Human Capital Agenda

Regio Utrecht

Auteurs: Leonie Oosterwaal, Laurens de Kok en Corine Bos.
Datum: 12 januari 2021
Versie: 1.0

Context

Regio Utrecht richt zich op het oplossen van drie maatschappelijke vraagstukken[1] die van invloed zijn op het welzijn en de welvaart van de inwoners van de regio. Dit zijn:

- een toekomstbestendige leefomgeving (energietransitie, circulaire economie, duurzame mobiliteit en klimaatadaptatie),
- gezonde mensen (preventie, sociale innovatie, voeding & gezondheid en life sciences) en
- waardevolle digitalisering (datagedreven innovatie, digitale inclusiviteit en media- & datawijsheid).

De Regionale Economische Agenda (met de ROM Regio Utrecht als uitvoeringsorganisatie) stimuleert de ontwikkeling van innovatie en kennis voor het oplossen van deze vraagstukken. Met deze Human Capital Agenda (HCA) investeert de regio de komende 7 jaar (2021-2027) in voldoende geschoold talent om deze transities te kunnen realiseren.

De HCA voor Regio Utrecht wordt bovendien gemaakt in een periode waarin de coronacrisis hoe dan ook invloed heeft op bedrijven, personen en daarmee op de arbeidsmarkt. Daarmee wordt dit de eerste HCA in Nederland die tot stand is gekomen gedurende de nieuwe werkelijkheid van de coronacrisis. Een crisissituatie test de regio op haar veerkracht. Een regio is veerkrachtig door een combinatie van weerbaarheid, hoe gevoelig is een regio voor een schok, en wendbaarheid, hoe de regio herstelt. Vrij naar Darwin: 'de krachtigste regio is de regio die zich het beste weet aan te passen'.

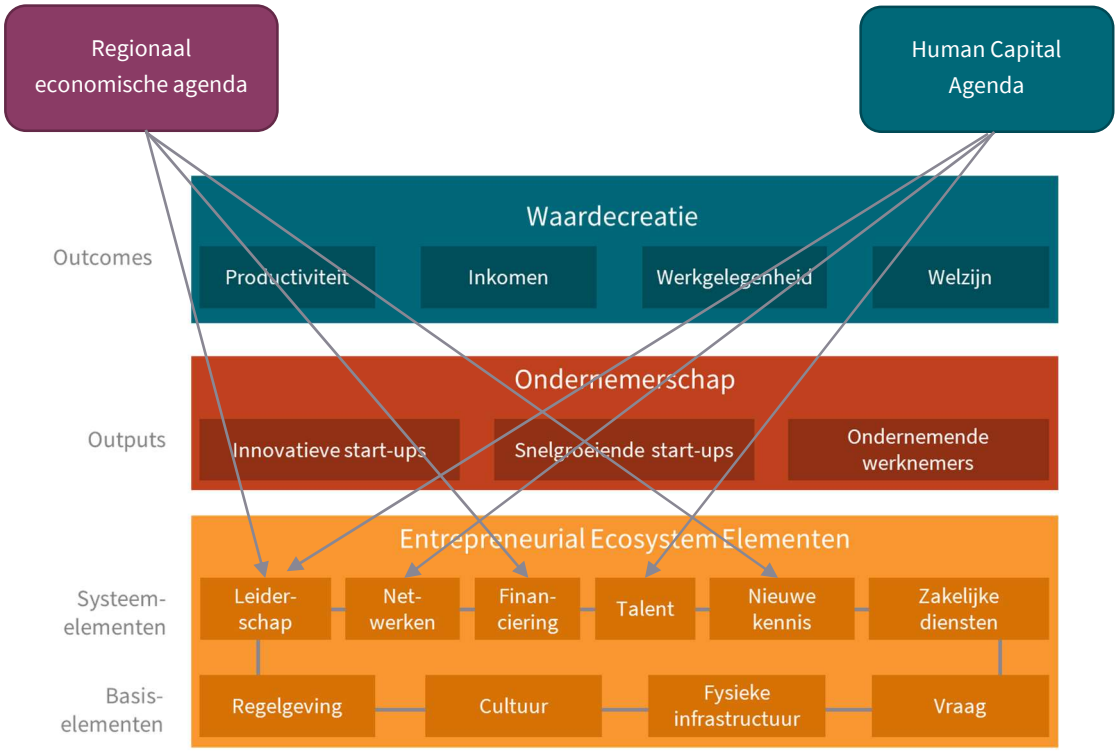
Uit het verleden weten we dat de weerbaarheid van Regio Utrecht[2] goed is verankerd. Kijkend naar de periode 2009 tot 2014 zien we dat het de regio goed lukt om in hoog tempo terug te veren naar het oude niveau van economische ontwikkeling. Dat komt onder andere door de grote sectordiversiteit van de regio, ofwel door een vrij gelijkmatige spreiding van sectoren. Er is een aantal grote sectoren in de regio - zoals handel, zakelijke diensten en zorg - maar deze zijn niet groter dan op andere plekken in Nederland. Voor de sectoren financiële dienstverlening en Informatie en Communicatie geldt dat overigens wel; deze sectoren zijn bovengemiddeld in de regio aanwezig. Dit komt onder andere door de aanwezigheid van hoofdvestigingen van een aantal banken, verzekeraars en pensioenfondsen in stad Utrecht en door de aanwezigheid van de Informatie en Communicatiebedrijven op Mediapark Hilversum en rond Veenendaal. De omvang van aanwezige sectoren en de sectorconcentratie versterken de goede uitgangspositie voor weerbare Regio Utrecht. Een relatief diverse sectorstructuur zorgt ervoor dat economische schokken in bepaalde sectoren gemakkelijker opgevangen kunnen worden door andere sectoren. Hoe diverser de structuur, hoe weerbaarder een regio. Ook de aanwezigheid van een aantal grote publieke werkgevers (7 van de 10 grootste werkgevers) zorgt voor stabiliteit in de economie en op de arbeidsmarkt.

Na de vorige crisis bleek dat het Regio Utrecht minder goed lukt om krachtiger uit een crisis te komen. De wendbaarheid van Regio Utrecht bleef achter op regio's zoals Groot-Amsterdam (MRA) en Zuidoost-Noord-Brabant (Brainport). De huidige crisis biedt kansen om er als regio economisch beter

[1] Regionale Economische Agenda 2020-2027 Regio Utrecht, november 2019
[2] Corop-regio's Utrecht en Gooi en Vechtstreek

uit te komen en bovendien antwoorden te vinden op vraagstukken die voortkomen uit maatschappelijk transities op het terrein van de leefomgeving, gezondheid en digitalisering. De wendbaarheid van een regio is afhankelijk van de sterkte van het regionale ecosysteem. Om dit te duiden maken we gebruik van de ecosysteembenadering zoals ontwikkeld door Prof. Dr. Erik Stam, verbonden aan de Universiteit Utrecht. Een ecosysteem bestaat uit een geheel van elementen die met elkaar samenhangen en die zodanig gecoördineerd kunnen worden dat ze productief ondernemerschap en daarmee productiviteit, inkomen, werkgelegenheid en welzijn versterken in een regio. Investeren in de zwakke elementen van het ecosysteem versterkt het geheel. Om de wendbaarheid van de regio te versterken, is investeren in kennis en innovatie één van de routes.

Met de Regionale Economische Agenda (REA) en de recent opgerichte ROM Regio Utrecht wordt daar gericht op geïnvesteerd. Ook investeren in het aanwezige talent in de beroepsbevolking draagt bij aan de wendbaarheid, zoals ook in de REA is omschreven. De HCA geeft specifiek richting aan de interventies die gedaan worden om het aanwezige talent in de regio beter te benutten. De HCA biedt de mogelijkheid om structurele verbeteringen aan te brengen op de arbeidsmarkt waardoor de regio wendbaarder wordt. Hier kan de economie van de regio sneller groeien en kan het welzijn van haar inwoners worden vergroot. Beide agenda's richten zich bovendien op het versterken van het netwerk en leiderschap binnen het ecosysteem om de wendbaarheid van de regio te versterken.



Figuur 1 Ecosysteemelementen die onderdeel uitmaken van respectievelijk REA en HCA. Bewerking van Birch op Entrepreneurial Ecosystem model van prof. dr. Erik Stam.

Vier structurele ontwikkelingen

Uit de analyse van de arbeidsmarkt in Regio Utrecht komen vier structurele ontwikkelingen naar voren waarmee we in Regio Utrecht aan de slag gaan om de wendbaarheid van de arbeidsmarkt positief te beïnvloeden. Dit zijn uitdagingen die zich langere tijd manifesteren Er is potentie om structurele verbeteringen aan te brengen. De huidige conjunctuur, ingegeven door Corona, is daar in meer of mindere mate op van invloed.

Figuur 2 Vier structurele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van Regio Utrecht

1. **Versnelde krimp van sectoren door crisis.**
   Al voor de crisis was duidelijk dat een aantal sectoren binnen nu en 2024 zou krimpen in omvang van werkgelegenheid. 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 herstellen niet meer naar het oude niveau. 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 blijft dit talent behouden voor de arbeidsmarkt.

2. **Blijvende tekorten in omvangrijke beroepsgroepen.**
   De arbeidsmarkt voor Regio Utrecht blijft krap. Zelfs krapper dan in de rest van Nederland. Dit wordt voor een belangrijk deel bepaald door de demografische ontwikkelingen in de regio. Prognoses maken duidelijk dat alleen de groep 65-plussers zal toenemen. Aangezien lagere leeftijdsgroepen, ofwel de potentiële werkenden, niet zullen toenemen zal de krapte niet minder worden. De grootste krapte geldt voor (gespecialiseerd) verpleegkundigen en technici op allerlei vlakken (machinemonteurs, loodgieters, afbouwers, elektriciens, productieleiders). Verwacht wordt dat door de energietransitie de arbeidsmarkt voor technici alleen maar krapper gaat worden. Alleen al in Regio Utrecht komen er tot 2030 minimaal 4.500 technische banen[3] bij die

[3] Bron: A. Weterings et al. (2018)

gerelateerd zijn aan de energietransitie. De tekorten worden veroorzaakt door te weinig instroom, maar ook door hoge tussentijdse uitstroom. Dit is met name zichtbaar in de zorg en het onderwijs. De vraag naar talent bij deze werkgevers is groter dan het huidige aanbod en remt werkgevers in hun ontwikkeling en dienstverlening.

3. **Structurele kwetsbaarheden van de arbeidsmarkt worden uitvergroot.**
   Door de crisis komen de negatieve gevolgen van flexibilisering en baanpolarisering voor de productiviteit van werkenden, duidelijker naar voren.
   a. **Flexibilisering.** Utrecht kent een sterk geflexibiliseerde arbeidsmarkt: 38% van de werkenden is zzp'er of flexkracht, tegenover 36% landelijk. Het aantal zzp'ers en flexkrachten is bovendien met 71% toegenomen in de periode 2003-2019. De (door de coronacrisis) krimpende sectoren kennen een relatief hoger aandeel flexibele contracten. Aangezien deze arbeidsrelaties gevoelig zijn voor economische conjunctuur, is voor veel flexwerkers hun toekomst op de arbeidsmarkt onzeker. De sectoren vervoer en opslag, industrie, bouw en landbouw laten op dit moment versneld hun uitzendkrachten gaan. Met name de zzp'ers in de horeca, vervoer en opslag zijn hard getroffen door de crisis en kennen het hoogste percentage TOZO-aanvragen.[4] 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.
   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. Daar komt bij dat hoe lager het opleidingsniveau, hoe vaker het gebeurt dat de schoolverlater na anderhalf jaar een flexibele aanstelling heeft. Ook vindt het merendeel van hen geen baan in de eigen of aanverwante richting. 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. Voor een gezonde ontwikkeling van de arbeidsmarkt in Regio Utrecht is bovendien een gezonde woningmarkt randvoorwaardelijk. De afgelopen jaren is in steeds grotere mate druk komen te staan op de woningmarkt, met sterk stijgende huizenprijzen tot gevolg. Dat geldt voor de gehele Regio Utrecht, maar is uitvergroot in stad Utrecht. Gedreven door baanpolarisering is de regio in toenemende mate een plek waar theoretisch opgeleiden een huis kunnen kopen en waar praktisch opgeleiden onvrijwillig wegtrekken. Zonder het juiste woningaanbod voor praktisch opgeleiden, zullen de tekorten aan praktisch opgeleiden op de arbeidsmarkt zich moeilijk laten oplossen.

[4] TOZO = Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers. Regeling ontstond tijdens de Coronacrisis van 2020.

4. **Vaardigheden van de (potentiële) beroepsbevolking sluiten onvoldoende aan bij de vraag in huidige en toekomstige beroepen.**
   Huidige en toekomstige beroepen vragen om andere vaardigheden. Zo onderscheidt EURES[5] acht essentiële vaardigheden die werkenden nodig hebben op de toekomstige arbeidsmarkt.[6] Dit zijn deels digitale en deels sociale vaardigheden.[7] Uit internationaal onderzoek blijkt dat Nederland vooropliep in de digitaliseringsslag, maar nu voorbij wordt gestreefd door andere landen wereldwijd.[8] Het is zaak om aangehaakt te blijven en het liefst die voorsprong weer terug te nemen. Los van de internationale ambities hierin, zijn digitale vaardigheden 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 die vaardigheden nog onvoldoende en dreigt daarmee onvoldoende 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.

Visie en ambities

Als we niet actief ingrijpen, gaat talent verloren: in kwantiteit en kwaliteit. Talent dat hard nodig is om de regio economisch en maatschappelijk sterker te maken. Talent zit overal: bij individuen, bij werkgevers, in de regio en bij het onderwijs. Als regio begeleiden, behouden, behoeden en beïnvloeden we ons talent door afspraken te maken in een regionale Human Capital Agenda. De HCA richt zich op het beïnvloeden van de bovenstaande vier ontwikkelingen om structurele veranderingen te realiseren op de arbeidsmarkt. De talenten van de aanwezige en toekomstige beroepsbevolking worden optimaal benut om zo de wendbaarheid van de regio te vergroten. De regio wil hiermee de welvaart maar ook het welzijn van haar inwoners laten toenemen en uiteindelijk als regio bij kunnen dragen aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. Regio Utrecht streeft naar een toekomstbestendige leefomgeving, gezonde mensen en waardevolle digitalisering. Deze maatschappelijke vraagstukken zorgen voor een veranderende arbeidsmarkt. De huidige en toekomstige beroepsbevolking moet beschikken over de vaardigheden om aan het werk te komen en te blijven. Publieke en private partijen werken in de regio samen om dit doel te bereiken. Gezamenlijk geven zij invulling en uitvoering aan de agenda. Bestaande initiatieven en energie in de regio wordt benut en gericht op het realiseren van het hoofddoel. Waar nodig worden nieuwe vormen van samenwerking opgezet. Onderstaande visie omschrijft waar we in Regio Utrecht voor gaan:

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.

[5] The European Job Mobility Portal van de Europese Commissie.
[6] 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] Acht vaardigheden: leiderschap, emotionele intelligentie, technologische vaardigheden, digitale en coderings vaardigheden, adaptiviteit, creativiteit en innovatie, data interpretatie, kritisch denkvermogen.
[8] Chakravorti, B., Bhalla, A., & Ravi, C. S. (2017). 60 Countries' Digital Competitiveness, Indexed. Harvard Business Review

Om dit hoofddoel te kunnen bereiken onderscheiden we **drie ambities:**

Figuur 3 Subdoelen van inhoudelijke agenda

1. **In Regio Utrecht vinden soepele en veilige transities 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 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. De overstappen van latende naar tekort- en groeiberoepen moeten soepel verlopen. Hiermee wordt het volgende bedoeld:
   a. werkenden, werkzoekenden en studenten (en hun begeleiders) hebben zicht op de vraag naar arbeid nu en in de toekomst;
   b. er bestaan ondersteunende faciliteiten om overstappers[9] te begeleiden. Zoals ondersteuning bij het in kaart brengen van de verworven en benodigde vaardigheden (skills-aanpak), het vaststellen van de scholingsbehoefte en het in contact brengen met vragende werkgevers.
   c. mogelijk noodzakelijke scholing wordt flexibel en modulair aangeboden om individuen voor te bereiden op tekort- en groeiberoepen;

[9] Overstapper is een ander woord voor een persoon die een overstap maakt van baan. Die persoon maakt in dat geval een van-werk-naar-werk-transitie.

d. (co-)financiering van de scholing is inzichtelijk en voorhanden. Landelijke, sectorale en regionale opleidingsmiddelen worden slim aan elkaar verbonden zodat ook intersectorale overstappen worden gestimuleerd.

Daarnaast moet de overstap veilig zijn. Met veilig wordt het volgende bedoeld:

a. werkenden, werkzoekenden en studenten hebben zekerheid bij het verkrijgen van werk in tekort- en groeiberoepen;
b. er wordt rekening gehouden met eventuele beperkende arbeidsvoorwaarden van de huidige baan, zoals pensioen en verzekeringen;
c. ook is er oog voor persoonlijk belemmeringen, die het gedrag van mensen kunnen beïnvloeden en hen ervan weerhouden om overstappen te maken. Zoals onzekerheid om een vertrouwde werksituatie te verlaten, onzekerheid over de duurzaamheid en ontwikkelkansen van de nieuwe werkplek.

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.

a. Bewustzijn van het belang van LLO begint al in het primair onderwijs en wordt versterkt in het voortgezet onderwijs. Jongeren leren vaardigheden om zich te kunnen blijven ontwikkelen en vergroten hun aanpassingsvermogen. De leer- en ontwikkelcultuur waarvoor in het po en vo de basis wordt gelegd, wordt verder voortgezet in het mbo, hbo en wo. Uit de analyse van bestaande arbeidsmarktinitiatieven Regio Utrecht (oktober 2019) blijkt dat veel initiatieven in de regio zich bezig houden met de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt. Deze HCA richt zich voornamelijk op de doelgroep werkenden en werkzoekenden.
b. Werkenden en werkzoekenden krijgen de mogelijkheid aangeboden om actief na te denken over hun loopbaan en mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Kern van de activiteiten is het opdoen van vaardigheden, het gaat daarbij deels om formele maar juist ook informele scholing, waarbij het behalen van diploma of certificaat niet het uiteindelijke doel is en er ook geleerd wordt in de beroepspraktijk. Specifieke aandacht wordt gegeven aan loopbaanbewustzijn bij praktisch opgeleiden en mensen zonder vast dienstverband (zzp of flexwerkers). Van deze groepen op de arbeidsmarkt is bekend dat zij zich doorgaans minder scholen waardoor hun talent uiteindelijk aan waarde verliest.
c. Naast deze focus in doelgroepen binnen leven lang ontwikkelen, benadrukken wij het belang van specialistische digitale vaardigheden binnen bepaalde beroepen. Daar waar ambitie 3 zich richt op basisniveau digitale vaardigheden, kan om- her- of bijscholing in specifieke technologische vaardigheden voor sommige beroepen cruciaal zijn om kansen op de arbeidsmarkt en productiviteit te verhogen.
d. Modulaire en flexibele scholing wordt ontsloten en is eenvoudig vindbaar. De scholing wordt (door)ontwikkeld door publieke en private opleidingsinstellingen en is gericht op de tekortberoepen en beroepen met groeipotentie. Scholing is gericht op de voorhoede van de ontwikkelingen om zo bij te kunnen dragen aan de innovatiekracht van bedrijven.

3. **De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig**
   Toekomstige transities 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 digitale vaardigheden. Op die manier is de beroepsbevolking beter voorbereid op de ontwikkeling binnen beroepen, waardoor de productiviteit stijgt. 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. De ambitie heeft een hoge maatschappelijke betekenis, want richt zich naast economische waarde op de waarde van een inclusieve samenleving. Een basisniveau digitale vaardigheden is voorwaardelijk voor de andere twee ambities uit de HCA; van werk naar werk transities en leven lang ontwikkelen.

   Er zijn verschillende manieren om het niveau van digitale vaardigheden te duiden. Zo hanteert SBB het kwalificatiedossier Basis Digitale Vaardigheden[10], wat eisen stelt aan het verzamelen, produceren en beheren van informatie en data. Vanuit Hogeschool Utrecht is het initiatief afkomstig om competenties te omschrijven langs het acroniem TECH: *Technology, Entrepreneurship, Creativity en Humanities.* Deze vaardigheden kunnen in diverse sectoren, organisaties en opleidingen worden gebruikt. Ook de Europese Commissie heeft een maat voor het niveau van digitale vaardigheden van individuen als onderdeel van de Digital Economy and Society Index (DESI).[11] De eerste stap is om te besluiten over een manier om het niveau van digitale vaardigheden in beeld te brengen en te monitoren. Daarna worden de volgende stappen gezet.
   a. We gaan na wat het huidige niveau van digitale vaardigheden is van de beroepsbevolking van Regio Utrecht en wat vervolgens het basisniveau aan vaardigheden moet zijn om de meest digitaal vaardige beroepsbevolking van Nederland te worden.
   b. We zorgen dat iedereen die onderwijs volgt, deze vaardigheden in de opleiding meekrijgt en daarmee het basisniveau bereikt als de opleiding is afgerond.
   c. Voor werkenden en werkzoekenden wordt scholing aangeboden om het basisniveau te kunnen bereiken.

Kwantitatieve doelstellingen

Om te komen tot concrete interventies zijn **kwantitatieve doelstellingen** geformuleerd bij de ambities. De HCA van de Regio Utrecht wordt niet ontwikkeld in een vacuüm. Op dit moment wordt er op verschillende niveaus gestuurd op het functioneren van de arbeidsmarkt (landelijk, Europees, maar ook lokaal). Door het formuleren van heldere doelstellingen die richting geven aan de activiteiten binnen de regio, wordt het makkelijker om ontwikkelingen op een ander bestuursniveau daaraan te relateren. Bovendien kan scherper worden beoordeeld of aanvullende middelen vanuit andere niveaus

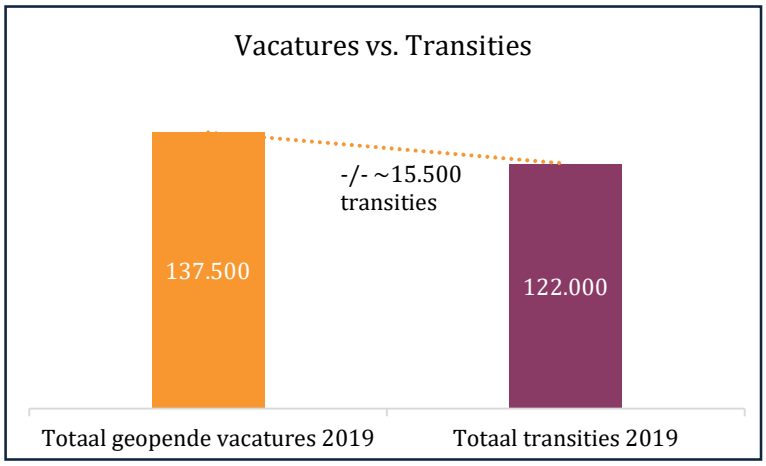
[10] https://kwalificaties.s-bb.nl/Details/Index/3348?type=Dossier&returnUrl=%2F%3FResultaatType%3DKeuzedeel%26AardKeuzedeel%3D%26SBU%3D%26Niveau%3D%26Wettelijkeberoepsvereisten%3D%26Cohort%3D%26Schooljaar%3D%26Trefwoorden%3Ddigitale%2Bvaardigheden

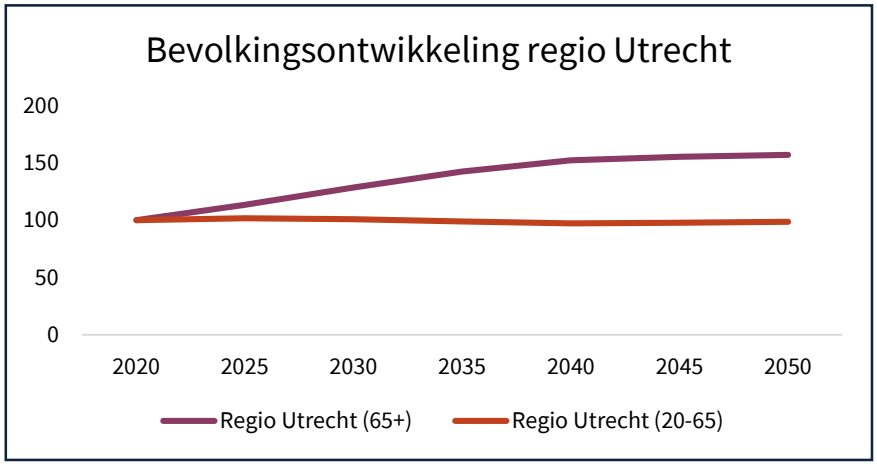
[11] https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/human-capital

kunnen worden ingezet om de HCA te realiseren. Hieronder geven we de doelstellingen weer zoals de partijen in Utrecht die zijn overeengekomen en de beredenering om tot dat aantal te komen.

1. **In Regio Utrecht vinden soepele en veilige transities plaats naar beroepen met tekorten en groeipotentie.**

De werkzame beroepsbevolking van de regio Utrecht bestaat in 2019 uit 850.000[12] werkende personen. We gebruiken dit cijfer als basis voor onze berekeningen, maar dat neemt niet weg dat de HCA zich ook richt op werkzoekenden. Een HCA is een agenda die zich richt op het laten groeien van de Utrechtse economie, waar banen voor iedereen zijn. Voor de kwantificering van onze ambities kiezen we als uitgangspunt dus wel de *werkzame* beroepsbevolking.
In de regio Utrecht zijn er in 2019 **137.500 vacatures** ontstaan.[13] Ook zijn er veel transities gemaakt. Op basis van de Nederlandse gemiddelden[14] kan worden ingeschat hoeveel transities er op de Utrechtse arbeidsmarkt worden gemaakt dit zijn ongeveer **122.000 transities.**



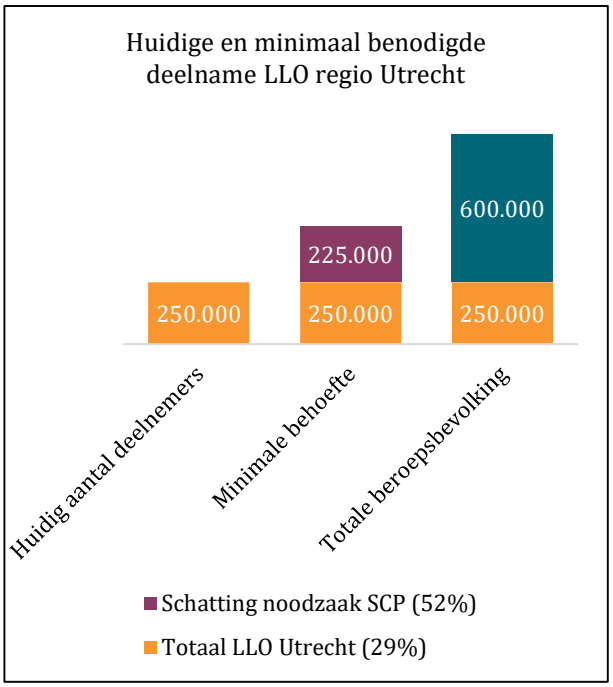


Aangezien we kunnen uitgaan van een grofweg gelijkblijvende beroepsbevolking in Utrecht (zie figuur[15]), richten we ons in deze ambitie op *transities* en niet op instroom en uitstroom. We maken deze keuze mede omdat er al veel programma's zijn die zich richten op instroom en omdat er veel winst te behalen is op het gebied van transities. Wanneer we deze twee getallen naast elkaar leggen zien we dat er zo'n 15.500 vacatures niet gedekt worden door een transitie. Om het aantal vacatures beter op het aantal transities aan te sluiten, zouden er dus 15.500 transities extra moeten plaatsvinden. Omdat het niet realistisch een volledig sluitende arbeidsmarkt te creëren door alleen transities is gekozen voor een ambitie van **10.500** extra transities per jaar en **73.500** in 7 jaar.

[12] Bron: CBS
[13] Bron: UWV
[14] Bron: CBS
[15] Bron: CBS

2. In Regio Utrecht is Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen vanzelfsprekend.

In Nederland is van de hoogopgeleide werkzame beroepsbevolking in 2019 grofweg 32% actief in Leven Lang Ontwikkelen.[16] LLO omvat iedereen die onderwijs volgt; formeel of niet-formeel. Als we dat cijfer projecteren op de Utrechtse beroepsbevolking, waar 42% hoogopgeleid is[17], schatten we dat er in 2019 ongeveer 112.000 hoogopgeleiden actief zijn geweest in het LLO. Het landelijk gemiddelde van laagopgeleiden dat actief is in het LLO is 27%, dus dat komt voor regio Utrecht neer op ongeveer 138.000 laagopgeleide deelnemers. Samen komt dat dus neer op een totaal van ongeveer **250.000 deelnemers in 2019** in het LLO in regio Utrecht.



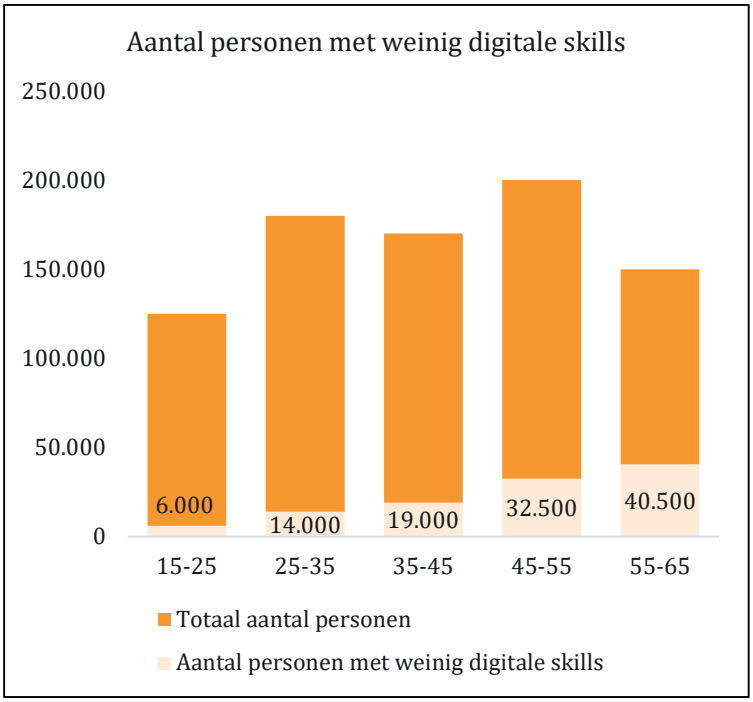
Uit onderzoek van het SCP[18] blijkt dat zo'n 52% van de werkzame personen verwacht dat zij scholing nodig hebben om in de komende twee jaar hun baan te kunnen blijven uitvoeren. Voor de regio Utrecht betekent dat, dat ongeveer 475.000 mensen zich moeten ontwikkelen om hun baan te kunnen blijven doen. Gezien de huidige 250.000 deelnemers, betekent dat dat er zo'n 225.000 werkenden niet geschoold worden en dat wel nodig zullen hebben.

De uitgesproken ambitie is dat ***iedereen*** in de Utrechtse beroepsbevolking de komende 7 jaar moet kunnen deelnemen aan een vorm van Leven Lang Ontwikkelen. Dat betekent dat boven op de huidige activiteit in het LLO van 250.000 personen er **meer dan 600.000 extra deelnemers** bijkomen in de komende 7 jaar. Dat betekent zo'n **85.700** extra deelnemers per jaar. De focus in deze ambitie is nadrukkelijk op méér dan 600.000 extra deelnemers. We richten ons namelijk niet alleen op de werkende beroepsbevolking die niet actief is in het LLO (600.000 personen), maar ook op werkzoekenden in de regio Utrecht.

[16] Bron: CBS
[17] Bron: CLO
[18] Bron: SCP, 2019. Grenzen aan Leven Lang Ontwikkelen (p. 45)

3. De beroepsbevolking van Regio Utrecht is digitaal vaardig

Om in te schatten wat het huidige niveau van digitale vaardigheden van de Nederlandse samenleving is, gebruiken we cijfers over Nederland van Eurostat.[19] Deze cijfers projecteren we per 10-jaarsgeneratie[20] op de Utrechtse beroepsbevolking om een inschatting te kunnen maken van het totaal aantal mensen met weinig digitale skills.



Naar schatting zijn er in totaal ongeveer **112.000 werkende personen** met weinig digitale skills. Een cursus digitale vaardigheden kost grofweg ~€200[21], dus 112.000 mensen een cursus digitale vaardigheden aanbieden kost bij elkaar ongeveer **22,4 miljoen euro.** Dit is een schatting zonder verder bijkomende kosten of beroepsspecifieke verdere ontwikkeling. De ambitie is om in de komende 7 jaar alle personen met weinig digitale vaardigheden die werken of willen werken te helpen om het basisniveau aan digitale vaardigheden te bereiken. Uitgaande van een totaal van 112.000 personen zijn dat **16.000** personen per jaar. Er wordt in deze ambitie nadrukkelijk een bredere doelgroep aangesproken. De doelgroep is in dezen de werkzame en de werkloze beroepsbevolking. We nemen aan dat het aantal personen dat geen cursus wil of kan volgen gelijk is aan het aantal werkzoekenden dat een cursus kan en wil volgen. De ambitie blijft dus om in zeven jaar 112.000 personen een cursus digitale vaardigheden aan te bieden.

[19] Bron: Eurostat
[20] *Schatting op basis van contracttype in Utrecht en leeftijden per contracttype in Nederland*
[21] Bron: NTI