



2021-2026

LESSONS LEARNED

Wat 5,5 jaar U-TECH community ons leerde over
de digitale arbeidsmarkt

Marjolijn Zwetsloot · directeur-bestuurder · september 2026



IN ÉÉN OOGOPSLAG

Zes lessen uit vijf jaar U-TECH



01

Van ICT-sector naar digitale arbeidsmarkt



02

Van opleiding naar volledige talentketen



03

**Technologie verandert werk:
LLO is randvoorwaarde**



04

**Kracht van een ecosysteem:
verbinden en regie**



05

**Publiek-private samenwerking
vraagt om een structurele
basis**



06

**Borging is onderdeel van
maatschappelijke impact**

Van ICT-sector naar digitale arbeidsmarkt

38%

van de mensen met een ICT-beroep
werkt daadwerkelijk in de sector
informatie en communicatie

Bron: UWV

Meer ICT'ers opleiden



Digitaal talent voor de hele economie

WAAR HET OM DRAAIT

-  Skillsgericht werven en ontwikkelen
-  Leven Lang Ontwikkelen en zij-instroom
-  Praktijkleren en interne mobiliteit
-  Digitalisering van niet-ICT-functies
-  Actuele skills en doorstroom op alle niveaus, inclusief mbo

DE KERN VAN LES 1

De juiste persoon, met de juiste skills, op het juiste moment, op de juiste plek.



Van opleiding naar volledige talentketen

Een opleiding alleen leidt niet vanzelf tot ICT-werk. Vooral zij-instromers hebben een langere route nodig.



1. Oriëntatie

Ontdekken, verkennen
en kiezen



2. Scholing

Kennis en
vaardigheden opdoen



3. Praktijk

Leren in de praktijk en
ervaring opdoen



4. Matching

Kandidaat en
werkgever vinden
elkaar



5. Plaatsing

Starten in een
passende rol



6. Begeleiding

Ondersteuning op de
werkvloer

**De werkgever hoort in
de leerroute**

Skillsgericht werven

Leerwerkplekken

Interne scholing

Modulair ontwikkelen

Begeleiding op de werkvloer

Technologie verandert werk: LLO is randvoorwaarde



AI maakt de scholingsopgave niet kleiner

Routinewerk wordt geautomatiseerd. Tegelijk zijn nieuwe vaardigheden nodig:

 Data

 Cloud

 AI

 Cybersecurity

 Ethiek

 Implementatie



Cyber is meer dan een arbeidsmarktvraag

Digitale weerbaarheid draait ook om:

Gedrag

Bewustwording

Processen

Basismaatregelen

✓ Zo zet de regio schaarse specialisten gericht in



De les: Leven Lang Ontwikkelen is geen aanvullend instrument meer maar een randvoorwaarde voor de digitale economie.

Kracht van een ecosysteem: verbinden en regie



±120

actieve organisaties in een
stabiele publiek-private kern

DE WAARDE ZIT NIET ALLEEN IN HET AANTAL MAAR VOORAL IN



Netwerkbereik



Kwaliteit van relaties



Kennisdeling



Gezamenlijke projecten



Nieuwe ontwikkelingen snel verbinden

HET REGIONALE AANBOD BLEEK SOMS VERSNIPPERD. DE ROL VAN U-TECH:



Verbinden



Ontsnippen



Agenderen



Werkt alleen met helder belegde regionale regie. Kennis en netwerk zijn te benutten in de Utrecht Talent Alliantie.

Publiek-private samenwerking vraagt om een structurele basis

Bedrijven

- ✓ Bereid: kennis, tijd en expertise inbrengen
- ⚠ Lastiger: structureel financieel bijdragen

Onderwijs en overheid

- ✓ Doorgaans bereidwilliger om structureel bij te dragen
- ☆ Maatschappelijke waarde is groter dan de commerciële waarde per partner

RECEPT VOOR EEN DUURZAAM ECOSYSTEEM

Structurele publieke basis

+

Partnerbijdragen

+

Projectgeld voor innovatie

Kwetsbaar als ook netwerkonderhoud, kennisopbouw, regie, communicatie, monitoring en werkgeversbenadering van projectgeld afhangen.

Borging is onderdeel van maatschappelijke impact

Een ecosysteem hoeft niet in dezelfde organisatievorm voort te bestaan om impact te behouden.

Wat U-TECH achterlaat

-  Projecten worden overgedragen
-  Kennis landt in andere programma's
-  Netwerken gaan zelfstandig verder
-  Partners blijven elkaar vinden
-  Instrumenten worden voortgezet

CONCREET

Routekaart ICT-instapbanen

 **CA-ICT**

AI4U

 **Preneurz**

Cyberkracht

 **Preneurz**

Overdracht is geen afsluiting van de impact maar onderdeel ervan.

Wat moet Utrecht vanaf 2027 vasthouden?



1. Digitaal talent breed benaderen

Niet alleen ICT-professionals maar digitaal talent in alle sectoren



2. De volledige talentketen organiseren

Van oriëntatie tot scholing, praktijkervaring, plaatsing en ontwikkeling



3. Werkgevers maken deel uit van de oplossing

Skillsgericht werven, anders organiseren en investeren in begeleiding



4. Bestaande scholing beter gebruiken

Niet steeds nieuwe opleidingen maar bestaand aanbod koppelen aan de juiste doelgroep



5. Regionale regie en ontsnippering

Werkgevers, onderwijs, arbeidsmarktorganisaties en overheid vinden elkaar gemakkelijk



6. Structurele financiering van de verbindingfunctie

Projecten financieren innovatie; een ecosysteem heeft daarnaast een structurele basis nodig