

Midtermrapportage Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt Noord-Holland

Periode 2016-2018

Juni 2018

Inhoudsopgave

Paragraaf 1: Veerkrachtige Arbeidsmarkt, doelen&middelen, focus techniek-technologie

Paragraaf 2: Perspectief op de arbeidsmarkt

Paragraaf 3: Betere aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs door focus op MBO-Campusvorming

Paragraaf 4: HBO en bedrijfsleven in Noord-Holland Noord: TerraTechnica

Paragraaf 5: Samenwerken voor duurzame ontwikkeling beroepsbevolking: Van werk naar werk

Paragraaf 6: Resultaten Inclusieve arbeidsmarktvoorbeelden en lessen voor vervolg

Paragraaf 7: Samenvatting accenten in het provinciale arbeidsmarktbeleid tot en met 2019

Bijlage 1: Tabellen voortgangsinformatie uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016-2019

Bijlage 2: Infographic Campusvorming, juni 2018

Bijlage 3: Verslagpunten minisymposium: visie op een veerkrachtige arbeidsmarkt

Bijlage 4: Noord-Hollandse Arbeidsmarkt in cijfers, mei 2018

Bijlage 5: Analyse technische arbeidsmarkt, TechniekRaad-NH, maart 2018 zie www.techniekraad.nl onder Visiedocument

Paragraaf 1 Bevorderen van veerkrachtige arbeidsmarkt, doelen&middelen

Met de UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt 2016-2019 geven wij sinds mei 2016 mede uitvoering aan het Strategisch Beleidskader Economie 2016-2019. Wij hebben eerder gekozen voor het bevorderen van een veerkrachtige arbeidsmarkt, als randvoorwaarde voor een goed functionerende (regionale) economie.¹ Als introductie geven wij hier samengevat de context, beleidskeuzes en de doelen en middelen van ons arbeidsmarkt beleid weer.

Wat was het vertrekpunt voor beleid?

De arbeidsmarkt is in verandering en die veranderingen gaan snel. Bedrijven geven aan dat het kennisniveau en de praktijkgerichtheid van uitstromende studenten lang niet altijd aansluit bij hun behoeften. Met name in technische sectoren en beroepen is sprake van een mismatch tussen arbeidsmarkt en onderwijs. Het gaat niet alleen om de kwaliteit en inhoud van de gevraagde opleidingen, maar ook om de aantallen afgeleverde nieuwe medewerkers. De [TechniekRaad](#) Noord-Holland constateert in haar marktanalyse een jaarlijks tekort aan instroom van zo'n 1.400 medewerkers op alle opleidingsniveaus. Juist vanuit techniek en de vernieuwende ontwikkelingen daarbinnen, wordt een grote mate van doorwerking verwacht naar andere sectoren. Daarmee is ruimte voor technische kennisontwikkeling en toepassing een voorwaarde voor de concurrentiekracht van onze provincie. Nu al zetten tekorten aan goed en beschikbaar personeel in o.a. de maakindustrie, de informatietechnologie, de offshore, weg- en waterbouwkunde en food-procestechnologie onze economische groei en concurrentiepositie onder druk.

Deze coalitieperiode is gestart in een situatie dat een groot aantal mensen –meer dan 100.000 in de provincie – aan de directe zijlijn van de arbeidsmarkt staan. In veel gevallen omdat hun kennis en vaardigheden niet langer aansluiten op vereisten van de arbeidsmarkt of omdat zicht ontbreekt op mogelijkheden en inzetbaarheid van hun talenten in andere bedrijfssectoren (dan dat zij eerder werkzaam waren). De huidige technologische ontwikkelingen zorgen weliswaar voor groei van toegevoegde waarde, maar gelijktijdig vergroten zij voor bepaalde groepen op de arbeidsmarkt de kans op werkloosheid.

De opgave is om in deze permanente verandering van vraag en aanbod een duurzame en flexibele afstemming tussen arbeidsmarkt en onderwijs te faciliteren. Niet alleen voor de aanwas van nieuwe beroepsbevolking van Noord-Holland, maar ook voor onderhoud en verbreden van inzetbaarheid van de totale beroepsbevolking in de provincie. Het aantal en diversiteit van bedrijven maakt het tot een flinke uitdaging om de vaak latente opleidingsbehoefte eenduidig en manifest georganiseerd te krijgen. Met de oprichting van de TechniekRaad Noord-Holland is in 2013 een aanzet gegeven om de toekomstige opleidingsbehoefte van technische bedrijven duidelijk te formuleren en vandaar uit in gesprek te kunnen gaan met het onderwijs. Daarvoor is het nodig dat de samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijven, welke nu nog in de kinderschoenen staat, wordt verstevigd.

¹ Beleidsstudie, De veerkracht van regionale arbeidsmarkten, PlanBureau voor de Leefomgeving, december 2013.

Waar hebben wij eerder voor gekozen?

Een veerkrachtige arbeidsmarkt definiëren wij als volgt:

- Een duurzame balans in aantal en niveau van vraag naar en aanbod van werknemers.
- Een (diverse) arbeidsmarkt zonder schotten tussen sectoren, met zicht op kansen in en tussen sterke clusters en sectoren.
- Een opleidingsinfrastructuur, die flexibel kan reageren op marktveranderingen.
- Optimale uitwisselbaarheid van medewerkers o.b.v. kennis en vaardigheden.
- De tijd tussen overstap van werk naar werk – ook tussen sectoren – is kort.
- Zo min mogelijk mensen, die kunnen en willen werken, hoeven aan de zijlijn te staan.

Dit hebben wij vertaald in drie subdoelstellingen, welke in de Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016-2019 nader zijn uitgewerkt. Het gaat om:

1. Verbeteren aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs
2. Versnellen overgang van werk naar werk
3. Bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt

De focus in onze doelen ligt op techniek. Niet alleen vanwege de manifeste tekorten in een sector die ruim 18% van de Noord-Hollandse economie beslaat. Maar ook vanuit de doorwerking van ontwikkelingen in techniek op andere sectoren en op het algemene innovatieklimaat.

Randvoorwaarden voor beleid:

Voor onze rolinvulling op deze doelen hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. Organisaties van werkgevers en werknemers, rijk en gemeenten zijn primair verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en het onderwijs.
 - a. De provincie zoekt dan ook zoveel mogelijk aansluiting bij landelijke en regionale initiatieven mits we daar een onderscheidende bijdrage aan kunnen verlenen.
 - b. (gesubsidieerde) Projecten en de borging van de resultaten zijn altijd onderdeel van een duurzame structuur van overheden, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen en/of dragen bij aan het verduurzamen van die structuur.
2. Wij richten ons primair op initiatieven waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven samen werken (triple helix).
3. Projecten dienen een provinciale of regionale schaalgrootte te hebben. Dit betekent dat wij geen ondersteuning bieden voor puur lokale projecten.
4. Wij verlenen geen subsidie voor projecten waarvoor financiering uit reguliere en of eerdere structurele bronnen mogelijk is.

Wat hebben we aangegeven te gaan doen?

- Wij zijn bestuurlijk partner in *onderzoek en monitoring* van de arbeidsmarkt van Noord-Holland in aansluiting op de behoeften van Noord-Holland Noord en Zuid.
In paragraaf 2 is een samenvatting gegeven van de Noord-Hollandse Arbeidsmarkt in cijfers dat we jaarlijks opstellen als onderlegger voor ons beleid en overleg met de regio.

- Wij zijn partner en ontwikkelaar van een effectieve en efficiënte *MBO-campusstructuur voor techniek*. Deze campus moet intrinsieke meerwaarde hebben voor bedrijven en zo veel als mogelijk samenwerken met elkaar en voorliggend VMBO-veld en doorgaande leerlijnen kennen met HBO en WO-kennisinstellingen. De beschikbaarheid en toegankelijkheid tot kennisinstellingen voor bedrijven vormen een apart aandachtsgebied in ons beleid rond kennisinfrastructuur en kenniseconomie.

In paragraaf 3 en 4 van deze midterm komen de resultaten aan de orde.
- Wij willen partner en ontwikkelaar zijn in het faciliteren van afspraken tussen bedrijven en onderwijsinstellingen, die het beter mogelijk moeten maken om de beroepsbevolking gericht *leven lang te kunnen laten leren* voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Paragraaf 5 gaat in op de (programma)afspraken die inmiddels regionaal van de grond zijn gekomen.
- Als eigenaar en opdrachtgever willen wij het *goede voorbeeld geven op de inclusieve arbeidsmarkt* met ons personeels- en inkoopbeleid en het faciliteren van goede voorbeeldprojecten met (boven)regionale betekenis.

Resultaat en vervolg van onze inzet is samengevat weergegeven in paragraaf 6 van deze midterm.
- Wij zijn opdrachtgever voor de *Werkambassadeur Noord-Holland*, die een aanjagende en verbindende rol heeft bij partijen die een rol spelen in de aansluiting van de arbeidsmarkt en het onderwijs t.b.v. realisatie van de doelen van de provincie.

Voor een volledig overzicht van de activiteiten van deze functionaris verwijzen we naar de recente evaluatie Werkambassadeur Noord-Holland van december 2017. In paragraaf 3 zijn de resultaten op hoofdlijnen opgenomen.
- In de toegankelijkheid van het openbaar basis/ en voortgezet (beroepsonderwijs) blijven we (bescheiden) bemiddelaar bij verschillen van inzicht tussen lokale overheden en onderwijsinstellingen (wettelijke taak).
- Wij zijn partner in de *TechniekRaad* en benutten hen voor advies en voor gedragen articulatie van de inhoudelijke opleidingsbehoefte van techniekbedrijven.

Voor de visie, adviezen en analyse van de TechniekRaad verwijzen wij naar hun website www.TechniekRaad.nl
- Wij zijn vanuit ons eigen beleid bestuurlijk partner in het landelijke Techniekpact en onderdeel van het landsdeel NoordWest, samen met de provincies Utrecht en Flevoland.

Voor de ingebrachte beleidsactiviteiten verwijzen wij naar de landsdeelparagraaf op www.techniekpact.nl/landsdelen NoordWest.

In één overzicht levert dat de hiernavolgende doelenboom Arbeidsmarkt op van waaruit wij met onze partners werken.



Uitgaven 2016-2017 doorkijk financiën 2018-2019: uitgaven op koers

Met het Coalitieakkoord 2015-2019 is ruim driemaal het budget beschikbaar gesteld dan de voorafgaande collegeperiode. Met de uitvoering en planontwikkeling met de triple helixpartijen in het beleidsveld voorzien de beschikbare middelen vooralsnog volledig in behoefte. De tabel hieronder laat op hoofdlijnen de uitputting van het budget zien.

Beschikbaar * miljoen		Budget Uitgegeven 2015-2017	Budget Verplicht 2018	Planontwikkeling 2018-2019 met bijdrage provincie:	Vrije ruimte
Coalitieakkoord t.b.v Arbeidsmarkt beleid	2,5	1,23 miljoen	0,79 miljoen	0,3 miljoen	nihil
Kaderbrief 2018 Techport-innovation Warehouse	1,0		1,0 miljoen	1,0 miljoen	nihil
Kaderbrief 2019 Werkbudget Werkambassadeur	0,19		0,1	0,09 miljoen	nihil

Aparte aandacht verdient de inzet van een deel van de middelen als co-financiering van projecten welke een beroep kunnen doen op het Regionaal InvesteringsFonds MBO van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen. Met € 610.000 aan provinciale middelen voor 7 projecten, is tussen 2016-2018 ruim € 9,3 miljoen rijkssubsidie beschikbaar gekomen.

Aandachtspunten voor vervolgperiode:

- Focus op techniek en technologie nog altijd houdbaar (digitalisering);
- Toegang en beschikbaarheid (financiële)middelen (bedrijven, mbo, vmbo) bij het rijk.

Paragraaf 2: Perspectief op de arbeidsmarkt

Jaarlijks stellen wij op basis van beschikbare gegevens bij CBS, CPB, OCW, UWV en onze eigen registers de rapportage Noord-Hollandse Arbeidsmarkt in cijfers op. Onderstaand de ontwikkelingen die wij ultimo mei 2018 hebben opgetekend.

Ontwikkeling vacatures

- In 2017 is in steeds meer beroepen sprake van een krappe arbeidsmarkt met veel openstaande vacatures en weinig direct beschikbaar aanbod. In het **regionale beeld** heeft Groot-Amsterdam de meeste spanning op de arbeidsmarkt met alle beroepsgroepen waar het aantal vacatures het arbeidsaanbod overtreft of gelijk is, met uitzondering van ruimte bij creatieve en taalkundige beroepen. De meest duidelijke mismatch vraag en aanbod is te zien in de technische beroepen (met name metaalbewerkers en machinemonteurs), ICT-beroepen en bij diverse vakspecialisten. De analyse van de TechniekRaad Noord-Holland laat al een aantal jaren een cummulerend tekort van ca 1400 technici per jaar zien (www.techniekraad.nl).

Ontwikkeling werkloosheid

- De krapte op de arbeidsmarkt is ook af te leiden uit de ontwikkeling van de werkloosheid. Vanaf 2015 is de **werkloosheid** sterk gedaald, tot 4,8% eind 2017, dat gelijk staat aan 73.000 werklozen. Vanaf 2016 daalt ook de werkloosheid in de leeftijdsgroep van 15 tot 25 jaar. De werkloosheid in deze groep is lager dan het landelijke gemiddelde, terwijl de werkloosheid in de groep 25 tot 45 jaar iets boven het Nederlandse gemiddelde ligt. Ook in de groep van 45-75 jaar is de werkloosheid verder gedaald. De werkloosheid naar opleidingsniveau is vergelijkbaar met het Nederlandse gemiddelde en volgt deze trend. De werkloosheid is het hoogst onder jongeren en laagopgeleiden.
- Het aantal lopende **WW-uitkeringen** is gedurende het jaar 2017 in alle regio's van Noord-Holland gedaald, met name in Groot-Amsterdam en Noord-Holland Noord. Bij de bevolking tussen 15 en 65 jaar zijn er steeds minder arbeidsongeschiktheids-uitkeringen. Sinds 2010 neemt dit percentage gestaag af.

Ontwikkeling banen

- Wat betreft banen is de gemeente Amsterdam koploper met over een aantal jaren een structurele banengroei. In alle andere regio's is het economisch herstel pas in 2016 of 2017 zichtbaar geworden in **banengroei**. De banengroei is met name zichtbaar bij dienstverlening, industrie, bouw, horeca en handel. Het aantal banen in de gezondheidszorg kromp daarentegen de afgelopen jaren.
- Gevolg is dus dat in alle regio's van Noord-Holland de spanning op de arbeidsmarkt (de verhouding tussen vraag en aanbod) verder toeneemt. Het aantal **vacatures** in de Provincie Noord-Holland groeit van circa 50.000 in het derde kwartaal van 2016 naar 52.000 in het derde kwartaal van 2017. Deze groei in vacatures is in alle regio's zichtbaar.

Ontwikkeling beroepsbevolking in relatie tot arbeidsmarkt en onderwijs

- De totale **bevolking** blijft in Noord-Holland volgens de prognoses groeien. De prognose laat zien dat de potentiële **beroepsbevolking** de komende jaren blijft stijgen, maar dat de snelheid van deze groei na 2030 lager ligt. Deze groei kan maar ten dele de krapte op de arbeidsmarkt opvangen, mede omdat sprake is van een kwalitatieve mismatch in aangeboden skills versus gevraagde kennis en vaardigheden. Daarbij worden de verschillen tussen de regio's groter. Na 2020 zal de beroepsbevolking in steeds meer regio's per saldo gaan dalen. De participatiegraad van Noord-Hollandse vrouwen blijft al jarenlang

toenemen, terwijl de participatie van mannen gelijk blijft. Er is een (structurele) groep van circa 620.000 inactieven binnen de potentiële beroepsbevolking van 15- tot 75- jarigen.

- De ontwikkelingen in de bevolking werken ook door richting het onderwijs. Het (middelbaar) **onderwijs** krijgt of heeft te maken met afnemende leerlingenaantallen in de periode 2020-2030. In de periode na 2030 is de verwachting dat het aantal leerlingen in het basisonderwijs en voorgezet onderwijs weer herstelt en stabiliseert in Noord-Holland. In het zuiden zijn er vier regio's waarbinnen de groei van het aantal leerlingen zich gaat concentreren.

Constateringen voor vervolgperiode:

- Tekorten in de techniek en technologie lopen verder op: kwalitatieve en kwantitatieve mismatch;
- Steeds meer sectoren met tekorten: met name kwantitatieve mismatch;
- Tweedeling van de arbeidsmarkt: lager en middelbaar opgeleid komt lastiger mee;
- Vooral nog profiteert de gehele beroepsbevolking van banengroei.
- Afnemende leerlingaantallen in het middelbaar onderwijs tot aan 2030.

Paragraaf 3: Beter aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs door focus op MBO-Campusvorming

Welke resultaten zijn voor bedrijven en studenten behaald door de inzet van provinciaal arbeidsmarktmiddelen?

Campus- en visievorming met het veld: meer interactiviteit

In de UitvoeringsAgenda schreven wij dat wij de campusvorming en het benodigd instrumentarium, zoveel als mogelijk tot stand willen laten komen in samenwerking met de triple helix partijen in het domein arbeidsmarkt en onderwijs. Dit heeft geresulteerd in een interactief traject dat heeft geleid tot een gezamenlijke Visie voor Noord-Holland op de aansluiting Arbeidsmarkt en Onderwijs². Deze visie vormt tevens de onderlegger voor de inzet van de provinciale (campus) middelen op de begroting. De operationalisatie van de visie vindt opnieuw plaats in samenwerking met de triple helixpartners.

Ten opzichte van de startsituatie 2015 zijn er tot mei 2018 4 MBO-Techniek-campusen bijgekomen, verspreid over Noord-Holland. De spreiding is ingegeven door de regiokenmerkende economische structuur en kansrijke (beroeps)ontwikkelingen. Gezien de lopende initiatieven is het waarschijnlijk dat er na 2019 meer dan 10 MBO-campusen gerealiseerd zullen zijn. Elke campus vormt op zijn eigen technische onderwijsterrein een zogenaamde kennis-hotspot, waarbij andere opleidingen te raden kunnen gaan. Zie ook de bijgestelde infografic in bijlage 2. De gerealiseerde campusen en die in ontwikkeling voorzien in een behoefte. Uit recent onderzoek onder alle Noord-hollandse campusen blijkt dat de bedrijven en de opleidingen tevreden zijn over de samenwerking en de resultaten³. De TechniekRaad-NH onderschrijft het onderzoek.

Wel blijkt het om meerdere redenen moeizaam, onder andere vanuit landelijke financiering, om campusen met meer dan 1 MBO georganiseerd te krijgen. Met name crossovers tussen verschillende disciplines, lijken zich hiervoor het beste te lenen. Voorbeeld is het House of Digital, waarvan het de subsidieaanvraag recent gehonoreerd is door het Regionaal InvesteringsFonds MBO (RIF-MBO) loopt. Onderwijspartijen geven aan dat het wel bijdraagt als lokale overheden deze samenwerkingseis in hun voorwaarden aan financiering blijven verbinden.

Zowel de beoogde verbindingen met het VMBO, als de doorgaande leerlijnen zijn in de nieuwe campusinitiatieven in aanleg aanwezig. Uitdaging blijft wel om deze verbindingen ook operationeel te houden. Ook hierin levert de rijksfinanciering via de RIF-projecten en de overige lumpsumbekostiging naast mogelijkheden enkele barrières op. Deze kunnen deels worden geslecht door goede afspraken, maar ook door aanpassing van de regelingen. Langs de lijnen van het Landelijk Techniekpact zijn we hierover in gesprek met de ministeries en ondersteunen we een pilotproject RIF-VMBO/MBO in de MRA.

Verduurzamen, leren tussen campusen

Aandachtspunt voor de campusen van het eerste uur gaat de verduurzaming worden. Uit eerder genoemd onderzoek van Katapult, blijkt de aanname, dat na 4 jaar duurzame bekostiging van de publiek-private samenwerking in de campusen ontstaan is, niet overal van de grond is gekomen.

Ander aandachtspunt uit het onderzoek, dat ook de verduurzaming kan ondersteunen, is het versterken van het leervermogen tussen de diverse campusen (PSS-en). Samen met de

² Visie voor Noord-Holland op de aansluiting Arbeidsmarkt en Onderwijs, 982628-982632, september 2017.

³ Investeren in Mensen, PPS als instrument, december 2017, Platform BetaTechniek/Katapult.

overheden in de MRA hebben wij vanuit onze rol als kennismakelaar, het initiatief genomen tot het ontwikkelen van de aanbevolen Learning Communities⁴. De provincie draagt zorg voor de aansluiting van de campussen buiten de MRA.

Kenniswerkplaats

De inbedding van de Kenniswerkplaats (methodiek) in de MBO-campussen en het HBO in Noord-Holland Noord gaat zijn volgende fase in, waarbij er niet langer provinciale middelen worden ingezet. De afbouwafspraken en middelen uit het coalitieakkoord 2015-2019 zijn daarmee gerealiseerd.

Promotie Events Techniek voor het basisonderwijs

Hoewel de focus in het provinciale beleid ligt op de uitstroom van genoeg en goede technische vakmensen op MBO-niveau is de afgelopen jaren ook bijgedragen aan het interesseren van jongeren voor techniek. Met een meerjarige sponsorshipovereenkomst van regionale Promotie Events Techniek (PET) wil de provincie samen met de technische brancheorganisaties jongeren in het basisonderwijs goed zicht bieden op beroepskeuzes in de techniek op dat ze ook goed kunnen kiezen.

Werkambassadeur

Prominent instrument binnen de UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt is de functie van provinciale Werkambassadeur. Deze functionaris helpt mee de doelen van het beleid te realiseren. Eind 2017 is de evaluatie beschikbaar gekomen over het functioneren van de Werkambassadeur in zijn eerste periode en hebben Provinciale Staten deze evaluatie besproken⁵. Volledigheidshalve onderstaand de hoofdlijnen uit deze evaluatie:

- De Werkambassadeur voorziet in een behoefte van de belangrijkste stakeholders in de aansluiting van de (technische) arbeidsmarkt en onderwijs.
- Nieuwe (campus)netwerken en initiatieven zijn gevormd, welke zonder de Werkambassadeur niet of langere tijd voor realisatie gevraagd zouden hebben.
- Bestaande netwerken hebben zich kunnen versterken
- Nu stopzetten van de functie van Werkambassadeur en het loslaten van initiatieven, zou te vroeg zijn om de effecten van dit instrument volledig te kunnen oogsten.
- Inhoudelijk is gevraagd naar een groter accent binnen de doelstelling “aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs” op het opleiden voor innovatie en banen van de toekomst. Overall vragen partijen een groter accent op de doelen “versnellen overgang van werk naar werk” en “bevorderen inclusieve arbeidsmarkt” uit de UitvoeringsAgenda.
- Als laatste is gevraagd aan te sluiten bij basisscholen, omdat in dat stadium kinderen al kiezen voor een technische opleiding, en er een tendens is van steeds minder kinderen die voor techniek kiezen terwijl er steeds meer technische banen zijn.

Met de Kaderbrief 2019 hebben Gedeputeerde Staten besloten tot een voorstel tot extra werkbudget voor de Werkambassadeur, om zijn rol optimaal te benutten.

Aandachtspunten voor vervolgperiode:

- Verduurzamen bedrijfsvoering campussen(PPS-en);
- Samenwerking en leren: vormgeven learning communities;
- Leren van de inzet van de Werkambassadeur en voorkomen van afhankelijkheid.

⁴ Een learning community is maatwerk, maar altijd een samenwerking van triple helix partijen gericht op verschillende vormen van leren: leren om te werken, leren om te kunnen blijven werken e of leren om innovaties in gang te zetten, Zie Learning communities, 2018-2022, Menselijk kapitaal de motor voor innovaties, pagina 12-13, Topsectoren, juni 2017.

⁵ 1019636/1019638 Evaluatie Werkambassadeur Noord-Holland, december 2017.

Paragraaf 4: HBO en bedrijfsleven in NHN:

Wat zijn we samen met anderen aan het realiseren voor studenten en bedrijven met behoefte aan technisch personeel in de regio Noord-Holland Noord?

Uit een verkenning van de werkambassadeur Noord-Holland bleek begin 2017 dat het (technisch) bedrijfsleven in Noord-Holland Noord beperkt in staat is om goed HBO-personeel met de juiste skills te werven. De bedrijven gaven aan daarvoor intensiever met het aanwezige HBO-onderwijs en onderzoeksinstellingen in de regio te willen samenwerken.

Samen met de werkambassadeur hebben vervolgens bedrijven, HBO-onderwijs en onderzoeksinstellingen met de regionale overheden en de provincie onderkend dat een krachtenbundeling nodig is voor behoud van een aantrekkelijke regio met daarin relevant onderwijs en toegang tot kennis. In Noord-Holland Noord zijn bedrijven gevestigd die op mondiaalniveau een rol spelen in de energietransitie.

TerraTechnica

Onder de noemer TerraTechnica is in juli 2017 hierover door partijen een intentie uitgesproken⁶. TerraTechnica focust op kennisontwikkeling en toegepast krijgen van duurzame energie innovaties, waaronder biomassagas, wind- en offshoreenergie en energieneutrale landbouw. De krachtenbundeling heeft het karakter van een bredere (HBO-) campusontwikkeling met verschillende lokale kristallisatiepunten. Onder andere rond InHolland Alkmaar en als onderdeel van Ontwikkellocatie Petten, maar ook de “natuurlijke” fieldlabs rond agri en energie en offshore.

Er zijn vier concrete actielijnen uitgewerkt en bekrachtigd met een convenant begin 2018. Volgende stap is de opzet van een meerjarige investeringsagenda en –vehicel op de actielijnen. Het betreft:

- De ontwikkeling van een Centre of expertise Onderwijs-Bedrijfsleven rond toegepaste duurzame energie-innovaties;
- Betrekken van studenten bij incubatortrajecten duurzame energietoepassingen;
- Opdrachten voor de benutting en verdere (kennis)ontwikkeling van aanwezige fieldlabs, inclusief het inbedden van een offshore duurzaamheidslab als de Ecolusion en een meerjarig onderzoeksprogramma in energiebesparing, offshore en agri-food o.a. met toepassing van datascience;
- Het betrekken van het onderwijs en MKB in innovatieve toepassingen (talentprogramma).

Landelijk zijn er meer voorbeelden van het economisch effect en verbetering van de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt doormiddel van HBO-MBO campussen te vinden. O.a. de Watercampus in Leeuwarden, de duurzaamheidsfabriek in Dordrecht en de RDM-campus in Rotterdam. De ervaring daar leert dat het succes van dergelijke initiatieven sterk afhankelijk is van langdurige en vasthoudende aandacht en financiële betrokkenheid van overheden. Mede vanuit die overwegingen hebben wij met de betrokken TerraTechnica-partners een samenwerkingsconvenant afgesloten voor ten minste 5 jaar⁷.

⁶ De founding partners zijn: Hogeschool Inholland, ECN, ENGIE, HVC, IDEA, Ondernemend Alkmaar, Telefooncentrale Alkmaar, Vrije Universiteit/Datascience, Gemeente Alkmaar, LTO, GreenPort NHN, Ontwikkelingsbedrijf ONHN en de provincie Noord-Holland.

⁷ GS-besluit 1016194-1016198 van 28 november 2017 betreft uitwerking van de intentieverklaring in een convenant.

TerraTechnica is een innovatieve broedplaats. Juist door de benodigde krachtenbundeling van bedrijven, kennisinstellingen en het onderwijs voor een betere aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs is gelijktijdig ook een netwerk/ ecosysteem bij elkaar gebracht, dat mogelijkheden in zich heeft om de werkgelegenheid en het innovatief vermogen van de regio en de regionale economie te vergroten ⁸

Aandachtspunten voor vervolgperiode:

- Focus houden en verbreden lange termijn betrokkenheid van regionale overheden e.a.
- Gezamenlijkheid in investeringen ontwikkelen, waarbij de inbreng vanuit de niet-overheden centraal zou moeten staan;
- Aansluiting behouden met ontwikkelingen energietransitie en Energy& Healthcampus

⁸ Inventarisatie en meerwaarde van campussen in Nederland. Buck Consultants Internationaal in opdracht van het ministerie van Economische Zaken, p.31, juni 2018.

Paragraaf 5: Samenwerken voor duurzame ontwikkeling beroepsbevolking: van werk naar werk

Voor bedrijven in groeisectoren die te maken hebben met personeelskrapte, zoals de techniek en technologie, heeft de provincie de afgelopen twee jaar kunnen bijdragen aan samenwerkingsverbanden van bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen in de regio.

House of Skills, op weg naar regionaal skillsakkoord

Binnen de Metropool Regio Amsterdam (MRA) zijn afspraken tot stand gekomen over een meerjarig programma om tot aan 2021 minimaal 5000 werkende en werkzoekende op middelbaarberoepsniveau arbeidsmarkt fit te maken voor de vraag van de bedrijven. Met dit zogenaamde House of Skills (HoS) is een ambitieus en gelijktijdig regiodekkende overall structuur voor bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden neergelegd, waarmee voor de MRA de doelen van de provinciale ArbeidsmarktAgenda zijn te realiseren. Karakter van het HoS is experimenteren en leren van de trajecten en projecten die zijn ingebracht en waar nodig knellende (landelijke) regelgeving beter werkbaar te maken t.b.v. de vraag van de arbeidsmarkt.

Met de ontwikkeling van het House of Skills en het opzetten van een Learning Community voor de publiek-private samenwerkingen rondom Leven Lang Leren is veel aandacht georganiseerd voor om,- bij- en nascholing en intersectorale mobiliteit. Wij hebben met deze inzet ook nadrukkelijk de aansluiting gezocht bij het landelijke Techniekpact. Met het landsdeel NoordWest hebben wij recent een Positonpaper opgesteld dat in gaat op een aantal actuele arbeidsmarktthema's die in het regeerakkoord zijn neergelegd⁹. Leven lang ontwikkelen is zo'n thema. De financiering hiervan en de vraag hoe de gewenste doelgroepen te bereiken zijn, blijft een belangrijk vraagstuk. In het regeerakkoord wordt een individuele leerrekening aangekondigd voor alle Nederlanders die een startkwalificatie hebben gehaald. Het akkoord schrijft: "Met overheden, sociale partners en onderwijsinstellingen worden afspraken gemaakt over hun bijdrage aan een leven lang ontwikkelen bij de invoering van deze scholingsregeling. Hierbij wordt ook de positie van de O&O-fondsen betrokken."

Bij de vraagstukken rond een leven lang ontwikkelen zoeken wij als provincie en in landsdeel verband ook de aansluiting met initiatieven die door de SER en diverse betrokken departementen worden genomen rondom een landelijk skills akkoord. Zo wordt ook door House of Skills in samenwerking met regionale en nationale partners ingezet op de ontwikkeling van een regionaal skills akkoord, waarmee de regionale inzet voor intersectorale mobiliteit moet worden vastgelegd. De inbedding van een individuele leerrekening in een te ontwikkelen transitiefonds is hier onderdeel van. Door de kritische houding van landelijke scholingsfondsen over een transitiefonds is het noodzakelijk met hen af te stemmen en de regie op het transitiefonds in de regio te houden. Daarom zal in de regio moeten worden bekeken wat nodig is om maatwerk te kunnen bieden en zullen wij als provincie waar mogelijk inzetten op het vormgeven van pilots.

Huis van het Werk, uitvoering sectorplan Noord-Holland Noord

In Noord-Holland Noord (NHN), hebben met succes de werkgevers, verenigd in het Huis van het Werk, uitvoering kunnen geven aan het sectorplan Intersectorale mobiliteit NHN. De provincie heeft kunnen bijdragen door het verlenen van een garantstelling voor een derde

⁹ Position paper Techniekpact landsdeel NoordWest, juni 2018.

van de middelen¹⁰. Beroep op deze garantstelling is niet nodig gebleken, want inmiddels hebben 160 mensen dankzij het sectorplan ander werk kunnen vinden. Weliswaar zijn dat er minder dan beoogd, maar in deze trajecten is in lijn met de vraag van de markt wel meer en effectievere om- en bijscholing tot stand gekomen. Uitdaging is nu om in de regio de opgedane ervaring en samenwerking te bestendigen.

Met de 45-plus inspiratiedagen voor bedrijven is mede op advies van de TechniekRaad Noord-Holland aangesloten op de UWV-dagen, die jaarlijks worden georganiseerd in de regio. Meer dan 200 bedrijven presenteren zich op deze dagen voor alle categorieën werkzoekenden.

Aandachtspunten voor vervolgperiode:

- Vraag van de markt centraal houden;
- Regionale skillsafspraken (akkoorden) en relatie met individuele leerrekening;
- Ontschotting van beschikbare regionale middelen tbv individuele leertrajecten en onderhouden kleine netwerkorganisatie rond alle betrokken partijen.

¹⁰ GS-besluit 680591- 680594, van 22 september 2015.

Paragraaf 6: Resultaten inclusieve voorbeelden en lessen voor vervolg

Welke leerprojecten en best-practises heeft de provincie voor kennisontwikkeling voor bedrijven en medeoverheden ondersteund? Welke resultaten boekt de provincie op een inclusieve arbeidsmarkt als werk- en opdrachtgever?

Het aantal mensen dat niet direct toegang heeft tot de arbeidsmarkt in Noord-Holland is een vrij structurele groep van ca. 620.000 personen tussen de 15 en 75 jaar. Deze groep is divers van samenstelling en omvat naast schoolgaande jeugd en (vroeg)gepensioneerden, ook geestelijke en lichamelijke beperkten tot aan personen die langer dan 3 jaar geen werkverband meer hebben gehad.

De wettelijke verantwoordelijkheden voor het betrekken van dit deel van de beroepsbevolking liggen bij bedrijven en gemeenten. De provincie heeft er voor gekozen een voorbeeldrol op zich te nemen vanuit haar eigen werkgevers- en opdrachtgeverschap.

Voorbeeld projecten

Eerste voorbeeldproject is het 200-banenplan jeugdhulpverlening dat al eerder in 2014 van start ging. Het 200-banenplan is verlengd tot en met eind 2018 met de resterende middelen uit de voorgaande coalitieperiode. In februari 2018 zijn er al 273 jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt naar werk en/of scholing op MBO-2 niveau of meer begeleid.

Het 2e voorbeeldproject is het voortzetten van New West Airport Express project bij de start van deze coalitieperiode voor opnieuw twee jaar. Ruim 100 mensen met enige afstand tot de arbeidsmarkt uit Nieuw-West Amsterdam hebben in deze periode na een leer-werktraject een dienstverband bij bedrijven op schiphol kunnen verkrijgen. Het project krijgt opnieuw een vervolg met een verbreding van het voedingsgebied door de inzet van werkgeversservicepunten in de (MRA) regio.

Beide projecten zijn verduurzaamd in een bestaande structuur; het 200-banenplan bij gemeentes en New West Air Express is opgenomen binnen het Luchtvaart Community Centre dat zelf weer partner is in het House of Skills.

Recent project is een nieuwe programma voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt van Staatsbosbeheer. De provincie verkend hierin de samenwerking met Staatsbosbeheer, Regionaal Werkbedrijven en Gemeentes om in het onderhoud en vrijwilligerswerk ook met het inclusieve deel van de arbeidsmarkt aan de slag te gaan.

Inclusief opdrachtgeverschap

Met de inzet van social return hebben meer dan 100 mensen in de agendaperiode werkervaring kunnen opdoen op provinciale opdrachten bij derden¹¹. Specifiek gericht op beschikbaar krijgen van extra technisch personeel dat nodig is voor realiseren van weg, water en grondinfrastructuur willen wij ook gericht in zetten met social return op doorgaande (individuele) leertrajecten voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor gaan wij als provinciale opdrachtgever voor infrastructurele werken een partnerschap aan met Infrabindt en hun Weg en Water en Grondinfra Campus.

¹¹ GS-316511-1074276, Voortgangsrapportage social return, mei 2018,

Inclusieve arbeidsmarkt en campusvorming

Op dit moment zetten we met het A&O beleid 'Inclusieve Arbeidsmarkt' in op opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden via campussen. De campussen zelf zien wij ook steeds meer als learning communities, waarin door de verbonden triple helix partijen zelf ook op vraagstukken als een Leven Lang Ontwikkelen en scholing voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beter geleerd en geacteerd kan worden.

Zo is de AgriTech Campus bij het Clusiuscolleges als eerste begonnen met een Groenstart opleiding. Hierin is 1 tot 2 jaar meer tijd en een op maatgemaakte leeraanpak om de reguliere MBO-2 opleiding voor meer mensen haalbaar te maken. De provincie levert hierin rechtsreeks co-financiering.

De Techport campus is voornemens in het najaar een opleidingsvorm aan te bieden die ook meer mensen dichterbij de arbeidsmarkt kan gaan brengen.

De krappere arbeidsmarkt maakt extra inzet op het inclusieve deel van de arbeidsmarkt steeds meer tot een noodzaak voor de regionale economie. Mede om die reden krijgt het leren en delen van kennis over het betrekken van ook dit deel van de potentiële beroepsbevolking bij de arbeidsmarkt meer accent. Wij willen samen met de triple helix partijen werken aan een nadere verkenning van ieder zijn verantwoordelijkheid, rol en rolinvulling op dit vraagstuk.

Aandachtspunten voor vervolperiode:

- Zoeken naar meer structurele borging van kennis en leermogelijkheden in (campus)netwerken en (hun) learning communities;
- Organiseren van doorgaande (individuele) leertrajecten op (losse) opdrachten;
- Ondersteunen van de verantwoordelijke partijen in hun bovenregionale mogelijkheden.
- Nadere verkenning rol en inhoud inclusieve arbeidsmarkt met het veld;

Paragraaf 7: Samenvatting en accentverschuiving provinciaal arbeidsmarktbeleid

Met de UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt 2016-2019 is gekozen voor een ogenschijnlijk simpele aanpak van (MBO) campusvorming op de drie doelen van de Agenda:

- Verbeteren aansluiting Arbeidsmarkt en Onderwijs
- Versnellen van Werk naar Werk
- Bevorderen inclusieve Arbeidsmarkt

Het technisch bedrijfsleven, het onderwijs en de lokale overheden werken in die campusvorming samen in zogenaamde triple helix verbanden aan onderwijsvernieuwing en de vakmensen van nu en in de toekomst. De focus ligt op techniek en technologie. Aangesloten wordt op de kansrijke danwel economisch sterke clusters van een regio.

Uit de resultaten van twee jaar uitvoeringsagenda en consultatie van het veld¹² blijkt deze aanpak voor alle drie de doelen van betekenis te zijn. Eerder is met de evaluatie van de Werkambassadeur al duidelijk geworden dat een accentverlegging naar de doelen Versnellen van Werk naar Werk, en bevorderen Inclusieve Arbeidsmarkt door de verdere verkrapping van de arbeidsmarkt gewenst is. Dat kan ook nu de structuur van MBO-campusvorming zich duidelijk aan het aftekenen is.

Voor het vervolg van de agendaperiode is binnen de kaders van de Agenda nadere aandacht nodig voor:

- Verduurzaming van de financiering van de (MBO) campusvorming onder andere door kennis, gezamenlijk leren en verbinden op crossovers;
- Leren van de inzet van de Werkambassadeur en voorkomen van nieuwe afhankelijkheden;
- Regionale Skillsakkoorden met inzet van een individuele leerrekening;
- Nadere verkenning rol en inhoud inclusieve arbeidsmarkt met het veld;
- Vormgeven en verbinden van learning communities op bovenstaande thema's.

¹² Als onderdeel van de Midtermreview organiseerde de provincie op 30 mei 2018 een mini-symposium over de tussentijdse resultaten van het arbeidsmarktbeleid en de accenten voor de resterende uitvoeringsperiode. In bijlage 3 zijn de verslagpunten van dit symposium opgenomen.