

Fiche Toekomstgerichte beroepsbevolking in de regio Utrecht

De komende periode staat in het teken van coalitievorming in gemeenten. Vanuit de Utrecht Talent Alliantie (UTA) geven wij u graag een aantal inzichten mee die gebruikt kunnen worden tijdens de onderhandelingen. Daarnaast hebben deze inzichten tot doel nieuwe en herkozen volksvertegenwoordigers te ondersteunen in hun voorbereiding op hun raadstermijn.

Het Fiche Toekomstgerichte beroepsbevolking in de regio Utrecht gaat in op de onderdelen:

- Ontwikkelingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt
- Implicaties van deze ontwikkelingen en uitdagingen op gemeenten
- De regionale arbeidsmarktbeveging

Een toekomstgerichte beroepsbevolking vraagt om nieuwe kennis en vaardigheden

De regio Utrecht schrijft de beste arbeidsmarkt cijfers van Nederland.¹ Het totaal aantal openstaande vacatures groeit, de werkloosheid blijft dalen en de ontwikkeling van de werkgelegenheid is ronduit positief. Van een afstand bezien draait de arbeidsmarkt zeer goed, maar dat zegt niets over de mate waarin de beroepsbevolking klaar is voor de toekomst. Demografische ontwikkelingen en transitie op het gebied van energie, digitalisering en circulaire economie hebben een impact op de dynamiek van de arbeidsmarkt en dat zal de komende decennia zo blijven. Bepaalde banen zullen veranderen of zelfs verdwijnen en tegelijkertijd ontstaat er ook nieuwe werkgelegenheid. Nieuwe vormen van werkgelegenheid gaan gepaard met de vraag om andere kennis en vaardigheden van de huidige en toekomstige beroepsbevolking. Zo kunnen werkenden op enig moment in de sociale zekerheid belanden wanneer hun vaardigheden niet meer actueel zijn en het bijbenen van ontwikkelingen in het werk onvoldoende lukt. Werkloosheid kan ook optreden wanneer leerlingen of studenten na het volgen van initieel onderwijs een matig tot slecht arbeidsmarktperspectief kennen. In zo'n geval is de aansluiting tussen een opleiding en de praktijk niet goed.

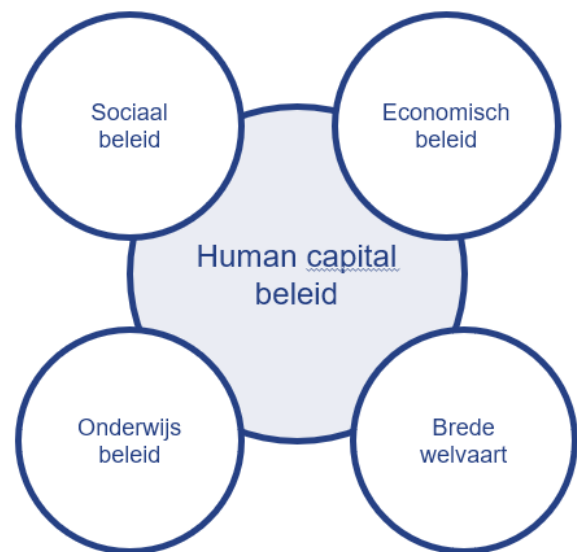
Een gebrek aan personeel remt bedrijven in hun ontwikkeling

In de provincie Utrecht geeft ruim 30% van de werkgevers aan dat het gebrek aan personeel een belemmering vormt voor de groei van hun bedrijf of organisatie. Personeelstekorten zijn inmiddels zichtbaar over de volle breedte van de economie. Dit drukt de veerkracht van economie en maatschappij waardoor het vergroten van welvaart in brede zin ernstige hinder oploopt. Door de coronacrisis is bovendien een aantal structurele problemen uitvergroot, waaronder de onzekerheid op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor zzp'ers, flexkrachten en jongeren.

Human capital beleid verbindt vier andere beleidsdomeinen

Investeren in een toekomstgerichte beroepsbevolking heet ook wel human capital beleid. Dit beleid richt zich op werkenden en

werkzoekenden, op de overstap van school naar werk en het activeren van onbenut arbeidspotentieel. Daarmee raakt dit beleid aan sociaal, economisch, onderwijs en brede welvaart beleid. Domeinen die binnen de overheid (rijk, provincie en gemeenten) niet vanzelfsprekend bij elkaar komen. Samenwerking tussen deze domeinen is echter noodzakelijk om alle talenten in de beroepsbevolking optimaal te benutten, werkgevers te voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel en de grote maatschappelijke transitie op het terrein van energie, digitalisering en circulaire economie te realiseren.

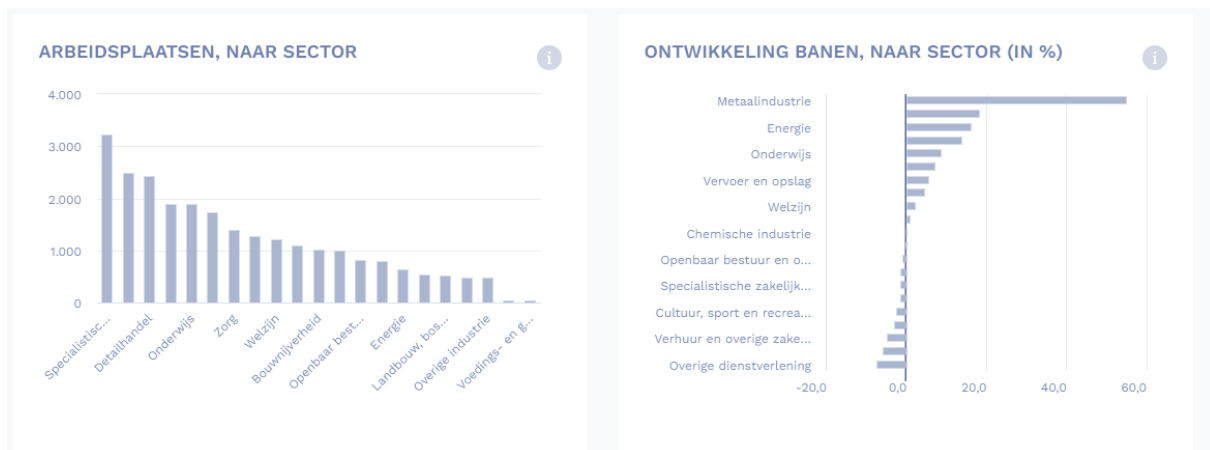


Figuur 1 Samenhang human capital beleid met andere beleidsdomeinen

¹ Alle cijfermatige onderbouwing is afkomstig van www.arbeidsmarktinzicht.nl/utrecht

Elk talent moet optimaal benut worden met de werkvloer als hoeksteen

Human capital beleid sluit het beste aan bij waar de veranderingen op de arbeidsmarkt het meest zichtbaar worden: de werkvloer. Door deze plek als uitgangspunt te kiezen voor beleid wordt werkloosheid voorkomen en blijven vaardigheden actueel. Dit vraagt om meer aandacht voor wat werkenden doen en leren op de werkvloer. Bij het optimaal benutten van elk talent ligt de focus dus op preventieve trajecten zoals Van-Werk-naar-Werk (VWNW) en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Hierbij is van belang om groei en krimp van werkgelegenheid per sector in beeld te hebben.²



Figuur 2: voorbeeld gemeente Houten

De Utrecht Talent Alliantie werkt aan een toekomstgerichte beroepsbevolking

In de regio Utrecht (provincie Utrecht en regio Gooi en Vechtstreek) wordt door een groot aantal partijen intensief samengewerkt om de arbeidsmarkt structureel te versterken. Zij hebben met elkaar de Utrecht Talent Alliantie (UTA) opgericht. De UTA is een groeiende samenwerking tussen partijen, waaraan iedere regionale partij (ondernemer, overheid of onderwijsinstelling) zijn bijdrage kan leveren. De stuurgroep bestaat uit bestuurders van de provincie Utrecht, gemeenten Utrecht en Amersfoort, regio's U10, Amersfoort en Gooi en Vechtstreek, EBU, Beroepsonderwijs Utrecht (alle mbo en hbo-instellingen), Universiteit Utrecht, Utrechtzorg, Utrecht Leert, Technologieraad Regio Utrecht, U-Tech Community, Media Perspectives, ROM en UWW.

De agenda van de Utrecht Talent Alliantie, ook wel Human Capital Agenda (HCA) genoemd, is een strategische regionale agenda en heeft als doel om werkgevers te voorzien van voldoende en gekwalificeerd personeel zodat hun bedrijf of organisatie zich verder kan ontwikkelen en daarmee kan bijdragen aan de economische kracht van de regio. Maar de agenda gaat vooral over mensen. Door te investeren in een toekomstgerichte beroepsbevolking wordt ieders talent optimaal benut.

De agenda geeft richting en helpt het regionale ecosysteem te komen tot samenhangende beleidskeuzes. De agenda heeft een horizon van 7 jaar en geldt voor de periode 2021-2027. De agenda kent drie ambities:

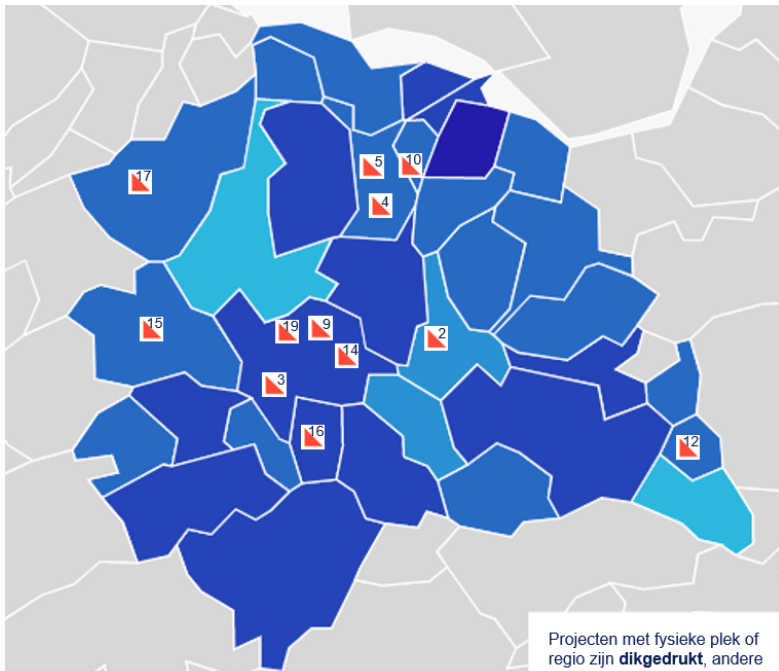
² Krijg via www.arbeidsmarktinzicht.nl/utrecht zicht op de het aantal arbeidsplaatsen en banenontwikkeling per sector in uw gemeente

Elk talent optimaal benutten langs drie ambitielijnen

- 1. In Regio Utrecht vinden soepele en veilige transitieplaatsen naar beroepen met tekorten en groeipotentie.** Regio Utrecht ondersteunt werkenden, werkzoekenden en studenten om een gerichte overstap te maken naar beroepen waar nu of in de toekomst tekorten worden verwacht of naar beroepen met groeipotentie. Werkenden komen sneller terecht op plekken waar ze meer kunnen bijdragen. De productiviteit van werkenden gaat omhoog, ondernemingen groeien en het welzijn van de werkenden stijgt. De HCA richt zich op die overstappen die niet vanzelfsprekend tot stand komen en gaat uit van vaardigheden om de slagingskansen van overstappen te vergroten. In de periode van 7 jaar worden er 73.500 extra transitieplaatsen gerealiseerd.
- 2. In Regio Utrecht is Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend.** De gehele beroepsbevolking wordt bewust gemaakt van het belang van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en er wordt gericht opgeleid voor tekortberoepen en beroepen met groeipotentie. Bewustzijn van het belang van LLO begint al in het primair onderwijs en wordt versterkt in het voortgezet onderwijs. Werkenden en werkzoekenden krijgen de mogelijkheid aangeboden om actief na te denken over hun loopbaan en mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Dit vraagt om verbeterde toegang naar leren en ontwikkelen. Specifieke aandacht wordt gegeven aan loopbaanbewustzijn bij praktisch opgeleiden en mensen zonder vast dienstverband (zzp of flexwerkers) en mensen werkzaam bij een MKB-onderneming. Van deze groepen op de arbeidsmarkt is bekend dat zij zich doorgaans minder scholen waardoor hun talent uiteindelijk aan waarde verliest. Dit betekent ook het ontwikkelen van aanvullend onderwijsaanbod om werkenden en werkzoekenden te scholen in vaardigheden. In de periode van 7 jaar nemen 600.000 personen uit de Utrechtse beroepsbevolking deel aan een LLO-activiteit.
- 3. De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig.** Toekomstige transitieplaatsen vragen om een digitaal vaardige beroepsbevolking. Het is voor individuen belangrijk om aan het werk te komen en aan het werk te blijven. Zowel de huidige als potentiële beroepsbevolking is gebaat bij een basisniveau van digitale vaardigheden. Op die manier is de beroepsbevolking beter voorbereid op de ontwikkeling binnen beroepen. Bovendien kunnen werkenden effectieve overstappen maken tussen beroepen. De regio investeert in het verhogen van het algemene niveau van deze digitale vaardigheden (basic digital skills) voor de gehele beroepsbevolking, dus ook de mensen die op dit moment werkloos zijn. In de periode van 7 jaar bereiken 112.000 personen uit de Utrechtse beroepsbevolking het basisniveau aan digitale vaardigheden.

Voor de realisatie van deze doelen gaat het vooral om het verbinden van bestaande initiatieven aan de HCA en het in beeld brengen van ontbrekende elementen. Zo bouwt de UTA voort op de structuren en netwerken die in de regio aanwezig zijn, zoals de koepelorganisaties van vragende sectoren als Utrechtzorg, Utrecht Leert, Technologieraad Regio Utrecht, U-Tech Community en Media Perspectives. Daarnaast wil de UTA in beeld brengen wat er nog ontbreekt om de doelen te kunnen bereiken. In 2021 is al geïnvesteerd in MaakJeStap.nl, een regionaal LLO-platform voor werkenden en werkzoekenden. Een online platform waar alle scholingsmogelijkheden te vinden zijn (trainingen, cursussen en opleidingen) die bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarktpositie (om-, her- en bijscholing). Ook wordt er een Utrechtse aanpak ontwikkeld voor soepele en veilige overstappen naar structurele tekortberoepen.

De UTA is van de regio. Het is een groeiende samenwerking tussen partijen, waaraan iedere regionale partij (ondernemer, overheid of onderwijsinstelling) zijn bijdrage kan leveren. Dus ook uw gemeente.



Projecten met fysieke plek of regio zijn **dikgedrukt**, andere projecten zijn niet gerelateerd aan een fysieke plek.

Projecten die bijdragen aan doelen UTA

Zorg

1. RTTP
2. Ik Zorg Shop
3. Future Care Labs
4. Zorgstart
5. Baansprong

ICT

6. IT-Career Centre Utrecht (ICCU)
7. Tekkie Worden
8. Go-Teach Informatica
9. Tech Grounds
10. Make IT Work
11. The Young Digitals (ntb)
12. Match ICT-beroepen

Techniek

13. De techniek samen de crisis door
14. Beroepentuin
15. TechnoHUB
16. Make Center
17. Maker Space
18. Be an engineer
19. Bouw=Wouw
20. Van Bank naar Bouw

Onderwijs

21. Zij-instroom in het onderwijs

Intersectoraal

22. Creative Community
23. MaakJeStap
24. Zij-instroom pilot

Figuur 3: arbeidsmarktinitiatieven ontwikkeld en ondersteund door UTA