



MEERJARENAGENDA 2026 – 2030

REGIONAAL BERAAD ARBEIDSMARKTREGIO MIDDEN- GELDERLAND

Opgesteld door : Werkgroep Meerjarenagenda
Vastgesteld door : Regionaal Beraad op 5 februari 2026
Versienummer : 4.0. | DEF
Versiedatum : 5 februari 2026



VOORWOORD

Het jaar 2025 gaat in Midden-Gelderland de boeken in als transitiejaar. Een jaar waarin we gewerkt hebben aan de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur van onze regio.

Grootse woorden, maar met ook een groots resultaat! We starten 2026 met de opening van het Werkcentrum Midden-Gelderland nadat we in 2025 al het Regionaal Werkbedrijf hebben omgevormd naar het Regionaal Beraad. Een bestuursvorm waarin we ons niet alleen meer bezighouden met inclusie en het duurzaam plaatsen van inwoners die extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk. We hebben onze scope verbreed naar alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers die voor de passende match op het gebied van arbeid en ontwikkeling onze hulp kunnen gebruiken. Als publieke en private partners werken we hierin nauw met elkaar samen. En dat doen we graag.

Onze ambities, doelen en daarbij behorende activiteiten staan in deze meerjarenagenda beschreven. Naast de inbreng van onze kernpartners hebben we hierbij ook gebruik gemaakt van onze partners in de regio, onder meer van de provincie Gelderland, The Economic Board en uiteraard onze eigen ambitieteams.

Met veel vertrouwen gaan we de komende jaren tegemoet waarbij ik de wens uitspreek dat we samen de schouders blijven zetten onder een sterke en inclusieve Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland

*Namens het Regionaal Beraad
van de Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland,*

Marjan van Munster | voorzitter



Inhoud

VOORWOORD.....	2
INLEIDING	4
Proces.....	4
Leeswijzer	5
1. INZICHT IN DE ARBEIDSMARKTREGIO MIDDEN-GELDERLAND.....	7
1.1. Inwoners.....	7
1.2. Ontwikkeling van de werkgelegenheid	13
SAMENHANG MEERJARENAGENDA, UITVOERINGSAGENDA EN AMBITIES	18
2. INLEIDING MEERJARENBELEIDSAGENDA	23
2.1. Visie Regionaal Beraad	24
2.2. De arbeidsmarktinfrastructuur.....	24
2.3. Leven Lang Ontwikkelen	27
2.4. Regionaal programma Wet van school naar duurzaam werk	31
2.5. Arbeidsmarktinstrumenten.....	31
2.6. Bovenregionale samenwerking.....	33
3. INLEIDING UITVOERINGSAGENDA 2026 - 2027	37
3.1. Werkend netwerk	38
3.2. Toegankelijk netwerk	39
3.3. Transparant netwerk.....	40
3.4. Lerend netwerk	42
4. INLEIDING BEGROTING 2026 - 2030	45
4.1. Financiering van de arbeidsmarktinfrastructuur.....	45
4.2. Meerjarenbegroting 2026 - 2030	46
4.3. Begrote kosten Uitvoeringsagenda 2026 – 2027	47



INLEIDING

Als Regionaal Beraad Midden-Gelderland (RB) werken we samen om de arbeidsmarktpositie van (werkend) werkzoekenden, die willen en kunnen werken en die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, te versterken, zodat zij een duurzame arbeidsmarktpositie en bestaanszekerheid verwerven. Daarnaast willen we werkgevers, die dat willen en kunnen, een handreiking bieden bij het creëren van passende ontwikkelingsmogelijkheden en begeleiding voor bestaande en nieuwe medewerkers. Zo dragen wij bij aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod in Midden-Gelderland en leveren we een bijdrage aan het oplossen van de krapte in bepaalde sectoren.

De Meerjarenagenda (MJA) is een publiek-private agenda waarin de kernpartners van het RB¹ (gemeenten, UWV, sociale partners, onderwijs en SBB) gezamenlijk richting geven aan de arbeidsmarktontwikkeling in Midden-Gelderland. Hoe we dat doen, staat in deze MJA. Deze beschrijft de beleidsthema's (termijn van vijf jaar) en concrete acties (termijn van twee jaar) die we de komende jaren willen oppakken. Voordat we deze beschrijven, kijken we in het eerste deel van deze MJA naar hoe de arbeidsmarkt er in Midden-Gelderland uitziet.

UWV publiceert jaarlijks in november *Regio in beeld*.² Dit document geeft een goede schets van de stand van de arbeidsmarktregio op dat moment. In deze MJA hebben we *Regio in beeld* als basis genomen en aangevuld met een aantal andere bronnen, om zo de meest essentiële inzichten te beschrijven.

Proces

Het opstellen van de MJA is onderdeel van het grotere geheel van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Op alle relevante overlegtafels is de ontwikkeling en voortgang van deze hervorming vast onderdeel van de agenda geweest.

Voor het samenstellen van de MJA hebben we in eerste instantie een data-analyse uitgevoerd met dataspecialisten uit de regio (onder meer van provincie Gelderland, gemeente Arnhem, SBB, The Economic Board en UWV). In een aantal sessies is de arbeidsmarktanalyse tot stand gekomen zoals deze in het eerste deel van deze MJA is opgenomen. Vervolgens zijn we, met de data-analyse en de door het RB geformuleerde ambities als uitgangspunten, in gesprek gegaan met de voorzitters van de ambitieteams. Dit is vooral de input geweest voor de uitvoeringsagenda zoals deze in deel 3 van de MJA is opgenomen.

De totstandkoming van het MJA wordt uitgevoerd in verschillende rondes zodat input en feedback goed verwerkt kan worden. De verwachting is dat het MJA begin 2026 door het RB kan worden vastgesteld.

¹ De procesgang rond de samenstelling van MJA heeft deels plaatsgevonden in de periode waarin het Regionaal Werkbedrijf (RWB) nog actief was. Voor de leesbaarheid wordt in dit document overal Regionaal Beraad/RB gehanteerd.

² UWV, [Regio in Beeld Midden-Gelderland 2025-2026](#) (3 november 2025; geraadpleegd 27 november 2025).



REGIONAAL BERAAD UITGELEGD

In het “Samenwerkingsconvenant Regionaal Beraad Midden-Gelderland” is over het RB opgenomen: “De regionale samenwerking tussen publieke en private partijen is belegd in het Regionaal Beraad. Het Regionaal Beraad is een strategische netwerksamenwerking. Het Regionaal Beraad heeft geen rechtspersoonlijkheid. Kernpartners dragen geen bevoegdheden over aan het Regionaal Beraad. Iedere deelnemende publieke en private partij draagt vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid bij aan de uitvoering van de gezamenlijk geformuleerde ambities en taken.”

Het RB bestaat uit de volgende kernpartners met ieder hun specifieke inbreng in het RB:

- *De gemeenten van de arbeidsmarktregio, vertegenwoordigd door de centrumgemeente en een regiogemeente.*
- *UWV.*
- *De werkgeversorganisaties, vertegenwoordigd door VNO-NCW Midden.*
- *De werknemersorganisaties, vertegenwoordigd door CNV en FNV.*
- *Het onderwijs, vertegenwoordigd door de contactschool voor de regio (ROC Rijn IJssel) voor de brede onderwijsvormen en De Onderwijsspecialisten specifiek voor VSO/Pro.*
- *SBB dat regionale informatie biedt, advies en ondersteuning geeft bij om- en bijscholing via praktijkleren in het mbo. SBB zorgt via het werkcentrum voor aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt en brengt openstaande leerbanen in beeld.*

Het Netwerkteam is er ter ondersteuning van de arbeidsmarktregio. Door de leden van het Netwerkteam worden ontwikkelingen op landelijk, provinciaal, (boven)regionaal en lokaal niveau gevolgd en vertaald naar adviezen voor de eigen regio. Daarnaast is het Netwerkteam verantwoordelijk voor het aanjagen van regionale projecten en zorgen voor verbinding tussen projectopdrachten. De verantwoording over de financiële (rijks)middelen van de arbeidsmarktregio is ook bij het Netwerkteam belegd.

Leeswijzer

Het doel van de MJA is om (werkend) werkzoekenden duurzaam te koppelen aan werkgevers, liefst in de speerpuntsectoren. Om een goed beeld te krijgen van de arbeidsmarkt in Midden-Gelderland, is in deel 1 van deze agenda een analyse uitgewerkt op basis van beschikbare databronnen gericht op:

1. Inwoners
2. Ontwikkeling werkgelegenheid
3. Speerpuntsectoren

In de beleidsagenda, deel 2, wordt langs drie lijnen gekeken hoe en aan welke sectoren de werkenden en werkzoekenden gekoppeld worden. We kijken naar:

1. De arbeidsmarktinfrastructuur
2. Levenlang Ontwikkelen (LLO)
3. Arbeidsmarktinstrumenten

Het derde deel van dit document richt zich op de uitvoeringsagenda die we voor 2026 en 2027 opstellen. Hierbij gaan we uit van vier pijlers:

1. Werkend netwerk
2. Toegankelijk netwerk
3. Transparant netwerk
4. Lerend netwerk

In het vierde deel is op basis van de geplande activiteiten de meerjarenbegroting uitgewerkt.



DEEL 1: ARBEIDSMARKTANALYSE



1. INZICHT IN DE ARBEIDSMARKTREGIO MIDDEN-GELDERLAND

In het eerste deel van de MJA is de arbeidsmarktanalyse van de regio Midden-Gelderland opgenomen. Deze analyse, die tot stand is gekomen met behulp van analisten en bronnen van onder meer provincie Gelderland, The Economic Board, SBB en UWV. Voor de uitwerking is Regio In Beeld als basis genomen en aangevuld met een aantal andere bronnen, om zo de meest essentiële inzichten te beschrijven.

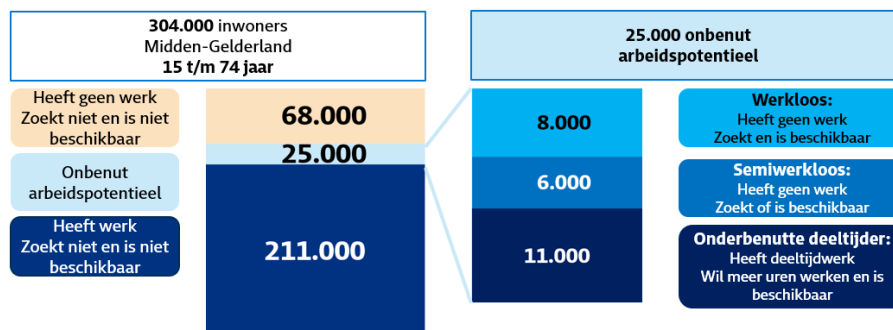
1.1. Inwoners

1.1.1. Algemeen beeld bevolking

De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland omvat negen gemeenten: Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard, Overbetuwe, Rheden, Rozendaal, Westervoort en Zevenaar. In totaal wonen er 405.500 mensen in deze arbeidsmarktregio.³

Hiervan vallen er 304.000 in de leeftijdscategorie 15 tot en met 74 jaar.⁴ In deze groep zitten de meeste werkende mensen. Echter, van deze groep is niet iedereen (direct) in staat te werken. Bijvoorbeeld mensen die niet kunnen werken vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid of die niet (meer) willen werken en bijvoorbeeld met pensioen zijn. Om een goed beeld te hebben van het volledige benutbare arbeidspotentieel wordt er daarom vaak gekeken naar de werkzame beroepsbevolking en het onbenut arbeidspotentieel.

De arbeidsmarktregio Midden-Gelderland kent een netto arbeidsparticipatie van 74%. Dit betekent dat van de volledige potentiële beroepsbevolking 222.000 mensen aan het werk zijn als werknemer of als zelfstandige: de werkzame beroepsbevolking.⁵



Uitsplitsing beroepsbevolking Midden-Gelderland stand eind 2024⁶

In de werkzame beroepsbevolking zitten mensen die aan het werk zijn en die meer uren zouden willen werken. Eind 2024 waren dit er ongeveer 11.000. Deze groep vormt samen met 8.000 werklozen en 6.000 semi-werklozen het onbenut arbeidspotentieel (in totaal 25.000 mensen). De meeste van deze mensen kunnen extra hulp en ondersteuning gebruiken bij het vinden van ander/passend werk.

³ CBS, [StatLine - Bevolking; herkomstland, geboorteland, leeftijd, regio, 1 januari](#) (12 juli 2024; geraadpleegd 20 juni 2025).

⁴ CBS, [StatLine - Arbeidsdeelname; binding arbeidsmarkt; regio \(indeling 2024\)](#) (15 mei 2025; geraadpleegd 20 juni 2025).

⁵ Idem.

⁶ Bewerking UWV, gebaseerd op CBS, [StatLine - Arbeidsdeelname; binding arbeidsmarkt; regio \(indeling 2024\)](#) (15 mei 2025; geraadpleegd 20 juni 2025).



Hoewel er verschillende bronnen beschikbaar zijn, of misschien wel *juist* daarom, blijft het lastig om te zeggen voor wie het Regionaal Beraad precies verantwoordelijk is. In de komende wet- en regelgeving omtrent het Regionaal Beraad wordt aangegeven dat werkenden, werkzoekenden en werkgevers de doelgroep zijn. Daarbinnen richt het Regionaal Beraad Midden-Gelderland vanuit haar eigen visie zich met name op een aantal specifieke groepen die in deze MJA worden uitgelicht: uitkeringsgerechtigden, de doelgroep Banenafpraak, jongeren en werkgevers die inclusief willen worden. Focus aanbrengen betekent overigens niet dat andere kwetsbare groepen worden uitgesloten.

1.1.2. Onbenut arbeidspotentieel

HET ONBENUT ARBEIDSPOTENTIEEL UITGELEGD

Van de 304.000 inwoners van Midden-Gelderland in de werkzame leeftijd van 15 tot en met 74 jaar hebben 222.000 betaald werk. Van hen werken 11.000 parttime terwijl zij meer uren willen werken en daar ook beschikbaar voor zijn. Zij vormen de grootste groep van het zogenoemde 'onbenut arbeidspotentieel'. Deze mensen zijn bekend bij hun werkgever en, wanneer zij een aanvullende uitkering van gemeente of UWV ontvangen, bij die instanties.

Een kleinere groep van 8.000 mensen vormen 'echte werklozen'. Deze mensen hebben geen betaald werk, hebben recent naar werk gezocht en zijn direct of op korte termijn beschikbaar. Sommige werklozen hebben een uitkering, maar lang niet allemaal. Scholieren en studenten die op zoek zijn naar een bijbaantje of vakantiebaantje tellen ook mee als werkloos.

Een groep van 6.000 mensen wordt niet als werkloos aangemerkt omdat die weliswaar geen betaald werk hebben, maar óf niet recent naar werk hebben gezocht, óf niet direct beschikbaar zijn. Een deel van deze 'semiwerklozen' ontvangt een uitkering van de gemeente of UWV en solliciteert wel, maar is niet direct beschikbaar door bijvoorbeeld ziekte, scholing of mantelzorg. Semiwerklozen die wel direct beschikbaar zijn, maar niet recent hebben gesolliciteerd zijn bijvoorbeeld mensen die de moed om te solliciteren hebben opgegeven, net terug zijn van vakantie, of tijdens hun net afgeronde opleiding nog niet hebben gesolliciteerd.

De groep van 68.000 mensen zonder betaald werk die niet solliciteren en niet beschikbaar zijn, zijn vooral gepensioneerden en mensen met arbeidsbeperkingen, maar ook mensen met zorgtaken behoren tot deze groep.

Het hierboven beschreven onbenut arbeidspotentieel geeft een eerste beeld van het aantal mensen dat niet (volledig) aan het werk is. Dit beeld is echter niet compleet. Er wordt uitgegaan van een veel gehanteerde definitie, maar er zijn ook andere groepen die hieraan toegevoegd kunnen worden, bijvoorbeeld:

- Werkenden die niet meer uren willen of kunnen werken, maar die niet goed op hun plek zitten;
- Statushouders die nog in een asielzoekerscentrum wonen, maar feitelijk wel aan het werk zouden kunnen;
- Mensen met een specifieke arbeidsongeschiktheidsuitkering die nu niet benaderd worden voor werk, maar dit (deels) wel zouden kunnen.

Ook is slechts een beperkt deel van het onbenut arbeidspotentieel in beeld bij werkgevers, UWV en/of gemeenten. Dat maakt het moeilijk om een aanpak te ontwerpen om deze groep te benaderen. Om enig inzicht te geven, levert UWV informatie over de zogenoemde 'Geregistreerd Werkzoekenden UWV' (GWU). Tot het GWU behoren alle inwoners met een bijstands- of WW-uitkering, inwoners die in verband met hun WIA- of Wajonguitkering dienstverlening van UWV Werkbedrijf krijgen, plus iedereen met een actief cv op werk.nl.



1.1.3. Geregistreerd werkzoekenden

GEREGISTREERD WERKZOEKENDEN UWV UITGELEGD

Tot het GWU behoren alle mensen met een bijstands- of WW-uitkering, mensen die in verband met hun WIA- of Wajonguitkering dienstverlening van UWV Werkbedrijf krijgen, plus iedereen met een actief cv op werk.nl. Dat is een zeer pluriforme groep.

Mensen met een WW-uitkering

De gegevens van alle mensen met een WW-uitkering staan in het GWU. Als UWV verantwoordelijk is voor de ondersteuning naar werk, krijgen deze mensen dienstverlening van UWV. Werkgevers uit de sector Overheid & Onderwijs zijn als zogenoemde 'eigen risicodragers' verantwoordelijk voor de ondersteuning naar werk van hun (voormalig) werknemers die WW-ontvangen.

Mensen met een WIA-uitkering

Als UWV verantwoordelijk is voor de ondersteuning naar werk van mensen met een WIA-uitkering die over arbeidsvermogen (gaan) beschikken, krijgen deze mensen dienstverlening van UWV. De gegevens van deze mensen worden opgenomen in het GWU. Ook nadat iemand met een WIA-uitkering volledig naar vermogen werkt, blijven diens gegevens nog vijf jaar in het dienstverleningssysteem staan en worden diens gegevens meegeteld in het GWU. Werkgevers kunnen als 'eigen risicodragers' verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning naar werk van hun (voormalig) werknemers die WIA-ontvangen. In dat geval verzorgt het re-integratiebedrijf dat door die werkgever is gecontracteerd de ondersteuning naar werk.

Mensen met een Wajong-uitkering

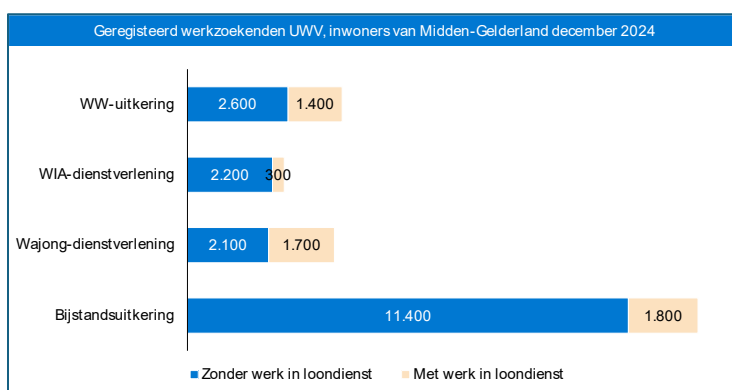
UWV is verantwoordelijk voor de ondersteuning naar werk van mensen met een Wajong-uitkering die over arbeidsvermogen (gaan) beschikken. Ook nadat een Wajonger volledig naar vermogen werkt, blijven diens gegevens nog vijf jaar in het dienstverleningssysteem staan en worden diens gegevens meegeteld in het GWU.

Mensen met een bijstandsuitkering

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de ondersteuning naar werk van mensen met een bijstandsuitkering op grond van de Participatiewet. Via de Polisadministratie komen de gegevens van alle bijstandsgerechtigden in het GWU.

Mensen zonder uitkering

Verder worden in het GWU ook mensen meegeteld die zich als werkzoekend hebben ingeschreven op werk.nl zonder dat zij een uitkering hebben. Dat zijn bijvoorbeeld mensen van wie het arbeidscontract binnenkort afloopt en die alvast op zoek zijn naar werk. Maar ook mensen die geen recht hebben op een uitkering van UWV of de gemeente terwijl zij wel werkloos zijn, behoren tot deze groep. Dat zijn bijvoorbeeld 'niet-uitkeringsgerechtigden' (NUG'ers) waarvoor de gemeente verantwoordelijk is voor ondersteuning naar werk.



Geregistreerd werkzoekenden UWV in Midden-Gelderland⁷



1.1.4. Inwoners met een uitkering

Er zijn vier grote groepen uitkeringsgerechtigden die door een deel van de partners in het Regionaal Beraad begeleid worden naar werk. Dit zijn mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet, Wajong, WIA of WW.

Gemeente	Inwoners 15								
	t/m 64 jaar	WW		WIA		Wajong		Bijstand	
Arnhem	115.800	1.900	1,7%	4.600	4,0%	4.100	3,5%	8.200	7,1%
Doesburg	6.600	100	1,9%	400	6,7%	300	3,5%	300	4,9%
Duiven	15.900	200	1,5%	600	3,9%	400	2,2%	500	3,4%
Lingewaard	28.900	400	1,3%	1.000	3,5%	600	2,0%	700	2,5%
Overbetuwe	30.400	400	1,2%	1.100	3,7%	600	1,8%	800	2,5%
Rheden	26.000	400	1,6%	1.200	4,7%	1.100	4,1%	1.200	4,7%
Rozendaal	1.100								
Westervoort	9.400	200	1,8%	500	5,1%	300	2,9%	400	4,7%
Zevenaar	27.300	400	1,5%	1.300	4,7%	700	2,7%	1.000	3,7%
Midden-Gelderland	260.300	4.100	1,6%	10.700	4,1%	7.900	3,0%	13.200	5,1%
Nederland			1,5%		3,9%		2,1%		3,9%

Aantal verstrekte uitkeringen per gemeente inclusief percentage van de bevolking⁸, ⁹.

In de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland ontvangen ongeveer 36.000 inwoners een uitkering. Het is mogelijk dat sprake is van overlap, waarbij een inwoner meerdere uitkeringen ontvangt. Bijvoorbeeld een aanvullende uitkering vanuit de Participatiewet op een uitkering die door UWV wordt verstrekt.

Daarnaast is niet iedere uitkeringsgerechtigde in staat om (meer uren) te werken. Niet iedereen met een arbeidsbeperking heeft arbeidsvermogen. Ongeveer de helft van de mensen met een arbeidsbeperking met arbeidsvermogen heeft betaald werk. Uitkeringsgerechtigden voor wie betaald werk (nog) niet mogelijk is, zijn aangewezen op andere vormen van participatie, zoals dagbesteding of vrijwilligerswerk. Dit kan voor sommigen een opstap zijn naar betaald werk, al dan niet in een beschutte werkomgeving.

1.1.5. Doelgroep banenafspraken

In het Sociaal Akkoord van 2013 hebben het toenmalige kabinet en de sociale partners afspraken gemaakt over het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is later geconcretiseerd in de Wet Banenafspraken met als doelstelling om begin 2026 125.000 extra banen voor deze doelgroep te hebben. Om deze ambitie te monitoren en stimuleren is het landelijk doelgroepregister opgezet, zijn er Regionale Werkbedrijven opgericht en is de Banenafspraken ook regionaal door middel van een indicatieve doelstelling onderverdeeld.

De Werkkamer (het overlegorgaan van werkgevers en vakbonden -Stichting van de Arbeid- en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten -VNG-) heeft vanaf het begin van de banenafspraken deze regionale indicatieve verdeling opgesteld.

⁸ Het aantal uitkeringen van Rozendaal is vanwege het geringe aantal en daarmee de privacy niet gegeven in [Atlas SV 2024](#).

⁹ Voor deze tabel geldt:

- Aantal Bijstandsuitkeringen per huishouden, stand december 2024, bron: CBS, [StatLine - Bijstandsuitkeringen: uitkeringsgrondslag, regio's](#) (28 mei 2025; geraadpleegd 20 juni 2025);
- Aantal WW-uitkeringsgerechtigden, stand eind 2024, bron: UWV, ['Atlas SV 2024'](#) (19 juni 2025; geraadpleegd 1 juli 2025);
- Aantal Wajong-uitkeringsgerechtigden, stand eind 2024, bron: UWV, ['Atlas SV 2024'](#) (19 juni 2025; geraadpleegd 1 juli 2025);
- Aantal WIA-uitkeringsgerechtigden, stand eind 2024, bron: UWV, ['Atlas SV 2024'](#) (19 juni 2025; geraadpleegd 1 juli 2025);
- Aantal WAO-uitkeringsgerechtigden, stand eind 2024, bron: UWV, ['Atlas SV 2024'](#) (19 juni 2025; geraadpleegd 1 juli 2025).



Hoewel de banenafspraken een landelijke afspraak is die niet per regio of per sector is gespecificeerd of wordt gemeten in het kader van de Wet banenafspraken en quotumregeling, hadden meerdere arbeidsmarktregio's de behoefte om enige indicatie te hebben over de verdeling. Hiermee kunnen de arbeidsmarktregio's inschatten of ze voldoen aan het tijdspad dat is afgesproken voor de realisatie van de banenafspraken. UWV heeft deze indicatieve verdeling dan ook opgenomen in haar kwartaalrapportages over de banenafspraken.

Midden-Gelderland heeft de indicatieve doelstelling ieder jaar nog behaald.¹⁰ Eind 2024 waren er in Midden-Gelderland in totaal 5.258 banen voor mensen uit het doelgroepregister. Een stijging van 3.004 ten opzichte van de 'nulmeting' eind 2012 toen er 2.254 banen waren. De doelstelling voor 2024 was 4.870 banen voor mensen uit het doelgroepregister. Midden-Gelderland zat daar 388 banen boven. Hiermee scoort Midden-Gelderland bovengemiddeld. Lang niet alle arbeidsmarktregio's haalt jaarlijks de indicatieve verdeling.¹¹

Naast het aantal banen, is het belangrijk om te kijken naar de arbeidsparticipatie. Eind 2024 stonden er 8.933 mensen uit Midden-Gelderland in het doelgroepregister. Hiervan waren er 4.564 aan het werk.¹² Dit is een stijging van 2.509 ten opzichte van de nulmeting; toen werkten er in Midden-Gelderland 2.055 mensen uit het doelgroepregister.

De arbeidsparticipatie van deze doelgroep lag eind 2024 op 51%, net iets minder dan het landelijk percentage van 52%. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, schommelt het percentage in Midden-Gelderland de afgelopen jaren rond de 51-52%. Uit een eerdere kwalitatieve bestandsanalyse onder de Wajong-populatie in het doelgroepregister die in het Regionaal Werkbedrijf van 25 april 2024 is gepresenteerd blijkt dat:

- Een groot deel van mensen uit het doelgroepregister dat kan werken al aan het werk is;
- Slechts een beperkt deel dat nog niet werkt direct bemiddelbaar is naar werk;
- Een grote groep *in potentie* arbeidsvermogen heeft, maar nog stappen heeft te zetten (onder andere afronding re-integratietraject, scholing of medische behandeling);
- Een deel van de doelgroep geen arbeidsvermogen heeft en eigenlijk niet in het doelgroepregister thuis hoort.

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van deze doelgroep vergt dan ook een specifieke aanpak.

Gemeenten en UWV begeleiden een groeiend aantal inwoners met een indicatie doelgroepregister. Zij spannen zich in om deze doelgroep met loonkostensubsidie en vaak jobcoaching aan het werk te helpen. Het is nog onduidelijk wat er met de banenafspraken gebeurt als deze afloopt op 1 januari 2027. Er wordt gesproken over een continuering, al dan niet met een uitgebreide doelgroep. De exacte contouren zijn echter nog niet bekend.

¹⁰ UWV, 'Dashboard Banenafspraken', online beschikbaar via: <https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-banenafspraken> (z.d., geraadpleegd 17 december 2025).

¹¹ Belangrijk om te vermelden is dat de landelijke monitor banenafspraken de officiële stand van zaken geeft over de realisatie van de extra banen in het kader van de banenafspraken. De kwartaalrapportages zijn altijd slechts een indicatie van de voortgang in de regio gedurende het jaar en geen officiële tussenstand. Het besluit om al dan niet een quotum in te stellen wordt dan ook gemaakt op de landelijke monitor.

¹² Een baan in het kader van de Banenafspraken staat niet gelijk aan het aantal werkzame personen. Een baan staat gelijk aan 110,92 verloonde uren op maandbasis. Dit was eind 2012 het gemiddelde aantal verloonde uren per maand voor een persoon uit het doelgroepregister. Het feit dat er minder personen aan het werk zijn dan het aantal banen, betekent dat personen uit het doelgroepregister momenteel gemiddeld meer uren werken dan 110,92.



1.1.6. Jongeren

Het Regionaal Beraad heeft een rol in de samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en andere partners binnen de Wet van school naar duurzaam werk. Deze wet is erop gericht om jongeren in de leeftijdsklasse tot 27 jaar en met een risico op een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar duurzame economische zelfstandigheid. Door vroegtijdig intensief in te zetten op deze groep, kunnen (grotere) problemen op een later moment worden voorkomen.

Het is lastig om kenmerken van deze groep goed uit te splitsen. Er zijn diverse bronnen beschikbaar die licht schijnen op een deel van de puzzel, maar er is geen compleet beeld. Om een beeld te vormen van hoe de doelgroep jongeren eruit ziet, moeten we uitwijken naar thematische informatie:

- Midden-Gelderland kende eind 2024 48.054 jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 25;¹³
- De instroom van jongeren tot 27 jaar in de WW steeg in 2024 met 5% ten opzichte van 2023 van 960 naar 1.008. Jongeren werken veelal in conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de Horeca, en hebben vaak een bijbaan naast hun studie of opleiding. Dit zijn vaak nul-uren of flexibele contracten, waardoor hun positie op de arbeidsmarkt minder stabiel is dan die van werknemers met een hogere leeftijd.¹⁴ Jongeren in de WW stromen relatief gezien veel uit naar een uitzendcontract (23%)¹⁵;
- In het schooljaar 2024/2025 volgen 10.821 studenten uit Midden-Gelderland een mbo-opleiding. Bijna 30% hiervan volgt een opleiding in de beroepsgroep Zorg & Welzijn. Het studentenaantal neemt de afgelopen jaren wel sterk af: van 12.519 in het schooljaar 2020/2021 naar 10.821 in het schooljaar 2024/2025, een daling van 14%¹⁶;
- Minder studenten betekent op den duur ook minder afgestudeerden en minder instroom op de arbeidsmarkt. Dit terwijl het aantal vacatures op mbo-niveau het afgelopen jaar met 8% is gestegen. Ook op de langere termijn wordt er een disbalans verwacht tussen het groeiende aantal vacatures en de dalende instroom op de arbeidsmarkt¹⁷.

Deze disbalans is een zorgelijke ontwikkeling, zeker omdat deze ook zichtbaar is in een groot aantal cruciale sectoren in de arbeidsmarktregio.

1.1.7. Vergrijzing van het aanbod aan medewerkers

Van alle werknemers in Midden-Gelderland is 12% 60 jaar of ouder. Dat betekent dat één op de acht werknemers de komende zeven jaar met pensioen gaat. In de sectoren Transport, Openbaar bestuur en Industrie is het aandeel oudere werknemers het hoogst.

Doordat er zo veel mensen in Zorg & Welzijn werken en het aandeel 60-plus in die sector 14% is, bereiken daar de meeste mensen binnen zeven jaar de AOW-gerechtigde leeftijd (7.800 mensen), gevolgd door Industrie (5.800) en Openbaar bestuur (4.200).

Sectoren waar veel jongeren werken, zoals Horeca en Detailhandel hebben een hoog verloop onder het personeel. In deze sectoren werken veel scholieren en studenten in een bijbaantje of tijdens de vakantie.

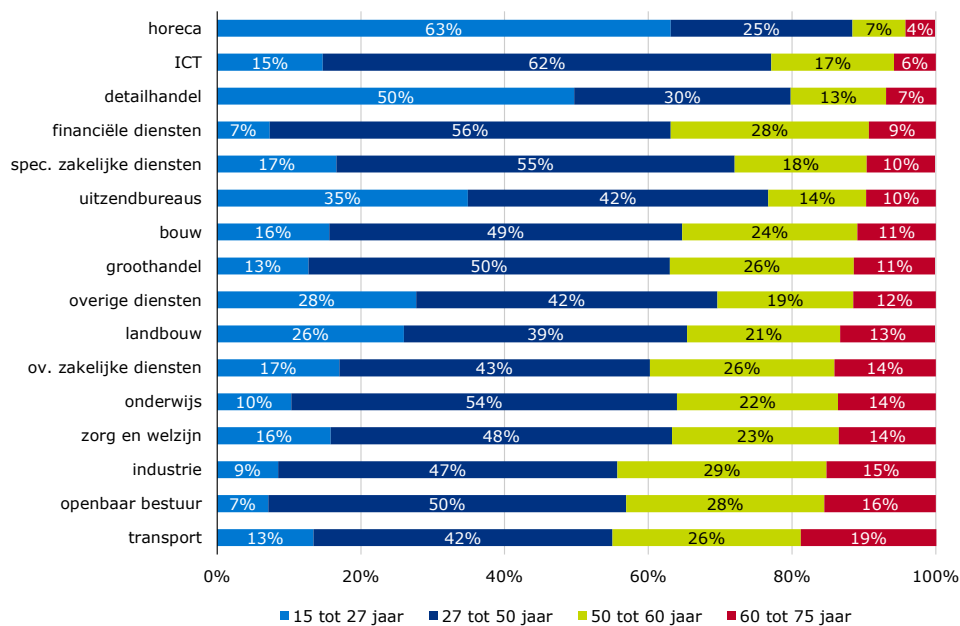
¹³ CBS, [Bevolking; herkomstland, geboorteland, leeftijd, regio, 1 januari](#) (12 juli 2024, geraadpleegd 16 juni 2025).

¹⁴ SBB en UWV, [Regioschets Basiscijfers Jeugd Midden-Gelderland](#) (17 maart 2025; geraadpleegd 16 juni 2025) p. 1.

¹⁵ SBB en UWV, Dashboard 'Bedrijfssectoren waar jongeren werk vinden vanuit WW in Nederland' (januari 2025, geraadpleegd 16 juni 2025).

¹⁶ SBB en UWV, Dashboard 'Aantal studenten per beroepsgroep in Nederland' (zonder datum; geraadpleegd 16 juni 2025).

¹⁷ SBB en UWV, [Regioschets Basiscijfers Jeugd Midden-Gelderland](#), p. 2-3.

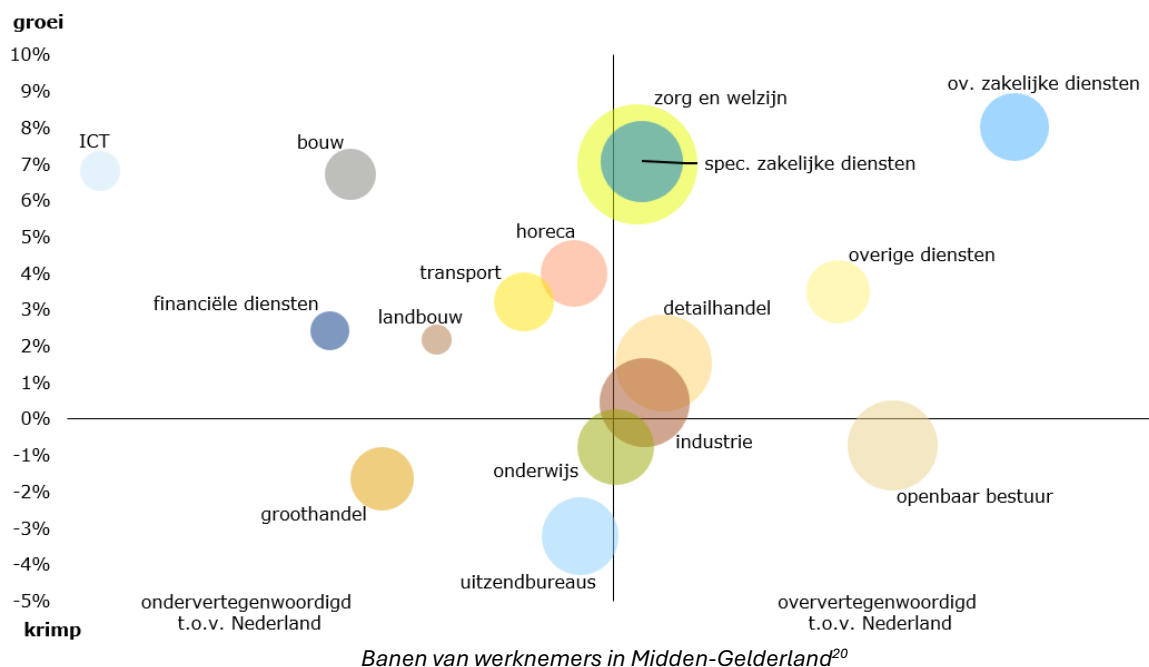


Leeftijd werknemers binnen sectoren Midden-Gelderland¹⁸

1.2. Ontwikkeling van de werkgelegenheid

1.2.1. Banen

In 2027 zijn er in Midden-Gelderland naar verwachting 207.400 banen van werknemers in loon-dienst. Dat zijn er 2,9% meer dan in 2024, wat een iets sterkere groei is dan landelijk (2,8%). Daarnaast is de verwachting dat er 52.900 banen zijn voor zelfstandigen. Dit is een daling van 4,4% ten opzichte van 2022.¹⁹



Banen van werknemers in Midden-Gelderland²⁰

¹⁸ Maatwerk UWV.

¹⁹ UWV, [Regio in Beeld Midden-Gelderland, 2025-2026](#)

²⁰ Maatwerk UWV:

- Y-as: totale groei in jaren 2025, 2026 en 2027;
- X-as: aandeel in de regionale werkgelegenheid ten opzichte van landelijk aandeel;
- Omvang bol: aantal banen van werknemers.



De grafiek toont boven de horizontale as de sectoren waar het aantal banen van werknemers van 2024 op 2027 groeit, onder die as krimpt het aantal banen. Rechts staan de sectoren die in Midden-Gelderland een groter aandeel in de werkgelegenheid hebben dan landelijk. Links staan de sectoren die in Midden-Gelderland juist kleiner zijn dan landelijk.

Over het algemeen kan gesteld worden dat op de langere termijn de dienstensectoren in Midden-Gelderland qua werkgelegenheid nog belangrijker worden dan dat ze al zijn. Dat Overige zakelijke diensten rechts boven staat, betekent dus dat die sector het sterkst groeit en bovendien in Midden-Gelderland sterker vertegenwoordigd is dan gemiddeld in Nederland. Dat is dus een belangrijke sector voor de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland. Tot deze sector horen onder andere schoonmaakbedrijven en facilitaire dienstverlening, callcenters en algemene administratiekantoren.

Linksonder staat Groothandel, wat betekent dat deze sector in Midden-Gelderland minder sterk vertegenwoordigd is in de werkgelegenheid dan landelijk en dat het aantal banen van werknemers daalt. Deze sector is dus minder belangrijk voor de arbeidsmarkt van Midden-Gelderland en dat belang neemt bovendien af.

Zorg & Welzijn is met 17% van alle banen de grootste sector, die met 7% sterk groeit. De sector Specialistische zakelijke diensten groeit ongeveer net zo hard, maar is ongeveer half zo groot als de zorg. Tot de specialistische zakelijke diensten horen onder andere ingenieurs- en architectenbureaus, belastingadviseurs, advocatenkantoren en notarissen.

Industrie is met ruim 9% van alle werknemersbanen in Midden-Gelderland iets sterker vertegenwoordigd dan landelijk (bijna 9%). Naar verwachting gaat dat aantal banen tot 2027 licht groeien, terwijl het aantal werknemersbanen in de industrie landelijk iets afneemt. Dat komt doordat de energie-intensieve industrietakken zoals chemie en basismetaal onder druk staan. In Midden-Gelderland werken naar verhouding twee keer zo veel mensen in de Energiesector dan gemiddeld in Nederland; daarmee is het een van de speerpuntsectoren voor onze regio. Daarbij is het goed om te bedenken dat ook sommige bedrijven uit de specialistische zakelijke diensten, zoals ingenieursbureaus, nauw samenwerken met de industrie.

1.2.2. De vraag op de arbeidsmarkt

Doordat het aantal banen groeit, ontstaat uitbreidingsvraag naar personeel. Doordat mensen stoppen met werken of een andere functie of baan nemen, ontstaat vervangingsvraag. Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) verwacht dat dat de uitbreidingsvraag jaarlijks gemiddeld 0,2% van alle werkenden bedraagt. De vervangingsvraag is met 3,4% vele malen hoger. Dat betekent dat er vraag naar personeel blijft, ook wanneer de werkgelegenheid weinig toeneemt of zelfs daalt.

De uitbreidingsvraag is met 0,5% het sterkst onder werkenden met een mbo-3 diploma.

De vervangingsvraag is met 10,3% het hoogst onder werkenden met alleen basisonderwijs. Hierbij gaat het om ongeschoold werk in bijvoorbeeld logistiek, horeca en detailhandel. In deze banen werken veel scholieren die nog op het voortgezet onderwijs zitten en een vakantie- of bijbaantje hebben. Dat doen zij veelal tijdelijk, waardoor de vervangingsvraag groot is, maar dat wil niet zeggen dat de kans op werk voor volwassen werkzoekende met alleen basisonderwijs groot is. Veel werk op dit niveau is parttime, tijdelijk en laag betaald.



Relevant is de vervangingsvraag van rond de 3% van mbo-opgeleiden, 2,7% van de werkenden met een masterdiploma en 2,5% met een bachelorsdiploma.

	Basisonderwijs	Vmbo b/k, mbo1	Vmbo g/t, havo /vwo-onderbouw	Havo, vwo	Mbo2	Mbo3	Mbo4	Hbo-/wo-bachelor	Hbo-/wo-master	Totaal
Uitbreidingsvraag (%)	0,2	0,2	0,3	0,2	0,4	0,5	0,3	0,1	0,2	0,2
Vervangingsvraag (%)	10,3	3,5	7,2	2,2	3,5	3,0	2,8	2,5	2,7	3,4
Arbeidsmarktinstroom (%)	13,2	6,0	1,4	0,7	3,9	4,5	3,0	3,4	2,7	3,5

Jaarlijkse uitbreidings- en vervangingsvraag en instroom van gediplomeerden op de arbeidsmarkt als percentage van huidig aantal werkenden in de jaren 2023 -2028²¹

1.2.3. Ontwikkeling van vacatures

ISCO BEROEPSNIVEAUS UITGELEGD

Beroepen kunnen op grond van de internationale ISCO-classificatie worden ingedeeld in vier niveaus. Het niveau van een beroep is wat anders dan het opleidingsniveau van werkenden en werkzoekenden. Bovendien kunnen er verschillen tussen landen zijn van de inhoud van een beroep en de structuur van het onderwijssysteem.

De beroepsniveaus met daarbij gevraagde opleidingsniveaus zijn het best als volgt te omschrijven:

ISCO-beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;

ISCO-beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;

ISCO-beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;

ISCO-beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

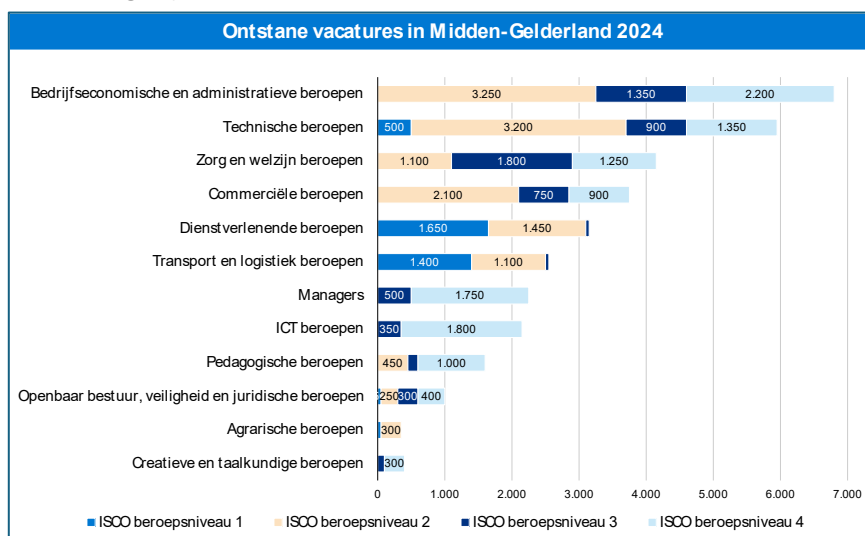
De uitbreidings- en vooral vervangingsvragen leiden tot vacatures. In 2024 ontstonden in Midden-Gelderland 34.000 vacatures. Verreweg de meeste vacatures waren voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen, bijvoorbeeld voor medewerkers klantenservice en callcentermedewerkers in de sector Overige zakelijke diensten.

Bij het grote aantal vacatures voor technische beroepen gaat het vooral om beroepen in de bouw en industrie zoals monteurs en installateurs op mbo-niveau. In de zorg werd voor de meeste beroepen een hbo- of academische opleiding gevraagd, bijvoorbeeld voor (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Op mbo-niveau worden in de zorg vooral verzorgenden-IG gevraagd. In het grote aantal vacatures voor commerciële beroepen zien we de hoge vervangingsvraag én seizoensinvloeden terug van de detailhandel.

²¹ ROA, 'Arbeidsmarktprognoses Midden-Gelderland 2023-2028' (1 oktober 2024; geraadpleegd 2 juli 2025).



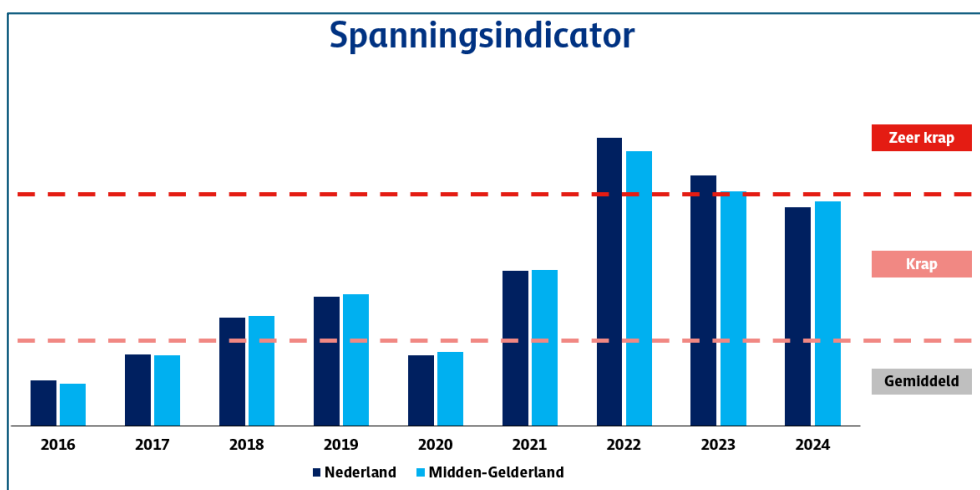
Vacatures waarvoor geen startkwalificatie wordt gevraagd, zien we vooral in dienstverlenende beroepen zoals schoonmaker en in transport & logistieke beroepen zoals vakkenvullers in supermarkten en magazijnmedewerkers.



Ontstane vacatures in Midden-Gelderland 2024 ingedeeld op ISCO-beroepsniveau²²

1.2.4. Krapte op de arbeidsmarkt

De krapte op de arbeidsmarkt nam zowel landelijk als in Midden-Gelderland snel toe in de jaren na 2020 toen corona uitbrak. In Midden-Gelderland is de spanning op de arbeidsmarkt gelijk aan of iets minder dan landelijk. Vanaf medio 2023 neemt de krapte wel iets af, maar de spanning is nog steeds hoog. Hoger dan in 2019, het laatste jaar voor de coronacrisis. Vooral in de techniek en zorg zijn veel beroepen zeer krap. Alleen voor creatieve en taalkundige beroepen is de arbeidsmarkt in balans.



Spanningsindicator Midden-Gelderland 2016-2024²³

²² UWV, 'Dashboard Vacaturemarkt' (zonder datum; geraadpleegd 2 juli 2025).

²³ UWV, 'Dashboard Spanningsindicator' (zonder datum; geraadpleegd 3 juli 2025).



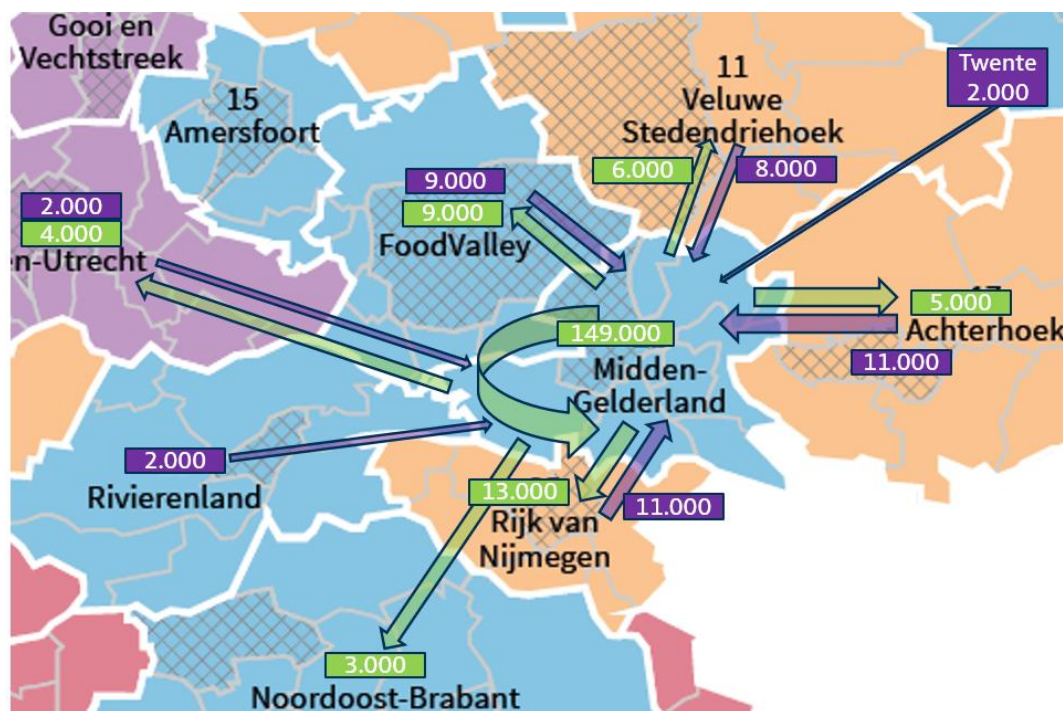
1.2.5. Pendel

Van alle inwoners van Midden-Gelderland die betaald werk hebben, werkt 70% (149.000) in Midden-Gelderland zelf. De overige 30% werkt voornamelijk in Rijk van Nijmegen (13.000), FoodValley (9.000), Veluwe Stedendriehoek (6.000) en de Achterhoek (5.000).

Omgekeerd komen van de 26% werkenden in Midden-Gelderland die niet in deze regio wonen, de meesten (11.000) uit Rijk van Nijmegen. De economieën en arbeidsmarkten van Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen zijn in de Groene Metropoolregio dan ook sterk met elkaar verbonden.

Er werken dus meer inwoners van Midden-Gelderland in een andere regio (64.000) dan dat er inwoners van andere regio's in Midden-Gelderland werken (53.000). Er is geen exacte verklaring waarom dit het geval is.

Het betekent dat voor de inwoners van Midden-Gelderland ook de werkgelegenheid in andere regio's, met name Rijk van Nijmegen, belangrijk is. Factoren die stimuleren om verder weg te werken zijn onder andere de hoogte van het salaris, de omvang van het dienstverband en de mogelijkheid van thuiswerken.²⁴ Het maakt wel duidelijk dat bovenregionale samenwerking van belang is, omdat arbeidsmarktregio's een bepaalde aantrekkingskracht uitoefenen op aanpalende regio's.



Grootste pendelstromen van werknemers van en naar Midden-Gelderland

²⁴ CBS, [Woon-werkbalans naar arbeidsmarktregio, 2023](#) | CBS (28 januari 2025; geraadpleegd 20 juni 2025)



SAMENHANG MEERJARENAGENDA, UITVOERINGSAGENDA EN AMBITIES

Zoals eerder in deze MJA is aangegeven, heeft het toenmalige RWB in 2024 een nieuwe visie met bijbehorende ambities geformuleerd. In deze MJA zijn dat de uitgangspunten op basis waarvan zowel de beleidsthema's (visie / vijfjarig) als de activiteiten voor de komende twee jaren (ambities) zijn uitgewerkt.

Om de samenhang tussen de meerjarenagenda, de uitvoeringsagenda en de ambities helder te maken, zijn deze in schema gezet. Het schema is opgebouwd conform de vier actielijnen van de uitvoeringsagenda:

1. **Werkend netwerk**, met activiteiten die zich vooral richten op ambitie 2 (minder belemmeringen voor werkgevers) en ambitie 4 (meer mensen vanuit de banenafpraak aan het werk);
2. **Toegankelijk netwerk**, met activiteiten die zich met name richten op ambitie 1 (geen drempels voor -werkend- werkzoekenden om aan het werk te gaan en te blijven);
3. **Transparant netwerk**, met activiteiten gericht op ambitie 5 (inzicht voor werkgevers in vaardigheden werkzoekenden) en
4. **Lerend netwerk**, met activiteiten waarmee ambitie 3 (deskundigheidsbevordering professionals) is uitgeschreven.

Ambitie 6 (aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt) komt nagenoeg in alle ambities terug.

Daarnaast zijn er activiteiten in het kader van de Wet van school naar duurzaam werk (SNDW), en in het kader van de Sociale Infrastructuur (SI) in de overzichten opgenomen.

Ambitie 6

In ambitie 6 was als een van de drie pijlers de aansluiting van de arbeidsmarkt op de Wet van school naar duurzaam werk opgenomen. In het jaar 2025 is door het programmteam School naar duurzaam werk (SNDW), waar ambitieteam 6 op aangesloten is, de implementatie van deze wet inclusief de bestuurlijke structuur uitgewerkt. Hiermee is het Programma SNDW voor ambitie 6 afgerond en wordt het structureel opgepakt door het programmteam SNDW. De andere activiteiten binnen deze ambitie komen, zoals uit het schema blijkt, terug in de andere ambities.

Voor ambitie 6 is daarom de focus verlegd naar Levenlang Ontwikkelen (LLO).

Sociale infrastructuur

Naast de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is in 2025 een start gemaakt met de uitwerking van de sociale infrastructuur met daarbinnen aandacht voor de positionering van het arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor als kernvoorziening voor de regio. Voor dit proces zijn meerjarig rijksmiddelen, in de vorm van een impulsbudget en rijksbijdragen beschikbaar gesteld. De samenhang met de ambities van het RB is met name te vinden bij:

- ambitie 1, omdat het de bedoeling is om de dienstverlening in het kader van arbeidsontwikkeling te ontsluiten via het werkcentrum en
- ambitie 3 in het kader van deskundigheidsbevordering die ook voor de sociale infrastructuur nader uitgewerkt wordt.



Activiteiten in overzicht

In deel 2, Meerjarenagenda, en deel 3, Uitvoeringsagenda, wordt uitgebreid aandacht besteed aan de verschillende in deze overzichten opgenomen acties. Zie hiervoor de paragraafverwijzingen.

Lijnen	Ambitie					Paragraaf	Actie	Start	Einde
WERKEND NETWERK			4			3.1.1	Op basis van data inzichtelijk krijgen welke mensen zijn opgenomen in het doelgroepregister en onderzoeken of er mogelijkheden zijn om hen naar scholing of werk te begeleiden: pilot Overbetuwe	Q2 2026	Q1 2027
	2					3.1.1	Onder de aandacht brengen van het doelgroepregister en inclusieve werkgevers in onze regio	Doorlopend	
			4	5		3.1.1	Opstellen van eenduidige werkwijze voor het matchen en bemiddelen van mensen uit het doelgroepregister	Q2 2026	Q1 2027
	2					3.1.1	Vinden van inclusieve werkgevers die zich als ambassadeur voor de banenafspraken willen profileren en daarmee andere werkgevers weten te stimuleren	Q2 2026	Doorlopend
	2					3.1.1	Ontwikkelen "instrumentenkoffer" om inclusieve werkgevers te ondersteunen	Q3 2026	Q1 2027
			4		6	2.3.4 en 3.1.2	Inzet van praktijkverklaringen	Doorlopend	
	2					3.1.2	Organiseren werkbezoeken bij inclusieve werkgevers	Doorlopend	
	2					3.1.2	Organiseren van events voor werkgevers	Doorlopend	
	2					3.1.2	Aanbieden van de HARRIE-training	Doorlopend	
	2		4			2.3.5	Harmoniseren en uniformeren van afspraken en instrumentarium	Doorlopend	
					6	2.3.4	Ontwikkelen, ontsluiten en benutten sectorale ontwikkelpaden	Q1 2026	Doorlopend
					6	2.5.2	Onderzoeken hoe skillsgerichte werving met het gebruik van CompetentNL vormgegeven kan worden	Q2 2026	Q4 2027
					6	2.3.3 en 3.1.2	Inrichten en werken met sectortafels	Q1 2026	Doorlopend



Lijnen	Ambitie						Paragraaf	Actie	Start	Einde
TOEGANKELIJK NETWERK	1						2.2.1 en 3.2.2	Inzet van gidsen in het Werkcentrum	Q1 2026	Q1 2026
	1						2.2.1 en 3.2.2	Inzet Loopbaanadviesteam in het Werkcentrum	Q1 2026	Q1 2026
	1/SI				5		2.2.1 en 2.5.1	Ontsluiten dienstverlening via (digitaal) platform	Q2 2026	Q4 2027
	1	2					2.2.2, 3.2.2 en 3.3.1	Ontsluiten werkgeversdienstverlening via het Werkcentrum	Q1 2026	Q4 2026
	1						2.2.3	Inrichten WIN-punt en ontsluiten via Werkcentrum	Q2 2026	Q4 2026
	1	2		4	5		3.2.1	Website Werkcentrum actief	Q1 2026	Q1 2026
	1						3.2.1	Organiseren fysieke inlooppunten Werkcentrum	Q1 2026	Doorlopend
	1		3				3.2.1	Deskundigheidsbevordering gidsen en betrokken professionals	Doorlopend	
	1				5		3.2.2	Maken van afspraken over doorverwijzen van klanten vanuit het Werkcentrum in huidige situatie	Q1 2026	Q2 2026
	1				5		3.2.2	Vorbereiden doorverwijzen van klanten vanuit het Werkcentrum vanaf 2027	Q4 2026	Q1 2027
	1						3.2.2	Praktijkoverleg herinrichten voor het Werkcentrum	Doorlopend	
	1/SI					SNDW	3.2.2	Afspraken maken over aansluiting vanuit het Werkcentrum op Doorstroompunt en de sociale infrastructuur	Q1 2026	Q3 2026
SI = Sociale Infrastructuur SNDW = School naar duurzaam werk										

Lijnen	Ambitie						Paragraaf	Actie	Start	Einde
TRANSPARANT NETWERK					5		3.3.1	Opstellen visie op transparantie	Q1 2026	Q3 2026
	1				5		3.3.1	Mogelijkheden van VUM verkennen en implementeren	Q2 2026	Q2 2027
	1				5		3.3.1	Inrichten van een digitaal platform of <i>community</i> voor regionale samenwerking	Q2 2026	Q3 2026
	1				5		3.3.1	Systeem voor registratie van meldingen van werkzoekenden, werkenden en werkgevers	Q1 2026	Q1 2026
	1				5		3.3.1	Doorontwikkeling registratie van meldingen van werkzoekenden, werkenden en werkgevers adhv nieuwe wet SUWI	Q4 2026	Q3 2027
	1				5		3.3.1	Volgen van ontwikkelingen op het gebied van AI en IT	Doorlopend	



Lijnen	Ambitie					Paragraaf	Actie	Start	Einde	
LEREND NETWERK			3				3.4.1	Visie op regionaal leren	Q2 2026	Q3 2026
			3				3.4.1	Ontwikkelen van een minor met de HAN	Q2 2026	Q4 2027
			3				3.4.1	Ontsluiten Integratief Gedragsmodel (IGM) voor alle professionals van alle partners	Q4 2025	Doorlopend
			3				3.4.1	Kennis die in de regio al beschikbaar is regionaal ontsluiten	Q4 2026	Doorlopend
			3				2.3.5	Opzetten leeragenda voor professionals	Q4 2026	Doorlopend
			3				2.3.5	Organiseren van ontmoetingen, kennissessies en casuïstiekbespreking	Q1 2026	Doorlopend
			3				2.3.5	Werken vanuit dezelfde methodieken	Q4 2026	Doorlopend
			3				2.3.5	Regionaal aanbieden van trainingen en workshops	Q1 2027	Doorlopend
			3				3.4.1	Leeraanbod overzichtelijk ontsluiten	Q1 2027	Doorlopend
						6	2.3.1	Uitvoer plan LLO-Collectief	Q1 2026	Q4 2027
						6	2.3.2	Bevorderen duurzame inzetbaarheid via zij-instroom, beroepenoriëntatie en skillsgerichte benadering	Q3 2026	Q4 2027
	1	2	3	4	5	6	2.2.4	Evaluatie samenwerking in het Regionaal Beraad	Q3 2026	Doorlopend



DEEL 2: MEERJARENBELEIDSAGENDA



2. INLEIDING MEERJARENBELEIDSAGENDA

De meerjarenagenda is erop gericht om de begeleiding van werkenden en werkzoekenden naar (ander) werk te koppelen aan de economische uitdagingen van de arbeidsmarktregio. In het eerste deel van deze agenda is gekeken naar de kenmerken van de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland. Op basis van deze analyse zal het Regionaal Beraad een afweging moeten maken waar zij hun focus op willen leggen en de beschikbare middelen vanuit het Impulsbudget aan willen besteden. In deel 4 van deze MJA is hiervoor een begroting opgenomen.

Het beleid van het Regionaal Beraad is in principe gericht op de volledige beroepsbevolking. Echter, een groot deel hiervan vindt zijn eigen weg op de arbeidsmarkt en heeft weinig tot geen ondersteuning nodig vanuit de samenwerkende partijen. De aandacht wordt daarom met name gericht op mensen die wél extra ondersteuning kunnen gebruiken. In het voorgaande deel is1. daarom extra aandacht besteed aan het onbenutte arbeidspotentieel, inwoners met een uitkering, de doelgroep Banenafspraken en jongeren.

Wat opvalt aan deze groepen is dat er sprake is van “eenheid in verscheidenheid”. Dit betekent dat er niet één formule is om iemand naar (ander) werk te begeleiden. De groep die extra ondersteuning nodig heeft, is divers. Divers in problematiek, divers in achtergrond en divers in ondersteuningsbehoefte. Dit moet ook terugkomen in de programma's die in de arbeidsmarktregio worden opgezet. Gericht op maatwerk en doelgroep specifieke aanpakken.

Daarnaast is ook lang nog niet iedereen goed in beeld. Uitkeringsgerechtigden ontvangen al ondersteuning vanuit gemeenten of UWV, waardoor er een dossier is opgebouwd. Maar er zijn ook groepen, zoals werkenden en schoolverlaters, die buiten beeld zijn of dreigen te raken. Een goed vangnet waarop ook deze mensen kunnen terugvallen is daarom cruciaal. Belangrijk is derhalve dat het volledige arbeidspotentieel goed in beeld komt.

Werkgevers hebben deze mensen heel hard nodig. Ook als het economischer slechter gaat, blijft de vervangingsvraag hoog. Er is een hoge uitstroom van arbeidskrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd behalen en er is sprake van een te lage arbeidsmarktinstroom vanuit het onderwijs om deze vacatures te vervullen. De aanwas op de arbeidsmarkt moet dus ook vanuit andere bronnen komen. Verder kan ook gekeken worden hoe cruciale sectoren in de arbeidsmarktregio aantrekkelijker gemaakt kunnen worden, zodat jongeren en ook baanveranderaars eerder voor deze sectoren kiezen.

Om effectief te kunnen inspelen op deze uitdagingen werken we toe naar een data-gedreven sectorale aanpak. Door data te verzamelen, te koppelen, analyseren en te toetsen bij de praktijk, ontstaat een veel scherper beeld van wat er speelt in de sectoren. Dit biedt meerdere voordelen zoals:

- Vroegtijdige signalering van tekorten en overschotten;
- Beter matchen op skills in plaats van alleen diploma's;
- Gerichtere inzet van scholing en omscholing;
- Aantoonbaar maken waar kansen liggen voor specifieke doelgroepen;
- Versterking van werkgeversdienstverlening en
- Een afwegingskader voor het aangaan van samenwerkingen en nieuwe initiatieven.

Dit tweede deel van de MJA, de beleidsagenda op strategisch niveau, bevat een overzicht van regionale ambities voor de langere termijn. In de uitvoeringsagenda (deel 3) worden de ambities omgezet naar acties die op de kortere termijn uitgevoerd worden.



2.1. Visie Regionaal Beraad

Als basis voor de beleidsagenda nemen we de visie die het toenmalig Regionaal Werkbedrijf in 2024 heeft geformuleerd en de ambities die zij daaraan gekoppeld hebben. Deze visie en ambities zijn nog steeds de leidraad voor onze arbeidsmarktregio.

VISIE REGIONAAL BERAAD

Als Regionaal Beraad werken we samen om:

- *de arbeidsmarktpositie van (werkend) werkzoekenden, die willen en kunnen werken, en die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, te versterken, zodat zij een duurzame arbeidsmarktpositie en bestaanszekerheid verwerven;*
- *een handreiking te bieden aan werkgevers, die dat willen en kunnen, bij het creëren van passende ontwikkelingsmogelijkheden en begeleiding.*

Zo dragen we bij aan een betere aansluiting tussen vraag en aanbod in Midden-Gelderland.

2.2. De arbeidsmarktinfrastructuur

HERVORMING ARBEIDSMARKTINFRASTRUCTUUR UITGELEGD

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is gericht op het verbeteren van de dienstverlening aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers op het gebied van werk en scholing. Het “no-wrong-door” principe is hierbij het uitgangspunt. De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur leidt tot een wijziging van de Wet SUWI. De beoogde inwerkingtreding is 1 januari 2027. In de [kamerbrief](#) van april 2024 worden de kaders van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur nader uitgelegd. De focus ligt op het oplossen van knelpunten in de samenwerking tussen publieke en private organisaties in de arbeidsmarktregio's met als doel door een betere samenwerking de dienstverlening aan mensen te optimaliseren. Een van de doelstellingen is dat er een sterkere verbinding komt tussen het sociale, economische en onderwijsdomein.

Inrichting governance

Het jaar 2025 hebben we in onze arbeidsmarktregio gedefinieerd als transitiejaar om te komen tot de transformatie naar een geherstructureerde regionale arbeidsmarkt. Hiervoor hebben we, conform de intenties van de eerdergenoemde kamerbrief en met behulp van daarvoor landelijk beschikbaar gestelde leidraden gewerkt aan het aanpassen van de bestuursstructuur door het inrichten van de publiek-/private samenwerking in het RB met het bijbehorende samenwerkingsconvenant. Met de ondertekening van dit convenant op 4 september 2025 is deze nieuwe structuur een feit.

Inrichting Werkcentrum Midden-Gelderland

Een belangrijk instrument ter ondersteuning van de arbeidsmarktinfrastructuur en de in de kamerbrief gestelde doelen is het Werkcentrum Midden-Gelderland. Het werkcentrum is een netwerkorganisatie van publieke en private partners in de regio. In juli 2025 is het plan van aanpak voor de inrichting van het werkcentrum vastgesteld. Een kwartiermaker is sinds oktober 2025 de vertaalslag aan het maken naar de start van het werkcentrum per januari 2026. Hiermee is de basis gelegd voor de verdere ontwikkeling van het werkcentrum naar een professionele netwerkorganisatie waarin diverse partners samenwerken om vragen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers op basis van vraaggerichte en ontschotte dienstverlening te beantwoorden.

2.2.1. Gidsfunctie en Loopbaanadviesteam

In het werkcentrum zullen professionele gidsen werkzaam zijn die mensen met vragen over werk of scholing faciliteren bij het vinden van het passende antwoord. Gidsen zijn het eerste aanspreekpunt binnen het werkcentrum, zij verstrekken informatie en zorgen voor een goede verbinding tussen de vraagsteller en de dienstverlening die of het antwoord dat nodig is.



De wijze waarop gidsen binnen het Werkcentrum Midden-Gelderland worden ingezet, bijvoorbeeld op inlooppunten, wordt door de kwartiermaker uitgewerkt. Gemeenten en UWV zijn verantwoordelijk voor het organiseren van de gidsfunctie; hiervoor is in totaal ca. 3 fte formatie beschikbaar.

Naast gidsen zal het werkcentrum ook het kanaal zijn waardoor (werkend) werkzoekenden in contact kunnen komen met het Loopbaanadviesteam. Loopbaanadviseurs kunnen mensen ondersteunen bij vraagstukken over arbeidsmarktkansen, het aangaan van een scholings- of zij-instroomtraject of andere loopbaanonderwerpen.

Om tot een goede doorgeleiding te komen naar de dienstverlening die in de regio (ontschot) beschikbaar is, wordt gewerkt aan het ontsluiten van die dienstverlening door middel van een (digitaal) platform.

ONTSCHOT WERKEN UITGELEGD

In de Kamerbrief over de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur van april 2024 wordt aangegeven dat het lastig kan zijn om mensen tijdig passende en/of doorlopende begeleiding te bieden doordat de noodzakelijke dienstverlening (waarvoor vaak expertise en inzet van meerdere partijen nodig is) en de werkprocessen van hierbij betrokken partijen onvoldoende op elkaar aansluiten.

In de periode van de RMT-dienstverlening is, met een daarvoor beschikbaar gesteld budget, ervaring opgedaan met het ontschotten van de dienstverlening waardoor er meer mogelijkheden en handelingsruimte waren om gebruik te maken van elkaars expertise zonder dat hiervoor complexe proces-/inkoopafspraken nodig waren. De ervaring die tijdens de RMT-periode is opgedaan met het ontschotten van de dienstverlening tussen onder meer vakbonden, gemeenten en UWV, zou idealiter ook toegepast kunnen worden binnen het werkcentrum. Op basis van de vraag van de klant kan in gezamenlijkheid gezocht worden naar het best passende antwoord/de best passende dienstverlening zonder dat men beperkt wordt door de “doelgroepbenadering”. Door ontschot te werken, kan over de eigen inkoopkaders heen gezocht worden naar de best passende interventie voor de vraagsteller.

Ontschot werken binnen het werkcentrum c.q. de arbeidsmarktregio vraagt om verdere uitwerking en concretisering.

2.2.2. Werkgevers- en werkzoekendendienstverlening

UWV en gemeenten bieden momenteel regionaal gezamenlijke werkgeversdienstverlening via het WerkgeversServicepunt Midden-Gelderland. Deze dienstverlening zal, op termijn, ontsloten worden via het werkcentrum waarna per januari 2027 de merknaam “WerkgeversServicepunt” zal komen te vervallen. Ook SBB verzorgt werkgeversdienstverlening in het kader van het erkennen van leerbedrijven en het werven en ontsluiten van leerbanen. De kwartiermaker c.q. coördinator zorgt samen met de teams van het WSP, UWV en gemeenten voor een passende organisatie van de dienstverlening. Het vergroten van het netwerk aan -potentieel inclusieve werkgevers (voor het plaatsen van mensen uit het doelgroepenregister c.q. de banenafpraak) blijft ook binnen het werkcentrum een belangrijke doelstelling.

Naast de bestaande inzet van UWV, gemeenten en SBB wordt de werkgeversdienstverlening de komende jaren structureel doorontwikkeld in- nauwe samenwerking met werkgevers- en nemersorganisaties. Deze doorontwikkeling is noodzakelijk om de dienstverlening beter aan te laten sluiten bij de actuele en toekomstige personeelsbehoefte van werkgevers en om de werkgeversroute binnen het Werkcentrum te versterken.



Om te komen tot een volledig, effectief en ontschot aanbod werkt het werkcentrum ook samen met private werkgeversdienstverleners zoals uitzendorganisaties, detacheerders, scholings- en loopbaanbedrijven en jobcoaches. Deze partijen beschikken over belangrijke arbeidsmarktkennis, innovatieve methodieken en een groot bereik onder werkgevers. Door publieke en private dienstverlening te verbinden ontstaat één geïntegreerd netwerk dat werkgevers optimaal ondersteunt bij werving, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid en die aansluit bij de actuele vraag van werkgevers, de regionale economie ondersteunt en bijdraagt aan een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur.

Het is de bedoeling dat ook in het kader van de werkzoekendendienstverlening aanbod ontsloten wordt via het Werkcentrum. Hierbij kan in ieder geval gedacht worden aan de dienstverlening die eerder via het Leerwerkloket georganiseerd werd op het gebied van de combinatie van scholing en werk en die binnen het werkcentrum door het Loopbaanadviesteam wordt opgepakt. In de Wet SUWI en het bijbehorende Besluit SUWI zullen de kaders voor deze dienstverlening beschreven worden. De verwachte datum van inwerkingtreding is 1 januari 2027.

2.2.3. WIN-punt

Door het ministerie van SZW is eind 2024 het initiatief genomen tot en zijn meerjarig rijksmiddelen beschikbaar gesteld voor het inrichten van regionale “WIN-punten”. WIN staat voor “Werken In Nederland/Work in NL”. WIN-punten zijn bedoeld om EU-arbeidsmigranten een sterkere positie te geven in Nederland door hen goed te informeren, dienstverlening te bieden en te ondersteunen bij complexe vraagstukken.

Samen met Arbeidsmarktregio Rijk van Nijmegen wordt sinds najaar 2025 gewerkt aan het inrichten van WIN-punten in beide regio's.

Het idee is om, zoals door SZW is voorgesteld, het WIN-punt Midden-Gelderland te verbinden aan het werkcentrum.

2.2.4. Evaluatie

In het Samenwerkingsconvenant voor het Regionaal Beraad is in artikel 12 opgenomen dat het Regionaal Beraad iedere twee jaar de samenwerking evalueert. Diverse kernpartners in het Regionaal Beraad hebben aangegeven graag na het eerste jaar al te willen evalueren, zodat op korte termijn kan worden bijgestuurd als dat nodig is.

De tweejaarlijkse evaluatie-cyclus start daarom in 2026. Er wordt hierbij in ieder geval gekeken naar de samenwerkingsafspraken uit het Samenwerkingsconvenant, de wijze waarop de planvorming van de beleids- en uitvoeringsagenda tot stand is gekomen en de resultaten c.q. impact van de diverse projecten die vanuit de uitvoeringsagenda worden ingezet.

In deze evaluatie wordt ook expliciet aandacht besteed aan de besluitvormingsprocedure die beschreven staat in artikel 7 van het Samenwerkingsconvenant in relatie tot zowel de besluitvorming in het Regionaal Beraad als in de samenwerking tussen de (kern)partners in de voorbereiding naar besluitvorming toe.

Het succes van de netwerksamenwerking staat of valt met tijdige en gelijkwaardige betrokkenheid van alle kernpartners. We betrekken daarom alle kernpartners in de voorbereiding van de evaluatie en de uitvoering ervan.



2.3. Leven Lang Ontwikkelen

LEVEN LANG ONTWIKKELEN -LLO- UITGELEGD

Er is een duidelijke samenhang tussen de maatregelen die door het ministerie van SZW zijn beschreven op het gebied van de arbeidsmarktinfrastructuur en die op het gebied van LLO. Immers, mensen stimuleren om zich op de arbeidsmarkt te blijven ontwikkelen, vraagt ook om werkgelegenheid die daarop aangepast en ingesteld is. In de [kamerbrief van 23 september 2022](#) en daaropvolgend de [kamerbrief Vervolg op beleidslijnen LLO van 13 november 2023](#) zijn onder meer maatregelen beschreven die bedrijven en organisaties met een programmatische aanpak stimuleren om de leercultuur binnen de eigen organisatie te verbeteren.

Het begrip Leven Lang Ontwikkelen staat voor het voortdurend blijven leren tijdens je hele loopbaan en zelfs daarna. Het gaat niet alleen om het behalen van diploma's, maar ook om het opdoen van vaardigheden, kennis en competenties. Denk aan cursussen, praktijktrainingen, e-learning, certificaten of werkervaring in een nieuwe rol. LLO zorgt voor het kunnen blijven meegroeien met de maatschappij en daarmee het behouden van de inzetbaarheid op de veranderende arbeidsmarkt.

Blijvend leren en ontwikkelen is dus belangrijk en zou voor iedereen vanzelfsprekend en haalbaar moeten kunnen zijn. De maatregelen en financiële impulsen van de diverse ministeries die hierbij betrokken zijn, moeten daaraan bijdragen. Daarnaast wordt de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het benutten en uitvoeren van maatregelen door werkgevers, (potentiële) werknemers/werkzoekenden, onderwijs/dienstverleners, sociale partners en overheid benadrukt. Alleen samen kunnen we komen tot een blijvende leeromgeving en leeragenda's.

In onze arbeidsmarktregio is een aantal maatregelen uitgewerkt en zijn anderen in ontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan praktijkleren met de praktijkverklaring, de ontwikkeling van de beroepentuin en het inzetten van sectorale ontwikkelpaden. Ook de Aanpak Jeugdwerkloosheid kan onder deze noemer gevoegd worden. Wat we echter merken, is dat het ontbreekt aan een regionale visie op dit thema terwijl die helpend zou kunnen zijn voor het gestructureerd inzetten op LLO. Voor deze beleidsagenda wordt ernaar gestreefd om deze visie uit te werken en op basis daarvan tot een regionale leeragenda te komen; eventueel samen met andere arbeidsmarktregio's en bijvoorbeeld The Economic Board/Human Capital Agenda (HCA).

Daarnaast wordt er door de landelijke sociale partners (FNV, CNV, VCP, VNO-NCW, MKB Nederland en LTO Nederland) gewerkt aan een arbeidsmarkt waarin werkenden sneller op de juiste plek terechtkomen en de weg kunnen vinden op de arbeidsmarkt, zodat werkloosheid of uitval wordt voorkomen. LLO is hierbij een belangrijk component. Om dit goed te organiseren, is een beter dekkend stelsel voor van-werk-naar-werk en LLO nodig. De sociale partners hebben de ambitie om in de komende acht à tien jaar hiertoe te komen.

2.3.1. Relatie met werkcentrum

Het werkcentrum gaat een belangrijke rol spelen voor werkenden en werkzoekenden op zoek naar ontwikkeling en (om)scholing. De aandacht voor basisvaardigheden moet een vanzelfsprekend onderdeel zijn van de kennis binnen het werkcentrum en de professionals die daar werken. Om dit te bereiken moet worden gewerkt aan informatie, training en advies van de professionals die actief zijn binnen het werkcentrum.



2.3.2. Verbeteren taalvaardigheid en basisvaardigheden

In Midden-Gelderland heeft een relatief grote groep inwoners, werkenden en niet-werkenden, te maken met lage basisvaardigheden, waaronder een lage taalvaardigheid. Om hier verbetering in aan te brengen, is een subsidieaanvraag ingediend in het kader van het LLO-collectief. Deze aanvraag is niet gehonoreerd, maar in het kader van LLO blijft het belangrijk om voor deze groep inwoners van betekenis te kunnen zijn. Dit verhoogt immers de kans op het vinden en behouden van betaald werk.

In het programma dat in het kader van de subsidieaanvraag is ingediend, zitten voldoende handvatten om met dit onderwerp aan de slag te gaan. We zullen met de oorspronkelijke aanvragers, inmiddels ook bijeengebracht in een samenwerkingsverband waar overheid, onderwijs en werkgevers aan deelnemen, in gesprek gaan over het vervolg. Er zijn mogelijkheden denkbaar voor samenwerking met het werkcentrum en er kunnen mogelijk activiteiten worden ondergebracht in ambitie 6 Levenlang Ontwikkelen.

2.3.3. Duurzame inzetbaarheid

Het hebben van werk is belangrijk om goed te kunnen participeren in de samenleving. LLO kan hier in beginsel aan bijdragen. In het kader van duurzame inzetbaarheid c.q. het behouden van werk en het vinden van ander werk, is het essentieel om ook aandacht te hebben voor werkenden die zich willen ontwikkelen naar beroepen die beter aansluiten bij hun ambities en capaciteiten. Instrumenten gericht op zij-instroom en beroepenoriëntatie kunnen hiervoor ingezet worden. Ook de skillsgerichte benadering van zowel werkzoekenden als werkgevers kan dit stimuleren (zie hiervoor ook paragraaf 2.5.2. en verder).

Om duurzaamheid in werk en loopbanen te realiseren, is van belang dat ook uitgegaan wordt van eigen regie van inwoners. Het is niet in de eerste plaats de krapte die leidend moet zijn, maar wat de inwoner wil. Waar dat nodig is, moeten mensen een beroep kunnen doen op ondersteuning bij het nemen van die verantwoordelijkheid. Daarbij is van belang dat de mogelijkheden van de netwerkpartners ingezet kunnen worden.

2.3.4. Samenwerking met sectortafels

Om LLO echt kracht bij te kunnen zetten, is het noodzakelijk dat de partijen die hiervoor aan zet zijn (werkgevers, onderwijs, publieke en private partners) elkaar beter weten te vinden, het gesprek met elkaar aangaan en gezamenlijk actie gaan nemen. De “sectortafel” kan daarvoor een goed instrument zijn. Een aantal arbeidsmarktregio’s werkt hier al mee en ziet daar positieve resultaten van.

Aan sectortafels zitten ondernemers, georganiseerd bedrijfsleven, onderwijs, vakbonden en overheid bij elkaar aan tafel rondom een specifieke sector/branche. Een klein gezelschap met een brede achterban. Samen werken ze aan een gezonde toekomst van een specifieke branche in de regio. Zij stellen doelen en gaan daarmee aan de slag. De eerste winst is dat de verschillende partijen elkaar makkelijker weten te vinden en elkaar beter leren begrijpen. Hiermee ontstaan een sterkere samenhang en samenwerking binnen de sector.

Samen kan gewerkt worden aan initiatieven tot het boeien en binden van nieuw talent en het verbeteren van de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt.



Deze sectortafels vormen niet alleen een overlegstructuur, maar ook een mogelijke brug tussen regionale en sectorale voorzieningen zoals beschikbaar via O&O-fondsen, sector-/branche-initiatieven en cao-afspraken op het gebied van scholing, loopbaanbegeleiding en duurzame inzetbaarheid. Via het Werkcentrum Midden-Gelderland en de dienstverlening van verschillende partners kunnen deze voorzieningen actief ontsloten worden, zodat werkenden en werkzoekenden eenvoudig toegang krijgen tot beschikbare middelen en programma's binnen hun sector. Sociale partners hebben hierin hun rol en verantwoordelijkheid door hun (sectorale) kennis en netwerk in te zetten om deze voorzieningen toegankelijk te maken voor inwoners en werkgevers op regionaal niveau.

Voor de uitwerking van de sectortafels zal, samen met de publieke en private partners, separaat een plan van aanpak opgesteld worden. Er zal aansluiting gezocht worden met de reeds bestaande overlegstructuren waar ondernemers, overheid en onderwijs al sectoraal samenkomen. De prioritering zal aanvankelijk gemaakt worden binnen de speerpuntsectoren. Voor de uitwerking van de sectortafels zal, samen met de publieke en private partners, separaat een plan van aanpak opgesteld worden.

2.3.5. *Praktijkgericht leren en werken*

In Nederland werken we steeds langer terwijl de inhoud van werk, mede door technologische toepassingen, verandert. Door demografische ontwikkelingen, gewenste economische groei en maatschappelijke opgaven op het gebied van woningbouw, energietransitie en klimaatadaptaties blijft de vraag naar arbeid sterker groeien dan het aanbod van werkenden en werkzoekenden. Tegelijkertijd zien we in paragraaf 1.1. dat naar schatting 25 duizend inwoners van Midden-Gelderland (meer uren) willen werken.

Deze ontwikkelingen maken dat het belangrijk is dat volwassen werkenden en werkzoekenden zich blijven ontwikkelen. Vooral voor volwassen werkzoekenden zonder werk is het belangrijk dat leren gepaard gaat met het opdoen van praktijkervaring: door die combinatie verbeteren zij hun positie op de arbeidsmarkt en zijn zij goed inzetbaar bij werkgevers die nieuwe medewerkers zoeken.

Er zijn diverse initiatieven die onder de noemer van praktijkgericht leren en werken geschaard kunnen worden. We noemen er twee als voorbeeld maar met de intentie dat deze vorm van leren en werken in de praktijk in de komende vijf beleidsjaren verder uitgewerkt en geconcretiseerd wordt in een ruim aanbod van acties en instrumenten.

Inzet van praktijkverklaringen

In 2023/2024 is een pilot uitgevoerd om praktijkleren op mbo-niveau te toetsen aan de praktijk. Op basis van de ervaringen die daarmee opgedaan zijn, is in 2025 een handreiking voor professionals opgeleverd en in de regio aan de professionals op de werkvloer (klantmanagers) geïntroduceerd. De eerste stappen naar het borgen van praktijkleren in onze regio zijn daarmee gezet. Samen met het WSP benadert SBB werkgevers om ook op dat niveau het praktijkleren met de praktijkverklaring beter voor het voetlicht te brengen en daarmee het aantal *leerbedrijven* dat praktijkverklaringen uit mag geven, te vergroten. Dit instrument levert een wezenlijke bijdrage aan het matchen van mensen die nog onvoldoende vakvaardigheden bezitten.



Sectorale ontwikkelpaden

In een sectoraal ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies binnen een sector kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht. Ontwikkelpaden geven inzicht in carrièreperspectieven en bijbehorende opleidingsmogelijkheden voor werkenden én werkzoekenden.

Met sectorale ontwikkelpaden willen de ministeries van SZW en OCW het in samenwerking met sectoren makkelijker maken voor mensen om:

- in te stromen in een sector,
- over te stappen naar een andere sector of
- door te stromen dan wel breder inzetbaar te zijn binnen een sector.

Op deze manier dragen sectorale ontwikkelpaden bij aan het verminderen van personeels tekorten, de re-integratie van de brede doelgroep werkzoekenden en aan LLO.

Het ontwikkelen, ontsluiten en benutten van sectorale ontwikkelpaden staat in onze arbeidsmarktregio nog in de kinderschoenen. Er zijn al wel initiatieven, zoals via Scalabor bij de Vakmakers, die aantonen dat ontwikkelpaden, zeker voor bepaalde doelgroepen, effectief zijn.

In de beleidsperiode willen we, samen met de speerpuntsectoren in onze regio werken aan het uitbouwen van dit instrument. Zie voor de speerpuntsectoren paragraaf 2.6.2.

2.3.6. Leeragenda voor professionals

Ook voor professionals is het belangrijk om blijvend bezig te zijn met leren en ontwikkelen. Samenwerken buiten de grenzen van de eigen organisatie en in bovenregionaal verband wordt steeds belangrijker. Het harmoniseren en uniformeren van afspraken en daarbij behorend instrumentarium en zorgen voor deskundigheidsbevordering op regionaal in plaats van lokaal niveau is daarbij het uitgangspunt. Door samen te werken aan een gemeenschappelijk kader voor beleid en uitvoering én daarover ook samen en van elkaar te leren, wordt het steeds meer vanzelfsprekend om over de grenzen van de eigen organisatie heen te kijken. Samen leren verbindt, is efficiënter en zorgt voor eenheid van taal en aanpak over organisaties heen.

Om dit goed vorm te geven, willen we toewerken naar een regionale “leeragenda” waar alle professionals van alle partners gebruik van kunnen maken. Het betreft een leeromgeving waarin professionals zich samen ontwikkelen, waarin ruimte is voor ontmoeting, leren van elkaar en het bouwen aan een gedeeld fundament van kennis, vaardigheden en visie. Niet alleen voor de uitvoerende professional, maar ook een lerend netwerk voor beleidsmakers en managers. Dit vraagt om een strategisch regionaal opleidingsprogramma, toegang tot elkaars kennis (“ontschot leren”), het inkopen van nieuwe kennis en om een goed en toegankelijk instrument voor overzicht van het aanbod en de mogelijkheid tot aanmelden op het leeraanbod. Voor de korte termijn gaat het om een investering gericht op de professionals die niet direct zichtbaar/merkbaar is voor inwoners. Op termijn zorgt deze investering ervoor dat de kwaliteit van de dienstverlening naar inwoners verbetert en efficiënter en effectiever wordt.

Ontmoeten en kennisdeling

Activiteiten die daarbij horen richten zich op het organiseren van regelmatige ontmoetingen tussen professionals, kennisdeling en gezamenlijke casuïstiekbesprekingen. Ook het werken vanuit dezelfde methodieken en het regionaal aanbieden van trainingen en workshops zijn onderdelen van het leerprogramma. Een van de onderdelen van deze agenda kan het Integratief Gedragsmodel zijn waarmee een aantal gemeenten nu al ervaring opdoen. Belangrijk uitgangspunt is dat we in eerste instantie benutten wat er al aan kennis is in de regio en dit breder ontsluiten. Vervolgens gaan we dit aanvullen met nieuwe kennis.



2.4. Regionaal programma Wet van school naar duurzaam werk

WET VAN SCHOOL NAAR DUURZAAM WERK UITGELEGD

De Wet van school naar duurzaam werk bestaat uit vier samenhangende maatregelen:

- 1. Scholen voor praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en mbo (niveau 1 en 2) bieden aanvullende loopbaanbegeleiding tijdens het onderwijs en na diplomering, gericht op de overgang naar vervolgonderwijs en/of werk;*
- 2. Doorstroompunten bieden jongeren die voortijdig de school (dreigen te) verlaten zonder startkwalificatie tot 27 jaar begeleiding terug naar school of naar werk;*
- 3. Gemeenten bieden jongeren tot 27 jaar meer preventieve en passende ondersteuning terug naar school, naar werk of een combinatie van beide. Voor W&I betekent dit dat zij meer ondersteuning kunnen bieden aan jongeren die nog niet in de uitkering zitten. Dit geldt ook voor jongeren die nog op school zitten.*
- 4. Partijen werken verplicht samen in een aanvullend regionaal programma.*

De wet laat ruimte om maatwerk te bieden en ook andere jongeren die dat nodig hebben te ondersteunen bij de overgang van school naar duurzaam werk.

Naar verwachting zal de wet per 1 januari 2026 inwerking treden.

In samenwerking tussen de doorstroompuntregio, de arbeidsmarktregio en onderwijs is een vertaalslag gemaakt van de wet naar het programma Wet van school naar duurzaam werk. Het programma is voor jongeren van 12 tot 27 jaar met én zonder startkwalificatie, die in de doorstroompuntregio Arnhem wonen of op school zitten.

Het doel van het programma is tweeledig:

1. Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en
2. Zoveel mogelijk jongeren naar school of aan het werk.

Om deze doelen te bereiken, zijn de volgende ambities geformuleerd:

- Er is voor iedere jongere van 12 tot 27 jaar een plek in het onderwijs waar hij optimaal begeleid en ondersteund wordt in de voorbereiding op een beroepskeuze, in de overstap naar het mbo, in het behalen van minimaal een startkwalificatie en het maken van de stap naar de (regionale) arbeidsmarkt.
- Jongeren zijn en blijven in beeld.
- Iedere jongere participeert passend in de maatschappij.

2.5. Arbeidsmarktinstrumenten

ARBEIDSMARKTINSTRUMENTEN UITGELEGD

Arbeidsmarktinstrumenten zijn maatregelen, regelingen en hulpmiddelen die worden ingezet om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. Ze zijn bedoeld om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen, werkloosheid te verminderen, de kwaliteit en duurzaamheid van werk te verbeteren en de arbeidsmarktpositie van bepaalde doelgroepen te versterken.

Voorbeelden van arbeidsmarktinstrumenten:

- *Subsidies en premiekortingen: Financiële stimulansen voor werkgevers om bepaalde groepen (zoals jongeren, ouderen of mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) in dienst te nemen.*
- *Opleidings- en scholingsprogramma's: Initiatieven om werknemers of werkzoekenden bij te scholen of om te scholen, zodat hun vaardigheden beter aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt.*
- *Re-integratie- en outplacementtrajecten: Begeleiding voor mensen die hun baan verliezen of verloren zijn om hen zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen.*



Arbeidsmarktinstrumenten kunnen door gemeenten en UWV voor uitkeringsgerechtigden ingezet worden. Daarnaast komen onder de verantwoordelijkheid van sociale partners steeds meer sectorale afspraken voor werkenden. Arbeidsmarktinstrumenten kunnen dan, als onderdeel van het dekkend stelsel voor van-werk-naar-werk, ingezet worden om werkenden die hun baan dreigen te verliezen preventief te begeleiden naar passend werk. Een goed functionerend van-werk-naar-werk-stelsel vereist samenwerking met andere partijen op alle niveaus, zodat er ruimte is voor sectorale zichtbaarheid en sectorale voorliggende voorzieningen in de regio benut worden. Sociale partners hebben de regio's nodig om werkenden, uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden te bereiken. Dit vraagt om een wisselwerking in de arbeidsmarktregio's en doorverwijzing via de werkcentra.

2.5.1. Ontsluiten dienstverlening

Ten behoeve van de inrichting van het Werkcentrum Midden-Gelderland is geïnventariseerd welke voorzieningen en dienstverlening de partners van het werkcentrum hebben, in hoeverre sprake is van overlap of dat er dienstverlening ontbreekt. Met behulp van het “werklandschap” van de VNG is deze dienstverlening in kaart gebracht.

In onze arbeidsmarktregio werken we met een digitale werkgeversinstrumentengids ([Dennis](#)) waarin we geharmoniseerd beleid en regelingen voor de werkgeversdienstverlening transparant maken. Hierin zijn wij landelijk een van de koplopers. Binnen een aantal gemeenten wordt ook met een digitale instrumentengids voor werkzoekenden (Eva) gewerkt. Deze digitale gidsen geven arbeidsmarktprofessionals de mogelijkheid om op een eenvoudige wijze de passende instrumenten/voorzieningen voor werkgevers en werkzoekenden te vinden, te bespreken en in te zetten.

Voor het werkcentrum wordt onderzocht of een regionale instrumentengids (naar het voorbeeld van de *regionale EVA* die door het RMT destijds is ontwikkeld) met een aanvulling met dienstverlening van alle partners, kan zorgen voor een goed platform waarmee gidsen, loopbaanadviseurs en andere arbeidsmarktprofessionals de vraagstukken van (werkend) werkzoekenden en werkgevers kunnen beantwoorden. Hierbij streven we in eerste instantie naar transparantie en kan op den duur ook worden verkend of het instrumentarium ontduddeld en verrijkt kan worden tot een dekkend aanbod. Het is daarbij ook belangrijk om regionaal beleid-/voorzieningen te verbinden met sectorale voorzieningen, en omgekeerd. Hier hebben de sociale partners zowel sectoraal als regionaal hun rol en verantwoordelijkheid in.

2.5.2. Skillsgericht werken

Skills is een verzamelterm voor alle persoonlijke- en vakvaardigheden, competenties en kennis die iemand heeft of kan ontwikkelen. Bij een skillsgerichte benadering wordt niet gekeken naar het traditionele diploma en werkervaring, maar naar vaardigheden die iemand heeft ontwikkeld in zijn werk of privé waardoor hij passend kan zijn of worden voor andere werksoorten.

COMPETENTNL UITGELEGD

CompetentNL is de Nederlandse standaard voor het beschrijven van skills. Met deze standaardtaal kunnen kennis, vaardigheden, taken en werkomstandigheden van beroepen op een eenduidige manier worden beschreven. Met deze standaard kunnen organisaties dus toepassingen maken om op grond van competenties de aansluiting te onderzoeken tussen de vraag naar personeel van werkgevers en het aanbod van werkenden en werkzoekenden.



Een skillsgerichte benadering vraagt om een vacaturebeschrijving op basis van skills en om een methode waarin de kennis, vaardigheden en competenties van werkenden en werkzoekenden gedetailleerder en beter uitwisselbaar beschreven zijn zodat werkgevers, uitgaande van die skills, hen kunnen vinden. CompetentNL is de Nederlandse standaard voor het beschrijven van skills. Deze standaard is sinds september 2025 beschikbaar en het fundament voor verbindende dienstverlening op basis van skills. Hierbij kunnen we toewerken naar skillsgericht werven, werken en leren.

2.6. Bovenregionale samenwerking

BOVENREGIONALE SAMENWERKING UITGELEGD

Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland staat niet op zichzelf. Het is onderdeel van de provincie Gelderland, Nederland en Europa. De arbeidsmarkt houdt niet op bij de grens van de regio. En invloeden van buitenaf vinden hun weerslag in onze regio. Het is daarom ook goed om de bovenregionale samenwerking op te zoeken. Dit doen we op verschillende niveaus:

- *Binnen de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen werken we samen met The Economic Board. Zij hebben als doelstelling om de regio Arnhem-Nijmegen te versterken tot een innovatieve, duurzame en economisch sterke regio. Eén van de pijlers is een robuuste arbeidsmarkt met voldoende Human Capital. Hierop wordt de samenwerking gezocht met onder meer de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland.*
- *Samen met de overige vijf Gelderse arbeidsmarktregio's en de provincie Gelderland is Midden-Gelderland onderdeel van het Gelrepact. Binnen het Gelrepact wordt bovenregionaal kennis en expertise uitgewisseld en worden (bovenregionale) projecten mogelijk gemaakt.*
- *Op landsniveau leren arbeidsmarktregio's van elkaar door middel van kennissessies en informele afstemming. Dit wordt ondersteund door het Landelijk Ondersteuningsteam Regionale Arbeidsmarkt. De medewerkers van het Netwerkteam Midden-Gelderland sluiten hierop aan. Ook hebben ze nauw contact met het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.*
- *Midden-Gelderland is ook onderdeel van de Euregio Rijn-Waal. Op dit niveau is de samenwerking het minst ontwikkeld. Diverse partners, waaronder de gemeenten, de vakbonden en UWV, zijn wel binnen deze samenwerking actief.*

2.6.1. Samenwerking met andere arbeidsmarktregio's

De pendel in paragraaf 1.2.5. laat zien dat van alle inwoners van Midden-Gelderland die betaald werk hebben, 70% werkt in Midden-Gelderland zelf. De overige 30% werkt voornamelijk in Rijk van Nijmegen, FoodValley, Veluwe Stedendriehoek en de Achterhoek. Omgekeerd komen van de 26% werkenden in Midden-Gelderland die niet in deze regio wonen, de meesten uit Rijk van Nijmegen. De economieën en arbeidsmarkten van Midden-Gelderland en Rijk van Nijmegen zijn in de Groene Metropoolregio dan ook sterk met elkaar verbonden. Het betekent dat voor de inwoners van Midden-Gelderland ook de werkgelegenheid in andere regio's, met name Rijk van Nijmegen, belangrijk is. Het maakt duidelijk dat bovenregionale samenwerking van belang is, omdat arbeidsmarktregio's een bepaalde aantrekkingskracht uitoefenen op aanpalende regio's.



2.6.2. Speerpuntsectoren

Als we het hebben over sectoren, is het goed om te realiseren dat we hier zowel op regionaal niveau (economische regio Arnhem-Nijmegen) als op lokaal niveau andere accenten leggen.

Speerpuntsectoren	Gemeente of samenwerkingsverband				
	HCA Arnhem-Nijmegen	Liemerse Economische Visie	Gemeente Arnhem	Gemeente Doesburg	Gemeente Rheden
Energie	•		•		
Zorg	•		•		•
(Hoogwaardige) techniek	•		•		
ICT			•		
Onderwijs & kinderopvang			•		
Logistiek		•			
Maakindustrie		•			
Vrijtijdseconomie (incl. Horeca)		•		•	
Groen				•	

Overzicht van de diverse genoemde speerpuntsectoren

Als de arbeidsmarktregio met zijn projecten hierop aansluit, ontstaat er synergie tussen de verschillende agenda's en kan ook de samenwerking, zowel op lokaal niveau met individuele gemeenten als regionaal en bovenregionaal, op het niveau van Arnhem-Nijmegen, worden versterkt.

In de Tweede Kamerbrief van 29 april 2024 wordt expliciet opgeroepen om in de MJA verbinding te leggen met de regionale economische opgaven.²⁵ Diverse gemeenten en andere samenwerkingsinitiatieven hebben een economische opgave opgesteld, waarin ook aandacht is voor het thema arbeidsmarkt. In deze documenten worden, op basis van data-analyse, belangrijke sectoren benoemd, waar de personeelskrapte het hoogst is of die van cruciaal belang zijn om de leefbaarheid van een gemeente of regio te waarborgen. Het RB wil aansluiten op de keuze voor deze sectoren, zodat er een integrale, elkaar versterkende, aanpak ontstaat.

De economische regio Arnhem-Nijmegen heeft in april 2023 een Human Capital Akkoord vastgesteld. In dit akkoord worden drie focussectoren benoemd: Energy, Health en Hightech. Deze sectoren zijn belangrijk in de economische ontwikkeling en profilering van de regio. Werkgevers in deze sectoren hebben echter grote moeite om voldoende mensen te vinden met de juiste kennis en vaardigheden. Om het personeelsvraagstuk in deze sectoren op te lossen, zijn er diverse projecten ondergebracht in de doorontwikkelde Human Capital Agenda.²⁶

Eind 2022 heeft de gemeente Arnhem de 'Arnhemse Aanpak 'Krapte op de arbeidsmarkt'' vastgesteld. Hierin wordt aangegeven dat in de gemeente Arnhem de grootste tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan in de in de sectoren "Energie, ICT, Techniek, Zorg en Onderwijs & kinderopvang".²⁷ In haar aanpak zet de gemeente hier dan ook sterk op in, omdat hier "ofwel een enorme krapte wordt gezien ofwel het tot de prioriteiten van de gemeente Arnhem behoort".²⁸ In haar beleid geeft de gemeente aan dat zij de personeelskrapte in deze sectoren proactief wil aanpakken.

²⁵ Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid (SZW), [Tweede Kamerbrief Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur](#) (29 april 2024; geraadpleegd 26 mei 2025) p. 7.

²⁶ [human-capital-akkoord-regio-arnhem-nijmegen-def.pdf](#)

²⁷ Gemeente Arnhem, ['Arnhemse Aanpak 'Krapte op de arbeidsmarkt''](#) (december 2022; geraadpleegd 6 juni 2025), p. 1.

²⁸ Gemeente Arnhem, ['Arnhemse Aanpak 'Krapte op de arbeidsmarkt''](#), p. 17.



De gemeenten Doesburg, Duiven, Westervoort en Zevenaar hebben samen met de gemeente Montferland de ‘Liemerse Economische Visie’ vastgesteld. In deze visie worden Logistiek, Maakindustrie en Vrijtijdseconomie (inclusief Detailhandel) als speerpuntsectoren benoemd.²⁹ Door extra in te zetten op deze sectoren, willen de Liemerse gemeenten de Liemers als een sterke economische regio positioneren. De uitvoering van deze agenda is belegd bij de Liemerse Ambassade.

Andere gemeenten in de arbeidsmarktregio hebben niet zo expliciet een aantal speerpuntsectoren vastgesteld. Vanuit de uitvoering wordt wel aangegeven dat in de gemeente Rheden meer aandacht nodig is voor de sector Zorg, omdat daar een grote vraag naar personeel is, maar waarvoor, vanwege de specifieke eisen, niet direct mensen (vanuit de bijstand) naartoe bemiddeld kunnen worden. Door middel van jobcarving en functiecreatie wil men de discrepantie tussen vraag en aanbod verkleinen. De gemeente Doesburg geeft aan ook te willen focussen op Groen, omdat daar specifiek in die gemeente kansen liggen.

²⁹ Liemerse Ambassade, [‘Liemerse economische visie krijgt een vervolg’](#) (29 januari 2024; geraadpleegd 6 juni 2025).



DEEL 3:

UITVOERINGSAGENDA 2026 - 2027



3. INLEIDING UITVOERINGSAGENDA 2026 - 2027

Aan de in 2024 door het RWB vastgestelde visie zijn zes ambities gekoppeld. Deze zijn gebundeld in twee specifieke doelen:

1. In één keer goed | op meerdere plekken toegang tot brede dienstverlening
2. Betere aansluiting vraag en aanbod.

AMBITIES REGIONAAL BERAAD

In één keer goed / op meerdere plekken toegang tot brede dienstverlening:

1. *(Werkend) werkzoekenden die tijdelijk ondersteuning nodig hebben ervaren ontschotte dienstverlening en geen drempels om aan het werk te gaan en te blijven.*
2. *Werkgevers ervaren minder belemmeringen bij het aannemen van mensen die tijdelijk ondersteuning nodig hebben, opdat zij een structurele werkplek krijgen.*
3. *In de uitvoering is er bredere kennis van de mogelijkheden om mensen een stap te laten maken.*

Betere aansluiting vraag en aanbod:

4. *Meer mensen werkzaam vanuit de banenafpraak dan wettelijk vereist is.*
5. *Werkzoekenden en hun vaardigheden zijn beter inzichtelijk voor werkgevers.*
6. *Een betere toekomstbestendige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.*

In 2025 is door de ambitieteams een eerste aanzet gemaakt tot het concretiseren van deze ambities. Daarbij is duidelijk geworden dat de ambities niet zo strak kunnen worden uitgewerkt als in eerste instantie de bedoeling leek. Er is veel samenhang tussen de verschillende ambities en soms is er ook sprake van overlap in de uitwerking. Dit heeft ertoe geleid dat, samen met de ambitieteams, gezocht is naar een andere benadering van de doelen die uit deze ambities naar voren komen.

Als we de ambities ontleden, ontdebellen en structureren tot een logisch geheel, komen we op vier lijnen uit die in deze uitvoeringsagenda voor de verdere uitwerking worden gehanteerd:

1. Werkend netwerk
2. Toegankelijk netwerk
3. Transparant netwerk
4. Lerend netwerk

Het *werkend netwerk* richt zich op activiteiten die we al doen, maar die verder uitgebouwd kunnen worden. Door de komende twee jaren te werken aan een *toegankelijk*, een *transparant* en een *lerend netwerk*, leggen we de basis om samen te werken en mogelijkheden te creëren om te vereenvoudigen, te vernieuwen en te verrijken. Dit alles met als doel om aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers kwalitatief goede dienstverlening te bieden.

Binnen deze vier lijnen beantwoorden we per activiteit de volgende vragen:

- Wat willen we met elkaar bereiken? (ambities/doelstellingen)
- Wat gaan we daarvoor doen? (activiteiten)
- Welke investering is daarvoor nodig? (inzet financiële middelen).



3.1. Werkend netwerk

Het *werkend netwerk* richt zich op continuering en intensivering van ontmoetingen tussen werknemers, werkzoekenden en werkgevers. Doel is te komen tot duurzame matches bij, liefst inclusieve, werkgevers.

3.1.1. *Doelgroepregister & banenafspraken*

Wat willen we bereiken?

In het doelgroepenregister staan mensen met een arbeidsbeperking die onder de banenafspraken vallen. Het register wordt beheerd door UWV en is bedoeld om de banenafspraken te ondersteunen. Inschrijving in het register geeft recht op extra ondersteuning, zoals subsidies en een no-riskpolis, en helpt werkgevers om te voldoen aan hun wettelijke quotumverplichtingen. Werkgevers worden aangemoedigd om banen te creëren voor deze groep.

Eind 2024 stonden 8.933 inwoners van Midden-Gelderland geregistreerd in het doelgroepregister van de banenafspraken, van hen hadden 4.564 werk. In Midden-Gelderland worden meer mensen vanuit de banenafspraken aan werk geholpen dan de landelijke indicatieve verdeling voorstelt. (zie hiervoor deel 1, paragraaf 1.1.5) Deze inzet willen we bestendigen en vergroten door vooral in te zetten op het uitbouwen van het netwerk van inclusieve werkgevers.

Wat gaan we daarvoor doen?

De volgende activiteiten worden daarvoor ontwikkeld en/of geoptimaliseerd:

- Het op basis van data inzichtelijk krijgen welke inwoners zijn opgenomen in het doelgroepregister en niet bekend zijn bij de Werk & Inkomen van de gemeente of UWV. Inzet wordt om proactief met deze inwoners te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om hen naar scholing of werk te begeleiden. Op deze manier zetten we onbenut arbeidspotentieel in. Binnen de gemeente Overbetuwe wordt in een pilot verkend hoe dit werkt. De resultaten en geleerde lessen dienen als basis voor verdere uitrol in de regio.
- Het beter onder de aandacht brengen van het doelgroepregister en inclusieve werkgevers in onze regio, waardoor werkgevers trots zijn op de wijze waarop zij hun maatschappelijke betrokkenheid omzetten naar inclusief werkgeverschap. Hierbij gaat het onder meer om het uitbrengen van het “Inclusief Magazine”, de “Maand van de Inclusie”, de verkiezing van de “Inclusief werkgever van het jaar”, gebruik van sociale media en aansluiten bij bijeenkomsten van werkgevers(organisaties) en -netwerken.
- Het opstellen van een eenduidige werkwijze voor het matchen en bemiddelen van mensen uit het doelgroepregister. Door verdere optimalisatie van uniforme richtlijnen en regionale documenten hoeft een werkgever geen last te hebben van het gegeven dat hij met werknemers uit verschillende gemeenten of UWV te maken heeft. De vindplaats voor deze geharmoniseerde afspraken en voorzieningen is ook voor werkgevers helder (platform werkgeversinstrumentengids [Dennis](#)).
- Het vinden van inclusieve werkgevers die zich als ambassadeur voor de banenafspraken willen profileren en daarmee andere werkgevers weten te stimuleren om ook voor deze groep mogelijkheden in hun bedrijf te creëren.
- Om inclusieve werkgevers te ondersteunen zal een “instrumentenkoffer” ontwikkeld worden. Te denken valt aan handreikingen, flyers en e-learnings met informatie over het doelgroepregister, kennis over werken met mensen uit de banenafspraken en ervaringen/*good practices*.



3.1.2. Werkgeversbijeenkomsten

Wat willen we bereiken?

Om het ambassadeurschap meer luister bij te zetten en werkgevers te motiveren tot inclusief werkgeverschap worden werkgeversbijeenkomsten georganiseerd bij inclusieve werkgevers.

Wat gaan we daarvoor doen?

De volgende activiteiten worden daarvoor ingezet:

- Twee keer per jaar een werkbezoek organiseren bij een regionale inclusieve werkgever. Hierdoor krijgt het gastbedrijf een extra podium om vanuit de praktijk te laten zien hoe maatschappelijk ondernemen vorm kan krijgen en andere werkgevers inspireren.
- Het organiseren van *events* voor werkgevers zoals het stagebanenfestival en banenbeurzen.
- Het om-niet aanbieden van de HARRIE-training voor inclusieve werkgevers. De intentie is om jaarlijks voor acht groepen van 12 deelnemers de tweedaagse training te organiseren. Werkgevers die al een HARRIE-training gevolgd hebben, kunnen deelnemen aan intervisie.
- In het kader van LLO uitwerken van sectortafels en praktijkleren (zie ook bij 2.3.4. en 2.3.5.). Op deze manier verkennen we in gezamenlijkheid tussen werkgevers, onderwijs en overheid wat er nodig is om werknemers in branches te vinden, behouden en ontwikkelen. Voor de sectortafels zal separaat een plan van aanpak uitgewerkt worden.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN VAN SECTORAFELS

De Sectortafel biedt kansen binnen de sector, maar kan ook resulteren in sector overstijgende initiatieven.

Enkele praktische voorbeelden van Sectortafels zijn:

- *Bij elkaar op bezoek, kennis uitwisselen*
- *Bundelen van vragen, massa maken door gelijke vragen van meerdere werkgevers op te tellen (bijvoorbeeld hoe zorgen we voor goed werkgeverschap)*
- *Medewerkers uitwisselen tussen bedrijven en bedrijven/onderwijs*
- *Profileren van de sector op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld om (vakantie-)krachten te werven)*
- *Opleidingsaanbod goed/beter laten aansluiten op het bedrijfsleven*
- *Een ontwikkelfonds voor opleidingsmogelijkheden voor werkzoekenden in het kader van LLO ontwikkelen.*

3.2. Toegankelijk netwerk

Wat willen we bereiken?

Met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is de basis gelegd voor een beter toegankelijke dienstverlening aan werkgevers, werkenden en werkzoekenden met een vraag over werk en/of scholing/ontwikkeling.

3.2.1. Werkcentrum Midden-Gelderland

Wat gaan we daarvoor doen?

We richten het Werkcentrum Midden-Gelderland in. Het werkcentrum is een netwerkorganisatie van publieke en private partijen in de regio. In 2025 is een plan van aanpak geformuleerd dat per januari 2026 moet leiden tot een werkend werkcentrum. De kwartiermaker is verantwoordelijk voor deze ontwikkeling. Hij kan daarbij gebruikmaken van zowel landelijke als (boven)regionale ondersteuning. Onder meer zal de landelijke campagne die eind eerste/begin tweede kwartaal 2026 gestart wordt ook in onze arbeidsmarktregio gebruikt worden.



De volgende activiteiten worden daarvoor ingezet:

- Vanaf januari 2026 zal een website in de lucht zijn waar mensen met vragen over werk en/of scholing/ontwikkeling terecht kunnen én verder geholpen worden.
- Er worden in de periode van het uitvoeringsplan fysieke inlooppunten georganiseerd op locaties die goed toegankelijk zijn voor de vraagstellers.
- Gewerkt wordt aan deskundigheidsbevordering voor de gidsen van het werkcentrum en voor alle betrokken professionals.
- Er wordt, gericht op werkgevers, een regionale communicatiestrategie ontwikkeld waarin zichtbaar wordt wat het werkcentrum biedt op het gebied van werving, matching, scholing en inclusief werkgeven.

3.2.2. Inzet professionals

Wat willen we bereiken?

Voor het Werkcentrum worden gidsen aangesteld (3 fte). Daarnaast zal op termijn ook andere dienstverlening in of via het werkcentrum ontsloten worden. Hierbij wordt met elkaar vorm en inhoud gegeven aan het vraaggericht in plaats van aanbodgericht benaderen van de inwoner en aan de term “ontschotte dienstverlening”.

Wat gaan we daarvoor doen?

De volgende activiteiten worden daarvoor ingezet:

- De werkgeversdienstverlening van WSP, Leerwerkloket en SBB wordt ontsloten via het Werkcentrum.
- Er worden gidsen aangesteld en er wordt een Loopbaanadviesteam ingericht. Door training en opleiding worden deze voorbereid op hun werk.
- Er komen uniforme afspraken over het doorverwijzen van klanten met een vraag. Helder moet zijn wie als aanspreekpunt fungeert (ook bij de dienstverlener), hoe informatie overgedragen wordt en welke termijnen hiervoor gehanteerd worden. Het adagium daarbij is “nee is geen antwoord”.
- Het via het Leerwerkloket gefaciliteerde Praktijkoverleg blijft gehandhaafd in het werkcentrum.
- Er zal aansluiting komen tussen het werkcentrum en onderwijs (het Doorstroompunt) en tussen het werkcentrum en de sociale infrastructuur (met Scalabor als kernvoorziening). Afspraken worden gemaakt om de brug tussen deze organisaties een stevig fundament te geven.

3.3. Transparant netwerk

Wat willen we bereiken?

Zoals in deel 1 van deze MJA, onder de noemer “onbenut arbeidspotentieel” (paragraaf 1.1.2.) al is vermeld, is het moeilijk om een totaalbeeld te krijgen van het aantal inwoners dat zou kunnen werken, maar niet of onvoldoende in beeld is. De vindbaarheid van zowel passende vacatures (voor -werkend- werkzoekenden) als potentieel op vacatures (voor werkgevers) is nog onvoldoende. Daarbij willen werkgevers niet afhankelijk zijn van “derden” en ook zelf kunnen zoeken in het volledige aanbod van werkzoekenden. Daarnaast zijn bij werkenden en werkzoekenden eigen regie en bewustwording belangrijke elementen voor duurzaam werk en de snelheid waarmee werk verandert. Dit vraagt wendbaarheid en ontwikkelbereidheid van inwoners.



Transparantie op de arbeidsmarkt is van groot belang om te komen tot optimale matches tussen werkzoekenden en werkgevers en om passende dienstverlening te bieden. In onze regio is een grote diversiteit en versnippering van het aanbod. Door transparantie te creëren op vacatures, werkzoekendenprofielen, activiteiten/trajecten/aanbod en regelingen, ontstaan inzicht en mogelijkheden tot vereenvoudiging, ontduubeling en verrijking. Er wordt gewerkt aan een visie op transparantie. Wat is nodig en gewenst aan transparantie voor werkzoekenden, werkenden, werkgevers en professionals? Hoe ver willen we gaan als regio en wat is ervoor nodig om daar te komen?

Het uitwisselen van gegevens tussen bemiddelaars is belangrijk voor succesvolle matches tussen werkgevers en werkzoekenden. In de praktijk komt dit niet altijd goed van de grond, omdat de uitwisseling lastig en tijdrovend is door de diversiteit aan systemen en terminologie.

Met de methodiek Verbeteren Uitwisselen Matchingsgegevens (VUM) wordt daarin verandering gebracht. Hierin hebben VNG, UWV en het ministerie van SZW samengewerkt om samen met IT-leveranciers te komen tot een landelijke standaard voor beschrijving van werkzoekende-profielen, vacatures en een uitwisselingsmechanisme. CompetentNL is onderdeel van deze standaard. Dit maakt het gemakkelijker en sneller om te matchen over de grenzen van organisaties en regio's heen. Hierdoor zijn er meer kansen dat werkgever en kandidaat elkaar vinden.

3.3.1. Samenwerken via gegevensuitwisseling

Wat gaan we daarvoor doen?

Samenwerking via gegevensuitwisseling biedt grote kansen. Het is van belang dat we elkaars dienstverleningsaanbod kennen. Dit betreft zo'n groot aanbod, dat ondersteunende instrumenten en informatie professionals ondersteunen om navigerend en verbindend te kunnen werken. Daarmee versterkt het de samenwerking binnen de regio tussen alle betrokken partijen. Tot slot is het van belang om te zorgen dat ook inwoners inzage hebben in kansen; lees: openstaande vacatures. Ook hier is transparantie gewenst op een moderne manier. Dit wordt momenteel gedaan door gebruik van werk.nl en de "Werkt-apps", maar met de huidige ontwikkelingen door het te vormen werkcentrum, VUM en AI komen ook nieuwe mogelijkheden in beeld die interessant zijn voor verdere ontwikkeling.

De volgende activiteiten worden daarvoor ingezet:

- Het opstellen van een gezamenlijke visie op transparantie in de regio dat dient als stip op de horizon.
- Mogelijkheden van VUM verkennen en implementeren voor het digitaal matchen van werkzoekenden en werkgevers over organisaties heen. De nieuw aangekochte applicatie Competensys is VUM-proof en kan voor het ontsluiten van informatie over werkgevers, vacatures en kandidaten door de regio ingezet worden. In eerste instantie voor de publieke partners, later ook voor, met en door de private partners. Hiervoor moet eerst de SUWI-wetgeving aangepast zijn.
- Het inrichten van een digitaal platform of *community* voor regionale samenwerking waarbinnen alle professionals elkaar weten te vinden, contacten leggen en waar informatie gedeeld kan worden.
- Idealiter is er bij het werkcentrum een goed systeem waarin meldingen van werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen worden geregistreerd. Door dit te doen op onder meer het type vraag en de doorverwijzing, kan uiteindelijk ook een dashboard ingericht worden om resultaten te kunnen monitoren.



De verwachting is dat de AVG-kwesties die op dit moment (peil januari 2026) deze ontwikkelingen stagneren, opgelost zullen zijn bij de inwerkingtreding van de bijgestelde SUWI-wetgeving (1 januari 2027).

- Uiteraard moet ook de regionale dienstverlening van alle partners goed ontsloten worden. Hiervoor kunnen Dennis en Eva ingezet worden, maar de ontwikkelingen op het gebied van kunstmatige intelligentie gaan snel en bieden ook kansen.
- Het volgen van ontwikkelingen op het gebied van AI en IT en daarop inspelen als dit de dienstverlening kan verbeteren of versnellen.

3.4. Lerend netwerk

Wat willen we bereiken?

De arbeidsmarkt is in beweging. Om als regio wendbaar, krachtig en samenhangend te kunnen acteren, is het van belang dat professionals een eenduidige aanpak hanteren, dezelfde taal spreken, vergelijkbare basiskennis delen en vanuit gezamenlijke waarden en doelen handelen. In arbeidsmarktregio Midden-Gelderland werken meer dan 15 organisaties samen. Iedere organisatie investeert in de ontwikkeling van haar eigen professionals. Dat is waardevol, maar leidt in de praktijk ook tot versnippering: uiteenlopende beelden van de arbeidsmarkt, verschillen in kennisniveau en beperkte samenwerking over de grenzen van de eigen organisatie heen. Voor zowel publieke als private professionals. Het is aan ons om in de keten samen blijvend vorm te geven aan de beroepsinhoud en kennisontwikkeling van dienstverlening van de uitvoerende medewerkers in onze arbeidsmarkt.

3.4.1. *Regionale leeracademie met leeragenda*

Wat gaan we daarvoor doen?

We zetten de stap naar een “regionale leeracademie”; een leeromgeving waarin professionals zich samen ontwikkelen, waarin ruimte is voor ontmoeting, leren van elkaar en het bouwen aan één gedeeld fundament van kennis, vaardigheden en visie. Niet alleen voor de uitvoerende professional, maar ook een lerend netwerk voor de beleidsmakers en de managers. Daarbij bouwen we voort op wat er al is, benutten we lokale kennis, ontwikkelen wat ontbreekt en verbinden dit met regionale opgaven.

De volgende activiteiten worden daarvoor ingezet:

- Er wordt een visie ontwikkeld op regionaal leren. Hiervoor wordt een strategisch opleidingsplan met (kwaliteits)kaders uitgewerkt met daarbinnen een praktische opzet op inhoud en ontsluiting.
- Daarbij wordt een koppeling gemaakt naar het kwaliteitsregister voor professionals in het sociaal domein zodat leeruren mee kunnen tellen in het opbouwen en behouden van een professionele accreditatie en registratie. Daar waar voor professionals van andere partners ook kwaliteitsregisters van toepassing zijn, zal ook daarop aansluiting worden gezocht.
- Gewerkt wordt aan het ontwikkelen van een minor via de HAN. Deze is bedoeld als praktijk-gerichte uitstroomrichting voor studenten in onze regio, maar ook te volgen door werknemers die zich op hbo-niveau willen bekwamen.
- Het Integratief Gedragsmodel (IGM) is met trainingen in najaar 2025 ontsloten voor professionals van alle partners. Vervolgens wordt gezamenlijk verkend hoe dit verder uitgerold en ingebed kan worden in de regio.
- Kennis die in de regio al beschikbaar is zal regionaal worden ontsloten. Daarnaast zullen nieuwe trainingen ingekocht worden en opgenomen in de leeragenda. Daarbij wordt gezocht naar creatieve leermethoden die de deelnemers aanzetten tot het delen van kennis en ervaring. Ontmoeting is een belangrijke toegevoegde waarde.



- Gezocht wordt naar mogelijkheden om het leeraanbod overzichtelijk te ontsluiten met de mogelijkheid van aanmelding op dat aanbod. Gestreefd wordt naar een koppeling tussen de *community* en de leeragenda zodat alles vindbaar is in één regionale omgeving.

DEEL 4: MEERJARENBEGROTING



4. INLEIDING BEGROTING 2026 - 2030

Voorliggende begroting geeft inzicht in zowel de meerjarenbegroting, op hoofdlijnen, als de begroting voor de uitvoering van de activiteiten over 2026 en 2027. De basis hiervoor is de uitvoeringsagenda zoals deze in deel 3 van deze MJA is opgenomen.

4.1. Financiering van de arbeidsmarktinfrastructuur

Voor de arbeidsmarktinfrastructuur zijn zowel structurele als tijdelijke rijksmiddelen beschikbaar. De tijdelijke middelen zijn bedoeld om een impuls te geven aan de samenwerking tussen de verschillende partners in de arbeidsmarktregio. In het RB worden afspraken gemaakt over de inzet van dit impulsbudget. Het impulsbudget was oorspronkelijk op- en aflopend over de jaren 2025 - 2033, maar gedurende het jaar 2025 is het budget meermaals opgehoogd met extra middelen voor communicatie en de implementatie van het werkcentrum. Een verdere ophoging in 2026 is niet uitgesloten.

De structurele middelen voor het versterken van de arbeidsmarktregio (uitgekeerd als decentralisatie-uitkering aan de centrumgemeente) worden door de centrumgemeente geheel ingezet voor de formatie ter ondersteuning van de regio in deze taak (Netwerkteam, gidsen). UWV, SBB, werkgevers- en werknemersorganisaties ontvangen tevens structurele middelen ten behoeve van de financiering van (hun rol in) de arbeidsmarktinfrastructuur.

De sociale partners hebben de ambitie uitgesproken om te komen tot een dekkend en privaat gefinancierd stelsel voor de van-werk-naar-werk (VWNW) dienstverlening. Hiermee hebben werkenden toegang tot dienstverlening die nodig is om duurzaam de overstap naar ander werk te kunnen maken. Om deze ambitie een impuls te geven, heeft het ministerie van SZW ook hiervoor tijdelijke rijksmiddelen beschikbaar gesteld. De in de tabel opgenomen impuls-middelen kunnen echter niet evenredig aan elke regio worden toegekend.

In de brief van de Stichting van de Arbeid “[Visie en aanpak van sociale partners op 'Van werk naar werk'](#)” is informatie opgenomen over de activiteiten die vanuit de sociale partners (landelijk) ondernomen worden om tot een dekkend stelsel te komen. Hierin wordt ook aangegeven hoe de in de tabel opgenomen impulsmiddelen ingezet gaan worden.

In de tabel is een overzicht opgenomen van de beide impulsbudgetten en van de structurele middelen van de centrumgemeente voor het invullen van de functionele regierol.

	centrumgemeente		landelijk
	impulsbudget	structureel	impuls VWNW
2025	€ 1.163.658	€ 648.545	€ 15.000.000
2026	€ 827.390	€ 648.545	€ 13.500.000
2027	€ 1.116.977	€ 648.545	€ 12.000.000
2028	€ 1.291.475	€ 648.545	€ 12.000.000
2029	€ 1.033.180	€ 648.545	€ 12.000.000
2030	€ 861.919	€ 648.545	€ 10.000.000
2031	€ 690.658	€ 648.545	€ 5.000.000
2032	€ 485.707	€ 648.545	€ 5.000.000
2033	€ 174.068	€ 648.545	€ 5.000.000
2034	€ -	€ 648.545	
structureel		€ 648.545	



4.2. Meerjarenbegroting 2026 - 2030

De voorliggende begroting geeft meerjarig financieel inzicht op hoofdlijnen. De begroting sluit in alle beschreven jaren met een positief resultaat, wat aangeeft dat de plannen binnen de beschikbare middelen uitvoerbaar zijn.

- De *opgebouwde reserve* uit de voorgaande periode wordt in deze begroting overgeheveld en ingezet. De hoogte van dit bedrag is momenteel nog indicatief en wordt met de verantwoording aan het RB over 2025 definitief.
- Voor *algemene kosten* is voortsnog een bedrag van € 75.000 gereserveerd dat jaarlijks wordt geïndexeerd. Deze post is bedoeld voor kosten zoals een heidag, vergaderlocaties en andere (onverwachte) uitgaven die niet direct aan een specifieke ambitie kunnen worden toegerekend.

Na 2028 wordt het impulsbudget, conform de huidige verwachting, afgebouwd. Dit vraagt van de partners om gezamenlijke afspraken te maken over het borgen van financieel dekkende, gezamenlijke dienstverlening. Hierbij zal ook het aanboren van andere financieringsbronnen worden verkend. De invulling van de samenwerking heeft zich te zijner tijd al volop ontwikkeld en bewezen!

4.2.1. Hoofdlijnen meerjarenbegroting 2026 – 2030

Het impulsbudget is verdeeld over de verschillende ambities op basis van projectplannen. In onderstaande tabel is te zien wat het totale impulsbudget is en hoe dit budget jaarlijks wordt ingezet om de ambities te realiseren. Aan het einde van het jaar worden de resterende middelen meegenomen naar het volgende jaar.

Meerjarenbegroting					
	2026	2027	2028	2029	2030
BATEN					
Impulsbudget	€ 827.391	€ 1.116.978	€ 1.291.476	€ 1.033.180	€ 861.919
Budgetoverheveling	€ 2.064.081	€ 1.089.472	€ 648.450	€ 589.551	€ 1.622.731
Totale baten	€ 2.891.472	€ 2.206.450	€ 1.939.926	€ 1.622.731	€ 2.484.650
LASTEN					
Algemeen	€ 75.000	€ 78.750	€ 82.688	n.t.b.	n.t.b.
Onvoorzien	€ 75.000	€ 78.750	€ 82.688	n.t.b.	n.t.b.
Werkcentrum (ambitie 1)	€ 869.500	€ 735.500	€ 655.000	n.t.b.	n.t.b.
Ambitieteams 2 t/m 6	€ 782.500	€ 665.000	€ 530.000	n.t.b.	n.t.b.
Totale lasten	€ 1.802.000	€ 1.558.000	€ 1.350.376	€ -	€ -
RESULTAAT	€ 1.089.472	€ 648.450	€ 589.551	€ 1.622.731	€ 2.484.650

4.2.2. Mandateringsafspraken

Het PO had eerder een mandaat voor uitgaven tot € 50.000 en daarboven was goedkeuring van het RB vereist. Nu het RB zich weer meer richt op besturen en de grote lijnen én het PO positie neemt, is voorgesteld om voor de looptijd van de uitvoeringsagenda (2026-2027) het netwerkteam, in samenwerking met het PO, te mandateren om uitgaven te doen binnen de vastgestelde begroting. Per ambitie is een trekker vanuit het PO aangesloten.



Rol en verantwoordelijkheden Netwerkteam:

- Netwerkteam, als budgetverantwoordelijke, is bevoegd om uitgaven binnen de begroting te doen conform de gemaakte afspraken.
- (Dreigende) over- en onderbesteding wordt tijdig voorgelegd aan PO.
- (Voorgenomen) begrotingswijzigingen worden voorgelegd aan PO.
- Nieuwe uitgaven/voorstellen worden voorgelegd aan PO.
- Er wordt per kwartaal gerapporteerd over de financiële voortgang aan het PO.

Rol en verantwoordelijkheden PO:

- PO meldt tijdig eventuele overschrijding van de begroting aan RB.
- (Voorgenomen) koerswijzigingen worden voorgelegd aan het RB.
- Jaarlijkse verantwoording aan het RB en herijking van de begroting van het eerstvolgende jaar.

4.3. Begrote kosten Uitvoeringsagenda 2026 – 2027

Voor de jaren 2026 en 2027 zijn op basis van de uitvoeringsagenda, deel 3 van deze MJA, gedetailleerde begrotingen gemaakt. In 2027 wordt een evaluatie uitgevoerd om te beoordelen in hoeverre de inzet van de middelen ook daadwerkelijk bijdraagt aan het versterken van de arbeidsmarktinfrastructuur. Daarna wordt de uitvoeringsagenda 2028-2029 opgesteld.



4.3.1. Begrote kosten Werkcentrum Midden-Gelderland (ambitie 1)

ACTIVITEIT	2026		2027	
	incidenteel	structureel	incidenteel	structureel
Huisvesting & faciliteiten				
Huisvesting	€ 20.000	€ 40.000		€ 40.000
Inrichting, signing, branding werkcentrum en inlooppunten gemeenten	€ 35.000	€ 10.000		€ 5.000
Werkplekken en kantoorinrichting	€ 10.000			
Kantoorkosten		€ 2.500		€ 2.500
ICT & digitalisering				
Ontwikkeling website Werkcentrum (koppeling landelijk portaal)	€ 25.000	€ 15.000		€ 15.000
Regionaal licenties (backoffice)	€ 10.000	€ 10.000		€ 10.000
CRM / data-integratie	€ 15.000		€ 15.000	€ 10.000
METT intranet		€ 4.000		€ 4.000
Monitoren dashboard werkcentrum		€ 5.000		€ 5.000
Digitale werkomgeving en ondersteuning		€ 12.000		€ 12.000
Communicatie & merkontwikkeling				
Introductiecampagne Werkcentrum (regionale bekendheid)	€ 10.000		€ 10.000	
Doorlopende communicatie		€ 10.000		€ 10.000
Drukwerk, promotiemateriaal	€ 5.000	€ 5.000		€ 5.000
Praatplaats & Procesplaat		€ 1.000		€ 1.000
Werkstories (shortfilmpjes voor achterban)		€ 2.000		€ 1.000
AI model ontwikkeling		€ 50.000		€ 50.000
Scholing & professionalisering				
Ontwikkeling en uitvoering gidstraining (train-de-trainer)	€ 20.000	€ 50.000		€ 50.000
Overig / reservering				
Juridisch advies, convenant-opstelling	€ 10.000			
Monitoring & evaluatie / onderzoek		€ 10.000		€ 10.000
Onvoorzien	€ 20.000		€ 20.000	
Evenementen				
Kennisdagen en netwerkbijeenkomsten	€ 3.000	€ 15.000		€ 15.000
lancering Website	€ 10.000			
Opening werkcentrum			€ 10.000	
Evenementen		€ 15.000		€ 15.000
Personele kosten				
Begeleiding communicatieproces		PM		
Communicatie Manager		€ 45.000		€ 45.000
Loopbaanadvies		€ 340.000		€ 340.000
Hostes		€ 35.000		€ 35.000
TOTAAL	€ 193.000	€ 676.500	€ 55.000	€ 680.500

De post “loopbaanadvies” wordt voor 2026 ingevuld met het Loopbaanadviesteam zoals dat vanaf januari 2026 vanuit het toenmalige Leerwerkloket aan het Werkcentrum Midden-Gelderland is toegevoegd. Gedurende het jaar 2026 zal een evaluatie plaatsvinden en samen met de partners van het werkcentrum zullen voor 2027 en verder structurele afspraken gemaakt worden over de wijze waarop loopbaanadvies zal worden aangeboden en hoe dit financieel geborgd wordt.



4.3.2. Begrote kosten ambitie 2 tot en met 6

ACTIVITEIT	2026		2027	
	incidenteel	structureel	incidenteel	structureel
Ambitie 2: minder belemmeringen werkgevers				
HARRIE training	50.000		50.000	
Magazine inclusief - jaarlijks	5.000		5.000	
Handreikingen, flyers, e-learnings voor werkgevers	10.000		10.000	
Werkgevers events	40.000		40.000	
2x per jaar een werkbezoek rondom inclusiviteit	2.500		2.500	
Deskundigheidsbevordering professionals	7.500		7.500	
Ambitie 3: Deskundigheidsbevordering				
Leer-coördinator	35.000		35.000	
Leeragenda tool	40.000	7.500	10.000	7.500
E-learnings	20.000		20.000	
Training	100.000		100.000	
Materialen	20.000		20.000	
Opzetten minor HAN	PM		PM	
Ambitie 4: meer mensen uit de banenafpraak aan het werk				
Coördinator en experts analyse doelgroepregister	15.000			
Ontwikkelen regionale werkwijze bemiddeling	25.000			
Handreikingen, flyers, e-learnings vanuit doelgroep	10.000		10.000	
Ambitie 5: IV en transparantie				
Koppeling Competensys en werkt apps	PM		PM	
Waarom VUM? Communicatie, grote bijeenkomst	5.000			
Implementatie VUM	50.000		50.000	
Competensys	5.000		5.000	
Registratiesysteem werkcentrum			5.000	
Samenwerkingsomgeving/community				5.000
Dienstverleningsoverzicht	20.000		7.500	
Onvoorzien	15.000		15.000	
Informatiemanagers	140.000		100.000	
Ambitie 6: Leven Lang Ontwikkelen				
Initiëren en coördinatie 6 sectortafels	120.000		120.000	
Budget voor de tafels	PM		PM	
LLO / praktijkverklaringen	40.000		40.000	
TOTAAL	€ 775.000,00	€ 7.500,00	€ 652.500,00	€ 12.500,00