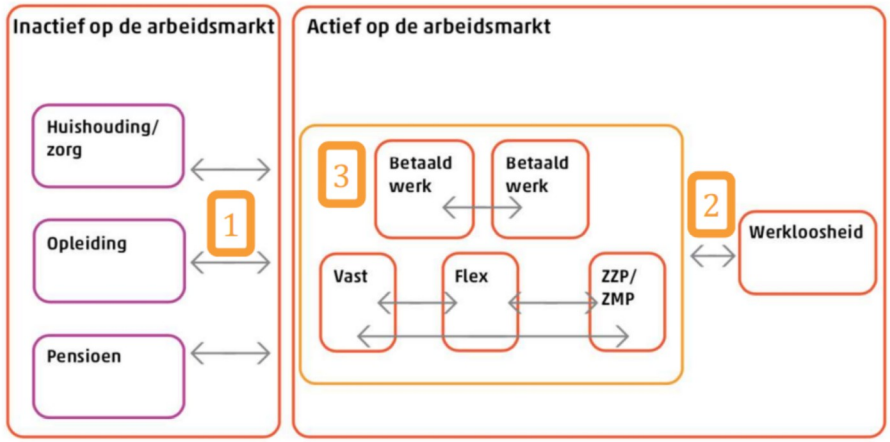
Vragen m.b.t. Statenvoorstel HCA regio Utrecht

Partij	Nr.	Vraag / Input	Antwoord / Reactie
VVD	1	Hoe verhoudt de planning van het opbouwen van de infrastructuur zich tot het aflopen van de rijkssteun regelingen i.v.m. covid?	De rijkssteunregelingen zijn tijdelijke instrumenten om mensen aan het werk te houden (NOW) of aan het werk te krijgen (Regionale mobiliteitsteams), met de HCA moet er een structurele infrastructuur ontwikkeld worden die mensen blijvend laat overstappen naar banen met groeipotentie en blijvend laat leren en ontwikkelen. De HCA kan daarom worden gezien als een duurzame voortzetting van wat er nu in crisistijd wordt ingericht.
	2	Hoe wordt individueel 'eigenaarschap' t.a.v. LLO gecreëerd terwijl top down wordt gestuurd op doelen en indicatoren, zoals het aantal matches?	Voor ambitie 2 wordt vooral gemeten hoeveel mensen deelnemen aan een LLO-activiteit. De enige manier om dat goed te monitoren is om te vragen naar de ervaringen met mensen, immers informeel leren en leren op de werkplek heeft een belangrijke rol. De enige manier om de doelstelling te bereiken is om het loopbaanbewustzijn van mensen te vergroten, dit is feitelijk de stap die voorafgaat aan het daadwerkelijke leren. Dat kan alleen doordat mensen zelf eigenaarschap voelen voor hun loopbaan en voor hun ontwikkeling. Daarom wordt binnen de HCA ook in het primair onderwijs al aandacht gegeven aan LLO en worden werkenden uitgedaagd om na te denken over hun loopbaan, nog voordat ze daadwerkelijk gaan deelnemen aan ontwikkelactiviteiten.
	3	De genoemde 'tekort'-sectoren waarop de focus ligt, zijn herkenbaar. Tegelijkertijd bereiken ons signalen over personeelstekorten in toerisme en horeca (al van voor covid). Dan gaat het niet zozeer om de steden, maar daarbuiten - juist op die plaatsen dat toerisme en horeca kunnen helpen ter financiële ondersteuning van natuur en erfgoed. Worden deze signalen herkend en in welke verhouding staan ze getalsmatig tot de andere sectoren?	De HCA is een adaptieve agenda, die ruimte laat om telkens bij te sturen op welke beroepen er op de langere termijn perspectief bieden om aan het werk te blijven op een duurzame manier. We zullen dus telkens in kaart brengen om welke beroepen dat gaat en kunnen op basis van die kennis bijsturen. We kijken daarbij niet alleen naar conjuncturele tekorten, (zoals op dit moment de toename naar vraag naar personeel omdat de horeca weer open kan) maar naar structurele tekorten. Als blijkt dat er in de toerisme en horeca ook sprake is van structurele tekorten die leiden naar duurzame werkgelegenheid dan kan dat onderdeel gaan uitmaken van de HCA.
GroenLinks	4	Inclusie: Hier wordt met 1 zin naar verwezen. Zijn er specifieke bevolkingsgroepen die momenteel achterblijven (naast de component praktisch geschoolden, bv ook migratie-achtergrond? Seksuele geaardheid, genderidentiteit?) Hoe wordt gedurende de looptijd van de HCA gecontroleerd of de investeringen uit de HCA ook juist bij die groepen landen?	Gedurende de looptijd van de HCA zetten we een onderzoeksprogramma op om de resultaten, uitkomsten en lessen van de activiteiten onder de HCA continu in de gaten te houden. We denken daarbij aan een samenwerking tussen kennisinstellingen in de regio, mbo, hbo en uu om dat samen op te zetten en een lerend netwerk onderdeel uit te laten maken van dit programma. Binnen dat programma wordt nadrukkelijk aandacht geschonken aan de effecten van de HCA op werkenden en werkzoekenden, wie wordt erdoor geholpen, zorgt het ervoor dat mensen zich blijvend ontwikkelen en dat daarmee de digitale vaardigheden omhoog gaan. In dit programma wordt ook aandacht gegeven aan inclusie en diversiteit.
	5	Welk deel van de conclusies van de commissie Borstlap onderschrijft de Provincie, en welk deel niet? Welke rol ziet de provincie voor deze HCA en zichzelf in het implementeren van conclusies van de commissie Borstlap?	De commissie Borstlap presenteert 5 bouwstenen voor nieuw beleid. 3 hiervan hebben betrekken op de arbeidsjuridische status van werkenden en fiscale gelijke behandeling. Deze zaken kunnen alleen door de rijksoverheid aangepakt worden. Maar door de commissie Borstlap wordt ook opgeroepen om alle werkenden in staat te stellen om zich te ontwikkelen. Met de HCA en met name me ambities 2 en 3 geven we daar in de regio Utrecht gericht uitvoering aan. Daarnaast wordt geadviseerd om een laagdrempelige en regionale

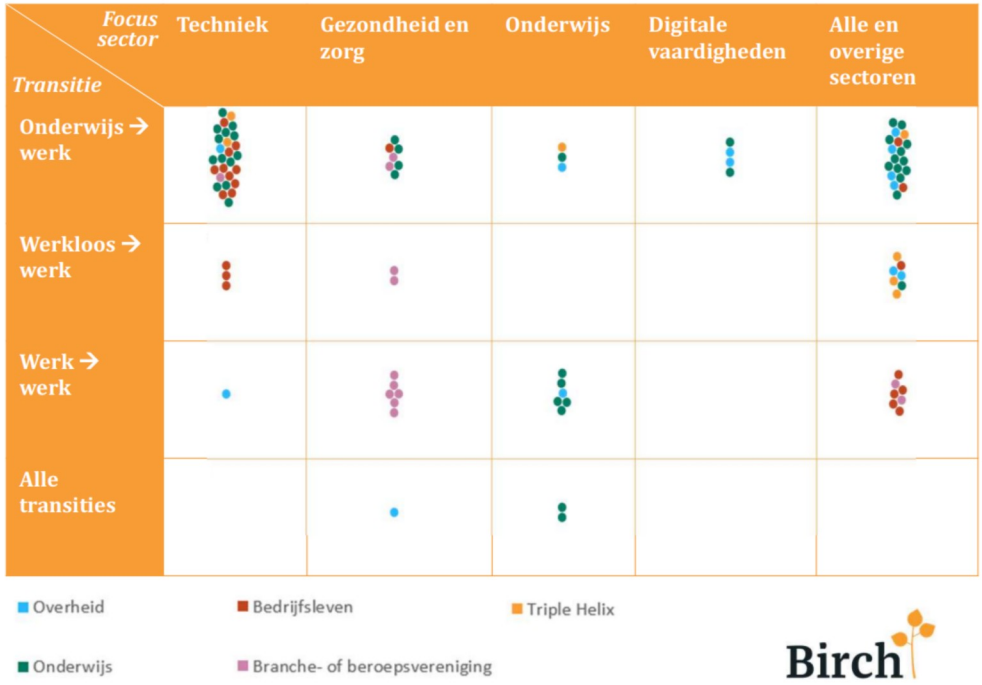
			infrastructuur op te zetten om transities te maken. De gehele HCA is erop gericht om deze infrastructuur in te richten en te verduurzamen.
	6	Op welke wijze zijn vakbonden inmiddels betrokken bij de totstandkoming van deze HCA? Waarom zitten deze nog niet in de stuurgroep? Zijn zij voorstander van de HCA in deze vorm?	Er is een poging ondernomen om de vakbonden te spreken in dit traject, daar is nog niet op gereageerd door de vakbonden. Wel zijn de vakbonden onderdeel van het regionaal mobiliteitsteam (UWV en gemeenten) en daarmee via een omweg betrokken bij de HCA. Doordat er geen contact is geweest, zijn we niet op de hoogte van het standpunt van de vakbonden over de HCA maar van andere provincies weten we dat zij voorstander zijn van meer aandacht en investeringen in LLO voor werkenden en werkzoekenden en verwachten we steun voor deze HCA. We zijn dan ook zeker van plan opnieuw contacten te leggen en de samenwerking op te zoeken. Voor nadere beeldvorming: de initiërende groep heeft het plan in januari dit jaar vastgesteld voor bespreking met de achterban. En voor GS betekent dat bespreking met uw staten en een verzoek tot middelen bij de Kadernota. Indien uw staten akkoord gaan moeten er ook echt nog activiteiten ingevuld worden; waaronder dus de samenwerking met de vakbonden.
	7	P.6; bewustwording. Hier is het tijdens de infosessie ook al over gegaan. Gaat het niet juist om bewustzijn bij bedrijven en ondernemers, en arbeidsvoorwaarden die hier ruimte voor laten, ipv de verantwoordelijkheid bij de werknemer te leggen? Welke aandacht wordt er gegeven aan bewustwording onder werkgevers en bedrijven om ruimte te bieden voor LLO aan werknemers?	Om de ambitieuze doelstelling van LLO voor iedereen vanzelfsprekend te behalen is bewustwording zowel bij werkenden als bij werkgevers noodzakelijk. De werkende moet loopbaanbewustzijn ontwikkelen (willen leren en ontwikkelen) maar moet daar ook de mogelijkheid voor krijgen bij de bedrijven (kunnen leren). Onder de HCA staan beide perspectieven centraal en worden er ook initiatieven opgezet om bedrijven te helpen om een leercultuur en leermogelijkheden te realiseren binnen bedrijven. Onder andere door bij elkaar in de keuken te kijken en te zoeken naar werkzame aanpakken. Ondernemers leren het meest van collega-ondernemers. Het onderzoeksprogramma kan een rol spelen om deze werkzame aanpakken in kaart te brengen.
	8	al voor de coronacrisis uitbrak, heeft bijna 25% van Nederlanders die van school komt moeite met lezen en schrijven. Hoe wordt hier rekening mee gehouden in het ontwikkelen van digitale vaardigheden in provincie Utrecht?	Zeker, digitale geletterdheid hangt nauw samen met leesvaardigheid. Bij het benaderen van werkenden en werkzoekenden voor een cursus of training digitale vaardigheden zal ook gekeken worden naar leesvaardigheid, daarvoor kan de samenwerking gezocht worden met bibliotheken en met Tel mee met Taal (het nationale actieprogramma).
	9	P.11; welke bestaande initiatieven zouden wellicht niet passen onder HCA?	Initiatieven die alleen gericht zijn op initieel onderwijs, dus helemaal niet op de relatie met de arbeidsmarkt of met werkenden.
D66	10	Wat is het concrete probleem waarop Provincie Utrecht zich richt bij de HCA?	De HCA richt zich op het oplossen van structurele personeelstekorten bij werkgevers en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden (meer mensen duurzaam aan het werk). Uiteindelijk draagt deze investering bij aan de economische ontwikkeling van de provincie.
	11	Wat is het huidige beleid en hoe hangt dit samen met dit voorstel? (is er een visualisatie mogelijk?)	Het huidige beleid van de provincie is gericht op het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en de overstap naar de arbeidsmarkt. Uit het voorbereidende onderzoek voor de HCA (Arbeidsmarktinitiatieven Regio Utrecht, 2020) is gebleken dat er in de regio door verschillende partijen (gemeenten, rijk en kennisinstellingen) al veel wordt geïnvesteerd in deze groep, maar dat er weinig aandacht is voor de grootste groep op de arbeidsmarkt : de werkenden. Voor een krachtige arbeidsmarkt en economie is het van belang dat werkgevers beschikken over voldoende gekwalificeerd personeel en dat werkenden beschikken over de juiste vaardigheden om aan het werk te komen en te blijven. De HCA richt zich specifiek op de groepen die de overstap maken van werk naar werk en zich blijvend ontwikkelen binnen hun

huidige baan.

1. onderwijs → werk
2. werkloosheid → werk
3. werk → werk



Figuur 1 Schematische weergave van mogelijke arbeidsmarkttransities (Model: Gunther Schmidt, Visualisatie: Birch)

			 Figuur 2 Visuele weergave van de verdeling van de huidige arbeidsmarktinitiatieven over de verschillende transities in de regio Utrecht.
	12	Waar schiet het huidige beleid tekort?	Het nieuwe beleid richt zich op een bredere groep op de arbeidsmarkt (zie antwoord op uw vorige vraag) en heeft een directere relatie met de behoeften van werkgevers en werknemers. Ook brengt de HCA meer structuur in de aanpak van arbeidsmarktvraagstukken en geeft het vorm aan de structurele samenwerking met andere partijen in de regio. Bovendien zorgt de HCA ervoor dat er makkelijker aanspraak gedaan kan worden op nationale en Europese middelen omdat er sprake is van een heldere strategie waar alle partijen in de provincie aan werken.
	13	Wat is de rol van de provincie? En van andere samenwerkingspartners. En hoe is dit gerelateerd aan de taakopvatting?	Arbeidsmarktvraagstukken overstijgen de gemeentegrenzen en zijn daarom bij uitstek regionaal. 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. 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. De provincie neemt binnen de HCA een aanjagende rol op zich om de partijen bij elkaar te brengen en de agenda tot stand te laten komen. Ook speelt de provincie een centrale rol om de aansturing en uitvoering van de HCA op te zetten. Met de middelen die er bij goedkeuring van het statenvoorstel, beschikbaar komen bieden de mogelijkheid om een impuls te geven aan nieuwe initiatieven die daarnaast gefinancierd worden door andere partijen in de samenwerking. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de arbeidsbemiddeling van uitkeringsgerechtigden (in samenwerking met UWV) maar zetten vanuit de HCA ook in op werkenden en werkgevers.
	14	Hoe is de rol van PS in de 7 jaar geborgd?	Jaarlijks wordt PS geïnformeerd over de voortgang van de HCA. Dit gebeurt minimaal via de reguliere P&C-cylcus. Tevens vindt er halverwege de looptijd van de HCA een evaluatie plaats die wordt voorgelegd aan PS om het besluiten over de inzet van middelen voor de rest van de looptijd.
	15	Waar gaat Provincie Utrecht, gelet op de middelen, concreet op inzetten?	HCA gaat straks de kapstok zijn voor ons beleid op dit vlak. Dat betekent dat ook bestaande initiatieven die we willen laten doorlopen zoals de Technologieraad Utrecht en het arbeidsmarktdashboard hier onder gaan vallen. De eerste middelen worden ingezet op het bijdragen aan de inzet van coördinatoren, het samenbrengen van werkgevers in een ambassadeursnetwerk en tafels per ambitie of opgaven. Daarnaast wordt geïnvesteerd in het opzetten van het kennisprogramma. Tenslotte worden de middelen gebruikt om de eerste initiatieven te ondersteunen, zoals het LLO-platform en de Utrecht Tech Community.
	16	Waaruit blijkt de prioriteitsstelling?	De ambities geven de prioriteiten weer die gehanteerd worden voor het beleid. Binnen ambitie twee (LLO) krijgt een aantal groepen prioriteit, namelijk praktisch opgeleiden, flexkrachten en mensen werkzaam bij mkb-bedrijven.
	17	De genoemde getallen (73.500 extra transities, 600.000 mensen bereikt met LLO en 112.000 personen basisniveau digitale vaardigheden) zijn gepresenteerd als resultaatindicator. Waarom niet als effectindicator?	Hier is een wedervraag misschien op zijn plaats om te vragen wat de vragensteller verstaat onder resultaatindicator en effectindicator en waarom dat van belang is. In onze ogen is dit enigszins een kwestie van semantiek. We vinden het voornamelijk van belang om concrete ambities na te streven. Het na te streven aantal transities en digitale vaardigheden zou idd ook een effect kunnen zijn. Van belang is om te realiseren dat de doelstellingen in gezamenlijkheid door alle partners in de gehele regio worden gerealiseerd en dus niet alleen door de inspanningen en geïnvesteerde middelen vanuit de provincie.
	18	Het stuk heeft een beeld van een sterk sturende (top down) rol van de overheid. Is dit perceptie juist?	Dat is niet juist, in de ontwikkeling van deze agenda is er juist sprake van een intensieve samenwerking tussen overheden, onderwijsinstellingen en de ondernemers. Ook in de uitvoering en realisatie zijn alle partijen nodig om de ambities te realiseren.
	19	"Aanpassingsvermogen, flexibiliteit en leiderschap. De huidige beroepsbevolking van Utrecht kent die vaardigheden nog onvoldoende." Waar is dat op gebaseerd?	Deze bevindingen komen uit de gesprekken die zijn gevoerd met 50 sleutelpersonen in de regio. Bovendien komen deze bevindingen ook naar voren uit onderzoeken van onder andere de Europese commissie over de gehele Nederlandse beroepsbevolking, er is geen reden om aan te nemen dat deze bevindingen anders zijn voor Utrecht.