

Beleidsnota arbeidsmarkt 2025-2028

Gemeente Utrecht

Utrecht.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord 5

A. Samenvatting 6

1. Introductie 6

2. Doelstellingen 7

B. Opgave: verbeteren van het evenwicht op de arbeidsmarkt 10

1. Beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt 11

1.1 De huidige Utrechtse arbeidsmarkt 11

1.2 Trends op de arbeidsmarkt 11

1.3 Gevolgen van de verschillende trends 12

2. Beleidskader 13

2.1 Oplossingsrichtingen 13

2.2 Uitgangspunten 13

2.3 Keuze voor specifieke sectoren en vakgebieden 20

2.4 Doelgroep 21

3. Subdoelstellingen 22

1. Een leven lang ontwikkelen toegankelijk maken voor iedereen 22

2. Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk) 23

3. Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten 24

4. Goed werkgeverschap bevorderen 25

5. Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector 27

C. Monitoren, sturen en verantwoorden 28

1 Indicatoren 29

2 Risico's 31

3 Financiën 32

4 Voortgang en verantwoording 35

D. Bijlagen 36

1 Literatuurlijst 37

2 Arbeidsmarktscan Utrecht 39



Voorwoord

Utrecht is een bruisende stad met een sterke economie. Een stad waar mensen elkaar ontmoeten, voor elkaar zorgen, waar nieuwe ideeën ontstaan en carrières worden begonnen. Net als in heel Nederland heeft Utrecht te maken met een hele krappe arbeidsmarkt. De personeelstekorten zijn zichtbaar en voelbaar voor iedereen: tekort aan docenten, lange wachtlijsten in de zorg en vertragingen in de woningbouw en energietransitie.

Hoe houden we de arbeidsmarkt van Utrecht de komende jaren sterk en gezond? Het is een hele belangrijke vraag voor Utrecht, want zonder voldoende en goed geschoold personeel komen de ambities voor de stad in de knel. Omdat in Utrecht de arbeidsmarkt krapper is dan in andere regio's in Nederland, moeten wij als stad de realiteit onder ogen zien dat de dynamiek op de arbeidsmarkt anders begint te worden. Tegelijkertijd is het een vraag die we als gemeente niet alleen kunnen beantwoorden. Want de arbeidsmarkt is altijd in beweging en de ontwikkelingen houden niet op bij de gemeentegrenzen.

Voor u ligt de eerste beleidsnota over de arbeidsmarkt vanuit economisch perspectief. Dit stadsbestuur zet samen met partners in op een weerbare en wendbare arbeidsmarkt van Utrecht. Met de beleidsnota geven we richting aan onze regionale inzet, sturen we bij waar dat mogelijk is en werken we actief samen met andere overheden, werkgevers, onderwijsinstellingen en inwoners. Samen blijven we creatief en flexibel inspelen op de behoeften van de stad. Zodat alle Utrechters een goede kans hebben op een toekomstbestendige baan en voorbereid zijn op veranderingen in hun werk. Zodat werkgevers succesvol kunnen ondernemen. En iedereen passende zorg en onderwijs kan krijgen.

De afgelopen jaren zijn er al belangrijke stappen gezet, waar ik als wethouder trots op ben. Zo hebben we een omscholingsregeling ontwikkeld, die nu transformeert naar het Regionaal Talentfonds. Vanaf 2025 zorgt onder andere dit fonds ervoor dat mensen omgeschoold worden naar een baan in een sector waar nu tekorten zijn. Ook voeren we regie op de hervorming van de arbeidsmarktstructuur door het

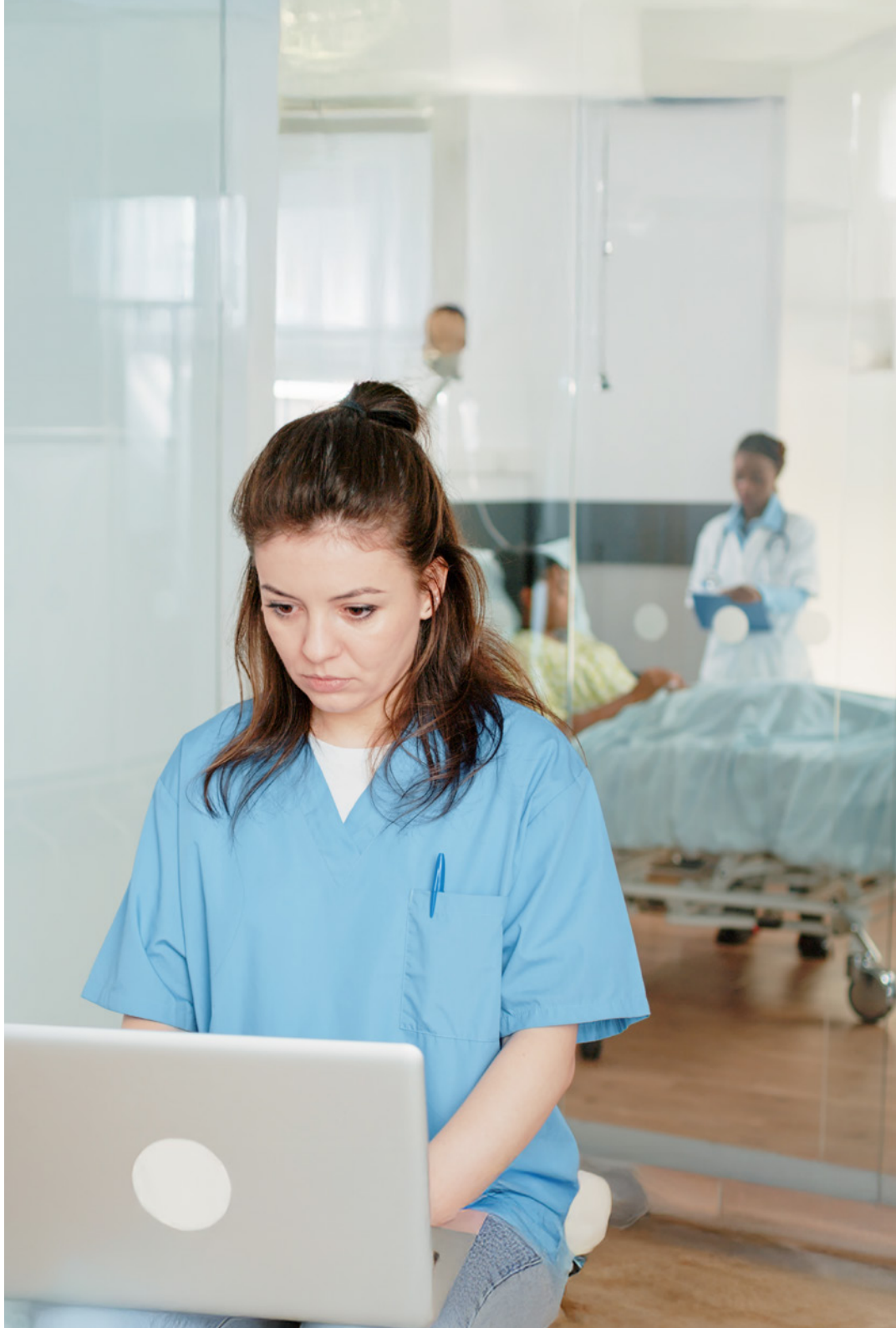
(mede) oprichten van een Werkcentrum. Via het Uitvoeringsprogramma Inclusieve Arbeidsmarkt zorgen we er samen met werkgevers voor dat iedereen die wil en kan werken, een eerlijke kans krijgt op een passende baan. Samen met het onderwijs versterken we de loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB) zodat studenten de opleidingen kiezen die passen bij de arbeidsmarkt van de toekomst. Het laat zien dat we samen veel kunnen bereiken. We zijn vastbesloten dit voort te zetten.

Met de beleidsnota arbeidsmarkt zetten we een volgende stap. In veel sectoren is men op zoek naar arbeidskrachten. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten kiest het stadsbestuur voor sectoren die cruciaal zijn voor de maatschappelijke opgaven in onze stad: onderwijs, zorg, bouw, techniek en energietransitie, kinderopvang, circulaire economie en ICT. Dat betekent dat de doelstellingen in de nota zich specifiek op deze sectoren richten. Belangrijke doelgroepen zijn jongeren, werkenden die willen overstappen naar een andere sector of baan en mensen die (meer) kunnen werken. Ook richten we ons op werkgevers door het bevorderen van inclusief en goed werkgeverschap.

Utrecht maakt zich klaar voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Laten we samen de uitdagingen van vandaag en morgen aangaan.

Susanne Schilderman

Wethouder Economische Zaken



A. Samenvatting



1. Introductie

Aanleiding

In Utrecht staan gezondheid en leefbaarheid voorop. We investeren dan ook in een betere kwaliteit van leven voor iedereen. De arbeidskrachten die nodig zijn om deze ambitie te realiseren zijn echter schaars. Utrecht kent de krapste arbeidsmarkt van Nederland. Een langdurig tekort aan personeel (met de juiste kennis en vaardigheden) schaadt de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten en producten. En belemmert maatschappelijke transities zoals woningbouw, digitalisering, circulaire- en energietransitie. Dit merken we in de stad, bijvoorbeeld door vertragingen in de energietransitie en inwoners die niet meer de zorg of het onderwijs krijgen die ze nodig hebben. Zo zijn er lange wachtlijsten in de kinderopvang, waardoor deze niet altijd (op tijd) beschikbaar is. En kan met moeite het minimumaantal uren kraamzorg worden geboden.

Dit personeelstekort loopt de komende jaren alleen nog verder op (UWV, 2023). Hiervoor zijn drie oorzaken. Allereerst zorgen demografische veranderingen ervoor dat de komende jaren minder werknemers beschikbaar zijn. Dit komt doordat een grote groep werknemers met pensioen gaat (vergrijzing) en er minder jongeren zijn die de arbeidsmarkt betreden (ontgroening). Daarnaast is er sprake van een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat kennis en vaardigheden van werkzoekenden niet aansluiten bij de vaardigheden waar werkgevers naar op zoek zijn. Ook kan dit worden veroorzaakt doordat een overstap naar een kraptesector of -beroep voor mensen niet aantrekkelijk genoeg is (SEO en ROA, 2022; SEO, 2023). Tot slot verandert de arbeidsmarkt snel door bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen en transities. De arbeidsmarkt van de toekomst vraagt dus om andere vaardigheden en kennis dan nu. Naar schatting moet een derde van de beroepsbevolking opnieuw worden opgeleid. Dit betekent dat meer werknemers gebruik moeten maken van om-, her- en bijscholing (ROA, 2023).

Gedragsverandering is nodig

Deze (demografische) veranderingen hebben een stagnerend effect op onze economie en vormen een risico voor de uitvoering van de publieke dienstverlening. Daarom heeft de arbeidsmarkt een structurele, vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie gaat niet vanzelf. Om dit te bereiken moet er onder meer een verandering in denken en doen plaatsvinden bij inwoners en werkgevers, waarin weerbaarheid en

wendbaarheid centraal staan. Deze verandering kunnen wij stimuleren, maar niet realiseren zonder onze partners. We zoeken daarom actief de samenwerking binnen de triple helix van overheidsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen, zowel lokaal als in de regio. De doelstellingen in deze beleidsnota realiseren we dan ook samen. Wel pakken we waar nodig de regie, we adviseren en faciliteren, stellen kaders én we geven zelf het goede voorbeeld.

Reikwijdte beleidsnota

In de beleidsnota arbeidsmarkt 2025-2028 staat het bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt centraal. Om dit te bereiken zetten we er op in dat Utrechters zich kunnen blijven ontwikkelen zodat zij nu en in de toekomst zeker zijn van werk. En werkgevers succesvol kunnen ondernemen, omdat zij een goede werkgever zijn en daardoor beschikken over voldoende geschikte werknemers. Dit kan alleen als vraag naar en aanbod van arbeid nu en in de toekomst op elkaar zijn afgestemd. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten, kiezen we ervoor om ons arbeidsmarktbeleid te richten op sectoren en vakgebieden die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. De belangrijkste doelgroepen voor ons beleid zijn werkgevers en (toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan. Daarbinnen hebben we – vanuit het principe ‘ongelijk investeren voor gelijke kansen’ - specifiek aandacht voor het midden- en kleinbedrijf en mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hiermee bedoelen we mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor de bekostiging van scholing afhankelijk zijn van de bereidheid van de werkgever. De nota beschrijft onze inzet voor de (arbeidsmarkt)regio.

Consultatie

Bij het schrijven van deze beleidsnota zijn we geadviseerd door stakeholders binnen en buiten de gemeente. Er hebben gesprekken en bijeenkomsten plaatsgevonden met onder andere het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT), de arbeidsmarktkoepels U-TECH community, UtrechtLeert, en Technologieraad Utrecht,



werkgeverskoepel UtrechtZorg, het Werkgeversservicepunt (WSP), UWV, Utrecht Talent Alliantie (UTA), U10, MBO/HBO-netwerk, Regionale Ontwikkelingsmaatschappij (ROM), Economic Board Utrecht (EBU), werkgevers(netwerken), Sociaal Economische Raad (SER), SEO Economisch Onderzoek, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, G6 gemeenten en Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Ook is er een bijeenkomst georganiseerd met Marjolein ten Hoonte, prof. dir. ir. Henk Kievit en Petra van de Goorbergh voor aanvullende expertise.

2. Doelstellingen

Hoofddoelstelling

Deze nota heeft als hoofddoel 'een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt', waarmee we de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten borgen en maatschappelijke transities mogelijk maken.

Subdoelstellingen

Bij een weerbare en wendbare arbeidsmarkt zijn vraag naar en aanbod van arbeid nu en in de toekomst beter op elkaar afgestemd. Dit kan door 1) het verbeteren van de huidige en toekomstige match toekomstige match tussen vraag naar en aanbod van arbeid, 2) het vergroten van het arbeidsaanbod en 3) het verminderen van de vraag naar arbeid. We zetten hier middels onderstaande vijf subdoelstellingen op in:

- Een leven lang ontwikkelen beschikbaar maken voor iedereen
- Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een duurzamer perspectief
- Onbenut arbeidspotentieel benutten
- Goed werkgeverschap bevorderen
- Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector

De afgelopen periode is in regionaal verband de focus gelegd op het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod en het vergroten van het arbeidsaanbod. Er is nog relatief weinig ingezet op het verminderen van de vraag naar arbeid. We verwachten dan ook dat hier nog (veel) winst te behalen valt. Hiervoor zijn met name werkgevers aan zet.

Doelstellingen & de begrotings- en beleidscyclus

Deze beleidsnota valt in het begrotingsprogramma Werk, toekomstbestendige economie en bestaanszekerheid. De nota kent raakvlakken met het programma Kansrijk opgroeien wanneer het gaat over de inzet op jongeren en de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt. We voegen de hoofddoelstelling van deze beleidsnota toe aan het begrotingsprogramma Werk, toekomstbestendige economie en

bestaanszekerheid, omdat een doelstelling op het thema arbeidsmarkt nog ontbrak. Deze doelstelling wordt gevolgd via de begrotingscyclus. De subdoelstellingen worden via de beleidscyclus gevolgd.

Raakvlakken met ander beleid

De arbeidsmarktcomponent komt terug in veel beleid en uitvoering. We benoemen hier de meest relevante stukken:

- De Regionale Economische Agenda (REA) 2020-2027: de regio Utrecht zet in op een economie met een maatschappelijke opgave: een toekomstgerichte leefomgeving, gezonde mensen en waardevolle digitalisering. Eén van de doelstellingen is het realiseren van een volledig duurzaam inzetbare beroepsbevolking: alle mensen die kunnen en willen werken hebben de vaardigheden om werk te vinden.

- De beleidsnota Werk en Re-integratie ‘Met vertrouwen en focus naar een zeker bestaan 2024-2032’: schetst de kaders waarbinnen we onze werk(gevers)dienstverlening vormgeven. De nota focust zich onder meer op de dienstverlening aan specifieke doelgroepen en het creëren van voldoende passende plekken voor deze doelgroepen op de arbeidsmarkt.

- Het MBO Uitvoeringsplan 2023-2026: ‘Waardering voor Vakmanschap’ is samen met de vier Utrechtse mbo-instellingen opgesteld en geeft invulling aan het begrotingsprogramma Kansrijk opgroeien met de doelstelling ‘Alle kinderen en jongeren doorlopen hun eigen unieke pad naar kansrijke deelname aan de samenleving’. Hierin werken we gezamenlijk aan 1) gelijkwaardige kansen en waardering voor mbo-opgeleiden en 2) het verstevigen van de aansluiting van het onderwijs, de jongeren en de arbeidsmarkt.

- Het uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt draagt bij aan kansen voor iedereen die wil werken om een passende plek op de arbeidsmarkt te krijgen. Centraal staan het invullen van onze rol als inclusief werkgever en leerbedrijf, het verminderen van stage- en arbeidsmarkt discriminatie, het vergroten van handelingsperspectief van Utrechtse werkgevers en ongelijk investeren in gelijke kansen.

- De (concept) Sociale Visie Utrecht 2040 is een kaderstellende langetermijnvisie (2040) voor het brede sociale domein. Deze wordt in het eerste kwartaal van 2025 aan de Raad aangeboden. In de visie worden keuzes gemaakt – op grond van schaarste van financiële middelen en andere schaarste vraagstukken – waar in de komende jaren de focus ligt van sociaal beleid. Gemeentelijke inzet richt zich op financiële bestaanszekerheid, voldoende betaalbare woningen, kansrijk opgroeien en gezond samenleven (gemeenschapskracht en een gezonde fysieke leefomgeving).

B.
Opgave: verbeteren van het evenwicht op de arbeidsmarkt



1. Beeld van de Utrechtse arbeidsmarkt

1.1 De huidige Utrechtse arbeidsmarkt

Deze paragraaf beschrijft de huidige Utrechtse arbeidsmarkt. Voor een uitgebreide analyse en de geraadpleegde bronnen verwijzen we naar de arbeidsmarktscan in bijlage 2.

Utrecht is een welvarende en gezonde regio. Zo is Utrecht in 2023 uitgeroepen tot de meest competitieve regio van Europa, met name door het grote aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma, innovaties en het vestigings- en investeringsklimaat (Europese Commissie, 2023). Ook scoort Utrecht in vergelijking met andere grootstedelijke regio's hoog op brede welvaart (RaboResearch, 2023). Dit is met name te danken aan het feit dat meer dan 5 op de 10 Utrechters een hbo- of wo-diploma heeft, de hoge netto arbeidsparticipatie (77,3% van de inwoners tussen 15 en 75 jaar werkt), de lage werkloosheid (4,0% van de beroepsbevolking) en de hoge vacaturegraad.

Het aantal inwoners van Utrecht blijft de komende jaren stijgen in alle leeftijdscategorieën. De groep 65-plussers stijgt het sterkst door de dubbele vergrijzing: de groep ouderen vormt een relatief groter aandeel van de bevolking en de gemiddelde leeftijd van de ouderen komt steeds hoger te liggen. Dit is een landelijke trend. Utrecht is van de vier grote steden wel het minst vergrijsd. Utrecht kent een sterke werkgelegenheid: het aantal banen groeit sneller dan de beroepsbevolking. Er zijn met name veel banen in de zorg en zakelijke dienstverlening. De zakelijke dienstverlening is de grootste en snelst groeiende sector in Utrecht. Daarnaast werken de meeste mensen in het grootbedrijf (bedrijven met meer dan 250 medewerkers) en is het aantal zzp'ers in de afgelopen tien jaar sterk toegenomen.

Utrecht heeft de krapste arbeidsmarkt van Nederland. Dat zien we aan een hoge spanningsindicator: er zijn in verhouding meer vacatures dan het aantal werkzoekenden zonder werk. Vooral in ICT, onderwijs, techniek en zorg & welzijn zijn de personeelstekorten groot. In deze beroepsklassen is de krapte in Utrecht groter dan het landelijk gemiddelde. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, die misschien suggereert dat iedereen die wil, gemakkelijk aan een (andere) baan kan komen, zijn er Utrechters die ongewild een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Sommige Utrechters ervaren bijvoorbeeld een afstand tot de arbeidsmarkt, hebben geen baanzekerheid of leven in armoede ondanks dat zij werken. Het gaat dus zowel om mensen die (nog) geen baan hebben, als om mensen die al wel een baan hebben. Ook is er nog steeds sprake van discriminatie bij sollicitaties of op de werkvloer, en zien we dat arbeidsmigranten vaak een kwetsbare positie hebben. Gelukkig zien we een groeiende trend van steeds meer aandacht voor inclusief werkgeverschap; waarbij werkgevers niemand uitsluiten en mensen in een kwetsbare positie meer kansen krijgen (SER, 2022).

1.2 Trends op de arbeidsmarkt

Er zijn drie landelijke trends die gevolgen hebben voor de situatie op de Utrechtse arbeidsmarkt:

1. **Demografische veranderingen**
   De kwantitatieve krapte op de arbeidsmarkt is het resultaat van demografische veranderingen. In de volgende decennia zijn minder werknemers beschikbaar op de arbeidsmarkt, omdat een grote groep werknemers met pensioen gaat (vergrijzing) en er minder schoolverlaters zijn (ontgroening). De omvang van het effect van deze demografische veranderingen op de arbeidsmarkt verschilt per sector (UWV, 2023).

2. **Kwalitatieve mismatch arbeidsmarkt**
   Naast kwantitatieve krapte door demografische veranderingen is er sprake van kwalitatieve krapte: de kwaliteit van het arbeidsaanbod sluit onvoldoende aan bij de vraag naar arbeid van werkgevers. Vaardigheden van werkzoekenden sluiten niet aan bij de door werkgevers gevraagde vaardigheden, of een overstap naar een kraptesector of -beroep is voor mensen niet aantrekkelijk genoeg (SEO en ROA, 2022; SEO, 2023). Dat kan bijvoorbeeld komen doordat de geleerde kennis en vaardigheden onvoldoende aansluiten bij de praktijk. Ook kan het zijn dat vraag en aanbod elkaar niet weten te vinden (informatiemismatch). De arbeidsmarkt is in dat geval onvoldoende transparant. Kwalitatieve krapte kan worden aangepakt door het verbeteren van de match tussen vraag en aanbod, bijvoorbeeld door het investeren in vakmanschap. Een kwalitatief betere aansluiting tussen vraag en aanbod kan er ook voor zorgen dat er minder arbeid nodig is om het werk uit te voeren (SEO, 2023).

3. **Snel veranderende arbeidsmarkt**
   De toekomstige arbeidsmarkt vraagt om andere vaardigheden en kennis dan nu. Door automatisering, digitalisering en robotisering, en door de transitie naar een circulaire economie, verdwijnen, veranderen en ontstaan er banen. Naar schatting moet een derde van de beroepsbevolking opnieuw worden opgeleid. Dit betekent dat meer werknemers gebruik moeten maken van om-, her- en bijscholing dan nu het geval is (ROA, 2023).

1.3 Gevolgen van de verschillende trends

Er zijn eerder periodes geweest van lage werkloosheid en arbeidsmarktkrapte (zoals voorafgaand aan de financiële crisis in 2008 en de coronacrisis in 2020). Maar de krapte is nu veel urgenter én blijvend voor de komende 30 jaar (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022). Te lang niet beschikken over voldoende geschikt personeel heeft negatieve invloed op de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten en het realiseren van maatschappelijke transities (woningbouw, digitale-, circulaire en energietransitie). Dit merken we in de stad bijvoorbeeld aan klassen zonder leraar, lange wachtlijsten in de zorg, oplopende wachttijden voor het installeren van warmtepompen en het ontbreken van de mogelijkheid om apparaten te laten repareren. Ook zien we dat het stellen van ambities door de (rijks)overheid zich vertaalt in een grotere en veranderende arbeidsvraag. Denk aan de klimaatdoelstellingen, het gratis maken van de kinderopvang, het langer thuis laten wonen van ouderen, de inzet op woningbouw en de circulaire transitie. Het stellen van ambities moet realistisch zijn, waarbij we de gevolgen voor de arbeidsvraag meenemen in de afweging, planvorming en uitvoering van ons beleid.



2. Beleidskader

2.1 Oplossingsrichtingen

Om een weerbare en wendbare arbeidsmarkt te realiseren, is het van belang dat de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid op elkaar afgestemd zijn, nu en in de toekomst. We zetten via vijf subdoelstellingen in op:

1. **Het verbeteren van de huidige en toekomstige match tussen vraag naar en aanbod van arbeid**
   Met een betere match tussen vraag en aanbod worden meer vacatures vervuld door kandidaten die duurzamer verbonden zijn aan de baan en werkgever, bijvoorbeeld door om-, bij- of herscholing en het zijn van een aantrekkelijke en inclusieve werkgever.

2. **Het vergroten van het arbeidsaanbod**
   Het vergroten van het aanbod van kandidaten. Dit kan door bijvoorbeeld anders te kijken naar geschiktheid of het verhogen van de participatiegraad (deel van de beroepsbevolking dat werkt).

3. **Het verminderen van de vraag naar arbeid**
   Waar het verbeteren van de match en het vergroten van het aanbod nog niet voldoende is, vraagt de situatie op de Utrechtse arbeidsmarkt ook om stevigere inzet op het verlagen van de vraag naar arbeid. Het verminderen van banen kan door sociale en technologische innovaties, en door keuzes te maken als samenleving. Werkenden die daardoor hun baan verliezen, kunnen met een grote kans direct aan de slag en verlichten daarmee de krapte in andere sectoren.

De afgelopen jaren is in regionaal verband met name ingezet op het verbeteren van de match en het vergroten van het arbeidsaanbod. Dit is succesvol en intensiveren we (zie kader Utrecht Talent Alliantie). We hebben nog weinig focus gelegd op het verminderen van de vraag naar arbeid. We verwachten dat hier nog (veel) winst te behalen valt. Als gemeente hebben we hierbij een indirecte rol. Werkgevers zijn met name aan zet, bijvoorbeeld door (meer) in te zetten op innovatie. Ook kunnen werkgevers nog meer doen om mensen te behouden en aan te trekken. Denk aan het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, het anders werven van personeel en het anders inrichten van werk.

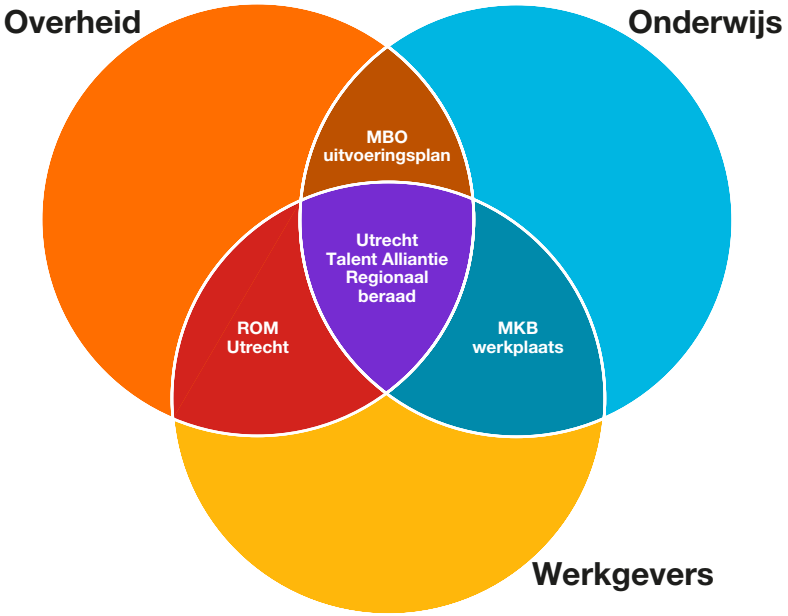
2.2 Uitgangspunten

Drie uitgangspunten geven richting aan ons beleid. Binnen dit beleid maken we keuzes waarop we ons focussen en het verschil kunnen maken.

1. **We werken samen met andere overheidsinstanties, onderwijsinstellingen en werkgevers(organisaties), zowel lokaal als in de regio**
   Om ervoor te zorgen dat de personeelstekorten geen stagnerend effect hebben op onze economie, is een structurele vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie naar een weerbare en wendbare arbeidsmarkt gaat niet vanzelf. Hiervoor is een gedragsverandering nodig bij werkgevers en inwoners die wij kunnen stimuleren. Om tot een succesvolle regionale aanpak te komen hebben we elkaar nodig. Dit betekent dat we autonomie inleveren. We zoeken de samenwerking binnen de zogenaamde triple helix van overheidsorganisaties, werkgevers en onderwijsinstellingen in de regio. Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt houdt namelijk niet op bij de gemeentegrenzen. Werkgevers spelen hierbij een belangrijke rol, omdat zij bezig zijn met het aantrekken, opleiden en behouden van hun personeel. De huidige arbeidsmarkt vraagt van hen creativiteit en flexibiliteit om op een andere manier de beschikbaarheid en geschiktheid van personeel te vergroten. Daarnaast kunnen werkgevers hun vraag naar arbeid aanpassen om hun personeelstekort te verminderen. Bijvoorbeeld door het anders inrichten van werk (o.a. door automatisering en ‘job carving’), goed werkgeverschap (om mensen te behouden) en vernieuwing van de organisatie. Ook onderwijsinstellingen dragen bij aan het creëren van meer evenwicht op onze arbeidsmarkt door het vormen van competente en veelzijdige individuen die goed zijn uitgerust voor de huidige en toekomstige vraag van de arbeidsmarkt. De beschreven ontwikkelingen zorgen ervoor dat de vraag naar vaardigheden en kennis continu verandert. Voor mbo’s, hbo’s, universiteiten en private onderwijsaanbieders is het belangrijk om goed in te spelen op de veranderde arbeidsmarkt.[1]

[1] Er ligt een stevige samenwerkingsbasis tussen de gemeente en de Utrechtse mbo-instellingen. Het is onze ambitie om ook met de hbo en wo instellingen in de stad nog nauwer te gaan samenwerken. We leggen momenteel gezamenlijke ambities vast in de hbo/wo agenda.

Het gaat om verschillende vormen van onderwijs die gedurende ‘het hele leven’ aangeboden worden aan werknemers en werkzoekenden, tijdens alle stappen in hun loopbaan (een leven lang ontwikkelen). Daarnaast dragen werkenden en werkzoekenden zelf de belangrijke verantwoordelijkheid om een opleiding of beroep te kiezen dat toekomstbestendig is en niet gericht is op verdwijnende banen of sectoren. In onderstaand figuur is een visualisering van de bestaande triple helix (overheid, onderwijs en werkgevers) samenwerkingen in Utrecht weergegeven met een aantal voorbeelden.



2. ‘Ongelijk investeren voor gelijke kansen’[2]
Utrecht wil een stad voor iedereen zijn (Coalitiekakkoord 2022-2026). Een inclusieve stad waar het voor alle Utrechters goed wonen, werken en leven is. We voelen een grote verantwoordelijkheid om ongelijkheid tegen te gaan en hebben hierin ook een voorbeeldrol als werkgever (zie 3c voorbeeldrol). In deze nota hebben we daarom extra aandacht voor:

a. Werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt
Dit zijn mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor de bekostiging van scholing afhankelijk zijn van de bereidheid van de werkgever.
b. Het midden- (50-249 medewerkers) en kleinbedrijf (10-49 medewerkers) (mkb), omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren (financiën en capaciteit) in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de middellange termijn.

3. We sturen op het gedrag van onze triple helix partners
De ervaring leert dat wanneer we projecten zelf uitvoeren dit niet zorgt voor resultaten op de lange termijn. Reden is dat er onvoldoende eigenaarschap is bij werkgevers en onderwijsinstellingen, waardoor projecten vaak stoppen wanneer onze (financiële) ondersteuning ten einde loopt. Wat wel werkt is het inzetten op gelijkwaardige samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheidsinstellingen. Zodat marktpartijen zoveel mogelijk zelf eigenaar zijn van projecten en programma’s. Om dit te realiseren sturen we op het gedrag van onze triple helix partners. Dit doen we primair door (regie te voeren op) de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur waarin iedereen zijn weg vindt en iedereen toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Hierbij nemen we als centrumgemeente ook het voortouw in de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. Andere instrumenten zijn lobby, het als werkgever inspireren van andere werkgevers (voorbeeldrol) en het stellen van kaders. Deze worden onderstaand toegelicht.

[2] Hiermee wordt aangesloten op het initiatiefvoorstel van 10 maart 2022 waarin de raad de opdracht heeft gegeven om het principe van ongelijk investeren voor gelijke kansen toe te passen op alle beleidsterreinen.



a. (Regie te voeren op de) hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

We voeren regie op de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur door het (mede) oprichten van een Werkcentrum en het (mede) initiëren van programma's, projecten en samenwerkingsverbanden. Denk aan een Regionaal Beraad, de Utrecht Talent Alliantie (hierna: UTA) en het Regionaal Talentfonds. Daarnaast hebben we voor de sectoren onderwijs, zorg & welzijn, kinderopvang, bouw, techniek & energietransitie, circulaire economie en ICT binnen de gemeente Utrecht regisseurs aangesteld. Ze hebben een aanjagende, faciliterende en gidsende rol binnen de regionale Utrechtse arbeidsmarkt en werken hiervoor samen met relevante afdelingen binnen de gemeente (marktgroepenaanpak) en met de bedrijven en onderwijsinstellingen in de stad. Deze aanpak heeft de afgelopen jaren zijn vruchten afgeworpen.

Zo zijn regionale arbeidsmarktkoepels opgericht, zoals de U-TECH Community. Dit zijn sectorale samenwerkingsverbanden waarin onder meer (lokale) overheid, werkgevers en onderwijsinstellingen programma's maken voor bijvoorbeeld om- en bijscholing en begeleiding. Onder coördinatie van deze arbeidsmarktkoepels zijn er vele arbeidsmarktinitiatieven actief, waaronder Techgrounds, The Young Digitals, ICCU en FutureLab. Daarnaast is De Beroepentuin in nauwe samenwerking met de Technologieraad Utrecht ontwikkeld en wordt er ingezet op het regioplan Integraal Zorgakkoord (IZA)[3]. De samenwerkingsverbanden hebben naast specifieke projecten voor matching en opleiding, geleid tot een betere aansluiting van initiatieven voor behoud en doorstroom van mensen. Ter illustratie: een inwoner kan na afronding van een opleiding via Techgrounds, uitstromen naar een baan, of de keuze maken voor een van de vele vervolgopleidingen die via ICCU beschikbaar is. Met het regie voeren op dergelijke initiatieven willen we sturen op de doelen die we in deze beleidsnota nastreven.

[3] Het IZA is de werkagenda voor maatschappelijke uitdagingen in de zorg. Arbeidsmarkt is hierin één van de fundamenten.

Regionaal Beraad

Vanaf Q4 2024 is er binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht een Regionaal Beraad actief. Deelnemers zijn de (bestuurlijk) vertegenwoordigers van gemeenten, UWV, SBB, vakbonden, werkgevers en onderwijs. Dit beraad vervangt de Utrechtse Werktafel (regionaal Werkbedrijf) en het bestuurlijk overleg Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) /Leerwerkloket (LWL). Inhoudelijk behandelt dit beraad vraagstukken binnen de arbeidsmarktregio op de domeinen economie, onderwijs en werk & inkomen. Het beraad werkt vanuit een meerjarenagenda en is bestuurlijk verantwoordelijk voor het Werkcentrum Midden-Utrecht.

Utrecht Talent Alliantie (UTA)

UTA is in 2021 opgericht om de regionale human capital agenda uit te voeren. In deze agenda staan een drietal ambities centraal:

1) in regio Utrecht stappen mensen veilig en soepel over naar beroepen met tekorten en groeipotentie
2) Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is voor iedereen vanzelfsprekend
3) De beroepsbevolking in onze regio is digitaal vaardig.

Meer dan 3.000 mensen hebben inmiddels deelgenomen aan één van de vele projecten en activiteiten die door UTA (financieel) worden ondersteund. Denk aan MaakJeStap, Zorgversterkers, TechnoHUB, Health Innovation School of AI4U. UTA ondersteunt regionale partners bij Nationale Groeifonds aanvragen en in samenwerking met EBU krijgt de regionale lobbystrategie vorm. Onder aanvoering van UTA is het Regionaal Talent Fonds gelanceerd.

b. Lobby

De regio Utrecht is vanwege haar bevolkingssamenstelling, schaal, triple helix-organisatie (UTA) en mate van verstedelijking de aangewezen plek om arbeidsmarktoplossingen te testen en te ontwikkelen in samenwerking met het Rijk. We stellen samen met onze triple helix-partners een gezamenlijke lobbystrategie op. Idealiter wordt deze strategie door één of meerdere gezaghebbende vertegenwoordigers (uit de regio) uitgedragen. Met deze lobbystrategie willen we nadrukkelijker bij de Rijksoverheid in beeld komen als gelijkwaardige gesprekspartner, zodat we beleidsruimte en middelen vanuit de Rijksoverheid en de Europese Unie naar onze stad en regio krijgen. Ook willen we dat de Rijksoverheid haar eigen (strategische) rol pakt als het gaat om het verminderen en oplossen van de tekorten op de arbeidsmarkt.

c. Als werkgever andere werkgevers inspireren (voorbeeldrol)

We willen andere werkgevers inspireren om de match op de arbeidsmarkt te verbeteren, door zelf als werkgever het goede voorbeeld te geven. Het tonen van goed werkgeverschap is ook voor onze organisatie van groot belang om medewerkers een goede, veilige en interessante omgeving te bieden waar zij graag (blijven) werken. Over de invulling hiervan voeren we intensief het gesprek met de vertegenwoordigers van onze eigen medewerkers. Zo zetten we in op goed werkgeverschap door goede ontwikkelkansen voor medewerkers en bestaanszekerheid via vast werk te bieden.

We zijn ons ook bewust dat - gezien de grote tekorten op de arbeidsmarkt - alleen het openstellen van een vacature niet meer voldoet. We zoeken daarom als werkgever blijvend naar innovatieve manieren om personeel aan te trekken en te behouden. We willen daarbij een inclusieve overheid zijn waar ook mensen met andere vaardigheden, opleidingen en achtergronden een carrière kunnen maken. We doen ervaring op met de pilot open hiring en leren van de pilot skills gericht werven voor ons aannamebeleid. Daarnaast zijn we voornemens een intern career centrum op te richten met het doel om medewerkers betere loopbaanperspectieven te bieden waarmee we ze langer behouden voor de eigen organisatie.

Ook zetten we met de beleidsnota Inclusie en diversiteit in op drie doelen: 1) een veilige inclusieve organisatie, 2) een diverse organisatie en 3) een maatschappelijk sensitieve organisatie. Om hiernaartoe te groeien hebben we voor een aantal groepen die onderbelicht en/of ondervertegenwoordigd zijn in onze organisatie extra aandacht. We hebben de ambitie dat 20% van de medewerkers in schaal 12 en hoger een bi-culturele achtergrond heeft. Om meer mbo-opgeleide medewerkers aan te trekken, blijven we inzetten op het behalen van onze doelstelling van 150 mbo- stagiaires per jaar. Daarnaast ontwikkelen we een traineeship gericht op mbo-afgestudeerden. Dit traineeship start met de lichting 2025- 2027.

Daarnaast richten we ons, als onderdeel van het Uitvoeringsplan Inclusie & Diversiteit, op het bieden van meer mogelijkheden aan medewerkers met een arbeidsbeperking. Door onder andere gerichte stageplekken, ondersteuning bij de onboarding en het goed inzichtelijk maken van de behoeftes en ondersteuning. Ook kunnen we in de toekomst, als daar voldoende middelen voor zijn, een traineeship voor statushouders onderzoeken. We zijn er open en eerlijk over dat we hard moeten werken om deze concrete ambities op goed werkgeverschap te halen. Hierdoor willen we een toegankelijk gesprekspartner zijn voor andere werkgevers. Het is belangrijk dat werkgevers zich bewust worden dat verandering nodig is en vervolgens hiertoe stappen zetten.



d. Kaderstellend zijn

We hebben als gemeente ook een (beperkte) kaderstellende rol: we stellen prioriteiten in het bedrijvenbeleid (richting geven aan economische activiteiten in de stad) en maken keuzes met onze inkooprol tussen of binnen opgaven. Zo stellen we – via de beleidsnota Werklocaties[4] – kadergevende profielen op die passen bij de verschillende werklocaties in de stad. Daarmee sturen we, met de mogelijkheden die er zijn, op bedrijven die bijdragen aan maatschappelijke transities. Dit heeft ook invloed op het type werkgelegenheid dat we in de stad hebben.

Een ander voorbeeld is de voorrangsregeling voor specifieke beroepen op sociale- en middenhuur woningen.[5] Daarnaast hebben wij via onze inkooprol invloed op de werkgelegenheid. Enerzijds door als uitvoeringsvoorwaarde Social Return on investment (SROI) op te nemen binnen aanbestedingen en inkooptrajecten. Opdrachtnemers van de gemeente worden zo gestimuleerd om een sociale bijdrage te leveren als extra tegenprestatie voor de overeenkomst die ze met de gemeente gegund krijgen. Hiermee stimuleren we meer kansen op de arbeidsmarkt voor Utrechters die moeilijk aan het werk komen. We hebben hier inmiddels ruime ervaring mee en inspireren werkgevers hoe zij de social return kunnen invullen. Anderzijds kunnen we met onze inkooprol sturen op het verminderen van de arbeidsmarktvraag, door de arbeidsmarkttekorten mee te wegen in de planvorming. Bijvoorbeeld in het faseren van de grote woningbouwopgave van de stad.

[4] De nota Werklocaties wordt verwacht in Q2 2025 en gaat over het vestigingsklimaat van Utrecht (o.a. voldoende ruimte en toekomstbestendigheid).
[5] Vastgesteld is dat per 1 juli 2024 naast de sectoren onderwijs, zorg en politie nu ook de sectoren kinderopvang en brandweer voorrang krijgen.

2.3 Keuze voor specifieke sectoren en vakgebieden

In veel sectoren, zoals zorg, onderwijs, maar ook in horeca, energie en vervoer zijn arbeidskrachten schaars. Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten kiezen we ervoor om ons arbeidsmarktbeleid te richten op tekortsectoren en -vakgebieden die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. Dit beleid draagt hiermee bij aan brede welvaart. Het blijft echter mogelijk om - indien hier aanleiding voor is - de gekozen sectoren en vakgebieden tussentijds te herijken.

Zorg en Welzijn
De omvang van het tekort in de zorgsector is groot. We stimuleren en participeren in regionale samenwerking, denk aan de Health Hub Utrecht en het IZA-regioplan Midden-Nederland. Om onze middelen effectief in te zetten, prioriteren we binnen deze sector onze inzet als gemeente op de opgaves geboorte- en ouderenzorg. We vinden het belangrijk dat elk kind een kansrijke start krijgt (Coalitieakkoord 2022-2026). Daarnaast neemt door onder andere vergrijzing en de bevolkingsgroei het aantal chronisch zieken (zoals mensen met dementie), kwetsbare groepen en complexe casuïstiek toe. Hierdoor stijgt de vraag naar zorg en ondersteuning (en dus personeel), met name gerelateerd aan ouderen. Dit terwijl er al een tekort aan personeel is (Regiobeeld IZA, 2023).

Onderwijs
Personeelstekorten in het onderwijs zijn al jarenlang een probleem, niet alleen in Utrecht, maar ook landelijk. De Rijksoverheid stelt via de Aanpak Lerarentekort verschillende subsidies beschikbaar waar ook het Utrechtse onderwijs gebruik van maakt.[6] In Utrecht werken we aan een integrale aanpak met het po, vo, mbo, hbo en wo. De focus ligt op de aanpak van de tekorten in het po en vo. De jaarlijkse metingen van de personeelstekorten in het po en vo door het ministerie van OCW laten zien dat het personeelstekort in die sectoren het hoogst is en elk jaar verder toeneemt (Ministerie van OCW, 2023).

[6] De belangrijkste zijn de subsidies Onderwijsregio en zij-instroom en convenant G5 PO.

Kinderopvang
Kinderopvang is een vitaal onderdeel van de leefbare stad. Nergens is zoveel invloed op een gezonde sociaal emotionele ontwikkeling van het jonge kind mogelijk als in de eerste levensjaren (Ministerie van VWS, 2018). Bovendien stelt kinderopvang veel ouders in staat om werk en zorg voor hun gezin te combineren. Er zijn echter ook binnen de kinderopvang grote personeelstekorten (Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023; UWV, 2024). In Utrecht nemen we daarom in aanvulling op onze wettelijke taken een bredere, maatschappelijke rol. We zetten in op arbeidsmarktinterventies, zoals het opleiden van gastouders, het stimuleren van de inzet van groepshulpen en combinatiefuncties in kinderopvang en het primair onderwijs. Ook hebben we aandacht voor consistent beleid en optimale randvoorwaarden vanuit de gemeente voor toegankelijke, kwalitatieve en voldoende kinderopvangvoorzieningen.

Bouw, techniek & energietransitie
Er wordt de komende jaren flink geïnvesteerd in het verduurzamen van de bestaande woningen in de stad en op plekken waar de komende jaren gebouwd wordt (Coalitieakkoord 2022-2026). We werken bijvoorbeeld aan de overstap naar duurzaam wonen door in te zetten op 1) isoleren en energie besparen 2) duurzame opwek en 3) aardgasvrij verwarmen. En er worden nieuwe, duurzame, wijken gebouwd. Op dit moment is er een structureel tekort aan personeel in de bouw en techniek, waardoor het realiseren van deze ambities in gevaar komt (UWV, 2024).

Circulaire economie
Utrecht wil in 2030 voor 50% circulair zijn en in 2050 een volledig circulaire stad zijn (Beleidsnota Utrecht Circulair 2030). Deze ambitie valt of staat met voldoende goed geschoold personeel. Op dit moment is er een tekort aan personeel, kennis, vaardigheden en opleidingsmogelijkheden (KPMG, 2021; KPMG, 2022).

ICT
Digitalisering speelt een belangrijke rol om de opgaven in de stad te kunnen realiseren (Visie Digitale Stad 2021-2025). We focussen ons daarom specifiek op ICT-kennis en functies binnen bovengenoemde sectoren en vakgebieden. De ICT beroepen hebben in regio Midden-Utrecht de maximale spanningsindicator van 16,00 (UWV, 2024).

2.4 Doelgroep

We richten ons op **(toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan in één van de sectoren die bijdragen aan het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad**. Dit zijn mensen die door een relatief kleine interventie meer uren kunnen gaan werken, (weer) kunnen of kunnen blijven meedoen op de arbeidsmarkt. Binnen deze groep hebben we vanuit het principe 'ongelijk investeren voor gelijke kansen' specifiek aandacht voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Hieronder verstaan we mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor de bekostiging van scholing afhankelijk zijn van de bereidheid van de werkgever'. Deze mensen kunnen extra steun gebruiken in de begeleiding naar (ander) werk, omdat zij een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt (DNB, 2023; SCP, 2020; SER, 2022b).[7] Deze kwetsbaarheid gaat vaak gepaard met andere kwetsbaarheden[8]. Het betreft veelal mensen met een migratieachtergrond, jongeren[9], ouderen die vanuit een uitkering aan het werk zijn gegaan, werkenden met een opleiding van basisonderwijs tot en met mbo 1 en mensen met een arbeidsbeperking. We willen voorkomen dat een kwetsbare positie leidt tot (meer) ongelijke kansen op de arbeidsmarkt.

Daarnaast bestaat onze doelgroep uit **werkgevers**. Alleen samen met werkgevers en onze partners kunnen we een weerbare en wendbare arbeidsmarkt realiseren. De grote personeelstekorten vragen om keuzes aan onze kant. We kunnen niet alle werkgevers ondersteunen en focussen ons daarom op werkgevers die actief zijn in sectoren en vakgebieden die bijdragen aan het aanpakken van de maatschappelijke opgaven in onze stad (zie 2.3). We hebben extra aandacht voor het midden- (50-249 medewerkers) en kleinbedrijf (10-49 medewerkers) (mkb), omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren (financiën en capaciteit) in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de (middel)lange termijn (KvK, 2022; MKB Nederland, 2023).

[7] In deze beleidsnota richten we ons dus niet primair op werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Deze staan centraal in de beleidsnota 'Werk en re-integratie'. Dat neemt niet weg dat de doelgroep bijstandsgerechtigden wel mee kan profiteren van de activiteiten uit deze beleidsnota.
[8] Denk aan weinig werkervaring, een opleiding van basisonderwijs tot en met mbo 1, een laag inkomen, of persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, herkomst en arbeidsbeperkingen (SER, 2020).
[9] Volgens de SER (2020) hebben jongeren vaker dan volwassenen een flexibel dienstverband of zijn ze vaker werkzaam in een kwetsbare sector. Bovendien werkt werkloosheid op jonge leeftijd door in de levenstevredenheid van jongeren op latere leeftijd, vanwege de angst om weer werkloos te raken. We willen voorkomen dat een kwetsbare positie leidt tot (meer) ongelijke kansen op de arbeidsmarkt.



3. Subdoelstellingen

De krapte op de arbeidsmarkt kan worden aangepakt door het verbeteren van de match tussen vraag naar en aanbod van arbeid, het vergroten van het arbeidsaanbod en het verminderen van de vraag naar arbeid. Om dit te bereiken zetten we in op vijf subdoelstellingen. Deze subdoelstellingen volgen uit een analyse gebaseerd op beleids- en kamerstukken[10] en onderzoeken[11] over het thema arbeidsmarkt. Deze informatie is aangevuld met landelijke plannen van werkgevers, zoals het Aanvalsplan Techniek. De subdoelstellingen worden in dit hoofdstuk beschreven. In de beschrijving worden ter illustratie activiteiten benoemd van de wijze waarop deze geconcretiseerd kunnen worden. De subdoelstellingen a tot en met c richten zich op de beroepsbevolking. Subdoelstelling d focust zich op werkgevers. En subdoelstelling e richt zich op de toekomstige beroepsbevolking: jongeren die de arbeidsmarkt nog moeten betreden.

a. Een leven lang ontwikkelen toegankelijk maken voor iedereen

Doordat mensen zich blijven ontwikkelen, beschikken zij over kennis en vaardigheden die aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Ook helpt het bij het behouden en vergroten van het aanbod van arbeid. Medewerkers blijven langer inzetbaar in hun werk door het opdoen van actuele kennis, vaardigheden en competenties. En niet-werkenden (onbenut potentieel) worden met een opleiding inzetbaar en vergroten zo het aanbod.

We willen daarom alle Utrechters (werkend en niet-werkend) de mogelijkheid bieden om zich te blijven ontwikkelen en om te blijven leren tot lang na het verlaten van school (Leven Lang Ontwikkelen (LLO)). LLO is voor iedereen, met of zonder vooropleiding, en is beschikbaar in verschillende vormen. Ook praktijkleren hoort daarbij; een leerroute voor mensen zonder startkwalificatie. Het onderwijs heeft een belangrijke rol in het aanbieden van scholing voor LLO. Wij zien onze rol in het creëren

[10] Onder andere de Kamerbrieven Aanpak arbeidsmarktkrapte (2022), Actieplan Groene en Digitale banen (2023), Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur (2024). Zie literatuurlijst.
[11] SCP (2023), SEO (2023), SER (2023), SEO en ROA (2022), ROA (2024), Commissie Borstlap (2020) en WRR (2020). Zie literatuurlijst.

van een toegankelijke infrastructuur voor iedereen (inwoner en werkgever) die loopbaan- of arbeidsmarktvragen heeft en het leiden van mensen naar opleidingen wanneer dat relevant is. We stimuleren een leercultuur bij (toekomstig) werkenden en werkgevers. Dit doen we bijvoorbeeld met het ontwikkelen van sectorale ontwikkelpaden, zoals een pilot met de inzet van groepshulpen in de kinderopvang[12], en een regionaal talentfonds (zie kader). Ook kunnen werkenden zichzelf laten adviseren over opleidingsmogelijkheden bij het – in oprichting zijnde – Werkcentrum (zie kader).

Oprichting Werkcentrum

Binnen Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht werken we met gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging samen aan de oprichting van een werkcentrum. Het Werkcentrum is de toegangspoort voor de gezamenlijke (publiek-private) dienstverlening op gebied van de arbeidsmarkt. Werkzoekenden, werkenden en werkgevers kunnen bij het Werkcentrum terecht voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken. Als centrumgemeente hebben we een functionele regierol op de totstandkoming van het Werkcentrum. Het Werkcentrum dient in 2026 gereed te zijn, omdat de wetswijzigingen die de kaders creëren voor de juridische basis/verplichting van het Werkcentrum dan in werking treden. De ambitie is om al in 2025 een start te maken met het Werkcentrum, zodat inwoners snel kunnen profiteren van de betere toegang en dienstverlening al eerder verbonden kan worden.

[12] In 2024 is gestart met een doorlopende leerlijn voor groepshulpen (MBO-2), een combinatie van werken en leren. Hieraan nemen 23 kandidaten deel die eerder geen werk hadden. De sector heeft leerwerkplekken beschikbaar gesteld.

Regionaal Talentfonds

In coronatijd is een omscholingsregeling ontwikkeld. Deze regeling bood mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt de kans om via om- en bijscholing over te stappen naar een sector met meer baan- en inkomenszekerheid. De regeling is inmiddels afgerond. In de evaluatie is geconcludeerd dat de omscholingsregeling haar doel heeft bereikt.[13] Met de omscholingsregeling hebben 127 inwoners een financiële bijdrage ontvangen om een opleiding te volgen in de richting van de zorg, bouw/techniek, ICT of het onderwijs. De regeling was een ‘duwtje in de rug’ voor een groep die anders een omscholing niet zou aandurven. In 2024 zijn we gestart via de UTA met een regionaal vervolg: het Regionaal Talentfonds. Dit hebben we gedaan in nauwe samenwerking met de provincie, regiogemeenten, onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties. Het doel is om op laagdrempelige wijze financiële middelen te verstrekken aan inwoners die zich willen laten om- of bijscholen in een van de tekortsectoren.

b. Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk)

Het stimuleren van werkenden om over te stappen naar een andere sector of baan heeft voornamelijk als doel dat mensen in een sector komen te werken waar ze duurzame baankansen hebben. Er is dan minder kans een baan te verliezen door verdwijnwerk of om uit te vallen. Bijvoorbeeld doordat iemands talenten niet goed benut worden. Er blijkt een aanzienlijke bereidheid onder werknemers om van sector te wisselen (UVW, 2023). Toch hebben werknemers het gevoel ‘vast te zitten’ in hun baan of sector, door het ontbreken van diploma’s en werkervaring, het opgeven van zekerheid van werk en inkomen of geen tijd of geld om de benodigde opleiding te volgen (SEO, 2023). Ook binnen sectoren zelf kan mobiliteit bevorderd worden. Denk aan een administratief medewerker in de zorg die verzorgende wordt, omdat zijn of haar werkzaamheden worden geautomatiseerd.

[13] Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt, mei 2024

13 Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt, mei 2024

Wij kunnen bijdragen aan het zo soepel mogelijk maken van de overstap naar een andere baan of sector. In triple helix-verband is de afgelopen jaren een aantal goede initiatieven gestart, zoals het platform Ik Zorg Shop, de Voucherregeling ‘De techniek samen de crisis door!’ en oriëntatiemogelijkheden via Techgrounds. Wij willen dergelijke activiteiten blijven aanjagen en initiëren via de arbeidsmarktkoepels. Verder informeren het Regionaal Mobiliteitscentrum en het LeerWerkLoket werkenden over de van-werk-naar-werk-mogelijkheden en bieden ze begeleiding daarbij. Beide organisaties worden onderdeel van het Werkcentrum. We willen deze dienstverlening binnen het Werkcentrum intensiveren. Ook hebben we aandacht voor goed werkgeverschap: een aantrekkelijk werkklimaat zorgt immers voor duurzame baankansen. En zetten we in op flexibilisering van het onderwijs, zodat (om)scholing past bij de behoeften en beschikbare kennis en vaardigheden van de zij-instromer.

c. Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten

Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit mensen die (meer) zouden willen werken. Slechts een deel van het onbenut arbeidspotentieel kan op korte termijn echt (meer) gaan werken. Naast de traditionele groep van onbenut arbeidspotentieel (deeltijdwerkers[14], niet-uitkeringsgerechtigden[15]) zit die potentie in het langer laten doorwerken van ouderen die de pensioengerechtigde leeftijd al hebben behaald (SEO, 2023). Tevens zijn asielzoekers die nog in hun asielprocedure zitten mogelijk een interessante doelgroep, omdat asielzoekers sinds november 2023 meer dan 24 weken per jaar mogen werken (Rijksoverheid, 2023). Voor hen is er ook sociaal rendement, omdat werk de beste manier is om te integreren en je thuis te voelen in Utrecht.

Om het onbenutte arbeidspotentieel te kunnen inzetten, is het van belang om deze groepen te stimuleren om (meer) te gaan werken. Veelgenoemde redenen om niet (meer) te gaan werken zijn de zorg

[14] Dit zijn personen die niet fulltime werken. Landelijk werkt iets minder dan de helft van de werkenden in deeltijd (UWV, 2023). Binnen deze groep geeft 12% aan op korte termijn meer te willen werken.
[15] Deze doelgroep is niet of latent bezig met het zoeken naar werk. Vaak zijn zij niet bekend bij een overheidsinstantie. Het gaat bijvoorbeeld om personen die tijdelijk gestopt zijn met werk door een levensveranderende gebeurtenis, zoals trouwen of het krijgen van een kind, of waarvan de partner werkt of een uitkering ontvangt.



voor kinderen en het ontbreken van financiële vooruitgang (SEO, 2023). Als gemeente willen we, samen met regionale partners en de arbeidsmarktinfrastructuur, zorgen dat er projecten en programma's komen om mensen te stimuleren meer te gaan werken. We willen ook meer aandacht voor dit onderwerp, zodat meer werken aantrekkelijker wordt voor mensen. Het verminderen van tekorten in de kinderopvang kan ook een bijdrage leveren. Daarnaast lobbyen we bij de Rijksoverheid voor bijvoorbeeld aanpassingen in het belastingstelsel, zodat (meer) werken (meer) loont. Verder is de werkgever aan zet: gebrek aan mogelijkheden om meer te werken bij de eigen werkgever en de hoge werkdruk zijn veelgenoemde redenen bij deeltijdwerkers om niet meer te gaan werken.

Praktijkvoorbeeld: regionale pilot jobhunting voor bewoners AZC's

In 2023 is een pilot gestart om bewoners van asielzoekerscentra die de overstap willen maken naar werk te begeleiden naar werk via 'job hunting'. Deze pilot is een samenwerking tussen 13 gemeenten, het Werkgeversservicepunt en het Regionaal Mobiliteitsteam. De pilot leidt tot een advies over het al dan niet op deze wijze voorzetten van de dienstverlening alsook een advies over waar deze het best kan worden ondergebracht. In de toekomst kan deze doelgroep via de coördinatie van het werkcentrum begeleid en gematcht worden op vacatures bij werkgevers.

d. Goed werkgeverschap bevorderen

Personeelstekorten zijn een dagelijkse zorg voor werkgevers. Veel werkgevers zijn al bezig met het aanpakken van de krapte in verschillende sectoren. Toch zijn er werkgevers die (nog) meer kunnen doen. We roepen deze werkgevers op om (extra) actie te ondernemen door:

- Het bieden van een aantrekkelijk werkklimaat: denk aan beloning, werktijden (flexibiliteit), werkdruk, inclusief werkgeverschap en de begeleiding van starters. Strategisch HR-beleid kan naast het terugdringen van het vertrek van medewerkers ook helpen om uitval te voorkomen en verzuim te verminderen. Ook kan het ervoor zorgen dat deeltijders meer uren willen werken, mensen bij goede voorwaarden minder geneigd zijn zzp'er te worden, en medewerkers vrijwillig langer door willen en kunnen werken dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

- Werk anders in te richten: om het arbeidsaanbod te vergroten is het belangrijk de samenstelling van takenpakketten te veranderen en de structurele wijze van opleiden aan te passen om zo meer mensen geschikt te maken voor de betreffende functie. Dit vraagt om de bereidheid bij werkgevers om eigen normen en werkwijzen ter discussie te stellen en ruimte te maken voor nieuwe manieren van werken, waarbij bijvoorbeeld taken anders verdeeld worden.

- In te zetten op innovatie: door te innoveren kan werk efficiënter uitgevoerd worden en kan er meer werk verricht worden met minder mensen. Belangrijke voorwaarde is dat innovatie en automatisering niet moeten leiden tot (nog) meer werkdruk. Het verschilt per sector in hoeverre technologie potentie heeft en welke technologieën (het beste kunnen) worden toegepast (TNO, 2023). Vanuit de gemeente zetten we hier al samen met de Regionale Ontwikkelmaatschappij Utrecht Region (ROM) op in met dienstverlening voor start-ups en scale-ups, zoals subsidiëring van incubators, het ontwikkelen van een voucherregeling en het open innovatieplatform U-forward.

- Anders te werven: om mensen te benaderen die nu nog langs de kant van de arbeidsmarkt staan. Bijvoorbeeld via open hiring, learning-on-the-job en skillsgericht werven. Dit vergroot de pool van potentiële werknemers en draagt ook bij aan een inclusievere arbeidsmarkt.

- Samen te werken tussen en binnen sectoren: om werknemers (voor de sector) te behouden en te bevorderen dat mensen instromen en doorstromen binnen een sector, en niet per se bij dezelfde werkgever. Bijvoorbeeld door combibanen en gedeeld werkgeverschap waarmee werkgevers fluctuaties in het werk kunnen opvangen. Om andere werkgevers te inspireren, kunnen we in de toekomst zelf ook onderzoeken hoe we in het kader van goed werkgeverschap beter kunnen samenwerken met andere (semi)overheden in de regio.

Als gemeente willen we goed werkgeverschap bevorderen door het goede voorbeeld te geven. Ook zoeken we grote werkgevers die als boegbeeld kunnen fungeren om anderen te inspireren. We zetten in op een aanpak goed werkgeverschap bevorderen. Hiermee starten we in 2025. Onderdeel hiervan zou bijvoorbeeld het maken van een positieve business case voor het opleiden en aannemen van onze inwoners kunnen zijn. Hiermee maken we de voordelen op lange termijn inzichtelijk en dekken we het risico van de ondernemer. Door dit samen op te pakken met werkgevers gaan we een duurzaam partnerschap aan. Daarnaast richten we ons via onze partners (zoals de arbeidsmarktkoepels) op het doen van onderzoek, geven van voorlichting, delen van goede voorbeelden, experimenteren en innoveren.

Arbeidsmigranten

Hoewel deze nota zich niet specifiek richt op arbeidsmigranten, erkennen we wel dat dit een bijzonder kwetsbare groep is binnen de arbeidsmarkt. De problematiek rond arbeidsmigranten groeit in Nederland. We zien hierin vooral een rol voor de landelijke overheid: het vaststellen van specifieke wet- en regelgeving rond de inzet van arbeidsmigranten en handhaving op deze en reeds bestaande wet- en regelgeving door de Nationale Arbeidsinspectie. In de tussentijd ondervinden we wel de consequenties van de huidige problematiek rond arbeidsmigranten. We zien daarom voor onszelf een rol waarin we meer inzicht en grip krijgen op de specifieke problematiek rond arbeidsmigranten en bewustzijn en handelingsperspectief creëren bij en voor werkgevers. We ondersteunen deze groep dan ook op meerdere manieren:

1. **Utrecht International Center**
   De internationale inwoners, waaronder arbeidsmigranten, kunnen bij het Utrecht International Center hulp krijgen bij het aanvragen van een verblijfsvergunning en hun inschrijving bij de gemeente. Ook vinden ze er praktische informatie over onderwijs, huisvesting, gezondheidszorg, taal, cultuur en meer. Sinds kort heeft het Utrecht International Center een medewerker die zich specifiek richt op kwetsbare arbeidsmigranten. Het Utrecht International Center is een initiatief van de gemeenten Utrecht, Amersfoort, de provincie en de Universiteit Utrecht.
2. **Samenwerking met stichting Barka**
   EU-arbeidsmigranten die in de problemen zijn geraakt door bijvoorbeeld verlies van werk en/of huisvesting kunnen terecht op het spreekuur van Stichting Barka. Deze stichting biedt hulp en ondersteuning bij het weer vinden van werk en huisvesting of bij terugkeer naar het land van herkomst (reconnection). Voorwaarde is dat de persoon in kwestie bereid en gemotiveerd is om aan het eigen herstel mee te werken.
3. **Netwerk Utrecht Divers en Inclusief**
   Als onderdeel van het uitvoeringsplan ‘Inclusieve arbeidsmarkt’ is het netwerk Utrecht Divers en Inclusief opgericht. Dit netwerk stelt zich ten doel om bewustzijn bij werkgevers te creëren rond diversiteit en inclusie binnen hun eigen organisatie.

e. Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector

Om jongeren (8-16 jaar) binnen hun eigen voorkeuren en capaciteiten te interesseren voor werk in een tekortsector is het belangrijk dat zij in een vroeg stadium in de gelegenheid worden gesteld een aantal werkvelden te verkennen en ervaren. We willen ervoor zorgen dat jongeren en hun ouders/opvoeders goed geïnformeerd zijn over de arbeidsmarktperspectieven van opleidingen en beroepen. We hebben hierbij extra aandacht voor jongeren met een migratieachtergrond. Deze jongeren kiezen relatief gezien vaker voor opleidingen met weinig duurzaam arbeidsperspectief (NIDI, 2022).

Om dit te bereiken stimuleren we activiteiten waarin kennismaking met werk in maatschappelijke en technische sectoren centraal staat. Denk hierbij aan een initiatief als Sterk Techniek Onderwijs. Ons doel is om dergelijke initiatieven zodanig te versterken, dat ze op eigen kracht kunnen voortbestaan, zonder afhankelijk te zijn van middelen van de gemeente. Daarnaast willen we initiatieven die bijdragen aan het (verder) verstevigen van de loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) faciliteren en opzetten. Dat doen we in samenwerking met partners in het po en vo en LOB-gerichte aanbieders, zoals SterkVO, Jinc, decanenkring VO, het bedrijfsleven en het Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS).

Om te weten waar het beste op kan worden ingezet, wordt momenteel in opdracht van de gemeente een verkenning uitgevoerd naar het keuzeproces en -aanbod. Op deze manier willen we begrijpen welke factoren jongeren beïnvloeden bij het maken van een (succesvolle) keuze voor een vervolgopleiding en inzichtelijk maken welke rol ouders en docenten in dit proces spelen. Daarbij onderzoeken we ook in hoeverre het huidige LOB-aanbod hier al op inspeelt. Op basis van deze verkenning gaan we onze gemeentelijke rol herijken en werkafspraken met het Utrechtse onderwijs hernieuwen. Ten slotte bereiden wij ons voor op de nieuwe wet ‘Van school naar duurzaam werk’ die naar verwachting vanaf 2026 geïmplementeerd wordt. Hiermee wil het Rijk de begeleiding bij de overgang van school naar werk van jongeren met een mogelijke afstand tot de arbeidsmarkt en van voortijdig schoolverlaters verbeteren.

C. Monitoren, sturen en verantwoorden



1. Indicatoren

De arbeidsmarkt is niet maakbaar en er zijn geen snelle, structurele oplossingen voor de bestaande disbalans tussen vraag en aanbod (SER, 2023). Wel kunnen we met goed arbeidsmarktbeleid bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt in Utrecht. Onderstaande indicatoren zeggen iets over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en daarmee de noodzaak om als gemeente een actieve rol in te nemen. Ook monitoren we de effectiviteit van ons beleid indien dit concreet te meten valt. Denk aan het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds. De nulmetingen volgen na vaststelling van de beleidsnota via monitoring van de programmabegroting (hoofddoelstelling) en voor de subdoelstellingen via de jaarlijkse raadsbrief arbeidsmarkt (zie pagina 33, voortgang en verantwoording).

Doelstelling	Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt
Effect-indicator	- Weerbaarheid: de mate waarin werkenden geen ‘nieuwe’ kennis of vaardigheden hoeven op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te kunnen blijven voldoen (regionale cijfers op basis van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden) - Wendbaarheid: de mate waarin werkenden gemakkelijk ander werk kunnen vinden (regionale cijfers op basis van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Ja

Doelstelling	Een leven lang ontwikkelen stimuleren
Effect-indicator 1	Het aandeel van de bevolking dat heeft deelgenomen aan een opleiding, cursus, workshop, seminar, training of vakbeurs (regionale cijfers op basis van de Enquête BeroepsBevolking)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Effect-indicator 2	Het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds
0-meting	2025
Vervolgmeting 1	2026
Vervolgmeting 2	2027
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Werkenden stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief
Effect-indicator	Baan naar baan mobiliteit (regionale cijfers per sector via UTA of Arbeidsmarktinzicht)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Onbenut arbeidspotentieel ontsluiten
Effect-indicator	Onbenut arbeidspotentieel als aandeel van de bevolking (regionale cijfers op basis van de Enquête BeroepsBevolking)
0-meting	2023
Vervolgmeting 1	2024
Vervolgmeting 2	2025
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Goed werkgeverschap bevorderen
Effect-indicator	Aantal bereikte werkgevers (via uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt en aanpak goed werkgeverschap bevorderen)
0-meting	2024
Vervolgmeting 1	2025
Vervolgmeting 2	2026
Begroting ja/nee	Nee

Doelstelling	Jongeren interesseren voor werk in een tekortsector
Effect-indicator	Aantal bereikte leerlingen met LOB-activiteiten (via de door de gemeente gesubsidieerde LOB-activiteiten)
0-meting	2024
Vervolgmeting 1	2025
Vervolgmeting 2	2026
Begroting ja/nee	Nee

2. Risico's

Risico	Toelichting	Maatregelen
Het ontbreken van (effectieve) triple helix samenwerking	Het investeren in een weerbare en wendbare arbeidsmarkt is een gezamenlijke opgave van onderwijsinstellingen, werkgevers en overheidsorganisaties. Om tot een succesvolle aanpak te komen, hebben we elkaar nodig. We zien met name een risico bij werkgevers, omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren in arbeidsmarktmaatregelen gericht op de (middel)lange termijn.	We werken samen in regionale samenwerkingsverbanden, zoals de Utrecht Talent Alliantie (UTA), de arbeidskoepels en (binnenkort) het Werkcentrum. We verdiepen ons in behoeften en verwachtingen van onze triple helix partners. Ook agenderen we belemmeringen om deze gezamenlijk op te lossen. Samen met de koepels en de Economic Board Utrecht (EBU) richten we ons op een aantal grote werkgevers die het goede voorbeeld kunnen geven voor andere werkgevers.
Contraproductief Rijksbeleid	De Rijksoverheid kan met beleid en wet- en regelgeving sturen op de vraag en het aanbod van arbeid. Dit kan ons beleid tegenwerken. Zo zorgt de wens om kinderopvang gratis te maken en de klimaatdoelstellingen voor het verhogen van de arbeidsvraag in deze sectoren en kunnen aanpassingen van het fiscale stelsel het minder aantrekkelijk maken om (meer) te gaan werken (verlagen van het arbeidsaanbod).	Met onze lobbystrategie zetten we in op dat de Rijksoverheid haar eigen (strategische) rol pakt als het gaat om het aanpakken van de tekorten op de arbeidsmarkt. En kaarten we – indien nodig – ongewenste effecten van Rijksbeleid aan.
Grote (economische) ontwikkelingen	Grote (economische) ontwikkelingen beïnvloeden producenten- en consumentengedrag. Denk aan een recessie, energiecrisis, technologische ontwikkelingen of een pandemie. Dit heeft effect op de vraag naar en het aanbod van arbeid. Zo kunnen tekorten oplopen of verdwijnen en (nieuwe) overschotsectoren ontstaan doordat bepaalde banen overbodig worden. Ook kan het zijn dat we voor nieuwe maatschappelijke opgaven komen te staan.	We volgen de (economische) ontwikkelingen en de gevolgen daarvan binnen de Utrechtse lokale economie. Daarnaast zetten we in op een weerbare en wendbare beroepsbevolking. Zodat mensen niet buiten de boot vallen, maar zich gemakkelijk kunnen om-, bij- of herscholen. En – indien nodig – soepel kunnen overstappen naar een andere baan.

3. Financiën

Op de volgende pagina is het benodigd budget en de gedekte en niet gedekte kosten voor het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt (hoofddoelstelling) weergegeven.

De financiën zijn uitgesplitst naar de activiteiten uit deze beleidsnota. Als bij een activiteit het structurele jaarbedrag tussen ( ) staat weergegeven, is er nog geen structurele dekking. Als deze dekking niet (geheel) gevonden wordt, wordt het ambitieniveau bijgesteld en stoppen deze activiteiten. Voor het Werkcentrum is structurele dekking vanuit het Rijk beschikbaar. Het is echter nog onzeker of dit voldoende is. De beleidsnota wordt – met uitzondering van de regisseur kinderopvang (€99k in 2026 en €119k vanaf 2027) – binnen de huidige capaciteit uitgevoerd en gedekt uit de programma's Werk, toekomstbestendige economie en bestaanszekerheid en Kansrijk Opgroeien.

Financiën (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Regionaal Talentfonds Vanaf 2028 onvoldoende dekking – zie D.	400	400	400	100	100
Werkcentrum	0	0	0	0	0
Loopbaanontwikkeling en begeleiding (LOB)	320	320	300	300	300
Utrecht Talent Alliantie	50	50	50	50	50
Sectorale arbeidsmarktinfrastructuur ontwikkeling	60	60	60	60	60
Arbeidsmarktaanpak circulair	30	30	30	30	niet structureel
Stimuleren van projecten en programma's in de benoemde tekortsectoren	40	40	40	40	40
Regisseur kinderopvang Vanaf 2026 onvoldoende dekking – zie D.	119	119	119	119	119
Arbeidsmarktaanpak energietransitie	100	100	niet structreel	niet structreel	niet structureel
Aanpak goed werkgeverschap bevorderen	20	60	60	60	90
De Ontdekhal	62	38	niet structreel	niet structreel	niet structureel
Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt Vanaf 2027 onvoldoende dekking – zie D.	276	250	250	250	250
Totaal benodigd budget (A)	**1477**	**1467**	**1309**	**1009**	**1009**

[16] Besluitvorming over aanvullende dekkingsmogelijkheden maakt onderdeel uit van de integrale afweging voorafgaand aan de Voorjaarsnota.

Vervolg

Financiën (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Reeds in begroting gedekt					
Werk, bestaanszekerheid, toekomstbestendige economie	756	770	670	270	270
Kansrijk opgroeien	504	405	300	300	300
Klimaatvriendelijke stad	100	100	0	0	0
Levendige en gezonde stad	60	60	0	0	0
Betrouwbare overheid	57	33	0	0	0
Reeds in begroting gedekt (B)	**1477**	**1368**	**970**	**570**	**570**
Bijdragen van derden (C)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Nog niet gedekte kosten (D)[16]	**0**	**99**	**339**	**439**	**439**

A. Totaal benodigd budget
Aangezien de verwachting is dat de tekorten op de arbeidsmarkt de komende jaren alleen maar toe zullen nemen en oplossingen om een lange adem vragen, is een integrale meerjarige inzet wenselijk met structurele middelen. Echter, de financiële budgetten dekken op dit moment nog niet onze ambities. Er is een tekort van €99k in 2026, €339k in 2027 en €439k vanaf 2028. Wanneer blijkt dat de benodigde (structurele) middelen niet kunnen worden vrijgemaakt, kan het arbeidsmarktbeleid niet op hetzelfde ambitieniveau worden uitgevoerd.

B. Reeds in begroting gedekt
De ambities uit deze beleidsnota kunnen deels worden gedekt uit de hiervoor in de programmabegroting geraamde budgetten. Dit betreft:
- Werk, bestaanszekerheid en toekomstbestendige economie;
- Kansrijk opgroeien;
- Klimaatvriendelijke stad;
- Levendige en gezonde stad; en
- Betrouwbare overheid

C. Bijdragen van derden
In de tabel zijn het benodigd budget en de (on)gedekte kosten voor de gemeente Utrecht weergegeven. Middelen vanuit bijvoorbeeld de Rijksoverheid en/of cofinanciering voor regionale projecten zijn niet opgenomen. Zo gaan we er bij het Werkcentrum vooralsnog van uit dat dit volledig met middelen van de Rijksoverheid kan worden bekostigd. Een ander voorbeeld is het Regionaal Talentfonds waar wij – net als bijvoorbeeld de gemeente Amersfoort en de Provincie Utrecht - een bijdrage aan leveren. In de tabel 'Financiën' is onze bijdrage weergegeven.

D. Nog niet gedekte kosten
De meerjarenbegroting voor de beleidsnota arbeidsmarkt is voor een groot deel incidenteel bekostigd. Het gevolg is dat een aanzienlijk deel van de kosten voor activiteiten die in deze beleidsnota zijn omschreven, niet structureel zijn gedekt. Voor deze ongedekte kosten van activiteiten zal de komende jaren nog dekking gevonden moeten worden. Indien deze dekking niet (geheel) gevonden wordt, dan zal het ambitieniveau van deze nota worden verlaagd. In dat geval stoppen we met onderstaande activiteiten. Daarnaast zijn De Ontdekhal, de arbeidsmarktaanpak energietransitie en de arbeidsmarktaanpak circulair incidenteel bekostigd. Deze bekostiging loopt af, omdat het impulsgelden betreft. Hiervoor is dus geen aanvullende (structurele) financiering nodig.

Nog niet gedekte kosten (in € 1.000)	2025	2026	2027	2028	structureel jaarbedrag
Regionaal Talentfonds				100	100
Regisseur kinderopvang		99	119	119	119
Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt			220	220	220
Totaal	**0**	**99**	**339**	**439**	**439**



4. Voortgang en verantwoording

We rapporteren over de voortgang van de beleidsnota Arbeidsmarkt op twee momenten per jaar. De hoofddoelstelling **‘een weerbare en wendbare arbeidsmarkt’** monitoren we via de jaarlijkse programmabegroting en -verantwoording. Dit valt binnen het programma Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid. Daarnaast rapporteren we via een jaarlijkse raadsbrief over de voortgang op de (sub)doelstellingen. We maken hierbij het verschil in arbeidsmarktontwikkelingen, zoals de mate waarin er sprake is van een leven lang ontwikkelen, en de effectiviteit van ons beleid. Denk aan het aantal toekenningen van het Regionaal Talentfonds. We maken gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve informatie. Voorbeelden zijn de monitoring van de Nationale Enquête Arbeidsmarktomstandigheden, de Enquête BeroepsBevolking en de (geanonimiseerde) klantcontactgegevens van mensen die zich aanmelden bij het Regionaal Talentfond en - op termijn - het Werkcentrum. Via de klantcontactgegevens willen we monitoren in hoeverre we onze doelgroep - en in het bijzonder personen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt - bereiken.

We kunnen de gestelde ambities in deze nota niet alleen bereiken. We zijn in grote mate afhankelijk van onze lokale en regionale triple helix partners én inwoners. De kennis en ervaring van deze mensen en partijen zijn van groot belang om ons beleid succesvol te laten zijn. Dat is niet alleen belangrijk tijdens het opstellen ervan, maar juist ook in de dagelijkse praktijk. We leren van ervaringen in de praktijk en passen onze aanpak of ons beleid er op aan. Dat doen we door in nauw contact te blijven met onze stakeholders en doelgroepen. Als er aanleiding voor is, bijvoorbeeld door economische ontwikkelingen, ervaringen, of signalen in relatie tot de gestelde ambitie, stellen we keuzes bij en leggen we het opnieuw ter besluitvorming voor aan de raad. Dit sluit aan bij het principe van continu leren en verbeteren.

D.
Bijlagen



1. Literatuurlijst

Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) (2020), In wat voor land willen wij werken? Eindrapport.

De Nederlandse Bank (2023), Kwetsbaarheid en veerkracht van Nederlandse huishoudens. Een analyse vanuit een breed welvaartsperspectief.

Europese Commissie (2023), EU Regional Competitiveness Index 2.0-2022 edition - Revised, May 2023

Kamer van Koophandel (2022), Personeelstekort in het mkb. Onderzoek naar de gevolgen en oplossingen van personeelstekort bij het mkb.

KPMG (2021), Transitie is mensenwerk.

KPMG (2022), Aan de slag met de Circulaire Arbeidsmarkt.

MKB Nederland (2023), Laat ons ondernemen. Naar ander, stimulerend beleid voor het mkb.

Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (2023), Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2023), Trendrapportage Arbeidsmarkt Lerarenstrategie 2023.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022), Kamerbrief aanpak arbeidsmarktkrapte.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023), Kamerbrief aanvullende maatregelen aanpak arbeidsmarktkrapte.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024), Kamerbrief hervorming arbeidsmarktinfrastructuur.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2018), Actieprogramma Kansrijke Start.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2024), Kamerbrief voortgang integraal zorgakkoord.

Nederlands Interdisciplinary Demographic Institute (NIDI) (2022), Studiekeuzes van jongeren met een migratieachtergrond.

RaboResearch (2023), Brede welvaart afgelopen drie jaar nagenoeg stabiel.

Regiobeeld IZA (2023) Regiobeeld integraal zorgakkoord – Utrecht

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)(2023), Visie talentvraag 2024.

Rijksoverheid (2023), Asielzoekers mogen meer dan 24 weken per jaar werken.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2020), Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) (2023), Krappe arbeidsmarkt vraagt om meer mensgerichte oplossingen.

SEO Economisch Onderzoek en ROA (2022), Arbeidsmarktkrapte technici. Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven.

SEO Economisch Onderzoek (2023), Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte.

Sociaal Economische Raad (SER) (2017), Regionaal samenwerken: leren van praktijken.

Sociaal Economische Raad (SER) (2020), Neem iedereen mee: Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

Sociaal Economische Raad (SER) (2022a), Diversiteit in bedrijf. Factsheet Monitor Charter Diversiteit 2022.

Sociaal Economische Raad (SER) (2022b), Monitor leercultuur.

Sociaal Economische Raad (SER) (2023), Aanhoudende arbeidsmarktkrapte in publieke sectoren vraagt om ferme keuzes van kabinet.

TNO (2023), Van krapte naar kans: technologie als gamechanger. Tussenrapportage stap 1.

UWV (2023), Regio in Beeld 2023.

UWV (2023), Demografische ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

UWV (2024), Dashboard Spanningsindicator.

UWV (2024), Regio in Beeld 2024-2025.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020), Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.

2. Arbeidsmarkt-scan Utrecht

Utrecht is een aantrekkelijke stad[17]

Utrecht is een welvarende en gezonde regio. Zo is Utrecht in 2023 uitgeroepen tot de meest competitieve regio van Europa, met name door het grote aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma, innovaties en het vestigings- en investeringsklimaat. Ook blijkt dat we een aantrekkelijke stad zijn. Wij scoren hoog op onder andere bereikbaarheid, banen, cultuur en winkelvoorzieningen, samenstelling woningvoorraad en arbeidsparticipatie. Daarnaast scoort Utrecht hoog op brede welvaart met 11 indicatoren in het bovenste kwartiel van de ranglijst van het CBS. Dit is hoger dan Amsterdam (7), Den Haag (8) en Rotterdam (4). Specifiek voor het thema arbeidsmarkt staat de gemeente in het bovenste kwartiel van de ranglijst van gemeenten op de indicatoren: netto arbeidsparticipatie, werkloosheid, vacaturegraad en aantal personen met een hbo- of wo-diploma.

Stad met hoogste aandeel inwoners met een hbo- of wo-diploma[18]

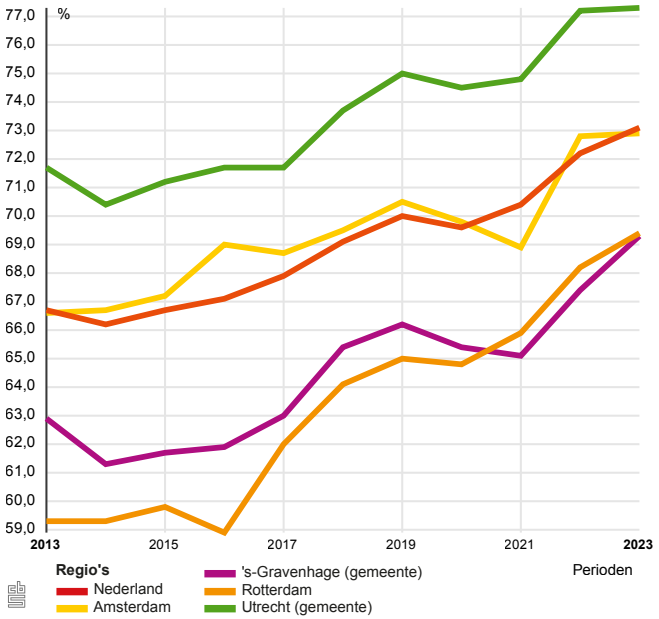
Utrecht is de Nederlandse stad met de meeste inwoners tussen 15 en 75 jaar met een hbo- of wo-diploma (54%). Vanaf 2013 tot 2022 is het aantal inwoners met een hbo- of wo-diploma met 7,3% gestegen. Dit is aanzienlijk meer dan het landelijk gemiddelde (32%). Amsterdam heeft na Utrecht het grootste aandeel hbo- en wo-opgeleide inwoners (48%) gevolgd door Den Haag (36%) en Rotterdam (32%).

Het hoge aantal hbo- en wo-opgeleiden in Utrecht is debet aan een aantal factoren. Zo is de Universiteit Utrecht de op een na grootste universiteit van Nederland. Veel werknemers en studenten van de Universiteit Utrecht vestigen zich in de stad. Verder blijven relatief veel studenten plakken na hun studie in Utrecht door de centrale ligging. Ook verhuizen veel starters naar de Randstad, omdat ze hier vaker passende werkgelegenheid kunnen vinden.

[17] Europese Commissie (2023), EU regional competitiveness index 2.0 – 2022 edition.
[18] CBS (2024), Bevolking; hoogstbehaald onderwijsniveau in de regio.

Utrecht heeft de hoogste netto arbeidsparticipatie van Nederland[19]

Utrecht heeft de hoogste netto arbeidsparticipatie van Nederland: 77,3% van de Utrechters heeft betaald werk (landelijk gemiddelde 73,2%). Deze hoge arbeidsparticipatiegraad is deels toe te kennen het hoge aandeel inwoners met hbo- of wo-diploma. Ook valt de hoge arbeidsparticipatie van vrouwen op (73,3% in Utrecht, 68,9% landelijk). Amsterdam eeft van de G4-steden na Utrecht de hoogste netto arbeidsparticipatie (72,9%), daarna Rotterdam (69,4%) en Den Haag (69,3%). Doordat het netto arbeidsparticipatiecijfer in Utrecht zo hoog ligt, is er weinig ruimte om de arbeidsmarkttekorten aan te pakken door de arbeidsmarktparticipatie onder inwoners verder te verhogen.



Figuur 1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Nederland en G4-steden 2013-2023

[19] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsdeelname; provincie; CBS (2024), Arbeidsdeelname; regionale indeling 2023; Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt.

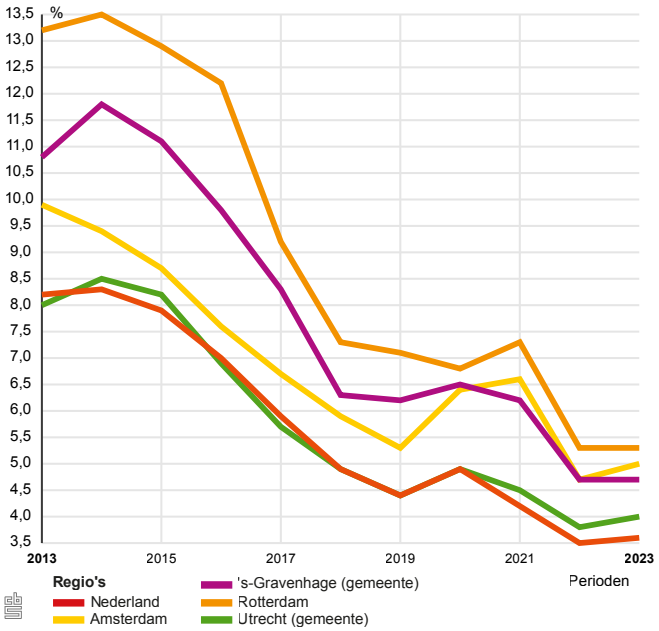
Laagste werkloosheid van G4-steden en minder doorstroom naar bijstand[20/21]

De werkloosheid in Utrecht is de afgelopen tien jaar gedaald van 8% in 2013 naar 4% in 2023. De werkloosheid ligt daarmee net iets hoger dan het laagste punt in 2022 (3,8%). Hoewel de krappe arbeidsmarkt zorgt voor een zeer lage werkloosheid, is het niet realistisch om een werkloosheidspercentage van 0% na te streven doordat er altijd beweging is op de arbeidsmarkt. Zo kan kortdurende werkloosheid ontstaand doordat mensen zoeken naar of wisselen van een baan. Het werkloosheidspercentage in de gemeente Utrecht ligt net iets hoger dan het landelijk gemiddelde (3,6%), maar lager dan bij de andere G4-steden (Den Haag 4,7%, Amsterdam 5,0%, Rotterdam, 5,3%). Het werkloosheidspercentage is het hoogst in de jongere leeftijdsgroep (15 t/m 24 jaar, 9,3%). Omdat Utrecht een relatief jonge stad is, is dit deels een verklaring voor het werkloosheidspercentage dat iets hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.

In Utrecht daalde het aantal inwoners met een werkloosheidsuitkering van 6.390 in 2016 naar 2.720 in 2023. Dit is een afname van 3.670 (meer dan 50%). Het aantal werkloosheidsuitkeringen is sinds 2009 niet meer zo laag geweest. Ook is er een afname in het aantal inwoners dat na een werkloosheidsuitkering doorstroomt naar een bijstandsuitkering. In 2022 stroomde 3,2% (188 inwoners) van de mensen met een werkloosheidsuitkering door naar de bijstand. In 2020 en 2021 was dit 5,2% en 4,1%. Deze afname houdt sterk verband met de krapte op de arbeidsmarkt.

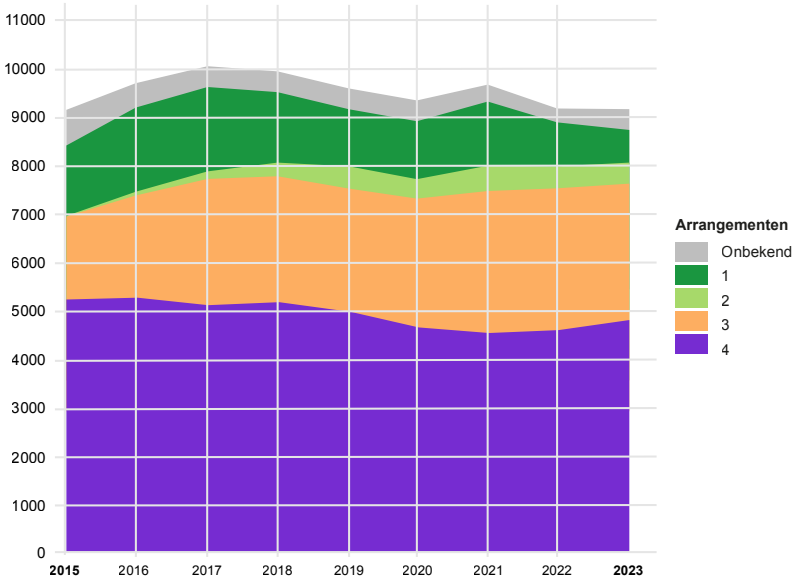
[20] Het werkeloosheidspercentage wordt berekend op basis van het aandeel van de beroepsbevolking dat geen betaald werk heeft, recent naar betaald werk gezocht heeft en per direct beschikbaar is. Kortom: de werkloze beroepsbevolking bestaat enerzijds uit mensen die werkloos worden en anderzijds mensen die op zoek gaan naar werk maar eerder geen betaal werk hadden. Denk aan een persoon die voor de kinderen heeft gezorgd of mantelzorg heeft verleend en nu weer tijd heeft om betaald werk te gaan verrichten.

[21] CBS (2024), Arbeidsdeelname; provincie; CBS (2024), Uitkeringen: Bijstandsuitkeringenstatistiek (BUS); Utrecht Monitor 2024, Inkomen & uitkeringen; UWV (2023), Doorstroom WW-bijstand – Tabellenset 2020-2022.



Figuur 2 Werkloosheidspercentage Nederland en G4-steden 2013-2023

Het aantal mensen met een bijstandsuitkering is de afgelopen jaren gedaald. Op 1 januari 2024 verstrekte de gemeente aan 9.341 huishoudens een bijstandsuitkering (4,8%). Gemeente Utrecht had in juni 2023 een bijstandsdichtheid van 33,2 op 1.000 inwoners. Dit is de laagste bijstandsdichtheid van alle G4-steden (Amsterdam 44,6; Den Haag 46,8; Rotterdam 60,9). Hierbij valt op dat de doelgroep van de bijstand verandert. De groep bijstandsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt steeds kleiner, omdat door de krapte op de arbeidsmarkt deze mensen gemakkelijker aan het werk komen. Hierdoor is bij een steeds groter deel van de bijstandsgerechtigden sprake van één of meerdere grote belemmeringen voor het betreden van de arbeidsmarkt. Een groot deel van de bijstandsgerechtigden is dus niet per direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt.



Figuur 3 Utrecht aantal bijstandsgerechtigden met arrangemententoewijzing 2015-2023[22]

Blijvend hoog aantal openstaande en nieuwe vacatures (vacaturegraad)[23]

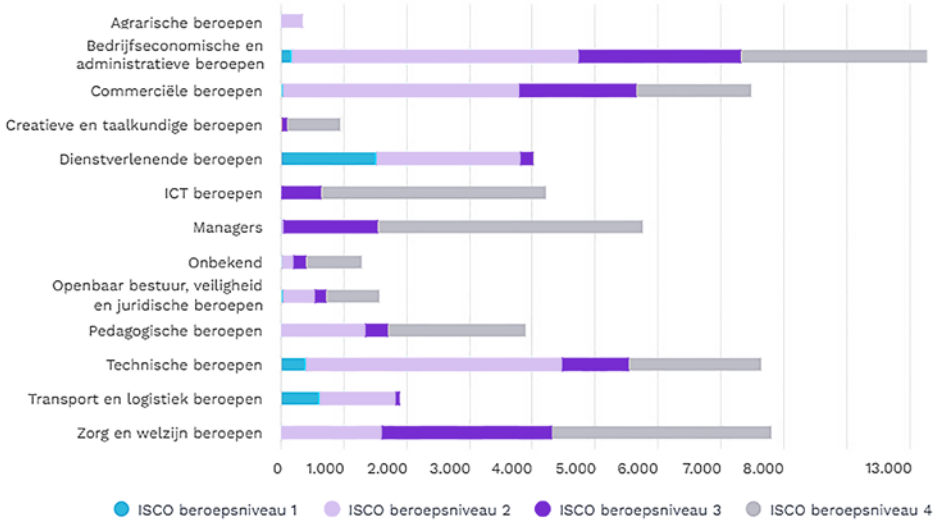
In arbeidsmarktregio Midden-Utrecht lijkt het aantal openstaande vacatures zich te stabiliseren rond 35.000 per kwartaal. Het aantal nieuwe vacatures per kwartaal is gemiddeld zo'n 30.000. Veel nieuwe vacatures zijn in de sectoren bedrijfseconomie, administratie, techniek en zorg en welzijn. De vraag naar deze beroepen in deze sectoren was al hoog, maar is nog verder toegenomen. Midden-Utrecht heeft na arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam het hoogste aantal nieuwe vacatures.

[22] Sinds 2024 maakt de gemeente Utrecht geen gebruik meer van de term arrangementen, maar van een nieuwe onderverdeling. Deze grafiek is opgenomen omdat het een goed beeld geeft van hoe de groep bijstandsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt steeds kleiner wordt.

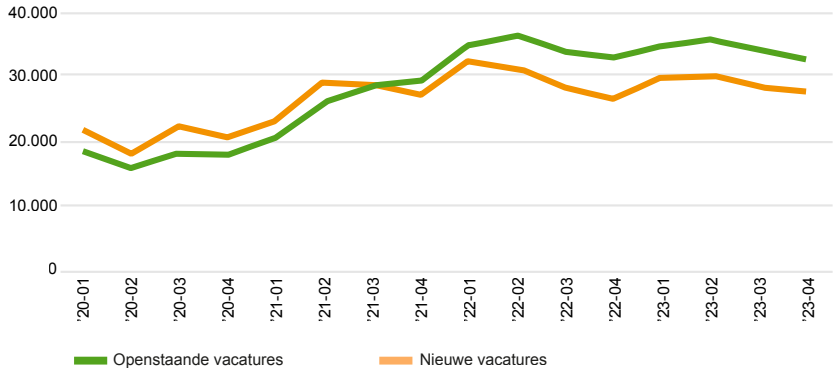
[23] ArbeidsmarktInzicht (2024), Vacatures; Staat van Utrecht (2023), Economische Ontwikkeling; UWV (2024), Dashboard Vacaturemarkt; Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt.

Regio Midden-Utrecht heeft de krapste arbeidsmarkt van Nederland[24/25]

Arbeidsmarktregio Midden-Utrecht is de krapste arbeidsmarktregio van Nederland. De spanningsindicator van het UWV in regio Midden-Utrecht is 6,75 in Q2 2024. De krapte is structureel hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,0. Dit betekent dat er in verhouding veel meer vacatures zijn ten opzichte van het aantal kortdurende werkzoekenden. Het is dus in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht voor werkgevers extra moeilijk om aan personeel te komen.
De spanningsindicator is ook aanzienlijk hoger dan die van de arbeidsmarktregio van de ander G4-steden (Groot-Amsterdam 4,14, Haaglanden 3,99, Zuid-Holland centraal 4,05). In elke beroepsklasse is er meer spanning dan het landelijk gemiddelde. De ICT beroepen hebben in regio Midden-Utrecht de maximale spanningsindicator van 16,00. Maar ook de pedagogische (12,03), technische (10,81) en zorg & welzijn (8,40) beroepsklasse worden gekenmerkt als zeer krap.



Figuur 4 Aantal online openstaande vacatures naar beroepsklasse en -niveau Q2 2024



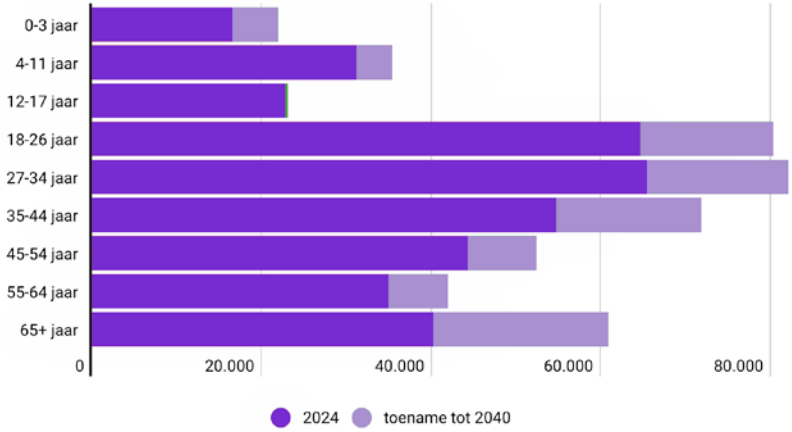
Figuur 5 Vacatures arbeidsmarktregio Midden-Utrecht 2020-2023

[24] De Spanningsindicator Arbeidsmarkt wordt berekend door dit aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar.
[25] UWV (2024); Dashboard Spanningsindicator.

Utrecht is de minst vergrijsde G4-stad[26]

Utrecht is in de periode van 2016 tot 2024 gegroeid met 35.200 inwoners (10,6%), dit was procentueel sneller dan alle andere G4-steden. Ook in de komende jaren zal de Utrechtse bevolking flink toenemen van 374.000 inwoners in 2024 tot 472.000 inwoners in 2040 (+26%). In Utrecht zijn twee landelijke demografische trends te herkennen: (dubbele) vergrijzing en ontgroening. Vergrijzing is de toename van het aantal ouderen in de bevolking, terwijl ontgroening juist de afname van het aantal jongeren betekent. Dit zorgt samen voor een verschuiving in de bevolkingssamenstelling naar een oudere gemiddelde leeftijd. Verder is er sprake van zogenaamde 'dubbele' vergrijzing: er zijn meer ouderen en deze ouderen worden ouder. Ook in Utrecht spelen deze trends een grote rol in de ontwikkeling van de bevolking. Momenteel is Utrecht het minst vergrijsd van de G4-steden. In 2021 bestond ongeveer tien procent van de Utrechtse bevolking uit 65-plussers. Amsterdam (13%) is na Utrecht het minst vergrijsd, gevolgd door Den Haag (15%) en Rotterdam (15%). Pas in 2035 zal de vergrijzing in Utrecht naar verwachting sneller doorzetten (17%), waardoor het gat met andere grote steden kleiner wordt (20%).

In Utrecht is ook sprake van ontgroening. De groep 0-17-jarigen groeit van 70.600 in 2024 naar bijna 83.000 in 2040 (+18%). De groep 65-plussers groeit in dezelfde periode een stuk harder: van 38.600 in 2022 naar bijna 61.000 in 2040 (+57%). Zowel vergrijzing als ontgroening veranderen de samenstelling van de bevolking van Utrecht en dus ook de samenstelling van de Utrechtse beroepsbevolking. Dit heeft implicaties voor de arbeidsmarkt, zo neemt de vraag naar zorg bijvoorbeeld toe.



Figuur 6 - Prognose bevolkingsgroei gemeente Utrecht 2024-2040 per leeftijdscategorie

Utrecht telt meer banen dan inwoners[27]

Utrecht telt sinds 2020 meer banen dan inwoners in de leeftijdscategorie 15 t/m 74 jaar. Dit blijkt ook uit de stijging van de werkgelegenheidsfunctie[28] van 0,99 in 2019 naar 1,09 in 2023. Utrecht is een van de vier (middel) grote gemeenten die een werkgelegenheidsfunctie heeft boven de 1,0. Deze sterke werkgelegenheidsfunctie is terug te zien in het aantal mensen dat naar de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht reist voor werk (inkomend pendelverkeer). Het inkomend pendelverkeer is bijna net zo groot als het aantal 15 t/m 74-jarigen dat in Midden-Utrecht woont en werkt. 42% van de banen in Midden-Utrecht wordt ingevuld door mensen van buiten de regio.

[26] PBL (Planbureau voor de Leefomgeving) en CBS (2022), Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050; Utrecht Monitor (2024); Bevolkingsprognose; CBS (2023), Demografische Ontwikkelingen: meer doen met minder mensen.

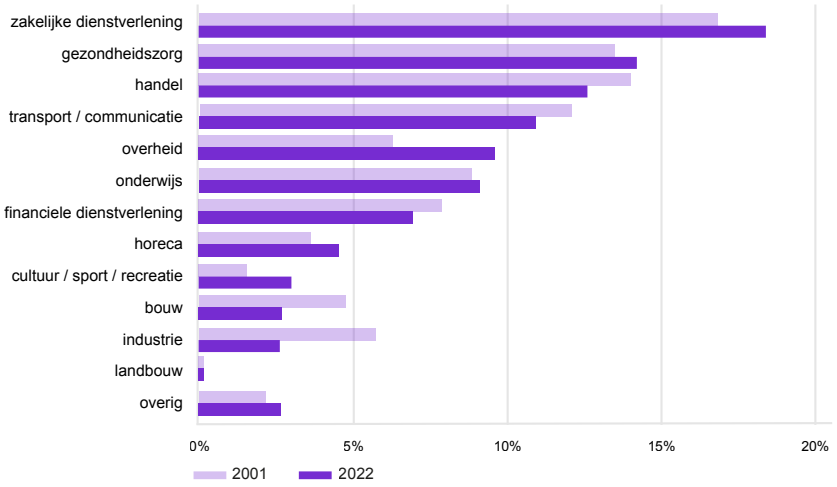
[27] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt; UWV (2023), Regio in beeld Midden-Utrecht

[28] De werkgelegenheidsfunctie is het aantal banen t.o.v. beroeps- en niet-beroepsbevolking.

In Utrecht is de zakelijke dienstverlening de grootste sector en financiële dienstverlening de snelgroeiende sector[29]

Tussen 2013 en 2023 nam het aantal banen in gemeente Utrecht toe met 82.610 tot een totaal van 317.470. Dit is een toename van 35% in 10 jaar tijd. In 2023 zijn 278.000 banen op fulltime basis en 38.000 op parttimebasis. Utrecht heeft de hoogste banengroei sinds 2019 van gemeenten met meer dan 100.000 banen.[30]

De zakelijke dienstverlening is de sector met de grootste werkgelegenheid in Utrecht met 56.000 werkzame personen. Tussen 2021 en 2023 is de sector met ruim 5.000 banen gegroeid. Ook de gezondheidszorg is een grote sector waar bijna 44.000 werkzame personen werkzaam zijn. De financiële dienstverlening is de snelgroeiende sector van Utrecht en groeide tussen 2022 en 2023 met 12%.

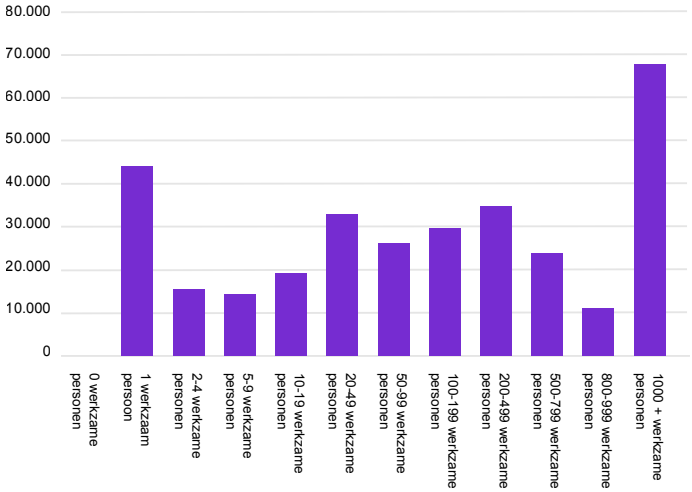


Figuur 7 Groei sectoren in Utrecht 2001 ten opzichte van 2022

Het UWV voorspelt dat de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht het aantal banen in 2025 verder zal doorgroeien met 1,0%. Er wordt verwacht dat deze groei vooral zichtbaar zal zijn in specialistische zakelijke dienstverlening, financiële dienstverlening, detailhandel en zorg & welzijn.

Sterke groei aantal zzp'ers en grootbedrijf blijft grootse werkgever[31]

Utrecht telt 30 vestigingen waar meer dan 1.000 mensen werkzaam zijn. De meeste mensen zijn werkzaam bij een bedrijf met 1.000+ werknemers (63.510). Daarna vormen zzp'ers de grootste groep (39.920). De afgelopen jaren is de toename van deze groep zzp'ers een landelijke trend, die ook terug te zien is in Utrecht. Het aantal zzp'ers in Utrecht is in tien jaar tijd met 27% toegenomen, terwijl het aantal werknemers met een kleine 3% steeg. Momenteel werkt 17% van de Utrechtse beroepsbevolking als zzp'er. Utrecht telt momenteel 1.269 zzp'ers per 10.000 inwoners, ongeveer gelijk aan Rotterdam (1.264 zzp'ers per 10.000 inwoners). Amsterdam (1.697) en Den Haag (1.455) tellen beiden een nog hoger aantal zzp'ers per 10.000 inwoners. Het landelijk gemiddelde ligt lager, namelijk op 985 zzp'ers per 10.000 inwoners.



Figuur 8 Aantal inwoners werkzaam naar bedrijfsgrootte 2023

[29] UWV (2024), Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Midden-Utrecht; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar geslacht, parttime, fulltime en uitzendkrachten; Utrecht in Cijfers (2023), Totaal aantal banen; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar grootteklasse en sector

[30] Hoge banengroei heeft soms ook te maken met administratieve wijzingen van bedrijven door bijvoorbeeld centralisatie van het werknemersbestand.

[31] Utrecht Monitor (2024), Arbeidsmarkt; Utrecht in Cijfers (2023), Banen naar grootteklasse en sector

Colofon

Uitgave: Gemeente Utrecht, januari 2025
In opdracht van: Het College van Burgemeester en Wethouders
Internet: www.utrecht.nl
Meer informatie: info@utrecht.nl
Vormgeving: O2 Communicatie