

Nieuwe Human Capital Agenda Utrecht Region

# GERICHTE VERSTERKING VAN REGIONALE ARBEIDSMARKT

De arbeidsmarkt in de regio Utrecht heeft te maken met actuele knelpunten en structurele ontwikkelingen. Een aantal daarvan wordt versneld door de coronacrisis. De toegenomen urgentie vraagt om een gerichte gezamenlijke aanpak. Aanleiding voor de arbeidsmarktregio's Gooi en Vechtstreek, Midden-Utrecht en Amersfoort om een ambitieuze Human Capital Agenda (HCA) vast te stellen. De daarin gemaakte keuzes zorgen ervoor dat de regio economisch én maatschappelijk sterker wordt. Maar de HCA gaat vooral over mensen. Door investeringen in een toekomstgerichte beroepsbevolking wordt ieders talent optimaal benut.

Al jarenlang adresseert het regionale HCA-cluster van de Economic Board Utrecht (EBU) de noodzaak tot een gezamenlijke aanpak van arbeidsmarktopgaven. Eerder lag de nadruk vooral op het bouwen van een netwerk en het aanjagen van samenwerking bij arbeidsmarktinterventies.

Het besef dat nu extra inspanningen noodzakelijk zijn, wordt breed gedragen. Om deze de juiste grondslag te geven, heeft het HCA-clusterbestuur de regionale arbeidsmarkt kwantitatief en kwalitatief in kaart laten brengen. Data zijn verzameld, cijfers geanalyseerd en prognoses voor de toekomst opgesteld.

**Structurele ontwikkelingen**

De arbeidsmarkt in de regio Utrecht heeft te maken met vier structurele ontwikkelingen:

- In een aantal branches is sprake van krimp, versterkt door de coronacrisis. Werkgevers in deze sectoren zoeken naar manieren om personeel te laten uitstromen naar functies met perspectief.
- Vragende sectoren hebben grote behoefte aan gekwalificeerd personeel. In een aantal beroepsgroepen (zorg, onderwijs, ICT, tech en bouw) is sprake van aanhoudende substantiële tekorten.
- Flexibilisering en baanpolarisering – waarbij groepen met een zwakke positie uitgesloten raken – zorgen voor een kloof op de arbeidsmarkt. Deze kwetsbaarheden worden uitvergroot door de actuele crisis.

- Digitale vaardigheden zijn in vrijwel alle beroepen noodzakelijk. Voor de banen van de toekomst zijn ze zelfs onmisbaar. Op dit moment sluiten de digitale vaardigheden van de regionale beroepsbevolking nog onvoldoende aan op de vraag.

**Maatschappelijke opgaven**

Naast deze structurele ontwikkelingen is de actuele Regionale Economische Agenda (REA) een belangrijk richtinggevend kader voor de Human Capital Agenda. In de REA zijn de maatschappelijke opgaven vastgelegd waarop de regio haar economische structuurversterking richt: een toekomstgerichte leefomgeving, gezonde mensen en waardevolle digitalisering. Om de hiervoor noodzakelijke oplossingen te kunnen ontwikkelen, zijn nieuwe kennis en vaardigheden nodig. Tegelijkertijd vormen deze maatschappelijke opgaven een belangrijke bron van additionele werkgelegenheid.

**Talent optimaal benutten**

In vijftig gesprekken met HCA-stakeholders zijn uitdagingen, kansen en wensen verzameld. Tezamen met een analyse van de arbeidsmarkt door Birch Consultants en de uitgangspunten in de REA vormt dit de grondslag voor de nieuwe Human Capital Agenda, inclusief de noodzakelijke investeringen. Deze inhoudelijke agenda loopt net als de REA tot 2027.

Uitgangspunt van de agenda is dat ieders talent optimaal wordt benut. Daartoe spannen werknemers, ondernemers, werkgevers, onderwijs- en kennisinstellingen en overhe-

den zich gezamenlijk in. De agenda draait ook om een leven lang leren; voor een diploma, in het werk en om te innoveren. Binnen het onderwijs, maar ook in een fysieke werkomgeving waar mensen samen leren en werken aan onderzoek en innovatie.

De investeringen in een toekomstgerichte beroepsbevolking zorgen voor vernieuwend vermogen dat bijdraagt aan de oplossingen voor maatschappelijke transities. Investeren in kennis en innovatie betekent ook dat de wendbaarheid van de regionale arbeidsmarkt toeneemt. Hierdoor kan deze snel herstellen van externe schokken zoals de wereld er op dit moment één doormaakt.


**Concrete doelen**

In de Human Capital Agenda zijn drie concrete doelen geformuleerd waarop private en publieke partijen de komende jaren hun gezamenlijke inspanningen richten:

- De regio zet in op cross-sectorale mobiliteit tussen sectoren waar medewerkers uitstromen en vragende sectoren. Van-werk-naar-werktransities naar beroepen met tekorten en groeipotentie verlopen soepel en veilig.
- Een leven lang ontwikkelen is voor de regionale beroepsbevolking vanzelfsprekend. Een substantieel deel ervan volgt jaarlijks een aanvullend ontwikkeltraject.



In Regio Utrecht vinden soepele en veilige overstappen plaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie



In Regio Utrecht is leven lang ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend



De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig

- De beroepsbevolking van de regio Utrecht is digitaal vaardig. Daartoe wordt structureel gewerkt aan het vergroten van het basisniveau digitale vaardigheden.

**Schaalsprong**

Om deze ambities waar te maken, is een echte samenwerkingscultuur nodig van bedrijven, werkgevers, overheden en onderwijs. De inhoudelijke Human Capital Agenda geeft daarbij sturing en richting. Het HCA-cluster fungeert als aanjager door bestaande, vaak succesvolle initiatieven en programma's met elkaar te verbinden en te versnellen. Ook initieert zij vernieuwende oplossingen en nieuwe vormen van samenwerking die nodig zijn voor de noodzakelijke schaa sprong.

**Kwartiermaker en stuurgroep**

De regio Utrecht beschikt over een breed gedragen Human Capital Agenda met focus en ambitie. Tot de zomer van 2021 krijgt het onderliggende netwerk handen, voeten en gezichten. Er wordt een kwartiermaker aangesteld en een stuurgroep gevormd die de voortgang bewaakt van ambities en doelen. Ambassadeurs leggen verbinding met het regionale bedrijfsleven.

Met de gezamenlijke doelstellingen en gebundelde middelen zal de regio aanspraak maken op (inter-) nationale regelingen, programma's en fondsen.



PROVINCIE UTRECHT



Regio Gooi en Vechtstreek



Universiteit Utrecht