

A background image showing a robotic arm in a greenhouse, working on rows of plants. The image is split vertically by a curved line. The left side is dark with a teal overlay, and the right side is lighter. The robotic arm is visible on both sides, working on different types of plants.

Human Capital Agenda Noord-Holland Noord

26 mei 2023

Colofon

Auteurs:

Erdem Bagir – erdem.bagir@birch.nl

Jeroen Stellmacher – jeroen.stellmacher@birch.nl

Saskia Vogelaar – saskia.vogelaar@birch.nl

Jesper Janssen

In opdracht van:

Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord

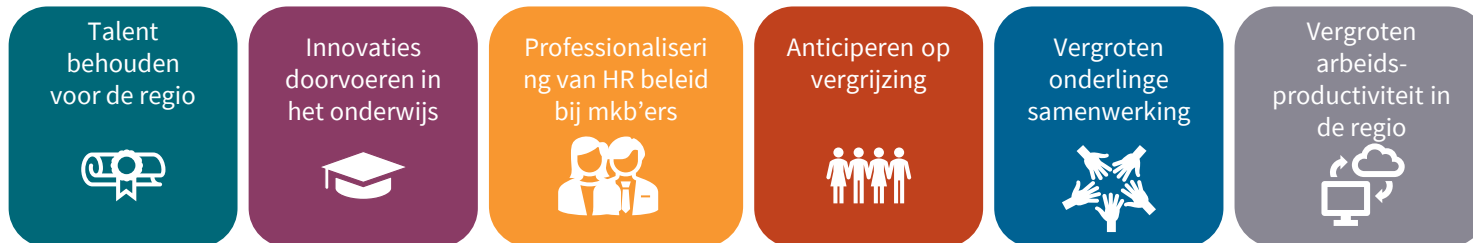
Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord

Human Capital Agenda Noord-Holland Noord

Managementsamenvatting

Nederland kent grote arbeidsmarktkrapte en staat voor maatschappelijke transitie die in een steeds hoger tempo plaatsvinden. Steeds meer publiek-private partijen worden gevraagd om samen te werken en de maatschappelijke vraagstukken het hoofd te bieden. De arbeidsmarkt is tenslotte dé motor, maar inmiddels ook het grootste knelpunt van de maatschappelijke transitie. De wens in Noord-Holland Noord is een visie voor het functioneren van de arbeidsmarkt voor de lange termijn vast te stellen, in de vorm van een Human Capital Agenda (HCA)'. Daarin identificeren we ook de korte en middellange doelen.

Voor het opstellen van de Human Capital Agenda is gesproken met belangrijke stakeholders uit het werkveld, de onderwijswereld en de overheid om tot een gezamenlijke aanpak te komen. Daarnaast is een werkgroep met vertegenwoordiging uit alle gemeenten, provincie, het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord (RPAhn) en het Ontwikkelbedrijf Noord-Holland Noord nauw betrokken. De indrukken en ideeën zijn getoetst aan de hand van aanvullende kwantitatieve en kwalitatieve analyses. Door de combinatie van deze methoden komen we tot 6 urgenties:



Elk van deze urgenties zijn vertaald naar ambities: wat willen we in Noord-Holland Noord bereiken? Deze 6 lijnen hebben we nader uitgewerkt door ze te clusteren in 3 actielijnen. Deze actielijnen zijn uitgewerkt in het uitvoeringsprogramma met kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen:

Actielijn 1: Aantrekken en behouden van talent voor de regio

Actielijn 2: Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en de beroepspraktijk

Actielijn 3: Professionaliseren van HR-Beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij mkb

Deze versie van de Human Capital Agenda en de daarin geformuleerde actielijnen en projecten zijn het startpunt van een vruchtbare samenwerking van alle betrokkenen bij het goed functioneren van de arbeidsmarkt. De HCA is een levend document waarbij op regelmatige basis wordt geëvalueerd en lessen worden doorgevoerd.

Inhoudsopgave

- Achtergrond [p. 5](#)
- Kwalitatieve en kwantitatieve analyses [p. 8](#)
- Urgenties [p. 17](#)
- Visie en ambities [p. 25](#)
- Uitvoeringsprogramma [p. 33](#)
- Bijlage [p. 42](#)

Achtergrond

Human Capital Agenda Noord-Holland Noord

Human Capital Agenda stimuleert ontwikkeling van de regio

- De regio Noord-Holland Noord (NHN) richt zich op het oplossen van meerdere maatschappelijke vraagstukken die van invloed zijn op het welzijn en de welvaart van de inwoners van de regio. De vraagstukken en de mate van invloed hierop waar we het in deze Human Capital Agenda over hebben, staan hier rechts aangegeven.
- Deze Human Capital Agenda stimuleert, samen met de Regionale Economische Agenda* en de Uitvoeringsagenda van het RPAⁿhn, de ontwikkeling van de economische groei én het sociaal-maatschappelijke welzijn in de regio.**
- In tijden van grote arbeidsmarktkrapte in Nederland en maatschappelijke transitie die in een steeds hoger tempo plaatsvinden, is het steeds meer gelegen aan publiek-private partijen om samen te werken en de maatschappelijke vraagstukken het hoofd te bieden. De arbeidsmarkt is tenslotte dé motor van de maatschappelijke transitie.
- De Human Capital Agenda stelt haar visie op voor de lange termijn, met daarin ruimte voor korte en middellange doelen. De visie gaat over regeerperiodes, bestuurswisselingen en andere tijdelijke veranderingen heen in de regio. De opgestelde opgaven zijn nu urgent en blijven dat hoogstwaarschijnlijk in de toekomst. De oplossing zal een lange adem vereisen. Het is onze verantwoordelijkheid als regio om ons te houden aan de afspraken en oplossingsrichtingen gesteld in deze Agenda.



*De Regionale Economische Agenda is tijdens het schrijven van deze Human Capital Agenda nog in ontwikkeling. Verder is er tijdens het traject door RaboResearch een [onderzoek](#) gepubliceerd waar de bevindingen in lijn zijn met de bevindingen in deze Agenda.

** Eerder schreef het onderwijs een gezamenlijk positionpaper "Groeien doen we met elkaar" waarmee als actiepoint is opgenomen dat het onderwijs zelf met een uitwerking komt o.a. n.a.v. deze HCA.

Human Capital Agenda Noord-Holland Noord

Vijf stappen om te komen tot een HCA

Om tot een complete Human Capital Agenda (HCA) te komen zetten wij vijf stappen. Deze stappen volgen elkaar chronologisch op. Om de grootste **urgenties** te identificeren doen we een kwantitatieve en een kwalitatieve analyse. Vervolgens stellen we op basis van die urgenties een aantal **doelen** en **ambities** voor. De **interventies** baseren we op datgene wat nodig is om de ambities en doelen te behalen. In de laatste twee stappen wordt de **financiering** en **governance** die nodig zijn voor het uitvoeren van de interventies beschreven. Tot slot werken we alle stappen uit in een overkoepelend **uitvoeringsprogramma**.

Arbeidsmarktbeleid



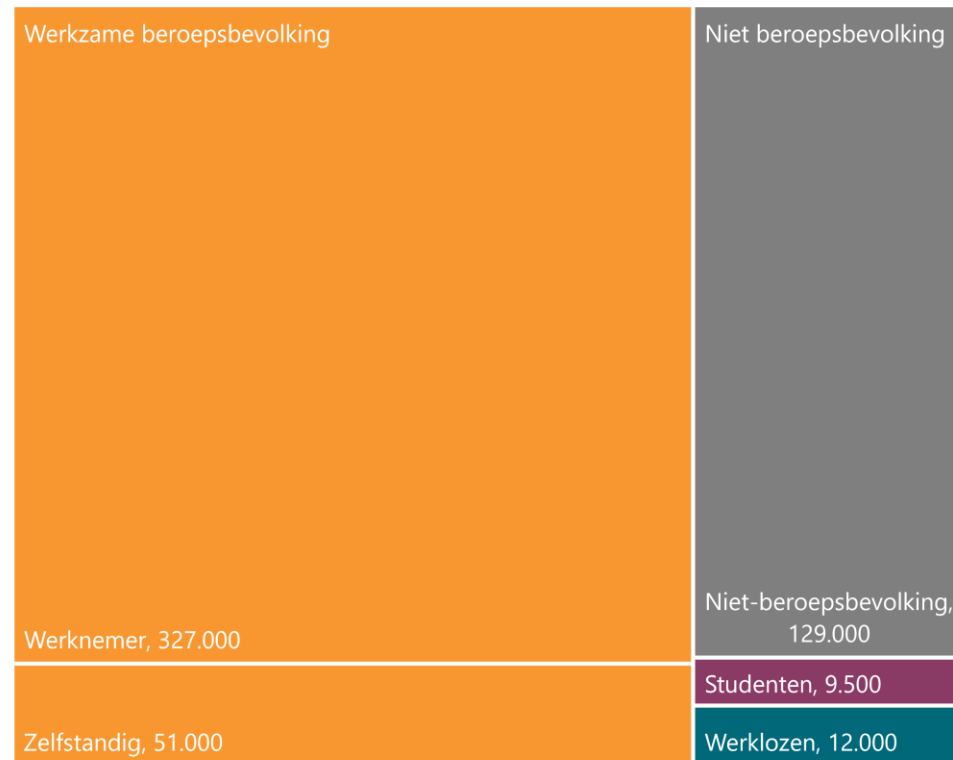
Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

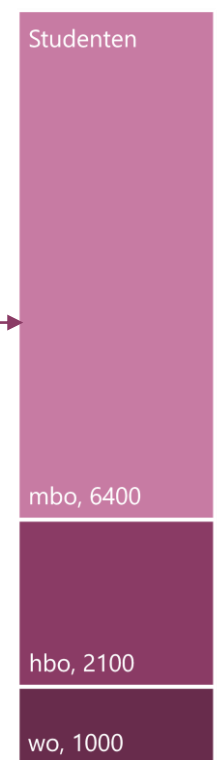
Er is veel onbenut arbeidspotentieel in Noord-Holland Noord

- De samenstelling van de bevolking is hiernaast weergegeven. 72,2% van deze populatie is op dit moment aan het werk (de *bruto arbeidsparticipatie*), dit is gelijk aan het Nederlands gemiddelde.
- 13,9% van de werkzame beroepsbevolking* is zelfstandige, dit is onder het Nederlands gemiddelde (16,1%).
- Werkloosheid (3,3%) van de werkzame beroepsbevolking in 2022 is gelijk aan het Nederlands gemiddelde.
- In 2021 haalden ~9.500 inwoners van Noord-Holland Noord een diploma op mbo, hbo of wo niveau (1,9% van bevolking).
- De niet-beroepsbevolking* maakt een kwart (25,4%) uit van de totale beroepsbevolking, dit is ruim onder het Nederlands gemiddelde (33,6%). Deze groep bestaat uit de pensioengerechtigden, mensen die willen werken maar niet kunnen werken, mensen die niet recent naar werk hebben gezocht (of niet beschikbaar voor zijn) en statushouders. Binnen deze groep zijn ook parttimers meegerekend (in Nederland vaak vrouwen) die eventueel nog meer uren zouden kunnen werken.

Verdeling beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)
Noord-Holland Noord 2022



Instroom uit het onderwijs 2021



Bron: CBS. Bewerking Birch.

*De beroepsbevolking zijn de mensen tussen de 15 en 75 jaar met betaald werk (ongeacht de arbeidsduur) of die geen betaald werk hebben, maar wel recentelijk hebben gezocht en direct beschikbaar zijn voor werk.

*De niet-beroepsbevolking zijn de mensen die geen betaald werk hebben en ook niet recentelijk daarnaar hebben gezocht of daar direct beschikbaar voor zijn.

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

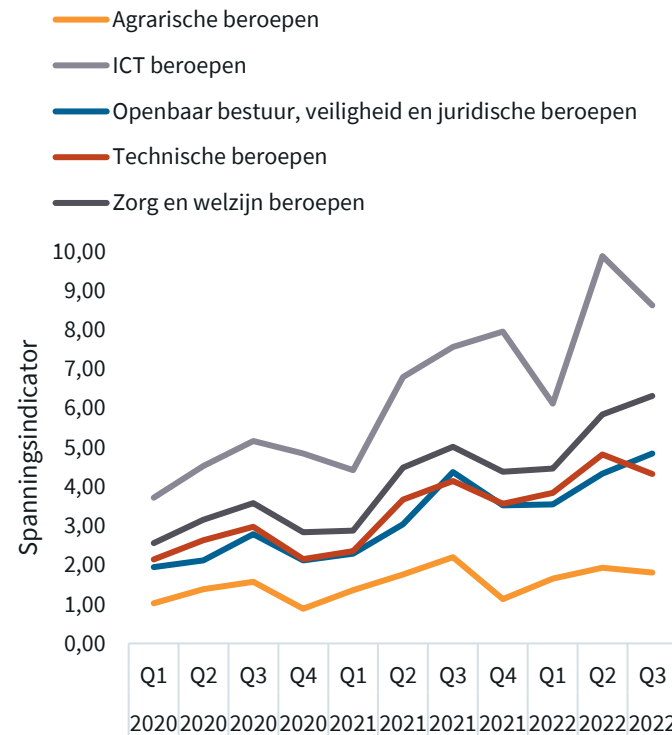
In alle sectoren zijn tekorten aan werkenden

- De grootste sectoren in de regio zijn de Handel (o.a. de detailhandel en groothandel) en de Gezondheids- en welzijnszorg. Samen maken beide sectoren 38% uit van de gehele Noord-Holland Noordse arbeidsmarkt, wat betreft het aantal banen.
- De grootste tekorten zijn te vinden bij de beroepen in de agrarische sector (inclusief hoveniers), ICT, technische sector, overheid en zorg en welzijn. Hoe hoger de indicator, hoe hoger de spanning: er is weinig aanbod van het aantal werkzoekenden t.o.v. vacatures.
- De tekorten in deze beroepen zijn een 'zegen' voor huidige werkzoekenden, aangezien bijna eenieder die kan en wil werken aan een baan kan komen of van baan kan veranderen. Daarnaast zijn de tekorten tegelijkertijd een 'plaag' voor de economie en haar groei. Bovendien belemmert het de uitvoering van de maatschappelijke transities.
- Een opvallende bevinding wat we in deze cijfers niet terugzien is de groei van het aantal zzp'ers. Vanwege de arbeidsmarktkrapte is het aantrekkelijk voor mensen om op zzp basis te werken vanwege de sterke onderhandelingspositie (met name in de zorgsector).

Bron: CBS en UWV. Bewerking Birch.

*Arbeidskrachten die in dienst zijn van een uitzendbureau maar werkzaam zijn in bijvoorbeeld de zorg of landbouw worden hier meegenomen in de sector *specialistische zakelijk dienstverlening* omdat uitzendbureaus onder deze sector (SBI) vallen.

Spanningsindicatoren belangrijkste
Beroepsgroepen Noord-Holland Noord



Sector	Aantal banen in fte's 2021 (x1000)	Aandeel sector van totale werkgelegenheid Noord-Holland Noord
Gezondheids- en welzijnszorg	50,9	19%
Handel	48,4	18%
Industrie	21,6	8%
Openbaar bestuur en overheidsdiensten	21,6	8%
Verhuur en overige zakelijke diensten	20,6	8%
Onderwijs	15,9	6%
Horeca	14,5	5%
Bouwnijverheid	13,1	5%
Specialistische zakelijke diensten*	11,5	4%
Landbouw, bosbouw en visserij	11	4%
Vervoer en opslag	9,8	4%
Financiële dienstverlening	8	3%
Cultuur, sport en recreatie	4,4	2%
Informatie en communicatie	4,1	2%
Totaal	268,6	100%

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Sommige beroepen nu nog geen krapte, maar in te toekomst wel

- Op de vorige pagina was te zien hoe de spanningsindicator voor sommige beroepsgroepen groot is. Met behulp van data van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) kunnen we prognoses geven voor deze beroepsgroepen.
- Dat leidt soms tot opvallende resultaten. In de agrarische beroepen is het volgens de huidige spanningsindicator sprake van krapte, maar wordt op basis van de ROA prognoses geen knelpunt verwacht in 2026.* In de overige beroepsgroepen met de hoge spanningsindicatoren worden er wel grote knelpunten verwacht.
- Binnen beroepsgroepen kunnen ook verschillen bestaan. Zo worden er binnen de agrarische beroepen vrijwel geen knelpunten verwacht bij hoveniers, tuinders en kwekers maar wel grote knelpunten bij land- en bosbouwers. Op de volgende pagina staan de beschikbare beroepen van bovengenoemde beroepsgroepen weergegeven met verwachte knelpunten.
- Naast de spanningsindicator is dus ook de arbeidsmarkt prognose van belang. Zeker voor het onderwijs die moet weten wat nodig is in de toekomst.

	Spanningsindicator 2022 (UWV)		Arbeidsmarktprognose tot 2026 (ROA)
	Regionaal	Landelijk	Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroepsgroepen (ITKB) in 2026
Agrarische beroepen	1.81 Krap	3.86 Krap	0.901 Geen knelpunten
ICT beroepen	8.62 Zeer krap	16.00 Zeer krap	0.822 Grote knelpunten
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	4.74 Zeer krap	6.92 Zeer krap	0.853 Grote knelpunten
Technische beroepen	4.32 Zeer krap	6.66 Zeer krap	0.862 Grote knelpunten
Zorg en welzijn beroepen	6.31 Zeer krap	4.01 Zeer krap	0.842 Grote knelpunten

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Verwachte knelpunten per beroep binnen de beroepsgroepen

ITKB tot 2026



ITKB tot 2026



Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

EE-Index: Noord-Holland Noord scoort onder Nederlands gemiddelde

- De Ecosysteem Index (EE-Index) maakt het mogelijk om ecosystemen voor ondernemerschap in Nederland met elkaar te vergelijken en daarin ontwikkelingen waar te nemen. De Entrepreneurial Ecosystem Index kwantificeert en objectificeert de sterkte van ecosystemen voor ondernemerschap in Nederland. Dit wordt gemeten aan de hand van tien elementen.
- Het ondernemers ecosysteem in Noord-Holland Noord scoort onder het Nederlands gemiddelde. Wetende dat enkele regio's met zeer hoge scores het gemiddelde vertekenen, scoort Noord-Holland Noord alsnog redelijk goed t.o.v. andere regio's.
- Voor het element Leiderschap (het aantal penvoerende organisaties met een innovatieproject) scoort zwak.
- De regio blinkt uit in Financiering (de toevoer en toegankelijkheid van kapitaal voor financiering van nieuwe ondernemingen) en daarnaast ook in Infrastructuur (Fysieke infrastructuur en positie van de regio). Een kanttekening bij Infrastructuur is dat het cijfermatig goed verbonden is (zeker t.o.v. Europa en binnen Nederland), echter wordt dit door ondernemers en bewoners niet zo ervaren.

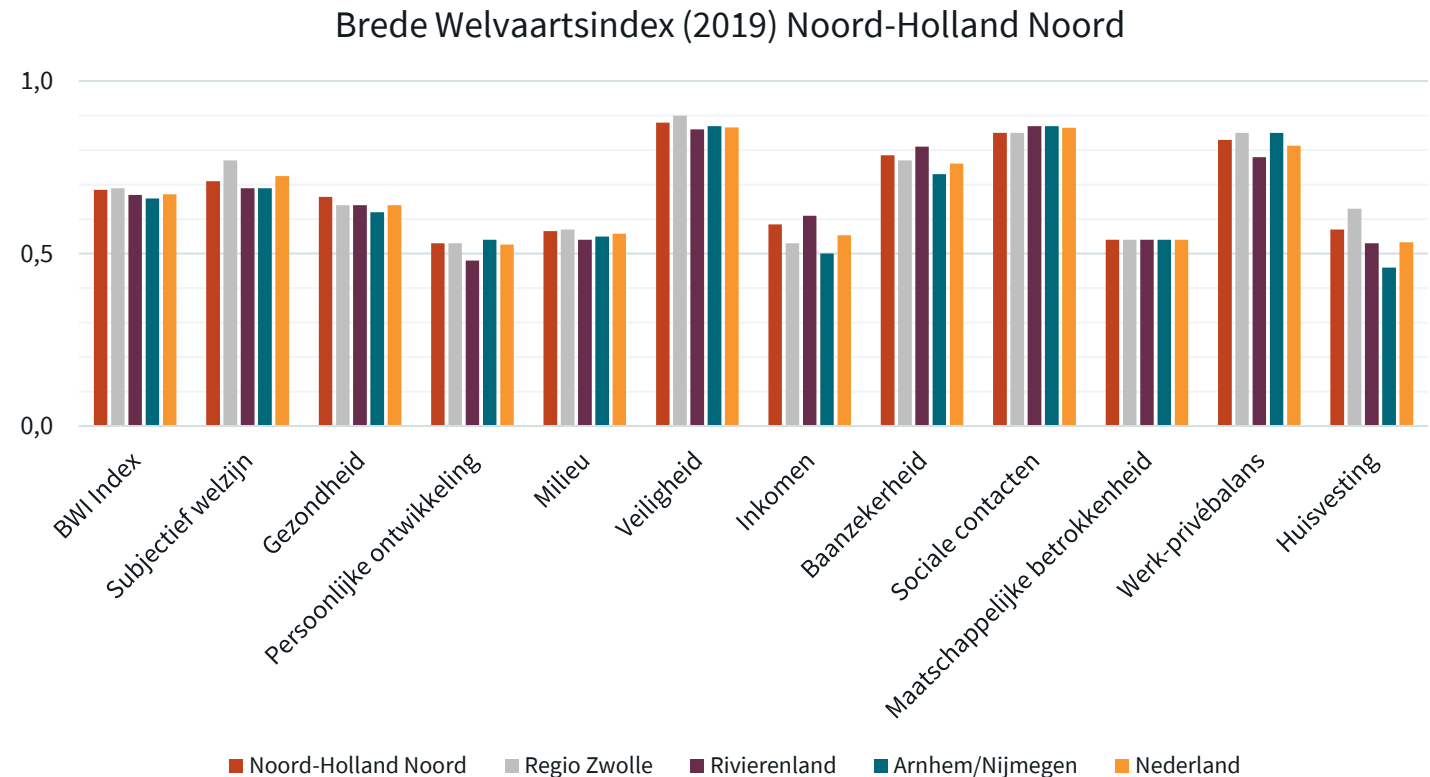
Goed	= Score > 1,05
Gemiddeld	= Score > 0,95 < 1,05
Zwak	= Score > 0,50 < 0,95
Slecht	= Score < 0,50

Element	Noord-Holland Noord
Cultuur	0,92
Vraag	0,69
Talent	0,84
Diensten	0,87
Instituties	0,99
Infrastructuur	1,14
Financiering	1,51
Leiderschap	0,30
Netwerken	0,54
Kennis	0,81
Totale Score	8,61

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Noord-Holland Noord is een fijne plek waar mensen veilig kunnen wonen en werken

- Noord-Holland Noord scoort op bijna alle indicatoren op de Brede Welvaart Index hoger dan het Nederlandse niveau, behalve op de indicatoren subjectief welzijn en sociale contacten.
- De subregio's binnen Noord-Holland Noord scoren relatief vergelijkbaar, waar de Regio Alkmaar lichtelijk beter scoort. Regio Alkmaar scoort beter op de indicatoren gezondheid, persoonlijke ontwikkeling en inkomen. De regio Kop van Noord-Holland scoort weer beter op milieu, baanzekerheid, werk-privé balans en huisvesting.
- In vergelijking met vergelijkbare regio's in Nederland scoort regio Zwolle iets hoger en de regio's Rivierenland* en Arnhem/Nijmegen iets lager dan Noord-Holland Noord.
- Op basis van de Brede Welvaart Index is Noord-Holland Noord een fijne plek waar mensen veilig kunnen wonen en werken.



Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Gesprekken met stakeholders geven goed beeld van de urgente opgaven

- In het proces voor het schrijven van deze Human Capital Agenda zijn interviews gehouden met 29 stakeholders in de regio (zie de bijlage voor de namen). De stakeholders waren afkomstig uit de overheid, het onderwijs en het bedrijfsleven*. Daarnaast waren alle subregio's binnen Noord-Holland Noord goed vertegenwoordigd.
- De gesprekken hebben geleid tot een helder beeld van de urgente opgaven van de regio, de best practices en hebben meerdere verschillende oplossingsrichtingen opgeleverd. Er bestaat een grote betrokkenheid in de regio en een grote bereidwilligheid om met elkaar samen te werken.
- Duidelijk naar voren gekomen is dat de arbeidsmarkt krapte niet alleen op te lossen is met een eenzijdige aanpak maar dat een integrale aanpak nodig is. Zo kunnen we niet alleen een aanpak formuleren voor het tekort aan talent zonder rekening te houden met de opgaven in bijvoorbeeld de woningbouw en mobiliteitsvraagstukken.
- De uitkomsten van de gesprekken hebben, samen met de kwantitatieve analyses en de beleidsanalyse, geleid tot het ontstaan van de zes genoemde urgente opgaven.

- Overkoepelend is duidelijk naar voren gekomen dat er meerdere waarden in deze Human Capital Agenda gewaarborgd moeten zijn. Deze waarden kunnen we al volgt samenvatten:

In deze Human Capital Agenda moet ruimte zijn voor:

Een bottom up en top down aanpak

Zowel invloed op het sociaal en economisch domein

Een koppeling hebben met brede welvaart

Een algemene focus en een sectorfocus

Een abstracte visie met concrete doelstellingen

Projecten op NHN schaal en op subregio schaal

Een lange termijn visie met korte termijn acties

Een lange termijn commitment binnen de triple helix

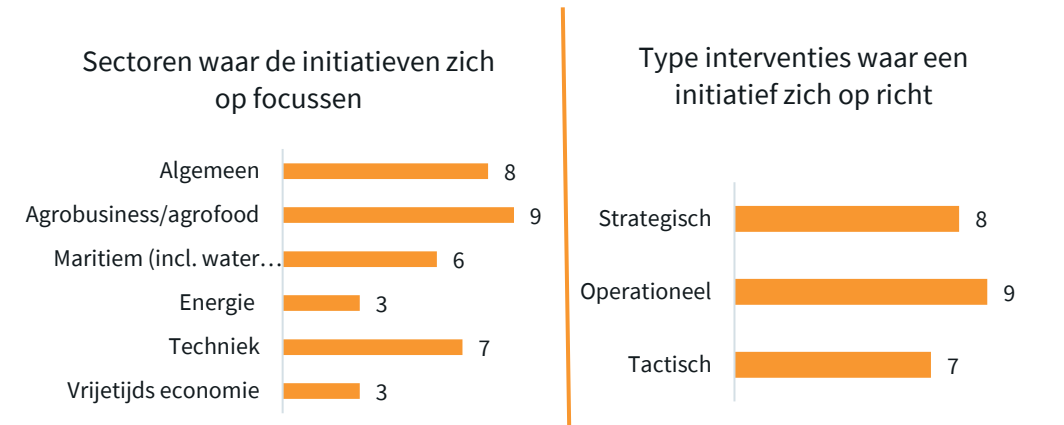
Ruimte voor innovatieve oplossingen

Een heldere mandaat en uitvoering verantwoordelijk

Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

Noord-Holland Noord kent een breed scala aan programma's en projecten

- Uit de netwerkanalyse blijkt dat er sprake is van versnippering van initiatieven. Er zijn maar weinig partijen die de verschillende projecten met elkaar in verbinding brengt. Het risico hiervan is dat initiatieven dubbel gedaan worden. Deze Human Capital Agenda biedt uitkomst door initiatieven waar mogelijk te verbinden, te monitoren en op te schalen naar regio niveau.
- De meeste initiatieven zitten op het uitvoerende (operationeel en tactisch) niveau. Deze zitten in een verder gevorderd stadium van planvorming en uitvoering. Deze programma's kunnen worden uitgerold en gemonitord om eventueel op te schalen over de regio.
- Initiatieven op het strategische niveau zitten nog in de beginfase. Denk hierbij aan strategische documenten met ambities, maar nog geen concrete uitvoering. Dit biedt ruimte om koppelingen te maken met de ambities van deze Human Capital Agenda en ze in een vroeg stadium te betrekken.
- De grootste programma's in termen van aantal partners zijn o.a. Tech@Connect, SeedValley en Manifest Werken & Ontwikkelen. De organisaties met een grote verbindende functie in de regio zijn o.a. de provincie, Ontwikkelingsbedrijf NHN, RPAhn, Inholland, Horizon, VONK en de Rabobank. Zij kunnen een rol nemen in het overkoepelen, samenbrengen, clusteren, monitoren en opschalen van de initiatieven.



Organisatie	Aantal initiatieven
Provincie Noord-Holland	12
VONK	9
Ontwikkelingsbedrijf NHN	9
Inholland	8
Horizon College	5
Rabobank	5
RPAhn	4

Cijfers o.b.v. 24 geanalyseerde initiatieven. Bekijk bijlage voor volledig overzicht van geanalyseerde initiatieven. De totalen van de 3 visuals tellen niet tot hetzelfde aantal op: een initiatief kan op meerdere sectoren focussen, en dus dubbel geteld worden. De onderste visual laat de belangrijkste partners zien, niet het aantal partners per initiatief. Vandaar dat het aantal initiatieven niet optelt tot 24.

Urgenties

Structuur van de urgenties

In dit hoofdstuk beantwoorden we de vraag: hoe is de huidige arbeidsmarktsituatie? Wat zijn de grootste urgenties? Deze urgenties zijn gebaseerd op de analyses van het vorige hoofdstuk. Concreet zijn dat de kwantitatieve en kwalitatieve analyses en interviews met verschillende stakeholders uit de regio vanuit het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven. Ook hun bevindingen zijn gevalideerd op basis van data.

Naast dat we elke urgentie onderbouwen met onze bevindingen, beantwoorden we de vragen: welke ontwikkeling zien we; waar komt dat door; wat is de impact van deze ontwikkeling; en wat heeft het lastig gemaakt om dit probleem aan te pakken?

In de latere hoofdstukken selecteren we de drie meest relevante urgenties voor de Human Capital Agenda en werken deze uit door bijbehorende ambities en visies te formuleren. Daar koppelen we vervolgens kwalitatief en kwantitatieve doelstellingen aan en doen een suggestie in het kader van de governance en op te zetten acties.



Talent behouden voor de regio.



Innovaties blijven doorvoeren in het onderwijs en de beroepspraktijk voor vergroten aantrekkelijk aanbod.



Professionalisering van HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb.



Anticiperen op de vergrijzing door het aantrekken van binnenlandse en buitenlandse werkenden.



Vergroting van de onderlinge samenwerking (tussen regio's en binnen de triple helix) in de regio nodig voor slagkracht.



Vergroten van de arbeidsproductiviteit in de regio.

Urgenties (1)



Talent behouden voor de regio

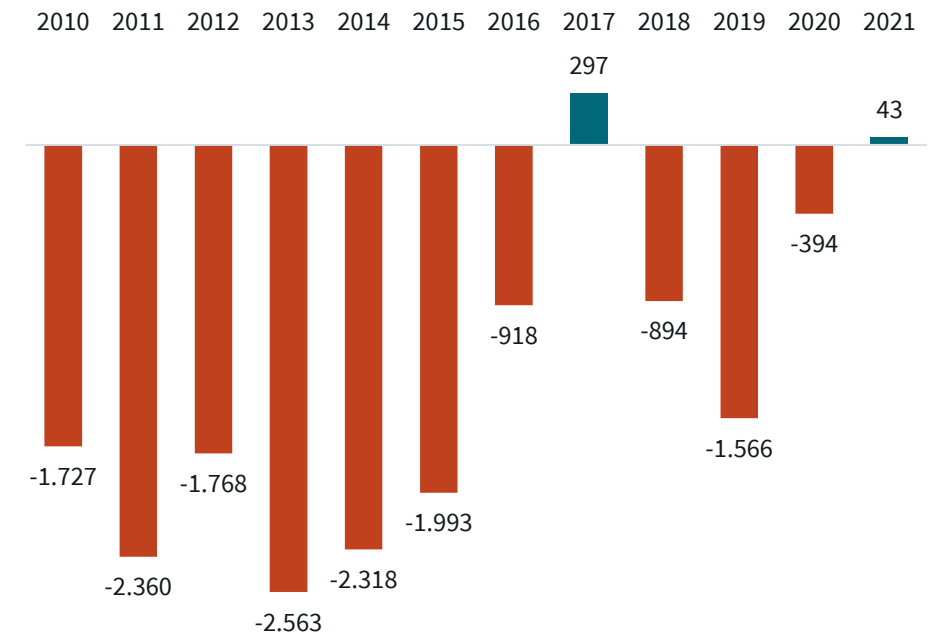
In de gesprekken met de stakeholders (waaronder onderwijspartijen en ondernemersverenigingen) werd het vertrek van jong talent als één van de meest urgente uitdagingen genoemd voor de regio. Er zijn veel talenten die buiten de regio gaan studeren en werken. Door het vertrek van talent in de regio, neemt de krapte van de arbeidsmarktsituatie alleen maar meer toe.

Helaas zijn openbare data bronnen niet geschikt om het vertrek van jong talent inzichtelijk te maken*. Wat we wel inzichtelijk kunnen maken is het in kaart brengen van de verhuisbalans (vertrokken en gevestigd in een gemeente) van jongeren (15-25 jaar). Al moet de belangrijke kanttekening hier gemaakt worden dat het vertrek uit een gemeente niet betekent dat een persoon ook uit de regio Noord-Holland Noord is vertrokken. Uit deze cijfers lijkt het vertrek van mensen tussen de 15-25 jaar af te nemen in de periode 2010-2021 jaar en alleen in 2017 én 2021 is toegenomen.

Het vertrek van (hoogopgeleide) jongeren heeft invloed op het voortzetten van de werkzaamheden binnen een regio. Vergaande gevolgen kunnen o.a. ook zijn dat bedrijven moeten ophouden met hun bestaan en dat minder nieuwe en innovatieve ideeën in de regio ontstaan.

Tot slot is het behouden van talent cruciaal vanwege het toenemend aantal 65+'ers en de afnemende instroom van de jonge beroepsbevolking. Deze trend wordt werkelijkheid in heel Nederland, maar is momenteel al zichtbaar in de regio Noord-Holland Noord.

Verhuisbalans 15-25 jarigen Noord-Holland Noord



19 * Dit is wel mogelijk door gebruik te maken van niet openbare databronnen zoals CBS microdata zoals in Noord-Nederland is gedaan via het platform Talent in de Regio (<https://talentinder regio.com/>).

Urgenties (2)

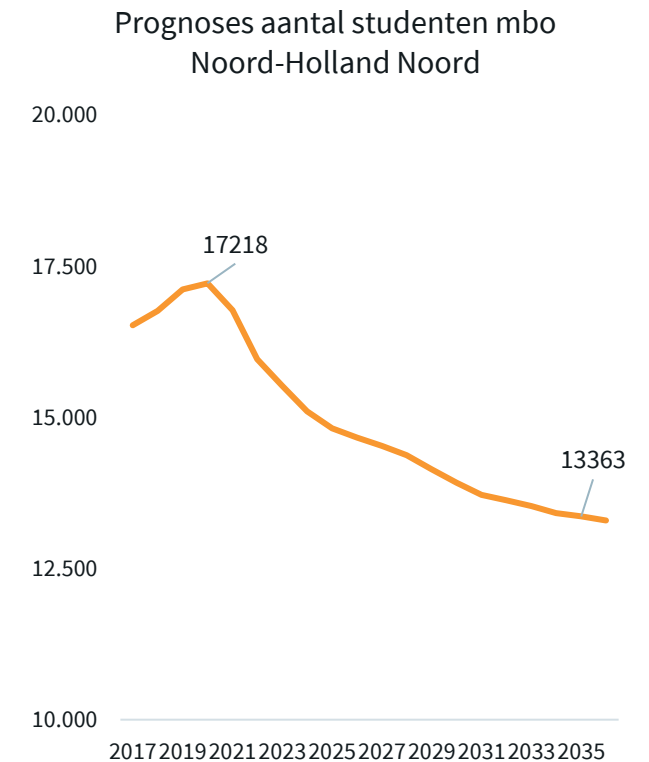


Innovaties blijven doorvoeren in het onderwijs en de beroepspraktijk voor vergroten aantrekkelijk aanbod

Het onderwijsmodel (regulier en Leven Lang Ontwikkelen) loopt volgens diverse stakeholders ‘achter’ in Noord-Holland Noord. De achterliggende redenen hiervan worden niet enkel bij het onderwijs gelegd. De wil om mee te bewegen met de dynamische arbeidsmarkt wordt bijvoorbeeld breed erkend en gedeeld. Het relatief rigide onderwijssysteem in Nederland maakt het niet eenvoudig om te innoveren. De onderwijsinstellingen in Noord-Holland Noord staan desondanks open voor innovatie en blijven deze waar mogelijk ook door te voeren. De reden dat diverse stakeholders vinden dat het onderwijs ‘achter’ loopt zijn onder andere:

- Het is in de regio niet altijd mogelijk om een traditionele schoolcarrière te doorlopen van het primair- en voortgezet onderwijs naar het universitair onderwijs*. Studenten moeten hierdoor soms uitwijken naar andere regio's.
- De beeldvorming bestaat dat de uitvoering van Leven Lang Ontwikkelen op de traditionele wijze wordt benaderd, namelijk gericht op de doorstroom naar een hoger opleidingsniveau (ondanks de inspanningen van het onderwijs op dit thema). In plaats daarvan moet Leven Lang Ontwikkelen zich richten op het ontwikkelen op het verkrijgen van de juiste kennis en vaardigheden.
- De beeldvorming bestaat dat er geen of nauwelijks modulaire, individuele of multidisciplinaire** onderwijsmogelijkheden wordt aangeboden door publieke onderwijsinstellingen in de regio en niet alle onderwijsmodules worden in Noord-Holland Noord aangeboden.
- Bovendien ontbreekt er een leercultuur bij het (kleinere) MKB.

Bovenstaande redenen maken dat het onderwijsaanbod als minder aantrekkelijk wordt ervaren in de regio en niet versterkend werkt voor de leercultuur binnen bedrijven. Innovaties en het meer uitdragen dat er innovaties zijn in het onderwijs kunnen daarbij een oplossing bieden om de aantrekkelijkheid van het onderwijs te vergroten. Met het afnemende aantal mbo'ers (landelijke trend) is deze urgentie van groot belang om op te pakken.



*Een oplossing hiervoor zou onder andere kunnen zijn om online onderwijs (voor alle niveaus) meer onder de aandacht te brengen in de regio waardoor studenten niet hoeven uit te wijken.

20 **Modulair onderwijs: opleiding samengesteld uit verschillende modules die afzonderlijk kunnen worden gevolgd; multidisciplinair onderwijs: is de studie van een onderwerp vanuit meerdere vakgebieden. Individueel: op maat gemaakt, persoonlijke begeleiding.

Bron: CBS. Bewerking Birch.

Urgenties (3)



Professionalisering van HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb

Het HR-beleid en de arbeidsmarktcommunicatie van het mkb in Noord-Holland Noord kan worden verbeterd betreffende het aantrekken en behouden van personeel op grote schaal.

Noord-Holland Noord heeft in verhouding veel mkb (99% van de bedrijven in de provincie Noord-Holland*) en veel van het mkb werft op zijn eigen manier en middelen nieuw personeel. Ook is binnen bedrijven weinig capaciteit op HR-gebied om werkenden te begeleiden in hun ontwikkeling en te behouden voor het bedrijf, de sector en regio. De ervaringen van werkgeversorganisaties in alle subregio's zijn dat dit niet goed werkt en er ruimte is voor verbetering en professionalisering.

Een belangrijk onderdeel binnen professionalisering van het HR-beleid is samenwerking. Samenwerking tussen het mkb kan namelijk leiden tot meer capaciteit voor een omvangrijk en professioneel HR-beleid en grootschaliger arbeidsmarktcommunicatie voor groepen bedrijven uit dezelfde branche/tak. Hier profiteren alle aangesloten organisaties binnen het mkb van. Methoden voor het aantrekken van talent mag echter niet ten koste gaan van het onderwijs van de jongeren: “groenpluk” (banen aanbieden aan studenten die nog niet zijn afgestudeerd) is geen productief beleid.

In de regio zijn voorbeelden van samenwerkingen die succesvol zijn zoals o.a. SeedValley en Op Kop. Hier pakken bedrijven samen de handschoen op wat betreft de uitrol van arbeidsmarktcommunicatie campagnes. Dit zijn relevante initiatieven waar nader onderzocht kan worden om het verder uit te rollen over de gehele regio.

Het investeren in een kwalitatief hoogwaardig HR-beleid voor het aantrekken en behouden van talent in Noord-Holland Noord is cruciaal. Bedrijven hebben en moeten hierin zelf ook een grote verantwoordelijkheid pakken.



Urgenties (4)



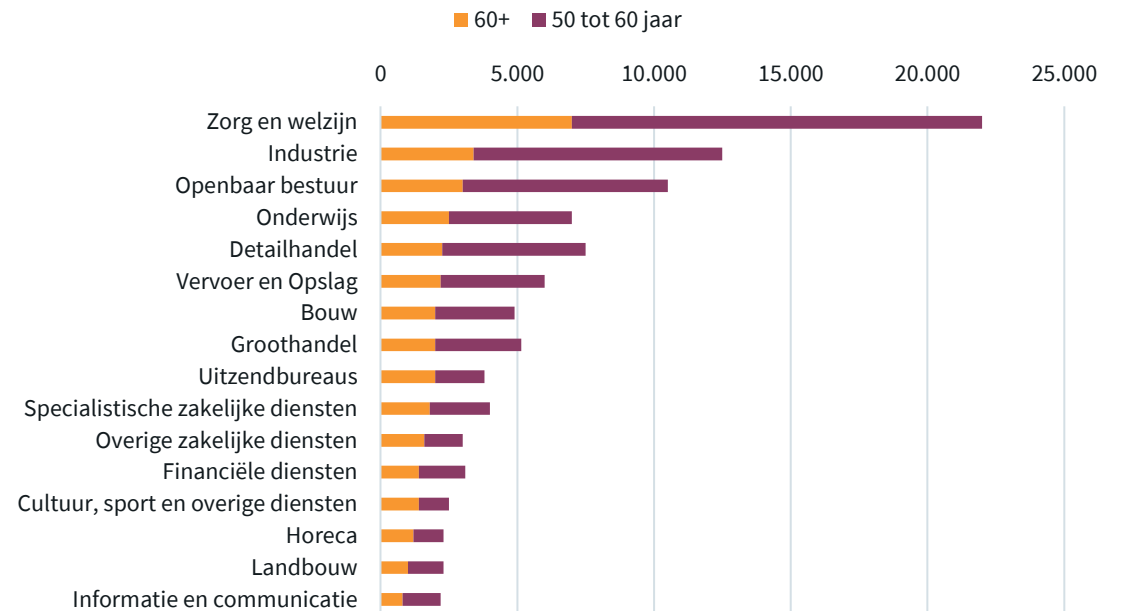
Anticiperen op vergrijzing door het aantrekken van binnenlandse en buitenlandse werkenden, met een speciale focus voor de sectoren die werken aan de transitieopgaven

In Noord-Holland Noord neemt de vergrijzing, evenals in de rest van Nederland, toe. Deze toename gaat echter sneller in Noord-Holland Noord ten opzichte van andere regio's en daarmee zijn de gevolgen van de vergrijzing al meer voelbaar in deze regio dan in de rest van Nederland. Bovendien vertrekt jong talent uit de regio waardoor het vervullen van vacatures in Noord-Holland Noord een steeds complexere opgave wordt. Vooral in de sectoren zorg en industrie gaan de effecten van de snelle vergrijzing gevoeld worden.

De genoemde verandering op de arbeidsmarkt heeft invloed op de gehele economie en arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Daarnaast vertraagt het eveneens de maatschappelijke transities waar we voor staan in Nederland en in de regio*.

Binnen de transitieopgaven is veel werk waar binnenlandse en buitenlandse werkenden de kwalificaties voor hebben om het werk uit te voeren. Met het aantrekken van binnenlandse en buitenlandse werkenden (jong en oud) kunnen enigszins de gevolgen van de vergrijzing worden opgevangen.

Vergrijzing van werkenden naar leeftijdsklasse en sector
(Arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord, 2021)



Urgenties (5)



Vergroting van de onderlinge samenwerking (tussen regio's en binnen de triple helix) in de regio is nodig voor slagkracht

De urgenties betreffende de krapte op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord zijn groot. Deze krapte vraagt slagkracht om kansen te benutten en bedreigingen te minimaliseren. Samenwerking tussen regio's binnen Noord-Holland Noord is hierin essentieel.

Op basis van de gesprekken met de stakeholders zien we dat de onderlinge samenwerking tussen regio's en de partijen in de triple helix onderling nog niet optimaal is. Volgens de gesprekken zijn hiervoor verschillende redenen die we hieronder benoemen:

- Er ontbreekt een bepaalde mate van helderheid over het *mandaat en eigenaarschap* bij de uitvoering van projecten en programma's. Het is niet altijd even duidelijk wie de verantwoordelijke partijen (leiderschap) zijn in samenwerkingen.
- Er is sprake van onvoldoende monitoring van initiatieven in de regio. Aangevuld door regelmatige wisselingen in projectleiders en bestuurders is de continuïteit van projecten in gevaar met als risico iedere keer het wiel opnieuw uit te vinden.
- Tot slot concurreren sub regio's* en sectoren met elkaar bij het aantrekken van talent in plaats van samen te werken.

Met de vergroting van de onderlinge samenwerking kunnen kansen voor gezamenlijke profilering van de regio meer worden benut en kunnen betrokken partijen elkaars initiatieven onderling versterken. Tot slot zorgt de vergroting van de onderlinge samenwerking voor een sterke, regionale positie bij het aanspreken van steun (bijv. experimenteerruimte) en fondsen op zowel landelijk als Europees niveau.



Urgenties (6)



Vergroten van de arbeidsproductiviteit in de regio

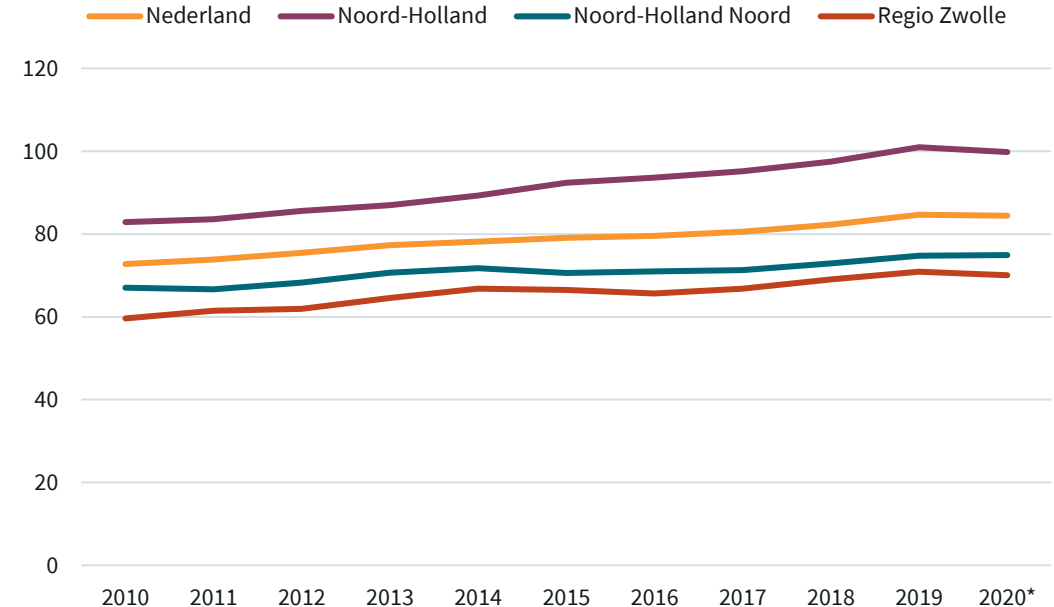
Een mogelijke interventie ten behoeve van de krapte op de arbeidsmarkt is het vergroten van de arbeidsproductiviteit*. Met arbeidsproductiviteit wordt de gemiddelde productie van een werknemer in een bepaalde periode bedoeld. In een krappe arbeidsmarkt is het verhogen van de arbeidsproductiviteit van die ene medewerker dus één van de mogelijke interventies.

De arbeidsproductiviteit is in de **provincie Noord-Holland** boven het Nederlands gemiddelde. In **Noord-Holland Noord** blijft de gemiddelde arbeidsproductiviteit in de periode 2010-2020 echter onder het Nederlands gemiddelde maar is het wel hoger dan een vergelijkbare regio als Regio Zwolle. Het verschil tussen de provincie Noord-Holland en de regio Noord-Holland Noord valt te verklaren door de aanwezigheid van de Metropool Regio Amsterdam.

Het vergroten van de arbeidsproductiviteit is voor Noord-Holland Noord van groot belang. In Nederland in zijn geheel gaat de arbeidsproductiviteit namelijk achteruit t.o.v. van vergelijkbare landen. In Noord-Holland Noord is dit dus nog groter.

In de regio wordt ingezet op digitalisering, robotisering en sociale innovatie om de productiviteit te verhogen. Hier kan extra inzet op worden gepleegd om de achterstand in te lopen en de arbeidskrapte te verminderen.

Arbeidsproductiviteit per FTE



Bron: CBS. Bewerking: Birch.

*hoeveel (toegevoegde) waarde een werknemer gemiddeld toevoegt in een gewerkt uur

In figuur: *= voorlopige cijfers volgens CBS.

Visie en ambities

Visie en ambities

Structuur van de ambities

De in dit hoofdstuk genoemde ambities worden geformuleerd als zijnde een antwoord of oplossing op de hiervoor genoemde urgenties en opgaven. Ook is dezelfde volgorde gebruikt.

De visie en ambities zijn geformuleerd op basis van de sterktes en kansen die we in de regio zien. Noord-Holland Noord is een innovatieve regio. We lichten bij alle oplossingen toe welk type project of initiatief al bestaat en aansluit op de ambitie, zo zien we waar de kansen liggen voor o.a. opschaling. Daarnaast bieden we inzichten in best practices buiten onze regio die als inspiratie kunnen dienen bij het verwezenlijken van een van onze ambities.

Bepaalde woorden die we gebruiken in de ambities zoals 'aantrekkelijk', 'vanzelfsprekend' en 'inspirerend' leggen we uit zodat dit geen lege woorden zijn, maar duidelijk is wat wij daaronder verstaan.

Dit hoofdstuk richt zich op de kwalitatieve doelstellingen in de vorm van ambities en de visie op hoofdlijnen. Het volgende hoofdstuk zal deze hoofdlijnen verdelen over verschillende paden, waarbij elk pad eigen kwantitatieve en dus meetbare doelstellingen zal krijgen.



We bieden aantrekkelijke banen en ontwikkelkansen aan. We hebben een innovatief opleidingsaanbod en zijn succesvol met onze zij-instroom campagnes en stimuleren van niet-werkenden naar banen.



We ontwikkelen een innovatief opleidingsaanbod van primair onderwijs tot universitair. Leven Lang Ontwikkelen is voor iedereen in Noord-Holland Noord vanzelfsprekend. Onze (toekomstige) inwoners en werkenden volgen inspirerende opleidingen.



Wij stimuleren professioneel HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie en delen de laatste kennis en ervaringen hiervan met elkaar. Ook ondersteunen we succesvolle wervingscampagnes Noord-Holland Noord-breed.



Wij verleiden talent uit alle mogelijke regio's om te werken en eventueel vestigen in Noord-Holland Noord. Wij blinken uit in onze integrale aanpak van werk, woning, (taal)cursussen en bereikbaarheid.



We monitoren initiatieven en zorgen voor een heldere mandaatverdeling t.b.v. betere samenwerking. We versterken bestaande succesvolle initiatieven en zorgen voor voldoende experimenteerruimte.



We blinken uit in het invoeren van digitalisering, robotisering en sociale innovatie. State of the art productieprocessen. Onze werkenden worden succesvol ondersteund bij de verandering door bijscholing.

Visie en ambities (1)



Talent behouden voor de regio

Wij blinken uit in het bieden van aantrekkelijke banen en ontwikkelkansen voor iedereen die wil en kan werken in combinatie met een gezonde leefomgeving.

- Aantrekkelijke banen: banen met (maatschappelijk) impact die aansluiten op het profiel en niveau van de beroepsbevolking en aantrekkelijke primaire en secundaire voorwaarden bieden. Er moet ruimte zijn voor maatwerk (werken naar vermogen) en verdere ontwikkeling van een werknemer.
- Ontwikkelkansen: bijscholing, trainingen bieden aan het personeel. Zeker het mkb vindt het lastig om structureel aandacht te besteden aan de ontwikkelkansen van hun personeel. Dit moet dan ook intensiever en breder in Noord-Holland Noord worden opgepakt. Zie ook de ambitie “professionalisering van HR-beleid”.

Wij bieden een innovatief opleidingsaanbod van primair onderwijs tot universitair (llo, multidisciplinair, fieldlabs, modulair opleiden, hybride onderwijs, etc.) voor zowel bestaande als toekomstige werkenden.

- Innovatief opleidingsaanbod: enerzijds betekent dat modulair opleiden, werken aan skills/vaardigheden die breed inzetbaar zijn. Anderzijds betekent innovatief dat met nieuwe technieken en methoden gewerkt kan worden om beter aan te sluiten op de arbeidsmarkt van morgen (toekomstbestendigheid).
- LLO: bestaande werkenden moeten ook mee kunnen profiteren van het innovatieve opleidingsaanbod. Zie ook voorgaande ambitie over de ontwikkelkansen van het personeel. Speciale aandacht kan hierbij nog gericht worden op migranten.

Wij zijn succesvol met onze zij-instroom campagnes en stimuleren van niet-werkenden naar banen binnen de transitieopgaven.

- Succesvolle zij-instroom campagnes zijn campagnes die voor een verhoogde instroom in banen hebben gezorgd. Dat betekent dat de resultaten van campagnes actief moeten worden gemonitord. Succesvolle campagnes zouden regionaal-breed moeten worden uitgerold.
- Stimuleren niet-werkenden: onbenut arbeidspotentieel benutten door mensen die nog bezig zijn met een opleiding al deels in te zetten, parttimers te verleiden om meer te werken en het om en bijscholen van niet-werkenden. Sociale ondernemingen kunnen hier een rol spelen.

Voorbeeld van bijpassend project: Talent Academy (Westfriesland): ontwikkelt post HBO opleidingen in Westfriesland. Samenwerking met o.a. Inholland om tekorten in de zorg tegen te gaan. Richt zich op jongeren, zij-instromers en werkenden die al in de zorg werken. Een dergelijk initiatief verzorgt bijscholing en werkt aan het uitbreiden van het aanbod. Overige voorbeelden: Techcourt.

Wat is nog nodig? Meer partnerships met universiteiten, vergroten van de zichtbaarheid (Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen), of als best practice uitrollen over meer sectoren. Verder is analyse nodig naar banen met impact: bieden we die als Noord-Holland Noord voldoende aan en zetten we ze voldoende in de spotlights?

Visie en ambities (2)



Innovaties blijven doorvoeren in het onderwijs en de beroepspraktijk voor vergroten aantrekkelijk aanbod

We ontwikkelen een innovatief opleidingsaanbod van primair onderwijs tot universitair (LLO, multidisciplinair, fieldlabs, modulair opleiden, hybride onderwijs etc.) passend bij het DNA en de transitieopgaven van onze regio.

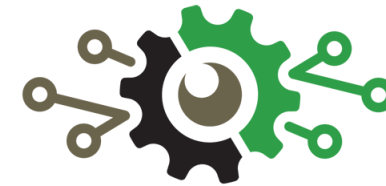
- Het opleidingsaanbod is innovatief wanneer het voorbereidt op de uitdagingen van vandaag en morgen, toekomstbestendig is en modulair wordt aangeboden. Een combinatie van breed inzetbare vaardigheden en vakinhoudelijke specialistische kennis. Hierbij zorgen zowel (commerciële) onderwijsinstellingen als bedrijven en andere organisaties voor de invulling en uitvoering.

Leven Lang Ontwikkelen is voor iedereen in Noord-Holland Noord vanzelfsprekend.

- Vanzelfsprekend betekent dat iedereen in Noord-Holland Noord bewust is van het belang van LLO. Werkenden en werkzoekenden moeten de mogelijkheid aangeboden krijgen om actief na te denken over hun loopbaan. De focus moet niet zijn om diploma's en certificaten te behalen, maar leren in de beroepspraktijk. Modulaire en flexibele scholing moet eenvoudig vindbaar zijn en onderwijspartijen bieden een ruim aanbod van passende opleidingen, trainingen en/of cursussen aan. Overheden en bedrijven ontwikkelen daarop stimulerende campagnes ter promotie van LLO.

Onze (toekomstige) inwoners en werkenden volgen inspirerende opleidingen.

- Inspirerende opleidingen moeten aanzetten tot werken in de sector/tak waar de opleiding over gaat. Dat betekent een goede aansluiting/doorstroom naar de arbeidsmarkt maar ook dat de opleiding meer aandacht voor de sector verzorgt. Dat uit zich in meer tijd en geld voor ontwikkelingen en innovaties.



DudocXP

Voorbeeld van bijpassend project: Dudoc XP (Dijk en Waard). De ambitie is om de instroom in het techniekonderwijs te verdubbelen en het onderwijsaanbod te diversifiëren met nieuwe opleidingen. Verder is Dudoc XP een centraal informatiepunt voor bedrijven, leerlingen en docenten. De zij-instroom wordt gestimuleerd met activiteiten die huidige werkenden buiten de sector moeten aanspreken. Overige voorbeelden: METIP en TechValley.

Wat is nog nodig? Centraal punt waar verschillende onderwijspartijen bij zijn aangesloten om hun LLO-aanbod op aan te bieden, inclusief handige informatie zoals financieringsmogelijkheden, loopbaanadviezen, online en offline begeleiding en profilering van sectoren. Voorbeelden: Leerwerkloket in Noord-Holland Noord, NHN Werkt Door, Ontwikkelfonds.

Visie en ambities (3)



Professionalisering van HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie (bij het mkb)

Wij stimuleren onze mkb'ers, overheden en maatschappelijke organisaties om professionele arbeidsmarktcommunicatie en HR-beleid (door) te ontwikkelen en/of op te zetten.

Hiermee trekt de regio nieuwe werkenden aan en om hen te behouden en stellen we ze in staat een aantrekkelijke loopbaan met een duidelijke leercultuur te bewandelen.

- Succesvolle wervingscampagnes Noord-Holland Noord-breed waarbij we de regio met overtuiging neerzetten als dé plek om te werken en wonen. Voor destinatiemarketing bestaat al Holland Boven Amsterdam als centraal punt. Een brede campagne die zich naast bezoeken ook richt op werken en wonen.
- HR-ondersteuning bestaat uit bijscholing voor HR-medewerkers, wegwijs maken met HR-software en het bieden van een centraal HR-platform.
- Een leercultuur komt tot stand wanneer de top van het bedrijf de werkenden inspireren en regelmatig bijscholing wordt gegeven aan de werkenden. Iedereen moet zich kunnen blijven ontwikkelen, ongeacht de laag van de organisatie en achtergrond en mogelijkheden van een medewerker.
- Specifieke aandacht voor het mkb is nodig omdat zij niet voldoende middelen (geld, tijd, personeel) hebben om structureel aandacht te besteden aan HR-beleid.

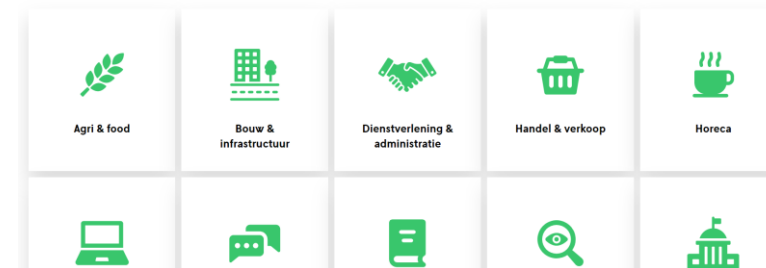
Wij delen de laatste kennis en ervaringen op het gebied van stimuleren van een leercultuur met onze organisaties.

- Masterclasses, voorlichtingen of online informatiebronnen voor HR-medewerkers

Vacatures

in de Kop van Noord-Holland

Welke sector spreekt jou aan?



Voorbeeld van bijpassend project: SeedValley en OpKop. Beiden zetten centrale arbeidsmarktcommunicatie campagnes breed uit. Dit werkt verlichtend, zeker voor het mkb die minder middelen hebben om zich hiervoor in te zetten.

Leercultuur in het MKB (SLIM Project): Richt zich op het creëren van een leercultuur in het mkb. Directeuren en HR-medewerkers en werknemers krijgen tools om hun leercultuur te verbeteren. Initiatief van InHolland en Huis van het Werk.

Visie en ambities (4)



Anticiperen op vergrijzing door het aantrekken van binnenlandse en buitenlandse werkenden, met een speciale focus voor de sectoren die werken aan de transitieopgaven

Wij verleiden talent uit alle mogelijke regio's in Nederland en het buitenland om te werken en eventueel te vestigen in Noord-Holland Noord door het bieden van aantrekkelijke banen en een gezonde leefomgeving.

Verleiden doen we door campagnes op te zetten die talent moeten aantrekken tot de regio en sectoren met impact op de transitieopgaven.

- We geven extra aandacht aan banen binnen de transitieopgaven met als doel dat een breed palet van sectoren benadrukt wordt dat zowel nu als in de toekomst een grote behoefte zal hebben aan personeel.
- We benutten alle mogelijke potentiële arbeidskrachten, iedereen die wil en kan werken (naar vermogen) is welkom om te werken in Noord-Holland Noord.

Wij blinken uit in onze integrale aanpak van werk, woning, taalcursussen en bereikbaarheid. We voeren een soort 'expat' benadering uit.

- Integrale aanpak: de gemeenten, werkgevers en onderwijsinstellingen werken samen om dit te bewerkstelligen.
- Expat benadering: de woningopgave is een separaat en complex probleem dat niet te ondervangen is in een Human Capital Agenda. De expatbenadering ondervangt een deel van het probleem door werkenden vanuit andere regio's en landen op korte termijn en flexibel aan te trekken: een aantrekkelijk (tijdelijk) woon-en werkklimaat.



**KOM BINNEN BIJ
BEDRIJVEN DAGEN**

Bijpassende projecten: Bij de Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen profileren bedrijven zich richting nieuwe werkenden en stagiairs. De focus is momenteel nog veel op inwoners van NHN, verder profileren buiten de regio is een goede volgende stap.

Wat is nog nodig? Een centraal coördinatiepunt voor aantrekken binnen en buitenlands talent die campagnes opzet. In Zwolle nabij het Polymer Science Park is een Expat Center wat het benodigde talent aantrekt en kijkt naar de woonwensen en het vinden van huisvesting. Een dergelijk voorbeeld zou uitgewerkt kunnen worden voor een grotere regio met aanvullende taken als het opzetten van campagnes en werven binnenlands talent.

Visie en ambities (5)



Vergroting van de onderlinge samenwerking (tussen regio's en binnen de triple helix) in de regio is nodig voor slagkracht

Wij werken vanuit programma gerichte impact op de lange termijn en het onderling versterken van succesvolle initiatieven.

Hiermee versterken we elkaar en gaan we versnippering tegen

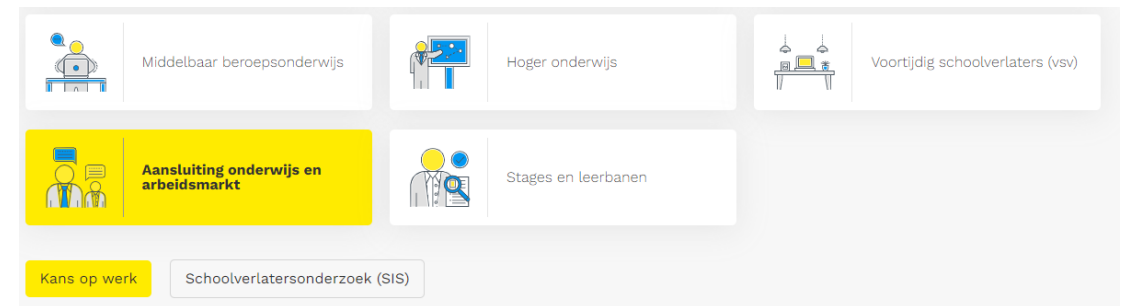
- Versnippering: de regio kent veel afzonderlijke initiatieven. Het doel is om succesvolle initiatieven op te schalen, en te voorkomen dat het wiel meerdere keren wordt uitgevonden.

We delen best practices, koppelen economisch en sociaal domein aan elkaar, monitoren initiatieven en zorgen voor een heldere mandaatverdeling bij de uitvoering van projecten.

- Monitoren is essentieel om initiatieven aan te merken als “best practice” die het waardig zijn om uit te rollen in de rest van de regio. Bij het monitoren wordt gekeken naar het bereik, de resultaten en de efficiëntie: hoeveel middelen zijn nodig geweest voor het resultaat.
- In de huidige governancestructuur is de mandaat en uitvoering verdeling niet altijd duidelijk. We benadrukken in de huidige governance structuur een heldere mandaat en uitvoering verdeling waar we elkaar op onze verantwoordelijkheden kunnen wijzen.

We zorgen samen voor succesvolle aanvragen bij fondsen en realiseren experimenteerruimte voor oplossingen op maat voor de situatie in onze regio.

- Experimenteerruimte vereist dat overheden, brancheorganisaties, werkgevers en onderwijs/onderzoeksinstituten samenwerken en elkaar de ruimte geven en ruimte maken om initiatieven uit te proberen.



Bijpassende projecten: middels een tool als ArbeidsmarktInZicht is het mogelijk om ontwikkelingen in de regio in de gaten te houden op verschillende thema's.

Voorbeeld van bijpassende visie: Holland boven Amsterdam 2040: In Holland Boven Amsterdam werken bestuurders van de verschillende regio's, het onderwijs en bedrijfsleven samen om de regio meer op de kaart te zetten. Langs deze visie wordt de Economische Agenda Noord-Holland Noord opgesteld.

Visie en ambities (6)



Het vergroten van de arbeidsproductiviteit in de regio

We blinken uit in het invoeren van digitalisering, robotisering en sociale innovatie in al onze sectoren om het werk te vergemakkelijken voor onze werkenden en de arbeidsproductiviteit te verhogen.

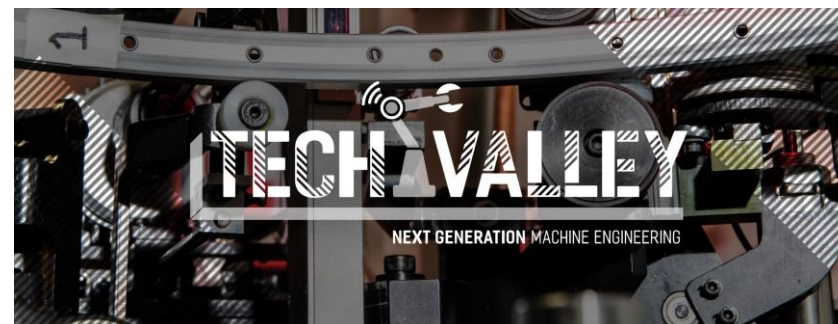
- Het is van belang dat de invoering van digitalisering, robotisering en sociale innovatie bestaande beroepen faciliteert en vergemakkelijkt. Het hoofddoel is het vergroten van de arbeidsproductiviteit en het vergemakkelijken van de werkzaamheden van het bestaande en toekomstige personeel.

Onze mkb- en familiebedrijven realiseren in samenwerking met onderwijs- en kennisinstellingen state-of-the art (productie)processen.

- State-of-the-art processen zijn nieuw ontwikkeld voor en door de specifieke bedrijven en kennisinstellingen uit de regio. Hierdoor zijn oplossingen en innovaties op maat ontwikkeld voor de regio en zorgt dit voor een voorsprong t.o.v. andere regio's en verdiept het de specialisatiegraad.

Onze werkenden worden succesvol ondersteund bij de verandering door bijscholing.

- Succesvolle ondersteuning betekent dat overheden, brancheorganisaties en onderwijsinstellingen samenwerken om het bestaande en toekomstige personeel bij en om te scholen. Op deze manier leren ze werken met nieuwe technologieën, processen en methoden.



Voorbeeld van bijpassend project: TechValley. Bedrijven, lectoren, onderzoekers en studenten werken aan onderzoeksvraagstukken uit het werkveld en er wordt geëxperimenteerd met nieuwe technologieën en werkgroepen. Door in te zetten op Smart Industry, Robotica en Data worden oplossingen ontwikkeld die specifiek van toepassing zijn op de uitdagingen van bedrijven. De nieuwe kennis wordt door lectoren vertaald in bijscholing voor bestaande werkenden en machinebouwers. Andere bijpassende projecten: GreenPort en MeTip.

Wat mist nog: Uitbreiding van het aantal onderwijspartners, onderzoeksfaciliteiten en uitbreiding en opschaling van cross-over projecten met andere sectoren.

Uitvoerings programma

Uitvoeringsprogramma

Met deze waarden werken wij

Waarden	Uitleg
1. Samen aan de slag	De Human Capital Agenda faciliteert samenwerking van organisaties in zowel de publieke als private sector. Het is gericht op verbinding van verschillende organisaties die elkaar helpen en van elkaar leren om te zorgen voor de optimale inzet van menselijk kapitaal in de regio. Deze samenwerking leidt tot meer capaciteit van arbeid. Deze Human Capital Agenda zorgt voor een effectieve en structurele aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt.
2. Sector overstijgend aanpakken	De Human Capital Agenda is sector overstijgend. De krapte op de arbeidsmarkt is aanwezig in alle sectoren in Noord-Holland Noord. Een sector overstijgende visie zorgt voor een gezamenlijke invulling van de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. We zoeken actief naar de samenwerking tussen diverse sectoren vanuit een overkoepelende visie.
3. Binden, boeien en behouden van talent	De Human Capital Agenda richt zich op het binden, boeien en behouden van én met talent, uit elke regio (binnen- en buitenland). We moedigen iedereen aan die kan en wil werken om te werken in Noord-Holland Noord. We betrekken actief jongeren en studenten in de uitvoering. Het inzetten op deze elementen leidt tot het aantrekken en het vasthouden van talent in de regio.
4. Direct resultaten boeken en lange termijn denken	De Human Capital Agenda boekt direct zichtbare resultaten en zet in op lange termijn denken. Hiermee wordt de krapte op de arbeidsmarkt aangepakt op de lange termijn en is de Human Capital Agenda zo ingericht dat deze lange termijn visie tevens direct zichtbare resultaten laat zien op de korte termijn.
5. Gebruikmaken van bestaande kennis en samenwerkingen	De Human Capital Agenda wil geen projecten en programma's dubbel doen in de regio en maakt waar mogelijk gebruik van bestaande kennis, samenwerkingen en netwerken. We kijken naar initiatieven binnen én buiten de regio. Projecten die goed lopen willen we graag versterken. Daar waar dit nog niet gedaan wordt willen we dit graag gezamenlijk opzetten.

Uitvoeringsprogramma

We starten met drie actielijnen

In deze Human Capital Agenda hebben we tot nu toe zes urgente opgaven benoemd en de visies en ambities van elke opgave beschreven. Deze urgenties zijn nu en in de toekomst relevant om aan te werken. Deze zes urgente opgaven samen leiden tot **drie actielijnen** waar we de meeste impact mee kunnen maken. De drie actielijnen staan hier rechts weergegeven.

De keuzes voor deze drie actielijnen is in lijn met de prioritering van de regionale stakeholders en afgestemd met de (voorgestelde) inhoud van de Regionale Economische Agenda én de ambities beschreven in de Uitvoeringsagenda van het RPA. **Alle zes de urgenties zijn meegenomen** in de totstandkoming van de actielijnen, zie de volgende slide voor de wijze waarop.

Deze Human Capital Agenda is in principe een ‘levend’ document en kan gaandeweg worden aangepast en aangescherpt op basis van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarnaast is het advies om **jaarlijks de doelstellingen van de actielijnen te evalueren en waar nodig bij te stellen**.

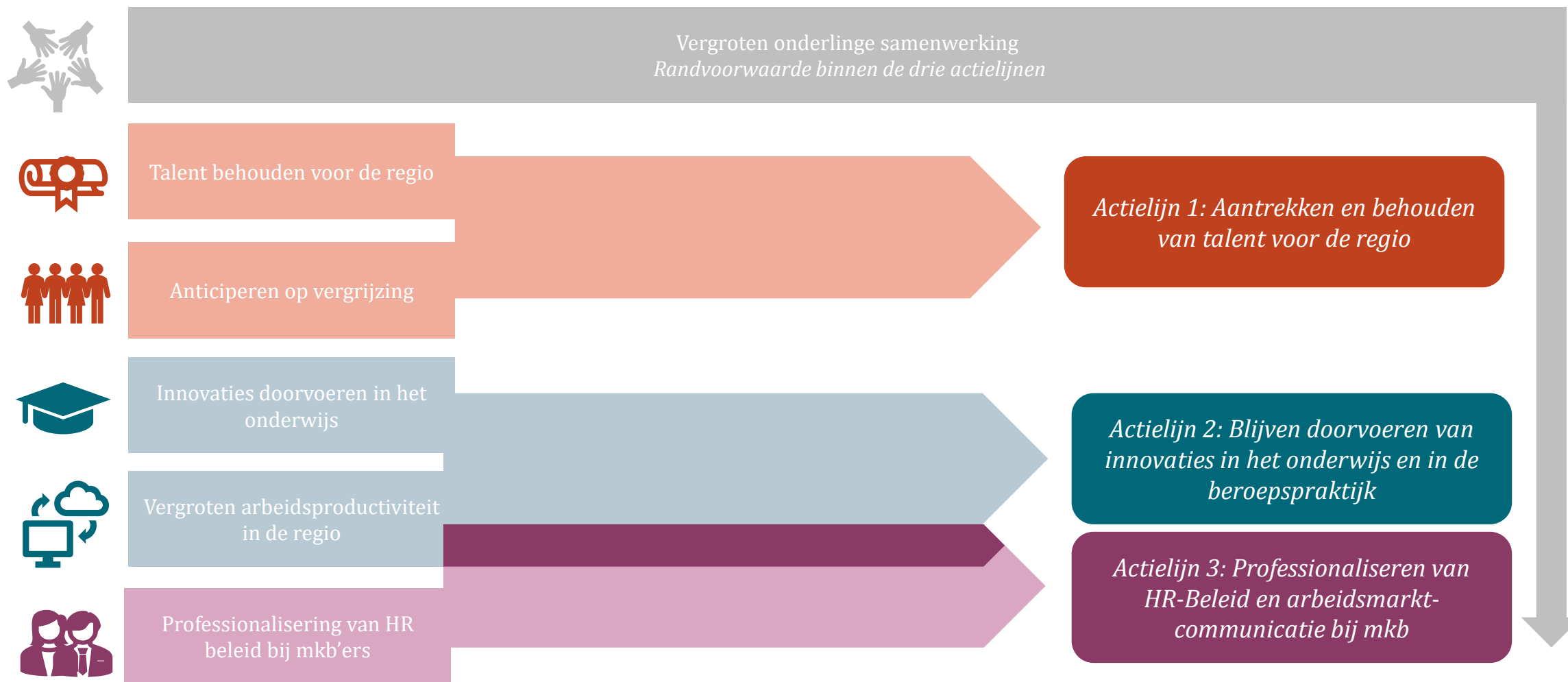
Actielijn 1: Aantrekken en behouden van talent voor de regio

Actielijn 2: Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en in de beroepspraktijk

Actielijn 3: Professionaliseren van HR-Beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij mkb



Uitvoeringsprogramma



Uitvoeringsprogramma

Doelen 2023-2033

Actielijn	Doelen kwalitatief (lange termijn)	Doelen kwantitatief (op middellange termijn)
1. Aantrekken en behouden van talent voor de regio	Noord-Holland Noord weet talent aan te trekken en te behouden en heeft de meest succesvolle zij-instroom campagnes van Nederland in de transitieopgaven.	• Jaarlijks 500 gericht talenten aangetrokken en behouden vanuit andere regio's*. • Jaarlijks 1000 gerealiseerde transities van werk naar werk begeleiden over sectorale grenzen heen (schatting nu jaarlijks ~10.500 mensen die al van beroepsklasse veranderen). • 2 pr-campagnes per jaar die de aantrekkelijkheid van banen binnen de transitieopgaven uitlichten.
2. Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en in de beroepspraktijk	Noord-Holland Noord is de regio met de hoogste LLO-participatiegraad. Het onderwijs loopt van primair tot universitair en past bij de regionale arbeidsmarkt en transitieopgaven.	• We stellen jaarlijks 1250 werkenden in staat om zich te ontwikkelen middels LLO, 75% rond LLO-traject af. • 10% toename in studentenaantallen opleidingen met uitstroom richting transitieopgaven.
3. Professionaliseren van HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb	Het mkb in Noord-Holland Noord past de meest recente best practices op het gebied van HR-beleid, binden werknemers en leercultuur toe en werkt samen aan het opzetten van succesvolle wervingscampagnes.	• Jaarlijks 300 nieuwe mkb-bedrijven aangesloten bij te ontwikkelen HR-platform. • Twee keer per jaar een kennisevenement waar bedrijven best practices op het gebied van HR-beleid, leercultuur en arbeidsmarktcommunicatie delen. • Jaarlijks één grootschalige wervingscampagne in samenwerking met de Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen

Uitvoeringsprogramma Human Capital Agenda Noord-Holland Noord

Aansturing van uitvoeringsprogramma

Programmastructuur

- We **sluiten aan op bestaande overlegstructuren** voor de aansturing van de Human Capital Agenda.
- Een **klein professioneel programmteam vertaalt de actielijnen** in een programmastructuur met bijbehorende projecten. Reeds bestaande projecten en het realiseren van quick wins zijn hierbij een belangrijk onderdeel. Vanuit het RPA en het Ontwikkelingsbedrijf wordt een programmteam samengesteld.
- Deelnemende **stakeholders geven aan wat hun (meerjarig) commitment is** per actielijn of project. Dit kan zijn in f.t.e.-inzet en/of €.
- Het bestuur van het **RPA nhn is een netwerkorganisatie die een passende structuur heeft voor de aansturing** van de HCA-NHN. Met een samenstelling van werkgevers, werknemers, onderwijs- en onderzoeksinstituten, overheden en netwerken is een breed pallet van belangen vertegenwoordigd. Verder is er een nauwe relatie met het Ontwikkelingsbedrijf NHN, omdat **de HCA de arbeidsmarktparagraaf wordt van de Economische Agenda**.

Werkwijze programmteam en deelprojectleiders

- Het programmteam fungeert als **aanjager en makel- en schakelorganisatie**.
- Per actielijn worden per deeldoelstelling maximaal drie projecten ontwikkeld. **Bottom-up**. Voordat er nieuwe projecten worden opzet, wordt gekeken of er vanuit een bestaand succesvol traject kan worden opgestart. Er wordt daarnaast zoveel mogelijk gestreefd naar opschaling over heel Noord-Holland-Noord.
- Het programmteam voert de **coördinatie** uit over de uitvoering van de HCA NHN. Het ondersteunt en begeleidt de realisatie van projectplannen en financiële dekking. Hierbij borgt ze ook de samenhang met de projecten vanuit de Uitvoeringsagenda van het RPA en de Economische Agenda van het Ontwikkelingsbedrijf nhn.
- Het programmteam is verantwoordelijk voor vaststellen van **best practices** binnen de deelprojecten en opschaling door vaststellen van een standaard aanpak.
- Het programmteam zorgt voor een **periodieke monitoring** van de actueel behaalde resultaten op de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen. Met behulp van al bestaande monitoring tools als **NHN IN Zicht**.
- Ook wordt gezorgd voor **communicatie** over de uitvoering en realisatie van de HCA NHN.
- Het **bestuur van RPA nhn** is verantwoordelijk voor de **inhoudelijke aansturing van het programmteam**, het **mobiliseren van het regionaal bestuurlijk netwerk** en de bijbehorende lobby.

Uitvoeringsprogramma

Actielijn 1: Aantrekken en behouden van talent voor de regio



Beschrijving actielijn

Het aantrekken van talent (iedereen die kan en wil werken) naar de regio en het behouden van onze huidige werkenden en jongeren.

Dit doen we door:

Samen te werken en programma's en projecten opzetten en/of opschalen om:

- Jongeren en studenten te betrekken bij de uitvoering van onze projecten
- Meer zij-instromers te begeleiden.
- Innovatief onderwijsaanbod te ontwikkelen van primair tot universitair onderwijs.
- Aanbieden van aantrekkelijke banen en ontwikkelkansen in Nederland en daarbuiten
- Door te werken met een 'expat' benadering waar een integrale aanpak voorop staat

Dit doen wij in overleg met omliggende regio's zoals de Metropoolregio Amsterdam

Good practices NHN

- ❖ Talent Academy
- ❖ NHN In Zicht
- ❖ Techcourt
- ❖ Tech@Connect
- ❖ Sterk Techniek Onderwijs
- ❖ Dudoc XP
- ❖ Stagepact
- ❖ Kwaliteitsagenda mbo

Wie zijn er verantwoordelijk?



Eerste acties

- ◆ Kijk naar de mogelijkheden tot opschaling huidige projecten*
- ◆ Breng financieringsstromen in kaart om succesvolle projecten op te kunnen schalen
- ◆ Ga in gesprek met het onderwijs en het bedrijfsleven om te kijken waar eventuele ondersteuning behulpzaam is bij het doorvoeren van onderwijs en beroepspraktijk innovaties
- ◆ Verken samenwerkingen met externe projecten (binnen en/of buiten de regio) om daarvan te leren
- ◆ Stel een projectleider aan binnen deze actielijn

Uitvoeringsprogramma

Actielijn 2: Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en in de beroepspraktijk



Beschrijving actielijn

Het aantrekkelijker maken van het onderwijs (mbo, hbo en universitair) in Noord-Holland Noord en een betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te creëren.

Dit doen we door:

- Samen te werken (co-creatie) en programma's en projecten opzetten en/of opschalen om:
- Leven Lang Ontwikkelen de norm te laten zijn voor iedereen (naar een meer skills georiënteerde arbeidsmarkt)
 - Individueel en multidisciplinair onderwijs mogelijk proberen te maken in samenwerking met bedrijven, (rijks)overheid en (private) opleiders
 - Ontwikkelen van modulair onderwijs, fieldlabs e.d.

Good practices NHN

- ❖ Dudoc XP
- ❖ TechValley
- ❖ METIP
- ❖ GreenPort
- ❖ Logmotion Heerhugowaard
- ❖ Bed en Business
- ❖ ...

Wie zijn er verantwoordelijk?



Eerste acties

- ◆ Kijk naar de mogelijkheden tot opschaling huidige projecten
- ◆ Breng financieringsstromen in kaart om succesvolle projecten op te kunnen schalen
- ◆ Ga in gesprek met het onderwijs om te kijken waar eventuele ondersteuning behulpzaam is bij het doorvoeren van onderwijs innovaties
- ◆ Verken samenwerkingen met externe projecten (binnen en/of buiten de regio) om daarvan te leren
- ◆ Stel een projectleider aan binnen deze actielijn

Uitvoeringsprogramma

Actielijn 3: Professionaliseren van HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb



Beschrijving actielijn

Het stimuleren van bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties om professionele arbeidsmarktcommunicatie en HR-beleid (door) te ontwikkelen en/of op te zetten.

Dit doen we door:

Samen te werken en programma's en projecten opzetten en/of opschalen om:

- Bedrijven samen te laten werken door gezamenlijk een arbeidsmarktcommunicatie lijn op te zetten
- Succesvolle wervingscampagnes op te zetten
- Bijscholing stimuleren voor HR-medewerkers en het bieden van een centraal HR-platform.
- Een leercultuur te ontwikkelen waar bedrijven en werkenden elkaar kunnen inspireren
- De laatste kennis en ervaringen op het gebied van HR-beleid met elkaar te delen

Good practices NHN

- ❖ Seed Valley
- ❖ OpKop
- ❖ Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen
- ❖ ...

Wie zijn er verantwoordelijk?*



Economisch Forum
Holland boven Amsterdam

Werkgevers Servicepunt
Noord-Holland Noord



Eerste acties

- ◆ Kijk naar de mogelijkheden tot opschaling huidige projecten
- ◆ Breng financieringsstromen in kaart om succesvolle projecten op te kunnen schalen
- ◆ Ga in gesprek met de bedrijven (het mkb) om te kijken waar hun behoeften liggen
- ◆ Verken samenwerkingen met externe projecten (binnen en/of buiten de regio) om daarvan te leren
- ◆ Stel een projectleider aan binnen deze actielijn

Bijlage

Interviews

Respondentenlijst interviews (29)

Respondent	Organisatie	Respondent	Organisatie
Maarten Versluis	Gemeente Hollands Kroon	Carolien Wagenaar	SeedValley
Fotigui Camara	Gemeente Den Helder	Sandra Verweij	TechValley
Axel Boomgaars	Gemeente Hoorn	Ben Tap	RPAnhn
Arthur Helling	Gemeente Hoorn	Esther Zijl	Ontwikkelingsbedrijf NHN
Robert te Beest	Gemeente Alkmaar	Hans Peter Baars	Westfrieze Bedrijven Groep
Jacob Wedemeijer	Gemeente Alkmaar	Yvette van Veen	Texels Ondernemers Platform
Ilse Zaal	Gedeputeerde Noord-Holland	Erwin Goenga	Texels Ondernemers Platform / PLUS
Liesbeth Aarts	Regio Alkmaar	Chris Ekkerman	WerkgeverServicepunt NHN
Petra Taams	Regio West-Friesland	Gerard Oud	ROC Vonk
Bo-Anne van Egmond	Regio Kop	Arjan Vethman	Horizon College
Irmgard Noordhoek	Provincie Noord-Holland	Richard Oerlemans	InHolland
Michael van Alderwegen	Tech@Connect	Henk Kemkes	Tetrix
Judith Koning	HC Regiodeal / gemeente Den Helder	Harry Nieuwenhuizen	Rabobank
Jeroen Noot	GreenPort	Arjan van Ommen	Rabobank

Lopende programma's

Overzicht van programma's

Programma's en projecten	
Tech@Connect (manifest)	Provincie Noord-Holland: Beleidsnotitie Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt & Onderwijs 2021-2023
Regio Deal Maritiem Cluster Kop van Noord-Holland	RPAnhn Samen Onderweg naar een werkende arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord 2025
Concept aanvraag Groeifonds Haventransitie	Samen Op Kop
Metaalunie: Urgentiedocument van industriecoalitie	Manifest werken en ontwikkelen 2030 in Noord-Holland
Holland boven Amsterdam 2040	Focusagenda Regio Alkmaar: regionale strategische samenwerkingsagenda
Greenport NHN Meerjarenplan	KleefKracht 2023-2025
Uitvoeringsagenda Kennis Innovatie Arbeidsmarkt (Greenport NHN)	Seed Valley
Strategische visie Greenport NHN	Regio Alkmaar: Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt en Onderwijs
Aansturing partners projecten Greenort NHN	DudocXP
Uitvoeringsagenda RPAnhn	TerraTechnica
Regionale arbeidsmarktagenda 2019-2025	Alkmaar: meld en coördinatiepunt jongeren zonder startkwalificatie
Economisch Forum Holland Boven Amsterdam	Pact van Westfriesland