

**College van Gedeputeerde Staten
Statenvoorstel**

DATUM	20-4-2021	NUMMER PS	PS2021BEM10
DOMEIN	Stedelijke Leefomgeving	COMMISSIE	BEM
STELLER	Leonie Oosterwaal en Sander Troost	TELEFOONNUMMER	+31618581094
DOCUMENTNUMMER	UTSP-852987353-199	PORTEFEUILLEHOUDER	Robert Strijk

Onderwerp : Human Capital Agenda Regio Utrecht

Bijlage(n): 1. HCA regio Utrecht
2. Twopager HCA Regio Utrecht

Aan Provinciale Staten,

Gevraagd besluit

Provinciale Staten besluiten:

1. De Human Capital Agenda (HCA) Regio Utrecht te omarmen en daarmee de HCA als uitgangspunt te nemen voor het provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid voor de komende 7 jaar en daarmee:
 - a. De visie van de regionale HCA vast te stellen voor haar eigen provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid, zijnde: "In Regio Utrecht worden ieders talenten optimaal benut om de regio economisch en maatschappelijk sterker te maken. Door als publieke en private partijen samen te investeren in een toekomstgerichte beroepsbevolking draagt de regio bij aan oplossingen voor maatschappelijke transities."
 - b. De volgende drie ambities van de HCA vast te stellen voor haar eigen provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid, zijnde:
 1. In Regio Utrecht vinden soepele en veilige transitieplaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie;
 2. In Regio Utrecht is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor iedereen vanzelfsprekend;
 3. De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig.
 - c. De gestelde kwantitatieve doelstellingen van de drie genoemde ambities tot en met 2027 op te nemen als resultaat-indicator in de P&C stukken van de provincie Utrecht.
 - d. De huidige structurele financiële middelen voor Onderwijs-arbeidsmarktbeleid te richten naar de doelstellingen van de HCA.
 - e. GS te mandateren voor de inrichting van onderliggende uitvoeringsregelingen.
2. Voor het jaar 2021 € 0,5 mln. uit de COVID reserve beschikbaar te stellen voor het uitvoeren van de HCA.
3. Bij de behandeling van de Kadernota 2022-2025 en begroting 2022 te besluiten over aanvullend budget voor de periode 2022 tot en met 2027 voor de realisatie van de HCA.

Aanleiding

Een veerkrachtige regio kan niet zonder goed gekwalificeerd menselijk kapitaal. Een vitale beroepsbevolking is veelal productiever en innovatiever, wat een positief effect heeft op het regionale verdienvermogen en op het welzijn en de welvaart van de Utrechtse beroepsbevolking. Daarbij is het hebben van een baan belangrijk voor het welzijn en de economische zelfstandigheid van mensen. Het is daarom belangrijk dat op de regionale arbeidsmarkt zoveel mogelijk belemmeringen om het aanwezige menselijke kapitaal optimaal te benutten worden weggenomen. Het hebben van betaald werk, het voorkomen van onzekerheid over toekomstige werk en inkomen, het versterken van individuele kansen op de arbeidsmarkt en het zorgdragen dat iedereen kennis kan nemen van en mee kan komen met de digitale ontwikkelingen; dragen allen bij aan inclusie en gevoelens van inclusie in de maatschappij. Ze raken daarmee aan de indicatoren 2 en 4 van de Brede welvaart zoals opgenomen in de begroting 2021.

In het Coalitieakkoord 2019-2023 is het opstellen van een Regionale Onderwijs-arbeidsmarktagenda met partners in de regio benoemd als één van de te realiseren ambities. Daarbij is in het Coalitieakkoord 2019-2023 aangegeven aanvullende structurele middelen ter beschikking te stellen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren. Bij omarming van de HCA als uitgangspunt voor het provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid geven we invulling aan beleidsdoel 8: 'Het bedrijfsleven en werknemers zijn uitgerust op de toekomst. Met alle drie de ambities werken we aan meerjarendoel 8.1.1 'De arbeidsmarkt functioneert beter door goede aansluiting vraag en aanbod', waar ambitie 3 ook invulling geeft aan een deel van het meerjarendoel 8.1.2 'Bedrijven en werknemers zijn beter voorbereid op digitalisering'.

In de begroting van 2021 is door u een reserve ingesteld voor "COVID flankerend beleid 2021". Eén van de bestemmingen die u daarbij heeft omschreven zijn de Steunmaatregelen economie. In de werksessie van commissie BEM over de benutting van de COVID-reserve op 17 maart 2021 is door een aantal van u aangegeven dat er aandacht moet zijn voor het behoud van banen en het ondersteunen van overstappen van werkenden en werkzoekenden naar sectoren waar op dit moment veel vraag naar mensen bestaat en sprake is van structurele tekorten aan personeel. Daar willen we gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt graag voortvarend mee aan de slag door dit jaar al uitvoering te kunnen geven aan de HCA en mensen van werk naar werk te helpen.

Belang

Vanaf 2019 hebben regionale triple helix partners in de regio Utrecht gewerkt aan de gewenste Regionale Onderwijs-Arbeidsmarktagenda, ook wel Human Capital Agenda (HCA) genoemd. Bij de start van dit traject (2019) lag de aanleiding voor deze agenda in het feit dat bedrijven in hun ontwikkeling worden geremd door onvoldoende beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel. Deze rem heeft een belangrijk effect op de economische ontwikkeling van de regio. We zagen dat al voor de Coronacrisis de beschikbaarheid van goede werknemers een steeds grotere bottleneck werd voor bedrijven en daarmee een bedreiging voor de status van de provincie van een van de meest competitieve regio's van Europa. Voor een gezonde economie en leefomgeving (brede welvaart) is het belangrijk dat niet alleen de 'harde' kant van ruimtelijke aspecten als wonen en bereikbaarheid wordt meegenomen maar ook de wat 'zachtere' kant van werken en welzijn.

Het effectiever bijeenbrengen van de vraag naar en het aanbod van arbeid is goed voor het regionale verdienvermogen en maakt de beroepsbevolking weerbaar. Hiervoor is het van belang om minder in afzonderlijke branches en sectoren te denken. In plaats daarvan is het nodig om arbeidsmarktstukken sectoroverstijgend te benaderen. Duidelijke sectorale grenzen zullen naar verwachting vervagen door technologische ontwikkelingen en een voortdurend veranderende vraag naar arbeid. Daarmee is het ontwikkelen en inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt van een ruim aanbod van werkenden een verantwoordelijkheid van publieke en private partijen.

Juist hier ligt er een rol voor verbinding, bundeling, afstemming en participatie door de provincie. Deze vraagstukken overstijgen de gemeentegrenzen en zijn daarom bij uitstek regionaal. Ondernemers werven verder dan de grenzen van de eigen gemeente. Bovendien hebben gemeenten een belangrijke wettelijke taak binnen het sociale domein om werkzoekenden te bemiddelen. De HCA benadert de arbeidsvraagstukken vanuit het perspectief van de regionale economie. Daarbij nemen wij als provincie een rol om de belangen van het sociale domein (bemiddelen van werkzoekenden) dat voornamelijk wordt uitgevoerd door gemeenten en UWV te verbinden aan het economische domein (ondernemers voorzien in hun personeelsbehoefte).

De provincie heeft samen met de arbeidsmarktregio's (UWV en gemeenten) een belangrijke taak om een goede 'infrastructuur' te bouwen om de doelen te bereiken. Het gaat hierbij om het samenbrengen van de sociale kant (mensen aan het werk) en de economische kant (voldoende gekwalificeerd personeel). Er komt in het kader van herstel na Covid-19 vanuit het Rijk en vanuit Europa veel geld vrij voor ondersteuning individuen middels vouchers. Om deze ruime hoeveelheid middelen gericht in te kunnen zetten voor de mensen (nieuwe baan) en bedrijven (tekort aan personeel) in de regio is deze infrastructuur cruciaal. Hier ontbreekt het nu nog aan en vraagt om een duidelijke regionale strategie die voortkomt uit de HCA. De provincie is een belangrijke aanjager van dit proces omdat het als enige publieke partij de grenzen van gemeenten en arbeidsmarktregio's overstijgt.

Structurele ontwikkelingen

Op de regionale arbeidsmarkt zien we momenteel vier structurele ontwikkelingen¹:

1. **Versnelde krimp van sectoren.** Al voor de COVID-crisis was duidelijk dat de omvang van de werkgelegenheid in een aantal sectoren binnen nu en 2024 krimpt. Daarbij gaat het in Regio Utrecht om de sectoren industrie, landbouw en financiële dienstverlening. Deze sectoren laten in de laatste prognoses een versnelde krimp zien door de effecten van corona en zullen naar verwachting niet op het oude niveau terugkeren. De financiële dienstverlening verdient bijzondere aandacht, omdat deze sector - door de aanwezigheid van banken, verzekeraars en pensioenfondsen - in Regio Utrecht sterker geconcentreerd is dan in de rest van Nederland. Vanuit deze sectoren stromen versneld personen uit met ervaring in economische en dienstverlenende beroepen. Door deze latende werkgevers en hun werkenden te ondersteunen in het maken van soepele overstappen naar beroepen met tekorten en groeipotentie blijven kennis en vaardigheden behouden voor de arbeidsmarkt.
2. **Blijvende tekorten in omvangrijke beroepsgroepen.** De arbeidsmarkt van Regio Utrecht blijft krap. Zelfs krappere dan in de rest van Nederland.² De grootste krapte geldt voor (gespecialiseerd) verpleegkundigen en technici op allerlei vlakken (machinemonteurs, loodgieters, afbouwers, elektriciens, productieleders). De vraag naar talent bij deze werkgevers is groter dan het huidige aanbod en remt werkgevers in hun ontwikkeling en dienstverlening. Verwacht wordt dat door de energietransitie de arbeidsmarkt voor technici alleen maar krappere gaat worden. Alleen al in Regio Utrecht komen er tot 2030 minimaal 4.500 technische banen³ bij die gerelateerd zijn aan de energietransitie. De tekorten worden veroorzaakt door te weinig instroom, maar ook door hoge tussentijdse uitstroom of weglek. Dit terwijl de toekomstige arbeidsmarkt vraagt om investeringen in het behoud van vakmanschap en doorontwikkeling van menselijk kapitaal. In de zorg en het onderwijs is deze ongewenste uitstroom het meest zichtbaar.
3. **Structurele kwetsbaarheden van de arbeidsmarkt worden uitvergroet.** Door de crisis komen de negatieve gevolgen van flexibilisering en baanpolarisering⁴ voor de productiviteit van werkenden duidelijker naar voren.

¹ Analyse uitgevoerd door Birch Consultants (2020)

² Bron: Spanningsindicator UWV (vierde kwartaal 2020)

³ Bron: A. Weterings et al. (2018)

⁴ Baanpolarisering beschrijft de trend dat het aandeel van de middengroepen van de inkomensverdeling daalt, terwijl het werkgelegenheidsaandeel van hoger en lager betaalden juist toeneemt. Bron: Baanpolarisatie in Nederland. CPB Policy Brief 2015/13 Wiljan Van den Berge en Bas ter Weel.

- a. Flexibilisering. Utrecht kent een sterk geflexibiliseerde arbeidsmarkt: 38% van de werkenden is zzp'er of flexkracht, tegenover 36% landelijk. Als gevolg van arbeidsrechtelijke regulering is het aantal zzp'ers en flexkrachten bovendien met 71% toegenomen in de periode 2003-2019.⁵ Het hebben van een flexibele schil draagt bij aan de flexibiliteit van bedrijven om mee te bewegen met de ontwikkeling van de economie. Verregaande flexibilisering heeft echter een negatief effect op productiviteit, loopbaanontwikkeling en innovatiekracht van werknemers en uiteindelijk werkgevers. Op dit moment gaat er talent verloren doordat flexkrachten versneld uitstromen. Hun menselijk kapitaal verliest aan waarde als zij te lang niet actief zijn op de arbeidsmarkt. De HCA maakt het mogelijk om te investeren in de ontwikkeling van flexkrachten, zodat zij de juiste vaardigheden bezitten om aan het werk te komen en te blijven.
 - b. Baanpolarisering. Regio Utrecht heeft relatief veel banen voor hoogopgeleiden. In Regio Utrecht krimpt bovendien het aantal banen dat een lager of middelbaar onderwijsniveau vereist en groeit het aantal banen dat hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist. Dit fenomeen heet baanpolarisering. Dit laat zien dat de groep met een lager of middelbaar beroepsniveau de meest kwetsbare van de arbeidsmarkt is. Terwijl voor sommige beroepsgroepen (zorg en techniek) juist de tekorten aan praktisch opgeleiden het grootst is. Ook voor deze groepen geldt dat ondersteuning in hun ontwikkeling die het mogelijk maakt om overstappen te maken naar duurzame en toekomstbestendige beroepen hun positie op de arbeidsmarkt versterkt.
4. **Vaardigheden van de (potentiële) beroepsbevolking sluiten onvoldoende aan bij de vraag.** Huidige en toekomstige beroepen vragen om andere vaardigheden. Dit zijn deels digitale en deels sociale vaardigheden.⁶ Deze digitale vaardigheden zijn voor veel beroepen in Regio Utrecht steeds belangrijker om aan het werk te komen of aan het werk te blijven. Daarnaast vraagt een structureel veranderende arbeidsmarkt om andere sociale vaardigheden, zoals aanpassingsvermogen, flexibiliteit en leiderschap. De huidige beroepsbevolking van Utrecht heeft of kent die vaardigheden nog onvoldoende en dreigt daarom slecht mee te kunnen gaan in de ontwikkeling van beroepen. Daarmee blijven kansen liggen om de productiviteit van werkenden te verhogen en soepele overstappen te maken tussen beroepen.



Figuur 1 Visuele weergave structurele ontwikkelingen Regio Utrecht (Beeld: Birch 2021)

De vier beschreven structurele ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt vragen om aandacht voor het arbeidsfit houden van de beroepsbevolking en om de arbeidsmarkt in balans te krijgen en te houden. Delen van de regionale analyse komen overeen met de bevindingen en adviezen van de commissie Borstlap.⁷ Deze commissie bracht zijn adviezen uit in januari 2020. Hun uitgangspunt luidt dat: "alle potentiële werkenden duurzaam actief blijven op arbeidsmarkt".

⁵ Bron: CBS (2019)

⁶ Bron: https://ec.europa.eu/eures/public/en/news-articles/-/asset_publisher/L2ZVYxNxK11W/content/8-essential-skills-to-succeed-in-a-post-covid-19-world

⁷ Bron: In wat voor land willen wij werken (2020). Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap)

Impact COVID-crisis op structurele ontwikkelingen

Vanwege de COVID-crisis is de impact en urgentie van deze structurele vraagstukken vergroot. De COVID-crisis heeft op vele manieren invloed op de bedrijven in de provincie. Eén van de zorgen die ondernemers hebben is het behoud van hun personeel of in het uiterste geval tijdelijke of definitieve uitstroom van personeel. De Rijksoverheid heeft in dit afgelopen crisisjaar met de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) bedrijven ondersteund om hun personeel te behouden. Deze inzet heeft gewerkt. De werkloosheid is in de provincie Utrecht beperkt opgelopen. In de periode maart 2020 tot juni 2020 is het aantal lopende WW-uitkeringen toegenomen met ruim 5000 personen.⁸ Tot januari 2021 is het aantal lopende WW-uitkeringen zelfs met ruim 1000 personen gedaald. Het werkloosheidspercentage bedraagt aan het einde van 2020 3,7% in de provincie Utrecht. Minder dan het landelijke werkloosheidspercentage van 4,0%. Ook het aantal faillissementen is op een historisch laagtepunt beland, namelijk 9 faillissementen in februari 2021. Ter vergelijking, in juni 2009 gingen er 81 bedrijven failliet.⁹ Met inzet van Rijksmiddelen is het dus gelukt om personeel te behouden en bedrijven overeind te houden.

Verwacht wordt dat de effecten voor werkenden pas merkbaar worden op het moment dat deze crisismaatregelen worden beëindigd. Inmiddels is de vierde aanvraagperiode NOW gesloten op 14 maart 2021 en is onduidelijk of er nog een volgende aanvraagperiode wordt opengesteld. Dat betekent dat partijen in de provincie in actie gekomen zijn om te zorgen dat mensen die werkloos worden of dreigen te worden ondersteund worden in hun overstap naar een andere baan. In de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) inmiddels opgericht, als één van de pilot-regio's. De arbeidsmarktregio Amersfoort volgt in mei 2021 en die van Gooi en Vechtstreek voor de zomer. Deze RMT's zijn opgericht door het UWV, gemeenten en sociale partners in de regio. Deze RMT's zijn in eerste instantie gericht op directe bemiddeling via de kortste weg naar werk. Vanuit het perspectief van de economische kracht van de regio, biedt dit moment een kans om juist mensen die over willen of moeten stappen naar een toekomstvaste baan te begeleiden naar juist die beroepen die bijdragen aan het veerkrachtige herstel van een veranderende economie. Dit is misschien niet altijd de kortste en makkelijkste route naar een nieuwe baan, maar wel een route naar duurzame inzetbaarheid.

Doel HCA

De Human Capital Agenda (HCA) voor Regio Utrecht is tot stand gekomen door een intensief en iteratief proces met relevante partijen in de regio, zoals gemeenten, onderwijsinstellingen, UWV, ondernemers en hun vertegenwoordigers. De HCA richt zich op Regio Utrecht die bestaat uit de provincie Utrecht en de regio Gooi en Vechtstreek. Deze strategische regionale agenda 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 provincie. De HCA geeft richting en helpt het regionale ecosysteem te komen tot samenhangende beleidskeuzes. Daarmee is de HCA naast een visie, ook het begin van een proces. De aaneenschakeling van inspanningen moet er immers toe leiden dat collectief ambities en doelen worden gerealiseerd. Zodoende gaat de HCA uit van de volgende visie: "In Regio Utrecht worden ieders talenten optimaal benut om de regio economisch en maatschappelijk sterker te maken. Door als publieke en private organisaties samen te investeren in een toekomstgerichte beroepsbevolking draagt de regio bij aan oplossingen voor maatschappelijke transitie." De HCA heeft een horizon van 7 jaar en geldt voor de periode 2021-2027.

Doelstellingen

De HCA kent drie doelstellingen:

- 1. In Regio Utrecht vinden soepele en veilige transitie plaats 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

⁸ Bron: CBS (2020)

⁹ Bron: CBS (2020)

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 slagingskans van overstappen te vergroten. In de periode van 7 jaar worden er 73.500 extra transitieën 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 werkende en werkzoekende te scholen in vaardigheden. In de periode van 7 jaar nemen 600 duizend personen uit de Utrechtse beroepsbevolking deel aan een Leven Lang Ontwikkel activiteit.
3. **De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig.** Toekomstige transitieën 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 duizend personen uit de Utrechtse beroepsbevolking het basisniveau aan digitale vaardigheden.

Visueel samengevat zien de visie, ambities en doelstellingen van de HCA Regio Utrecht er als volgt uit:



Figuur 2 Visuele weergave Visie, ambities en doelen HCA Regio Utrecht (Beeld: Birch 2021)

Financiering van de HCA

Voor de realisatie van de doelen van de HCA wordt door alle betrokken publieke en private partijen bijgedragen aan de financiering. Er wordt onderscheid gemaakt tussen middelen die nodig zijn om te katalyseren en te realiseren.

Katalyserende middelen zijn nodig om structuren te bouwen om de realisatie van de drie ambities te bereiken. Deze middelen moeten zorgen voor de gewenste systeemverandering. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Ondersteunen van de vier koepelinitiatieven van vragende sectoren in de regio (Utrecht Zorg, Utrecht Leert, Technologieraad Utrecht en Utrecht Techcommunity (i.o.)). Door gerichte ondersteuning kunnen we de instroom in deze sectoren vergroten, zorgen voor goede begeleiding van de zij-instromers en behoud van ingestroomd personeel.
- Investering in de aansturing van de HCA (governance); Daarbij gaat het om het aanstellen van een aantal coördinatoren die de uitvoering van de HCA in goede banen leiden en nieuwe initiatieven aanjagen. Ook is het van belang om te investeren in een goede communicatie over de initiatieven onder de HCA zodat deze makkelijk gevonden worden door ondernemers, werkenden en werkzoekenden. Tenslotte wordt geïnvesteerd in het ondersteunen van ambassadeurs, die vanuit verschillende sectoren en subregio's hun collega-ondernemers informeren en betrekken bij de activiteiten van de HCA.
- Inzichtelijk maken en vergroten van het aanbod aan LLO-onderwijsmodules; Op dit moment is het modulair¹⁰ of flexibel¹¹ scholingsaanbod voor werkenden en werkzoekenden vanuit kennisinstellingen in de regio lastig vindbaar. Dat vraagt om investering in het ontsluiten van het overzicht aan modulair onderwijs, het beter vindbaar te maken en waar nodig, ontwikkeling van aanvullend aanbod aan te jagen.
- Investeren in transitiepaden tussen sectoren, daarbij gebruikmakend van een skillsbenadering; Een breed gedragen skills-aanpak zorgt ervoor dat niet alleen het cv en de werkervaring van personen wordt meegenomen in het bepalen van een match, maar juist gekeken wordt naar vaardigheden die benodigd zijn in het nieuwe beroep. De overstappers hebben waarschijnlijk niet het passende cv om in aanmerking te komen voor een baan in een hele andere sector, maar als er gekeken wordt naar overeenkomstige vaardigheden kunnen onvoorziene matches toch worden gemaakt. Het investeren in transitiepaden tussen sectoren kan ook vragen om ondersteuning bij het aanpassen van bestaande werkstructuren en arbeidsafspraken. Zo werkt een sectorale inzet van O&O-fondsen (opleiding- en ontwikkelingsfondsen voor sectoren) soms beperkend en moet met de sociale partners bekeken worden hoe en wanneer scholingsgelden ook mogen worden aangewend bij het volgen van een opleiding voor een duurzame, nieuwe baan buiten de sector.
- Inrichten van een learning community om tussentijds middels monitoring en evaluatie de effectiviteit van de aanpak te volgen, met als doel beter te begrijpen welke routes wel of niet bijdragen aan de beoogde resultaten (mogelijk met een lectoraat).

Het grootste deel van de katalyserende middelen bestaat uit het nog in te richten Impulsbudget. De ambitieuze doelstellingen van de HCA kunnen alleen worden gerealiseerd als de activiteiten een forse omvang kennen en een aanzienlijk impact hebben op de ontwikkeling van de regionale arbeidsmarkt. Dit impulsbudget is bedoeld om innovatieve arbeidsmarktaanpakken van de grond te krijgen. Het is een regionaal (gezamenlijk) investeringsbudget bijeengebracht door de publieke partijen in de regio. Het budget daagt alle spelers in het ecosysteem (en nadrukkelijk marktpartijen) uit om doorbraakaanpakken te realiseren die structurele verbeteringen met zich meebrengen. De programma's moeten minimaal gericht zijn op het realiseren van één van de drie ambities. Met een ruim budget kan een impuls worden gegeven aan deze vernieuwingskracht, waarbij door het stellen van gerichte eisen aan de programma's kan worden gestuurd wordt op de ambities van de HCA.

¹⁰ Modulair scholingsaanbod is het aanbieden van onderwijs in separate modules die apart certificeerbaar zijn. Hierdoor kan flexibel worden ingespeeld op de al opgedane ervaringen en kennis van deelnemers. Een combinatie van modules kan uiteindelijk leiden tot een beroepskwalificatie.

¹¹ Flexibel scholingsaanbod is het aanbieden van onderwijs waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheden en wensen van deelnemers bijvoorbeeld wat betreft startmomenten en lestijden waarbij rekening wordt gehouden met andere werkzaamheden en activiteiten van de deelnemers.

Het impulsbudget moet nadrukkelijk worden ingezet om te zoeken naar koppelkansen met beschikbare Rijks- en Europese middelen (cofinanciering), zoals uit het sociaal pakket, NL Leert Door, STAP-budget, MKB-Actieplan en ESF en REACT-EU. Vooral vanuit het corona-gerelateerde budget voor de trajecten 'van-werk-naar-werk' is het zaak om budgetten integraal te verbinden met het UWV en de ontwikkelingen rond regionale mobiliteitscentra. Overstappen die worden gerealiseerd moeten vooral gestuurd worden in de richting van de tekort- en groeiberoepen. Dat is niet in alle gevallen de 'snelste weg naar werk' en vraagt daarop om extra aandacht en samenwerking met UWV en gemeenten op dit vlak. Het ontwikkelen van transitiepaden met bijbehorende arrangementen is daarvoor noodzakelijk. Het UWV is hierbij van belang zowel als beleidsbepaler, als in de rol van uitvoerder en in sommige gevallen ook als de beheerder van de middelen. Voor Leven Lang Ontwikkelen gaat het met name om verbinding met private en publieke partijen (opleidings- en ontwikkelfondsen) inclusief hun scholings- en opleidingsmiddelen.

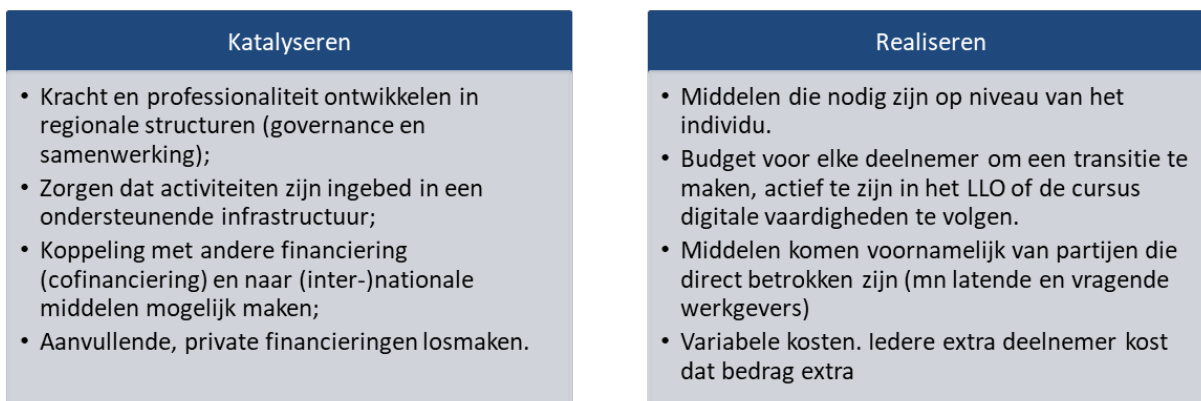
De katalyserende middelen worden bijeengebracht door alle betrokken regionale publieke en private partijen. Voor het bijeenbrengen van deze middelen gaan we uit van een gefaseerde opbouw. In de jaren 2021 – 2022 wordt er door alle partijen gezocht naar mogelijkheden binnen bestaande middelen om die te richten op de doelen van de HCA. De provincie Utrecht doet dat voor het eigen structurele budget voor onderwijs-arbeidsmarkt beleid. Daarnaast wordt gezocht naar aanvullende nieuwe middelen. De middelen blijven bij de eigen partijen, wel wordt er uitgegaan van een gelijke set aan criteria voor de besteding van deze middelen, zodat er een gelijk uitgangspunt wordt gehanteerd. Vanaf 2022 wordt verkend of er een gezamenlijk regionaal budget nodig is voor de realisatie van de doelstellingen.

Bij de **realiserende middelen** gaat het om middelen die nodig zijn op het niveau van het individu. Het budget voor elke deelnemer om een transitie te maken, actief te zijn in het LLO of de cursus digitale vaardigheden te volgen. We kunnen dit zien als variabele kosten. Iedere extra deelnemer kost dat bedrag extra. De middelen die worden aangewend in de categorie Realiseren zijn grotendeels bestaande middelen. Ze worden al aangewend voor het verbeteren van de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan de gelden die een werkgever beschikbaar heeft in een transitievergoeding voor een werknemer die hij/zij moet laten gaan of bij het uitvoeren van een sociaal plan. In plaats van de transitievergoeding uitkeren aan de werknemer op het moment van ontslag, wordt dat bedrag geïnvesteerd in scholing om de werknemer voor te bereiden op een verdere carrière in een vragende sector. Ook bij de sectorale O&O fondsen zijn middelen beschikbaar om mensen te scholen met nieuwe vaardigheden.

De HCA zorgt voor een duidelijke visie en basis om afspraken over investeringen vanuit andere partijen te kunnen maken. Dit betekent dat publieke partijen in principe niet gaan investeren in het beschikbaar stellen van vouchers voor individuele werkenden en werkzoekenden. In de motie 038A Onderwijsvouchers voor een passende baan en omscholing tot werk¹², is gevraagd om de mogelijkheden van een onderwijsvoucher te verkennen. In de analyse die ten grondslag ligt aan de HCA is de conclusie getrokken dat het ter beschikking stellen van individuele vouchers vanuit de provincie een niet te prefereren keuze is. Er is op dit moment een ruime (en nog steeds toenemende) beschikbaarheid van dit soort middelen, als voorbeeld geven we de middelen die beschikbaar zijn gekomen door NL Leert Door in aanloop naar het STAP-budget. Ook de sectorale O&O-fondsen investeren fors in individuele budgetten. De aanvullende middelen vanuit de provincie en haar partners hebben meer impact als deze worden ingezet om juist te investeren in de structuren die de gerichte inzet van deze middelen mogelijk maakt. Deze conclusie is ook getrokken op basis van kennis en ervaringen met vouchers uit andere provincies en regio's. Eerder is door andere provincies fors geïnvesteerd in vouchers. Zo heeft de provincie Limburg ongeveer 2 mln. euro geïnvesteerd in een voucherregeling. Na afloop van de regeling waren de middelen besteed, maar ontbrak het aan een LLO-infrastructuur. Daarbij gaat het om meer en betere

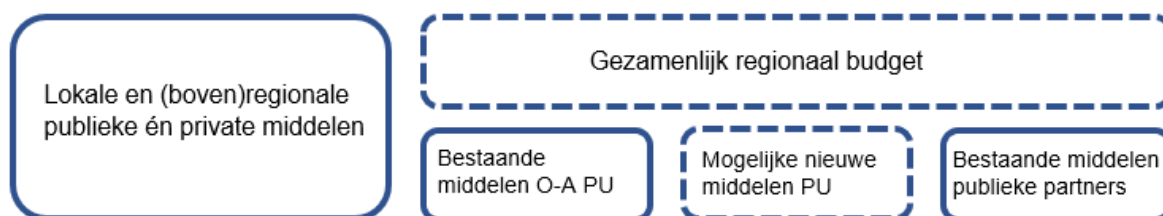
¹² PS2018PS05

opleidingen voor werkenden, betere vindbaarheid van het modulaire onderwijs of betere samenwerking en afstemming tussen de onderwijsinstellingen. Deze analyse heeft tot de beleidskeuze geleid dat er vanuit de HCA niet wordt geïnvesteerd in het beschikbaar stellen van individuele vouchers, maar juist in de ondersteunende structuren. Met deze analyse en beleidskeuze wordt motie 038A Onderwijsvouchers voor een passende baan en omscholing tot werk afgedaan.



Figuur 3 Samenvatting katalyserende en realiserende middelen

Kortom: met deze regio-brede strategie willen we de toenemende dreiging van mismatch op de arbeidsmarkt aanpakken waarbij de provincie Utrecht samen met andere publieke partijen in de regio een bijdrage levert aan de katalyserende middelen. Middelen die we inzetten om blijvende structuren te bouwen in de regio. Bovenregionale partijen als de Rijksoverheid en sectorfondsen hebben een belangrijke rol in het ter beschikking stellen van realiserende middelen. De belangrijkste uitdaging in de regio is om deze realiserende middelen te richten op juist die overstappen en ontwikkelingen die bijdragen aan de economische versterking van de regio.



Figuur 4 Visuele weergave opbouw middelen voor realisatie HCA Regio Utrecht

Governance

Voor de HCA wordt een stuurgroep ingericht, waarin werkgevers een belangrijke rol krijgen, naast de onderwijs- en overheidspartijen. In ieder geval krijgen de vertegenwoordigers van de omvangrijke, vragende sectoren een plaats in deze stuurgroep. Dat doen we door de voorzitter van de koepelinitiatieven Utrecht Zorg, Utrecht Leert, Utrecht Tech Community en de Technologieraad Utrecht een zetel te geven. Daarnaast zijn er ook twee zetels voor individuele (mkb-) ondernemers die de HCA ondersteunen. Deze stuurgroep komt onder de (nieuw te vormen) Economic Board Utrecht te hangen. Provincie Utrecht heeft zitting in deze stuurgroep en blijft zeggenschap behouden over de allocatie van middelen en budgetten. Er worden ambassadeurs geworven vanuit de ondernemers die een spreiding kennen over sectoren en subregio's. Voor de uitvoering wordt een coördinatieteam ingericht van drie personen die gericht worden geworven voor de HCA. Het supportteam HCA wordt aangevuld met vertegenwoordigers vanuit werkgevers. Deze groep blijft zijn rol behouden om te sturen op de realisatie van de HCA, de verantwoording naar de stuurgroep en het verbinden van de HCA aan lokale, nationale en Europese initiatieven.

Concrete vragen

GS vraagt PS om de HCA te omarmen en de visie en ambities HCA als uitgangspunt te hanteren voor het provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid voor de komende 7 jaar. Wij stellen voor om de gestelde kwantitatieve doelstellingen van de drie genoemde ambities tot en met 2027 op te nemen als resultaat-indicator in de P&C stukken van de provincie Utrecht.

Ook vraagt GS aan PS om mandaat voor de inrichting van onderliggende uitvoeringsregelingen. Financieel betekent dit dat de huidige structurele middelen voor het beleidsdomein onderwijs- en arbeidsmarkt (€ 0,65 mln.) worden ingezet voor de realisatie van de doelen van de HCA. Daarnaast vraagt GS aan PS om aanvullende structurele middelen. Ten eerste om voor het jaar 2022 € 0,75 mln. aan aanvullend budget beschikbaar te stellen om uitvoering te kunnen geven aan de HCA. In het jaar 2023 gaat het om een aanvullend budget van € 1,15 mln. en de daaropvolgende jaren € 1,5 mln. Deze vraag wordt meegenomen in de integrale afwegingen van de Kadernota 2022 en de begroting 2022.

Gezien de actuele situatie op de arbeidsmarkt, als gevolg van de COVID-crisis, vraagt dit dat onze al in gang gezette aanpak op het gebied van onderwijs-arbeidsmarkt versneld en geïntensiveerd moet worden. Dit doen we onder de vlag van Human Capital Agenda en is daarmee gekoppeld aan bestaand beleid, zoals u heeft aangegeven als één van de uitkomsten uit de werksessie op 17 maart jl. Voor deze acute en incidentele middelen vraagt GS aan PS om een bijdrage van € 0,5 mln. uit de COVID-reserve beschikbaar te maken voor de start van de uitvoering van de HCA in 2021.

Juridische en andere relevante kaders

Dit voorstel heeft geen relatie met juridische en andere relevante kaders.

Argumentatie

	Beslispunt 1	Beslispunt 2	Beslispunt 3
	De Human Capital Agenda (HCA) Regio Utrecht te omarmen en daarmee de visie en de drie ambities van de HCA als uitgangspunt te nemen voor het provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid voor de komende 7 jaar. De gestelde kwantitatieve doelstellingen tot en met 2027 op te nemen als resultaat-indicator in de P&C stukken van de provincie Utrecht. De huidige structurele financiële middelen voor onderwijs-arbeidsmarkt te richten naar de doelstellingen van de HCA.	Voor het jaar 2021 € 0,5 mln. uit de COVID reserve beschikbaar te stellen voor het uitvoeren van de HCA.	De financiële consequenties om aanvullend structureel budget beschikbaar te maken voor de realisatie van de HCA mee te nemen bij de integrale afwegingen van de Kadernota 2022 en begroting 2022.
Pro's	<ul style="list-style-type: none">- Stevige basis onder beleid provincie.- In afstemming met partners in de regio.- Passend bij rol en opdracht provincie.	<ul style="list-style-type: none">- Adequate reactie op ontwikkelingen arbeidsmarkt door COVID-crisis.- Investeren in onderliggende structuren nu.	<ul style="list-style-type: none">- Zekerheid over beschikbaarheid middelen op de middellange termijn.- Mogelijkheid om middelen in te zetten als cofinanciering.

	<ul style="list-style-type: none"> - Versterking van de wendbaarheid van de beroepsbevolking en economie. - Vergroten van kans op duurzame en toekomstvaste banen. - Versterken van de economische structuur die is gericht op het behalen van maatschappelijke doelen. - Scherp geformuleerde kwantitatieve doelstellingen dragen bij aan haalbaarheid en monitoring van resultaten. 	instroom ww en bijstand nog beperkt blijft.	voor nationale of Europese regelingen.
Contra's	<ul style="list-style-type: none"> - Bestaande initiatieven passen mogelijk niet onder HCA. - Gewenste nieuwe initiatieven passen mogelijk niet onder HCA. - De HCA laat concrete individuele leer- en ontwikkelmogelijkheden over aan koepelorganisaties. - Indicatoren blijken lastig meetbaar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het legt beslag op COVID-budget. - Grote oplopende werkloosheid blijft uit dus investering is niet noodzakelijk. - Andere bestuurslagen investeren al in oplossen conjuncturele vraagstukken. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er blijken minder middelen nodig te zijn. - Er blijken meer middelen nodig te zijn. - Onvoldoende duidelijk waar de middelen aan worden besteed. - Bijdragen van derden voor impulsbudget blijven achter bij verwachting.
Alternatieven	<ul style="list-style-type: none"> - Subregionale agenda's binnen de provincie. - Geen onderwijs-arbeidsmarktagenda en interventies overlaten aan arbeidsmarktregio's. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas in 2022 starten met volledige uitvoer HCA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Beperkte hoeveelheid middelen ter beschikking stellen. - Middelen ter beschikking stellen voor kortere periode.
Politieke gevoeligheden	<ul style="list-style-type: none"> - Afstemming provincie NH inzake regio Gooi en Vechtstreek. - Afstemming provincie Gelderland inzake Veenendaal (regio Foodvalley). - Betrekken en committeren kleinere gemeenten. 	<ul style="list-style-type: none"> - Afstemming met andere partijen over beschikbare middelen in 2021 (samen investeren). 	<ul style="list-style-type: none"> - Voorkomen dat provincie als enige partij nieuwe middelen reserveert voor de middellange termijn, indien andere partijen achterblijven.
Risico's (als provincie het niet doet)	<ul style="list-style-type: none"> - Geloofwaardigheid provincie bij regionale partners onder druk. - Ondernemers beschikken niet over voldoende gekwalificeerd personeel en worden geremd in ontwikkeling. 	<ul style="list-style-type: none"> - De HCA komt pas vanaf 2022 echt op gang, gezien de aanjagende rol van de provincie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het lukt onvoldoende om koppelkansen met nationale en Europese regelingen te benutten.

	- Werkenden blijven werkzaam in banen die mogelijk verdwijnen.		
Relatie Covid*	- Op korte termijn ingrijpen en tevens structurele verbeteringen aanbrengen op de arbeidsmarkt door verwachte versnelling van de transitie van banen van latende sectoren naar tekortsectoren.	- Verwacht wordt dat bij afloop NOW instroom in ww en bijstand gaat toenemen. Nu is er momentum om te bouwen aan ondersteunende structuren.	- Door de uitvoeringen van de HCA kunnen de effecten van de COVID-crisis op de arbeidsmarkt, ook op langere termijn worden aangepakt.

Doelen en indicatoren

Het provinciaal arbeidsmarktbeleid valt in het programma Economie onder beleidsdoel 8.1. "Het bedrijfsleven en werknemers zijn toegerust op de toekomst." De drie geformuleerde ambities uit de HCA zijn:

- a. In de Regio Utrecht vinden soepele en veilige transitie plaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie;
- b. In de Regio Utrecht is Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend;
- c. De beroepsbevolking van de Regio Utrecht is digitaal vaardig;

Alle drie de ambities geven invulling aan meerjarendoelen 8.1.1 'De arbeidsmarkt functioneert beter door goede aansluiting vraag en aanbod', waar ambitie 3 ook invulling geeft aan meerjarendoel 8.1.2 'Bedrijven en werknemers zijn beter voorbereid op digitalisering'. Ook raakt dit voorstel aan de brede welvaart indicatoren 2 (verminderen werkloosheid) en 4 (sociale cohesie) zoals opgenomen in de begroting 2021. Het hebben van betaald werk, het voorkomen van onzekerheid over toekomstige werk en inkomen, het versterken van individuele kansen op de arbeidsmarkt en het zorgdragen dat iedereen kennis kan nemen van en mee kan komen met de digitale ontwikkelingen; dragen allen bij aan het verlagen van de werkloosheid en aan inclusie en gevoelens van inclusie in de maatschappij.

Indien Provinciale Staten visie en ambities als uitgangspunten vaststellen voor het provinciaal arbeidsmarktbeleid dan voegen de we de volgende drie indicatoren toe aan de P&C stukken.

- 73.500 extra transitie van werk naar werk in zeven jaar tot en met 2027; .
- 600 duizend personen uit de Utrechtse beroepsbevolking nemen deel aan een Leven Lang Ontwikkel activiteit;
- 112 duizend personen uit de Utrechtse beroepsbevolking verkrijgen het basisniveau aan digitale vaardigheden.

Bovengenoemde indicatoren zijn indicatoren waar de samenwerkende partijen gezamenlijk voor verantwoordelijk zijn. Deze indicatoren worden dus niet alleen bereikt met de inzet vanuit de provincie. De Human Capital Agenda is tenslotte de agenda van private partijen, onderwijsinstellingen, overheden en publieke organisaties samen. Naast deze indicatoren zullen we in de P&C producten ook een of enkele indicatoren opnemen die meer direct te koppelen zijn aan ons eigen handelen als provinciebestuur.

Participatie

De HCA is tot stand gekomen door een intensief en iteratief participatieproces met belangrijkste stakeholders in de regio onder begeleiding van Birch Consultants uit Driebergen-Rijsenburg. Er is een breed gedragen proces doorlopen. Allereerst is er een kwantitatieve analyse uitgevoerd en zijn er in de regio meer dan 50 gesprekken

gevoerd met ondernemers, onderwijspartijen en sociale partners over de belangrijkste uitdagingen op de Utrechtse arbeidsmarkt. Vervolgens zijn drie dialoogsessies georganiseerd over de bevindingen en conclusies. Deze bevinding en conclusies zijn gedeeld met het clusterbestuur HCA dat onderdeel uitmaakt van de Economic Board Utrecht (EBU).

Het clusterbestuur HCA is een informeel bestuurlijk netwerk dat naast de provincie Utrecht (gedeputeerde Strijk), bestaat uit de gemeenten Utrecht, Amersfoort en Hilversum, U10, Beroepsonderwijs Utrecht (mbo, hbo), Universiteit Utrecht, een vertegenwoordiging van primair en voortgezet onderwijs en een aantal ondernemers. Het clusterbestuur heeft geen juridische status. Het signaleert regionale strategische vraagstukken op het terrein van de arbeidsmarkt en heeft het initiatief genomen om te komen tot een gezamenlijke agenda. Ook hebben zij de rol om draagvlak voor de HCA te creëren bij alle relevante partijen in de regio, op nationaal en op Europees niveau. Het resultaat van het participatieproces, de inhoudelijke Human Capital Agenda, is op 19 januari 2021 door de leden van het clusterbestuur vastgesteld. Alle partners binnen de samenwerking lopen nu eigen proces om HCA in eigen organisaties in te bedden, draagvlak en financiering op te halen. Dit statenvoorstel voorziet in dat proces voor de provincie Utrecht.

Om de Statenleden mee te nemen in de HCA en de consequenties ervan voor het provinciale beleid is een aantal stappen ondernomen. Hierin is ook aandacht voor het meenemen van partners in de regio in de acceptatie van de HCA, ook deze stappen zijn in dit overzicht meegenomen.

1. Informatieve sessie Commissie BEM (10 februari). In deze sessie is de inhoud van de HCA toegelicht en is door twee leden van het clusterbestuur (Jan Bogerd en Richard Kraan) ondersteuning gegeven aan het doorlopen proces en de vastgestelde inhoud.
2. Vergadering Clusterbestuur HCA (19 maart). Tijdens deze vergadering is de governance van de HCA verder uitgewerkt en zijn een aantal stakeholders bij de HCA uitgenodigd om met hen de volgende stappen te verkennen. Deze vergadering was een opmaat naar de nieuw te vormen Stuurgroep HCA.
3. Bestuurlijk Netwerk Economie (22 maart): Tijdens deze bijeenkomst is de HCA besproken met alle wethouders economie uit de provincie Utrecht en de regio Gooi en Vechtstreek. Bovendien zijn ook wethouders met andere portefeuilles, zoals Werk&Inkomen, Onderwijs en Zorg uitgenodigd. In deze bijeenkomst is met de aanwezige wethouders een eerste stap gezet in het vertalen van de activiteiten van de HCA naar de eigen gemeente.
4. Informatieve sessie Commissie BEM (24 maart). In deze sessie zijn de statenleden meegenomen in de verdere uitwerking van de HCA in governance en financiering.
5. Bestuurstafel Economische Positionering U10 (14 april). De wethouders Economie van de U10 zijn bijeengekomen om de mogelijkheden van de HCA voor de eigen gemeente verder te verkennen.
6. Stakeholdersbijeenkomst ambassadeurs HCA (mei). Ondernemers waarvan bekend is dat zij zelf actief zijn met één van de doelen van de HCA zijn uitgenodigd om hen mee te nemen in de uitvoering van de HCA, de wijze waarop de HCA bijdraagt aan het oplossen van concrete vraagstukken waar zij mee te maken hebben, en de wijze waarop zij mogelijkheden zien om bij te dragen aan de realisatie van de HCA.
7. Informatiesessie gemeenteraden regio Utrecht. In mei wordt voor alle gemeenteraadsleden in de regio Utrecht (provincie Utrecht en regio Gooi en Vechtstreek) een informatiesessie georganiseerd. Deze sessie gaat in op de inhoud van de agenda. De besluitvorming over de consequenties van de HCA voor het eigen beleid wordt in de individuele raden besproken.

Er wordt naar gestreefd om eind juni een lanceringsmoment van de HCA te organiseren, waarbij betrokken partijen hun commitment aan de HCA uitspreken en daar een handtekening onder zetten. Vervolgens gaan de

benoemde coördinatoren aan de slag om met deelgroepen afspraken te maken over realisatie van delen van de HCA.

Financiële consequenties

Voor het beleidsdoel Onderwijs-Arbeidsmarkt is een structureel budget van € 0,65 mln. beschikbaar. Daarnaast is er in 2020-2021 door de motie Arbeidsmarkt in Actie een aanvullend budget van € 0,5 mln. beschikbaar gekomen (hiervan is al ca. € 0,3 mln. beschikt in projecten/programma's: LLO-platform Beroepsonderwijs Utrecht en pilot Van-werk-naar-werk Lage Weide).

Om in 2021 een versnelde start te kunnen maken met het uitvoeren van de HCA wordt er een bijdrage gevraagd van € 0,5 mln. vanuit de COVID-reserve. Deze middelen worden gebruikt voor het financieren van (een deel van de) governance van de HCA (aanstellen van coördinatoren), bijdrage aan de communicatie, financieren van projecten die bijdragen aan de doelen van de HCA (voorloper Impulsbudget).

Daarnaast wordt er een meerjarig incidenteel aanvullend budget gevraagd van € 0,75 mln. in 2022, € 1,15 mln. in 2022 en € 1,65 mln. vanaf 2023 tot en met 2027. Halverwege de periode, in 2024, worden de effecten van de HCA geëvalueerd. De uitkomsten van deze evaluatie worden betrokken bij het besluit tot financiering in 2025, 2026 en 2027. Deze aanvragen zijn opgenomen in de voorstellen voor de Kadernota 2022 en worden bij de behandeling van de Kadernota besproken. Deze middelen zijn voornamelijk benodigd voor een bijdrage vanuit de provincie Utrecht aan het Impulsbudget.

Uitgaven	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Governance	200	150	150	150	150	150	150
Ondersteunende structuren (koepelinitiatieven)	450	250	150	150	150	150	150
Impulsbudget	1000	1000	1500	2000	2000	2000	2000
Totaal	1650	1400	1800	2300	2300	2300	2300
Beschikbaar	1150	650	650	650	650	650	650
Per saldo nodig	500	750	1150	1650	1650	1650	1650

Figuur 5 Overzicht benodigde middelen Provincie Utrecht

Voor de middelen die provincie Utrecht beschikbaar stelt voor het impulsbudget worden uitvoeringsregelingen ingericht waarbij verzocht wordt dat GS als mandataris optreedt. De criteria voor het impulsbudget (PU) kunnen er als volgt uit komen te zien, deze worden nog besproken met de regionale partners, om uiteindelijk een dezelfde criteria te gaan voeren voor investeringen in de HCA:

- Initiatief is gericht op ten minste één van de drie pijlers van de HCA Regio Utrecht;
- Initiatief dient een concrete bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de HCA Regio Utrecht;
- Initiatief dient in de doelstelling de koppeling te leggen met maatschappelijke uitdagingen zoals beschreven in de Regionaal Economische Agenda;
- Het toepassen van een skillsbenadering dient een plek te hebben binnen het initiatief;
- Initiatief deelt tijdens de uitvoering haar resultaten met een op te richten Learning Community;
- Het stimuleren van PPS'en maakt onderdeel uit van de mogelijkheden in een impulsbudget (bv ondersteuning RIF-aanvragen MBO);
- Initiatief is een samenwerkingsverband. Aanvragende partijen bestaan uit een samenstelling van triple helix partners (minimaal twee geledingen);
- Financiering is gericht op de versterking van de infrastructuur in de regio, het initiatief moet een blijvend resultaat hebben op de arbeidsmarkt;
- Initiatief krijgt een impulsfinanciering voor maximaal 3 jaar en moet binnen 3 jaar een duurzaam businessmodel kennen;
- Initiatief moet schaalbaar zijn naar andere sectoren/andere subregio's.

De HCA is gericht op de regio Utrecht. Hieronder valt ook de regio Gooi en Vechtstreek die geen onderdeel zijn van de provincie Utrecht. Wanneer er gewerkt wordt met een impulsbudget voor de regio dan moet het ook mogelijk zijn voor partijen uit de regio Gooi en Vechtstreek om daar gebruik van te maken.

Beschikbare financiële middelen aanvullend op de provincie Utrecht

Uit recent onderzoek van de vaste Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) kwam naar voren dat in Nederland met leren en ontwikkelen een bedrag van ca. € 4 miljard is gemoeid. Bij benadering betekent dit ca. € 360 miljoen aan leer- en ontwikkelactiviteiten in de provincie Utrecht.¹³ Van dit bedrag is 85% procent als privaat geld bestempeld. In hetzelfde rapport staat ook dat de 75 onderzochte O&O fondsen in 2017 gezamenlijk ca. € 350 mln. aan duurzame inzetbaarheid uitgaven. Bij benadering betekent dit een private, sectorale investering van ruim € 30 mln. die terecht kwam in de provincie Utrecht.¹⁴¹⁵ Als reactie op de COVID-crisis heeft de Rijksoverheid extra inzet beschikbaar gesteld om de benodigde (om)scholing van mensen die hun werk dreigen te verliezen mogelijk te maken. Denk hierbij aan NL Leert Door (€ 50 mln.) en aanvullende regelingen uit het sociaal pakket (€ 1,4 miljard). Partners in de provincie Utrecht kennen ook regelingen die grotendeels zijn toegespitst op de uitgangspunten van de HCA. Zo heeft de gemeente Utrecht in de komende begrotingen een jaarlijks bedrag van ruim € 2,25 mln. opgenomen om te investeren in het toekomstbestendig maken van werknemers. Een voucherregeling van € 1 mln. ondersteunt dit verder. In totaal vertegenwoordigen de crisismaatregelen van de gemeente Utrecht op het gebied van werkgelegenheid en economisch herstel een waarde van € 11,5 mln. Uit deze middelen worden onder meer overstappen naar tekort- en groeisectoren gefinancierd.

Stand van zaken reserve Covid-flankerend beleid

Onderstaand een overzicht van de voorstellen in het kader van de reserve Covid-flankerend beleid waarmee reeds is ingestemd en het resterend budget in deze reserve.

Titel	Behandeling	Omvang (+/-)	Portefeuillehouder
Vuelta 2022	27 januari	€ 250k	Bruins Slot
Versterking vitaliteit binnensteden, dorpskernen en winkelcentra	3 maart	€1,84 miljoen	Strijk
Totaal		€ 2,09 miljoen	
<i>Resterend budget Reserve Covid</i>		€ 12,91 miljoen	

Op dit moment ligt ook een ander Statenvoorstel ter besluitvorming bij u voor, welk een beroep doet op de reserve COVID flankerend beleid. Dit betreft het voorstel voor de aankoop van nieuwe aandelen ROM Regio Utrecht en gelden voor de ontsluiting van React-EU gelden. Dit behelst totaal een bedrag van € 2.197.937. Dit statenvoorstel HCA verzoekt een bijdrage van € 500.000. De reserve Corona flankerend beleid biedt met € 12,91 miljoen dus de benodigde ruimte voor het eventueel honoreren van deze beide voorstellen.

Vervolg

Mocht besloten worden om het voorstel niet of gedeeltelijk te steunen dan heeft dit effect op de samenwerkingsrelatie met onze partners, maar heeft het bovendien invloed op de mate waarin we beschikbare nationale, Europese en lokale middelen kunnen inzetten voor de ambities en doelen van de regio. Het proces van

¹³ Voor het maken van deze berekening is gekeken naar de beroepsbevolking in de provincie Utrecht. In 2017 bedroeg volgens het CBS het aandeel van de beroepsbevolking van de provincie Utrecht in het Nederlandse totaal ongeveer 9 procent. In deze berekening worden alle andere omstandigheden constant verondersteld.

¹⁴ Zie voetnoot nr. 13

¹⁵ Bron: [Kamerstuk 30012, nr. 127 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

de HCA zal zeker voortgang kennen, maar heeft minder impact en effect dan beoogd. Ook wordt het bereiken van de ambitieuze doelen in een periode van 7 jaar een grote uitdaging.

Na positieve besluitvorming kan een start worden gemaakt met het opbouwen van de ondersteunende structuur van de HCA, door het benoemen van coördinatoren, ambassadeurs en inrichten van de stuurgroep. Daarnaast wordt toegewerkt naar een ondertekenmoment van alle partners die bij de HCA zijn betrokken en een bijdrage leveren aan realisatie ervan. Communicatie over de HCA vindt gezamenlijk plaats vanuit de regionale samenwerking.

Er wordt nadere uitwerking en inrichting gegevens aan het impulsbudget waarbij voor de korte termijn de publieke partners eigen budgetten behouden maar waarbij de criteria zoveel mogelijk gelijk worden getrokken. Dit betekent dat er vanuit de provincie een nieuwe regeling wordt ontworpen waarbij de HCA wordt gebruikt als uitgangspunt voor de verstrekking van de middelen. Deze korte termijn aanpak van het behouden van eigen middelen maar harmoniseren van criteria biedt de mogelijkheid om al op korte termijn initiatieven uit de regio actief te ondersteunen. Vervolgens gaan we voor de middellange termijn aan de slag met het verkennen van de mogelijkheden om regionale en lokale publiek en private budgetten te bundelen in één regionaal budget. Deze verkenning wordt gestart vanaf herfst 2021. Dit regionale budget biedt de mogelijkheid om gericht te sturen op de realisatie van de doelen van de HCA.

De komende 7 jaar gaan we in de Regio Utrecht grote stappen zetten om de Utrechtse beroepsbevolking en ondernemers klaar te maken voor de arbeidsmarkt van de toekomst, wij investeren in talenten, vaardigheden en overstappen. Graag geven we u elk half jaar een terugkoppeling van de realisatie van de HCA.

Gedeputeerde Staten van Utrecht,

Voorzitter,
mr. J.H. Oosters

Secretaris,
mr. drs. A.G. Knol-van Leeuwen

Besluit op 2 juni 2021 tot vaststelling van de Human Capital Agenda Regio Utrecht

Provinciale Staten van Utrecht; In vergadering bijeen op 2 juni 2021;

Op het voorstel van Gedeputeerde Staten van 20 april 2021,
met nummer vermeld het nummer van dit GS voorstel,
van afdeling Stedelijke Leefomgeving, team Economie;

Overwegende dat:

- In het Coalitieakkoord 2019-2023 het opstellen van een Regionale Onderwijs-arbeidsmarktagenda met partners in de regio is benoemd als één van de te realiseren ambities, met daarbij het ter beschikking stellen van aanvullende structurele middelen om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren.
- In de begroting van 2021 een reserve is ingesteld voor "COVID flankerend beleid 2021" waarbij aandacht moet zijn voor het behoud van banen en het ondersteunen van overstappen van werkenden en werkzoekenden naar sectoren waar op dit moment veel vraag naar mensen bestaat en sprake is van structurele tekorten aan personeel.
- De economische ontwikkeling van de regio kan worden gestimuleerd door werkgevers te voorzien van voldoende gekwalificeerd personeel.
- Het daarvoor noodzakelijk is om te investeren in de vaardigheden van de beroepsbevolking van Regio Utrecht gedurende de loopbaan.
- Het ondersteunen van het maken van overstappen naar tekortberoepen en beroepen met groeipotentie werkenden en werkzoekenden helpt bij het verkrijgen van toekomstbestendige banen en duurzame werkgelegenheid.
- Partijen in de regio met elkaar hebben samengewerkt om een Human Capital Agenda te ontwikkelen die kan rekenen op draagvlak en ondersteuning onder ondernemers, onderwijsinstellingen en regionale overheden.
- Huidige structurele middelen voor het Onderwijs-arbeidsmarkt beleid ontoereikend zijn om de doelen te realiseren.
- Al in 2021 begonnen moet worden met de realisatie van de HCA om zo de mogelijke effecten van de COVID-crisis op de arbeidsmarkt te kunnen dempen.

Besluiten:

1. De Human Capital Agenda (HCA) Regio Utrecht te omarmen en daarmee de HCA als uitgangspunt te nemen voor het provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid voor de komende 7 jaar en daarmee:
 - a. De visie voor de regionale HCA vast te stellen voor haar eigen provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid, zijnde: "In Regio Utrecht worden ieders talenten optimaal benut om de regio economisch en maatschappelijk sterker te maken. Door als publieke en private partijen samen te investeren in een toekomstgerichte beroepsbevolking draagt de regio bij aan oplossingen voor maatschappelijke transities."
 - b. De volgende drie ambities van de HCA vast te stellen voor haar eigen provinciale Onderwijs-arbeidsmarktbeleid, zijnde:
 1. In Regio Utrecht vinden soepele en veilige transitie plaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie;

2. In Regio Utrecht is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) voor iedereen vanzelfsprekend;
 3. De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig.
 - c. De gestelde kwantitatieve doelstellingen van de drie genoemde ambities tot en met 2027 op te nemen als resultaat-indicator in de P&C stukken van de provincie Utrecht.
 - d. De huidige structurele financiële middelen voor Onderwijs-arbeidsmarktbeleid te richten naar de doelstellingen van de HCA.
2. Voor het jaar 2021 € 0,5 mln. uit de COVID reserve beschikbaar te stellen voor het uitvoeren van de HCA.
3. Bij de behandeling van de Kadernota 2022-2025 en begroting 2022 te besluiten over aanvullend budget voor de periode 2022 tot en met 2027 voor de realisatie van de HCA.

Voorzitter,
mr. J.H. Oosters

Griffier,
mr. C.A. Peters