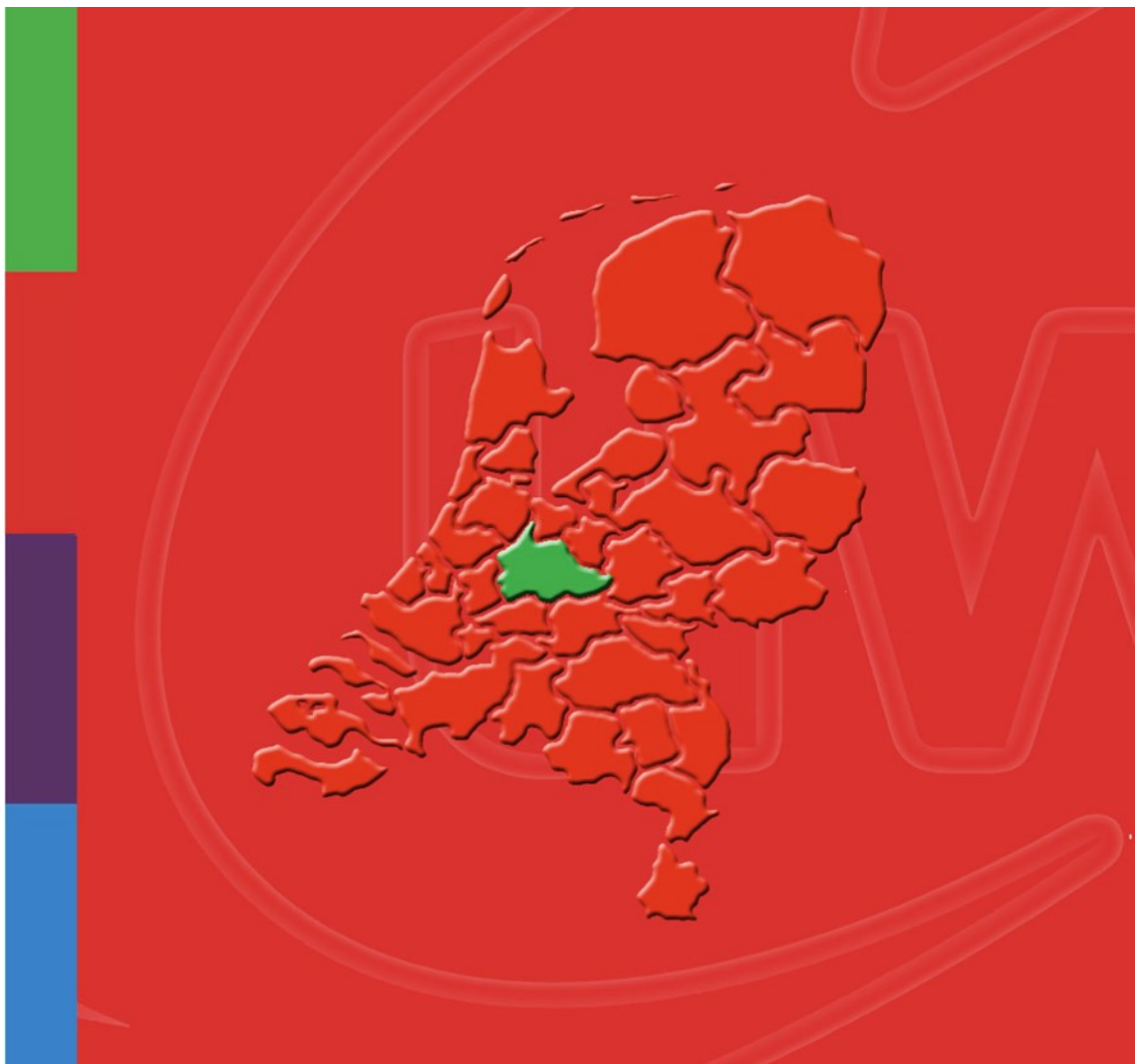


Samenvatting Regio in Beeld

Midden-Utrecht

Oktober 2018



1. Gespannen arbeidsmarkt

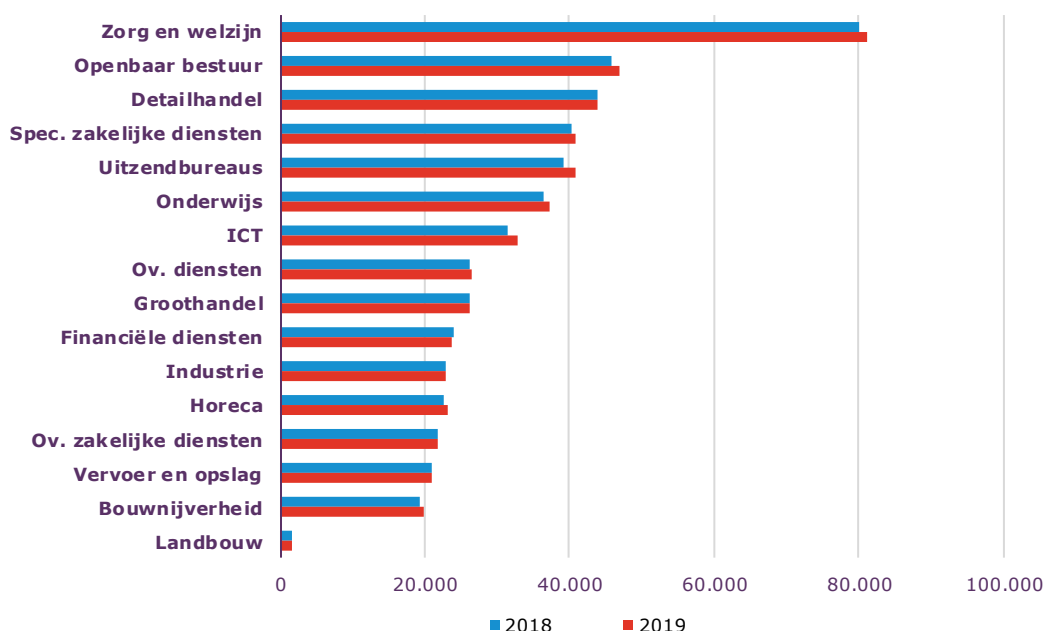
Werkgevers in de regio Midden-Utrecht hebben in toenemende mate moeite om aan personeel te komen. Niet alleen in de techniek, zorg en ICT, maar ook voor steeds meer andere beroepen zijn er personeelstekorten. Toch staan er nog veel mensen langs de kant. Veranderingen op de arbeidsmarkt zorgen ervoor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

1.1. Banen in Midden-Utrecht 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 Midden-Utrecht. 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 Midden-Utrecht het grootst bij uitzendbureaus, ICT, horeca, bouw en openbaar bestuur. Er zijn echter ook sectoren met een krimp of stabilisatie van het aantal banen van werknemers. Bij landbouw, industrie en de financiële diensten is sprake van een krimp.

Afbeelding 1. Werknemersbanen per sector

Midden-Utrecht, 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 Midden-Utrecht 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 elektriciens, monteur, loodgieter 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, woonbegeleiders gehandicaptenzorg, artsen en medisch specialisten. 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)
Midden-Utrecht, 2018

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

Bron: UWV

2. Beschikbaar arbeidspotentieel

Ondanks de personeelstekorten lijkt er nog veel arbeidspotentieel beschikbaar te zijn in Midden-Utrecht, 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 Midden-Utrecht zijn per december 2017 in totaal 37.170 werkzoekenden zonder dienstverband bij UWV geregistreerd en 15.520 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 weer 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 Midden-Utrecht 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
Midden-Utrecht, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	9.320
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.230
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	980
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	560
Mbo	Technisch onderwijs	540
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	540
Wo/master	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	470
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	370
Vmbo	Algemeen onderwijs	310
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	260
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	250
Wo/master	Juridisch en bestuurlijk onderwijs	230
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	200
Havo/vwo	Algemeen onderwijs	180
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	160
Wo/master	Medisch, paramedisch onderwijs	160
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	160
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	150
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	150
Vmbo	Technisch onderwijs	140
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	140

Bron: UWV

Uit afbeelding 4 blijkt dat ook het aanbod van bijstandsgerechtigden zonder werk niet afdoende is om de personeelstekorten in Midden-Utrecht 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

Midden-Utrecht, december 2017

Niveau	Opleidingssector	Aantal
Totaal	Totaal	16.800
Basisonderwijs	Algemeen onderwijs	4.030
Vmbo	Algemeen onderwijs	2.210
Mbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	1.330
Mbo	Technisch onderwijs	1.120
Vmbo	Technisch onderwijs	700
Mbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	700
Vmbo	Onderwijs in de persoonlijke/sociale verzorging	660
Vmbo	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	480
Vmbo	Onderwijs in de humaniora	450
Mbo	Algemeen onderwijs	410
Hbo/bachelor	Economisch, administratief en commercieel onderwijs	350
Mbo	Sociaal-cultureel onderwijs	280
Hbo/bachelor	Sociaal-cultureel onderwijs	250
Mbo	Medisch, paramedisch onderwijs	210
Mbo	Transport-, communicatie- en verkeersonderwijs	210
Wo/master	Sociaal-cultureel onderwijs	190
Hbo/bachelor	Opleidingen voor onderwijzend personeel	180
Wo/master	Onderwijs in de humaniora	160
Hbo/bachelor	Kunstonderwijs	140
Hbo/bachelor	Technisch onderwijs	110

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

Midden-Utrecht, december 2016

	Werkend	Niet werkend	Totaal	Aandeel werkend
WGA 35-80	1.180	1.640	2.820	42%
WGA 80-100	480	5.300	5.780	8%
WIA 35-min	1.820	2.500	4.320	42%
WAO	2.320	10.610	12.930	18%
oWajong	1.530	1.550	3.070	50%
Wajong 2010	450	1.410	1.860	24%

Bron: UWV

Afbeelding 5 geeft voor verschillende regelingen het aantal personen dat daar in de regio Midden-Utrecht 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, de Utrechtse Werktafel, onderwijs en andere partijen in Midden-Utrecht werkgevers faciliteren in hun personeelsbehoefte en werkzoekenden aan werk helpen.

4.1. Naar een evenwichtige arbeidsmarkt

In Midden-Utrecht is sprake van een gespannen arbeidsmarkt. De oorzaken zijn duidelijk: groeiende werkgelegenheid, afnemend aanbod, vergrijzing, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en toenemende mismatch door o.m. technologische ontwikkelingen. Ondanks dat de beroepsbevolking in Midden-Utrecht veel sterker groeit dan landelijk, dreigt de krapte aan personeel niet af te nemen. Vooral in de techniek, ICT en de zorg zien we in onze regio krapte.

Het is van belang een regionale arbeidsmarkt te bevorderen die in balans is en in de toekomst blijft. Dat wil zeggen dat er zo weinig mogelijk sprake is van tekorten en overschotten. Bij een evenwichtige arbeidsmarkt kunnen werkgevers in de regio bedrijfsactiviteiten optimaal uitvoeren en tegelijkertijd zijn zoveel mogelijk inwoners werkzaam op die arbeidsmarkt. We noemen hieronder twee voorbeelden van regionale initiatieven die bijdragen aan een evenwichtige arbeidsmarkt.

Servicepunt Techniek

15 partijen in de metaal-, technische installatiebranche en bouwtechniek hebben samen afspraken gemaakt om de problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Zij zijn samen het Servicepunt Techniek Utrecht, Amersfoort, Gooi & Vechtstreek (SPT) gestart. Het SPT werkt samen met de werkgeversservicepunten en de leerwerkloketten in de drie arbeidsmarktregio's. Het SPT brengt vraag en aanbod in de techniek bij elkaar door het matchen van vacatures en kandidaten. Daarnaast worden scholingsprojecten/zij-instroomprojecten opgezet om nieuwe doelgroepen, zoals statushouders, in te laten stromen bij de bedrijven.

SamUZ

30 zorg- en onderwijsorganisaties uit Utrecht hebben in juni 2017 het convenant SamUZ (Strategisch Arbeidsmarktbeleid Utrechtse Zorgorganisaties en Onderwijs) gesloten. Acties binnen SamUZ zijn onder andere gericht op het gezamenlijk opleiden, het verkleinen van uitval, het vergroten van de inzet van zij-instromers en het verbeteren van de doorstroom. SamUZ wordt in 2018 uitgebreid naar een Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten (RAAT) zoals omschreven in het actieprogramma 'Werken in de zorg' van VWS.

4.2. Zorgen voor betere aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

De instroom uit het onderwijs is niet overal toereikend. Het is een continu aandachtspunt voor onderwijsinstellingen om opleidingen te laten aansluiten op de vraag van werkgevers. SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) adviseert hierin. Daarnaast is sinds 2008 het Leerwerkloket Utrecht actief in de regio Midden-Utrecht om vraag en aanbod op het gebied van scholing zo goed mogelijk met elkaar te verbinden. In het Leerwerkloket werken organisaties samen die een rol hebben op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt, te weten: gemeenten, UWV, MBO Utrecht, het Wellantcollege en SBB. Het Leerwerkloket biedt een laagdrempelige adviesfunctie voor individuele klanten (werkzoekenden, werknemers en scholieren), werkgevers en professionals en werkt nauw samen met het werkgeversservicepunt.

4.3. Mensen met een kwetsbare positie aan de slag

Een belangrijk deel van het arbeidspotentieel in Midden-Utrecht profiteert nog onvoldoende van de groeiende werkgelegenheid. Mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie kunnen niet of moeilijk op eigen kracht een (duurzame) plaats op de arbeidsmarkt verwerven. Het gaat hier om mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, ouderen, bijstandsgerechtigden en jongeren in een kwetsbare positie. Ook WW'ers met een administratieve achtergrond hebben minder kans op werk. Het aantal banen voor de doelgroep van de Banenafpraak in Midden-Utrecht blijft achter bij de doelstellingen. Gemeenten hebben te maken met tekorten op de Bijstand. Dit zijn allemaal indicaties dat mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie meer ondersteuning nodig hebben om te kunnen profiteren van de kansen op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen hieraan bijdragen door functie-eisen aan te passen en/of het werk anders te organiseren, bijvoorbeeld met behulp van het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie. Daarnaast ligt er een opgave voor de uitvoeringsorganisaties om deze mensen beter te ondersteunen en betere dienstverlening te leveren vanuit de werkgeversservicepunten.

Social Return

Door het opnemen van social return van minimaal 5% in de inkoopcontracten boven de € 100.000, wil de stad Utrecht mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betere kansen op werk bieden. Iedereen met een uitkering behoort tot de doelgroep. Het werkgeversservicepunt levert een bijdrage aan het project met het ophalen van meer vacatures voor de doelgroep social return in onze stad en regio. Doel is dit jaar te komen tot minimaal 500 plaatsingen, waarvan 150 personen met een Participatiewetuitkering.

Banenmarkt 'Alleen talent telt'

Dinsdag 27 november 2018 organiseert het werkgeversservicepunt, in samenwerking met de Utrechtse Werktafel, de negende editie van de banen- en ontmoetingsmarkt 'Alleen Talent Telt' in Stadion Galgenwaard in Utrecht. Door met elkaar in gesprek te gaan, ontstaan matches tussen werkgevers en werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Vorig jaar bezochten zo'n 550 werkzoekenden de stands van 70 grote werkgevers, waaronder a.s.r., Colour Kitchen, NS, Rijkswaterstaat en Universiteit Utrecht. Ook dit jaar staat weer een mooi programma op stapel voor zowel werkzoekenden als werkgevers: netwerken met ondernemers, vertegenwoordigers van scholen voor speciaal onderwijs en jongeren, hulp en advies van CNV Jongeren, arbeidsdeskundigen, jobcarvers, arbeidsanalisten en adviseurs werkgeversdiensten en informatie over (compensatie)regelingen.

4.4. Strategische agenda Utrechtse Werktafel: 3 actielijnen

De Utrechtse Werktafel is het regionaal werkbedrijf van de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht en het samenwerkingsverband van de vijf uitvoeringsorganisaties (Werk en Inkomen of regionale sociale diensten) van de 15 gemeenten in de regio, UWV, werkgevers en werknemers. Door samen te werken op terreinen waar dat meerwaarde oplevert, kan de mismatch tussen vraag en aanbod beter worden aangepakt. De krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen voor mensen die in de crisis niet of moeilijk aan het werk zijn gekomen. We willen werkgevers zoveel mogelijk ontzorgen door samen te werken en instrumenten en regelingen zoveel mogelijk uniform te maken.

De samenwerkingspartners in de Utrechtse Werktafel willen zoveel mogelijk mensen die kunnen en willen participeren naar vermogen aan het werk helpen. De situatie in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is relatief gunstig ten opzichte van de landelijke situatie. Onze regio heeft een goede concurrentiepositie en de werkloosheid daalt. Maar niet iedereen profiteert hiervan; mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, langdurig werklozen, ouderen en kwetsbare jongeren staan veelal 'achteraan in de rij' op de arbeidsmarkt. Zonder interventies zal dat de komende jaren niet beter worden. De samenwerkingspartners committeren zich daarom aan drie onderstaande actielijnen.

Krachtige regio

Als arbeidsmarktregio werkt de uitvoering samen vanuit de gedachte 'één gezicht en één werkwijze'. We gaan de onderlinge concurrentie tegen en we voorkomen verdringing van banen en/of kandidaten. De werkgeversservicepunten bundelen de krachten en harmoniseren de dienstverlening waar het nodig is. In deze actielijn zetten we in op de volgende resultaten.

- Grote werkgevers worden effectief en snel bediend door één regionale key-accounthouder. Plaatsing op vacatures vindt plaats onder de condities van de key-accounthouder.
- Beter benutten van het bestaande SROI-beleid en ondersteunen van sociaal ondernemerschap.
- Effectiviteit van de match versterken door de focus te leggen op kansrijke beroepsprofielen en kennis van het aanbod.

Verbinding onderwijs – arbeidsmarkt

Jongeren in een kwetsbare positie dreigen niet voldoende te profiteren van de kansen op de arbeidsmarkt. Deze actielijn is er op gericht om in samenspraak met onderwijsinstellingen en werkgevers(organisaties) tot concrete acties te komen voor het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor kwetsbare jongeren. Enerzijds voor jongeren die een opleiding volgen of hebben gevolgd met weinig arbeidsperspectief, anderzijds voor kwetsbare jongeren afkomstig van PRO- en VSO-opleidingen. We maken hierbij gebruik van de bestaande samenwerkingsverbanden en -relaties die er al zijn om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare positie te verbeteren. In deze actielijn zoeken we ook de samenwerking op met de SchoolWerk Agenda.

Impuls banenafpraak

Het aantal banen voor de doelgroep van de Banenafpraak in Midden-Utrecht blijft tot nu toe achter bij de indicatieve resultaten van de Werkkamer. We vinden het belangrijk dat ook mensen met beperkingen profiteren van de kansen die de huidige arbeidsmarkt biedt. Onze ambitie is de participatiegraad van de doelgroep Banenafpraak fors te verhogen, waarbij we de focus leggen op mensen in de Participatiewet en de Wajong. Eind 2017 werkt van deze groep 38%. Dat is iets minder dan het landelijk percentage. Andere regio's laten zien dat percentages tot 50% haalbaar zijn. We zetten daarom in op de volgende resultaten:

- inzicht in de doelgroep;
- meer banen bij overheidswerkgevers;
- de duurzaamheid van werk vergroten;

-
- verbeteren bemiddeling van PRO/VSO-doelgroep naar werk;
 - beter geharmoniseerde inzet voor werkgevers.

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 Midden-Utrecht

De arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is het werkgebied van Werkplein Utrecht-Midden. De gemeenten Bunnik, De Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

.

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op 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

