

## Bestuursopdracht Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht

<b>Datum</b>	20 december 2021
<b>Opdrachtgevers</b>	<p>De samenwerkingsalliantie bestaande uit:</p> <p><b>UWV en gemeenten:</b> UWV, Stichtse Vecht, Utrecht, Werk &amp; Inkomen Lekstroom (Houten, IJsselstein, Lopik, Nieuwegein), FermWerk (Montfoort, Oudewater, Woerden), Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug (Bunnik, De Bilt, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist).</p> <p><b>Sociale partners:</b> FNV, CNV, De Unie, VNO-NCW Midden, Calder Werkt, Inntel Hotels en SBI.</p> <p><b>Onderwijs:</b> Beroeps Onderwijs Utrecht, SBB</p>
<b>Gedelegeerd opdrachtgevers</b>	Het bestuur van de Utrechtse Werktafel
<b>Opdrachtnemers</b>	Het directeurenoverleg van de Utrechtse Werktafel
<b>Startdatum</b>	Q1 2022
<b>Versie</b>	1.0
<b>Opstellers</b>	Anke Rijndorp en Yvonne Snijders (UWV), Cederick Botjes (Utrecht) en Martijn Alderse Baas (Stichtse Vecht)
<b>Status</b>	Definitief
<b>Gevraagd besluit</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Instemmen met de in deze bestuursopdracht geformuleerde hoofddoelen en resultaatgebieden.</li><li>2. De directeuren van de Utrechtse Werktafel de opdracht te verlenen om de bestuursopdracht uit te voeren en periodiek te rapporteren over de voortgang en resultaten.</li></ol>

## **De volgende stap richting een krachtige, inclusieve en sociale arbeidsmarktregio**

In de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht werken we als UWV, gemeenten, onderwijs, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging intensief samen aan onderwijs- en arbeidsmarktvaartstukken. We staan samen voor een krachtige, inclusieve en sociale arbeidsmarktregio en geloven dat er voor iedere werkzoekende met arbeidsvermogen een passende arbeidsplaats is. Daarnaast vinden wij dat werkgevers de beste dienstverlening geboden moet worden om succesvol te kunnen ondernemen en tegelijkertijd kansen te bieden aan inwoners die het zonder ondersteuning niet redden op de (reguliere) arbeidsmarkt.

Het gaat relatief goed binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. De regio is krachtig en heeft economisch gezien veerkracht. De werkloosheid is relatief laag en het aantal uitkeringsgerechtigden is in relatie tot andere stedelijke regio's substantieel lager. Desondanks zien we dat niet iedereen duurzaam kan (blijven) participeren. Nu én in de toekomst. Met de ambitie van deze bestuursopdracht willen we zoveel mogelijk kansen creëren, want er staan nog te veel mensen onnodig langs de kant die met enige ondersteuning ook volwaardig kunnen participeren. Verder constateren we een groeiende kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (een zogenoemde mismatch). Dit komt omdat het gevraagde opleidingsniveau, werkervaring en/of capaciteiten vanuit werkgevers niet aansluit op die van beschikbare kandidaten. Doordat werk verandert en werkgevers andere eisen (gaan) stellen aan personeel lopen ook mensen die nu nog werken het risico om straks de aansluiting op de arbeidsmarkt kwijt te raken. Ook voor jongeren geldt dat het belangrijk is om een toekomstbestendige opleidingskeuze te maken.

We zien dat er nog onbenut arbeidspotentieel (en ongekend talent) is. In combinatie met de mismatch vraagt dit om de dienstverlening aan werkgevers dusdanig in te richten dat we zoveel mogelijk kansen creëren voor werkzoekenden die moeite hebben om zelf een passende werkplek te vinden. Om die opgaven het hoofd te kunnen bieden gaan we de samenwerking in Midden-Utrecht versterken en verdiepen. Daartoe schetsen we in deze bestuursopdracht vanuit welke gedeelde waarden we werken en aan welke gezamenlijke doelen we ons committeren. Zo geven we richting aan de toekomstige samenwerking.

## **Achtergrond**

### *Nieuwe opgaven vragen om hernieuwde richting*

Sinds 2015 werken we in onze arbeidsmarktregio aan de Utrechtse Werktafel samen aan regionale opgaven. Wat begon met de Banenafpraak is uitgegroeid tot een omvangrijke samenwerking voor meerdere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en op het gebied van werkgeversdienstverlening. Er zijn de afgelopen jaren stappen gezet in de regionale samenwerking. We zien dat er meer mogelijk is. Het belang hiervan is groot en de markt vraagt hierom. We constateren dat de huidige opgaven in de arbeidsmarktregio de bestaande samenwerking en de mandatering van de Utrechtse Werktafel overstijgen. Het realiseren van deze opgaven vraagt om hernieuwde bestuurlijke focus, richting en herdefinitie van waarden. Alleen op deze wijze kunnen we de regionale samenwerking intensiveren en doorontwikkelen. Ook betekent dit dat we daarmee de samenwerking opnieuw tegen het licht houden, wat gevolgen kan hebben voor onze governance.

### *Alliantievorming*

Intensiever regionaal samenwerken betekent ook het deels loslaten van de lokale autonomie in dienst van het grotere geheel. We maken een systeemsprong. Om dit succesvol en duurzaam te doen is een stabiele basis vereist. We hebben in 2021 daarom geïnvesteerd in het vormen van een alliantie. Binnen deze alliantie hebben we samen drie waarden vastgesteld die de basis zijn om succesvol vervolgstappen te kunnen zetten:

1. *Samen maken we het verschil.*

We zijn van toegevoegde waarde 'on-top-of' de bestaande infrastructuur. We zijn altijd op zoek naar synergie (1+1=3) en praten niet alleen met elkaar maar ondernemen samen regionale activiteiten die aanvullend zijn op de sub-regionale activiteiten. De focus daarbij ligt op werkgeversdienstverlening.

2. *Waar een wil is, is een weg.*

De inhoudelijke ambitie is het vertrekpunt. We zoeken oplossingen én vinden die. De leefwereld van werkgevers, werkzoekenden en werknemers is leidend. Als betrokken partners/besturen verdiepen we ons in elkaar en proberen we elkaar te helpen. We gunnen elkaar wat en hebben vertrouwen dat we solidair zijn met elkaar. Daarbij is het soms geven en soms nemen, we streven naar balans in de wederkerigheid. Onderlinge verbinding gaat voor autonomie om samen een grotere toegevoegde waarde voor de samenleving te creëren.

3. *We zijn transparant in wat we doen.*

Eventuele onduidelijkheden of ongemakken spreken we naar elkaar uit. Zowel tussen als binnen de samenwerkende organisaties, en op alle niveaus. We geloven dat dit de enige manier is om samen duurzaam vertrouwen op te bouwen en over negatieve ervaringen uit het verleden te stappen. We werken met een helder gezamenlijk plan/businesscase met begroting, met dekking en mogelijk eigen bijdragen en opbrengsten hiervan.

### **Waarom deze bestuursopdracht?**

Met deze bestuursopdracht brengen we focus en intensivering aan in onze samenwerking en realiseren we een kwaliteits- en innovatie-impuls. De bestuursopdracht is niet politiek geladen en vormt een 'zakelijke overeenkomst' die duurzaam over bestuursperioden heen loopt. De bestuurders stellen met het tekenen van bestuursopdracht de hoofddoelen vast en geven de opdracht aan de directeuren van de Utrechtse Werktafel om een plan van aanpak op te stellen om de hoofddoelen te realiseren. Daarbij moeten we ruimte behouden om - in samenspraak met de bestuurders en samenwerkingspartners - flexibel in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen. In deze bestuursopdracht wordt deze ruimte geboden.

### **Hoofddoelen en resultaatgebieden**

We willen een krachtige, inclusieve en sociale arbeidsmarktregio zijn. Dit bereiken we onder andere door onze (regionale) werkgeversdienstverlening effectief, efficiënt, doelmatig en zonder belemmeringen van gemeentegrenzen te organiseren. Zo creëren we extra kansen voor werkgevers en kwetsbare doelgroepen. Het vraagt om een doorbraak in de samenwerking om ons doel te realiseren. De directeuren van de Utrechtse Werktafel leveren hiervoor uiterlijk in Q2 2022 een plan van aanpak op. In deze bestuursopdracht stellen we hiervoor als kader de hoofddoelen en resultaatgebieden vast.

We constateren dat we samenwerken binnen een complex krachtenveld met verschillende organisaties met eigen organisatiedoelstellingen. Dit vraagt om een samenhangende en gefaseerde aanpak waarbij we onderscheid maken in doelen en resultaten met een korte – en lange(re) realisatietermijn. We stellen onszelf de volgende doelen en fasering/prioritering voor de op te leveren resultaten:

### **Realisatietermijn: Q2 2023**

1. We organiseren onze lokale en regionale werkgeversdienstverlening eenduidig, transparant, effectief en efficiënt.

Er zijn geen belemmeringen op het gebied van processen, werkwijzen en regelgeving om

werkgevers regionaal te kunnen bedienen. We harmoniseren onze werkgeversdienstverlening en maken dit transparant. We denken vanuit de 'one stop shop' gedachte. Daarmee wordt het regionaal bemiddelen en matchen van werkzoekenden naar duurzaam werk effectiever en efficiënter, voor zowel werkgevers als uitvoeringsorganisaties.

Dit bereiken we concreet aan de hand van de volgende resultaatgebieden:

- a. *Geharmoniseerd basispakket*: Implementeer en borg het basispakket aan dienstverlening zoals omschreven in de SUWI-wet. Harmoniseer hierbij minimaal de werkgeversinstrumenten van het basispakket (jobcoaching, loonkostensubsidie, proefplaatsing en werkervaringsplek). Inventariseer/onderzoek binnen de samenwerking welke instrumenten verder geharmoniseerd kunnen worden om werkgevers eenduidige, excellente en transparante dienstverlening te kunnen bieden.
- b. *Ontsluiting van instrumenten en eenduidige werkprocessen*:  
We werken de volgende aandachtsgebieden uit:
  - Het werkproces voor UWV-werkgeversdienstverlening en het landelijk UWV-werkgeversinstrumentarium is in de frontoffice (WSP-website) beknopt en zakelijk ontsloten voor werkgevers.
  - Het werkproces voor regionale werkgeversdienstverlening is in de frontoffice geharmoniseerd en is daarmee via de frontoffice toegankelijk voor regionale en landelijke werkgevers. Het regionale afgesproken proces is leidend voor zowel gemeenten als UWV. De werkprocessen van het Landelijk WSP (UWV) kunnen hierop een uitzondering vormen gezien de landelijke samenwerkingsafspraken.
  - Het werkproces voor lokale werkgeversdienstverlening van gemeenten en niet geharmoniseerd gemeentelijk werkgeversinstrumentarium is in de frontoffice ontsloten. We behouden de couleur locale, maar het lokale en niet geharmoniseerde werkgeversinstrumentarium ontsluiten we wel via een centrale plek: de regionale WSP-website.
- c. *Regionaal matchen*: Ontwikkel een gezamenlijke werkwijze waarmee regionaal matchen op vacatures op grote schaal effectief en efficiënt mogelijk is.
- d. *Gezamenlijke communicatiestrategie*: Werkgevers willen één betrouwbare herkenbare plek waar ze terecht kunnen en meteen correct geholpen of doorverwezen worden naar de juiste persoon van UWV of gemeente. Dit vraagt om een gezamenlijke communicatiestrategie.  
We werken de volgende aandachtsgebieden uit:
  - Vertaal missie en doel in een helder verhaal over de werkgeversdienstverlening en stel op basis daarvan vast welke doelgroepen je wilt bereiken en met welk verhaal (aanbod). Ontwikkel een heldere positionering ten opzichte van andere partijen in de arbeidsmarktregio. Communiceer vanuit één huisstijl en tone of voice.
  - In de communicatiestrategie spreken we af wat en hoe we gezamenlijk communiceren, en waarover we lokaal blijven communiceren.
  - Partners verwijzen voor informatie over werkgeversdienstverlening, instrumentarium, voorwaarden en procedures via de eigen (gemeentelijke) website door naar de regionale WSP-website.

### **Realisatietermijn: gefaseerd, nadere specificatie volgt in op te leveren projectplan**

#### **2. We faciliteren en verleiden kwetsbare groepen, met om- en bijscholing gericht op kansrijke beroepen, richting duurzaam werk.**

Op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt zijn veel partijen en structuren actief. Er ligt een uitdaging om hier meer lijn in aan te brengen en partijen beter met elkaar te verbinden zonder dat we onszelf verliezen in bureaucratie en governance structuren. We zetten hierin stappen aan de hand van de volgende resultaatgebieden:

- a. *Overzicht creëren*: Maak het totale veld van actieve partijen, structuren en bestaande initiatieven inzichtelijk. Geef inzicht in de samenhang, overleg en gaten binnen het totaal.
- b. *Aanbod inzichtelijk maken*: Organiseer samen met alle partners in het veld een transparant aanbod van opleidingen en leerwerktrajecten om mensen met een (om)scholingsvraag te bewegen richting duurzaam werk.
- c. *Toetsing van het aanbod*: Onderzoek of het beschikbare aanbod voldoet aan de vraag van de doelgroep en de (toekomstige) markt.

3. We maken met een businesscase de opbrengst van onze gezamenlijke inspanningen en investeringen inzichtelijk.

In de regionale samenwerking zijn het ontwikkelen van duurzame innovatie, een focusaanpak op kansrijke sectoren en branches, en kansen creëren voor kwetsbare inwoners die het zonder ondersteuning niet redden op de arbeidsmarkt (bijv. door de Banenafpraak te realiseren en met de Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid) belangrijke speerpunten. Een zichtbare meerwaarde van onze gezamenlijke inspanningen en investeringen vinden wij essentieel. Daarom maken we dit inzichtelijk aan de hand van een businesscase met een meerjarenperspectief.

De volgende elementen krijgen een plek in de businesscase:

- Kosten en baten zijn inzichtelijk gemaakt. Op langere termijn streven we naar balans tussen de inspanningen en opbrengsten binnen onze samenwerking. Op korte termijn is er ruimte voor onevenwichtige baten.
- Kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen en mijlpalen.

**Opdracht verstrekking & ondertekening**

De alliantie van samenwerkende partijen in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht geeft de opdracht aan de directeurs van de Utrechtse Werktafel om uiterlijk in Q2 2022 het plan van aanpak gereed te hebben, en aan de hand hiervan onze hoofddoelen te realiseren:

1. We organiseren onze lokale en regionale dienstverlening aan werkgevers eenduidig, transparant, effectief en efficiënt.
2. We faciliteren en verleiden kwetsbare groepen, met om- en bijscholing gericht op kansrijke beroepen, richting duurzaam werk.
3. We maken met een businesscase de opbrengst van onze gezamenlijke inspanningen en investeringen inzichtelijk.

*Ondertekening bestuurders en samenwerkingspartners*

UWV, Stichtse Vecht, Utrecht, Werk & Inkomen Lekstroom (Houten, IJsselstein, Lopik, Nieuwegein), FermWerk (Montfoort, Oudewater, Woerden), Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug (Bunnik, De Bilt, Utrechtse Heuvelrug, Wijk bij Duurstede en Zeist), FNV, CNV, De Unie, VNO-NCW Midden, Calder Werkt, Intel Hotels, SBI, Beroepsonderwijs Utrecht en SBB.