

Van meerjarenagenda naar uitvoeringsplan

In januari 2026 heeft de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht de Meerjarenagenda 2026–2032 vastgesteld. Deze agenda vormt het strategisch kompas voor ons als samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio en beschrijft vier ambities en bijbehorende focusthema's waarmee we werken aan een wendbare, inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Ambitie 1 draait om toekomstbestendig werkgeverschap, waarbij werkgevers worden ondersteund bij het duurzaam organiseren van werk, het ontwikkelen van personeel en het stimuleren van innovatie en productiviteit. Tegelijkertijd wordt ingezet op een weerbare en wendbare beroepsbevolking (ambitie 2), waarin leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend is en werkenden en werkzoekenden hun vaardigheden blijven versterken om mee te bewegen met veranderingen op de arbeidsmarkt. Een derde ambitie is dat iedereen kan meedoen, met als doel de arbeidsparticipatie te vergroten door drempels te verlagen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en onbenut arbeidspotentieel beter te benutten. Deze ambities kunnen alleen worden waargemaakt door de vierde ambitie: samen sterk als arbeidsmarktregio Midden-Utrecht, waarin publieke en private partners intensief samenwerken, gezamenlijke dienstverlening organiseren en de uitvoeringskracht van de regio versterken, onder meer via het Werkcentrum.

In de meerjarenagenda is beschreven dat deze ambities elke twee jaar worden vertaald in een uitvoeringsplan met concrete doelen, activiteiten en resultaten. Deze cyclus borgt dat we kunnen inspelen op veranderingen in arbeidsmarkt en samenleving, terwijl het strategisch perspectief behouden blijft. Het uitvoeringsplan is daarmee de schakel tussen visie en praktijk en geeft richting aan de gezamenlijke inspanningen van alle betrokken partners.

Onze uitgangspositie is die van een regio met een goed functionerende arbeidsmarkt, sterke samenleving en gezonde economie. Maar er liggen ook nog kansen: niet al het talent doet mee. Te veel jongeren missen een stageplek, te veel mensen zonder startkwalificatie vinden de weg naar opleiding of werk niet, en te veel werkzoekenden met ondersteuningsbehoefte komen niet duurzaam aan de slag. Hoewel de arbeidsmarkt in Midden-Utrecht sterk functioneert, profiteren niet alle inwoners in gelijke mate van de beschikbare kansen. Soms staan praktische drempels, beperkte toegang tot ondersteuning of ongelijke ontwikkelkansen de deelname in de weg.

Daarbij functioneert de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht goed, maar nog niet uitstekend. Partners in het Regionaal Beraad en aanverwante stakeholders leveren dagelijks grote inspanningen om complexe arbeidsvraagstukken aan te pakken. Tegelijkertijd zien we dat deze inzet versnipperd raakt doordat organisaties handelen vanuit hun eigen doelbinding, wettelijke opdracht en perspectief. Het gaat daarbij vaak juist over eenzelfde soort vraagstukken: een werkgever met een concrete vraag of uitdaging en een inwoner met talent, ontwikkelkansen of wensen. Beiden proberen we zo goed mogelijk te ondersteunen. Deze constatering maakt duidelijk dat verdere verbetering niet primair zit in méér inzet, maar in betere samenhang en gezamenlijke uitvoering. We verstevigen wat we al doen en schalen op waar mogelijk. Door de ondersteuning rond werkenden, werkzoekenden en werkgevers slimmer te organiseren, heldere toegang te bieden en de uitvoeringskracht van partners beter te bundelen, kan de regio effectiever werken aan duurzame oplossingen voor arbeidsmarkt-vraagstukken. Investeren in samenhang, toegankelijkheid en

gezamenlijke uitvoeringskracht is daarmee een logische stap om door te groeien naar een sterkere arbeidsmarktregio.

Om van een brede strategische agenda naar gerichte uitvoering te komen, kiest de arbeidsmarktregio voor een geconcentreerde focus op drie kernprioriteiten voor de komende twee jaar op basis van de gekozen koers in de meerjarenagenda.

1. Het Werkcentrum als centrale toegangspoort

We kiezen voor het Werkcentrum als kernprioriteit omdat werkenden, werkzoekenden en werkgevers nu nog te vaak verdwalen in een gefragmenteerd landschap van loketten, projecten en organisaties. Door het Werkcentrum door te ontwikkelen tot hét regionale loket – met een digitaal en fysiek aanbod en het principe *no wrong door* – creëren we een herkenbare, toegankelijke en efficiënte infrastructuur. Het Werkcentrum vormt daarmee de gezamenlijke basis waarop alle partners kunnen voortbouwen en maakt leren, loopbaanontwikkeling en ondersteuning beter vindbaar. Dit is een voorwaarde om uitvoer te geven aan de ambities rond arbeidsparticipatie, leven lang ontwikkelen en werkgeversdienstverlening.

2. Werkgevers als hefboom voor talentontwikkeling

Werkgevers, en in het bijzonder het mkb, zijn cruciaal voor een goed functionerende arbeidsmarkt. Zij creëren werkplekken, ontwikkelen medewerkers en bepalen de ruimte voor leren op de werkvloer. Werkgevers nemen zelf het voortouw bij het aanpakken van hun arbeidsmarktvaartstukken. We ondersteunen hen in het (beter) benutten van het potentieel van werkenden en werkzoekenden. Via werkgevers krijgt leven lang ontwikkelen de kans om vanzelfsprekend te worden. Werkgevers worden zo de hefboom om instroom, doorstroom, (van-werk-naar-werk) mobiliteit én inclusie te versterken. Deze prioriteit draagt rechtstreeks bij aan toekomstbestendig werkgeverschap en een weerbare beroepsbevolking.

3. Randvoorwaarden voor samenwerking en uitvoeringskracht

De opgaven van de arbeidsmarktregio vragen om een sterke regionale samenwerkingsstructuur. Om effectief en samenhangend te werken, moeten gegevensdeling, datagedreven werken, gezamenlijke communicatiestructuren en een professionele uitvoeringsorganisatie op orde zijn. Zonder deze randvoorwaarden blijft samenwerking afhankelijk van losse initiatieven, terwijl de opgave juist vraagt om consistentie, transparantie en gezamenlijke aanpak. Door deze basis te versterken, geven we invulling aan de ambitie om “samen sterk” te opereren en vergroten we de uitvoeringskracht van de regio als geheel.

4. Continuering regionale activiteiten

Parallel aan deze drie kernprioriteiten continueren we de lopende regionale activiteiten die verankerd zijn in de praktijk en die essentieel blijven voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Dit betreft onder andere ondersteuning voor jongeren, nieuwkomers en mensen met psychische kwetsbaarheid. Deze inzet vormt een belangrijk fundament onder de ambitie dat iedereen kan meedoen. Het gaat in deze uitvoeringsperiode niet om het opzetten van nieuwe initiatieven maar op doorontwikkeling en versterking van (de samenhang tussen) lopende activiteiten.

Met deze drie kernprioriteiten en de continuering van lopende regionale activiteiten brengen we focus, samenhang en uitvoeringskracht aan in onze arbeidsmarktregio. Ze maken het mogelijk om de brede strategische koers van de meerjarenagenda om te zetten in zichtbaar resultaat voor werkenden, werkzoekenden, werkgevers en partners, en daarmee te werken aan een arbeidsmarkt die niet alleen goed functioneert, maar steeds meer talent kansen biedt om mee te doen en zich te ontwikkelen.

Hoe lees ik dit document?

De inhoud van dit document is opgebouwd op basis van de drie kernprioriteiten en de lopende regionale activiteiten. Per kernprioriteit staan doelen, resultaten en instrumenten beschreven. Zo wordt duidelijk wat we willen bereiken en hoe we dat doen.

We gebruiken een vaste nummering:

1.Kernprioriteit

1.1 Doel ('waarom doen we dit')

1.1.1 Resultaat ('wat hebben we bereikt')

A1 Instrument ('hoe gaan we dat doen')

Alle doelen, resultaten en instrumenten voor de periode '26- '28 staan in dit document. Dit document geeft zowel inhoudelijke richting als praktische houvast voor bestuurders, beleidsmakers en uitvoerende partners.

Een toelichting op de instrumenten staat in één centraal Excel-overzicht. In dit overzicht werken we ze verder uit met o.a. eigenaren, partners, mijlpalen, planning, financiering en voortgang. Dit Excel-bestand is het gezamenlijke werkinstrument voor sturing, uitvoering en verantwoording.

1. Het werkcentrum als centrale toegangspoort

Doelen

- 1.1** De kernpartners¹ creëren een toegangspoort voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers met uniforme, toegankelijke en transparante dienstverlening via het werkcentrum waarbij er continu wordt verbeterd door middel van evaluatie.
- 1.2** Ons werkcentrum ontwikkelt zich, zowel digitaal als fysiek, tot een volwaardige en gebruiksvriendelijke gidsfunctie met een herkenbare uitstraling, waar werkenden, werkzoekenden en werkgevers zelfstandig én met ondersteuning snel de juiste route vinden naar werk, scholing en ondersteuning.

Resultaten en instrumenten

1.1.1. De dienstverlening die bijdraagt aan het beantwoorden van de vragen over werk, loopbaan en scholing van alle moederorganisaties is ontsloten via het Werkcentrum.

- A1 Maakjestap als platform voor opleidingsmogelijkheden
- B1 Scholingsvouchers via provinciale subsidie
- C1 Versterken samenwerking (EU-)arbeidsmigranten (WIN-punt)
- D1 Samenwerking dienstverlening (kern)partners
- E1 Verkenning samenwerking uitzendbranche
- F1 Implementatie wijzigingen wet SUWI

1.1.2. Het dienstverleningsconcept is geïmplementeerd en aangevuld met vastgestelde afspraken tussen moederorganisaties over warm doorverwijzen

- G1 Notitie warm doorverwijzen

1.1.3. Onze professionals die samenwerken binnen het Werkcentrum zijn in staat om volwaardig hun (gids)functie uit te voeren.

- H1 Wederzijdse kennisuitwisseling tussen werkcentrum en moederorganisaties
- I1 Zoek- en vraagbaaktool met AI-functionnalité

1.1.4. Er is een kwaliteitsmanagementsysteem geïmplementeerd waarin heldere KPI's zijn opgenomen.

- J1 Structurele evaluatie en bijsturing werkcentrum

1.2.1 Er is een fysieke en digitaal loket, met een locatie in Utrecht en minimaal één locatie per subregio, waarbij eenzelfde werkwijze en communicatie gehanteerd wordt.

- K1 Organiseren fysieke toegang werkcentrum
- L1 Ontwikkeling website Werkcentrum (digitaal loket)
- M1 Communicatie aanpak Werkcentrum

¹ Kernpartners zijn de partners die zitting hebben in het Regionaal Beraad. Moederorganisaties zijn de organisaties die aangesloten zijn via de kernpartners (bijvoorbeeld uitvoeringsorganisaties, gemeenschappelijke regelingen etc.)

2. Werkgevers als hefboom voor talentontwikkeling

Doelen:

- 2.1. We stimuleren werkgevers om hun werknemers talent te laten ontwikkelen en zij in staat zijn hun medewerkers goed te begeleiden.
- 2.2. We bieden een gezamenlijke werkgeversdienstverlening van publieke en private partijen in de regio Midden-Utrecht via het Werkcentrum om werkgevers beter te kunnen helpen bij hun vragen.

Resultaten:

- 2.1.1. Beter toegankelijk maken van sectorale ontwikkelpaden door werkgevers te ondersteunen bij subsidie (aanvraag) processen en met hen te leren van lopende trajecten en ontwikkelpaden.**
 - A.2 Inzet en evaluatie SLIM- subsidieactiviteiten voor ontwikkelpaden ICT & techniek
- 2.1.2. Er is een duurzaam samenhangend en regionaal gedragen aanbod van vak-, basis- en digitale vaardigheden.**
 - B.2 Inzet op basisvaardigheden (n.a.v. aanvraag LLO-collectief)
 - C.2 Praktijkverklaring bij sociaal ontwikkelbedrijven
- 2.1.3. Bij een groeiend aantal werkgevers in de maatschappelijk cruciale sectoren in de arbeidsmarktregio stimuleren we dat een leven lang ontwikkelen een steeds groter onderdeel is in de dagelijkse werkpraktijk**
 - D.2 Thematafel skills
- 2.2.1. De regionale propositie voor de gezamenlijke werkgeversdienstverlening in samenwerking met werkgevers is vastgesteld en geïmplementeerd met speciale aandacht voor de overgang van het regionaal Werkgeversservicepunt (WSP), bestaande uit de SUWI-partijen, naar het Werkcentrum Midden-Utrecht, conform nieuwe landelijke kaders.**
 - E.2 Ontwikkelen en implementeren propositie werkgeversdienstverlening

3. Randvoorwaarden voor samenwerking en uitvoeringskracht

Doelen:

- 3.1 Het versterken van de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en daarbuiten om zo meer samenhang en slagkracht te creëren.
- 3.2 We vergroten onze impact door een sterke en herkenbare profilering en positionering van de regionale samenwerking.
- 3.3 We houden zicht op de ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio, zodat we in onze dienstverlening en toekomstige uitvoeringsplannen tijdig bij kunnen sturen.
- 3.4 We bereiden een financieel duurzaam toekomstbeeld voor de arbeidsmarktregio voor om onze regionale dienstverlening en samenwerking toekomstbestendig te maken.

Resultaten en instrumenten:

3.1.1. De vastgestelde governance binnen de arbeidsmarktregio is geïmplementeerd, wordt periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, met een heldere en breed gedragen rolverdeling tussen en binnen samenwerkende partijen.

A.3 Evaluatie governance

B.3 Passende vertegenwoordiging economie, onderwijs en werk & inkomen in overleggremia

Er is een (boven) regionale infrastructuur ingericht zodat we zorgen voor continu leren, kennisdeling en verbinding binnen en buiten de arbeidsmarktregio.

C.3 Interne communicatie aanpak

D.3 Toolkit en inwerkafspraken nieuwe medewerkers

E.3 Meet-up interne en externe arbeidsmarktregio partners

3.1.2. Er zijn eenduidige afspraken gemaakt over gegevensdeling en bijbehorende registratie van gegevens om de werkenden, werkzoekenden en werkgevers passend te kunnen ondersteunen met vragen over werk, dienstverlening en leren.

F.3 Implementeren VUM

G.3 Verkenning samenwerkingsafspraken gegevensdeling

3.1.3. Er zijn afspraken gemaakt over hoe en wanneer we doelgroepen betrekken bij het opstellen en evalueren van beleid

H.3 Notitie doelgroepenparticipatie

3.2.1. Regionale samenwerkingen (zoals UTA en andere AMR's) zijn inzichtelijk en er zijn duidelijke afspraken over wie welke contacten onderhoudt en hoe terugkoppeling plaatsvindt.

I.3 Strategische verbinding met het Regionaal Programma 'samen sterk voor jong talent 2026-2029'

J.3 Overzichtsdocument contacten en overleggen regionale samenwerking

3.2.2. De regionale communicatiestrategie van de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is vastgesteld, geïmplementeerd en geëvalueerd.

K.3 Aanpak regionale evenementen

L.3 Regionale communicatiestrategie

3.3.1. Er is een jaarlijkse analyse van de ontwikkelingen en huidige stand van zaken binnen de arbeidsmarktregio, die gebruikt kan worden bij het opstellen en evalueren van beleid.

M.3 Data-analyse Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

3.4.1. Er is een meerjarige financiële businesscase voor de arbeidsmarktregio voorbereid, die inzicht geeft in structurele financiering, inzet van middelen en de versterking van samenwerking en uitvoeringskracht.

N.3 Plan van aanpak business case AMR-MU

4. Bestaande regionale dienstverlening

Doelen

- 4.1 We continueren de lopende regionale activiteiten op een betrouwbare, consistente en kwalitatieve manier, zodat deze blijvend bijdraagt aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt.

Resultaten en instrumenten

- 4.4.1. Er is een domeinoverstijgende aanpak voor inwoners met een psychische kwetsbaarheid.**
A4 Inzet van trajecten voor inwoners met een psychische kwetsbaarheid (Sterk met Werk en IPS)
B4 Regie en sturing op domeinoverstijgende samenwerking GGZ-W&I
- 4.4.2. We bieden ondersteuning in de route naar werk voor nieuwkomers in onze arbeidsmarktregio**
C4 Pilot(s) Startbanen
D4 Regionaal verbinder statushouders
E4 Regionale beleidsinzet nieuwkomers naar werk
F4 Werkvira voor Oekraïners
G4 Begeleiding naar werk op het AZC
- 4.4.3. We voeren de wettelijke taak van de SUWI-partners uit om gezamenlijk de regionale publieke werkgeversdienstverlening te organiseren**
H4 Regionaal uitvoeringsplan WSP 2026
- 4.1.5. We beschikken over een structureel ingericht en professioneel uitgevoerde subsidiepraktijk waarbij (Europese) middelen efficiënt worden aangevraagd, verantwoord en doelgericht worden ingezet**
I4 Inzet subsidieadviseur

5. Algemeen

Sturing

De sturing vindt plaats via de ambitietafels, zoals uitgewerkt in de governance. In tegenstelling tot de oorspronkelijke governance-indeling gebeurt dit nu op basis van de kernprioriteiten uit het uitvoeringsplan, en niet langer op basis van de vier ambities uit de meerjarenagenda. De verdere governance-opzet blijft ongewijzigd.

De ambitietafels vormen de kern van de sturing. Hier komen vertegenwoordigers van de kernpartners samen om de voortgang, inhoudelijke samenhang en eventuele knelpunten binnen de ambities te bespreken. Zij monitoren ontwikkelingen, risico's en kansen die van invloed zijn op het realiseren van de regionale doelstellingen. Op basis hiervan adviseren zij het Strategisch Kernteam over mogelijke bijsturing, prioritering en doorontwikkeling van de regionale aanpak.

Vanuit het Strategisch Kernteam is minimaal één gedelegeerd opdrachtgever nauw betrokken bij elke ambitietafel. De opdracht voor de ambitietafel wordt vooraf vastgesteld, inclusief duidelijke afspraken over verantwoordelijkheid en mandaat. De inhoudelijke kaders zijn vastgelegd in het uitvoeringsplan. Per instrument wordt bepaald wat wanneer ter besluitvorming wordt voorgelegd.

Monitoring

De monitoring vindt plaats aan de hand van een Excel-document waarin de voortgang van alle instrumenten wordt bijgehouden. Elk kwartaal ontvangt het Strategisch Kernteam een update op basis van dit document. Tussentijds is het document altijd beschikbaar voor raadpleging.

Wanneer er afwijkingen of relevante ontwikkelingen zijn, wordt dit toegelicht bij de kwartaalrapportage. Indien nodig worden losse instrumenten ter besluitvorming voorgelegd. Daarnaast wordt twee keer per jaar een geactualiseerde begroting meegestuurd.

Verantwoording

De verantwoording vindt plaats via een jaarlijkse voortgangsrapportage aan het Strategisch Kernteam, gebaseerd op de informatie uit de monitor. Daarnaast wordt de voortgang van de meerjarenagenda eens per twee jaar op ambitieniveau gerapporteerd. De rapportage gaat ter informatie naar het Regionaal Beraad.

In de jaarlijkse rapportage wordt inzicht gegeven in de voortgang op de kernprioriteiten, de behaalde resultaten, knelpunten in de uitvoering en relevante ontwikkelingen in de arbeidsmarktregio. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar output, maar ook naar de mate waarin de ingezette activiteiten bijdragen aan de beoogde maatschappelijke effecten voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

De rapportage vormt tevens een moment van gezamenlijke reflectie: doen we de juiste dingen, werken we effectief samen en sluiten onze inspanningen aan bij veranderingen in de arbeidsmarkt en de behoeften van werkenden, werkzoekenden en werkgevers? De uitkomsten hiervan worden gebruikt voor bijsturing binnen de uitvoeringsperiode en vormen input voor de voorbereiding van een volgend uitvoeringsplan.

6. Financiën

De financiële middelen voor het realiseren van onze doelen zijn opgenomen in de jaarlijkse begroting van de arbeidsmarktregio. Hoewel onze plannen een looptijd van twee jaar hebben, wordt de begroting per jaar vastgesteld. Dat is noodzakelijk omdat pas na afsluiting van het boekjaar duidelijk wordt hoeveel middelen daadwerkelijk beschikbaar zijn. Subsidies lopen vaak over meerdere jaren en daarnaast kunnen er resterende middelen zijn, waardoor de financiële ruimte per jaar kan verschillen.

De onderstaande begroting is daarom een eerste opzet. Er moeten nog keuzes worden gemaakt, zowel inhoudelijk als financieel. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze opzet vooral richting geeft: de exacte inzet van middelen kan nog worden bijgesteld zodra de definitieve budgetten bekend zijn.

De middelen van de arbeidsmarktregio bestaan uit rijksmiddelen (zowel structureel budget als impulsmiddelen) en diverse subsidies die specifiek aan bepaalde opgaven zijn gekoppeld. Deze geormerkte middelen mogen niet voor andere doelen worden ingezet. Daarnaast is er een aanzienlijk bedrag aan resterende middelen uit 2025, wat extra ruimte biedt, maar niet structureel beschikbaar is. Dit vraagt om zorgvuldige afwegingen, vooral bij activiteiten die doorlopen in 2027.

De begroting is opgebouwd langs de ambities van de meerjarenagenda, in lijn met de financiële inrichting van de regio. In het Excel document is per instrument zichtbaar hoe de middelen worden ingezet. Naast deze instrumenten is er budget gereserveerd voor algemene onderdelen, zoals de dienstverlening in het werkcentrum.

2026						
Inkomsten						
Type	Wat	Verwacht	Duur	Periode	Bron	
Rijksmidd	Decentralisatieuitkering ten behoeve van versterken arbeidsmarktinfrastructuur	€ 648.545	Structureel	Doorlopend	SZW	
	Decentralisatieuitkering impulsbudget	€ 923.890	Incidenteel	Tot 2034 (aflopend)	SZW	
	Decentralisatieuitkering statushouders voor regionaal verbinder statushouders	€ 136.686	Incidenteel	Tot 2027	SZW	
	Decentralisatieuitkering rol 'coördinator arbeidsmarkt' vanuit VSNDW	€ 75.000	Incidenteel	tot 2030	SZW	
	Decentralisatieuitkering onderzoek asielzoekers naar werk	€ 200.000	Incidenteel	2026	SZW	
	Extra impulsbudget toegekend in 2025.	€ 157.000	Incidenteel	2026	SZW	
	Decentralisatieuitkering pilot startbanen	€ 369.000	Incidenteel	2026	SZW	
Subsidies AMIF		€ 675.000	incidenteel	2026-2027		
	Provincie scholingsvouchers	€ 427.000	incidenteel	tot 1-2-2028	provincie	
Intern	REST2025	€ 944.019				
	Nagekomen opbrengst 2025	€ 125.000				
Totaal inkomsten		€ 4.681.140				
Uitgaven						
	1. Toekomstbestendig werkgeverschap	€ 120.000				
	2. Weerbare wendbare beroepsbevoling	€ -				
	3. Vergroten arbeidsparticipatie	€ 1.295.686				
	4. Samen sterk	€ 220.500				
	5. Werkcentrum	€ 2.032.067				
	6. Algemeen	€ 180.000				
	7. Personeelslasten (PT)	€ 576.447				
Totaal uitgaven		€ 4.424.700				
nog besteedbaar in 2026:		€ 256.440				

Overzichtswaergave begroting 2026