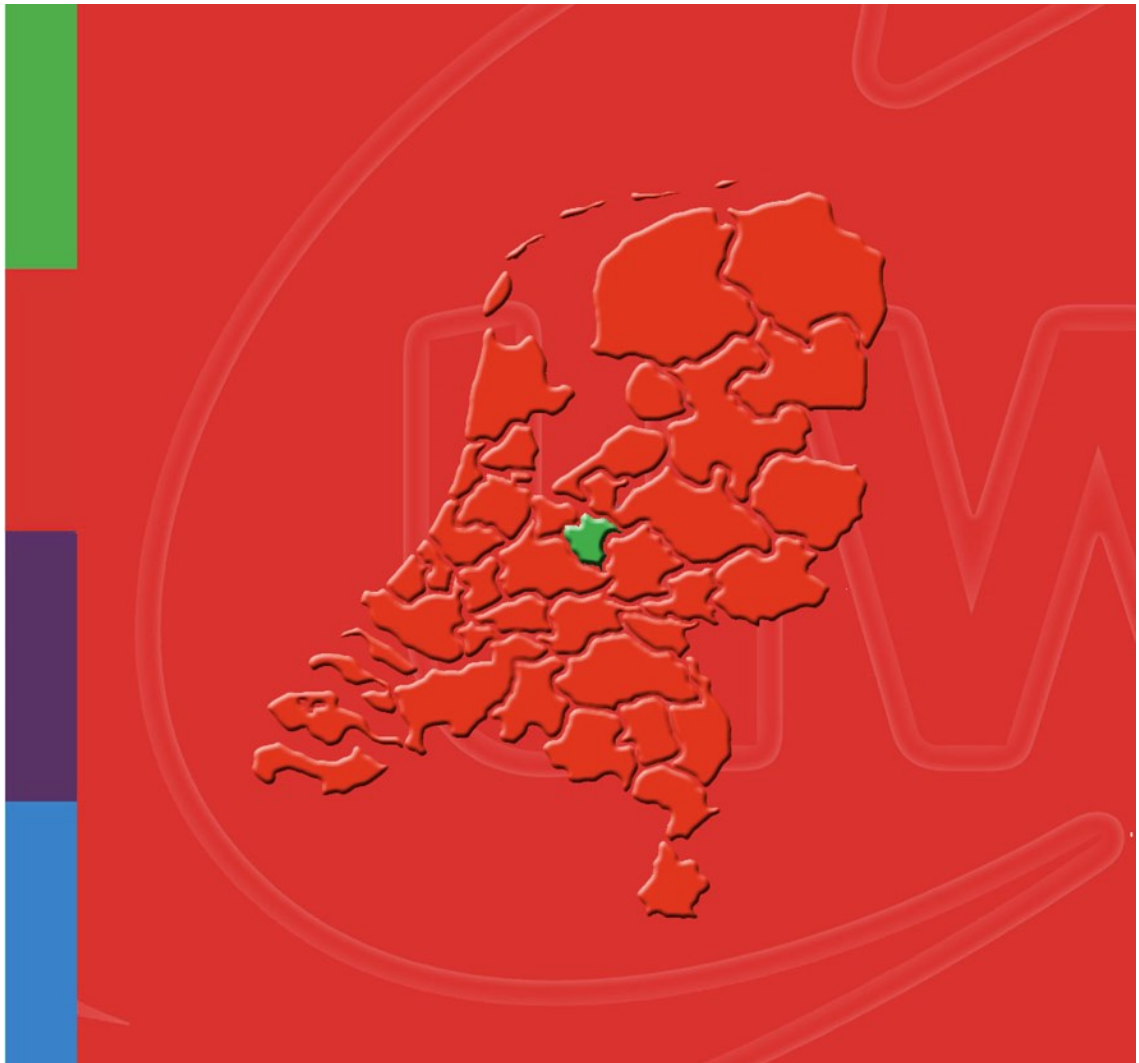


# Samenvatting Regio in Beeld

## Amersfoort

Oktober 2018



# 1. Gespannen arbeidsmarkt

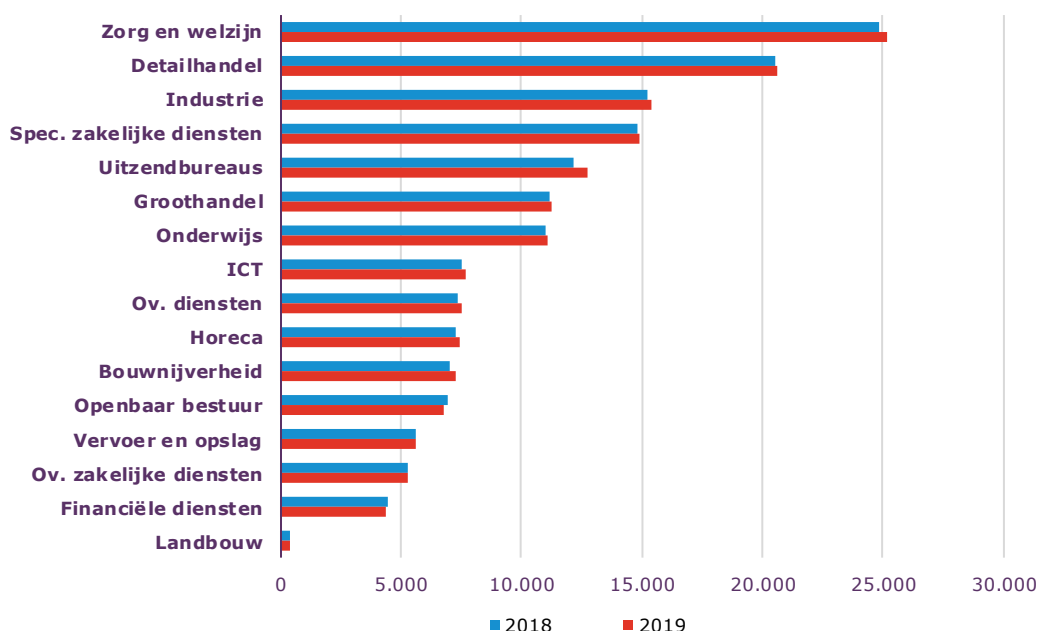
Werkgevers in de regio Amersfoort hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat lang niet alle werkzoekenden één-op-één matchen op de aanwezige vacatures.

## 1.1. Banen in regio Amersfoort nemen in 2019 verder toe

De Nederlandse economie groeit, na een groeispurt in 2017, stevig door in 2018 en 2019. Hierdoor komen er banen bij, ook in de regio Amersfoort. In overeenstemming met de landelijke ontwikkeling vertraagt het groeitempo; de banengroei in 2019 is kleiner dan in 2018. Het totaal aantal banen groeit dus, maar in de ene sector is die groei sterker dan in de andere (zie afbeelding 1). In 2019 is de groei in de regio Amersfoort het grootst bij uitzendbureaus, bouw, horeca, ICT en zorg & welzijn. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Bij de financiële diensten, openbaar bestuur en landbouw is sprake van een duidelijke krimp.

### Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Amersfoort, 2018 en 2019



Bron: UWV, Arbeidsmarktprognose 2018-2019

## 1.2. Personeelstekorten in steeds meer beroepen

Door de banengroei en de toenemende baan-baan mobiliteit blijft het aantal vacatures op een hoog niveau en houdt de spanning op de arbeidsmarkt aan. Afbeelding 2 geeft voor de regio Amersfoort een selectie van beroepen waarvoor werkgevers moeite hebben geschikt personeel te vinden. De meeste personeelstekorten doen zich voor m.b.t. technische, ICT- en zorgberoepen. Binnen de techniek gaat het om beroepen als elektriciën, monteur, loodgieter, monteur autotechniek en werkvoorbereider-calculator. De sterk groeiende bouwsector vraagt meer technische vakmensen, zoals timmerlui en metselaars terwijl de sector vergrijsd en er te weinig jongeren kiezen voor een beroepsopleiding in de bouw. Op ICT-gebied betreft het onder andere programmeurs voor specifieke talen (dot.net en java), systeemanalisten en systeemontwikkelaars. Werkgevers in de zorg & welzijn ervaren inmiddels problemen bij het werven van verzorgenden IG, (gespecialiseerde) verpleegkundigen en woonbegeleiders gehandicaptenzorg. In de zorg nemen de personeelstekorten snel toe. In de financiële sector is er vooral een tekort aan specialistische functies op hoog niveau en ICT-gerelateerde banen. In het onderwijs zijn vooral docenten basisonderwijs en leraren exacte vakken lastig te vinden. In de transport & logistiek, groensector en horeca komen ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor, maar het betreft dan deels functies van tijdelijke aard door seizoenswerkgelegenheid.

## Afbeelding 2. Moeilijk vervulbare vacatures (selectie)

Amersfoort, 2018

Beroepsklasse en beroep	Beroepsklasse en beroep
<b>Horeca</b>	<b>ICT</b>
Gastheer / gastvrouw horeca	Helpdeskmedewerker / gebruikersondersteuner
Restaurantkok	Programmeur / developer specifieke talen (o.a. java, C#, PHP, .NET, app)
<b>Economisch - commercieel</b>	Architect ICT / systeemontwikkelaar
Medewerker klantcontact / klantenservice	<b>Techniek</b>
Productieplanner	Productiemedewerker
Commercieel medewerker binnendienst	(Bedrijfs)autotechnicus
Marktonderzoeker / marketeer	Monteur industriële machines en installaties
Manager detail- en groothandel	Loodgieter / installateur gawalo
<b>Financieel en juridisch</b>	Elektricien / monteur elektro
Controller	Timmerman (b & u, werkplaat, interieur)
Jurist / juridisch specialist	Werkvoorbereider / calculator bouw en installatie
<b>Onderwijs</b>	Projectleider bouw
Docent vo/mbo taalkundige en exacte vakken	<b>Transport en logistiek</b>
Leerkracht basisonderwijs	Vrachtwagenchauffeur (binnenland)
<b>Zorg</b>	Heftruckchauffeur
Verzorgende IG	Magazijn- en expeditiemedewerker
Verpleegkundige	Logistiek- en voorraadmedewerker
Woonbegeleider gehandicaptenzorg	<b>Agrarisch</b>
	Hovenier / boomverzorger

Bron: UWV

## 2. Beschikbaar arbeidspotentieel

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in de regio Amersfoort, zoals mensen met een arbeidsbeperking, een bijstandsuitkering of een WW-uitkering. Een deel van hen heeft of vindt echter snel werk, zeker nu de economie al jaren groeit. Bovendien sluiten de kwaliteiten van de beschikbare werkzoekenden niet altijd direct aan bij de vraag van werkgevers.

### 2.1. Veel WW'ers en bijstandsgerechtigden hebben een administratieve achtergrond

In de regio Amersfoort zijn per december 2017 in totaal 12.990 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 6.140 werkzoekenden met een dienstverband (GWU). Dit zijn mensen met een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering die dienstverlening ontvangen van UWV of gemeenten, en/of een actief cv op werk.nl hebben. Deze paragraaf beschrijft de geregistreerde werkzoekenden bij UWV met een WW- of bijstandsuitkering, waarvan bekend is dat ze geen dienstverband hebben. Zij kunnen interessant arbeidspotentieel voor werkgevers zijn. Beide groepen verschillen van elkaar. Zo hebben bijstandsgerechtigden vaker geen startkwalificatie, een minder recent arbeidsverleden en zijn vaak jonger dan WW'ers.

Afbeelding 3 geeft de top 20 van meest voorkomende (hoogst gevolgde) opleidingen onder WW'ers die bij UWV geregistreerd staan zonder dienstverband. Werkzoekenden met opleidingen in de richtingen techniek, transport & logistiek, ICT en zorg komen in de regio Amersfoort zeer beperkt in de top 20 voor, terwijl dat juist sectoren zijn waar de personeelskrapte relatief groot is. Het aanbod van werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond is omvangrijk. In dit soort beroepen – met name op lager en middelbaar niveau – verdwijnt echter veel werk. Werkgevers die personeel zoeken kunnen zich richten tot werkzoekenden met een opleiding die verwant is aan de gevraagde opleiding. Er zijn dan vaak wel extra maatregelen nodig, zoals aanvullende scholing.

**Afbeelding 3. Top 20 WW'ers zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding**  
Amersfoort, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>3.700</b>
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	500
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	430
Mbo	Technisch onderwijs	260
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	220
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	160
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	150
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	150
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	140
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	130
Vmbo	Algemeen onderwijs	130
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	90
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	80
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	80
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	80
Vmbo	Technisch onderwijs	70
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	70
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	60
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	60
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	50
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	50

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in de regio Amersfoort direct op grote schaal te kunnen oplossen. Veel van hen hebben algemeen basisonderwijs of een economisch-administratieve opleiding gevolgd.

#### Afbeelding 4. Top 20 Bijstandsgerechtigden zonder dienstverband, naar hoogst gevolgde opleiding

Regio Amersfoort, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
<b>Totaal</b>	<b>Totaal</b>	<b>5.590</b>
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	1.690
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	430
Vmbo	Algemeen onderwijs	360
Mbo	Technisch onderwijs	300
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	270
Vmbo	Technisch onderwijs	210
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	190
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	190
Mbo	Algemeen onderwijs	140
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	130
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	110
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	100
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	80
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	80
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	70
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	60
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	50
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	40
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	40
Hbo/bachelor	Medisch, paramedisch onderwijs	30

Bron: UWV

Bovendien blijkt uit het Klantonderzoek monitor Participatiewet 2017 van de Inspectie SZW dat iets meer dan een derde van de bijstandsgerechtigden niet verwacht op eigen kracht werk te kunnen vinden. De helft van de bijstandsgerechtigden zou wel graag willen werken, waarbij het voor ruim zes van de tien mensen geen probleem is een opleiding te moeten volgen of werk te aanvaarden onder het eigen niveau. Deze knelpunten nopen gemeenten er toe veel van de werkzoekenden waar zij voor verantwoordelijk zijn stapsgewijs naar de arbeidsmarkt te brengen.

## 2.2. Personen met arbeidsbeperking: heterogene groep

Naast mensen met een WW- of bijstandsuitkering, baanveranderaars en niet-uitkeringsgerechtigden, kent de groep onbenut arbeidspotentieel ook veel mensen met een arbeidsbeperking. Zij vormen een heterogene groep op de arbeidsmarkt en verschillen zowel in uitkeringssituatie als in ziektebeelden. De samenstelling varieert dan ook van hoogopgeleiden met een lichte fysieke beperking tot mensen met een ernstige verstandelijke beperking zonder diploma. Vooral bij Wajongers is er vaak sprake van een combinatie van ziektebeelden. Wajongers hebben voordat ze de arbeidsmarkt betreden al een ziekte of handicap, en daarmee doorgaans ook een achterstand. Bij WIA-gerechtigden ontstond de ziekte of arbeids-handicap gedurende het arbeidzame leven. De arbeidsmogelijkheden van arbeidsgehandicapten lopen sterk uiteen en bemiddeling naar werk en inpassing in het arbeidsproces is dan ook altijd maatwerk.

#### Afbeelding 5. Uitkeringsregelingen naar werkend en niet-werkend

Amersfoort, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	500	540	1.050	48%
WGA 80-100	190	1.920	2.110	9%
WIA 35-min	690	710	1.400	49%
WAO	1.060	4.320	5.370	20%
oWajong	710	500	1.210	59%
Wajong 2010	210	420	630	33%

Bron: UWV

---

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in de regio Amersfoort gebruik van maakt en de aandelen werkenden. Door de heterogeniteit van de groep mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is de toeleiding naar werk, werkhervatting en behoud van werk complex voor alle partijen die daarbij zijn betrokken. De aard van de beperking en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken dat het voor veel mensen met een ziekte of handicap nog altijd lastig is om een baan te vinden en/of te behouden. Uit onderzoek specifiek naar jonggehandicapten van Regioplan (2018) blijkt dat zowel bij werkbehoud in een tijdelijk dienstverband als de overgang naar een vast dienstverband een dynamisch en complex geheel van factoren speelt.

### 3. Oplossingen personeelstekorten

Een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vergt een inspanning van meerdere partijen. In eerste instantie wordt uiteraard een inzet van de werkzoekende zelf verwacht. Ze kunnen hun kansen vergroten door werk te zoeken in andere, kansrijke(re) beroepen, zich bij- en om te scholen en de juiste zoekkanalen te gebruiken.

Het verkleinen van de mismatch vereist ook een inspanning van werkgevers. Zij kunnen kijken naar snelle oplossingen, zoals intensiever werven en de functie-eisen aanpassen. Een effectieve manier om functie-eisen aan te passen, is door alleen te selecteren op de belangrijkste taken die bovendien moeilijk 'on the job' te leren zijn. Er zijn ook alternatieve mogelijkheden, die in veel gevallen een grotere inspanning vragen. Afbeelding 6 toont deze oplossingen, onderverdeeld in drie categorieën: aanboren van nieuw talent, anders organiseren van werk en binden en boeien van personeel. Scholing en ontwikkeling staan bij veel van deze oplossingen centraal. Het gaat zowel om opscholing, bijscholing als omscholing. Samenwerking tussen werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijs en/of andere partijen is hierbij vaak cruciaal.

**Afbeelding 6 Oplossingen personeelstekorten voor werkgevers**



Bron: UWV

---

## 4. Uitdagingen voor de regionale arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk geeft de belangrijkste regionale uitdagingen, die voortkomen uit de arbeidsmarkanalyse, weer en enkele inspirerende voorbeelden hoe gemeenten, UWV, onderwijs en andere partijen in de regio Amersfoort werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

### 4.1. Meer werkzoekenden uit kwetsbare groepen aan de slag

De krappe arbeidsmarkt in de regio Amersfoort vraagt om adequate maatregelen. De regio Amersfoort beschikt over een reservoir aan onbenut arbeidspotentieel dat nog in te zetten is op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij onder meer over personen met een WW-, bijstands- of arbeidsongeschiktheidsuitkering en personen die meer uren willen werken. Er zijn wellicht kansen voor oudere werkzoekenden met een economisch-administratieve achtergrond. De bereidheid onder 50-plussers is immers groot en een deel blijkt het aanvaarden van werk onder het eigen opleidingsniveau niet bezwaarlijk te vinden. Het inzetten van het huidige arbeidspotentieel, dat vooral bestaat uit kwetsbare minder kansrijke werkzoekenden, is echter niet eenvoudig en vraagt veelal een intensieve en integrale aanpak. Allereerst is kennis nodig van de kwalificaties waarover dit potentiële aanbod in relatie tot de vraag op de arbeidsmarkt beschikt. Als het aanbod transparant is kunnen bij lacunes gerichte maatregelen (denk aan intensieve begeleiding, training en scholing) worden ingezet. Voor het nog beschikbare aanbod is veelal een kleinschalige en intensieve aanpak nodig, waarbij rekening dient te worden gehouden met de competenties en vaardigheden van deze werkzoekenden en een eventuele aanwezige multiproblematiek.

Om werkzoekenden uit kwetsbare groepen (w.o. mensen met een administratieve achtergrond, jongeren, personen met een arbeidsbeperking, ouderen, langdurig werklozen en statushouders) aan de slag te krijgen zetten we op basis van een zorgvuldige diagnose en maatwerk instrumenten in die bijdragen tot het vinden van passend werk. Het gaat hier veelal om het creatief zoeken naar functies c.q. taken op lager en middelbaar niveau. Ook kan bijvoorbeeld gedacht worden aan intensieve begeleiding en bij- en omscholing, maar ook aan de inzet van nieuwe technologieën. Om de participatie van zoveel mogelijk werkzoekenden uit kwetsbare groepen te bevorderen organiseren werkgevers, UWV, gemeenten, onderwijsinstellingen en private intermediairs gedurende het jaar veel activiteiten om kwetsbare werkzoekenden aan het werk te helpen. Een van de voorbeelden in de regio Amersfoort is **speedmonday**.

#### Speedmonday

Het WSP Amersfoort organiseert maandelijks speeddates waaronder de Speedmonday. Elke maand komt er een specifieke branche aan de orde. Speedmonday op 15 oktober stond bijvoorbeeld geheel in het teken van de zakelijke dienstverlening. Klanten uit de administratie ontdekten hun kans op het vinden van werk in de eigen branche of andere branches. Het ging dus over beroepen waar op de arbeidsmarkt behoefte aan is: de overstap- en krapteberoepen. Ook het thema uitzendwerk komt op een van de komende Speedmonday's aan de orde.

### 4.2. Uitdagingen voor werkgevers

Werkgevers ondervinden problemen bij het vinden van voldoende geschikt personeel. Het oplossen van dit probleem is dan ook voor werkgevers in de regio Amersfoort de grootste uitdaging. Daarom zijn in hoofdstuk 3 een aantal mogelijke oplossingen gepresenteerd. Om werkgevers te ondersteunen bij het oplossen van de personeelstekorten wordt in de regio Amersfoort door het Werkgeverspunt Amersfoort sterk ingezet op een intensivering van de werkgeversdienstverlening. De speerpunten hiervoor zijn.

- Meer werkzoekende uit kwetsbare doelgroepen aan de slag.
- Begeleiding in de werksituatie voor mensen die nog niet werkfit zijn. Daarbij worden expertise en inclusieve innovaties van RWA/Amfors benut. Bijvoorbeeld de inzet van slimme beamer-technologie en 'collaboratieve robots'.
- Realisatie van duurzamere arbeidsrelaties tussen werkgevers en werknemers uit kwetsbare doelgroepen.
- Voldoende leer- en werk- en stageplekken.
- Impuls voor Social Return On Investment.
- Het tegengaan van arbeidsdiscriminatie.

In het kader van de intensieve werkgeversdienstverlening wordt sociaal ondernemerschap gestimuleerd. Dit met het doel om de betrokkenheid van werkgevers bij maatschappelijke vraagstukken te vergroten en om werk voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt te creëren. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld deelnemen aan het stimuleringsprogramma Move2Social. Werkgevers schrijven tijdens het



---

traject een sociaal business plan, waarbij de onderneming door uitvoering van het plan o.a. regulier werk creëert voor bijvoorbeeld een statushouder of een persoon met een arbeidsbeperking.

### **4.3. Realiseren van een evenwichtige arbeidsmarkt**

Deze uitdaging betreft het zorgen voor een arbeidsmarkt in de regio Amersfoort die in balans en toekomstbestendig is. Dat wil zeggen dat er geen sprake is van ernstige tekorten en overschotten op de regionale arbeidsmarkt. Bij een evenwichtige arbeidsmarkt kunnen werkgevers hun bedrijfsactiviteiten zo optimaal mogelijk uitvoeren en zijn zoveel mogelijk inwoners werkzaam op die arbeidsmarkt. Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat er op de arbeidsmarkt in de regio Amersfoort een toenemend aantal onevenwichtigheden zijn. De belangrijkste zijn de tekorten aan technisch, bouw-, ICT- en zorgpersoneel en tegelijkertijd is er sprake van een aanzienlijk arbeidspotentieel wat nog niet aan het werk is. Een belangrijk deel van dit arbeidsaanbod bestaat uit mensen met een administratief beroep. Regionale initiatieven met betrekking tot kwetsbare doelgroepen zijn onder uitdaging 4.1 behandeld. In de regio Amersfoort worden veel initiatieven ondernomen om sectorale personeelstekorten aan te pakken. Twee belangrijke initiatieven zijn de instelling van het Servicepunt Techniek en het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) Amersfoort – Eemland.

#### **Het Servicepunt Techniek Utrecht, Amersfoort en Gooi & Vechtstreek**

In de metaal-, technische installatiebranche en bouwtechniek zijn afspraken gemaakt om het tekort aan technisch personeel aan te pakken. De vijftien betrokken partijen hebben samen het Servicepunt Techniek Utrecht, Amersfoort, Gooi & Vechtstreek ingesteld. Het Servicepunt Techniek brengt vraag en aanbod in de techniek bij elkaar door kandidaten en vacatures te matchen. Daarnaast zet het Servicepunt Techniek scholingsprojecten/zij-instroomprojecten in om nieuwe doelgroepen, zoals statushouders, duurzaam in te laten stromen bij de bedrijven in o.a. de regio Amersfoort.

#### **Het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) Amersfoort - Eemland**

Utrechtzorg heeft samen met zorg- en welzijnsorganisaties in Amersfoort- Eemland het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) Amersfoort - Eemland opgesteld om de tekorten in de zorg en welzijn te verminderen. Zo worden bijvoorbeeld talenten van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt benut door passende banen te creëren die de personeelsproblematiek in de zorg en welzijn verlichten. Hierdoor wordt tevens invulling gegeven aan inclusief werkgeverschap in de zorg en welzijn. Gemeenten en UWV sluiten daarop aan en ondersteunen de plaatsing op maat met reïntegratie-instrumenten en subsidies. Andere acties zijn o.a. gericht op het verhogen van de instroom- & opleidingscapaciteit, het verhogen van het opleidingsrendement en/of de inzet van slimme werkprocessen, domotica en robotica. Ook wordt de start van een Servicepunt Zorg in de regio Amersfoort voorbereid.

### **4.4. Bevorderen van aansluiting onderwijs op arbeidsmarkt**

Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat er in de regio Amersfoort te weinig mensen beschikbaar zijn om de tekorten aan personeel op te lossen. Het nog beschikbare onbenutte potentiële arbeidsaanbod lost dit probleem deels op. Daarbij loopt de instroom van potentiële nieuwe vakmensen uit het onderwijs voor de geconstateerde tekortberoepen terug of is onvoldoende. Werkgevers zijn er daarom bij gebaat om een nog betere binding te hebben met het onderwijs. Immers door een goede samenwerking met het onderwijs wordt de personeelsbehoefte van de werkgevers en het aanbod van het onderwijs beter op elkaar afgestemd. Daarbij is het belangrijk om samen te praten over de verandering van beroepen, het ontstaan van nieuwe beroepen en de daarbij behorende kwalificaties, competenties en vaardigheden van werknemers. Vanuit de gemeente Amersfoort wordt o.a. via het Toekomstfonds Onderwijs Arbeidsmarkt regionaal de samenwerking tussen onderwijs en werkgevers gestimuleerd, om te komen tot een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Via de subsidieregeling worden onder meer initiatieven ondersteund die de kansen op de arbeidsmarkt voor mbo-leerlingen niveau 1 en 2 verhogen en initiatieven ondernomen die leiden tot een snellere, betere match van stages en leerbanen bij MKB-bedrijven. In 2017 ontvingen in totaal acht initiatieven een subsidie en in 2018 in totaal vier. Het gaat hier om gezamenlijke initiatieven van onderwijsinstelling(en) en één of meer bedrijven.

### **4.5. Intensiveren van (boven) regionale samenwerking**

Een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van een goed functionerende arbeidsmarkt is het gezamenlijk realiseren van een regionale en bovenregionale visie, beleid en uitvoering. De regio staat niet op zichzelf. Het gaat hier in 1<sup>e</sup> instantie om de wenselijke afstemming van visie en beleid door regionale partijen. Ook afstemming met arbeidsmarktpartijen in andere regio's is noodzakelijk doordat omliggende regio's een sterke invloed kunnen hebben op het functioneren van de eigen regionale arbeidsmarkt. Het Werkbedrijf regio Amersfoort heeft hierbij een belangrijke initiërende en coördinerende rol. Tot op heden is de rol van het Werkbedrijf regio Amersfoort vooral gericht op de realisatie van de Participatiewet. Door de scoop uit te breiden tot het functioneren van de volledige (inclusieve) arbeidsmarkt kan een intensievere regionale samenwerking worden bereikt. Ter bevordering van de samenwerking op de arbeidsmarkt in de regio vond bijvoorbeeld op 4 oktober 2018 voor de wethouders Werk en inkomen en regiomanagers UWV het Symposium G40-UWV 'De Kracht van de Regio' plaats.



---

# Colofon

## **Regio in Beeld**

Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV

## **Auteur**

Bert van de Geijn

## **Inlichtingen**

arbeidsmarktinformatie@uwv.nl

## **Redactieadres**

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postbus 58285

1040 HG Amsterdam

## **Eindredactie**

Suzanne IJzerman en Roelof van der Velde

## **Samenstelling regio Amersfoort**

De arbeidsmarktregio Amersfoort is het werkgebied van het werkplein Amersfoort. De gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Nijkerk, Soest en Woudenberg maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

## **Disclaimer**

Meer informatie is te vinden op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie).

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2018

