om duurzaam inzetbaar te blijven.*

Bij een bijeenkomst van een dagdeel kan worden gekozen voor een thema per bijeenkomst en voorbeelden daarvan zijn:

- Hoe ga je van het werken in je bedrijf toe naar een vorm om te werken aan je bedrijf?
- Hoe kun je mentaal fit en weerbaar zijn en blijven?
- Hoe krijg je of houd je voor jezelf een goede werk-privé balans?
- Wat voor leider ben ik (leiderschapsstijlen)?
- Hoe zorg ik voor een ondernemende, ontwikkelingsgerichte, lerende cultuur in mijn organisatie?

Er kan worden gekozen voor het vooraf vastleggen van de thema's voor 5 bijeenkomsten of om het afhankelijk te maken van het voortschrijdend inzicht en de voorbesprekingen met de deelnemers. Naast de deelname aan de diverse themabijeenkomsten hebben de werkgevers de optie om met een ondernemerscoach van De Zakencoach (loopbaancoaches voor werkgevers) 1-op-1 te sparren over vraagstukken.

### *Bouwstenen van het programma*

Voor het opzetten en uitvoeren van het programma kunnen de volgende bouwstenen worden onderscheiden:

1. Bepaling doelgroep van werkgevers en selectie van deelnemers
2. Voorbereiding themabijeenkomsten, bijv. uitnodigingen opmaken en verzenden, voorgesprekken van deelnemers met Josette Dijkhuizen
3. Projectcoördinatie
4. Locatie en catering
5. Begeleiding van de avond door Josette Dijkhuizen
6. Eventueel extra intervisiebegeleider
7. Eventueel externe spreker
8. Individuele coaching van deelnemers door ondernemerscoaches (loopbaancoaches voor werkgevers) van [De Zakencoach](#)

### *Monitoring en evaluatie*

Indien het binnen een semester kan worden vormgegeven zou eventueel een master student een onderzoek kunnen doen naar de effecten van het programma als afstudeerproject.

## Koerskaart Arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek

### Doel van de pilot

Met de Koerskaart ondersteunt de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek werkgevers en werkenden bij duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). De Koerskaart wordt nadrukkelijk preventief ingezet: voordat werkenden vastlopen, uitvallen of geconfronteerd worden met boventaligheid. De aanpak helpt medewerkers tijdig stil te staan bij hun werk, ontwikkeling en toekomst.

De Koerskaart richt zich op alle werkenden, ongeacht opleidingsniveau, leeftijd of fase in de loopbaan. Daarbij geldt als uitgangspunt dat iedere werkende een ontwikkelvraag heeft, ook wanneer deze nog niet expliciet wordt ervaren. De Koerskaart maakt deze vragen bespreekbaar en vertaalt ze naar concrete acties.

Als instrument sluit de Koerskaart direct aan op de ambities uit de Meerjarenbeleidsagenda Gooi en Vechtstreek en draagt zij bij aan de inspanningen uit het Doelen-Inspanningen-Netwerk (DIN). Hiermee verbindt de Koerskaart individuele ontwikkeling aan regionale arbeidsmarktdoelen.

### Waarom een pilot

Hoewel veel organisaties beschikken over scholings- en ontwikkelregelingen, blijkt in de praktijk dat medewerkers deze mogelijkheden lang niet altijd benutten. Budgetten blijven liggen en ontwikkelgesprekken vinden vaak pas plaats wanneer er al sprake is van knelpunten. Wat regelmatig ontbreekt, is een onafhankelijk en veilig gesprek waarin medewerkers vrij kunnen reflecteren op hun werk, hun inzetbaarheid en toekomstige veranderingen. De Koerskaart voorziet juist in deze behoefte. Door het gesprek centraal te stellen en dit te begeleiden door onafhankelijke loopbaanprofessionals, ontstaat ruimte voor openheid, bewustwording en eigen regie. De pilotfase is bedoeld om te onderzoeken hoe dit instrument binnen Gooi en Vechtstreek het beste kan worden ingezet, welke effecten zichtbaar worden en hoe de Koerskaart structureel kan worden ingebed.

### Waarom de Koerskaart

De arbeidsmarkt verandert snel onder invloed van digitalisering, technologische ontwikkelingen en AI. Tegelijkertijd ervaren werkgevers personeelstekorten en werkdruk, terwijl werkenden behoefte hebben aan zekerheid, ontwikkeling en perspectief. In deze dynamiek is het essentieel dat werkenden zich blijven ontwikkelen en dat werkgevers dit proces actief ondersteunen.

De Koerskaart faciliteert een laagdrempelig, onafhankelijk en toekomstgericht gesprek. Niet als formeel beoordelingsmoment, maar als reflectie- en ontwikkelinstrument. Door aandacht te besteden aan werkplezier, energie, vaardigheden en toekomstmogelijkheden, helpt de Koerskaart werkenden om richting te geven aan hun loopbaan en ontwikkeling.

### Doelgroep

De Koerskaart richt zich enerzijds op werkgevers die duurzame inzetbaarheid willen versterken en hun opleidingsmiddelen effectiever willen benutten. Anderzijds is het instrument bedoeld voor werkenden die willen nadenken over hun toekomst, twijfelen over hun ontwikkeling of behoefte hebben aan een open gesprek over hun werk, talenten en mogelijkheden.

De aanpak is breed toepasbaar, maar wordt binnen de pilot prioritair ingezet bij werkgevers binnen de focussectoren uit de Meerjarenbeleidsagenda Gooi en Vechtstreek.

### Wat is de Koerskaart

De Koerskaart is een interactieve werkvorm waarin werkenden in kleine groepen met elkaar in gesprek gaan. Deze gesprekken worden begeleid door onafhankelijke loopbaanprofessionals vanuit de vakbeweging. De sessies vinden plaats op de werkvloer of op een externe locatie en sluiten aan bij de dagelijkse praktijk van medewerkers.

Tijdens de bijeenkomsten staan thema's centraal zoals werkplezier en energie, vaardigheden en talenten, ontwikkel- en leerbehoeften en toekomstmogelijkheden. Deelnemers reflecteren op hun huidige situatie en formuleren één of meerdere concrete ontwikkelacties. Daarmee ontstaat een directe koppeling tussen inzicht en beweging.

### Bijdrage aan regionale opgaven

De Koerskaart levert een concrete bijdrage aan de regionale opgaven zoals benoemd in de Meerjarenbeleidsagenda.

De Koerskaart levert een bijdrage aan meerdere opgaven.

Voor de sociale opgave helpt de Koerskaart drempels naar ontwikkeling en mobiliteit te verlagen. Werkenden worden gestimuleerd om na te denken over hun inzetbaarheid en toekomst, ook wanneer er nog geen acute

noodzaak wordt ervaren. De aanpak bereikt daarmee ook groepen die normaal minder snel gebruikmaken van ontwikkelvoorzieningen.

In het kader van de economische opgave draagt de Koerskaart bij aan het versterken van het menselijk kapitaal, met name in sectoren waar structurele tekorten bestaan. Door medewerkers bewust te maken van ontwikkelmogelijkheden en loopbaanperspectief ondersteunt de Koerskaart het behoud van personeel, interne mobiliteit en gerichte scholing.

Binnen de ontwikkelopgave stimuleert de Koerskaart een cultuur van Leven Lang Ontwikkelen. Werkenden krijgen inzicht in hun vaardigheden, ontwikkelbehoeften en toekomstmogelijkheden, met expliciete aandacht voor digitalisering, technologie en AI.

Vanuit de samenwerkingsopgave fungeert de Koerskaart als een gezamenlijke interventie van partners. De opbrengsten uit de sessies leveren waardevolle signalen op over ontwikkelvragen, scholingsbehoeften en knelpunten, die benut kunnen worden voor beleidsontwikkeling en verbetering van de dienstverlening.

### **Opzet**

De aanpak start kleinschalig bij een beperkt aantal bedrijven die hiervoor openstaan en waar partners al bestaande contacten mee hebben, binnen de focussectoren uit de Meerjarenagenda.

Het voorgestelde startvolume is vijf tot tien bedrijven, met minimaal één Koerskaart-sessie per bedrijf. De aanpak start met een gesprek met de werkgever waarin doelen, context en de Koerskaart worden toegelicht. Vervolgens vinden Koerskaart-sessies met medewerkers plaats. Iedere deelnemer bepaalt persoonlijke vervolgstappen. Waar nodig worden deze vertaald naar passende routes zoals korte scholing, certificaten, praktijkleren of coaching. De opbrengst wordt geanonimiseerd teruggekoppeld aan de werkgever.

### **Rolverdeling**

Het Regionaal Werkcentrum voert de regie, bewaakt het overzicht en verzorgt doorverwijzing. De Werkgeversservicepunten of het RWC benaderen bedrijven. De VAKbeweging voert de Koerskaart-sessies uit, eventueel gezamenlijk met een gids vanuit het Werkcentrum of andere netwerkpartners. Onderwijsinstellingen en SBB zorgen voor passende leer- en praktijkroutes.

### **Monitoring en evaluatie**

De monitoring is licht ingericht en richt zich op het aantal deelnemende bedrijven, het aantal sessies, het aantal deelnemers en het aantal doorverwijzingen naar vervolgroutes. Na enkele maanden vindt een evaluatie plaats.

### **Begroting**

De pilot kent globale kosten voor projectcoördinatie, (door)ontwikkeling van de Koerskaart, inzet van loopbaancoaches en mogelijk trainingen. Voorstel is om deze kosten te dekken vanuit regionale arbeidsmarktmiddelen.

### **Resultaat van de pilot**

Na afloop is duidelijk of de Koerskaart in Gooi en Vechtstreek werkt zoals beoogd, wat het oplevert voor medewerkers en werkgevers en welke organisatie, capaciteit en middelen nodig zijn voor structurele inzet. Op basis daarvan vindt besluitvorming plaats over vervolg en opschaling.

## BIJLAGE 3: Voorstel continuering aanpak Hoofdzaak Werk en pilot IPS-Onderwijs

Algemeen	
Aan	Regionaal Beraad Gooi en Vechtstreek
Van	Khalid Amrani (Regio GV), Anton van Doorn (UWV) en Rogier Schouwenberg (Gemeente Hilversum)
Datum	17-2-2026
Verspreiden	Nee

### Voorstel

Nummer	Omschrijving
1.	<b>Het Regionaal Beraad wordt verzocht in te stemmen met de regionale borgingsafspraken voor HoofdzaakWerk voor een periode van twee jaar,</b> aansluitend bij de looptijd van de huidige uitvoeringsagenda, waarmee de integrale samenwerking rondom werk, onderwijs en mentale gezondheid structureel wordt verankerd binnen de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek, als stap naar duurzame verankering binnen de reguliere regionale structuren.
2.	<b>Het Regionaal Beraad wordt verzocht in te stemmen met de voortzetting van de inzet van een procesregisseur vanaf juli 2026 voor een periode van twee jaar, als onderdeel van de voorgestelde borgingsafspraken,</b> en hiervoor financiering beschikbaar te stellen.
3.	<b>Het Regionaal Beraad wordt verzocht in te stemmen met de start van een tweejarige pilot IPS-Onderwijsroute,</b> in samenwerking met GGZ, Kwintes, gemeenten en het Doorstroompunt, en hiervoor cofinanciering beschikbaar te stellen vanuit regionale impuls gelden. Aanvullende financiering kan worden gevonden binnen <i>het regionaal programma Van school naar duurzaam werk 2026-2029</i> , waarin deze ontwikkeling als verkenningsopgave is opgenomen.

### Behandeling

Datum	Overleg	Doel	Conclusie
24-02-2026	Vorbereidend overleg	Adviseren	
	Regionaal Beraad	Besluit	

### Wat is HoofdzaakWerk?

HoofdzaakWerk is een landelijk initiatief dat voortkomt uit het convenant *Sterk door Werk* en gericht is op het versterken van de samenwerking tussen gemeenten, UWV en GGZ om inwoners met een mentale ondersteuningsbehoefte duurzaam te begeleiden naar werk. De uitvoering hiervan vindt plaats via de IPS-methodiek (Individuele Plaatsing en Steun), die binnen HoofdzaakWerk centraal

staat. In de regio Gooi en Vechtstreek heeft dit geleid tot een structurele samenwerking tussen Werk & Inkomen, UWV, GGZ en Kwintes, ondersteund door een regionale procesregisseur.

### **Wat is IPS?**

Zoals eerder toegelicht vormt de inzet van IPS-trajecten de kern van HoofdzaakWerk. De kracht van deze aanpak zit in de integrale werkwijze, waarbij zorg en begeleiding naar werk gelijktijdig worden georganiseerd. De begeleiding wordt uitgevoerd door de GGZ en/of Kwintes, in nauwe afstemming met gemeenten en UWV. De kracht van deze aanpak ligt in de integrale samenwerking tussen zorg en werk, waardoor inwoners sneller kunnen participeren en duurzaam ondersteund blijven op de werkplek.

### **Hoe werd/wordt het tot nu toe gefinancierd?**

- IPS-trajecten (route arbeid) worden structureel gefinancierd door het ministerie van SZW. Deze financiering blijft ook na 2026 beschikbaar.
- Procesregisseur/ regionale coördinatie werd tijdelijk gefinancierd via landelijke projectmiddelen (DIVOSA/HoofdzaakWerk). De financiering van de procesregisseur loopt medio 2026 af. De functie is organisatorisch ondergebracht bij de Regio Gooi en Vechtstreek.

### **Wat gaat er veranderen versus wat moeten we gaan regelen?**

1. De financiering voor de procesregisseur vervalt per juli 2026 en het landelijke project HoofdzaakWerk wordt beëindigd.
2. Met het vervallen van de landelijke financiering per juli 2026 is de regio zelf verantwoordelijk voor de structurele borging van dit thema, inclusief de governance, samenwerking en de financiering van de procesregisseursrol.
3. De financiering voor IPS-trajecten gericht op arbeid blijft structureel beschikbaar.

### **Wat doet een procesregisseur en waarom is deze belangrijk?**

De procesregisseur vervult een verbindende en coördinerende rol tussen de verschillende betrokken partijen, waaronder gemeenten, UWV, GGZ, Kwintes en andere partners binnen het sociaal domein. De functie richt zich niet op individuele trajectbegeleiding, maar op het organiseren en versterken van de regionale samenwerking rondom participatie en mentale gezondheid. De inzet van een procesregisseur heeft de afgelopen jaren bijgedragen aan het opbouwen van een goed functionerende regionale samenwerking tussen zorg, werk en participatie. Juist omdat de IPS-methodiek gebaseerd is op integrale samenwerking tussen deze domeinen, is structurele afstemming tussen partners essentieel. Met het wegvallen van de landelijke financiering per juli 2026 ontstaat het risico dat deze samenhang en coördinatie onder druk komt te staan. Het voortzetten van de rol van procesregisseur is daarom van belang om de opgebouwde samenwerking te behouden, verder te ontwikkelen en duurzaam te verankeren binnen de regionale governance.

## Hoe kijken wij naar de borging van HoofdzaakWerk?

Op dit moment vinden er meerdere overleggen plaats tussen gemeenten, UWV, GGZ en Kwintes: het IPS-casuïstiekoverleg, het Kerngroepoverleg HoofdzaakWerk en daarnaast de Werkgroep Inclusief. De samenstelling en onderwerpen overlappen grotendeels. Dit leidt tot versnippering. Daarom is een integrale en structureel ingebedde overlegstructuur noodzakelijk.

Wij zien HoofdzaakWerk niet als een tijdelijk project, maar als de basis voor duurzame samenwerking rondom participatie en mentale gezondheid. De IPS-trajecten voor arbeid blijven structureel gefinancierd. De regionale opgave ligt daarmee niet in de financiering van deze trajecten, maar in het duurzaam organiseren, verankeren en door ontwikkelen van de samenwerking. Borging betekent dat dit thema onderdeel wordt van de reguliere regionale governance en niet langer projectmatig wordt aangestuurd.

De voorgestelde borging draagt er ook aan bij dat dit thema beter wordt verbonden met aanpalende regionale en landelijke ontwikkelingen, zoals de doelgroep Banenafspraken/beschutwerk, het Integraal Zorgakkoord (IZA) de mentale gezondheidsnetwerk en de ontwikkeling van het Werkcentrum. Door het onderwerp structureel te positioneren binnen de regionale governance ontstaat samenhang tussen zorg, participatie en arbeidsmarktbeleid en wordt domeinoverstijgende samenwerking versterkt.

### Voorgestelde verankering

<u>Strategisch</u> Opname van inclusiviteit, met expliciete aandacht voor mentale gezondheid en participatie, in de meerjarenagenda van het Werkcentrum ( <i>Vanuit kracht verbonden – naar een inclusieve regio</i> ).	<u>Bestuurlijk</u> Structurele agendering binnen het Regionaal Beraad, met jaarlijkse voortgangsrapportage.
<u>Ambtelijk</u> Structurele bespreking in het ambtelijk voorbereidend overleg, gericht op samenhang en beleidsontwikkeling.	<u>Uitvoerend</u> Inbedding binnen de bestaande Werkgroep Inclusief, waarin het thema mentale gezondheid integraal onderdeel wordt van de uitvoering.

Het thema ondersteuning bij mentale gezondheid en participatie wordt circa vier keer per jaar inhoudelijk geagendeerd binnen de relevante gremia (bestuurlijk, ambtelijk en uitvoerend).

Bij deze agendering worden de relevante ketenpartners structureel betrokken, waaronder:

- GGZ/ Kwintes
- UWV/Gemeenten
- Onderwijs /Doorstroompunt
- Ervaringsdeskundigheid
- Werkgevers

Hiermee wordt geborgd dat:

- signalen vroegtijdig worden opgepakt;
- knelpunten gezamenlijk worden opgelost;
- samenwerking niet afhankelijk is van tijdelijke projecten;
- mentale gezondheid onderdeel wordt van het inclusiebeleid van de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek.

### **Wat is hiervoor nodig?**

Het Regionaal Beraad wordt gevraagd:

- In te stemmen met de structurele verankering, van het thema participatie en mentale gezondheid binnen de regionale governance voor een periode van twee jaar.
- In te stemmen met de voortzetting van de rol van procesregisseur per juli 2026 voor een periode van twee jaar, waarbij de functie organisatorisch geïmplementeerd blijft bij de Regio Gooi en Vechtstreek, en hiervoor voor de komende twee jaar impulsmiddelen beschikbaar te stellen aan de Regio ter vervulling van deze rol.

### **Pilot IPS-Onderwijsroute**

Met bovenstaande besluiten wordt de bestaande samenwerking rondom IPS Arbeid structureel verankerd. De volgende stap is het doorontwikkelen van de aanpak richting onderwijs. Voor deze doelgroep bestaat momenteel (nog) geen structurele IPS-financiering, terwijl de behoefte aantoonbaar groeit.

In diverse regio's in het land wordt inmiddels ervaring opgedaan met een IPS-onderwijsroute. De eerste resultaten laten zien dat de integrale combinatie van zorg en onderwijsondersteuning bijdraagt aan het voorkomen van schooluitval en het bevorderen van terugkeer naar onderwijs. Daarmee sluit deze aanpak aan bij een bredere landelijke ontwikkeling.

Tegelijkertijd verkent het ministerie van OCW momenteel de mogelijkheden voor structurele financiering van een IPS-onderwijsroute. Door nu te starten met een pilot positioneert de regio zich

tijdig binnen deze ontwikkeling en wordt ervaring opgedaan die kan bijdragen aan toekomstige structurele inbedding.

Daarom stellen wij voor een pilot IPS-Onderwijsroute te starten, in samenwerking met GGZ, Kwintes, gemeenten en het Doorstroompunt.

### **Voorstel**

Voorgesteld wordt om gedurende twee jaar een pilot uit te voeren waarin maximaal tien IPS-onderwijstrajecten (*per jaar*) worden ingezet.

De pilot heeft als doel:

- schooluitval te voorkomen en terugkeer naar onderwijs te bevorderen;
- de samenwerking tussen zorg, onderwijs en gemeenten te versterken;
- inzicht te verkrijgen in effectiviteit, uitvoerbaarheid en structurele inbedding van een IPS-onderwijsroute binnen de regio.

### **Doelgroep**

De pilot IPS-Onderwijsroute richt zich op jongeren met mentale problematiek die willen terugkeren naar onderwijs of die onderwijs volgen en dreigen uit te vallen. Het betreft jongeren die ondersteuning nodig hebben om hun opleiding te hervatten of succesvol voort te zetten, eventueel in combinatie met werk.

### **Financiële paragraaf (hoofdlijnen)**

#### **1. Procesregisseur vanaf juli 2026**

Inzet: 8 uur per week

Tarief €100 per uur

Kosten per jaar: 8 uur x € 100 x 52 weken= €41.600 per jaar

Kosten voor een periode van 2 jaar: **€83.200**

Voorgesteld wordt om voor de periode juli 2026 – juli 2028 een bedrag van **€ 83.200** uit de impulsmiddelen beschikbaar te stellen aan de **Regio Gooi en Vechtstreek** ter invulling van de rol van procesregisseur.

#### **2. Pilot IPS-Onderwijsroute**

Aantal trajecten: 10

Kosten per traject: € 4.000

Totaal trajectkosten: 10 x 4.000 = €40.000 (per jaar)

Onvoorziene kosten: € 5.000 (per jaar)

Totale pilotkosten: **€ 45.000 (per jaar)**

**Dekking:**

Van de totale kosten kan **50% (€ 22.500)** worden gefinancierd vanuit het regionaal programma *Van school naar duurzaam werk 2026–2029*. Het Regionaal Beraad wordt verzocht om het resterende bedrag van **€ 22.500 (per jaar)** beschikbaar te stellen vanuit de regionale impuls gelden.

Momenteel wordt verkend welke partij de pilot zal uitvoeren: GGZ/Kwintes of het Doorstroompunt (RBL). Afhankelijk van de uitkomst van deze verkenning wordt bepaald aan welke uitvoerende partij de middelen beschikbaar worden gesteld.

## **BIJLAGE 4: Het brede regionale gesprek over kunstmatige intelligentie**

Van de ontwikkelingen die onze arbeidsmarkt beïnvloeden neemt kunstmatige intelligentie een bijzondere plek in. Zeker is dat de impact groot zal zijn en de invloeden zullen zowel versterkend als verstorend werken. Ook binnen de arbeidsmarktregio Gooi & Vechtstreek, bijvoorbeeld binnen de belangrijke pijler Media & ICT.

Om goed met deze ontwikkeling om te gaan stellen we voor een bescheiden conferentie te houden, opgebouwd uit twee fasen. De eerste draait om bewustwording, de tweede om handelingsperspectief – we pakken daarin door met concrete acties.

### **Fase 1: themasessies via vier lenzen: impact, vaardigheden, governance en acties**

Doel van deze fase is bewustwording. We bouwen inzicht op en delen dit.

#### **Lens A - Impact op werk (taken, beroepen, sectoren)**

We gebruiken een *taken-bril*. AI vervangt zelden een heel beroep, maar verandert vooral takenpakketten. De [Organisation for Economic Co-operation and Development \(OECD\)](#) heeft hiervoor een heldere indeling in banen, skills, kwaliteit & inclusie, die we vertalen naar de arbeidsmarktregio Gooi en Vechtstreek.

#### **Lens B - Vaardigheden (van basis tot specialistisch)**

We maken gebruik van een gedeelde taal voor vaardigheden. Daarvoor maken we gebruik van [DigComp](#), een EU digitaal competentiekader dat expliciet AI- en datavaardigheden bevat. Voor de koppeling met skills en beroepen kunnen we gebruik maken van bijvoorbeeld [ESCO](#). Dit helpt ons het vraagstuk te verbinden met regionale leerpaden en scholing.

#### **Lens C - Mensgericht & eerlijk (kwaliteit van werk, privacy, toezicht)**

We maken expliciet wat we wenselijk en menselijk vinden. Als startpunt kunnen dienen de bevindingen van de [SER](#). Daarbij speelt verantwoord en mensgericht gebruik van AI op de werkvloer een rol. Nieuwe tools bieden kansen voor productiviteit en vermindering van werkdruk, maar randvoorwaarden zijn onmisbaar.

#### **Lens D - Regels & verantwoordelijkheden (wat moet, wat mag, wie doet wat?)**

De [EU AI Act](#) werkt met een risicobenadering. Zo wordt het toepassen van AI in werving en selectie en personeelsmanagement gezien als risicovol. Dit kan het gesprek richting geven voor werkgeversdienstverlening en HR-processen in de regio.

## Fase 2: van inzichten naar uitvoering

Doel is het ontwikkelen van gedeeld handelingsperspectief. We komen samen tot een kleine set direct toepasbare acties: verkenningen, ontwikkelpaden, trainingen en afspraken waarmee we regio kunnen starten.

### **Thema's**

We kiezen als groep drie a vijf thema's die voor onze regio het relevant zijn. Voorbeelden zijn dienstverlening aan inwoners, werkgeversdienstverlening, vaardigheden en training, of de manier waarop we met elkaar afspraken maken. Door het aantal thema's te beperken kunnen we daarop ook echt doorpakken.

Per thema werken we in meer meerdere tafels toe naar concrete voortsellen. Het doel is dat per thema één of twee voorstellen ontstaan die direct richting geven. Denk aan een pilot die we snel kunnen starten, een verkenning om een kennisgat te vullen, een trainingsaanbod dat we kunnen uitrollen, of een set afspraken die samenwerking en verantwoord gebruik van AI ondersteunen.

Om te voorkomen dat ideeën blijven hangen in abstracties, maken we elk voorstel "startklaar" met een compact werkformat. Daarbij beschrijven we helder wat het probleem is en waarom het nu speelt, voor wie het bedoeld is en op welke plek in het werkproces het voorstel landt. We maken concreet wat we wél gaan doen en wat we bewust buiten scope houden. We benoemen welke opbrengst we verwachten. Voorbeelden zijn kwaliteitsverbetering, tijdswinst, en betere ervaring voor inwoners, werkgevers of professionals. Ook leggen we vast welke randvoorwaarden nodig zijn, zoals data, tooling, capaciteit en budget, en welke risico's er zijn, denk aan uitlegbaarheid, privacy of ongewenste uitsluiting, met een korte duiding hoe we die risico's beperken. Tot slot benoemen we een trekker en benoemen we met welke partners we dit samen doen. Tot slot maken we een eerste planning en spreken we af hoe we succes eenvoudig meetbaar maken met een paar indicatoren.

### **startportfolio**

Ter afsluiting maken we afspraken waarbij we sturen op een klein portfolio: één of twee acties waarmee we direct starten, één duidelijke leer- of trainingslijn die we breder kunnen inzetten, en een eerste set basisafspraken die als spelregels dienen. Om die keuze snel en rustig te kunnen maken, leggen we voorstellen langs een paar eenvoudige selectiecriteria. Goede voorstellen hebben merkbare impact, zijn haalbaar om snel te starten, zijn verantwoord in de zin dat ze uitlegbaar blijven en de mens grip houdt, werken inclusief voor verschillende doelgroepen en zijn schaalbaar binnen de regio.

### **tastbare opbrengst**

Deze fase eindigt met tastbare opbrengsten die we meteen kunnen delen. Denk aan een overzichtspagina met de gekozen acties, trekkers en deadlines, aangevuld met per actie een korte one-pager, een eerste afsprakenlijst en een concrete vervolgspraak om te starten en de voortgang te borgen. In een conferentiecontext werkt dit goed met meerdere thematafels en een korte pitchronde; in een kleiner groeps gesprek kan dezelfde aanpak prima in één kring, waarbij we per voorstel hetzelfde werkformat invullen en daarna gezamenlijk kiezen en vastleggen.

## BIJLAGE 5: Werving- en selectieprofiel Coördinator Arbeidsmarkttrajecten

in loondienst bij:	Gemeente Hilversum, o.l.v. Michelle Jongebloet Manager Werk en Ondernemersdienstverlening
in opdracht van:	Regionaal beraad Gooi en Vechtstreek
schaal:	schaal 10, op basis van 32 uur
budget:	€ 140.000

### Context

Met de komst van het Werkcentrum verbeteren publieke en private partijen samen de toegankelijkheid van de arbeidsmarktdienstverlening. Hiermee wordt geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van de inwoners van de regio Gooi en Vechtstreek. Dit gebeurt onder andere via diverse trajecten gericht op om- en bijscholing, participatie en sociale zelfredzaamheid. Deze trajecten dragen bij aan een duurzame uitstroom naar werk en het versterken van de positie van de inwoners op de arbeidsmarkt.

De coördinator legt verbinding tussen de partners van het Werkcentrum, uitvoeringspartners en werkgevers. Het betreft een nieuwe functie waardoor we flexibiliteit vragen aan de invulling hiervan.

### Taken

Het inventariseren van het huidige aanbod leerwerktrajecten in de regio.

Het inzichtelijk maken welke financieringsstromen beschikbaar zijn of moeten worden aangevraagd.

Het bouwen aan en beheren van een portfolio van trajecten die in de arbeidsmarkt ingezet kunnen worden.

Monitoring en evaluatie van de trajecten en verantwoording richting Regionaal beraad.

Aanhaken bij trajecten (waaronder ontwikkelpaden) van landelijke of bovenregionale samenwerkingspartners zoals LWSP, UTA en Werkcentra in omliggende regio's.

Nauwe afstemming met en betrekken van werkgevers over bijdrage en ontwikkeling van trajecten en het openstellen van (leer) werkplekken. Het voor werkgevers mogelijk maken een leidende rol hierin te pakken.

Zoekt actief de samenwerking op met beleid, uitvoering, Regionaal Verbinder statushouders en strategisch accountsmanagers van de Werkgeversdienstverlening.

### Functie-eisen

Ervaring met project- of programmacoördinatie.

Ervaring met (boven)regionale samenwerking en netwerkontwikkeling.

Pré: ervaring met of kennis van het sociaal domein, bij voorkeur op het snijvlak van participatie, werk en inkomen en de banenafpraak

### Competenties

Verbindend en communicatief sterk: je weet verschillende belangen bij elkaar te brengen en te overbruggen.

Resultaatgericht: je bent gericht op concrete uitstroomkansen en meetbare resultaten.

Organiserend vermogen: je neemt eigenaarschap van de projecten. Je structureert en coördineert de trajecten met daaronder de taken en middelen zo effectief mogelijk.

- Analytisch en strategisch denkvermogen: inzicht in de samenhang tussen beleid, uitvoering en effect.
- Netwerker: je bouwt en onderhoudt relaties met uiteenlopende stakeholders.
- Initiatiefrijk: je ziet kansen en onderneemt proactief stappen om door te voeren.

**Wat bieden wij**

- Een uitdagende regionale functie met veel ruimte voor eigen initiatief.
- Samenwerking met gemotiveerde partners binnen gemeenten, onderwijs en arbeidsmarkt.
- De mogelijkheid om concreet bij te dragen aan maatschappelijke impact in de Gooi- en Vechtstreek.
- Een functie binnen een dynamisch werkveld, waar ontwikkeling en samenwerking centraal staan.
- 

**Dienstverband en aanstelling**

- Standplaats: Gemeente Hilversum (hybride werken mogelijk voor maximaal 25%).
- Aanstelling: eerst een jaar, met optie om te verlengen
- Salaris: conform CAR-UWO / Cao Gemeenten, afhankelijk van ervaring en opleiding.

## BIJLAGE 6: Overgangsbegroting Regionaal Werkcentrum 2026 met toelichting

Versie 5 maart 2026



C.Aarbaj

## Inhoudsopgave

**Samenvatting**

**Begroting 2026 RWC**

**UWV begroting**

**Doeluitkering**

**Risicoparagraaf**

## Samenvatting

### Inleiding

Voor u ligt de begroting 2026 van het regionaal werkcentrum. Deze begroting is opgesteld op basis van de nu bekende cijfers. Online is het werkcentrum inmiddels operationeel, maar een fysieke locatie moet nog worden ingericht. Dit gebeurt naar verwachting na de zomer. Voor de posten waar geen harde cijfers zijn, is gewerkt met aannames. Het implementeren van nieuwe dienstverlening vindt gaandeweg plaats en met ingang van 2027 zullen de cijfers concreter worden.

Dit document biedt een nadere toelichting ter bevordering van de leesbaarheid. Voor de begroting 2026 komen de begrote lasten uit op een bedrag van € 0,9 miljoen. De baten, bestaande uit overgehevelde middelen 2025 en impulsmiddelen 2026, bedragen € 1,3 miljoen. Hierdoor is er sprake van een overschot van circa € 0,4 miljoen. Dit bedrag zal conform de bestendige lijn worden overgeheveld naar 2027. Wellicht ten overvloede wordt opgemerkt dat de opgenomen bedragen kunnen fluctueren omdat simpelweg de informatie nog niet hard is.

## Begroting 2026 RWC

Bedrag x € 1

Omschrijving	Incidenteel		Structureel	
	Lasten	Baten	Lasten	Baten
<b>Baten: overhevelingen uit 2025</b>				
Impulsmiddelen 2025		419.000		
Werkkamer 2025	p.m.	p.m.		
Werk aan Werk 2025	5.000	5.000		
Communicatiemiddelen 2025		81.000		
December circulaire 2025		157.000		
Impulsmiddelen 2026				827.390
<b>Lasten:</b>				
Inrichting			276.000	
Communicatie adviseur			20.000	
Communicatie instrumenten			25.000	
Ondersteuning communicatie en administratie			85.000	
Loopbaancoach			50.000	
Projectleider (0,89 fte)			94.143	
Maatwerktrajecten & Ondersteuningsbudget			350.000	
<b>Totaal:</b>	<b>5.000</b>	<b>662.000</b>	<b>900.143</b>	<b>827.390</b>

### Toelichting baten

#### *Overhevelingen van 2025 naar 2026 (incidenteel)*

De bovenstaande posten betreffen middelen die vanuit de begroting 2025 zijn overgeheveld:

- Impulsmiddelen 2025: dit betreft middelen uit de meicirculaire 2025 (€ 910.129). Omdat het budget in 2025 niet volledig is besteed, is voorgesteld om de restant middelen over te hevelen naar 2026. Het bedrag is nog niet definitief en kan dus nog wijzigen;
- Werkkamer 2025: dit betreft een p.m. post, aangezien de daadwerkelijke omvang van de overheveling nog onbekend is. De middelen zijn bestemd voor projecten zoals de Awards en inclusie en zijn daarvoor geoormerkt;

- Werk aan Werk 2025: voorlopig is € 5.000 opgenomen. De overheveling is nog niet definitief, maar zal vermoedelijk gering zijn. De inzet is bedoeld voor Nug- en/of Harry-trainingen. Lasten en baten zijn neutraal;
- In de decembercirculaire is € 157.000 aan aanvullende middelen toegekend bovenop de eerder beschikbare budgetten voor de verdere ontwikkeling van gezamenlijke dienstverlening binnen de arbeidsmarktregio. Deze middelen zijn bedoeld om de regionale arbeidsmarktinfrastructuur te versterken en bestaande knelpunten in de samenwerking aan te pakken. Aanvullend op de eerder beschikbaar gestelde middelen worden er nu aanvullende middelen beschikbaar gesteld voor eenmalige kosten die te maken hebben met de transitie of implementatie van het Werkcentrum. Hierbij kan gedacht worden aan benodigde extra inzet voor de integratie van het Werkgevers Servicepunt in het Werkcentrum, het ontwikkelen van een aanpak voor de implementatie van Verbeteren Uitwisselen Matchingsgegevens (VUM) of de aanschaf van ondersteunende software voor matching en talentontwikkeling.
- Communicatiemiddelen 2025: in de meicirculaire 2025 is incidenteel € 96.000 toegekend voor communicatie inzet. Omdat dit bedrag in 2025 niet volledig is benut, zal het restant worden overgeheveld. Voorlopig is € 81.000 opgenomen en worden gebruikt voor de dekking van de communicatiekosten in 2026.

### **Incidentele middelen tot en met 2034**

Voor 2026 wordt een impulsbudget van € 827.390 begroot. De gemeente Hilversum ontvangt deze middelen jaarlijks als centrumgemeente. Het betreft incidentele middelen tot en met 2034, die jaarlijks fluctueren. In de beginjaren zal dit oplopen waarna er vanaf 2030 zal worden afgebouwd. In 2027 wordt de effectiviteit van deze tijdelijke decentralisatie-uitkering geëvalueerd om te beoordelen of deze bijdraagt aan het realiseren van de gezamenlijke doelen.

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Impulsbudget arbeidsmarktregio	827.390	1.116.977	1.291.475	1.033.180	861.919	690.658	485.707	174.068	0

### **Toelichting lasten**

- Inrichting en huisvesting: de projectgroep heeft een globale inschatting gemaakt voor de huisvesting en de inrichting welke neerkomt op een bedrag van € 276.000. Dit bedrag valt uiteen in een structurele component voor huur, licenties etc. en voor een tijdelijke component zoals inrichting;
- Voor 2026 is rekening gehouden met de inzet van een communicatieadviseur voor een bedrag van € 20.000, dit betreft een structurele component;
- Communicatie-instrumenten: voor websitehosting, mailboxen, campagnes en promotiematerialen (zoals flyers en stickers) is € 25.000 opgenomen. Naar verwachting zullen communicatiekosten structureel van aard zijn, maar de huidige raming is gebaseerd op de opstartfase;
- Ondersteuning communicatie en administratie: voor uitvoerende werkzaamheden zoals het verwerken van online aanmeldingen, het bijhouden van administratie en de ondersteuning bij bijeenkomsten is € 85.000 begroot. Dit betreft een structurele component;
- Loopbaancoach: voor doorlopende dienstverlening binnen RMT, LWL en loopbaanbegeleiding is € 50.000 opgenomen; Dit betreft een structurele component;
- Projectleider: voor coördinatie van de doorlopende dienstverlening is € 94.143 opgenomen. Dit betreft een structurele component.
- Maatwerktrajecten: hiervoor is een voorlopige inschatting van € 350.000 opgenomen. De totale omvang is nog niet bekend, maar dit budget is bedoeld voor de uitvoering van trajecten. Dit betreft een structurele component.

### **Overige middelen**

Naast de hierboven genoemde middelen heeft de gemeente Hilversum op dit moment nog subsidie aanvragen lopen bij het ESF. Dit betreft geoordeelde middelen die worden toegekend voor specifieke maatschappelijke doelen.

UTA-vouchers: dit betreft vouchers die met het Stichting Regionaal Talentfonds-Utrecht (RTF) kunnen worden verrekend. Kosten worden gemaakt en vervolgens één-op-één ingediend bij het RTF.

## UWV begroting

Het UWV ontvangt middelen voor het Regionaal Werkcentrum en daarvoor wordt de onderstaande capaciteit voor geleverd.

**Bedrag x € 1**

Naam/Beschrijving	Formatie	Lasten	Baten
Landelijk budget gidsfunctie			166.000
Loopbaanadviseur	1,00	110.000	
Gids/Adviseur RMT UWV	0,42	45.000	
Gids/Adviseur werkgeversdienstverlening	0,14	11.000	
<b>Totaal:</b>	<b>1,56</b>	<b>166.000</b>	<b>166.000</b>

## Doeluitkering

De gemeente Hilversum ontvangt een doeluitkering voor de vorming van een regionaal werkcentrum. Deze middelen worden als volgt ingezet:

Bedrag x € 1

Naam/Beschrijving	Formatie	Lasten	Baten
Doeluitkering			648.545
Beleidsregisseur		120.000	
Beleidsadviseur		106.000	
Uitvoerende beleidsadviseur		83.000	
Projectleider Stolwijk/Inhuur		120.000	
Loopbaancoach	0,89	76.000	
Gidsfunctie		143.545	
<b>Totaal:</b>	<b>0,89</b>	<b>648.545</b>	<b>648.545</b>

### *Toelichting over impulsmiddelen en doeluitkering*

Centrumgemeenten ontvangen, vanwege hun functionele regierol binnen de arbeidsmarktregio twee decentralisatie-uitkeringen in het kader van de arbeidsmarktinfrastructuur.

#### 1. Tijdelijke decentralisatie-uitkering (impulsbudget)

Met een tijdelijk en aflopend budget wordt een impuls gegeven aan het organiseren en uitvoeren van gezamenlijke dienstverlening aan inwoners en werkgevers binnen de regionale samenwerking. In het Regionaal Beraad worden hierover afspraken gemaakt. De effectiviteit van deze tijdelijke uitkering als financieringsinstrument wordt in 2027 geëvalueerd, om te beoordelen of het bijdraagt aan het realiseren van de gezamenlijke doelen. Het betreft een incidenteel budget dat beschikbaar is tot en met 2034.

#### 2. Structurele decentralisatie-uitkering (regierol centrumgemeente) ook wel doeluitkering genoemd

Daarnaast ontvangen centrumgemeenten een structurele decentralisatie-uitkering voor het invullen van hun functionele regierol in de arbeidsmarktregio. Deze middelen zijn bedoeld voor het organiseren en ondersteunen van het Regionaal Beraad, de coördinatie van het Werkcentrum en de uitvoering van de gidsfunctie. Centrumgemeenten ontvangen hiervoor structureel ongeveer

€ 650.000 per jaar.

Bron: [Q&A bij Kamerbrief Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur \(April 2024\), Ministerie van SZW](#)

## Risicoparagraaf

Bij wegvallende inkomsten in de toekomst zal er sprake zijn van frictiekosten om personeel af te laten vloeien.

Dit geldt ook voor aangegane contracten inzake huisvesting etc. Ook hier zal dus sprake zijn van frictie. Op dit moment speelt dit nog niet, maar in de meerjarenbegroting zal hiervoor een risicoreservering voor moeten worden opgenomen.

De tijdelijke impulsmiddelen kunnen in de eerste jaren worden ingezet om structurele lasten te dekken. Op de middellange termijn (3-5 jaar) volstaat deze dekking niet meer, waardoor een oplopende structurele bijdrage van de deelnemende gemeenten noodzakelijk wordt.

De doeluitkering is structureel van aard en zal, waar mogelijk, worden benut voor de dekking van structurele kosten.