

Talentfonds en regio Gooi & Vechtstreek

Datum 13 mei 2024
Opgesteld door Kevin van Pernis (gemeente Hilversum), Sander Troost (provincie Utrecht), Joyce Oomen (UTA), en Noor Huls Kamp (UTA)
Bijlage Figuur 'werking van het fonds'

Aanleiding

Grote maatschappelijke transitie, zoals de digitale transitie en klimaattransitie, zorgen ervoor dat de arbeidsmarkt snel en sterk verandert. Beroepen veranderen en vragen om andere vaardigheden van werknemers. De cyclus van banen die verdwijnen, verschijnen en veranderen gaat sneller dan ooit. Er zijn de komende jaren veel extra mensen nodig in specifieke beroepen om deze transitie te realiseren. Denk aan de energie- en grondstoffentransitie, transformatie van onze gezondheidszorg, verbetering van het onderwijs en steeds verdergaande digitalisering. Maar de arbeidsmarktkrapte is groot en in deze regio zelfs significant groter dan elders in het land. Dit vraagt om samenwerken over de grenzen van sectoren, branches en organisaties – zowel publiek als privaat – heen.

Landelijk en regionaal wordt gewerkt aan de [hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur](#) om te komen tot één loketfunctie in elke arbeidsmarktregio. Veel inspanningen en middelen richten zich op mensen met een afstand tot werk en mensen die dreigen uit te vallen. Maar hoe houden we de grote massa van de beroepsbevolking duurzaam inzetbaar? Hoe zorgen we voor een schaa sprong zodat we voldoende en goed geschoold talent hebben voor de maatschappelijke opgaven en transitie waar we voor staan, met name voor de sectoren bouw & techniek, onderwijs, zorg, ICT en de creatieve (media) sector?

Om deze reden streven we binnen de Utrecht Talent Alliantie(UTA)-samenwerking naar soepele overstappen naar maatschappelijk relevante tekortsectoren en een regio waarin een leven lang ontwikkelen (LLO) voor iedereen vanzelfsprekend is. Het talentfonds is een versterking van de bestaande arbeidsmarktinfrastructuur om dit mogelijk te maken.

Tekortkomingen van het huidige LLO-stelsel

Vanuit de urgentie dat LLO cruciaal is zien we een aantal barrières:

1. Onvoldoende toegang: LLO is momenteel vooral sectoraal georganiseerd, in CAO's en via scholings- en ontwikkelingsfondsen. In de praktijk komen scholingsmiddelen en -inspanningen in arbeidsorganisaties relatief sterk ten goede aan hoogopgeleide en naar verhouding jongere werknemers. Zelfstandigen, werknemers met een flexibel contract, praktisch geschoolden en mensen zonder startkwalificatie nemen aanzienlijk minder vaak deel aan LLO.
2. Onvoldoende richting: Doordat LLO sectoraal is georganiseerd is de gerichtheid op transitie naar andere functies en intersectorale mobiliteit (nog) beperkt. De publieke instrumenten voor uitkeringsgerechtigden en andere niet werkenden zijn primair gericht op aan het werk te komen in plaats van op het bijhouden van kennis en vaardigheden. Het is noodzakelijk dat werkgevers en opleiders de scholingsbehoeften beter met elkaar afstemmen om ervoor te zorgen dat deze aansluiten op de regionale economische en maatschappelijk relevante arbeidsmarkt vraag.
3. Onvoldoende dekking: Er zijn sterk versnipperde instrumenten en financieringsmogelijkheden voor LLO. Hoewel deze regelingen met goede intenties ingesteld zijn, wordt de veelheid ervan als overdadig en verwarrend ervaren. Verder is de systematiek ingewikkeld en worden ondersteunende dienstverleners onvoldoende in staat gesteld om maatwerk te leveren.

Wat levert een Regionaal Talentfonds op?

- Meer inwoners duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt.
- Meer bijscholing in de structurele kraptesectoren, wat bijdraagt aan de productiviteitsgroei.
- Meer omscholing en dus meer mensen om de maatschappelijke opgaven en transitie te realiseren, met name voor de sectoren zorg, onderwijs, bouw & techniek, ICT en de creatieve (media) sector.

- Meer middelen voor begeleiding en scholing voor de drie arbeidsmarktregio's door het kunnen aantrekken van Europese en Rijkssubsidies en de aanwezigheid van voldoende cofinanciering.
- Versterking van de LLO-component in de samenwerking en dienstverlening van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur zoals de leerwerkloketten, regionale mobiliteitsteams en (de vorming van) werkcentra per regio.

Hoe werkt het?

In de basis beoogt het talentfonds ontsnippering aan te brengen in de totale financieringsstructuur voor LLO in de regio. Daarnaast vormt het talentfonds een extra schil van scholingsmiddelen voor mensen die wel een overstap of bijscholing overwegen, maar geen of slechts deels gebruik kunnen maken van voorliggende voorzieningen of bestaande regelingen. Hiervoor wordt de Stichting Talentfonds Regio Utrecht (werktitel) opgericht. Met toegang tot bestaande middelen en de extra schil trekken we tevens meer landelijke en Europese middelen aan gericht op LLO.

Voor de uitvoering van het fonds sluiten we aan bij de bestaande arbeidsmarktinfrastructuur van de drie leerwerkloketten (LWLe) en regionale mobiliteitsteams (RMTs), waarvan de dienstverlening waarschijnlijk zal opgaan in het Werkcentrum per regio. Daarmee versterken we de (één) loketfunctie en houden we de overhead minimaal (figuur bijlage 1). Naast het aansluiten op de bestaande dienstverlening van de arbeidsmarktregio's, wordt het platform [MaakJeStap](#) (MJS) ingezet om bovenregionaal mensen online te stimuleren om een stap te maken. MJS zet relevant en actueel publiek- en privaat scholingsaanbod uit de regio's in de etalage en heeft de afgelopen jaren al veel mensen in de regio Utrecht weten te bereiken. Bezoekers van MJS worden straks soepel doorgeleid naar de arbeidsmarktdienstverlening (lees: Werkcentrum) van de woonregio. Het talentfonds krijgt een portal waar de loopbaancoaches van het LWL/RMT na intake een aanvraag voor scholing kunnen indienen voor hun kandidaat. Voor het ontwikkelen van het ondersteunende systeem voeren we nu gesprekken: hoe kunnen we het werkproces van het talentfonds zo uitwerken, dat het zo goed mogelijk aansluit bij bestaande werkprocessen? En hoe maken we een logische koppeling tussen talentfonds en bestaande opleiding & ontwikkel-fondsen van de structurele kraptesectoren? Daarover is de werkgroep Regionaal Talentfonds volop in gesprek met onder andere het UWV, de RMT/LWL-coördinatoren en O&O-fondsen CA-ICT, Techniek Nederland en Wij Techniek. Loopbaancoaches in de Gooi & Vechtstreek kunnen zelf de verbinding maken met opleidingsaanbod op lokaal/regionaal niveau en dit laten bekostigen uit het fonds. Het LLO-aanbod van onder andere MBO College Hilversum, Hogeschool van Amsterdam en Hogeschool Utrecht wordt hierdoor nog beter ontsloten.

Voor wie is het?

Uitgangspunt van het talentfonds is dat iedereen in de beroepsbevolking van AMR's Utrecht, Amersfoort en Gooi & Vechtstreek gefaciliteerd moet kunnen worden in een Leven Lang Ontwikkelen, ongeacht socio-economische status. Het talentfonds is daarom voor de gehele beroepsbevolking, maar met aandacht voor werkenden of werkzoekenden in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. We monitoren daarom het percentage deelnemers dat:

- In een krimpsector werkzaam is
- Een flexibel dienstverband heeft
- Maximaal een mbo 4 diploma bezit
- Maximaal het modaal inkomen verdient van 44.000 euro per jaar.

Ambitie talentfonds

De ambitie van het talentfonds is om eind 2024 te starten met het verstrekken van de eerste scholingsvouchers via het fonds. De ambitie voor najaar 2024/ voorjaar 2025 is om 500 extra mensen te scholen, waarvan ongeveer 125 in de Gooi & Vechtstreek. Uiteindelijk is het doel dat voor de brede Utrecht regio jaarlijks ruim 5.000 mensen voor een (nieuwe) toekomst in zorg, onderwijs, ICT of Techniek op steun uit het fonds kunnen rekenen. De ambitie om op termijn 5.000 extra scholingsvouchers uit te delen, betekent ook dat de tweede route van online aanvragen verder moet worden uitgewerkt. Een deel van de doelgroep kan dan via een goed script zelf scholing kan aanvragen via het talentfonds. We voorzien voor 2024 alvast een gewenste opschaling van de

capaciteit van het RMT en LWL voor de benodigde intakes en begeleiding om dit aantal extra scholingsvouchers te kunnen verstrekken via het fonds.

Eind april heeft Hilversum namens de AMR Gooi & Vechtstreek een aanvraag ingediend bij het Europees Sociaal Fonds (ESF+, hoofdstuk Sectoren) ter versterking van de RMT dienstverlening in de regio. Doel is het op- om of bijscholen van kwetsbare werkenden en werkzoekenden gericht op kansberoepen in bouw & techniek, zorg en transport & logistiek. Een belangrijke stap in de goede richting voor een Leven Lang Ontwikkelen en het bereiken van de effecten die we met het fonds nastreven. Vanuit economisch perspectief is kwetsbaarheid echter ruimer gedefinieerd en de doelgroep van het talentfonds is dan ook breder dan die van het Europees Sociaal Fonds. Daarnaast zijn Onderwijs en ICT niet meegenomen in de ESF-aanvraag. Ook om- en bijscholing binnen of in de richting van deze sectoren is van belang, vanwege de grote structurele tekorten en effecten op onze brede welvaart. Tot slot is de creatieve industrie een belangrijk economisch cluster voor de Gooi & Vechtstreek dat ook een transitie doormaakt. Denk bijvoorbeeld aan de impact van nieuwe mediatechnologie en AI op werknemers in vormgeving of podium- en evenemententechniek.

Governance en sturing

Een stichting is nodig als juridisch vehikel voor het regionaal talentfonds, onder andere om additionele middelen naar de regio te kunnen trekken. Deze juridische vorm is na toetsing door een notaris en wethouder Karin van Hunnik (als ambassadeur namens de stuurgroep Regionaal Talentfonds op dit thema) als een goede vorm beoordeeld. Een stichting kent een hoge slagkracht die te combineren is met een lichte governancestructuur en voldoende grip.

Belangrijk hierbij is dat de partijen die publieke en private middelen in het fonds leggen er op kunnen vertrouwen dat dit op een goede manier wordt beheerd.

- Daarnaast is het van belang dat de Utrecht Talent Alliantie kan bewaken dat het fonds de doelen van de alliantie dient.
- Er is (op termijn) een paritair stichtingsbestuur (minimaal één werknemers- en één werkgeversorganisatie) nodig om aanspraak te kunnen maken op bovenregionale middelen zoals ESF+ en NGF.

Voorstel is dat de governance van de stichting bestaat uit:

1. Een stichtingsbestuur met minimaal drie, en altijd een oneven aantal, leden.
2. Het fonds start met een kwartiermaker (zes maanden tot een jaar). Hierna wordt bepaald hoe de dagelijkse leiding wordt overgenomen; door een fondsmanager of directeur bestuurder.
3. Raad van Toezicht bestaand uit stuurgroepleden van de alliantie die (financieel) bijdragen aan het fonds.
4. Werkgroep kwaliteit bestaand o.a. uit vertegenwoordigers van de koepelorganisaties en publiek en private opleidingsaanbieders. Belangrijkste taak is dat het voor de markt relevante en kwalitatief goede aanbod via het fonds wordt vergoed.

Bij dit proces wordt de stuurgroep bijgestaan door de ambtelijke werkgroep en een notaris. Zij zullen hier op korte termijn een besluit over nemen.

Planning en volgende stappen

Gemeente Hilversum wordt als centrumgemeente gevraagd om een financiële bijdrage van €135.000 voor de opstart van het Regionaal Talentfonds in 2024. Voor het laten groeien van het fonds is echter ook een structurele bijdrage nodig de komende jaren. Voor de periode 2025 en verder is wel denkbaar dat ook andere regiogemeenten uit de AMR Gooi & Vechtstreek een bijdrage leveren aan het fonds. De gevraagde bijdrage van Hilversum is voor een klein deel bedoeld voor overhead, het ontwikkelen van de portal en koppelen van systemen. Het grootste gedeelte van de bijdrage wordt benut voor feitelijke om- en bijscholing van mensen binnen of richting transitiesectoren die geen gebruik kunnen maken van bestaande regelingen (bijvoorbeeld de ESF+) of sectorfondsen, maar wel onder de vastgestelde fondscriteria vallen. De provincie Utrecht en gemeenten Utrecht en Amersfoort zijn voornemens gezamenlijk jaarlijks bijna €1 miljoen bij te dragen aan het fonds.

