

Voorstel aan de gemeenteraad

Beleidsnota Arbeidsmarkt

Beleidsveld	Economische zaken
Organisatieonderdeel	Ontwikkelorganisatie Ruimte
Opsteller	Maaïke Jansen en Maartje Bodde
Kenmerk	30074744
Vergaderdatum Raad	Volgt
Referendabel	Ja
Geheim	Nee

Het college van burgemeester en wethouders stelt de raad voor te besluiten:

1. De beleidsnota Arbeidsmarkt vast te stellen waarmee we bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt, met als belangrijkste kenmerken:
 - a. We werken samen met andere overheidsorganisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers, zowel lokaal als in de regio.
 - b. We sturen op het gedrag van onze triple helix partners door (regie te voeren op) de hervormingen van de arbeidsmarktinfrastructuur, lobby, het goede voorbeeld te geven en kaders te stellen.
 - c. We richten ons op specifieke tekortsectoren:
 - i. Zorg en welzijn: ouderenzorg en geboortezorg
 - ii. Onderwijs: primair en voortgezet onderwijs
 - iii. Kinderopvang
 - iv. Bouw, techniek en energietransitie
 - v. Circulaire economie
 - vi. ICT
 - d. We richten ons op specifieke doelgroepen:
 - i. (Toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan. Met extra aandacht voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor bekostiging van scholing afhankelijk zijn van een werkgever; en,
 - ii. Werkgevers, met extra aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb).
 - e. We zetten in op 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, door:
 - i. Een leven lang ontwikkelen mogelijk te maken voor iedereen;
 - ii. Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk);
 - iii. Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector;
 - iv. Onbenut arbeidspotentieel te ontsluiten; en,
 - v. Goed werkgeverschap te bevorderen.
2. In de programmabegroting 2025-2026 de hoofddoelstelling 'een weerbare en wendbare arbeidsmarkt' met de indicatoren 'de mate waarin werkenden geen 'nieuwe' kennis of vaardigheden hoeven op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te kunnen blijven voldoen' en 'de mate waarin werkenden gemakkelijk ander werk kunnen vinden' op te nemen in het programma Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid.

Burgemeester en wethouders van Utrecht,

de secretaris,

de burgemeester,

Samenvatting

De beleidsnota Arbeidsmarkt is integraal en beschrijft hoe de gemeente de komende vier jaar invulling geeft aan haar arbeidsmarktbeleid. Centraal staat het bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt. Hiermee willen we de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten waarborgen en maatschappelijke transitie realiseren. Toegezegd is om de beleidsnota in Q1 2025 aan de raad te sturen.

Context

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 transitie 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 dat ze nodig hebben. Zo zijn er lange wachtlijsten in de kinderopvang, waardoor deze niet altijd (op tijd) beschikbaar is. Worden klassen naar huis gestuurd, omdat geen docenten beschikbaar zijn. En kan met moeite het minimum aantal uren kraamzorg worden geboden.

Dit personeelstekort zal de komende jaren alleen nog verder oplopen ([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 transitie. 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](#)).

Om ervoor te zorgen dat de genoemde (demografische) veranderingen geen stagnerend effect hebben op onze economie is een structurele, vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie gaat niet vanzelf. Hiervoor is een gedragsverandering bij werkgevers en inwoners nodig die wij kunnen stimuleren.

Moties in relatie tot de beleidsnota

Onderstaande moties zijn meegenomen in de beleidsnota Arbeidsmarkt:

- [Motie M13 Inclusieve arbeidsmarkt ook voor arbeidsmigranten](#), 18 januari 2024
- [Motie M12 Een inclusieve arbeidsmarkt na 2024](#), 18 januari 2024

Samenhang met de beleidsnota Werk en re-integratie

De beleidsnota Arbeidsmarkt is gericht op het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt. Om dit te bereiken zetten we in op (toekomstig) werkenden die zich uit noodzaak of interesse willen om-, her- en bijscholen en/of willen oriënteren op een andere baan in één van de sectoren die bijdragen aan het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad. Ook werkgevers zijn een doelgroep. Er is een sterke relatie met de [beleidsnota Werk en re-integratie](#). Waarbij de focus ligt op werkzoekenden met een bijstandsuitkering en de ondersteuning die zij nodig hebben om aan het werk te gaan of zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt en werkgevers die willen investeren in de doelgroep van Werk en Inkomen. De beleidsnota Arbeidsmarkt richt zich niet primair op deze doelgroep. Dat neemt niet weg dat waar mogelijk de aansluiting wordt gezocht in de uitvoering van beide beleidsnota's. Denk aan werkgeversdienstverlening en de inrichting van het Werkcentrum.

Juridische context

De beleidsnota Arbeidsmarkt schets de kaders van het Utrechtse beleid op het gebied van

arbeidsmarkt. De gemeenteraad is bevoegd om kaderstellend beleid vast te stellen (artikel 147, lid 2 jo, artikel 108 lid 1 van de Gemeentewet).

Beslistermijn

Geen specifieke beslistermijn voorzien.

Beoogd effect

We beogen met deze beleidsnota bij te dragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare arbeidsmarkt, zodat we de kwaliteit en beschikbaarheid van (publieke) diensten kunnen (blijven) waarborgen en maatschappelijke transitieën kunnen realiseren. Een weerbare en wendbare arbeidsmarkt houdt in dat Utrechters die willen werken, een goede kans op een baan hebben, en dat zij zijn voorbereid op de huidige en toekomstige veranderingen die op hun werk van invloed zijn. En dat 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.

Eerdere besluitvorming en informatievoorziening aan de raad

[Raadsbrief Diverse ontwikkelingen Arbeidsmarkt](#), 14 mei 2024

[Raadsvoorstel Wijziging Huisvestingsverordening gemeente Utrecht](#), 23 mei 2024

[Raadsbrief Stand van zaken Aanpak Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn](#), 13 december 2023

[Raadsbrief Uitvoeringsprogramma inclusieve arbeidsmarkt](#), 4 juli 2023

[Raadsbrief Uitkomst Ronde Tafel Kinderopvang](#), 21 december 2022

Beslispunten, Argumenten en Kanttekeningen/Risico's

Beslispunt	
1	De beleidsnota Arbeidsmarkt vast te stellen waarmee we bijdragen aan het realiseren van een weerbare en wendbare Utrechtse arbeidsmarkt, met als belangrijkste kenmerken: a. We werken samen met andere overheidsorganisaties, onderwijsinstellingen en werkgevers, zowel lokaal als in de regio. b. We sturen op het gedrag van onze triple helix partners door (regie te voeren op) de hervormingen van de arbeidsmarktinfrastructuur, lobby, het goede voorbeeld te geven en kaders te stellen. c. We richten ons op specifieke tekortsectoren: i. Zorg en welzijn: ouderenzorg en geboortezorg ii. Onderwijs: primair en voortgezet onderwijs iii. Kinderopvang iv. Bouw, techniek en energietransitie v. Circulaire economie vi. ICT d. We richten ons op specifieke doelgroepen: i. (Toekomstig) werkenden, die zich uit noodzaak of interesse willen bij-, om- of herscholen en/of oriënteren op een andere baan. Met extra aandacht voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt: mensen die op flexibele basis werken, actief zijn in een krimpsector en/of voor bekostiging van scholing afhankelijk zijn van een werkgever; en, ii. Werkgevers, met extra aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb). e. We zetten in op 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, door: i. Een leven lang ontwikkelen mogelijk te maken voor iedereen; ii. Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met een meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk); iii. Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector;

	iv. Onbenut arbeidspotentieel te ontsluiten; en, v. Goed werkgeverschap te bevorderen.
Argumenten	
1.1	<u>We werken samen in de regio, omdat het investeren in een weerbare en wendbare arbeidsmarkt een gezamenlijke opgave is die niet ophoudt bij de gemeente.</u> Om ervoor te zorgen dat de personeelstekorten geen stagnerend effect hebben op onze economie is een structurele, vergaande systeemverandering nodig. Deze transitie gaat niet vanzelf. Hiervoor is een gedragsverandering bij werkgevers en inwoners nodig die wij kunnen stimuleren. Om tot een succesvolle aanpak te komen, hebben we elkaar nodig. We zoeken de samenwerking binnen de zogenaamde triple helix van overheidsorganisaties (denk aan andere gemeenten, provincie en het Rijk), werkgevers en onderwijsinstellingen. Werkgevers spelen 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 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 vraag naar vaardigheden en kennis verandert continu. Voor mbo's, hbo's, universiteiten en private onderwijsaanbieders is het belangrijk om hier goed op in te spelen. Het gaat om verschillende vormen van onderwijs die 'het hele leven' aangeboden worden aan werknemers en werkzoekenden, tijdens alle stappen van 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.
1.2	<u>We sturen op het gedrag van onze triple helix partners, zodat we het meeste resultaat op de lange termijn realiseren.</u> De ervaring leert dat wanneer we projecten zelf uitvoeren dit niet zorgt voor voldoende eigenaarschap bij werkgevers en onderwijsinstellingen. Hierdoor stoppen projecten vaak wanneer onze (financiële) ondersteuning ten einde loopt. Wat wel werkt is inzetten op gelijkwaardige samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheidsinstellingen (ook wel triple helix partners genoemd). Zodat marktpartijen zoveel mogelijk zelf eigenaar zijn van projecten en programma's. Waardoor deze (eventueel met een impuls van ons) worden voortgezet. 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. Denk aan het (mede) oprichten van het Werkcentrum en het Regionaal Talentfonds. Andere instrumenten zijn lobby, het als werkgever inspireren van andere werkgevers en het stellen van kaders.
1.3	<u>Om onze middelen zo effectief mogelijk in te zetten, richten we ons arbeidsmarktbeleid op tekortsectoren die relevant zijn voor het realiseren van de opgaven in onze stad.</u> In veel sectoren, zoals de zorg, het onderwijs, maar ook in de horeca, energie en vervoer is men op zoek naar arbeidskrachten. We hebben niet de financiële middelen om de personeelstekorten in alle kraptesectoren aan te pakken. We kiezen daarom om ons arbeidsmarktbeleid te richten op kraptesectoren die relevant zijn voor het realiseren van de maatschappelijke opgaven in onze stad: - Zorg en welzijn: de omvang van het tekort in de zorgsector is groot. 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 ieder kind een kansrijke start krijgt (Coalitiekakkoord 2022-

	2026). Daarnaast neemt door onder andere vergrijzing en 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 (Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023). - Onderwijs: personeelstekorten in het onderwijs zijn al jarenlang een probleem. 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, omdat hier de urgentie het hoogst is (Ministerie van OCW, 2023). - Kinderopvang: dit 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. Bovendien stelt kinderopvang veel ouders in staat om werk en zorg voor hun gezin te combineren. Er zijn echter ook grote personeelstekorten binnen de kinderopvang (Regiobeeld IZA – Utrecht, 2023 en UWV, 2024). - Bouw, techniek & energietransitie: de komende jaren wordt flink geïnvesteerd in het verduurzamen van bestaande woningen in de stad en op plekken waar de komende jaren gebouwd wordt (Coalitieakkoord 2022-2026). 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: onze ambitie om in 2030 voor 50% en in 2050 volledig circulair te zijn staat of valt met voldoende geschoold personeel (Beleidsnota Utrecht Circulair 2030). 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 kent grote personeelstekorten (UWV, 2024).
1.4	We maken een grotere impact door ons te richten op specifieke doelgroepen We richten ons op (toekomstig) werkenden die zich uit noodzaak of interesse willen om- her of bijscholen en/of oriënteren op een andere baan in één van de tekortsectoren 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’ extra aandacht voor 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 (DNB, 2023; SCP, 2020; SER, 2022). Deze mensen kunnen extra steun gebruiken in de begeleiding naar (ander) werk, omdat zij een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Het betreft veelal mensen met een migratieachtergrond, jongeren, 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. We kunnen niet alle werkgevers ondersteunen en focussen ons daarom op werkgevers die actief zijn in de sectoren die bijdragen aan het aanpakken van de maatschappelijke opgaven in onze stad. We hebben vanuit het principe ‘ongelijk investeren voor gelijke kansen’ extra aandacht voor het midden- en kleinbedrijf (mkb). Omdat zij zich veelal richten op korte termijn inspanningen en minder vaak investeren of kunnen investeren in arbeidsmaatregelen gericht op de (middel)lange termijn (KvK, 2022; MKB Nederland, 2023).
1.5	<u>We kunnen de krapte op de arbeidsmarkt het beste aanpakken door in te zetten op de geformuleerde subdoelstellingen</u> We hebben een analyse uitgevoerd op basis van beleids- en kamerstukken rondom het onderwerp arbeidsmarkt en onderzoeken van onder meer het Sociaal

	en Cultureel Planbureau (SCP), SEO Economisch Onderzoek, Sociaal Economische Raad (SER), Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Commissie Borstlap en het rapport 'Het betere werk' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Deze informatie is aangevuld met landelijke plannen van werkgevers, zoals het Aanvalsplan Techniek. Hieruit blijkt dat 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. Dit kan het beste worden gerealiseerd door in te zetten op: - Een leven lang ontwikkelen toegankelijk te maken voor iedereen; - Werkenden te stimuleren om over te stappen naar een tekortsector of baan met meer duurzaam perspectief (werk-naar-werk); - Jongeren te interesseren voor werk in een tekortsector; - Onbenut arbeidspotentieel te ontsluiten; en, - Goed werkgeverschap te bevorderen.
	Kanttekeningen/Risico's
1.1	<u>Voor het behalen van onze ambities zijn we afhankelijk van de samenwerking met werkgevers, onderwijsinstellingen en andere overheidsinstanties.</u> Zonder de samenwerking met onderwijsinstellingen, werkgevers en andere overheidsinstanties kunnen we onze ambities niet realiseren. 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. Om dit te ondervangen werken we samen in regionale samenwerkingsverbanden, zoals de Utrecht Talent Alliantie, 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.
1.2	<u>Rijksbeleid kan contraproductief werken.</u> 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 voor het verhogen van de arbeidsvraag in deze sector 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 er op in 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.
1.3	<u>Grote (economische) ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat we keuzes uit de beleidsnota moeten heroverwegen.</u> 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.
1.4	<u>De besluitvorming integrale afweging Voorjaarsnota 2025 is mogelijk van invloed op het voorgestelde beleid</u>

	De invulling van de hervormingsbezuinigingen (25 miljoen euro) wordt bij de Voorjaarsnota 2025 afgewogen. Deze besluitvorming is mogelijk van invloed op het nu voorgestelde beleid in de zin dat het tot versoering of andere invulling van het voorgestelde beleid kan leiden. Het voorgestelde beleid is echter niet onomkeerbaar. Afwijkende besluitvorming bij de Voorjaarsnota 2025 is technisch gezien dus goed mogelijk.
Beslispunt	
2	In de programmabegroting <u>2025-2026</u> de hoofddoelstelling 'een weerbare en wendbare arbeidsmarkt' met de indicatoren 'de mate waarin werkenden geen 'nieuwe' kennis of vaardigheden hoeven op te doen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te kunnen blijven voldoen' en 'de mate waarin werkenden gemakkelijk ander werk kunnen vinden' op te nemen in het programma Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid.
Argumenten	
2.1	Hierdoor kan de gemeenteraad dit beleid ook volgen via de begrotingscyclus Op dit moment ontbreekt een programmadoelstelling over de arbeidsmarkt. Door de hoofddoelstelling op te nemen in de programmabegroting kan het effect van het arbeidsmarktbeleid via beleidscyclus en de begrotingscyclus worden gevolgd door de gemeenteraad.

Financiën

De activiteiten uit de beleidsnota worden – 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. De financiële budgetten dekken op dit moment nog niet onze ambities. Er is een tekort van €99.000 in 2026, €339.000 in 2027 en €439.000 vanaf 2028. Voor het Werkcentrum is structurele dekking vanuit het Rijk beschikbaar. Het is echter nog onzeker of dit voldoende is. Wanneer blijkt dat de benodigde (structurele) middelen niet kunnen worden vrijgemaakt, kan het arbeidsmarktbeleid niet op hetzelfde ambitieniveau worden uitgevoerd. Activiteiten zullen dan stoppen of worden afgeschaald. Concreet gaat het om onderstaande activiteiten:

- Regionaal Talentfonds: €100.000 vanaf 2028. Dit bedrag is nodig voor het behoud van de infrastructuur. Het streven is om de overige middelen (€ 300.000) vanaf 2028 via derden binnen te halen.
- Regisseur kinderopvang: €99.000 in 2026 en €119.000 vanaf 2027.
- Uitvoeringsplan inclusieve arbeidsmarkt: €220.000 vanaf 2027.

Vervolg

De voortgang op de hoofddoelstelling 'een weerbare en wendbare arbeidsmarkt' en de wijze waarop we deze willen meten nemen we op in de jaarlijkse programmabegroting en -verantwoording. Dit valt binnen het programma *Werk, Toekomstbestendige Economie en Bestaanszekerheid*. De voortgang op de subdoelstellingen monitoren we via indicatoren en aanvullende kwalitatieve en kwantitatieve informatie die we samen met onze partners doorlopend verzamelen. Over deze uitkomsten rapporteren we vanaf 2026 via een jaarlijkse raadsbrief in Q2.

Participatie

De participatie heeft op twee momenten plaatsgevonden: voor en na het opstellen van de 50% versie van de beleidsnota. Het primaire doel van het eerste moment van het participatietraject was het ophalen van input in de vorm van suggesties, ideeën en/of voorbeelden van stakeholders binnen en buiten de gemeente. De participatie na het opstellen van de concept beleidsnota was bedoeld om inhoudelijke feedback op te halen. Uit de participatie is gebleken dat er draagvlak is voor de beleidsnota. Dit komt omdat de gemaakte keuzes in beleidsnota gebaseerd zijn op onderzoek, Kamerbrieven, beschikbare data en onze reeds opgedane ervaring. Ook sluit de beleidsnota grotendeels aan op de ambities en doelstellingen van de Utrecht Talent Alliantie. Dit was een

belangrijke wens van onze regionale partners. Wel hebben we gekozen voor accentverschillen, zoals het specifiek benoemen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie als specifieke doelgroep. De verkregen input is zorgvuldig overwogen in de totstandkoming van de beleidsnota. In de beleidsnota is een lijst van geconsulteerde stakeholders opgenomen.

Communicatie

Na vaststelling van de beleidsnota informeert de gemeente de stakeholders en partners waarmee we het arbeidsmarktbeleid (in de regio) vormgeven. Deze partners hebben ook input gegeven op de nota. De nota wordt ook gepubliceerd op de website van de gemeente Utrecht.

Referendabel

De Verordening raadgevend referendum gemeente Utrecht is van toepassing.

Bijlagen

Bijlagen besluitvorming

- Beleidsnota Arbeidsmarkt

Bijlagen informatief

- Infographic Beleidsnota Arbeidsmarkt