

# **Vraaggericht Werkt!**

Werkgelegenheidsoffensief 2007-2010

Opgesteld vanuit de gemeentelijke afdelingen  
Economische Zaken, Onderwijs en Sociale  
Zaken en Werkgelegenheid

Utrecht, april 2007

## Inhoudsopgave

Voorwoord	3
0. Samenvatting	4
1. Aanleiding	5
2. Doelstelling Werkgelegenheidsoffensief	5
3. Analyse arbeidsmarkt	5
3.1 Arbeidsmarktgegevens	5
3.2 Nieuwe onderzoeken	7
3.3 Interviews betrokkenen	8
3.4 Conclusies	8
4. Programma WGO 2007-2010	9
4.1 Vraaggericht werkt!, extra inzet richting de vraagkant van de arbeidsmarkt	9
4.2 Ingezette acties 2006-2007	11
4.3 WGO-projecten	11
4.4 Overige relevante ontwikkelingen	12
5. Financiën	13
6. Voortgang	14
Bijlage 1: Regioportret aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
Bijlage 2: Wensen van werkgevers, naar een effectief uitstroombesleid in Utrecht	
Bijlage 3: Gesproken partijen	

## **Voorwoord**

### **Vraaggericht Werkt!**

Een actieve benadering van werkgevers met één centraal serviceloket.

- omdat de gemeente Utrecht niet verwacht dat vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vanzelf bij elkaar komen;
- omdat we van werkgevers graag willen horen wat toekomstige werknemers moeten weten en kunnen;
- omdat we van bedrijven graag willen horen waar vacatures te verwachten zijn.

### **Kansen**

Het gaat goed met de Utrechtse economie, er zijn vacatures. Dit zijn kansen voor onze werkzoekenden. Deze leiden alleen niet automatisch tot vervulling van vacatures.

### **Aanpakken**

Om de match tussen vraag en aanbod te bereiken wil de gemeente Utrecht alle kansen aanpakken. Het onderwijs en re-integratiebeleid zijn hier al op gericht. Met 'Vraaggericht Werkt', een serviceloket voor werkgevers, zetten we een extra stap. Met een actieve werkgeversbenadering willen we de arbeidsmarkt intensiever benaderen. Hoe wij dit precies gaan doen leest u in bijgaande gezamenlijke aanpak van de afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Economische Zaken en Onderwijs en de diverse partners.

### **Meedoen**

Met deze aanpak wordt een groot aantal inwoners van Utrecht in staat gesteld bij te dragen en mee te doen in de Utrechtse samenleving. Met als resultaten: meer vacatures vervuld voor werkgevers, meer werkzoekenden aan de slag en meer scholieren een kansrijk perspectief door onderwijs en (leer)werkervaringen.

Marka Spit  
Wethouder Economische en Sociale Zaken

## 0. Samenvatting

### Kansen

De Utrechtse economie scoort goed. De uitdaging is hier volop gebruik van te maken. Zo zijn er op diverse opleidingsniveaus voldoende banen beschikbaar, en is op dit moment een stijging van (met name laaggeschoolde) vacatures te zien. Utrecht heeft nog een forse groep werkzoekenden die deze banen in potentie in kan vervullen. Door een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt moet het mogelijk zijn meer functies bij Utrechtse werkgevers in te vullen met Utrechtse werkzoekenden. Vanuit verschillende invalshoeken (Economische Zaken, Onderwijs, Sociale Zaken en Werkgelegenheid) wordt reeds bijgedragen aan de verbetering van de werkgelegenheid in Utrecht. In aanvulling op de activiteiten die al plaatsvinden worden in het kader van het Werkgelegenheidsoffensief 2007-2010 extra initiatieven ondernomen. Deze extra initiatieven hebben het motto Vraaggericht werkt! gekregen. De inzet is door meer te focussen op de vraag van de werkgever te komen tot verbreding van werkgelegenheid, meer werkzoekenden aan de slag en meer scholieren een kansrijk perspectief door onderwijs en (leer)werkervaringen.

### Aanpakken

Werkgevers worden op dit moment door vele initiatieven en instanties benaderd. Dit werkt verwarrend en zorgt voor versnippering. Vraaggericht Werkt! is het motto van één centraal werkgeversservicepunt van waaruit werkgevers actief worden benaderd. In deze samenwerking participeren medewerkers van CWI, ROC Midden Nederland, ROC ASA, Stichting Bundel, VacatureServiceUtrecht en Matchbureau. Vraaggericht Werkt! maakt gebruik van het totale Utrechtse werkzoekendenbestand en een groot aanbod van personen die een opleiding volgen en stage willen lopen. Uitgangspunt van de werkwijze is de vraag van de werkgever. Dankzij de gezamenlijke kennis van de samenwerkende partijen wordt werkgevers een breed georiënteerd en afgestemd antwoord gegeven op vragen over bijvoorbeeld vacatures, leerwerkbanen of stages. In dit aanbod wordt meegenomen het gericht opleiden van werkzoekenden wanneer werkgevers aangeven op termijn een groot aantal medewerkers in bepaalde functies te kunnen gebruiken.

Vraaggericht werkt! biedt werkgevers één duidelijk aanspreekpunt. Het aanspreekpunt beantwoordt een vraag van een werkgever ofwel zelf of zorgt voor beantwoording van de vraag door een specialist. De dienstverlening die werkgevers wordt geboden bestaat uit:

- werving en plaatsing op vacatures, met gebruikmaking van ondersteunend instrumentarium zoals loonkostensubsidies.
- werving en plaatsing op leerbanen en stageplaatsen.
- gerichte actieve benadering van werkgevers in sectoren die bovengemiddelde kansen bieden (zorg, onderwijs, techniek, detailhandel, ict). Het opleiden van werkzoekenden richting functies die volgens werkgevers ook na afronding van de opleiding betaald werk opleveren
- het organiseren van samenwerkingsactiviteiten (bijv. wijkbanenmarkt, werkgeversbijeenkomsten).
- het realiseren van projecten die bijdragen aan een van de pijlers van het werkgelegenheids-offensief (in 2007 project tweede kans beroepsonderwijs). In volgende projecten wordt ook gezocht naar aandacht voor de mogelijkheden van allochtone- en 45 plus werkzoekenden.
- Een duidelijke, gebundelde, met name digitale informatieverstrekking.

Nieuwe elementen in deze aanpak zijn:

- afstemming tussen organisaties over benadering van werkgevers.
- het gericht en actief benaderen van werkgevers.
- het gezamenlijk actie ondernemen op zowel huidige als toekomstige vragen van werkgevers.
- samenwerking 'achter de voordeur', dat wil zeggen met de inzet van alle mogelijke organisaties zoeken van een antwoord op een door een werkgever gestelde vraag.

Vraaggericht Werkt! wordt zo spoedig mogelijk vormgegeven. Tot die tijd vervult VacatureService Utrecht de rol van werkgeversservicepunt.

### Meedoen

Vanuit de gezamenlijke werkgeversbenadering vindt intensieve netwerkvorming plaats en worden duurzame relaties tussen partijen opgebouwd. Door een zwaan-kleef-aan benadering moeten in alle relevante organisaties meer mensen de meerwaarde van niet vrijblijvende samenwerking in gaan zien. Het *organiserend vermogen* dat daardoor in de stad ontstaat biedt de basis voor het adequaat aanpakken van knelpunten en het snel en effectief oppakken van kansen in Utrecht. Met deze aanpak wordt een groot aantal Utrechtse burgers in staat gesteld bij te dragen aan en mee te doen in de Utrechtse samenleving.

## 1. Aanleiding

Vanuit verschillende gemeentelijke invalshoeken worden reguliere activiteiten ontplooid die bijdragen aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid in Utrecht. De nota 'Economisch profiel Utrecht 2010' geeft aan waar de kansen en mogelijkheden liggen binnen de Utrechtse economie. Met de Utrechtse Onderwijsagenda 2006-2010 is het kader geschapen voor het onderwijsbeleid in de komende jaren en onlangs is met de nota 'Aan de poort, op de ladder, aan het werk' het re-integratiebeleid voor de jaren 2007-2010 vastgesteld. Ook vanuit 'Van probleemwijk naar prachtwijk' wordt een economische impuls aan delen van de stad gegeven. Toch hebben wij de overtuiging dat door gerichte en gezamenlijke initiatieven nog betere resultaten geboekt kunnen worden met het Utrechtse werkgelegenheidsbeleid.

Om die reden hebben wij ons in het collegeprogramma uitgesproken voor het Werkgelegenheidsoffensief 2007-2010. Via het Werkgelegenheidsoffensief wordt vanuit verschillende portefeuilles een extra impuls aan het Utrechtse werkgelegenheidsbeleid gegeven. Het Werkgelegenheidsoffensief zoekt aanvullend op bestaand beleid naar mogelijkheden om extra bij te dragen aan het Utrechtse werkgelegenheidsbeleid. Met de initiatieven wordt gestreefd naar een of meerdere van de volgende doelstellingen:

- verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt
- verbetering van de match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
- creëren van werkgelegenheid.

In deze nota geven wij invulling aan het Werkgelegenheidsoffensief (verder te noemen WGO) voor de periode 2007-2010.

## 2. Doelstelling Werkgelegenheidsoffensief

Op het gebied van werkgelegenheid zijn naast de gemeente vele partijen actief, die allen hun eigen initiatieven kennen ter verbetering van de Utrechtse werkgelegenheid. Te noemen zijn CWI, UWV, Kamer van Koophandel, VNO NCW en MKB. Het is in het kader van het WGO geenszins de bedoeling taken van bestaande partijen over te nemen, maar juist om in aanvulling op datgene dat al gebeurt extra initiatieven te ontplooiën. Het kan daarbij zowel gaan om nieuwe projecten als om het aanbrengen van meer samenhang tussen bestaand aanbod. Initiatieven vanuit WGO zijn in principe tijdelijk. Indien na verloop van tijd geconcludeerd wordt dat we er goed aan doen een WGO-initiatief voort te zetten zoeken wij naar structurele inbedding van het initiatief binnen een bestaande organisatie, waarbij zo veel als mogelijk aangesloten wordt bij de primaire taken die de verschillende organisaties hebben.

Met het WGO wordt de volgende doelstelling nagestreefd:

- Een betere samenwerking tussen relevante partijen te realiseren
- Bestaande werkgelegenheidsinitiatieven te versterken of aan te vullen
- In aanvulling op bestaande initiatieven nieuwe tijdelijke initiatieven te ontplooiën
- Bij gebleken geschiktheid de nieuwe initiatieven structureel in te bedden onder een van de bestaande organisaties op het gebied van werkgelegenheid

## 3. Analyse arbeidsmarkt

### 3.1 Arbeidsmarktgegevens

Om te weten welke initiatieven een goede stimulans bieden voor de Utrechtse werkgelegenheid is een duidelijk beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt essentieel. Wij hebben dit beeld gehaald uit reguliere beschikbare informatie, door ons geïnitieerde onderzoeken en interviews met vertegenwoordigers van relevante organisaties op het gebied van werkgelegenheid. De door ons geïnitieerde onderzoeken zijn het eind 2006 opgeleverde 'Regioportret aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' (bijlage 1) en het begin 2007 uitgevoerde onderzoek 'Wensen van werkgevers' naar de mogelijkheden van vraaggericht werken in de sectoren zorg, techniek en onderwijs (bijlage 2). Onderstaand schetsen wij u onze arbeidsmarktanalyse.

Landelijk gezien bedroeg het aantal niet werkende werkzoekenden in februari 2007 bijna 560.000 personen. Dit is 7,5% van de beroepsbevolking. Van dit bestand staat 36% (201.000 personen) 3 jaar of langer als werkzoekende ingeschreven. Van de niet werkende werkzoekenden heeft 23% (129.000 personen) basisschool als hoogst genoten opleiding. Het aandeel van werkzoekenden ouder dan 45 jaar bedraagt inmiddels 49%.<sup>1</sup>

Op 1 januari 2006 stonden er bij het CWI 13.761 Utrechtse niet werkende werkzoekenden ingeschreven. Op 1 januari 2007 waren dat er nog 10.815, een afname van 21%. Daarmee is het aandeel van niet werkende werkzoekenden in de potentiële Utrechtse beroepsbevolking komen te liggen op 5,1% en ligt daarmee onder het landelijk gemiddelde van 5,4%. Ter vergelijking dezelfde percentages in de overige G4-gemeenten: Rotterdam 9,7%, Amsterdam 7,3% en Den Haag 6,6%. Utrecht is van de G4 niet de enige gemeente waar het aantal werkzoekenden in 2006 fors is afgenomen. Ook in Rotterdam en Den Haag is het aantal werkzoekenden met een vergelijkbaar percentage afgenomen. In alle drie de gemeenten ligt de daling hoger dan het landelijk gemiddelde van 17%.

Het hoogste percentage werkzoekenden in Utrecht is te vinden onder Turken en Marokkanen. Begin 2006 lag dat op 16,5% en begin 2007 op iets meer dan 13%. Positief is dat het aandeel werkzoekenden onder deze bevolkingsgroep in 2006 recht evenredig is mee gedaald met de totale afname van het werkzoekendenbestand in Utrecht. Van de 13.761 werkzoekenden in 2006 ontvingen er 9.446 een uitkering. Voor het grootste deel (5.267) betrof dit een WWB-(bijstands)uitkering.<sup>2</sup> Van de bijstandsgerechtigden is het grootste deel laaggeschoold (68%), is 42% ouder dan 45 jaar en 56% van niet westerse afkomst. Dit geeft aan dat een tweede groep die relatief veel vertegenwoordigd is in het werkzoekendenbestand de 45-plussers zijn, die vaak ook laaggeschoold zijn.

*Minder voor de hand liggende kandidaten bevallen soms heel goed  
Een bedrijf zocht een administratief medewerker. VSU stelt 5 kandidaten voor die qua achtergrond en leeftijd sterk variëren.  
Het bedrijf kiest uiteindelijk voor de 56-jarige A. omdat zij niet alleen wat betreft ervaring, maar ook persoonlijkheid het best bij het bedrijf past. Zij start binnenkort met een cursus Excel om haar kennis verder te vergroten.*

Verheugend is tenslotte de spectaculaire daling van werkloosheid onder jongeren. Het werkzoekendenpercentage van de groep 15 tot 24-jarigen komt uit op 1,6%, een daling van bijna 38% ten opzichte van 2006. Dit percentage is overigens voor een groot deel toe te schrijven aan een substantieel deel van deze doelgroep (studenten) die voor een aanzienlijk deel niet aan het arbeidsproces deelneemt. Uit dit lage percentage mag overigens niet geconcludeerd worden dat er nog maar weinig aan de hand is op het gebied van jongeren en werk. Er is nog altijd sprake van een problematiek onder specifieke groepen van jongeren. Desalniettemin is de positie van jongeren op de arbeidsmarkt vele malen beter dan enkele jaren geleden.

Uit het regioportret aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt halen wij de volgende informatie. Het aantal banen in Utrecht bedroeg in 2005 ruim 200.000, waarvan 1/3<sup>de</sup> in de zakelijke dienstverlening. Vaak wordt verondersteld dat er een duidelijke link bestaat tussen het soort werk dat beschikbaar is en het vereiste opleidingsniveau. Voor een deel is dat waar, maar het beeld is genuanceerder. Op basis van het opleidingsniveau van de werkenden in Utrecht kan het volgende beeld worden geschetst:

Totale werkgelegenheid circa 200.000, waarvan	
Op lager niveau (basisonderwijs, vmbo of mbo niveau 1)	45.000 (23%)
Op middelbaar niveau (havo, vwo, mbo niveau 2-4)	85.000 (42%)
Op hoger niveau (hbo of wo)	70.000 (35%)

Opvallend is het aantal banen voor laaggeschoolden. Bijvoorbeeld in de branche handel en reparatie (40.000 banen) is ruim een derde van de banen voor laaggeschoolden. Dat wil zeggen dat er een ruim aanbod aan banen op laaggeschoold niveau beschikbaar is in Utrecht.

<sup>1</sup> Bron: CWI, Nieuwsflits arbeidsmarkt februari 2007

<sup>2</sup> Bron: Bestuursinformatie, Utrechtse reïntegratiemonitor 2006, blz. 17

Daar staat tegenover dat het opleidingsniveau in Utrecht relatief hoog is: 20% van de beroepsbevolking is laaggeschoold, 25% middelbaar en 56% hoger. Ter vergelijking de landelijke percentages: 28% laaggeschoold, 43% middelbaar en 29% hoger.

Wanneer nu de werkgelegenheid en de beroepsbevolking met elkaar worden vergeleken ontstaat het volgende beeld.

	Werkgelegenheid		Beroepsbevolking		Vershil
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal
Lager	45.000	23	23.000	17	- 22.000
Middelbaar	85.000	43	39.000	29	- 46.000
Hoger	70.000	35	73.000	55	3.000
Totaal	200.000		135.000		- 65.000

Deze tabel wil overigens niet zeggen dat er 65.000 vacatures in Utrecht zijn. Een deel van de functies wordt vervuld door personen die niet in Utrecht wonen. Uit het overzicht blijkt dat er meer vacatures op lager en middelbaar niveau zijn dan werkzoekenden op dat niveau, waarbij vooral het 'tekort' op middelbaar niveau er uit springt. Dit tekort is geen incident. Wanneer gekeken wordt naar vergelijkbare cijfers uit 2000 blijkt dat het verschil tussen vraag en aanbod op middelbaar niveau alleen maar groter is geworden.

Het regioportret concludeert dat er een aanzienlijk potentieel is van laag- en middelbaar geschoolede werkzoekenden in Utrecht. Tegelijkertijd wordt geconcludeerd dat de vraag naar middelbaar geschoold personeel veel hoger is dan het aanbod. Dit vraagt om een gerichte samenwerking tussen onderwijsinstellingen en overheid. Een goede eerste stap is om uitval uit scholingstrajecten intensiever tegen te gaan. Voor wat betreft de jeugdwerkloosheid constateert men dat deze momenteel snel daalt en er een kleine groep langdurig en moeilijk bemiddelbare werklozen over blijft. Ook wordt geconcludeerd dat de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren relatief zwak is. Een specifieke maatwerk aanpak wordt aanbevolen.

Uit 'Wensen van werkgevers' komt de volgende informatie.

Er heeft de 2<sup>de</sup> helft van 2006 een sterke stijging van het aantal vacatures in de regio Utrecht plaats gevonden, zo blijkt uit CWI-gegevens. Daarbij is het opmerkelijk dat de grootste stijging zichtbaar is bij laaggeschoolde vacatures. Functies waar de vraag naar toegenomen is zijn chauffeurs, telefonisten en winkelbedienden. Ook in de techniek en zorg is het aantal vacatures gestegen ten opzichte van 2005. De verwachting is dat deze krapte op de arbeidsmarkt zich de komende jaren voortzet, met name in de technische sector.

Belangrijkste conclusie uit dit onderzoek is dat werkgevers graag gebruik maken van werkzoekenden die specifiek voor een baan in een van deze sectoren worden opgeleid. Een inschatting van verwachte vacatures is vooral goed te maken voor banen waar een middelbare of lagere opleiding voor volstaat. Deze vacatures komen met name vrij in de sectoren techniek en zorg.

Wij halen de volgende knelpunten uit de beschikbare arbeidsmarktinformatie

- Er is sprake van een toenemend knelpunt in de personeelsvoorziening bij aantal sectoren (waaronder techniek, zorg, detailhandel en ict)
- Er is een blijvende groep werkzoekenden, waarvan het aandeel moeilijk bemiddelbare kandidaten stijgt
- Er is een kleine maar problematische groep jonge uitvallers
- De mismatch tussen vraag en aanbod doet zich op de volgende onderdelen voor: 1. opleidingsrichting en opleidingsniveau, 2. sociale vaardigheden, taalvaardigheid en motivatie en 3. wederzijds verwachtingspatroon
- Er is sprake van een groot en divers aanbod in werkgeversbenadering, verspreid over (te)veel organisaties en projecten.
- Er is nog onvoldoende sprake van samenwerking en uitwisseling tussen organisaties en projectuitvoerders

### 3.2 Nieuwe onderzoeken

Gedurende de looptijd van het WGO blijven wij gebruik maken van beschikbaar komende informatie om de richting van het programma WGO te toetsen en daar waar nodig bij te stellen. Ook zullen wij in

aanvulling op reguliere rapportages nieuwe analyses blijven initiëren om een zo compleet mogelijk beeld van de arbeidsmarkt te blijven behouden.

Voor 2007 staan in ieder geval nog een viertal onderzoeken gepland die relevantie hebben voor het WGO. Ten eerste wordt de komende maanden een onderzoek uitgevoerd met als opdracht risicjongeren in Utrecht in beeld te brengen. Dit zijn de jongeren die uitgevallen zijn bij het onderwijs en niet meer herleidbaar terug gevonden zijn via een werkgever of uitkeringsinstantie. Tot nog toe heerst er slechts het vermoeden dat deze doelgroep een aantal honderden personen groot is. Het onderzoek moet meer informatie verschaffen over zowel kwantiteit als kwaliteit van deze doelgroep. Voor zover uit het onderzoek blijkt dat een deel van de risicjongeren wel degelijk mogelijkheden heeft richting onderwijs of werkgever ligt het voor de hand dit via het WGO te initiëren.

Ten tweede staat, conform collegeprogramma, het onderzoek naar schone industrie gepland. Het betreft hier een verkenning van de mogelijkheden van het werven van schone industrie voor Utrecht. Daarbij wordt samenhang gezocht met de Utrechtse arbeidsmarkt en de ontwikkelings- en revitalisatieopgaven op ondermeer Lage Weide.

Ten derde werkt Bestuursinformatie momenteel (samen met onder meer CWI) aan de totstandkoming van "Utrecht Werkt, trendrapportage economie 2007", waarbinnen arbeidsmarkt een hoofdthema is. Het rapport wordt naar verwachting eind mei gepresenteerd.

Tenslotte wordt eind dit jaar een onderzoek gestart naar de mogelijkheden van ondernemerschap in de sfeer van persoonlijke dienstverlening. Verondersteld wordt dat persoonlijke dienstverlening een bedrijfstak is met groeipotentie en daarmee uiteraard interessant om de Utrechtse werkgelegenheid te bevorderen.

### 3.3 Interviews betrokkenen

De afgelopen maanden hebben wij de nodige partijen die iets betekenen op het gebied van werkgelegenheid geïnterviewd. Een lijst van geïnterviewde personen en instanties is bijgevoegd als bijlage 3. Uit deze interviews zijn zowel positieve punten als knelpunten naar voren gekomen. Positief is het duidelijke streven binnen nagenoeg alle organisaties om meer gezamenlijk op te trekken. In verschillende jaarplannen 2007 wordt hier expliciet melding van gemaakt. En de eerste voorbeelden van samenwerking zijn inmiddels ook al gerealiseerd.

*Het gemeentelijk vervoerbedrijf Utrecht (GVU) geeft aan zeker 30 buschauffeurs in dienst te willen nemen, maar daar via de reguliere kanalen geen geschikte kandidaten voor te kunnen vinden. CWI, UWV en gemeente (SoZaWe) bezoeken gezamenlijk de werkgever om de vraag te concretiseren. Aan welke eisen dient een werkzoekende te voldoen naar de mening van de werkgever en wat wordt geboden door de werkgever (loon, duur arbeidscontract, opleiding). Nadat dit bekend is gaan CWI, UWV en SoZaWe in hun bestanden zoeken naar kandidaten, wordt één contactpersoon voor de werkgever aangewezen (in dit geval een medewerker CWI), die potentiële kandidaten aanmeldt bij de werkgever en contacten over de voortgang onderhoudt. GVU geeft aan tevreden te zijn over deze aanpak.*

Ook heerst er een algemeen besef dat het huidige economische tij kansen biedt. Er zijn genoeg vacatures en er zijn genoeg werkzoekenden, dus er ligt een goede basis om betere resultaten te gaan halen. Daarnaast zijn de volgende knelpunten benoemd:

- teveel partijen in het veld werken langs elkaar heen, hebben uitsluitend hun eigen specifieke taak voor ogen en werken slechts op incidentele basis samen.
- wensen van werkgevers worden ten onrechte niet als uitgangspunt genomen. Dat zou wel moeten gebeuren aangezien werkgevers de succesfactor zijn om tot een effectief werkgelegenheidsbeleid te komen.

### 3.4 Conclusies

Uit het geheel van informatie, zoals hierboven geschetst zijn naar onze mening dit de belangrijkste conclusies:

#### 1. Gezamenlijke vraaggerichte aanpak

Er heerst een groot besef dat een op resultaatafspraken gebaseerde vraaggerichte samenwerking noodzakelijk is om stappen voorwaarts te maken op het gebied van werkgelegenheid. *De wil om hier aan bij te dragen wordt door alle partijen uitgesproken.* Ook werkgevers geven aan dat een gezamenlijke aanpak de meest voor de hand liggende keuze is om het werkgelegenheidsbeleid te verbeteren. Over de mogelijkheden om tot intensievere samenwerking te komen wordt u in het volgende hoofdstuk geïnformeerd.

## 2. Mismatch op de arbeidsmarkt

Er zijn veel openstaande vacatures in Utrecht op allerlei niveaus en veel werkzoekenden op diezelfde niveaus. Vraag en aanbod sluiten op dit moment onvoldoende aan. Gezocht moet worden naar een manier om vraag en aanbod beter op elkaar aan te sluiten.

## 3. Relatief veel allochtone en 45-plus werkzoekenden

Het werkzoekendenbestand laat, ondanks dat alle werkzoekenden in principe gelijk behandeld worden door werkgevers, een meer dan evenredige vertegenwoordiging zien van allochtonen en 45-plussers. Knelpunten op dit gebied liggen zowel bij werkzoekenden als bij werkgevers. Bij werkzoekenden zijn dat de volgende elementen: ontbreken werknemersvaardigheden, geen of onvoldoende opleiding, onvoldoende taalbeheersing, irreële verwachtingen op bijvoorbeeld het gebied van salaris. Bij werkgevers is het met name beeldvorming (over bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden en 45-plussers) die betere resultaten in de weg staat.

## 4. Programma WGO 2007-2010

### 4.1 Vraaggericht werkt!, extra inzet richting de vraagkant van de arbeidsmarkt

Zonder werkgevers is er geen effectief werkgelegenheidsbeleid vorm te geven. Uit onder andere het onderzoek 'Wensen van werkgevers' blijkt dat werkgevers graag participeren om (primair) vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten. Uit dit onderzoek blijkt ook dat werkgevers behoefte hebben aan duidelijkere communicatielijnen, aangezien er veel partijen actief zijn op dit werkterrein. De opgave is nu te komen tot een meer structurele werkgeversbenadering, waarin afstemming en duidelijkheid zijn gewaarborgd. Deze opgave staat niet op zichzelf. Ook andere partijen komen tot vergelijkbare conclusies, zoals blijkt uit onderstaande voorbeelden:

- Kamer van Koophandel, VNO-NCW en Kring Utrechtse Ondernemingen (KUO) zoeken via de stichting Bundel een gezamenlijke benadering vanuit de werkgeverskant;
- VMBO's richten zich- onder invloed van onderwijsvernieuwing – meer en meer op werkgevers als bron voor praktijkervaring van leerlingen;
- ROC's pleiten voor een andere koers op het 'snijvlak' van onderwijs en arbeidsmarkt en vragen een gemeentelijke rol in het tot stand komen van een overlegplatform Arbeidsmarkt-Onderwijs;
- Bovengenoemde partijen werken samen aan de uitvoering van het convenant Leren&Werken gericht op bevordering van EVC (erkenning verworven competenties) en realisatie van duale trajecten in 2006-2007;
- Het CWI zet inmiddels op regioniveau (5 vestigingen in/rond Utrecht) in op een gezamenlijke werkgeversbenadering;
- De provincie Utrecht ontwikkelt momenteel een eigen arbeidsmarktbeleid;
- Uitvoerders van CWI, VacatureSERVICEUtrecht, Matchbureau, Utrecht Werkt, MKB-leerbanen, DDU (Diensten Desk Utrecht) en Het Perspectief werken in toenemende mate samen in praktische uitvoering en afstemming van zaken.

De noodzaak van samenwerking en de oriëntatie op werkgevers is dus op vele plaatsen aanwezig. Tot dusver worden er incidenteel stappen voorwaarts gezet op dit gebied. De kunst is nu te komen tot een structurele aanpak van vraaggericht werken. Uitgangspunt daarbij is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de stad en voor de toekomst. Onderwijsinstellingen, werkgevers en bemiddelingsorganisaties hebben een primaire rol in het tot stand brengen van een effectieve en efficiënte samenwerking in de Utrechtse samenleving. Deze dient gericht te zijn op een structurele en duurzame aanpak van economische ontwikkeling, werkgelegenheid en scholing.

De structurele samenwerking wordt geconcretiseerd onder de naam Vraaggericht Werkt! en streeft er naar om Utrechtse werkgevers één duidelijk aanspreekpunt en een breed aanbod van dienstverlening te bieden. Ontsnippering van het aanbod willen wij in eerste instantie realiseren door medewerkers vanuit verschillende (non-profit) organisaties die nu reeds contacten met werkgevers onderhouden onder de paraplu van Vraaggericht Werkt! een bredere taakinvulling te geven. Deelnemende organisaties zijn:

- CWI (vacaturewerving en selectie)
- VacatureServiceUtrecht (vacaturewerving en selectie)
- Matchbureau (vacaturewerving en selectie voor bijstandsgerechtigde werkzoekenden)
- Stichting Bundel (werving stageplaatsen MKB-leerbanenproject)
- ROC Midden Nederland (werving leerbanen en stageplaatsen)
- ROC ASA (werving leerbanen en stageplaatsen)

Deze groep van medewerkers zal niet meer uitsluitend voor hun eigen product werkgevers benaderen maar ook weten hoe op vragen van werkgevers te reageren die niet binnen hun eigen specifieke opdracht vallen. Steekwoorden van deze dienstverlening zijn servicegerichtheid, kwaliteit en snelheid. Als dat geboden wordt, zal een werkgever gebruik blijven maken van het door ons gecreëerde aanbod. Gezamenlijk wordt ingezet op het vormgeven van een structureel netwerk met werkgevers. Voor de samenwerking wordt een effectieve daadkrachtige organisatie neergezet. Aan de samenwerking worden concrete doelstellingen en resultaatafspraken verbonden. De medewerkers die nu al de contacten met werkgevers onderhouden hebben de opdracht om op zo veel mogelijk vragen van werkgevers een passend antwoord te bieden. Soms zullen ze dat zelf kunnen leveren, maar vaak zullen ze een andere persoon, waarschijnlijk ook van een andere organisatie, inschakelen om de vraag van de werkgever te laten beantwoorden.

Werkgevers worden niet alleen benaderd voor concrete vacatures, leerbanen of stageplekken. De medewerkers van Vraaggericht werkt! hebben ook de opdracht om kansen op de arbeidsmarkt op te sporen en aan te pakken. Zoals uit het onderzoek 'Wensen van werkgevers' blijkt zijn werkgevers goed in staat een beeld te geven van functies die op termijn beschikbaar komen, en aan welke eisen toekomstige medewerkers op deze functies moeten voldoen. In samenspraak met ROC's en re-integratiebedrijven worden vervolgens werkzoekenden geschoold om deze functies binnen afzienbare tijd in te gaan vullen. Bij deze initiatieven krijgen allochtone – en 45 plus-werkzoekenden uitdrukkelijk de aandacht, omdat zij meer dan evenredig vertegenwoordigd zijn in het werkzoekendenbestand en zij wel degelijk serieuze mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt.

De samenwerking heeft meerwaarde voor alle betrokkenen. Werkgevers wordt één duidelijk kanaal geboden waarlangs ze vele vragen beantwoord kunnen krijgen. De uitvoerende partijen maken in totaal van meer werkgevers gebruik dan voorheen. Hun eigen netwerk is uitgebreid met het netwerk van de andere deelnemende organisaties. Niet alleen verwachten wij dat dit een bredere samenwerking tot gevolg zal hebben, ook verwachten wij dat de samenwerking andere werkgevers inspireert om ook van Vraaggericht werkt! gebruik te gaan maken. Uiteindelijk ontstaat dan een groot netwerk dat de basis biedt voor een effectief werkgelegenheidsbeleid.

In eerste instantie hebben wij er voor gekozen de samenwerking vorm te geven tussen een aantal non-profit organisaties. Deze samenwerking wordt ondersteund vanuit UWV, Kamer van Koophandel, VNO NCW en MKB Midden Nederland. Het is niet ondenkbaar dat op termijn ook andere instanties tot Vraaggericht werkt! toetreden. Te denken valt daarbij aan vmbo's, re-integratiebedrijven, Wijkwerkbureau Utrecht, UW Re-integratie en wellicht ook uitzendbureau's.

*Het Matchbureau werkt reeds samen met een personeelsdienst. Dit bedrijf vraagt het Matchbureau om kandidaten voor te dragen voor vacatures die bij hen binnen zijn gekomen. Via deze samenwerking zijn reeds een aantal bijstandsgerechtigde werkzoekenden op reguliere functies aangenomen.*

Een projectleider draagt zorg voor een samenwerking die zich vanaf het begin kenmerkt door snelle, duidelijke, kwalitatief goede dienstverlening richting werkgevers. Wij verwachten 1 januari 2008 de eerste resultaten van Vraaggericht werkt! te kunnen presenteren.

Werkgevers hebben met veel verschillende informatie te maken. De roep om duidelijke, makkelijk te vinden informatie is dan ook meermalen geuit door zowel specifieke werkgevers als werkgeversorganisaties. Daarom zal Vraaggericht werkt! worden ondersteund door een toegankelijke site en daarnaast zal nadrukkelijk worden gecommuniceerd over de mogelijkheden die Vraaggericht werkt! werkgevers kan bieden. Onderdeel van deze communicatie is het actief onder de aandacht van werkgevers brengen van de gemeentelijke loonkostensubsidies. Voor de ontwikkeling van dit materiaal hebben wij in 2007 budget gereserveerd.

*Loonkostensubsidies bieden werkgevers de mogelijkheid om te investeren in de kwaliteiten van nieuw aangesteld personeel. Een callcenter werft via het Matchbureau medewerkers, maakt gebruik van loonkostensubsidie en benut dat budget om personeel zich gedurende een periode van maximaal 3 jaar te laten ontwikkelen in een richting die past bij ambitie en kwaliteit van de medewerker. Meerwaarde voor de werkgever is een werknemer die vrijwel zeker gedurende de opleidingsperiode in dienst blijft, meerwaarde voor de werknemer is de mogelijkheid tot verdere ontwikkeling.*

#### 4.2 Ingezette acties 2006-2007

In 2006 en 2007 zijn er al de nodige stappen gezet in intensivering van samenwerking. Dit zijn acties die zijn ondernomen zonder dat daar WGO-budget voor benodigd is. In de volgende paragraaf komen initiatieven aan bod waar wel WGO-budget voor benodigd is.

- Tussen partijen die bij vacatures zijn betrokken (CWI, VSU, Matchbureau en UWV) is inmiddels een wekelijks overleg georganiseerd om werkzaamheden af te stemmen. Dat betekent dat geworven vacatures ook bij andere partijen bekend worden gemaakt om zo de kans op geschikte kandidaten voor die vacature te vergroten. Een aantal werkgevers wordt gezamenlijk benaderd.

- Via het Matchbureau wordt reeds ingespeeld op de conclusies uit het onderzoek 'Wensen van werkgevers'. Werkgevers met naar verwachting een grote vraag naar personeel worden actief benaderd. Naast directe matching wordt met name gezocht naar afspraken over scholing van werkzoekenden om (op termijn) vacatures van werkgevers te kunnen vervullen. Het soort werk is daarbij divers. Momenteel spelen bijvoorbeeld een instroomproject voor (asbest) slopers en een project voor Chinese koks.

- Het ROC is wekelijks aanwezig op de CWI-vestiging Zuid om daar waar nodig advies te geven over de inzet van scholing. Op deze wijze wordt een goede stap gezet in het streven om onderwijs en arbeidsmarkt beter op elkaar aan te laten sluiten.

- Specifiek voor werkzoekende oud- en nieuwkomers bieden wij geïntegreerde trajecten aan. In deze trajecten wordt een aanbod verzorgd van stage en praktijklessen in combinatie met theorie en op de branche gerichte taallessen. Wij streven naar 100 geïntegreerde trajecten per jaar. De trajecten zijn toegankelijk vanaf taalniveau A1, het niveau van de zogenaamde ambassadetoets, wat uniek is in Nederland.

- Ook is er specifieke aandacht voor allochtone werkzoekenden door het banenoffensief vluchtelingen. In 2007 wordt het Banenoffensief vluchtelingen vorm gegeven in de wijk Overvecht, aangezien daar de werkloosheid onder vluchtelingen hoog is. Op basis van een dossierscreening worden minimaal 25 vluchtelingen naar een traject verwezen. Bedoeling is om hiermee 10 tot 20 taalwerkstages te realiseren, gecombineerd met bemiddeling. Bij goede resultaten wordt deze methodiek in 2008 en volgende jaren voortgezet.

- Wij ondersteunen een bij de Provincie Utrecht ingediend subsidievoorstel voor het project 45 plus zelfstandig klusondernemer. Via dit project worden 45-plussers geschoold in technische beroepen met als doelstelling uiteindelijk als zelfstandig klusondernemer te gaan werken. Het project heeft zowel oog voor de meer dan evenredige vertegenwoordiging van 45-plussers in het werkzoekendenbestand als de grote vraag vanuit de sector techniek. Het project wordt tevens ondersteund vanuit gemeentelijke re-integratiemiddelen.

- Een particulier initiatief dat wij ondersteunen is de vormgeving van een koekjesfabriek, specifiek bedoeld om Utrechtse werkzoekenden een startmogelijkheid op de arbeidsmarkt te bieden. Op deze manier wordt een combinatie van scholing en werk geboden specifiek voor Utrechtse werkzoekenden. Het is de bedoeling dat dit initiatief resulteert in een herkenbaar Utrechts (multicultureel) koekje. Op dit moment wordt gezocht naar participanten om de koekjesfabriek feitelijk van de grond te krijgen.

#### 4.3 WGO-Projecten

WGO is blijvend op zoek naar nuttige aanvullingen op het bestaande werkgelegenheidsbeleid. Dit kunnen projecten zijn die door anderen zijn geïnitieerd maar ook projecten die wij zelf vorm geven. Bij ondersteuning van deze projecten blijft het onze insteek om tijdelijk, voor zover nodig, extra financiering te bieden. Bij gebleken geschiktheid van een project dient vervolgens zorg gedragen te worden voor structurele inbedding van het aanbod bij een bestaande organisatie met reguliere middelen. In aanvulling op de zojuist weergegeven feitelijke acties initiëren wij vanuit het WGO voor 2007 de twee volgende projecten.

##### *Tweede kans beroepsonderwijs*

Met de doelstelling om 40.000 extra jeugdbanen te realiseren hebben de staatssecretarissen van Sociale Zaken en werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van het vorige kabinet

de Taskforce Jeugdwerkloosheid ingesteld. Deze Taskforce stimuleert en ondersteunt werkgevers, opleiders en gemeenten om samen te werken aan één doel: jongeren tot 23 jaar klaarstomen voor werk of zorgen dat zij hun school af kunnen maken en/of werkervaring op kunnen doen: het Tweede Kans Beroepsonderwijs.

Eén van de instrumenten die de Taskforce op landelijk niveau heeft ontwikkeld is de No-risk polis. Deze polis houdt in dat een werkgever die een jongere (die voldoet aan de voorwaarden) aanneemt op een leerbaan (vier dagen werken en één dag naar school) de loonkosten kan claimen bij de gemeente wanneer de jongere zich ziek meldt. Deze kosten zouden anders voor rekening van de werkgever komen. Door dit risico weg te nemen bij de werkgever hoopt de Taskforce op een grotere bereidheid bij werkgevers om leerbanen aan te bieden.

Om de No-riskpolis in Utrecht onder de aandacht te brengen bij werkgevers is een plan van aanpak 2<sup>e</sup> kans beroepsonderwijs ontwikkeld, waarmee de no-risk polis onder de aandacht van werkgevers wordt gebracht en hen zo aan te moedigen om meer jongeren in dienst te nemen, en om de (2<sup>e</sup> kans) jongeren te attenderen op een leerbaan. Aangezien ook hier sprake is van een werkgeversbenadering koppelen wij de uitvoering van dit initiatief aan de gerichte werkgeversbenadering. Om die reden dragen wij bij aan de uitvoering van dit project. Als resultaat van het project dienen 250 jongeren (weer) met een leerbaan te zijn gestart.

#### *Voortzetting VacatureServiceUtrecht*

VSU spant zich in om geworven vacatures te vervullen vanuit de bestanden van CWI, UWV of gemeente. Het is onze insteek geweest om met VSU het vertrouwen van Utrechtse werkgevers te (her)winnen. VSU heeft aan die verwachting voldaan. VSU loopt officieel tot mei 2007. Wij vinden het belangrijk dat de door VSU opgebouwde contacten met werkgevers behouden blijven door ze in de samenwerkingsvorm die wij vanaf 2008 beogen terug te laten komen. Om die reden wordt VSU tenminste voortgezet tot 1 februari 2008. Wat er daarna met VSU gebeurt maakt onderdeel uit van definitieve vormgeving van de samenwerking per 1 januari 2008. Voor de periode mei 2007 tot februari 2008 geldt een taakstelling van 127 gerealiseerde matches.

*Een jongeman van 23 jaar meldt zich bij VSU. Hij wil graag timmerman worden. De eerste poging mislukt ondanks serieuze interesse van de werkgever vanwege een detentie van 3 maanden. Na de detentie is er pas in september weer een mogelijkheid. VSU heeft ook een bedrijf als klant dat ondergrondse laswerkzaamheden uitvoert. Zij zoeken leerlingen die het vak bovengronds willen leren. Kandidaat wordt daar voorgesteld. Dat gebeurt. Het bedrijf heeft eerst grote twijfels. De jongen heeft een detentieverleden, is van Marokkaanse afkomst en woont een aardig eindje fietsen uit de buurt. Na diverse gesprekken met kandidaat en VSU besluit het bedrijf het erop te wagen met een proefplaatsing van 4 weken. Inmiddels heeft kandidaat een contract voor een half jaar. Als alles goed gaat, mag hij over enige tijd op kosten van het bedrijf zijn rijbewijs halen. In september start kandidaat met een BBL-opleiding.*

#### 4.4 Overige relevante ontwikkelingen

Een aantal projecten en initiatieven hebben nadrukkelijk raakvlakken met het WGO. Enerzijds zijn er nog projecten die voortduren vanuit de nota WGO uit 2004. Anderzijds zijn er initiatieven die zo nadrukkelijk aansluiten bij een van de pijlers van het WGO dat we ze hier zeker willen noemen.

##### *Voorkomen van voortijdig schoolverlaten (VSV)*

De aanpak van voortijdig schoolverlaten richt zich met name op het terugdringen van voortijdige uitval onder leerlingen van MBO opleidingen niveau 1 en 2. Met deze aanpak geeft onderwijs inhoud aan de collegedoelstelling om 80% startkwalificaties te realiseren. De uitwerking van de aanpak behelst ondermeer een inzet op het versterken van samenwerking tussen VMBO's en ROC's, in de vorm van projecten waardoor VMBO-leerlingen nog binnen de VMBO-school een ROC niveau 1 opleiding kunnen afronden. Daarnaast ontwikkelen scholen met VSV-subsidie het Utrechts Doorstroom Model zodat zogenoemde 'risicoleerlingen' bij overstap van VMBO naar ROC direct goede begeleiding kunnen krijgen. Een derde pijler van het VSV-programma is de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt. Op dit punt sluit de VSV-aanpak direct aan op het WGO.

##### *Voorrang bijstandsgerechtigden bij externe werving gemeentelijke vacatures*

Eind vorig jaar is besloten in geval van externe werving op gemeentelijke vacatures (t/m schaal 6) eerst te kijken of vanuit het bijstandsgerechtigdenbestand een invulling aan de vacature kan worden gegeven voordat andere kanalen worden bewandeld. Daarmee wordt werkgelegenheid gecreëerd

voor Utrechtse werkzoekenden. De werkwijze is zodanig vormgegeven dat snel een antwoord op een vacaturevraag kan worden geboden, die ofwel betekent dat snel gesprekken gevoerd kunnen worden, ofwel een duidelijk antwoord geven dat geen geschikte kandidaat beschikbaar is en andere kanalen benut moeten worden voor invulling van de vacature. Door dit initiatief laten wij onze betrokkenheid bij de Utrechtse werkzoekenden nadrukkelijk blijken. Het is daarmee een goed signaal dat zorg kan dragen voor draagvlak in de toekomstige samenwerking, en wellicht wordt nagevolgd.

#### *Stagebureau gemeente Utrecht*

Wij hebben ons in het collegeprogramma uitgesproken voor de structurele realisatie van 250 stageplaatsen binnen de gemeentelijke organisatie. Met dat doel is inmiddels het gemeentelijk stagebureau van start gegaan. Dit initiatief draagt zorg voor één duidelijk aanspreekpunt voor stages binnen de gemeente en draagt daarmee bij aan de duidelijkere communicatielijnen die wij ook via het WGO willen realiseren. In de praktijk zal dan ook nadrukkelijk samenwerking worden gezocht met het gemeentelijk stagebureau

#### *MKB-leerbanenproject*

Het MKB-leerbanenproject beoogt stageplaatsen te creëren bij het Utrechtse bedrijfsleven. Het project maakt onderdeel uit van WGO 2004 en kent nog een looptijd tot en met 2008. Zoals wij er nu tegenaan kijken wordt dit project op termijn opgenomen in de werkzaamheden van Vraaggericht werkt!.

#### *Utrecht Investment Agency (UIA)*

UIA heeft de opdracht om (grote) bedrijven te bewegen zich in Utrecht te vestigen. UIA is benoemd in WGO 2004 en kent nog een looptijd tot en met 2008. Wat er daarna gebeurt is nog niet helder. Binnen de kaders van het WGO zullen wij u te zijner tijd voorstellen doen over het UIA na afloop van deze periode.

#### *Social Return*

Wij hebben ons uitgesproken om bij een aantal gemeentelijke aanbestedingen de (aanvullende) eis op te leggen dat tenminste een deel van de opdracht met Utrechtse werkzoekenden uitgevoerd dient te worden. Eind vorig jaar is Social Return feitelijk gestart. Werving van werkzoekenden geschiedt via Vraaggericht werkt! (in dit geval primair het Matchbureau) met gebruikmaking van de bestanden van CWI, UWV en SoZaWe

## **5. Financiën**

Voor financiering van werkgelegenheidsinitiatieven zijn een aantal financieringsbronnen beschikbaar. Re-integratie van bijstandsgerechtigden kan bijvoorbeeld uit het W-deel van de Wet Werk en Bijstand worden bekostigd. Daarnaast zijn er Europese, landelijke en provinciale subsidies aan te vragen voor specifieke werkgelegenheidsinitiatieven en is mogelijk het UWV ook een financieringspartner vanuit hun re-integratieopdracht. Wij proberen het WGO zo veel als mogelijk uit externe bronnen te financieren. In dat kader hebben wij aanvragen gedaan bij zowel provincie Utrecht als Ministerie van SZW om extra bij te dragen aan onze werkgeversbenadering. Afhankelijk van deze financiering kan de omvang van Vraaggericht Werkt! uitgebreid worden.

Vanuit gemeentelijk budget is daarnaast voor deze collegeperiode EUR 594.000,- per jaar beschikbaar gesteld. Dit budget is gekoppeld aan het collegeprogramma, specifiek ter ondersteuning van het WGO. Dit budget benutten wij voor zover de eerder benoemde financieringsbronnen geen mogelijkheden bieden. Voor wat betreft het gemeentelijk budget voorzien wij voor 2007 de volgende besteding (alle bedragen in Euro):

Projectleiding Vraaggericht werkt!	100.000
Tweede kans beroepsonderwijs	200.000
Voortzetting VacatureServiceUtrecht	150.000
Communicatie	44.000
Flexibel budget, in te zetten voor projecten en uitvoeringsactiviteiten voortkomend uit Vraaggericht werkt!	<u>100.000</u>
	594.000

Voor volgende jaren zal het gemeentelijk budget voor een belangrijk deel besteed worden aan Vraaggericht werkt!. Matchbureau en Vacatureservice Utrecht zijn gemeentelijk gefinancierde initiatieven. De inzet die door (bestaande) medewerkers van deze organisaties wordt gepleegd ten behoeve van Vraaggericht Werkt! wordt binnen beschikbaar WGO-budget gecompenseerd. Daarnaast zijn binnen Vraaggericht werkt! medewerkers noodzakelijk die projecten uitwerken en administratief ondersteunen. Een definitieve begroting zal onderdeel uitmaken van de implementatie van Vraaggericht werkt! Indicatief zal de besteding er als volgt uitzien:

Vraaggericht werkt! (1 coördinator, arbeidsmakelaars <sup>3</sup> , backoffice)	400.000
Flexibel budget, in te zetten voor projecten en uitvoeringsactiviteiten voortkomend uit Vraaggericht werkt!	150.000
Communicatie	<u>44.000</u>
	594.000

## 6. Voortgang

Jaarlijks rapporteren wij u in het voorjaar over de voortgang van het WGO. Deze voortgangsrapportage biedt in de eerste plaats inzicht in de resultaten van gestarte projecten. Daarnaast wordt een geactualiseerd beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt geschetst. Dit beeld kan aanleiding geven voor nieuwe initiatieven. Voor zover daar sprake van is, worden deze in de voortgangsrapportage gepresenteerd.

---

<sup>3</sup> Overige medewerkers van Vraaggericht Werkt! worden ingezet vanuit CWI, Matchbureau, Stichting Bundel en ROC's en niet bekostigd uit gemeentelijk WGO-budget). Het totaal aantal in te zetten medewerkers wordt bepaald tijdens de implementatie van Vraaggericht werkt!

**Gesproken partijen**

CWI  
UWV  
ROC Midden Nederland  
ROC ASA  
Stichting Bundel  
VacatureServiceUtrecht  
Matchbureau

Kamer van Koophandel  
VNO NCW  
MKB Midden Nederland  
ABVA KABO FNV

Utrecht werkt!  
Provincie Utrecht  
Doenja

Rabobank  
Jaarbeurs  
UW Re-integratie  
Calder Re-integratie  
Wijkwerkbedrijf Utrecht  
UB 2000  
Stichting Gids  
Milieuzorg Utrecht