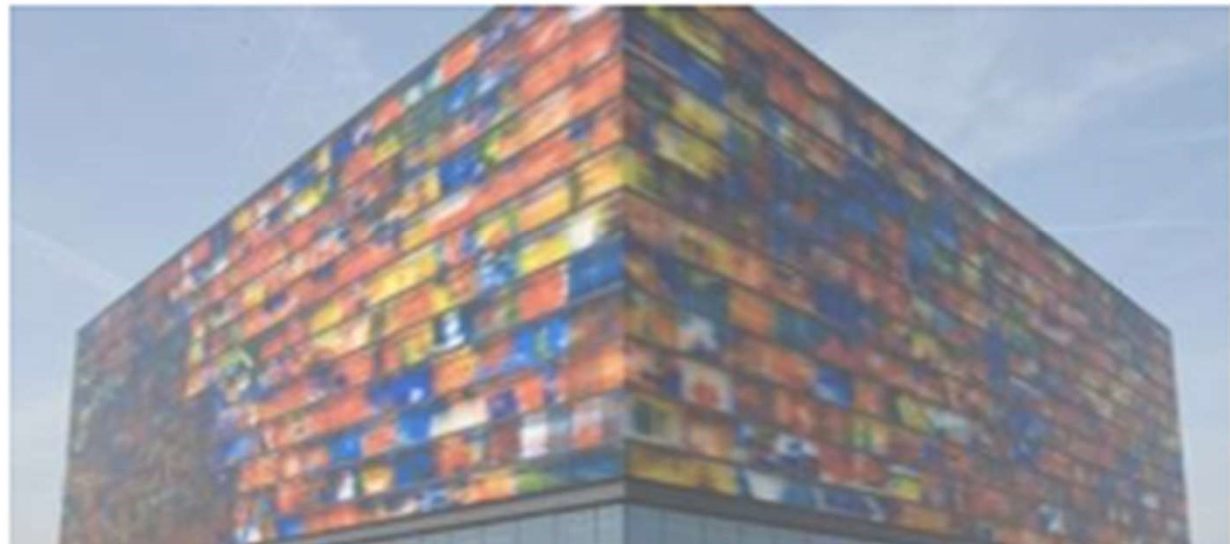




Informatiesessie commissie BEM

Woensdag 10 februari 2021



Agenda



Deel 1: Context

15 min

1. Robert Strijk – Gedeputeerde PU
2. Jan Bogerd – Voorzitter College van Bestuur Hogeschool Utrecht
3. Richard Kraan – Partner PWC

Deel 2: Toelichting op HCA

30 min

1. Presentatie HCA door Leonie Oosterwaal

Deel 3: Reageren

15 min

1. Mogelijkheid voor vragen en discussie

Deel 2

Toelichten HCA

Definitie en ingrediënten van een Human Capital Agenda

Definitie

“een set aan concrete afspraken tussen overheden, werkgevers en onderwijsinstellingen gericht op het inzetten van interventies in een afgesproken tijdpad, op specifieke delen van de arbeidsmarkt waar het personeelsaanbod onvoldoende aansluit op de personeelsvraag”

HC-agenda's omvatten meestal:

1. Een **akkoord** tussen regionale overheden, scholen, bedrijfsleven en sociale partners, inclusief afstemming met bestaande activiteiten.
2. Concrete **doelen** in aantallen werkenden, werkzoekenden en schoolverlaters.
3. Een centrale **projectorganisatie** met loopvermogen en business development capaciteit.
4. Mechanismen om de centrale doelen te vertalen in concrete **projecten** van tien tot 400 deelnemers.
5. Afspraken over **financiering**: waar komen de middelen vandaan en hoe worden ze toegewezen?

Even terug in de tijd

De wens om afspraken maken met werkgevers is niet nieuw.....

Adviezen uit rapport SER 1967: *werk samen met bedrijfsleven en organiseer aanvullende opleiding en overplaatsing van personeelsleden*

..... maar het was wel een hele andere tijd.

De bezwaren tegen de gehuwde vrouwen in 't algemeen zijn in hoofdzaak drie-erlei:

- een hoger ziekteverzuim (bijv. ook als één van de gezinsleden ziek is)
- een hoger verloop
- veel speciale wensen, met name ten aanzien van de werktijden (kinderen wegbrengen of ophalen, eten koken, tijdstip van de vakantie, voorjaarsschoonmaak).

Visie op HCA

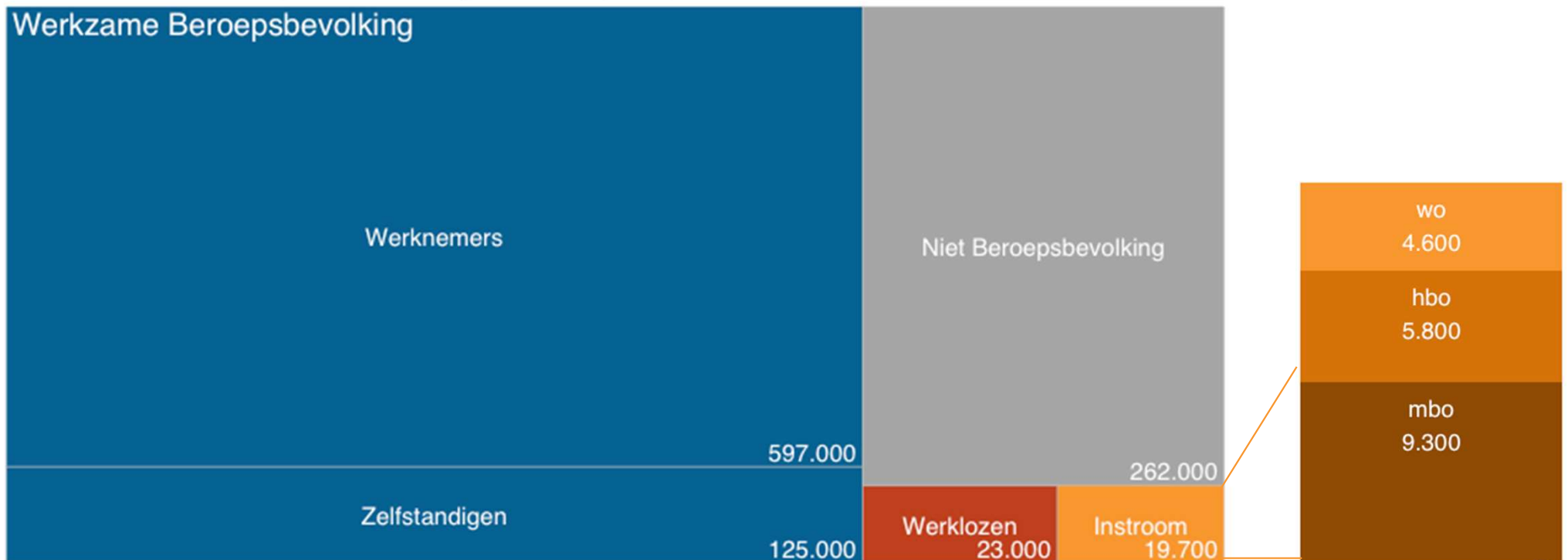
HC-Agenda als aanvulling op traditioneel arbeidsmarktbeleid

Arbeidsmarktbeleid		HC-agenda
Motief	Inclusieve arbeidsmarkt	Structureel veranderende arbeidsmarkt
Trekker	Publieke partijen (SZW, gemeenten, UWV) stellen beleid vast; vertaling nationaal beleid naar regio	Partijen uit Triple Helix stellen agenda vast; regionaal DNA als uitgangspunt
Draagvlak	Samenwerking met partners (werkgevers, onderwijs, maatschappelijke organisaties) voor uitvoering	Uitvoering door alle partijen, vaak één partij als trekker
Financiering	Publieke middelen	Publieke en private middelen
Domein	Sociaal domein; activering en preventie werkloosheid; aanbodzijde arbeidsmarkt	Economisch en sociaal domein; versterken economische structuur; aanbod- en vraagzijde arbeidsmarkt
Doelgroepen	Primair: uitkeringsgerechtigden en nuggers. Secundair: werknemers bedreigd met werkloosheid	Werkenden, werkzoekenden, studenten
Termijn	Korte en middellange termijn focus. (heden tot 2 jaar)	Middellange en lange termijn focus (2 tot 10 jaar)

Opbouw beroepsbevolking

Veel beleidsfocus op uitstroom onderwijs, potentie op inzet huidige beroepsbevolking

Potentiële Beroepsbevolking (15-75 jaar) in de Provincie Utrecht - 2019



Richting geven aan inzet en middelen

Conjunctureel arbeidsmarktbeleid buitelt over elkaar heen

nrc.nl

Kabinet presenteert sociaal pakket van 1,4 miljard euro voor werkzoekenden

Arjan Meesterburrie 24 september 2020
Leestijd 1 minuut

NOS NIEUWS • ECONOMIE • DO 13 AUGUSTUS, 11:13

Baankansen zijn het grootst in ICT, onderwijs en zorg



COLUMN
FRANK KALSHOVEN

22 duizend mensen hebben zich aangemeld voor loopbaanadvies, hang de vlag uit!



Het ka
hun w
mobili
sociale
Woute
Werkg
loket t



Gemeente Utrecht

Home Nieuws

Pakket extra maatregelen om herstel van de stad te bevorderen

01-10-2020

Het Utrechtse college van B&W neemt een aantal extra maatregelen om de stad zo goed mogelijk door de coronacrisis te helpen. Net als veel andere steden is ook Utrecht hard geraakt door corona. Sommige inwoners hebben

Den Haag, 09 september 2020

Herstel en versnel

Provincies bundelen de krachten voor duurzaam economisch herstel

De provincies spelen een krachtige rol in het duurzaam herstellen en vernieuwen van de economie. Er is geen tijd meer te verliezen. Daarom hebben de provincies een Herstelplan Regionale Economie gemaakt, waarin we het Rijk en onze partners in de regio oproepen om gezamenlijk aan de slag te gaan. Wij bieden het Rijk en Europa een multiplier aan op de provinciale investeringsprogramma's. Daarmee werken we eensgezind, als één overheid, aan duurzaam herstel en vernieuwing van de economie. Samen met het Rijk en de EU versterken we

HCA in stappen

Vijf vragen om te komen tot een HCA

Arbeidsmarktbeleid

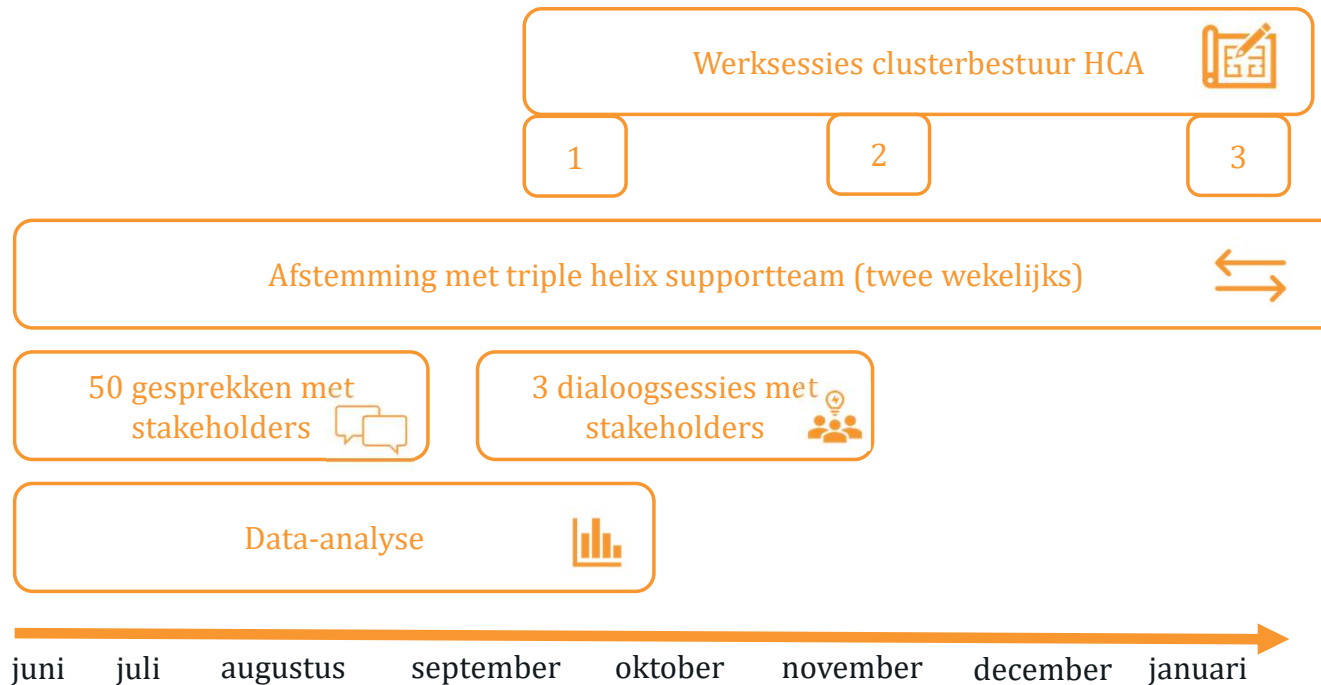


Corona-proof HCA: als eerste in Nederland

- Weerbare en wendbare arbeidsmarkt: veerkracht van de regionale arbeidsmarkt moet zich nu bewijzen
- Scherp geformuleerde HCA pakt urgenties aan
- Regionale coördinatie van aandacht, middelen en energie (voorkomt versnippering over overlap in interventies)
- Zorgt voor commitment en draagvlak bij stakeholders.

Proces HCA

Iteratief werkproces met stakeholders en bestuurders



Ondersteuning ontwikkeling HCA

Organisatie HCA-samenwerking in regio Utrecht

CLUSTERBESTUUR

Jan Bogerd	Hogeschool Utrecht (voorzitter clusterbestuur)
Annetje Ottow	Universiteit Utrecht
Ellie Eggengoor	Gemeente Nieuwegein
Fatma Koser Kaya	Gemeente Amersfoort
Johan Spronk	ROC Midden Nederland
Joost Kentson	Meerwegen College
Klaas Verschuure	Gemeente Utrecht
Marc Mittelmeijer	PCOU Willibrord
Marcel van Burgen	Skill City
Richard Kraan	PwC
Robert Strijk	Provincie Utrecht

SUPPORTTEAM

Ayla Murad	Beroepsonderwijs Utrecht
Dieuwertje ten Brinke	Universiteit Utrecht
Ingeborg Bekker	Gemeente Utrecht
Karlijn Senden	Regio U10 (U16-gemeenten)
Linda van der Wal	Provincie Utrecht
Lotte Volz	Gemeente Hilversum
Mark Dammers	Gemeente Amersfoort
Ramses de Groot	Economic Board Utrecht

Afbakening Regio Utrecht

Regio Utrecht kent drie arbeidsmarktregio's en twee COROP-regio's

Afbakening

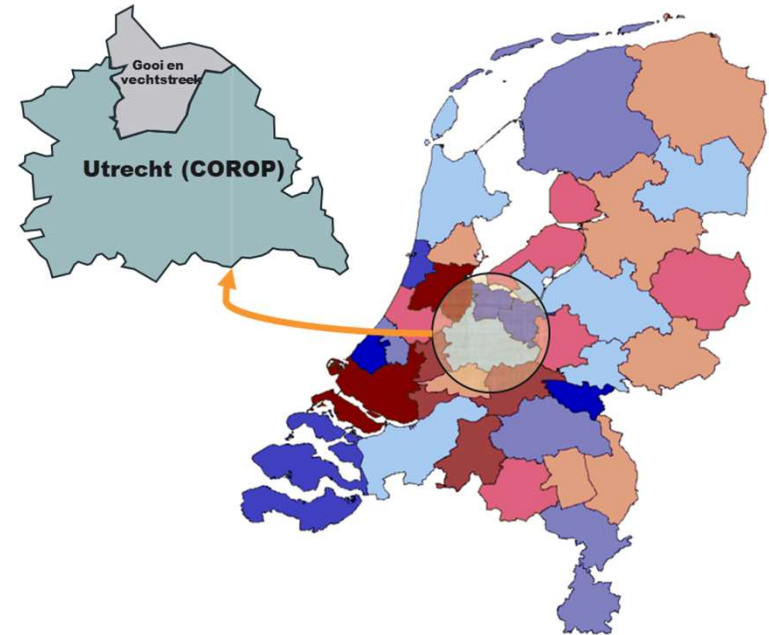
De HCA heeft betrekking op twee COROP-regio's:

- Gooi & Vechtstreek
- Utrecht

met daarbinnen drie arbeidsmarktregio's:

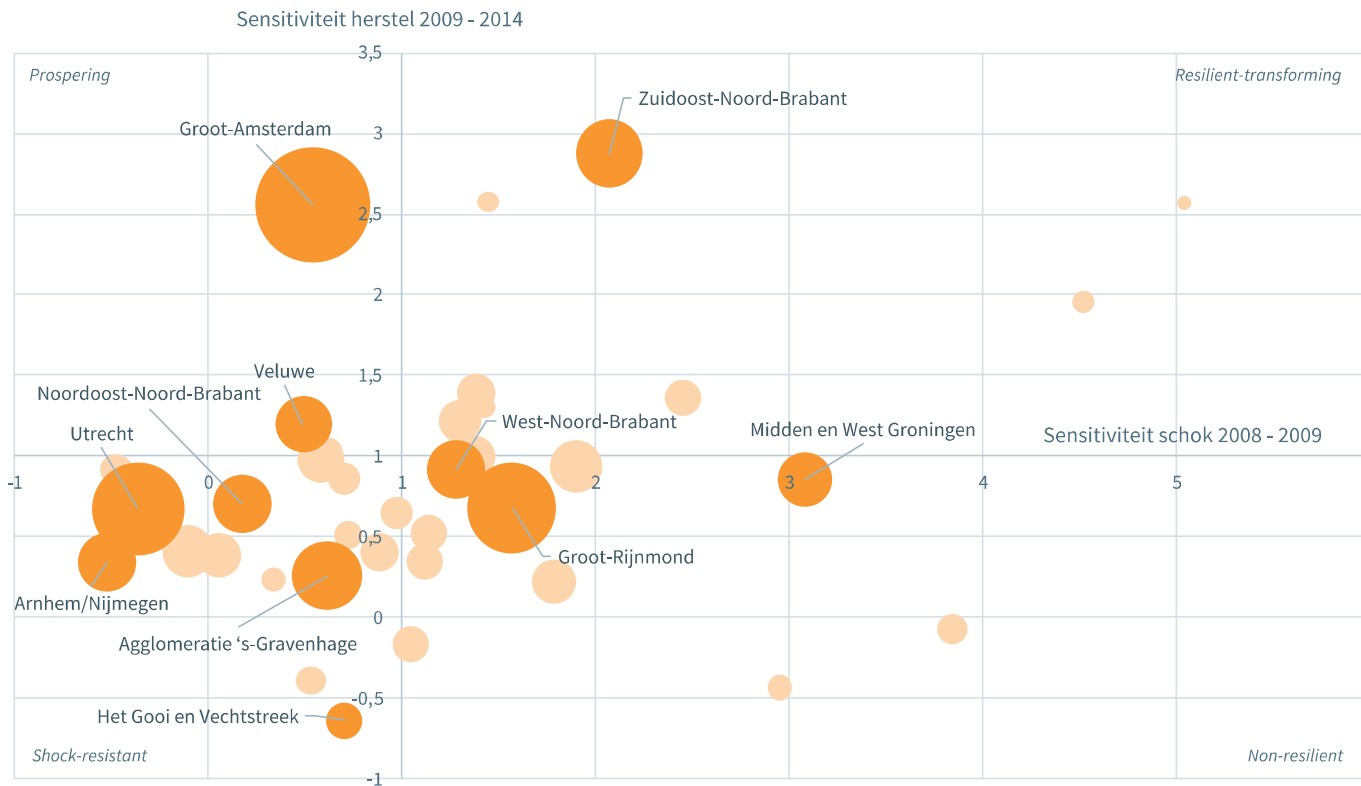
- Gooi & Vechtstreek
- Midden-Utrecht
- Amersfoort

De regio-indelingen komen niet exact met elkaar overeen. Zo valt Veenendaal bijvoorbeeld wel in COROP-regio Utrecht, maar niet in één van de drie arbeidsmarktregio's. De COROP-regio Utrecht komt exact overeen de provincie Utrecht



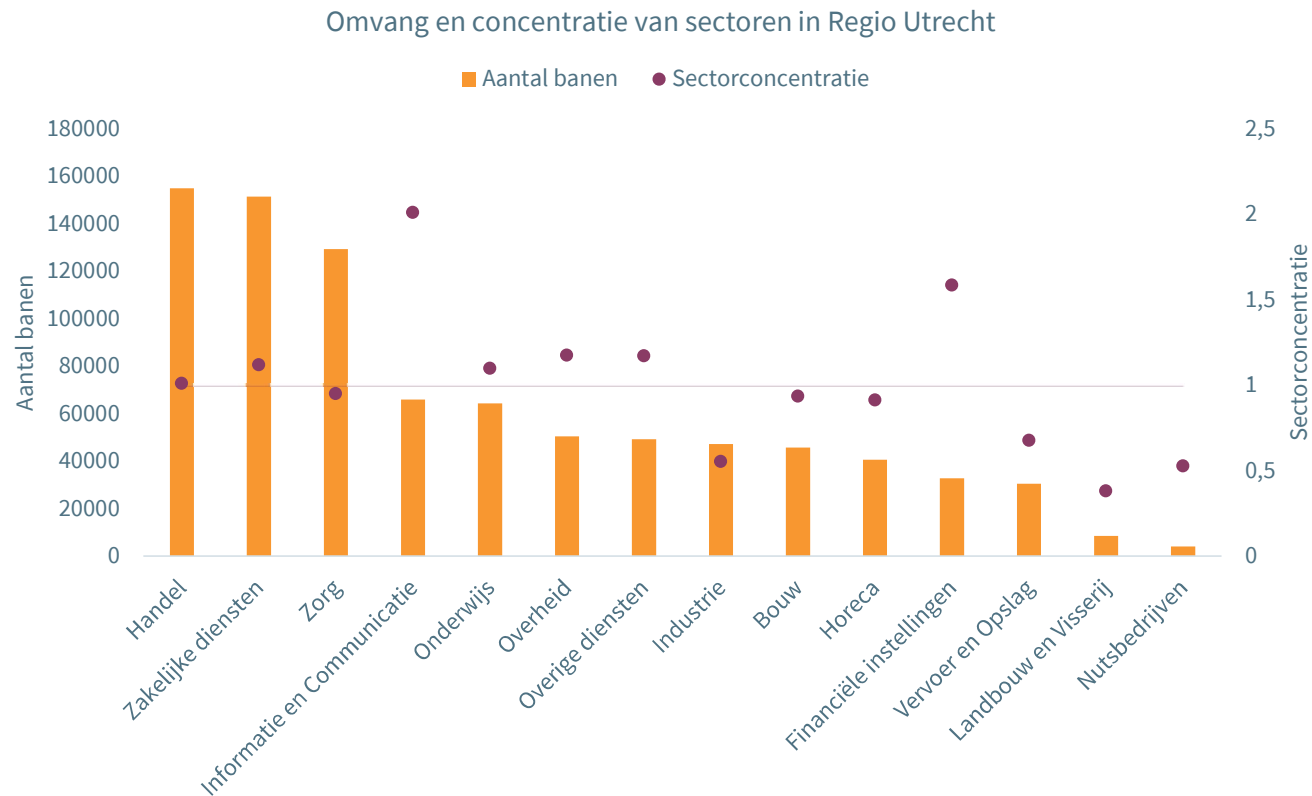
Veerkracht van regio's: weerbaar en wendbaar

Regio's Utrecht en Het Gooi en Vechtstreek zijn weerbare regio's, maar missen wendbaarheid



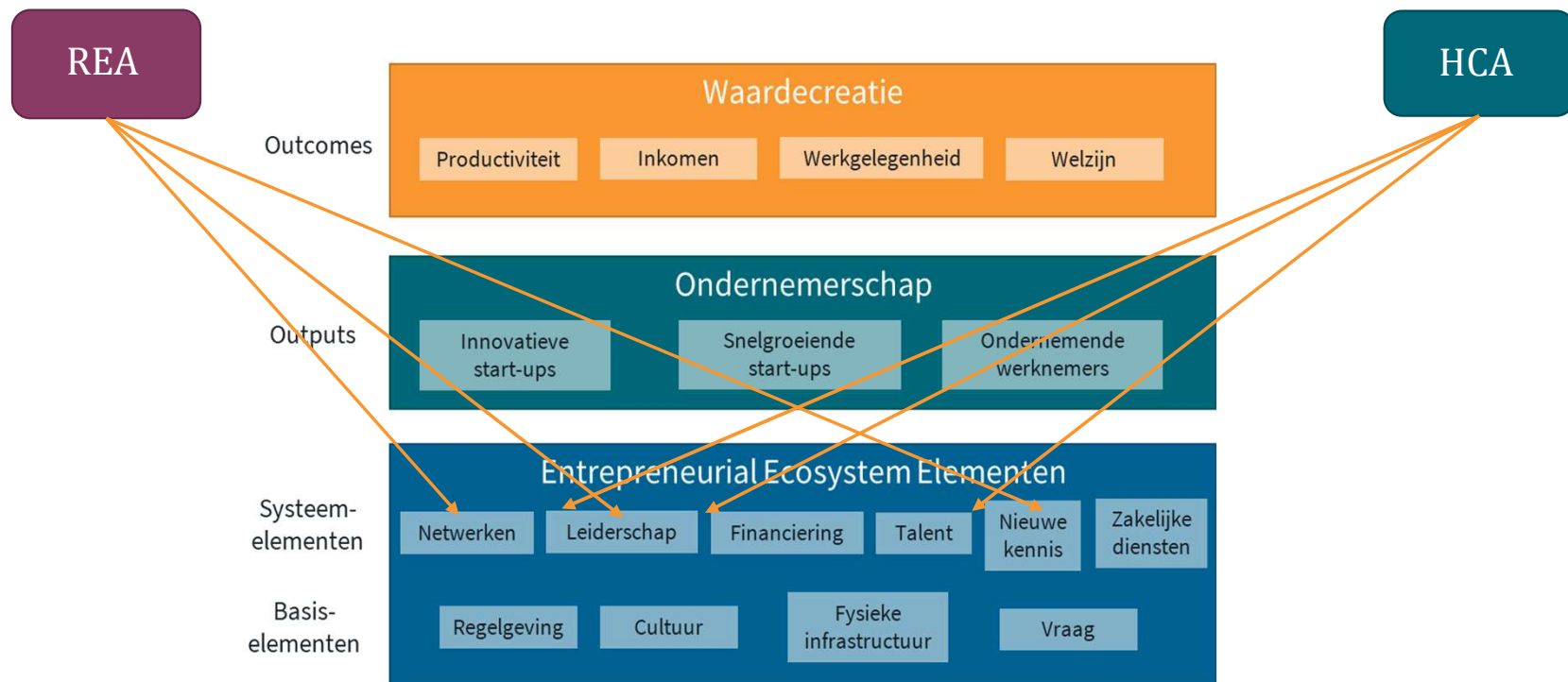
Spreading van sectoren

Sectordiversiteit van de regio is positief voor de weerbaarheid



Op weg naar wendbare regio door investering in het ecosysteem

Ecosysteemelementen REA en HCA: aanvullende agenda's



Vier structurele ontwikkelingen

Versnelde krimp
van sectoren
door crisis



Blijvende
tekorten in
omvangrijke
beroepsgroepen



Kwetsbaarheden
arbeidsmarkt
uitvergroot



Vaardigheden
sluiten
onvoldoende
aan bij de vraag



Prognoses van effecten crisis op sectoren



Crisis zet versnelde krimp sectoren in; algehele groei wordt beperkt

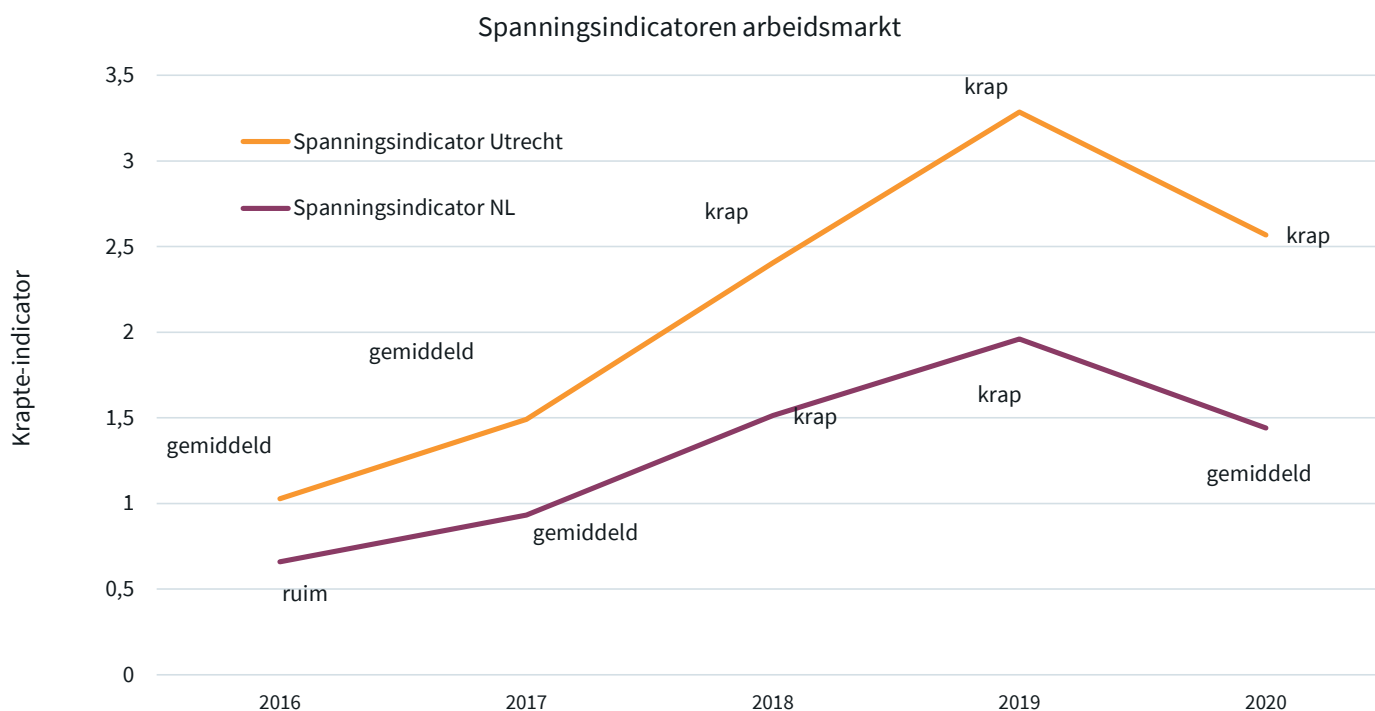
Doorwerking CPB scenario's coronacrisis per sector in Provincie Utrecht



Tekortberoepen in Utrecht



Krappe arbeidsmarkt met blijvende tekorten in omvangrijke beroepsgroepen

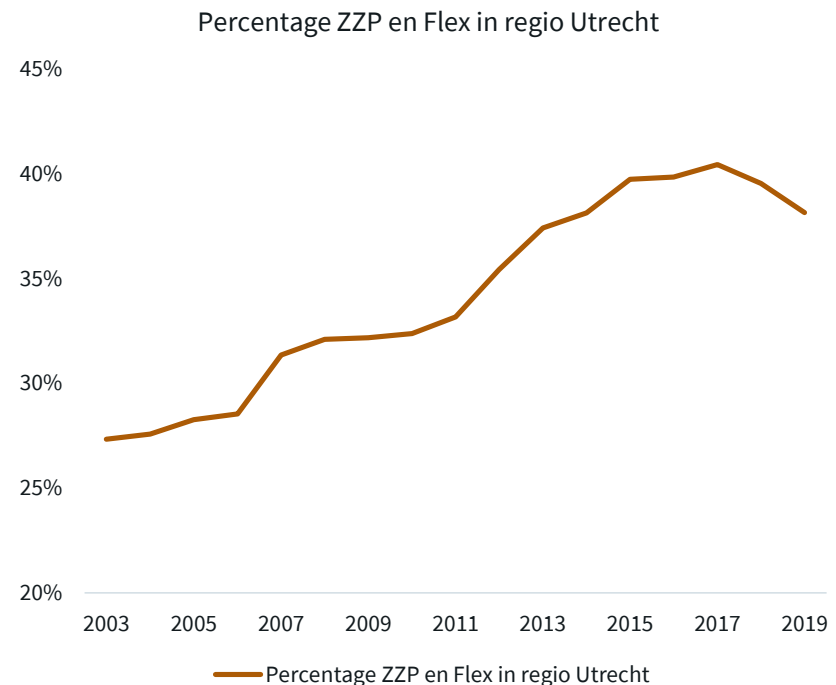


Beroepsgroep	Spanningsindicator
Verpleegkundigen (mbo)	22,72
Gespecialiseerd verpleegkundigen	21
Machinemonteurs	18,19
Loodgieters en pijpfitters	16,75
Bouwarbeiders afbouw	13,52
Elektriciens en elektronicamonteurs	12,71
Productieleiders industrie en bouw	12,42
Timmerlieden	11,38
Transportplanners en logistiek medewerkers	9,35
Militaire beroepen	9,28
Ingenieurs (geen elektrotechniek)	8,86
Automonteurs	8,84
Laboranten	8,67
Databank- en netwerkspecialisten	8,61
Technici bouwkunde en natuur	7,74
Elektrotechnisch ingenieurs	7,69
Software- en applicatieontwikkelaars	7,58
Bedieners mobiele machines	6,23
Boekhouders	6,19
Metaalbewerkers en constructiewerkers	5,98
Vrachtwagenchauffeurs	5,47



Flexibele arbeidscontracten sterk toegenomen

- Aandeel flexibel en ZFP met ~70% toegenomen (2003-2019), dat zijn ~130.000 flexwerkers.
- Dat is evenveel als de totale beroepsbevolking van regio Gooi- en Vechtstreek!¹

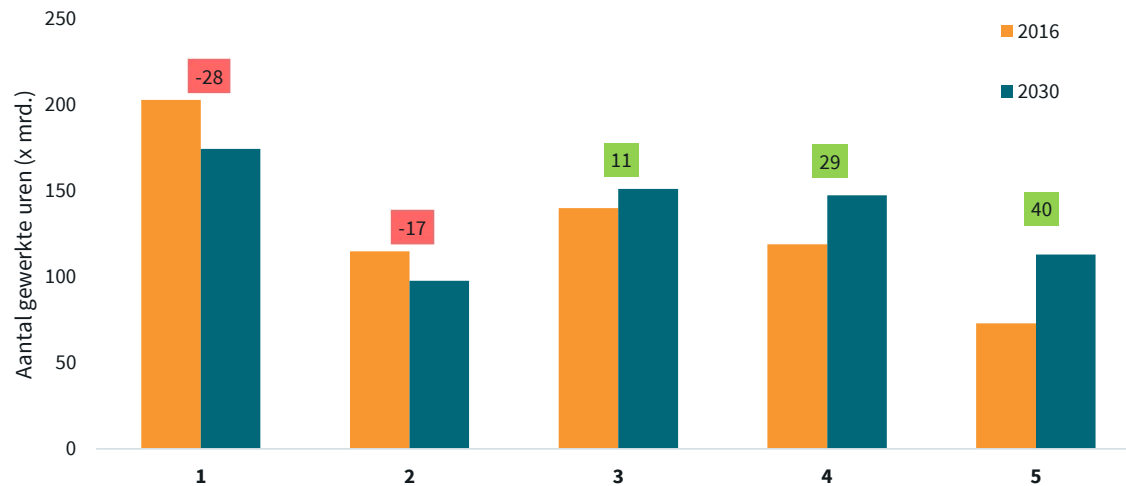




Nieuwe vaardigheden

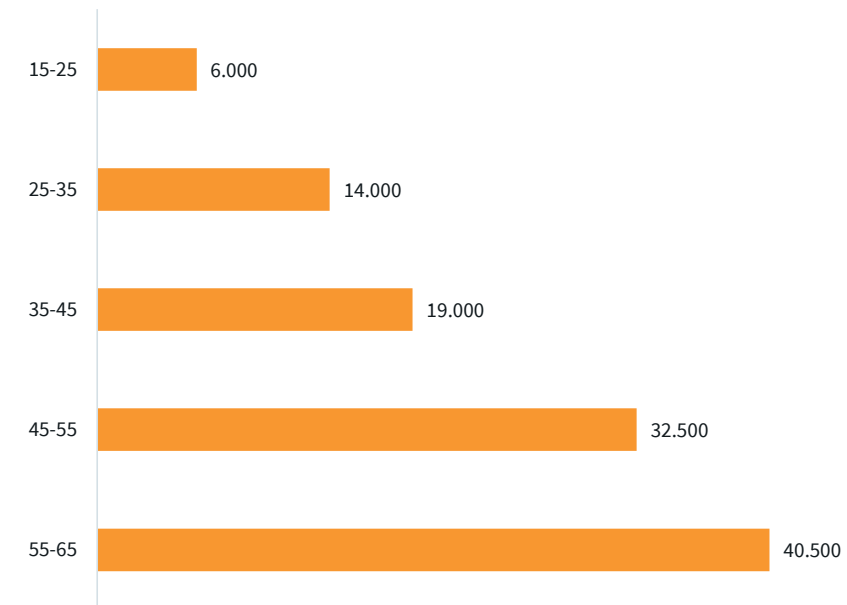
Taken met hoger denkniveau zullen sterk toenemen tot 2030

Ontwikkeling gewerkte uren naar werktipe¹



- 1) Fysiek en handmatig werk.** Voorbeelden zijn werken met machines en het uitvoeren van inspectie.
2) Basis cognitief: basisinvoer van data, basisgeletterdheid, basisrekenen.
3) Hoger cognitief: creativiteit, hogere complexiteit informatie verwerken en interpreteren.
4) Sociaal en emotioneel: ondernemerschap en initiatief nemen, leiderschap en management.
5) Technisch: geavanceerde IT, programmeren, basis digitale vaardigheden

Aantal werkzame personen met weinig digitale skills in Regio Utrecht



Visie en ambities HCA

Ambities en doelen

Visie

In de 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.

Ambities en doelen

Visie

In de 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 transities.

Ambities



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

Visie, ambities en doelen in één overzicht

Visie

In de 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 transities.

Ambities



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

Doelstellingen

10.500 extra transities per jaar, **73.500** in 7 jaar

85.700 extra LLO-deelnemers per jaar,
600.000 in 7 jaar

16.000 extra personen bereiken basisniveau digitale vaardigheden per jaar, **112.000** in 7 jaar

Huidige status

Stappen naar het uitvoeren van de HCA

- De volledige HCA is in januari besproken met het **clusterbestuur HCA** van de EBU en goedgekeurd.
- In maart spreekt het clusterbestuur over de **governance** en de **financiering**.
- Half maart nodigen wij u uit voor een **tweede informatiesessie** over de relatie van de HCA met het beleid van de provincie.
- In mei/juni presenteren wij een **statenvoorstel** waarin de financiële consequenties van de HCA voor de provincie zijn uitgewerkt.

Bedankt voor uw bijdrage en hopelijk tot ziens!

Leonie Oosterwaal
leonie.oosterwaal@provincie-utrecht.nl

06 - 44 20 01 05

Laurens de Kok
Laurens.dekok@birch.nl

06 - 49 82 83 35