



Samen onderweg

naar een werkende arbeidsmarkt
in Noord-Holland Noord



Onderweg naar een werkende arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord

In Noord-Holland Noord hebben gemeenten, UWV, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties de handen ineengeslagen in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPAhn). Het doel? Met elkaar toewerken naar een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt.

RPAhn weet, vaak op de achtergrond, al meer dan 20 jaar mensen aan het werk te krijgen en houden door samen met haar partners projecten en activiteiten te organiseren op het gebied van onderwijs en arbeidsmarktbeleid. Het resultaat is ernaar. Zo staat Noord-Holland Noord bijvoorbeeld al jaren in de top-3 van arbeidsmarktregio's in het creëren van extra banen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Vanuit een samenwerkingsconvenant met alle partners stellen we jaarlijks een uitvoeringsagenda op met concrete acties en initiatieven. Vol trots presenteren wij de concrete resultaten uit de Uitvoeringsagenda 2021 in deze Resultaten & ambities. De regionale plannen voor 2022 mogen uiteraard niet ontbreken. Dankzij de inzet en het enthousiasme van alle partners komt ons streven - iedereen die kan en wil werken, werkt - steeds dichterbij.

Vragen over onze projecten, de regionale samenwerking of behaalde resultaten? Neem contact met ons op via info@rpa-nhn.nl.



Inhoud

Focus	5
Werken op de arbeidsmarkt	6
Ondernemen op de arbeidsmarkt	8
Ontwikkelen op de arbeidsmarkt	10
Kennis- en informatiedeling	12
Ambities en Uitvoeringsagenda 2022	15



**RPAhn opent de deur naar perspectief,
naar de belofte van groei.**

**Voor mensen die zich – weer – kunnen
ontwikkelen, erkend worden in hun
vaardigheden en werkgeluk ervaren.
En voor bedrijven die hun slagkracht
vergroten met capabele en gemotiveerde
medewerkers.**

**Voeg die twee werelden samen en het
leidt tot een robuuste, zingevende en
toekomstbestendige regionale economie.**

Focus

2021 werd bij RPAhn de definitieve doorbraak van het nieuwe werken. Het kantoor als ontmoetingsplek, online vergaderen, minder reistijd en een betere privé-werkbalans. Maar ook het besef van de waarde van fysieke ontmoetingen en het sociale contact.

Ik ben trots op het team van RPAhn dat zich heeft aangepast aan deze nieuwe werkelijkheid. Ook in 2021 realiseerden wij het grootste deel van onze uitvoeringsagenda. Alle projecten en activiteiten zijn en waren gericht op de thema's leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit. Juist in deze krappe arbeidsmarkt geloven wij dat met deze drie thema's de talenten en competenties van onze beroepsbevolking ten volle worden benut en ontwikkeld, en aansluiten bij de behoefte van ondernemers en werkgevers.

Dat vraagt van ons allemaal een andere kijk op de arbeidsmarkt. Een andere focus dan in de afgelopen 20 jaar, waarbij het aan het werk helpen van mensen voorop stond. Dit verschuift naar mensen behouden voor de arbeidsmarkt. Hoe? Diploma's zijn nog steeds waardevol, maar soms is het alweer jaren geleden dat een diploma is behaald. Niet zelden is iemand inmiddels werkzaam of geïnteresseerd in een andere baan of sector. Interessant is het daarom om te kijken naar wat iemand kan of graag zou willen doen. Daarbij kun je

kijken naar competenties en skills. Ontbrekende skills zijn goed in een korte periode bij te leren. Werkgevers willen wij graag helpen om bij het invullen van vacatures (ook) te kijken naar skills & competenties.

Daarnaast is jezelf een leven lang ontwikkelen voor werkenden en werkzoekenden steeds belangrijker. Dat is overigens niet hetzelfde als een leven lang leren. Want jezelf scholen blijft belangrijk (en leuk!), maar vergeet ook niet persoonlijke ontwikkeling door werken en praktijkervaring. In ons nieuwe project 'matchen op skills' komen al deze onderwerpen bij elkaar.

Tot slot. In 2022 zijn verkiezingen voor de gemeenteraad. Dat zorgt naast nieuwe raadsleden ook voor nieuwe bestuurders. Wij gaan snel kennis met hen maken en vertrouwen erop dat ook zij het RPAhn gaan zien als DE regionale netwerkorganisatie op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt.

Ben Tap
Directeur RPAhn



Werken op de arbeidsmarkt

Doelstellingen

- ◆ Skills in beeld brengen van werkenden, werkzoekenden en scholieren en vanuit deze skills matchen.
- ◆ Gemeenten en UWV zetten het reguliere instrumentarium en middelen die hun ter beschikking staan optimaal in voor deze 1-op-1 matching.
- ◆ Waar nodig werkfittraject of opleiding inzetten om werkzoekenden beschikbaar te krijgen.
- ◆ Private intermediairs waar nodig een rol bieden in de werving, selectie en werkfit maken van mensen, en het doorontwikkelen van mensen om de kans op duurzaam werk te vergroten.

In 2021 is het programma ESF+ ingediend, om mensen aan het werk te helpen en extra middelen te genereren voor arbeidsmarktprojecten.

Via het programma **Huis van Werkvermogen** zetten 12 werkgevers interventies in om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Dit project van Huis van het Werk is afgesloten met een eindbijeenkomst in september, waarbij RPAhnn-voorzitter Elly Konijn certificaten uitreikte aan de deelnemers. Duurzame Inzetbaarheid verdient brede en structurele aandacht en komt daarom terug in de Uitvoeringsagenda 2022 van RPAhnn.

In 2021 is een pilot voor een ontwikkel- en matchingsplatform afgerond voor werkzoekenden, werkenden, werkgevers en scholieren in Noord-Holland Noord.

Dit **Leven Lang Ontwikkelen platform (LLO-p)** heeft 25 klantadviseurs opgeleid en 300 klanten geholpen door het bieden van inzicht in eigen competenties en vaardigheden, overzicht in ontwikkelmogelijkheden en uitzicht op werk, opleiding of een combinatie hiervan. Doordat in 2021 klantgesprekken voornamelijk online waren, is het vooraf gestelde doel (500 kandidaten) niet behaald.

Uit evaluatiegesprekken en een onderzoek van de Universiteit van Tilburg bleek onder meer dat werken met het LLO-p meerwaarde heeft voor zowel klant als klantadviseur. Vooral multidisciplinair werken toont meerwaarde aan. In de projectgroep en het evaluatieteam werkten diverse partners uit de regio samen met de adviseurs van RPAhnn.

Er zijn 4 brancheteams opgericht waarin branchespecialisten van WSP-NHN samenwerken met werkgevers om de mismatch tussen vraag en aanbod aan te pakken via (opleidings)arrangementen.

Voor werknemers, werkzoekenden en zelfstandigen in de regio Noord-Holland Noord die hulp kunnen gebruiken in de coronacrisis is het platform '**NHN Werkt Door**' van start gegaan. Doel is het voorkomen van (langdurige) werkloosheid vanwege de coronacrisis, door het van werk naar werk begeleiden van kandidaten, samenwerking en bundeling van budgetten, aanbod en arrangementen.

Kandidaten kunnen hulp krijgen via NHN Werkt Door als de bestaande dienstverlening niet kan worden ingezet. Het multidisciplinaire team achter NHN Werkt Door bestaat uit adviseurs vanuit gemeenten, UWV, WSP-NHN, Leerwerkloket, vakbonden en SBB.

Bij NHN Werkt Door zijn 208 kandidaten binnengekomen. Ruim 50 kandidaten zijn van werk naar werk begeleid.

Om inzicht te creëren met behulp van het combineren van arbeidsmarktdata is een eerste pilot **fieldlab** gestart in West-Friesland. WerkSaam WF voert dit fieldlab uit. Daarnaast worden gesprekken gevoerd over de doorontwikkeling van het arbeidsmarktdashboard.



Via NHN Match zijn 8 technische diploma's gehaald.

Ondernemen op de arbeidsmarkt

Doelstellingen

- ◆ Werkgevers ondersteunen in de zoektocht naar geschikt personeel via de dienstverlening van het WSP-NHN.
- ◆ Werkgevers hebben inzicht in de skills van beschikbare werkfitte kandidaten.
- ◆ Werkgevers bieden werkfitte werkzoekenden een baan, leerwerkplek of aangepaste plek (basisbaan).
- ◆ Bij deze werkplekken houden werkgevers rekening met de specifieke eigenschappen en mogelijkheden van de doelgroep werkzoekenden.

Cijfers banenafspraken tot en met het derde kwartaal 2021: realisatie van 143% (3.656 banen gerealiseerd, doelstelling 2.551).



Werkgevers
Servicepunt Noord-Holland Noord

Er is een eerste overzicht beschikbaar van (geharmoniseerde) instrumenten, arrangementen en onderwijsmogelijkheden in de regio, voor alle partners (EVA) en werkgevers (Dennis). Dennis is online en wordt doorlopend getest en uitgebreid met informatie: www.instrumentengids-dennis.nl. Onze regio doet mee met de pilot EVA voor de samenwerking in NHN Werkt Door.

Bij de Online Banenmarkt ontmoetten 621 werkzoekenden 53 werkgevers. Er waren 376 matches.

Voor de aanpak Laaggeletterdheid zijn twee bijeenkomsten georganiseerd voor de 90 werkgevers die zijn aangesloten bij het Taalakkoord NHN. Voor de subsidiebeschikking, die afliep in december, hebben we uitstel gekregen tot 1 juni 2022.

Wij willen werkgevers motiveren en werkenden/werkzoekenden enthousiasmeren om in onze regio te werken, leren en wonen. Dit doen wij door kansen en succesverhalen van werkgevers te presenteren via verschillende platformen om zoveel mogelijk werkgevers, werkenden en werkzoekenden te bereiken. Het MVO-Netwerk is één van deze platformen. Mede vanwege coronamaatregelen hebben we onze doelstellingen met betrekking tot het motiveren van werkgevers voor maatschappelijk verantwoord ondernemen niet kunnen halen. Bij de enige bijeenkomst in 2021 zijn 5 MVO schildjes uitgedeeld. West-Friesland en Alkmaar zijn actief, in 2022 volgt de Kop van Noord-Holland.

Inmiddels zetten 3 werkgevers in Noord-Holland Noord Open Hiring actief in als wervingsinstrument. Het concept begint een goede naam te krijgen in onze regio. Naast de al actieve werkgevers zijn meerdere werkgevers geïnteresseerd om ermee aan de slag te gaan. Daarnaast is er een vangnet opgesteld met betrokken organisaties om via de lifecoach hulp te bieden waar nodig. Er zijn 2 Open Hiring ambassadeurs actief vanuit het WSP-NHN.

Vanuit RPAhn wordt de Subsidiecalculator voortgezet. Deze wordt veel gebruikt bij onder meer WSP, Leerwerkloket en NHN Werkt Door.

“Met de kennis en het netwerk van RPAhn aan onze zijde kunnen we sneller ontwikkelen. Mede dankzij deze samenwerking zijn wij in staat om ons als arbeidsmarktregio te onderscheiden.”

Chris Ekkerman, manager WSP-NHN

Ontwikkelen op de arbeidsmarkt

Doelstellingen

- ◆ Onderwijs flexibel inzetten om mensen om/bij te scholen richting kansberoepen.
- ◆ Partijen maken afspraken over de inzet van scholing en praktijkleren.

Het regionaal **Ontwikkelfonds NHN** is een feit! Er is een projectleider gestart, een Adviescommissie opgezet en een kernteam gevormd die casussen bespreekt. De eerste casussen zijn in behandeling genomen.

Om bij te dragen aan flexibilisering en innovatie van opleidingen en onderwijs zijn we aangesloten bij een landelijk project van saMBO ict: Doorpakken Op Digitaliseren. Met het ministerie van OC&W en Opleiding.nl zijn we in gesprek over een koppeling met een scholingsplatform. Er zijn meerdere RIF mbo's aanvragen gericht op de flexibilisering van opleidingen en het onderwijs die kansen meebrengen voor NHN. Voor NHN is een overzicht met flexibele opleidingen opgeleverd.

56 mensen zijn ingeschreven voor praktijkleren, 23 personen zijn gestart met een traject, aan 33 mensen is een praktijkverklaring uitgereikt. Vanuit de subpilot met begeleiding uit PRO/VSO zijn 4 trajecten gestart.

Het leerwerkloket heeft 435 werkenden, werkzoekenden en zelfstandigen gesproken en 48 competentietests ingezet.

De aanpak jeugdwerkloosheid versterkt de aanpak voortijdig schoolverlaten in de ondersteuning van kwetsbare jongeren. Dit gebeurt door extra inzet (ca 7 fte) bij jongerenloketten, wijkteams en WSP. En door maatwerktrajecten en extra jobcoaching mogelijk te maken. Nieuw is de aanpak in het mbo om bepaalde gediplomeerden nazorg te bieden en hierin aansluiting te vinden met de gemeentelijke instanties.



Voor de **Maatschappelijke Diensttijd – Gouden Kans Project** – zijn 8 groepen afgerond. In Alkmaar 3, in Hoorn 2 en in Den Helder, Schagen en Hollands Kroon elk 1 groep. In totaal hebben 103 jongeren deelgenomen die zijn gematcht aan opdrachten van 27 organisaties. Uiteindelijk hebben 77 jongeren het traject helemaal afgerond en een MDT-certificaat verkregen. De vervolgsubsidieaanvraag is gehonoreerd. Voor de nieuwe Gouden Kans 2 groepen wordt gewerkt aan een verbeterd programma van 4 maanden training en een maand individuele begeleiding en nazorg.

‘Het Ontwikkelfonds helpt om meer mensen te begeleiden naar kansrijke beroepen. Als aanvulling op bestaande scholingsregelingen maakt het Ontwikkelfonds het mogelijk om mensen die zich anders niet kunnen omscholen, toch het duwtje in de rug te geven.’

Simone Visser Botman, wethouder gemeente Drechterland



‘Door de samenwerking met RPAnhn kunnen we met NHNEXT nog meer ondernemers bereiken en inspireren over regionale projecten en andere relevante zaken!’

Waronne Sint, teamleider Marketing & Regionale samenwerking, Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord NV

Kennis- en informatiedeling

Via onze (virtuele) events en bijeenkomsten willen we bewustwording en verbinding creëren tussen samenwerkende partijen in de regio, om te komen tot een optimale match op de arbeidsmarkt.

We hebben het werken met het model Purpose case omarmt. Dit model gebruiken we om samen met onze partners een maatschappelijke businesscase uit te werken, om vervolgens samen impact te gaan maken.

De **JongerenTop** kon helaas niet live op locatie plaatsvinden. Via een livestream is het plenaire gedeelte uitgezonden. Zo’n 350 kijkers woonden de digitale JongerenTop bij. In 2022 worden de workshops gegeven die digitaal niet konden doorgaan, zodra de coronamaatregelen dit toelaten.

Het afgelopen jaar zijn 4 kenniskringen georganiseerd. Deze waren gericht op de arbeidstoeleiding van kwetsbare doelgroepen, met als thema’s Kwetsbare jongeren en Verzuim. De laatste kenniskring kwetsbare jongeren was in december. Doel is inzicht krijgen in de succes- en faalfactoren bij de arbeidstoeleiding van kwetsbare doelgroepen.

Voor de online Kracht on Tour zijn in 5 maanden 18 workshops gegeven met gemiddeld 10 deelnemers per keer.

Er vonden 3 werksessies plaats met in totaal zo’n 100 deelnemers uit het netwerk. Uit deze sessies zijn acties opgehaald voor de Uitvoeringsagenda 2022.

Regio Noord-Holland Noord neemt deel aan het landelijke project **Hoofdzaak Werk**, met het ambitieniveau Eredivisie. We organiseren werkgeversbijeenkomsten gericht op de GGZ doelgroep. Tot nu toe zijn 21 individuele plaatsingstrajecten gerealiseerd.

Samenwerking tussen de **Talkshow NV NHN** en NHNext (Ontwikkelingsbedrijf NHN) is een feit! De eerste gezamenlijke talkshows zijn geweest. In 2022 wordt de samenwerking versterkt, onder meer door meer gezamenlijke onderwerpen aan bod te laten komen.

Ook dit jaar waren coronamaatregelen een obstakel voor **Het Grootste Werkfestival**. Het event vond hoofdzakelijk online plaats. In totaal namen zo’n 400 bezoekers deel.

Uitvoeringsagenda 2022

De Uitvoeringsagenda is een integrale aanpak ter versterking van de regionale arbeidsmarkt, waarbij we samen met het bedrijfsleven werken aan de optimale match tussen werkgever en werknemer. Belangrijk punt voor 2022 is de verbinding met de economische kant van de arbeidsmarkt, waarbij de vraag van werkgevers de komende jaren voorop staat. Hiervoor wordt samen met de partners een Human Capital Agenda opgesteld.

Via het Ontwikkelfonds stimuleren we werkenden en werkzoekenden zich te blijven ontwikkelen. Beschikbare scholingsbudgetten worden zo goed mogelijk benut en aangevuld waar nodig als de vraag naar ontwikkeling in beeld is.

In 2022 introduceren we ons eigen arbeidsmarkt-dashboard: NHN in zicht. Zo delen we relevante arbeidsmarktdata en maken kansen en bedreigingen bespreekbaar.

Integraal werken

Vanuit NHN Werkt Door zetten we samen met gemeenten, UWV, WSP-NHN en vakbonden aanvullende dienstverlening in om mensen van werk(loosheid) naar kansrijke beroepen te bemiddelen. Het integraal werken in NHN Werkt Door, inzetten van ontschot budget en het leveren van maatwerk zijn de belangrijkste pijlers voor een plan over de toekomst van de publieke dienstverlening.

Extra aandacht is er in 2022 voor de bemiddeling van kwetsbare jongeren en mensen met een psychische kwetsbaarheid naar werk.

Om werkgevers te faciliteren in de zoektocht naar voldoende en geschikt talent in de regio zet het WSP-NHN onder meer Open Hiring, Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen, SROI en Harrie Helpt-trainingen in.

Skills en talenten

De dienstverlening van het Leerwerkloket helpt mensen hun skills en talenten in beeld te krijgen en deze te vertalen naar een stap richting een passend (kans) beroep of opleiding. Na het succes van het eerste programma zetten we het Gouden Kans project voort om nog meer jongeren een kans te bieden zich te ontwikkelen in hun skills, talenten en toekomst. Daarnaast besteden we in 2022 veel aandacht aan het breder onder de aandacht brengen van de mogelijkheden van de skillsbenadering bij publieke dienstverlening, onderwijsinstellingen en werkgevers.

Komend jaar verdiepen we ons in de internationale Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Uit een eerste verkenning blijkt dat wij en onze partners, onbewust, al bijdragen aan de realisatie van diverse global goals.

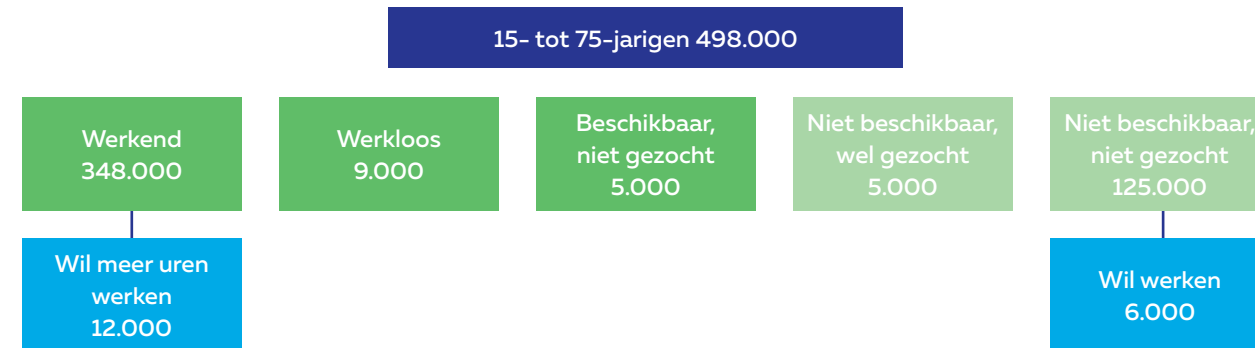


Onze arbeidsmarkt is niet perfect, dat hebben de ontwikkelingen in de afgelopen twee jaar wel aangetoond. Er is een mismatch tussen vraag en aanbod, ook in Noord-Holland Noord. Sectoren groeien en krimpen (of verdwijnen helemaal). Talenten en kwaliteiten sluiten niet aan op nieuwe vacatures en andere functie-eisen. En ondanks een groot tekort aan personeel komen sommige mensen nog steeds slecht aan het werk.

Die dynamiek is er altijd geweest, maar dat wil niet zeggen dat we daarin moeten berusten. Het vraagt om creatieve oplossingen. Hoe doen we dat in 2022?

Werken op de arbeidsmarkt

Potentiële beroepsbevolking in Noord-Holland Noord (Q2 2021)



Geregistreerd werkzoekenden



Werkzoekenden



Bron: Regio in Beeld 2021 UWV

Knelpunten



Ruim 29.400 werknemers verlaten binnen nu en enkele jaren de arbeidsmarkt. Voornamelijk in de sectoren zorg & welzijn, industrie en openbaar bestuur.



Van veel werkzoekenden is de kennis of werkervaring verouderd. De skills, competenties en talenten van werkzoekenden zijn onvoldoende in beeld.



Mensen met een arbeidsbeperking komen moeizaam aan de slag. Deze groep is zo heterogeen, waardoor de toeleiding naar werk, werkherhervatting en behoud van werk complex is voor alle partijen die daarbij zijn betrokken.

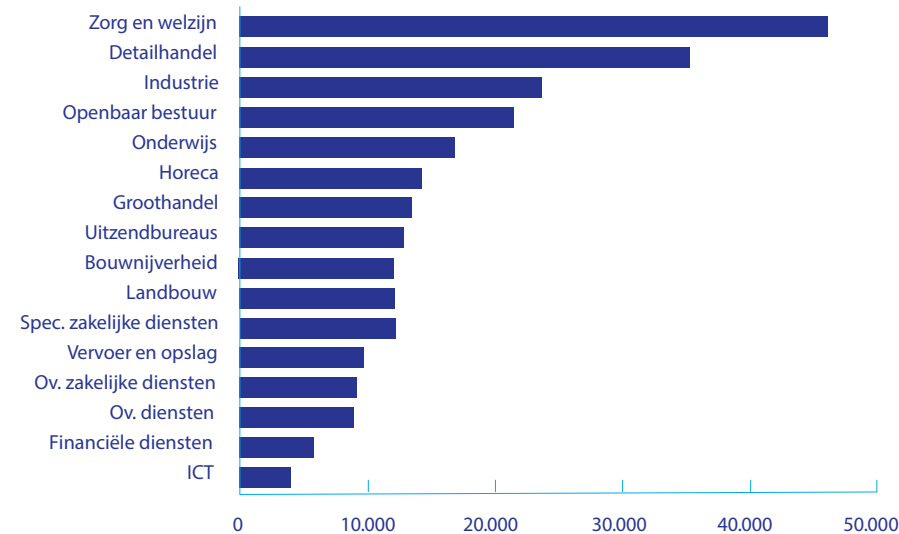
'Van kapster naar doktersassistente in het ziekenhuis. Zelf zou ik nooit kunnen bedenken dat dit een mogelijkheid was. Met vrijstellingen een verkorte opleiding op de werkvloer gedaan, geslaagd en een contract voor onbepaalde tijd. Het Leerwerkloket heeft me hiertoe gebracht, ik ben zo gelukkig!'

Danique (26)

Ondernemen op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheid in de regio Noord-Holland Noord is zeer divers en het merendeel van de bedrijven is MKB.

Werkgelegenheid in NHN in 2021



Kansberoepen



Techniek & bouw



Zorg



Transport & logistiek

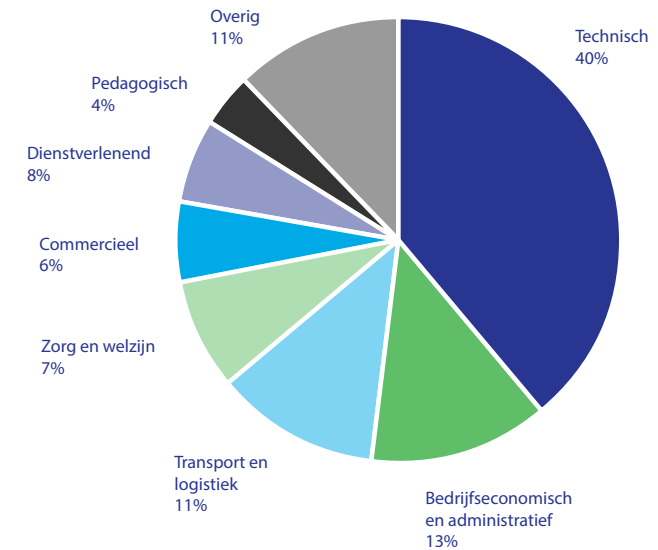


ICT

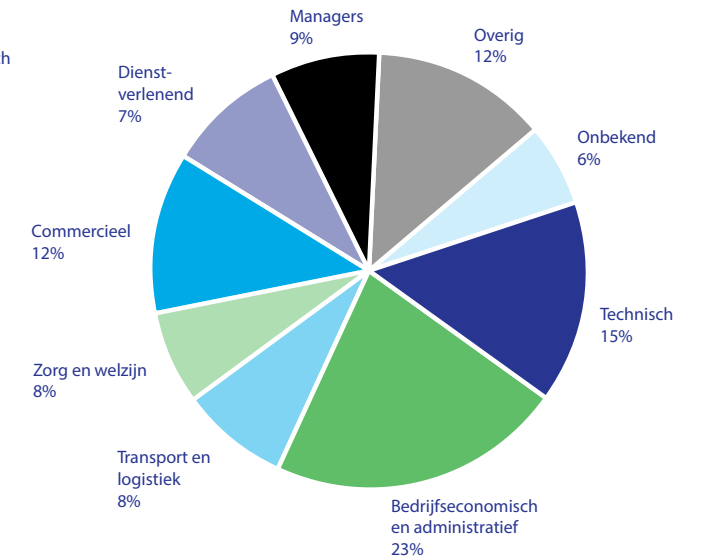
Juni 2021 waren er 8.800 vacatures

Waar wordt nu voor geworven?

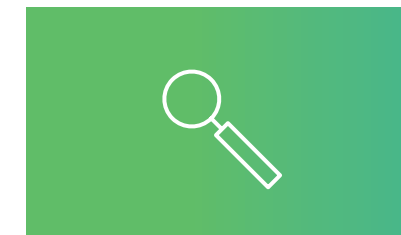
Verhouding online vacatures



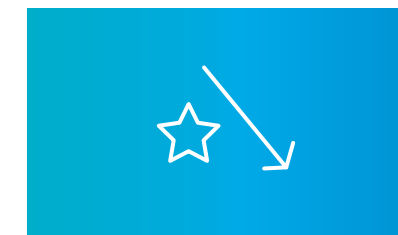
WW-uitkeringen naar inschrijfberoep



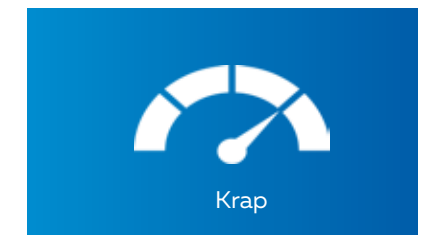
Knelpunten



Er is op regionaal niveau onvoldoende inzicht in arbeidsmarktdata, beschikbare arrangementen en het effect daarvan.



Werkgevers vinden het vaak nog ingewikkeld om verouderde vacatureteksten uit te drukken in de competenties of skills van een persoon die gevraagd worden bij een functie.



De spanning op de arbeidsmarkt is ongekend hoog: er zijn meer vacatures dan werklozen.

Ontwikkelen op de arbeidsmarkt

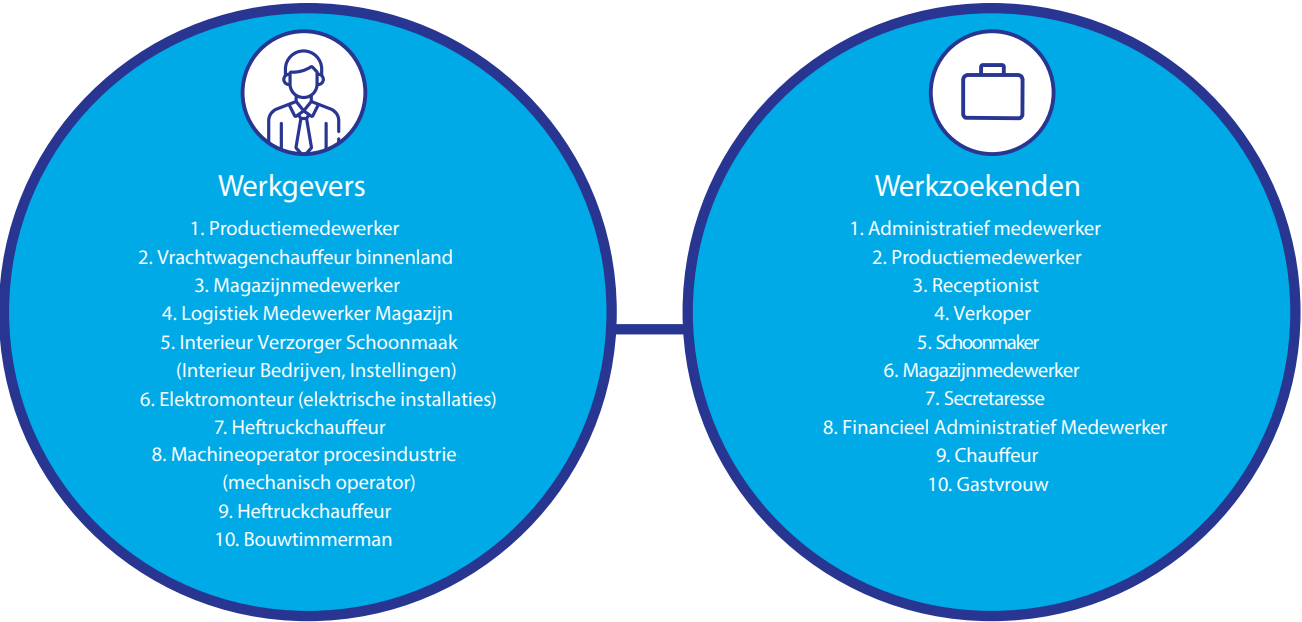
Aansluiting onderwijs naar arbeidsmarkt

Geregistreerde werkzoekenden naar opleidingsniveau



Waar liggen mogelijkheden met korte om/bijscholing?

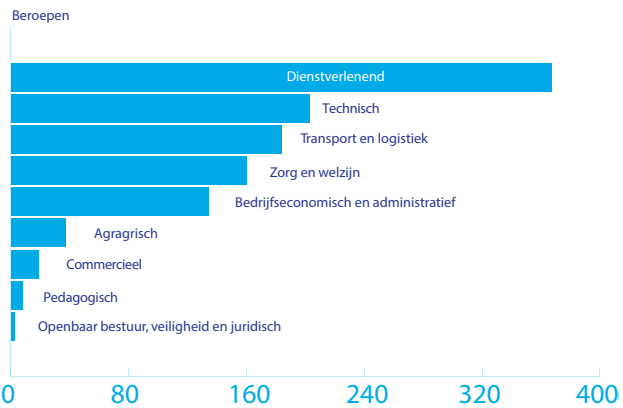
Wat zoeken werkgevers en werkzoekenden?



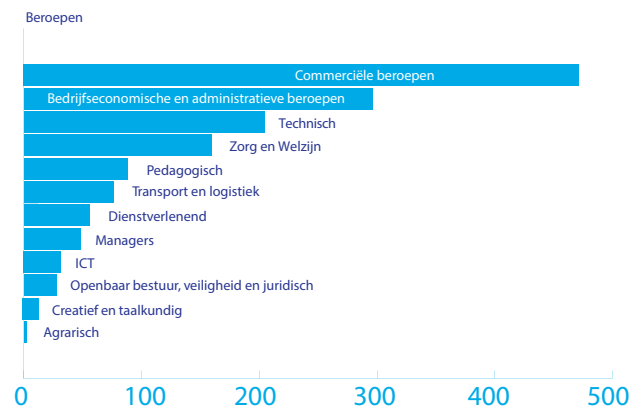
Bij welke branches is momenteel veel vraag per opleidingsniveau?

Online nieuwe vacatures, naar beroepsklasse en opleidingsniveau

MBO niveau 1-2



MBO niveau 3-4



In beroepen op MBO niveau 1-2 veel werk in dienstverlening, techniek, transport en logistiek, zorg en welzijn.

MBO 3-4 Commerciële en bedrijfseconomische en administratieve beroepen, techniek, zorg en welzijn, pedagogische beroepen en transport en logistiek.

Knelpunten



Opleiding

Bijna tweederde van de bijstandsgerechtigden (6.500 mensen) heeft geen of weinig opleiding genoten.



Geletterdheid

In Nederland is 1 op de 9 inwoners laaggeletterd, ook in Noord-Holland Noord.



Leven lang ontwikkelen

Voor veel mensen is het nog niet vanzelfsprekend om zich een leven lang te blijven ontwikkelen.

'Samenwerken is een van de rode draden in de visie van de provincie Noord-Holland om te komen tot een veerkrachtige arbeidsmarkt. Het voorzitterschap van RPAnhn als vertegenwoordiger van de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord sluit daar mooi op aan.

Door een goede samenwerking hopen we zowel voldoende gekwalificeerde medewerkers te realiseren voor het bedrijfsleven in de focussectoren, als duurzame banen voor iedereen.'

Gedeputeerde Ilse Zaal nam in 2021 het voorzitterschap over van Elly Konijn-Vermaas, wethouder gemeente Alkmaar en 8 jaar voorzitter RPAnhn. Ilse zet zich de komende twee jaar in voor een intensieve samenwerking tussen arbeidsmarkt, onderwijs en overheid.





Meer weten?

rpa-nhn.nl