MANIFEST

Werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland

Maart 2021

In co-creatie samengesteld door ruim **160 aanjagers uit bedrijven, onderwijs en overheid**

Inhoud

Aanleiding 3

Deel 1 Achtergronden

De samenleving, economie en technische arbeidsmarkt in transitie 4

Klimaatopgave 4

PPS-analyse 8

Deel 2 Samenwerking

Hoe willen wij samenwerken? 10

Deel 3 Ambitie 2030

Werken en ontwikkelen in 2030 16

Innovatie 18

Instroom, doorstroom & techniekpromotie 20

Leven lang ontwikkelen & duurzame inzetbaarheid 22

Van werk naar werk 24

Inclusiviteit 26

Werkend ecosysteem & campusvorming 28

Werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland 30

Deel 4 Actieagenda

Wat zijn de eerste acties? 32

We beginnen met de volgende startcoalities 33

Mede tot stand gekomen door 36

Aanleiding

Dit manifest is de opbrengst van online gesprekken met ruim 160 aanjagers uit bedrijven, onderwijs en overheid. Deze gesprekken, ook wel technologietafels genoemd, vonden plaats van november 2020 tot en met januari 2021. In drie ronden hebben deelnemers onder leiding van de werkambassadeur en gespreksleiders[1] uit de triple helix nagedacht over hoe de onderstaande onderwerpen (strategische thema's) er in 2030 uitzien (ronde 1), welke doelstellingen geformuleerd moeten worden om deze beelden werkelijkheid te laten worden (ronde 2), en welke acties nodig zijn om deze doelen werkelijk te realiseren (ronde 3).

Beschouw dit manifest als een 'levend document', een document dat nooit af is, omdat ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Om deze reden hoort bij dit document ook een website: www.werkenontwikkelen2030nh.nl Naar deze website wordt in dit document op diverse plekken verwezen voor nog meer achtergronden en actuele informatie.

De reeks van online technologietafels zijn door Provincie Noord-Holland (PNH) geïnitieerd als vervolg op de technologietafel[2] die in december 2019 plaatsvond. In deze bijeenkomst werd door de aanwezige partijen de behoefte uitgesproken om tot een gezamenlijke visie, ambitie en agenda op het gebied van werken & ontwikkelen te komen. Ook regievoering en het verbinden van verschillende initiatieven werd als een belangrijke vervolgstap gezien.

Met dit manifest zetten ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden uit Noord-Holland een vervolgstap in het intensiveren en verbinden van regionale samenwerkingen voor een duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktbeleid kan komende jaren op dit manifest gebaseerd worden. Dit manifest is nadrukkelijk geen document van Provincie Noord-Holland (PNH) alleen, maar een document van alle betrokken organisaties die zich binnen de provinciegrenzen met werken & ontwikkelen bezighouden.

Dit manifest bestaat uit vier delen: achtergronden, samenwerking, ambities 2030 en de actieagenda.

De namen van de gespreksleiders staan op de themapagina's (pagina's 18-28) onder de quotes genoemd.
[2] Verslag Rondetafel Arbeidsmarkt & Onderwijs Techniek, 11 december 2019

Deel 1 Achtergronden

De samenleving, economie en technische arbeidsmarkt in transitie

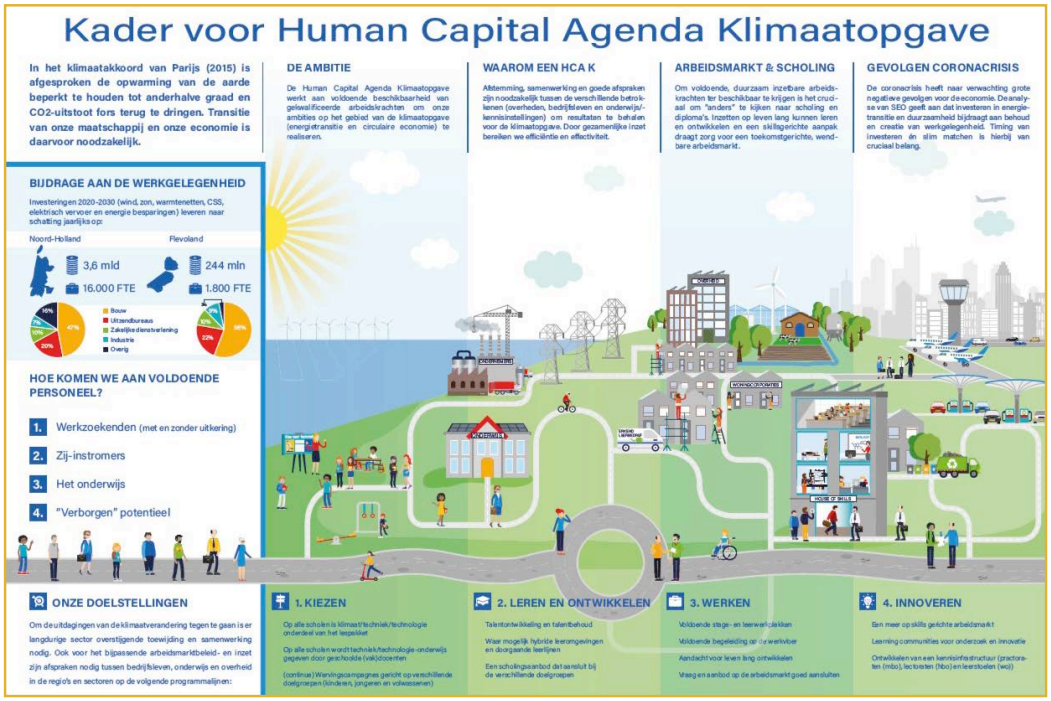
Klimaatopgave

In het Klimaatakkoord van Parijs (2015) is afgesproken de opwarming van de aarde beperkt te houden tot anderhalve graad en CO_2-uitstoot fors terug te dringen. Transitie van onze maatschappij en onze economie is noodzakelijk.

Om de uitdaging van de klimaatverandering aan te gaan is een langdurige sector overstijgende toewijding en samenwerking nodig. Dit geldt ook voor het bijpassende arbeidsmarktbeleid. De provincies Noord-Holland en Flevoland hebben een eerste kader hiervoor vastgelegd in de Human Capital Agenda klimaatopgave. De afspraken en keuzes voor Noord-Holland zijn in dit manifest uitgewerkt.

Human Capital Agenda klimaatopgave

De basis voor zowel de *Human Capital Agenda klimaatopgave* als voor dit manifest, is het werken aan voldoende beschikbaarheid van gekwalificeerde arbeidskrachten om onze ambities op het gebied van de klimaatopgave (energietransitie en circulaire economie) en digitalisering te realiseren.



Hiermee ligt er een grote opgave op het gebied van werken en ontwikkelen. Op de huidige arbeidsmarkt voor techniek en technologie is al sprake van krapte. Door de klimaatopgave zal de vraag naar technisch en technologisch geschoolde professionals verder toenemen. Als voorbeeld: de inschatting[3] is dat tot 2030 investeringen in de energietransitie alleen al tot ca. 16.000 bruto FTE per jaar in Noord-Holland leiden. De klimaatopgave levert daarmee ook een economisch bijdrage door een forse toename van werkgelegenheid.

Duurzame ontwikkeldoelen

In 2015 is niet alleen het klimaatakkoord van Parijs afgesloten, maar hebben de lidstaten van de Verenigde Naties een agenda aangenomen die uit 17 duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals) bestaat. Samen vormen deze doelen een internationaal kompas voor duurzame sociale, economische en ecologische ontwikkelingen. Het idee van deze doelen is dat alle landen in de wereld hiermee aan de slag gaan en organisaties met dit kompas hun eigen nadere doelen bepalen. In dit manifest worden deze doelen als inspiratiebron en richtsnoer voor gezamenlijke acties gebruikt.

Het is de gemeenschappelijke ambitie om binnen de provincie samen te werken aan een veerkrachtige technische en technologische Noord-Hollandse arbeidsmarkt die nodig is voor het realiseren van een duurzaam en groen Noord-Holland.

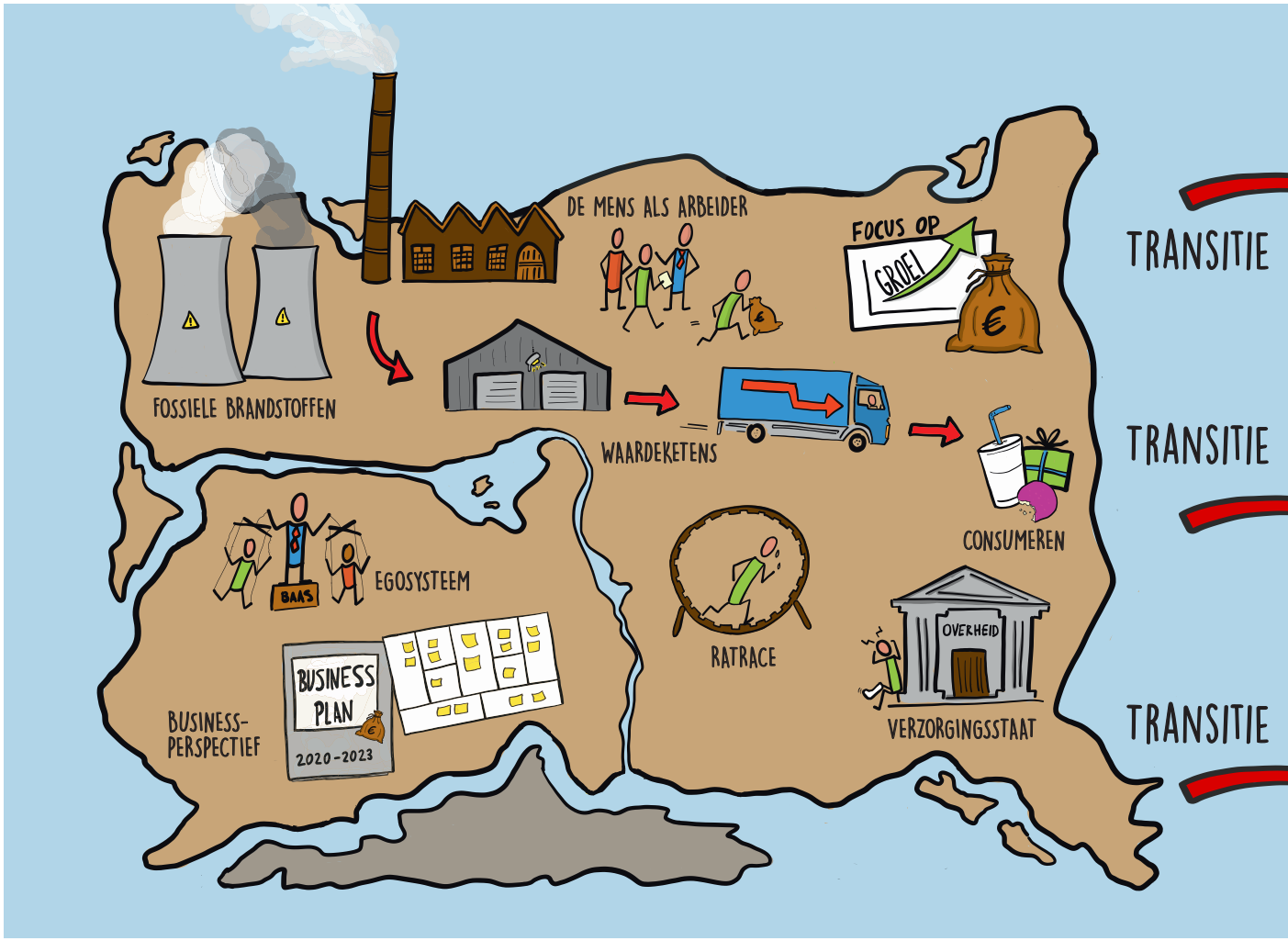
De SDG's helpen de samenwerkende partijen om duiding te geven aan begrippen als duurzaam en groen zonder verstrikt te raken in discussies over definities.

Om de komende jaren deze gemeenschappelijke ambitie waar te maken is het cruciaal anders te kijken naar *arbeid & onderwijs*.

[3] *Duurzaamheid en enerietransitie in Noord-Holland en Flevoland: Gevolgen voor de arbeidsmarkt, 18 september 2020, Bert Tieben en Tom Smits, Stichting Economisch Onderzoek Amsterdam*

Een verbreding naar *werken & ontwikkelen* is nodig. Dit komt omdat Human Capital vragen steeds vaker niet meer alleen door of ondernemers, of overheden, of onderwijsinstellingen op te lossen zijn. Samenwerken vanuit de triple helix is cruciaal. De vraagstukken overstijgen sectoren, kolommen, disciplines, politieke stromingen en businesscases. Tegelijkertijd is onze maatschappij, de economie, ons bedrijfsleven en het onderwijssysteem wel langs die structuren georganiseerd.

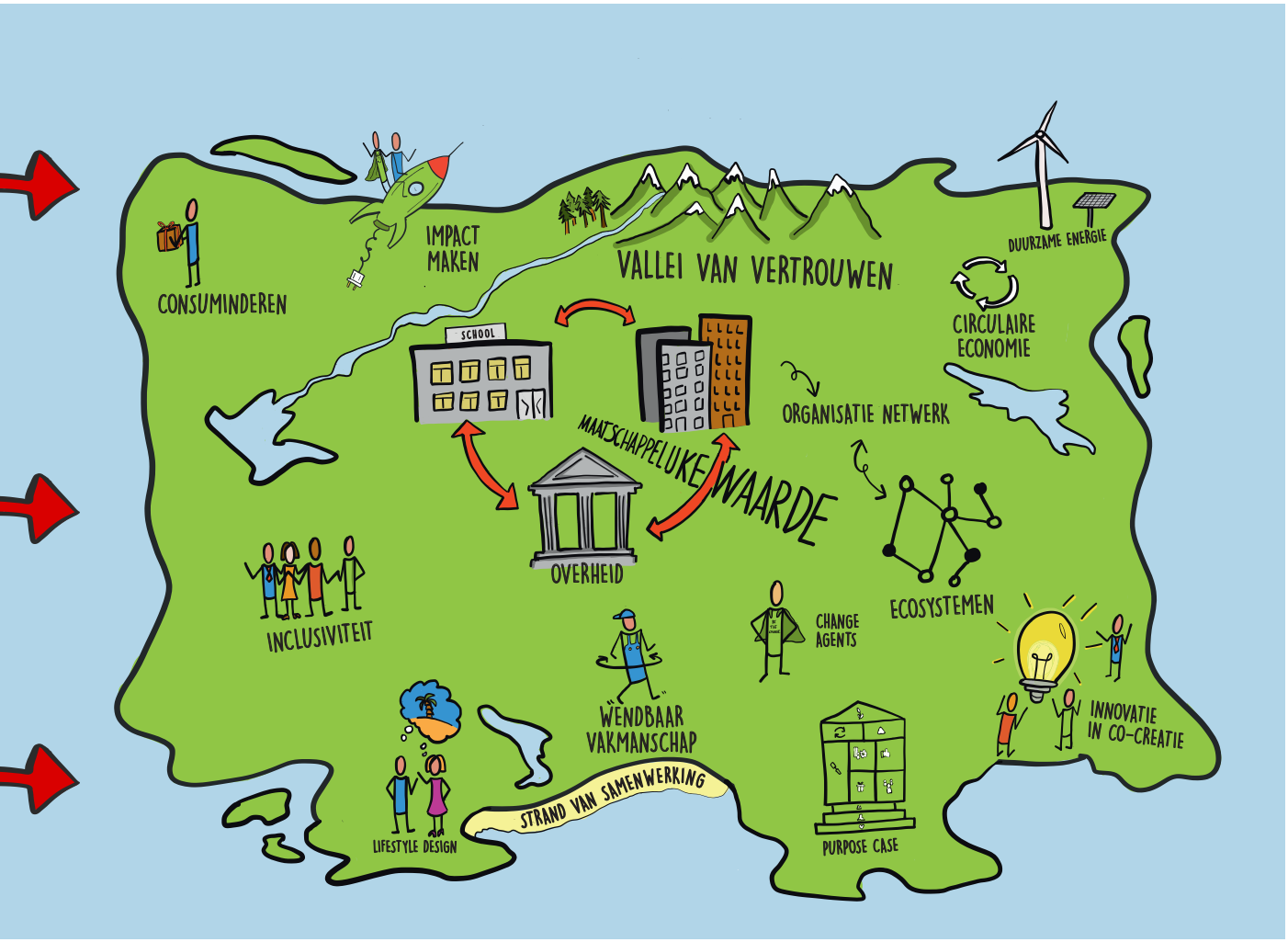
Om deze reden is in dit manifest niet alleen aandacht voor inhoudelijke thema's als het werken aan **innovaties, instroombevordering, leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit, van werk naar werk**, en **ecosysteem & campusvorming** maar ook voor de verdere doorontwikkeling van publiek-privaat samenwerken binnen de provincie.



Ook is er in dit manifest een samenvatting opgenomen van het onderzoek naar de doorontwikkeling van publiek-privaat samenwerken ten behoeve van werken & ontwikkelen in de provincies Noord-Holland en Flevoland. Dit onderzoek heeft in opdracht van de twee provincies parallel aan het samenstellen van het manifest plaatsgevonden.

Door zowel aan inhoudelijke thema's te werken, en als op zoek te gaan naar andere vormen van samenwerking, kan de transitie naar een veerkrachtige technologische en technische arbeidsmarkt voor een duurzaam en groen Noord-Holland plaatsvinden.

> *"We leven niet in een tijdperk van verandering, maar een verandering van tijdperk."*
> **(Jan Rotmans, Hoogleraar transitiekunde)**



Afbeelding uit het boek: IMPACT - Matthijs Bobeldijk

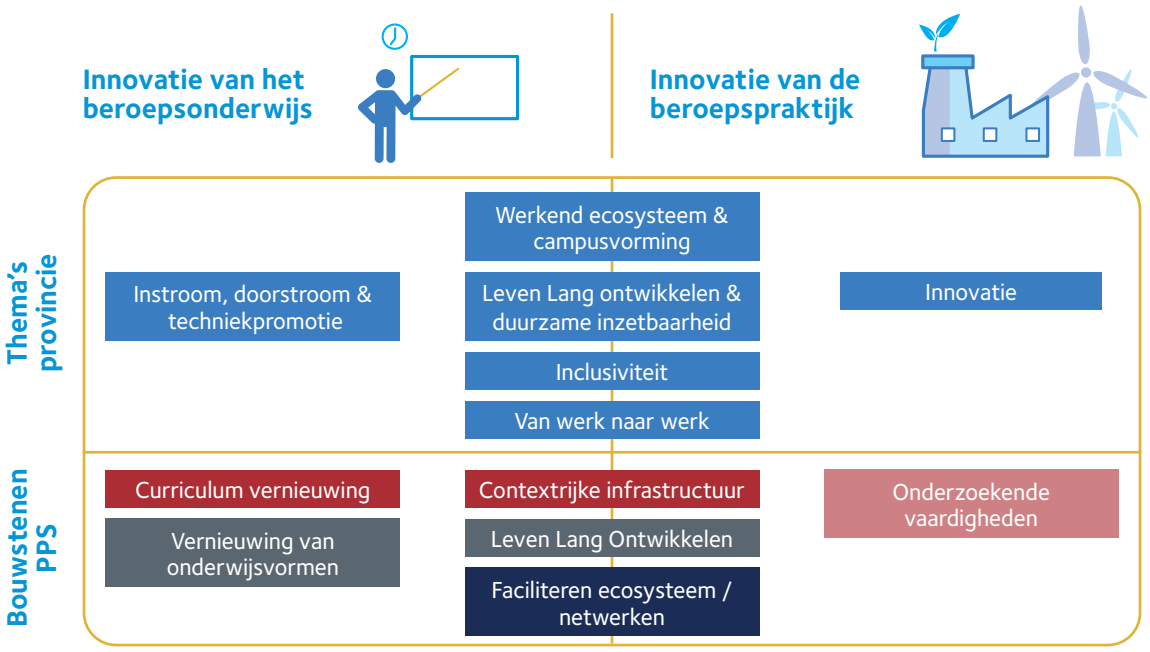
Analyse publiek-private samenwerkingsverbanden (PPS)

In de periode oktober 2020 - februari 2021 zijn door een expertteam van Katapult in totaal 25 publiek-private samenwerkingsverbanden (PPS) in de provincies Noord-Holland (20) en Flevoland (5) geanalyseerd. Het betreft de PPS-en die afgelopen jaren in het kader van het Regionaal Investeringsfonds MBO zijn opgestart. Er is met 65 projectleiders en partners uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid gesproken.

Uit de analyse blijkt dat PPS-en de afgelopen jaren een belangrijke rol hebben gespeeld in het innoveren van het beroepsonderwijs. Er zijn grote stappen gezet op het gebied van flexibilisering en modulair maken van de diverse mbo-opleidingen. Ook de netwerken met bedrijven en overheden zijn flink uitgebreid. Studenten werken dankzij de PPS-en steeds meer aan praktijk-opdrachten.

Om een regionale spilfunctie te kunnen vervullen in het realiseren van een meer veerkrachtige arbeidsmarkt zullen de PPS-en komende periode een extra stap moeten zetten richting het innoveren van de beroepspraktijk. Hiervoor is nodig dat de PPS-en een grotere rol krijgen bij het toepassen van technologische innovaties.

Op dit moment spelen de PPS-en nog een beperkte rol bij het versterken van de innovatiekracht van bedrijven. Ook de rol ten aanzien van *leven lang ontwikkelen* is nog gering. Dit komt enerzijds doordat de PPS-en eerst hebben geïnvesteerd in de basiselementen die nodig zijn om een rol te kunnen spelen op deze terreinen



(nl. onderwijsinhoud en -vorm, infrastructuur), en anderzijds omdat het bedrijfsleven het mbo nog te weinig als partner op het gebied van leven lang ontwikkelen ziet.

Om de stap te maken naar innovatie van de beroepspraktijk zullen de PPS-en losser van de scholen moeten komen (regiefunctie tussen de partners). Dit vraagt van de scholen om een andere PPS-strategie op ROC/AOC niveau en van de bedrijven meer gezamenlijk eigenaarschap voor de PPS. PPS-en, in het kader van het regionaal investeringsfonds MBO worden nog te veel gezien als tijdelijke subsidieprojecten. Na afloop van de projectperiode gaat de PPS vaak op in de school. Deze werkwijze zorgt wel voor een impuls om het beroepsonderwijs te innoveren, maar maakt het de PPS-partners lastig om gezamenlijk en op langere termijn een rol te spelen in het innoveren van de regionale beroepspraktijk. Ook een krachtenbundeling van PPS-en binnen de ROC's en tussen ROC's is nodig. Er wordt onderling nog te weinig gedeeld (kennis, infrastructuur) en geleerd (werkende praktijken). De verschillende PPS-en binnen één ROC/AOC worden vaak nog te veel als losse projecten aangestuurd.

Omdat het startpunt van een RIF-PPS een specifiek arbeidsmarktvraagstuk is, zullen de PPS-en hun netwerken nog verder moeten doorontwikkelen tot volwaardige ecosystemen rondom maatschappelijke vraagstukken. Dit vraagt om een multilevel (mbo-hbo), multidisciplinaire en multisectorale aanpak. Ook dit vereist een intensivering van de samenwerkingen tussen onderwijs en bedrijven en tussen de PPS-en onderling. Een sterkere focus op het 'waarom' van de PPS en het realiseren van impact is nodig, terwijl tot nu toe de aandacht vooral is gericht op het zo goed mogelijk uitvoeren van activiteiten (performance excellence).

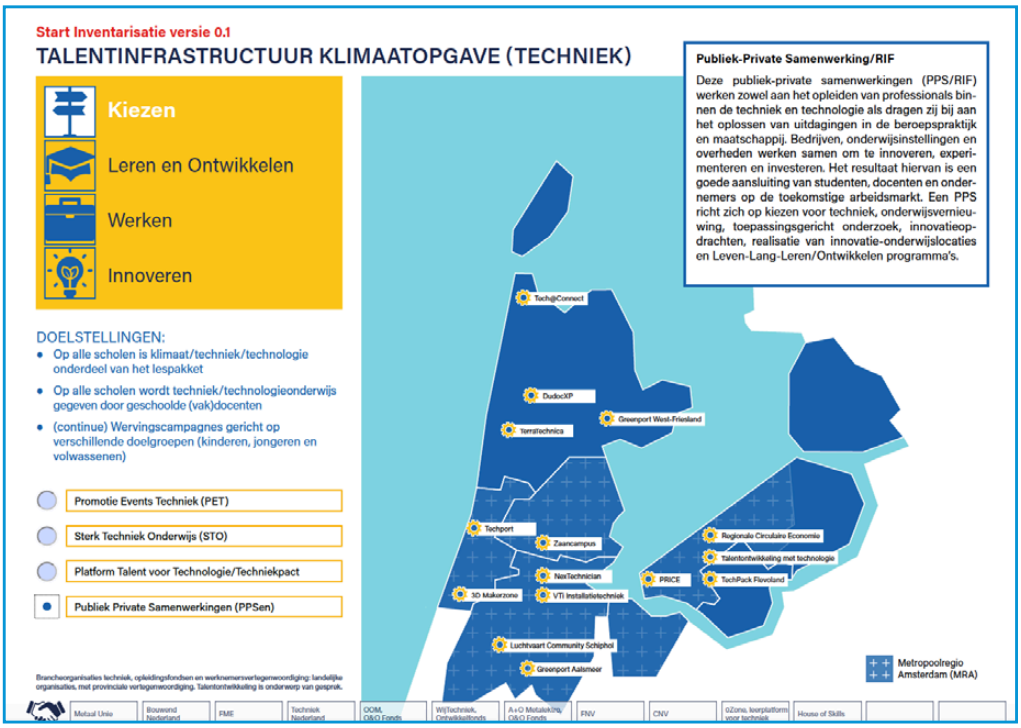
Op provinciaal niveau wordt, met dit manifest, naar innovatieclusters en thematische Learning Communities gestreefd. De PPS-en zijn in die bovenregionale samenwerking belangrijke actoren. Dit vereist wel een regionale PPS visie (inclusief regiefunctie en instrumentarium) maar vooral een groter wederkerige afhankelijkheid tussen de scholen en de bedrijven en meer samenwerking tussen de PPS-en zelf, waarbij het gaat om het creëren van impact voor maatschappelijke uitdagingen.

Meer conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek zijn onder andere terug te vinden op www.werkenontwikkelen2030nh.nl

Deel 2 Samenwerking

Hoe willen wij samenwerken?

Binnen de provincie Noord-Holland werken diverse organisaties en samenwerkingsverbanden aan het versterken van de technologische en technische arbeidsmarkt. In het kader van de Human Capital Agenda klimaatopgave is een interactief overzicht ontwikkeld waarin alle relevante initiatieven binnen de provincies Noord-Holland en Flevoland op het gebied van de technische en technologische zijn opgenomen. Zie onderstaand voorbeeld.
Kijk voor de gehele interactieve kaart op www.werkenontwikkelen2030nh.nl



In dit deel van het manifest (deel 2) is een voorstel voor de samenwerking binnen de provincie uitgewerkt.

Er is een samenwerkingsmodel op basis van de input uit de technologietafels tot stand gekomen. Het idee hiervan is om binnen de provincie Noord-Holland tot een logische samenwerking op het gebied van werken en ontwikkelen te komen. Het samenwerkingsmodel is weergegeven op de pagina's 12 en 13.

Bij de totstandkoming van het samenwerkingsmodel is er rekening gehouden met dat:

- Er vanuit de triple helix gewerkt wordt aan realiseren van gezamenlijke doelen. Het samenwerken gaat verder dan overleggen alleen. Er komen in gezamenlijkheid werkelijk zaken tot stand. Er wordt gewerkt aan de actieagenda.
- Het samenwerkingsmodel recht doet aan bestaande samenwerkingen en overlegstructuren. Slim samenwerken en versterken wat er al is, in plaats van het vergroten van bestuurlijke drukte en/of de verdere versnippering van initiatieven.
- Autonomie van alle betrokken behouden blijft, terwijl er wel in co-creatie aan gezamenlijke doelen gewerkt wordt.
- Iedereen die wil en kan meedoen ook in de gelegenheid is om mee te doen, het is een open ecosysteem.
- Provincie Noord-Holland (PNH) op een logische manier invulling kan geven aan de wens om gezamenlijk meer regie te voeren en afstemming te verzorgen.
- Er vanuit kernwaarden wordt samengewerkt.

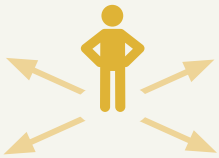
Kernwaarden

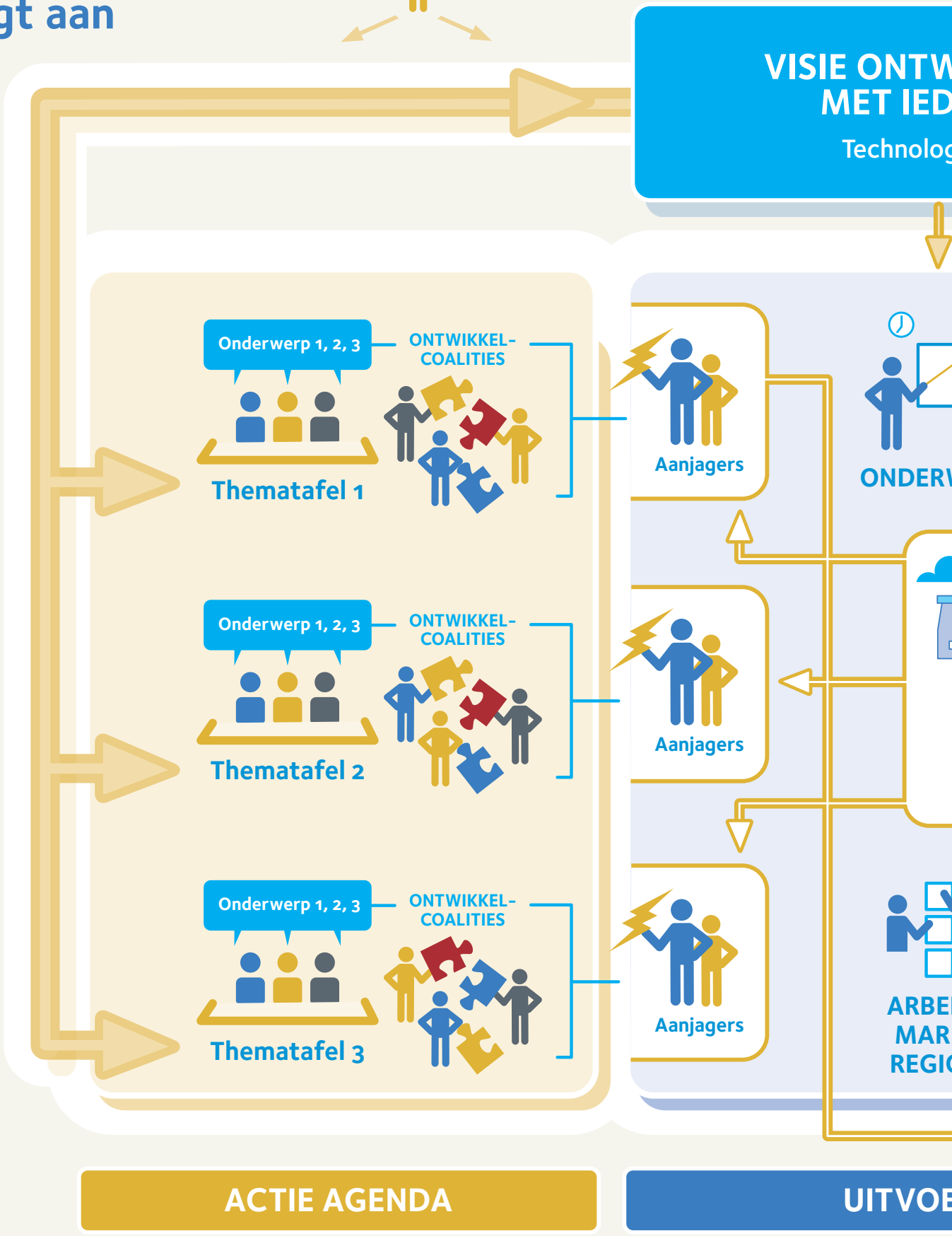
- Anders organiseren: gebruik maken van wat we al hebben, en waar nodig actief herontwerpen van het Noord-Hollandse ecosysteem waarbij voortdurend werk gemaakt wordt van de eigen organisatiedoelen én de gezamenlijke doelen.
- Verbinding & samenhang: partijen trekken gezamenlijk op, stemmen af en versterken elkaar.
- Leren & ontwikkelen: partijen wisselen ervaringen uit, leren met elkaar en helpen elkaar over hobbels heen.
- Leiderschap: partijen blijven werken aan de gemeenschappelijke doelen en het vormgeven van de transitie. Ook voor de langere termijn. (Wat is goed voor Noord-Holland?).
- Ondernemerschap: partijen maken werk van Werken & Ontwikkelen 2030 en gaan samen aan de slag.

> *“Dit manifest gaat ons helpen om gefocust te blijven op de grootste mismatch op onze arbeidsmarkt, die rond techniek en technologie inclusief digitalisering. Dit zijn dé sectoren die innovatie van de regionale economie mogelijk maken en essentieel zijn voor het realiseren van onze klimaatopgave en het vergroenen van Noord-Holland. Het afgelopen jaar hebben we gezien dat steeds meer werk afhankelijk wordt van die techniek en technologie. Dit onderstreept voor mij ook het belang van meer afstemming en samenwerking.”*
>
> **Ilse Zaal,** (Gedeputeerde Noord-Holland)

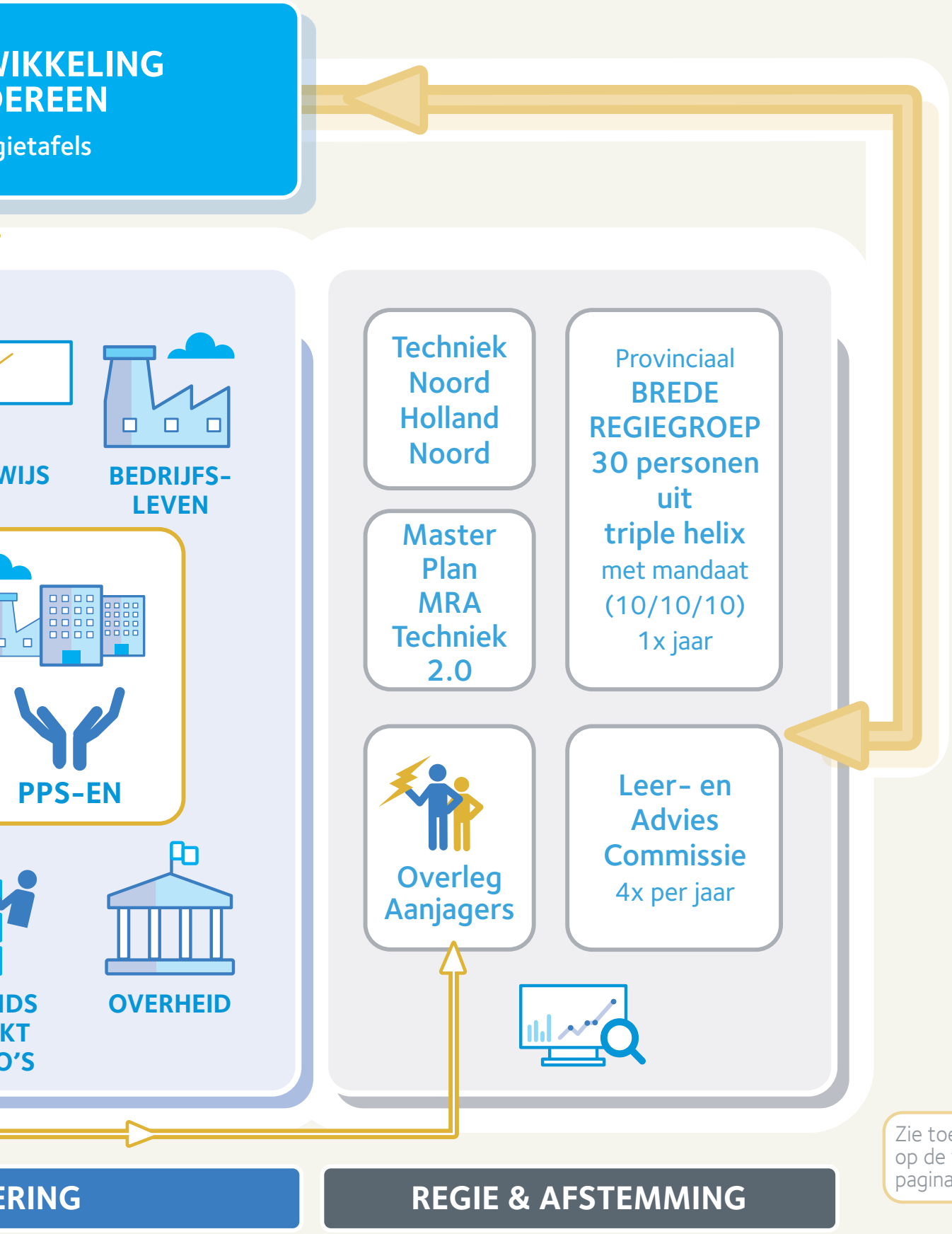
Hoe willen wij samenwerken?

Werkambassadeur jaagt aan





> *De grote betrokkenheid van iedereen geeft mij vertrouwen dat we belangrijke stappen kunnen zetten in die samenwerking. De provincie Noord-Holland neemt hierin graag de rol van verbinder op zich. Wij blijven de gezamenlijke regie faciliteren met Technologietafels, Ontwikkelcoalities en de inzet van onze werkambassadeur. Alleen samen kunnen wij een transitie op de arbeidsmarkt echt realiseren.*
>
> **Ilse Zaal,** (Gedeputeerde Noord-Holland)



Zie toelichting op de volgende pagina's

ACTIE AGENDA

Technologietafels: door Provincie Noord-Holland (PNH) periodiek georganiseerde bijeenkomsten waar stakeholders die zich binnen de provincie met werken en ontwikkelen bezighouden in gesprek gaan over (het herijken van) gezamenlijke beelden, doelen en acties die nodig zijn voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De bijeenkomsten bieden ook ruimte om te netwerken en onderling de laatste inzichten uit te wisselen.

Thematafels: tijdelijke thematische werkgroepen die onderdeel van de technologietafels uitmaken. Op deze thematafels worden strategische thema's uitgelicht die op dat moment relevant zijn. Afgelopen periode waren er thematafels rondom de thema's: werk naar werk, leven lang ontwikkelen & duurzame inzetbaarheid, innovatie, instroom, doorstroom & techniekpromotie, inclusiviteit, campusvorm & ecosysteem.

Thematafel 3

Ontwikkelcoalities: een groep stakeholders uit de triple helix die op eigen initiatief en vanuit eigen doelen en inzet wil samenwerken aan het ontwikkelen van een gezamenlijk initiatief of propositie om daarmee invulling te geven aan het realiseren van de doelen uit dit manifest. Het kan gaan over bestaande coalities (PPS-en), de uitbreiding van coalities of nieuw op te starten coalities.

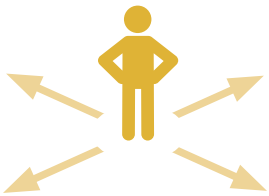
UITVOERING

Aanjagers

Aanjager: de trekker van een ontwikkelcoalitie die over de juiste kennis, vaardigheden en netwerk beschikt om de ambities van de ontwikkelcoalitie daadwerkelijk te realiseren.

PPS-en: actiegerichte samenwerkingsverbanden van bedrijven, onderwijsinstellingen, overheden en andere publieke organisaties die werken aan het realiseren van een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, innovatieve professionals/vakmensen opleiden, leven lang ontwikkelen bevorderen of het innovatievermogen van bedrijven helpen versnellen en vergroten.

Werkambassadeur: Onafhankelijke aanjager die door de Provincie Noord-Holland (PNH) is aangesteld om het bedrijfsleven, het onderwijs en overheden onderling beter te verbinden met als doel om de provinciale visie te realiseren.



Onder *onderwijs* worden alle instellingen van basisonderwijs tot wetenschappelijk onderwijs verstaan. Inclusief commerciële- en bedrijfsopleiders.

Met *bedrijfsleven* worden MKB-bedrijven, grootbedrijven en branchevertegen-woordigers bedoeld.

Nederland is onderverdeeld in 35 *arbeidsmarktregio's*. In Noord-Holland zijn dit er vijf. Binnen deze regio's werken gemeenten en UWV samen aan dienstverlening die gericht is op werkgevers en werkzoekenden.

Met *overheid* worden het rijk, de 47 Noord-Hollandse gemeenten en Provincie Noord-Holland bedoeld.

REGIE & AFSTEMMING

Bovenregionale afstemming
Bovenregionale afstemming en coördinatie tussen Noord-Holland Noord en MRA vinden plaats via de bestaande samenwerkingsstructuur van TIB-NHN-Plus en Masterplan Techniek 2.0.

Provinciaal brede regiegroep
Minimaal 1 maal per jaar komt een provinciale regiegroep bijeen. De regiegroep bestaat uit 30 vertegenwoordigers uit het triple helix ecosysteem. (10 bedrijven/branches, 10 onderwijs, 10 overheid). De vertegenwoordigers hebben binnen hun eigen organisaties en/of achterban mandaat ten aanzien van inzet van mensen en middelen. De regiegroep evalueert de voortgang van de actieagenda en doet aanbevelingen ten aanzien van de voortgang en/of koerswijzigingen.

Leer- en adviescommissie
Een afvaardiging van de provinciaal brede regiegroep komt minimaal driemaal per jaar bijeen. De leer & en adviescommissie bestaat uit 15 vertegenwoordigers uit het triple helix ecosysteem. Deze commissie evalueert de voortgang en samenhang van de lopende acties en geven, indien gewenst, bijsturings- en leeradviezen. Eventuele nieuwe ontwikkelingen en acties (zoals een RIF 3.0, doorgroei STO, Greendeals, Mobiliteitsteams UWV, e.d.) die een bijdrage van, of van meerwaarde zijn voor andere partijen, krijgen advies (aan provincie Noord-Holland en anderen).

Deel 3 Ambitie 2030

Werken en ontwikkelen in 2030

Gemeenschappelijke ambitie

" Wij werken samen aan een veerkrachtige technische en technologische Noord-Hollandse arbeidsmarkt, die nodig is voor het realiseren van een duurzaam en groen Noord-Holland. "

In 2030.....

- Werken medewerkers, ondernemers, onderwijs en overheid samen om het juiste aantal medewerkers te hebben met de juiste skills en competenties om alle functies in te vullen waardoor de klimaatopgave kan worden gerealiseerd.
- Is er één infrastructuur die verbonden en transparant is. De schotten zijn weg en partijen spreken dezelfde taal. Er is transparantie in de aanpak en resultaten.
- Zijn inkomen, werken en leren losser verbonden waardoor medewerkers in staat zijn om zichzelf een levenlang te ontwikkelen. Er wordt gewerkt om te leren in plaats van leren om te werken.
- Zijn alle partijen (medewerkers, ondernemers, onderwijs, overheid) gewend sneller in te kunnen spelen op nieuwe trends en ontwikkelingen en de bedrijfs-voering daarop aan te passen. Medewerkers worden door middel van een leven lang ontwikkelen gefaciliteerd om mee te kunnen gaan in de veranderende omstandigheden.
- Staat het landsdeel Noord-West (Noord-Holland, Flevoland en Utrecht) bekend als de digitale HUB in werken en ontwikkelen t.a.v. de klimaatopgave in Europa.
- Faciliteert, verbindt en jaagt de Provincie Noord-Holland (PNH) aan.

Strategische thema's

Innovatie

Het bevorderen van de innovatiekracht van het bedrijfsleven èn het onderwijs op het gebied van de klimaatopgave, digitalisering en technologisering door kennisontwikkeling, kennisdeling en kennistoepassing.

Instroom & doorstroom / **Techniek promotie**

Profileren van techniek in onderwijs, de technische sector en de regio als aantrekkelijk leerwerk gebied, om de instroom in technische en technologische opleidingen en banen te vergroten.

Leven lang ontwikkelen / **Duurzame inzetbaarheid**

Leercultuur in bedrijven. Bieden van loopbaanperspectief aan werknemers door mogelijkheden voor doorontwikkeling te bieden om hen daarmee voor de sector (techniek, zorg, etc.) te behouden. Bevorderen inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit van werknemers door om-, her- en bijscholing werkenden (inclusief van werk- naar werk) en werkzoekenden (veerkrachtige arbeidsmarkt).

Van werk naar werk

Er is een onverminderd tekort aan technische en technologisch geschoolde vakkrachten, juist in verband met de klimaatopgave. (inter)Sectorale mobiliteit wordt gefaciliteerd om de arbeidsmarkt veerkrachtig en toekomstbestendig te maken.

Inclusiviteit

Iedereen doet mee en doet er toe.

Ecosysteem / **Campus vorming**

Krachtenbundeling in het netwerk, ook door clustering op een bepaalde locatie, ten behoeve van kruisbestuiving, samen leren (bijv. Learning Communities), benutten samenwerkingsmogelijkheden en grotere effectiviteit bij realiseren regionale ambities rond de klimaatopgave. Op provinciaal niveau versterken en bevorderen van synergie in activiteiten rond kiezen, leren, werken en innoveren in de techniek en technologie.

Innovatie

Beelden 2030

- In 2030 innoveren bedrijven en scholen samen. De snelheid van innoveren wordt op elkaar afgestemd en partijen helpen elkaar.
- Vormen regionale campussen, hun fieldlabs en broedplaatsen de thuisbasis voor multidisciplinaire en multilevel teams, leergemeenschappen en innovatieclusters. Deze teams werken via 'make-athons' en andere R&Do werkvormen aan de innovatiekracht van zowel bedrijven als het onderwijs. De focus ligt op het ontwikkelen van nieuwe toepassingen en toepassen van nieuwe ontwikkelingen.
- Noord-Holland kent verschillende sub-regionale innovatieclusters die onderdeel uitmaken van het totale Noord-Hollandse ecosysteem van werken en ontwikkelen. In de clusters werken MKB-bedrijven, start-ups/scale-ups, grootbedrijven, onderwijs en overheid op een logische manier samen. Ook hierbij spelen de broedplaatsen, campussen en fieldlabs een belangrijke rol.
- Noord-Holland staat wereldwijd bekend als een toonaangevende technologieregio met oplossingen voor de klimaatopgave.
- Niet alleen de innovatieve producten worden wereldwijd afgenomen, maar ook het ecosysteem binnen de provincie wordt als wereldwijde best-practice gezien.
- De manier waarop innovatie gestimuleerd en georganiseerd wordt is internationaal toonaangevend (zie ook ecosystemen en campusvorming).

> *De uitdagingen op het gebied van klimaatopgave en digitalisering kunnen alleen worden opgelost door samen te werken aan technische innovatie.*
>
> Gespreksleider: Henno van Horssen (Techport)

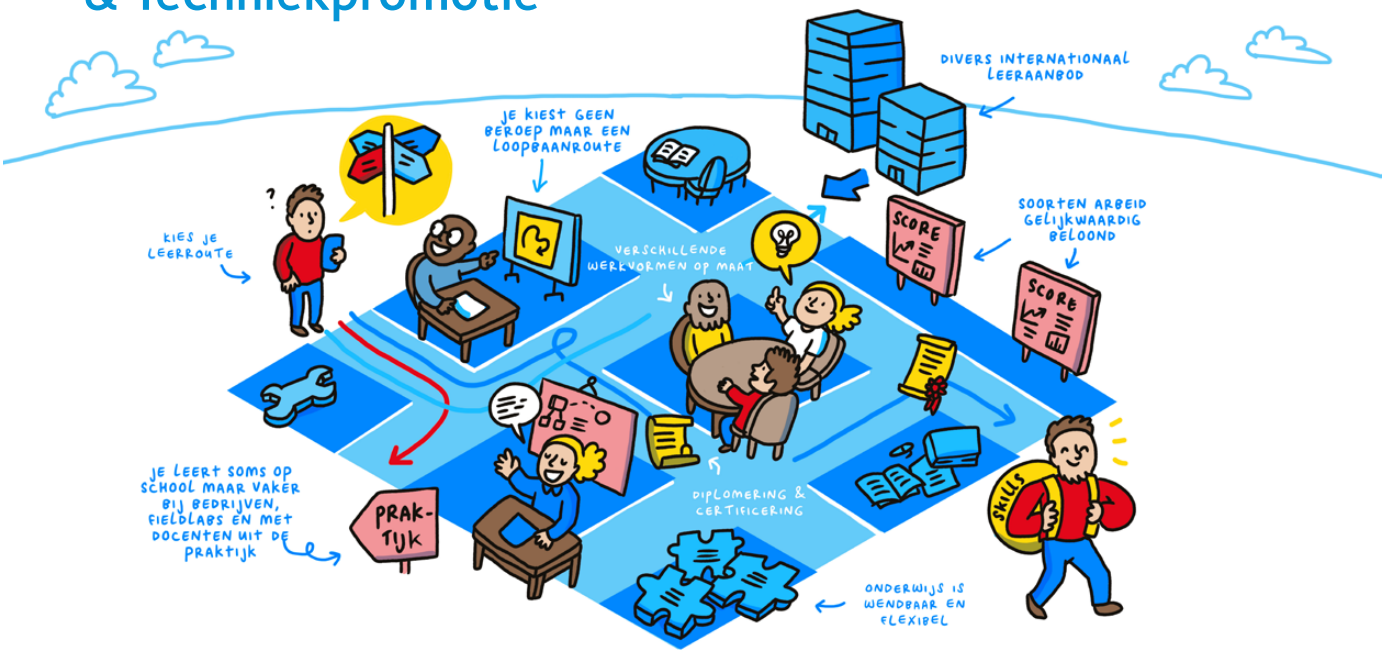
Hoofddoelen 2030

- In 2030 is Noord-Holland een innovatieve regio. De (MKB) bedrijven in Noord-Holland hebben een duidelijk ontwikkelcultuur. Dat wil zeggen: veel experimenteren, een open houding, het uitproberen van nieuwe manieren van werken met focus op de klimaatopgave, digitalisering en technologisering. Deze ontwikkelcultuur is tot stand gekomen dankzij:
  - Bedrijven onderwijs en overheid werken samen aan (toepassen van technische) innovaties.
  - Het stimuleren van ontdekkend leren multidisciplinair, multisectoraal en multilevel (op alle niveau's).
  - Fysieke experimenteerlabs in bedrijven, maar ook regionaal in campussen (diverse bedrijven en opleidingen/onderwijs op thema bij elkaar).
  - Nieuw leiderschap waarbij samen innoveren binnen de PPS/campussen de norm is
  - Het stimuleren van andere manieren van samenwerken waar bij technische innovatie besproken wordt wat de consequenties zijn voor de implementatie en de beroepspraktijk.
  - Het centraal stellen van technologische innovaties met een duidelijke maatschappelijke doelstelling. Zij geven richting aan innovatie, ontwikkeling van het onderwijs, om/bijscholing, techniekpromotie, samenwerking van een campus/pps.
- Noord-Holland is de European Digital Innovation Hub (bekend als Smart Industry Hub en European Digital Hub), samen met Flevoland en Utrecht. Met name in het kader van werken en ontwikkelen dat nodig is voor het realiseren van de klimaatopgave.

Eerste acties

- Activeer alle MKB-ers en neem ze mee in nieuwe ontwikkelingen en innovaties.
- Ga als provincie door met goede initiatieven als het Innovatiefestival, Seedvalley, Techport innovation centre, voucher regeling. Zorg dat er interactie is, waarbij leren van elkaar centraal staat, gedurende het hele jaar.
- Sluit het MBO en HBO beter op elkaar aan. Onder andere via gecombineerde lectoraten en practoraten en juist via de campussen/PPS-en en Associate Degrees.
- Benutten van PPS-en en fieldlabs om de digitale hub invulling te geven.
- Zet als voorwaarde bij innovatiesubsidies, en lobby hiervoor ook bij andere geldverstrekkers, dat het in kaart brengen van de gevolgen van de (gecombineerde) innovatie ten aanzien van implementatie en de beroepspraktijk een verplicht onderdeel is.

Instroom, doorstroom & Techniekpromotie



Beelden 2030

- Onderwijs wordt plaatsonafhankelijk, modulair en flexibel aangeboden. Het aanbod is transparant en zichtbaar en onder één label. Leren en ontwikkelen is als muziek luisteren via Spotify: je kiest je eigen route, digitaal en/of live. Ongeacht je achtergrond, leeftijd of vooropleiding. De ontwikkeling van je skills staan centraal.
- Diplomering, certificering en praktijk lopen door elkaar heen en sluiten daardoor naadloos aan.
- Het opleidingsaanbod is ontwikkeld door diverse aanbieders: (inter)nationaal, regionaal, en zowel publieke- als private als publiek-private aanbieders. Ook aanbod van de lokale broedplaatsen, campussen en fieldlabs is hierin terug te vinden.
- Kies je niet voor een beroep, maar voor een loopbaanroute.
- Hybride docenten zijn onderdeel van interscolaire teams en begeleiden leren en ontwikkelen.
- Zijn techniek en technologie vaste onderdelen van alle vakken in het onderwijs. Van de basisschool tot en met het hoger onderwijs zijn praktijkgerichte programma's met leuke leerzame praktijkvakken opgenomen.
- Leer je soms op school, maar vaker in bedrijven en bij regionale broedplaatsen en fieldlabs. Je werkt in leergemeenschappen met verschillende doelgroepen aan maatschappelijk relevante thema's en opdrachten.
- Onderwijsinstellingen zijn wendbaar en flexibel.
- Verschillende werkvormen worden afgewisseld, afgestemd op individuele leerdoelen en leerstijlen.
- Cognitieve- en manuele arbeid wordt gelijkwaardiger beoordeeld en beloond.

> *Technologie is overal, laat dit terugkomen in elk vak op school en in de studie of opleiding op een manier die past bij de persoonlijke leerdoelen en leerstijlen en met uitzicht op een mogelijke volgende stap.*
>
> Gespreksleiders: Martin de Haan en Ruud Porck (Vti)

Hoofddoelen 2030

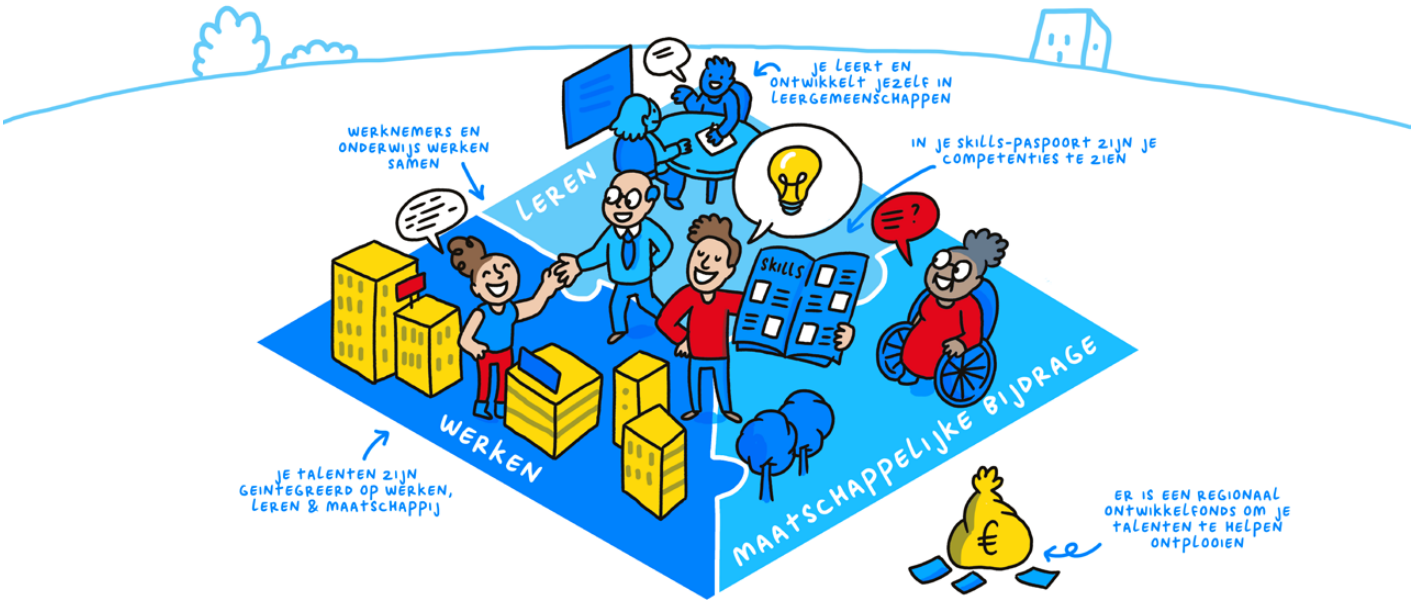
- In 2030 wordt er door alle betrokkenen (triple helix) vanuit één frame over technisch en technologisch onderwijs gesproken, zoals de 7 werelden van techniek en het beta-mentality model.
- In 2030 is er sprake van een doorlopende leerlijn op het gebied van techniek en technologie. Dit onderwijs is actueel en contextrijk; kinderen leren ook buiten de school. Om deze reden hebben alle regio's een PET (PO) en Tech Your Talent aanpak (VO) met lesprogramma en onderwijsondersteuning door bedrijven.
- In 2030 zijn techniek en technologie (incl. digitalisering)* gedurende de gehele leerlijn (PO-VMBO-VO-MBO-HBO) onderdeel van alle vakken.
- In 2030 is de instroom op het gebied van techniek & technologie aanmerkelijk vergroot door de inzet van een gezamenlijke provinciale beeldvormingsaanpak over een carrière in techniek en technologie.
- Werken alle MBO-instellingen in Noord-Holland actief samen aan het realiseren van de gezamenlijke doelstellingen 2030 van Noord-Holland. Het aanbod is afgestemd op de marktvraag.
- Vormen de PPS-en nog steeds een belangrijke rol in de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, instroombevordering, verbinden van sub-regio's en de innovatie van de beroepspraktijk.

* Het gaat om een zo breed mogelijke benadering van Techniek& Technologie die niet aan sectoren is gebonden, maar waarin de bijdrage aan het realiseren van de klimaatopgave centraal staat.

Eerste acties

- Opstarten van een ontwikkelcoalitie Instroom, doorstroom & Techniekpromotie die de volgende zaken onderzoekt en ontwikkelt:
  - De bestaande Promotie Events Techniek (PET) zo aansprekend en realistisch maken over de technologische en digitale mogelijkheden van werken met technologie, ouderparticipatie hier ook nadrukkelijk in meenemen, evenals het mogelijk plaatsen in een breder TechnologieEvent in de regio.
  - Een Noord-Hollandse campagne (1 label, 1 taal) om werken en leren in techniek & technologie te stimuleren. Organisatie vanuit de bestaande ecosystemen (triple helix).
  - Een doorlopende leerlijn techniek & technologie. Organisatie vanuit de bestaande lokale /sub-regionale ecosystemen (triple helix), maar wel door in Noord-Holland hierover van elkaar te leren.
- Masterplan techniek MRA 2.0 en Techniek NHN zorgen ervoor dat alle acties rondom het versterken van techniek en technologie onderwijs op po-vo en mbo, binnen de provincie worden afgestemd.

Leven lang ontwikkelen & duurzame inzetbaarheid



Beelden 2030

- Werken, leren en het leveren van een maatschappelijke bijdrage zijn met elkaar geïntegreerd: je zet je talenten in om jezelf, jouw werkgever èn de regio verder te ontwikkelen. Werknemers zijn betekenisvol bezig.
- In jouw competentie- of Skills paspoort (over de gehele breedte van vakmenschap) is terug te vinden welke skills je hebt, maar ook welke skills je nog wilt en kunt ontwikkelen, er komt minder nadruk op diploma's.
- Je leert en ontwikkelt jezelf in je eigen werk, in regionale leergemeenschappen én via een vraaggestuurd, modulair, hybride en flexibel ingericht opleidings/ontwikkelaanbod.
- Werknemers, werkgevers en het onderwijs (particuliere en private opleiders) werken samen aan innovatie binnen ondernemingen.
- Er is een regionaal ontwikkelfonds waar iedereen een persoonlijke ontwikkel-rekening heeft. Via deze ontwikkelrekening kun je gebruik maken van het opleidings/ontwikkelaanbod, leergemeenschappen, broedplaatsen en loopbaan ontwikkel coaches.

> *Via een flexibel (modulair en hybride) ingericht opleidings- en ontwikkelaanbod, het in kaart hebben van de eigen vaardigheden, goede begeleiding en een persoonlijke ontwikkelrekening kan iedereen mee (blijven) doen aan de snel veranderende arbeidsmarkt.*
>
> Gespreksleider: Ben Tap (RPAnhn).

Hoofddoelen 2030

- In 2030 wordt al vanaf het basisonderwijs actief gewerkt aan het stimuleren van leven lang ontwikkelen en het bevorderen van inclusiviteit.
- Technische en technologische bedrijven onderscheiden zich door hun aantrekkelijk leercultuur en arbeidsmarktperspectief op lange termijn.
- In 2030 zijn ROC's en hogescholen volledig toegerust op het ondersteunen van leven lang ontwikkelen; dat wil zeggen: modulair, hybride, flexibel en ingericht voor verschillende doelgroepen. Bedrijven en hybride docenten spelen een actieve rol in het blijvend actualiseren van het onderwijs.
- In 2030 spreken bedrijven, overheden en onderwijs in Noord-Holland één taal als het gaat om leren en ontwikkelen. Bijvoorbeeld een skills taal. Dit omvat ook de erkenning van elkaars certificaten.
- In 2030 beschikt iedereen in Noord-Holland over een basis skills paspoort waarin nieuwe skills worden toegevoegd en waardoor matchen van mensen, ook tussen sectoren, wordt bevorderd.
- In 2030 is er in Noord-Holland een ontwikkelfonds waarin iedereen vanuit een persoonlijke ontwikkelrekening werkt aan een leven lang ontwikkelen.
- De bovenstaande inhoudelijke doelen zijn bereikt dankzij de verdere doorontwikkeling van de huidige infrastructuur in Noord-Holland; regionale campussen, publiek-private samenwerkingsverbanden (vo-mbo-hbo), opleidingsbedrijven.

Eerste acties

- Opstarten van een ontwikkelcoalitie LLO die de volgende zaken onderzoekt en ontwikkelt:
  - Provinciaal ontwikkelfonds (starten vanuit NHN-MRA 2.0)
  - Skills-paspoort
  - Een Leven Lang Ontwikkelen platform dat aansluit op het ecosysteem én een skills-paspoort.
  - Hybride docenten (pool, train-de-trainer, werving)
  - Leer-werkplekken en leer-werkervaringen
- Opstarten van een Learning Community van technische en technologische MKB-bedrijven waarin de kennisuitwisseling van Human Capital vraagstukken centraal staat.

Van werk naar werk

Beelden 2030

- De arbeidsmarkt in Noord-Holland is wendbaar, veerkrachtig en toekomstbestendig doordat (inter)sectorale mobiliteit vanzelfsprekend is.
- Bedrijven en organisaties kunnen door de intensieve en flexibele samenwerking snel het aantal benodigde medewerkers op en/of afschalen zonder dat talenten uit de regio verdwijnen of werkloos raken.
- Dit is mogelijk omdat er sprake is van een goed werkende overkoepelende infrastructuur waarbij:
  - Gebruik gemaakt wordt van de kracht van de regio's
  - Een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend is en werknemers continue toegang hebben tot scholing en coaching.
  - Intersectorale mobiliteitsteams ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers, waar vraag en aanbod niet vanzelf bij elkaar komt. Maatwerk staat voorop. Deze teams bestaan uit zowel publieke als private partijen.
  - Werkgevers in Noord-Holland met elkaar samenwerken om de mobiliteit van medewerkers tussen bedrijven, projecten en sectoren te vergroten.
  - Alle medewerkers en zelfstandigen beschikken over een skills Paspoort, met inzicht in (soft & hard)skills, vakmanschap en vaardigheden, waardoor uitwisseling en doorstroming van medewerkers en zelfstandigen eenvoudiger is.
  - Werkgevers gebruik maken van een skillsgerichte benadering bij werving en selectie van nieuwe medewerkers en ontwikkeling van bestaande medewerkers.
  - Skill-development mogelijk is via het een platform dat eigen keuze en opbouw van ontwikkeling vanuit een erkend (skills) aanbod faciliteert.

> *Meedoen in het manifest gaat ons helpen medewerkers in de techniek beter hun skills te kunnen laten onderhouden en ontwikkelen. Zo kunnen we werknemers behouden voor de techniek, ook als men van werkgever moet of wil veranderen. Daarnaast zijn er ook veel kansen voor mensen die nu niet in de techniek werken, maar wel op zoek zijn naar werk. Met de huidige tekorten aan vakmensen moeten we vooral snel aan de slag gaan en het niet te moeilijk maken.*
>
> Gespreksleiders: Matthijs van Manen (FNV-Metaal) en Monique van der Voort (Koninklijke Metaalunie), namens de Technologiecoalitie Noord-Holland

Hoofddoelen 2030

- Om werk naar werk te faciliteren is er een uniforme infrastructuur voor de hele provincie Noord-Holland met een eenduidig loket voor werknemers en werkgevers (fysiek en digitaal). Vraag en aanbod van werknemers (zowel kwalitatief en kwantitatief) worden op basis van skills goed in beeld gebracht.
- In 2030 werken werkgevers, werknemers, overheden en onderwijs in netwerken samen aan het vergroten van de (kans op) mobiliteit van medewerkers. Hierbij is ook oog voor praktisch opgeleiden, flexkrachten en ZZP-ers.
- In 2030 bieden werkgevers mogelijkheden voor hybride leer- werkvormen, inclusief hybride docentschap. De financieringssystematiek zal hier zo nodig op ingericht moeten worden.
- In 2030 zijn werknemers in de positie dat ze op de arbeidsmarkt meer weerbaar en flexibel kunnen en willen zijn. Er worden pilots georganiseerd die dit helpen te realiseren.
- Er zijn regionale mobiliteitsteams waar publieke en private partijen intersectoraal samenwerken en werk naar werk mogelijk maken.
- Opleiding, coaching, stage is doorlopend, zeer divers en toegankelijk voor alle werknemers.
- In 2030 staan technische en technologische functies niet langer dan 3 maanden open.

Eerste acties

- Organiseren van operationele technologietafels gericht op mobiliteit en behoud van medewerkers voor de bouw en techniek o.a. met een ServicePunt Techniek en ontwikkelen afsprakenmodel uitwisseling luchtvaart en maritieme sector.
- Organiseren van een strategische werk naar werk-deeltafel intersectorale mobiliteit naar technisch en technologisch (incl. digitaal) gedreven werk en ontwikkeling nodig voor de klimaatopgave.
- Opstarten en uitwisselen van pilots en initiatieven om collegiale uitleen tussen bedrijven mogelijk te maken.
- Aansluiting op (en afstemming met) intersectorale mobiliteitsteams en hoe dit ook bovenregionaal af te stemmen.
- Inrichten van één (gevoeld) loket op het gebied van Werk-naar-werk, coaching en scholing. Met name voor bedrijven en (ander) werkzoekenden.

Inclusiviteit

Beelden 2030

- Iedereen komt in werk en het onderwijs mee door het gepersonaliseerd aanbod voor leren en ontwikkelen, in combinatie met werken aan Skills.
- Iedereen doet op de arbeidsmarkt mee omdat:
  - Mensen worden aangenomen op basis van skills. Er wordt gekeken naar wat mensen wel kunnen.
  - Er voornamelijk in multidisciplinaire teams wordt samengewerkt waarbij gekeken wordt naar de diversiteit van het team en de totale 'skill-set' van het team.
  - Maatwerkcoaching en begeleiding voor iedereen vanzelfsprekend is. De één zal het meer nodig hebben dan de ander.
  - Tussen werkkringen er allerlei mogelijkheden zijn om je te (her)oriënteren op volgende stappen in de loopbaan via leerwerkbedrijven, broedplaatsen, campussen, fieldlabs en op diverse (nog in te richten) werkvloeren (voorbeeld OBA, Techgrounds, enz.).
  - Voor mensen die meer tijd of andere vormen nodig hebben voor (her)oriëntatie en ontwikkelen er voldoende mogelijkheden zijn om ervaring en kennis op te doen binnen allerlei laagdrempelige voorzieningen binnen het netwerk van scholen, opleidingen en bovengenoemde leerwerkplaatsen.
  - De arbeidsmarktregio's optimaal samenwerken.

> *Werk hebben draagt niet alleen bij aan welvaart, maar ook het welzijn van mensen.*
>
> Gespreksleiders: Martijn Grossman en Sven van Sligter (Groenstart)

Hoofddoelen 2030

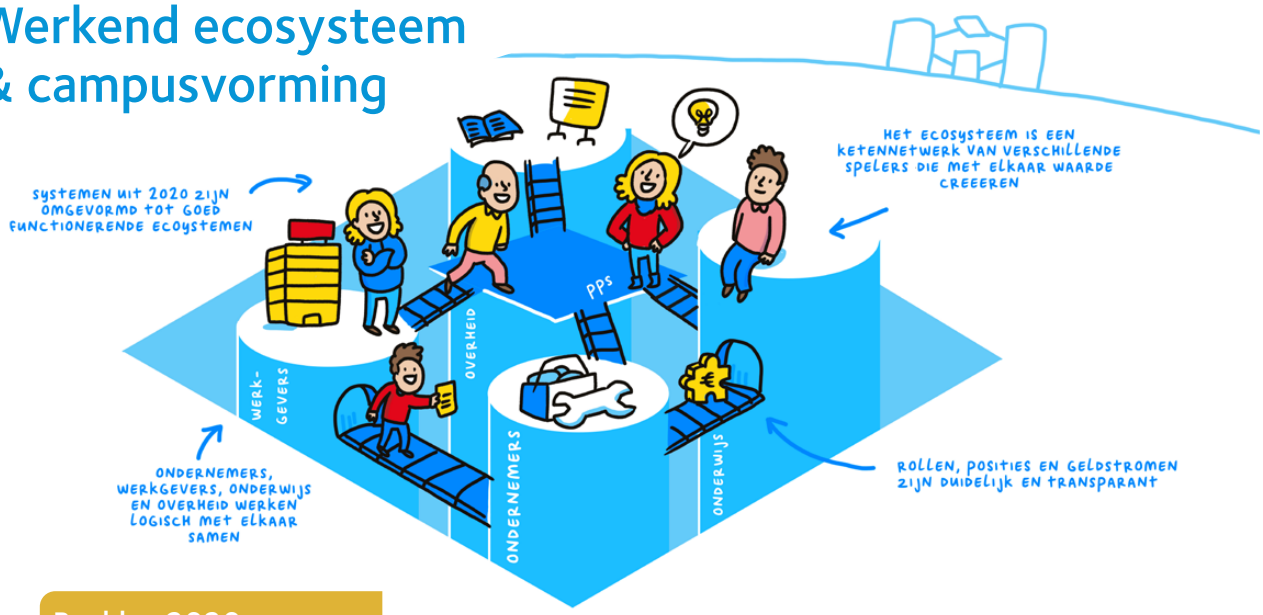
- In 2030 is het werken vanuit de Sustainable Development Goals (SDG's) vanzelfsprekend.
- De inclusieve arbeidsmarkt is onderdeel van de circulaire economie, die geen menselijk kapitaal verloren laat gaan.
- Er wordt samengewerkt omdat we weten dat niemand het alleen redt.
- Er is oog voor alle type waardeontwikkeling: eigen waarde, loonwaarde, diplomawaarde, maatschappelijke waarde. (Betekeniseconomie).
- Het systeem is omgedraaid; er wordt gekeken naar wat mensen wel kunnen. Er wordt gekeken naar wie je bent en wat je meebrengt. Dat is het startpunt voor skills-ontwikkeling.
- 'Open hiring' is (niet solliciteren) in Noord-Holland op veel plaatsen vanzelfsprekend. Er is voor iedereen perspectief op werk.
- Op campussen, hun fieldlabs of broedplaatsen kun je ontdekken wie je bent, maar vooral gewoon meedoen. Dit kan ook gaan om activiteiten die vanuit economisch opzicht misschien niet direct rendabel zijn, maar wel tot skills-development leiden, een maatschappelijke waarde hebben en/of een bijdrage leveren aan de innovatiekracht van de regio. (Parallelle arbeidsmarkt zonder dat campussen een sociale werkplaats worden)

Eerste acties

Opstarten van (een) ontwikkelcoalitie(s) inclusiviteit die de volgende zaken onderzoekt en ontwikkelt:

- Instrumentarium en support werkgevers
- Ontschotten
- Op zoek naar plekken die tot contextrijke praktijk-leerlocaties kunnen worden gebruikt.
- 'Open hiring'
- Transitie- en life-coaches
- (Door)ontwikkelen van programma's in het kader van loopbaan ontwikkeling van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij alle vormen van waardeontwikkeling een plek hebben. (Purpose Case)

Werkend ecosysteem & campusvorming



Beelden 2030

- De systemen die in 2020 bestonden (sectoren, ketens, kolommen) zijn omgevormd naar een goed functionerend innovatie ecosysteem binnen de provincie. Er is een duurzaam ecosysteem waar vaste of wisselende groepen, 'anyway, anytime anywhere', bijeen komen om op basis van doelstellingen successen te realiseren.
- Het ecosysteem is een netwerk van veel verschillende spelers die (direct of indirect) met elkaar verbonden zijn, en collectief met elkaar waarde creëren. Alle spelers doen mee en profiteren van de gezamenlijke inspanning. Er is een balans tussen brengen en halen.
- Werknemers, werkgevers, onderwijs en overheid werken op een logische manier met elkaar samen aan regionale ontwikkeling en de innovatiekracht van de regio.
- Omdat rollen, posities en geldstromen duidelijk zijn, kan op deze manier worden samengewerkt. Combineren van publieke en private middelen gebeurt op een verantwoorde wijze.

Hoofddoelen 2030

- Er is een Noord-Hollands ecosysteem dat aansluit bij (en voortkomt uit) de verschillende sub regionale economische prioriteiten en innovatieve clusters en/of bedrijven als drijvende kracht.
- Elke subregio in Noord-Holland heeft zijn eigen campus met de regio-kenmerkende technologische focus/maatschappelijke opgaven (SDG's) in combinatie met een duurzaam arbeidsmarktperspectief.
- In de verschillende regio's zijn gemeenten, bedrijven en onderwijs duurzaam mede eigenaar van deze campussen.
- Er zijn campussen, broedplaatsen en fieldlabs voor alle niveaus van werk en ontwikkeling. Er is een aansluiting met voorliggende en doorgaande leerlijnen

> *Een ecosyteem is voor ons een verbinding van mensen, bedrijven en (kennis)organisaties, die rond een bepaald vraagstuk samen meer waarmaken dan alleen. Het gaat om collectief waarde creëren vanuit een gedeeld commitment en eigenaarschap.*
>
> Gespreksleiders: Merel Schenk (MBO College Airport – House of Aviation) en Flip Nellissen (Luchtvaart Community Schiphol - House of Aviation)

én er wordt gewerkt aan innovatieprojecten van bedrijven en het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.

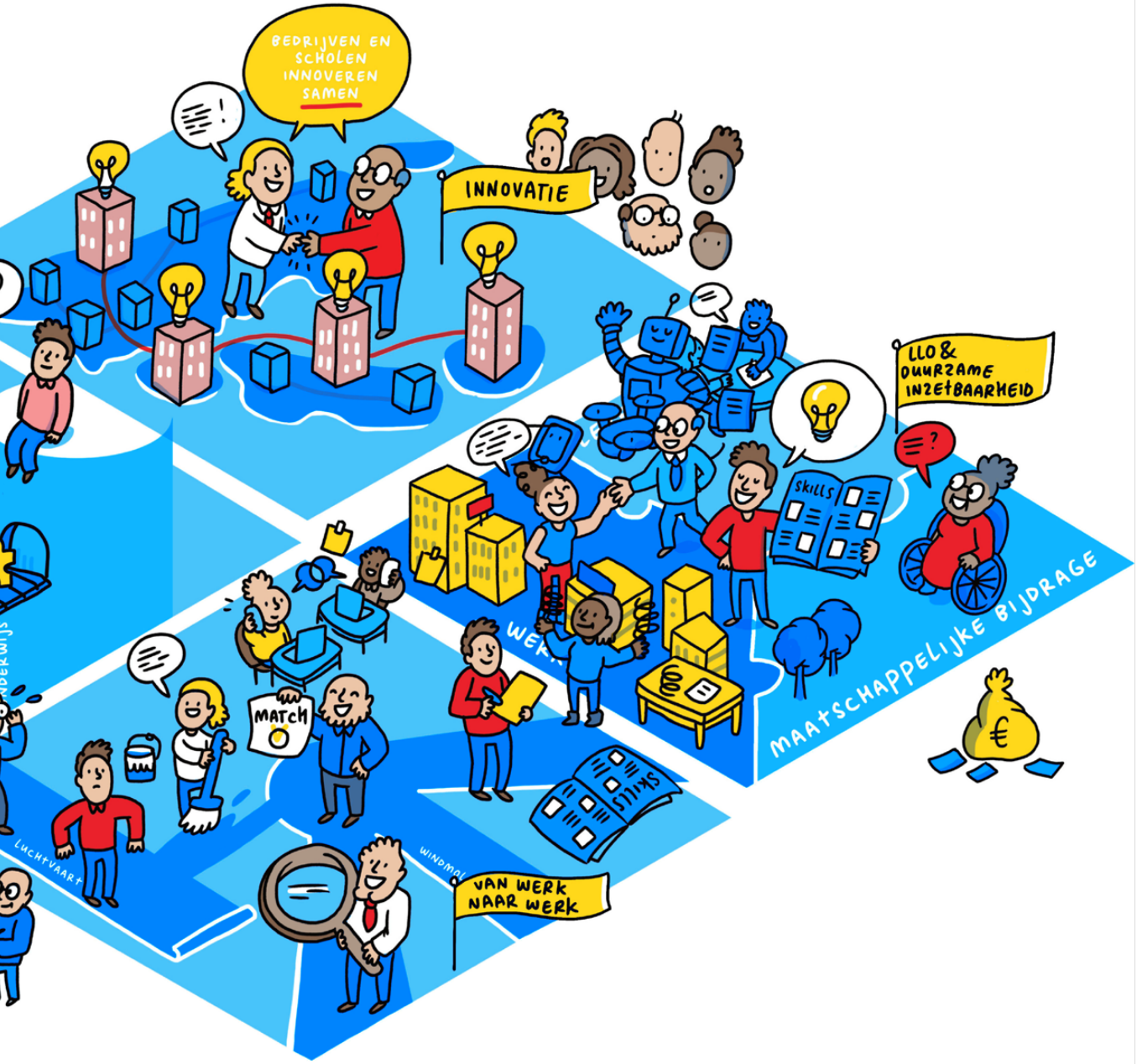
- Een provinciaal netwerk van deze campussen c.q. PPS-en in elke arbeidsmarktregio is de motor achter onderlinge regionale en provinciale samenwerking op het gebied van Human Capital.
- Diverse partijen uit de provincie werken bovenregionaal samen aan oplossingen voor de toekomst via (themagerichte) Learning Communities en/of ontwikkelcoalities. De campussen vervullen hierin zoveel als mogelijk een motorfunctie.

Eerste acties

Werk in ontwikkelcoalities voorstellen uit, inclusief een communicatie-aanpak, voor:

- Eén Noord-Hollands merk voor werken en ontwikkelen.
- Het verder zichtbaar maken van het ecosysteem, zodat partijen elkaar beter kunnen vinden voor afstemming en ontwikkeling van nieuwe initiatieven.
- Vergroten van zichtbaarheid van alle Noord-Hollandse initiatieven inclusief delen van successen.
- Het opstarten en uitbouwen van thema-gerichte Learning Communities, waardoor kennisdeling en ontwikkeling kan plaatsvinden. Ook als cross-overs tussen sectoren en opleidingen.
- Eén (gevoelde) loketstructuur voor het Noord-Hollandse bedrijfsleven, leerlingen, studenten en werkzoekenden. Veel bedrijven weten niet waar ze moeten zijn en bij wie voor hun vraag en/of aanbod van mensen en opleidingen. Dit is een ingang voor bedrijven om overzicht en ondersteuning te krijgen. Voor mensen de toegang tot al het leren, ontwikkelen en werken in de techniek&technologie.
- Het meer en beter aansluiten van het Noord-Hollandse MKB.
- Uitwerken van een investeringsinstrument voor (multilevel) Techniek&Technologie-campussen gericht op duurzame bedrijfsvoering en mede-eigenaarschap door de triple helix. Versterken van het Noord-Hollandse A&O ecosysteem door vanuit de triple helix verder te investeren in het netwerk van deze campussen c.q. publiek-private samenwerkingsverbanden (PPS). De PPS-en spelen een belangrijke rol bij het in kaart brengen van de sub-regionale vraag (economische prioriteiten en maatschappelijke vraagstukken), en hebben een trekkende rol bij de uitvoering van de Noord-Hollandse A&O actie-agenda. Goede verbinding met de betreffende arbeidsmarktregio vraagt hierin aandacht.
- Durf een keuze te maken en te stoppen als iets niet meer werkt, of een vraagstuk is opgelost.
- Blijf met elkaar investeren in regionale campussen (fysieke plekken) voor het leren en ontdekken, bij succes wordt het duurzaam en krijg je een vliegwiel. Voor deze fase van ontwikkeling is meer financiering (triple helix) nodig en regie van de provincie. Koppel hier ook start-ups aan.

Werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland


BEDRIJVEN EN SCHOLEN INNOVEREN SAMEN
INNOVATIE
LLO & DUURZAME INZETBAARHEID
SKILLS
MAATSCHAPPELIJKE BIJDRAGE
MATCH
SKILLS
VAN WERK NAAR WERK
LUCHTVAART
WINDMOL

Deel 4 Actieagenda

Wat zijn de eerste acties?

Hoe zorgen de partijen ervoor dat er in Noord-Holland werkelijk (met elkaar) wordt gestart?

Uitgangpunten voor de actieagenda

- De acties moeten de gezamenlijke doelen 2030 dichterbij brengen.
- De acties versterken het bestaande ecosysteem en bouwen hierop voort. Er wordt zoveel als mogelijk vanuit de bestaande PPS-en gestart.
- Er worden slimme interventies gedaan door de inzet van mensen en middelen in lijn met doelen en plannen van betrokken organisaties en regio's.
- De acties moeten iets voor de gehele provincie opleveren, niet alleen voor de direct betrokken partijen. Denk dus voor de hele provincie in oplossingen.
- De acties zijn gericht op de Human Capital kant van de klimaatopgave in Noord-Holland.
- De scope is mismatch op de arbeidsmarkt rond techniek, technologie inclusief digitalisering.

We beginnen met de volgende startcoalities

We versterken met de acties het bestaande ecosysteem, en bouwen het verder uit als dit nodig is.

Manifest-thema	Naam startcoalitie	Omschrijving	Relevante manifest thema's en doelen	Wat is het beoogde resultaat? Output en Impact	Wie doen er o.a. mee?	Wanneer is het klaar?
Werk naar werk	**1. ServicePunt Techniek NH (motie 42)**	Behouden van mensen in de techniek en aantrekkelijker maken van ontwikkelen en werken in de techniek door inzet van gericht mixen en matchen op skills binnen de branches van de Technologiecoalitie. Waar nodig kunnen bieden van financiële ondersteuning via inzet van oriëntatie-, opleidings- en begeleidingsvouchers als opmaat naar (revolverende) regionale ontwikkelfondsen NHN en MRA. Voor benodigde oriëntatie en (voor)opleidingsmogelijkheden wordt primair aangesloten op het aanbod van de partijen in de Techniek & Technologiecampussen (T&T) van Noord-Holland. Zonodig uitbreiding naar zij-instroom vanuit andere sectoren en niet-werkenden via de coalitie (3) van T&T-campussen en in afstemming met de regionale mobiliteitsteams van de arbeidsmarktregio's. Verbreden van een SPT naar IT-digitaliseringbranches (voor de klimaatopgave) vraagt nadere verkenning.	Instroom & doorstroom, LLO & DI, succesvol eco systeem/ campusvorming	In-/door-/ uitstroom bij en tussen technische werkgevers.	Technologie-coalitie i.s.m., UWV en arbeids-marktregio, Zaancampus en andere T&Tcampussen ASTA, HoS, PNH, n.t.b.	Q2 2021 Purpose Case Subsidie-beschikking Q3 2021 Start
Werk naar werk	**2. Intersectoraal werk-naar-werk afspraken model tussen bedrijven (starten vanuit luchtvaart en maritieme techniek) (deels motie42)**	Behouden van mensen voor de techniek van aviation (maintenance) naar maritieme engineering en/of de energie-gerelateerde techniek en technologie werkgevers. Opzetten van intersectoraal 'Werk-naar-werk' werkproces en afsprakenmodel tussen bedrijven/ sectoren met als doelstelling niemand te verliezen voor de techniek opdat daarmee ook de klimaatopgave kan worden gerealiseerd. Dit model is toepasbaar naar andere sectoren en moet, waar oriëntatie, begeleiding en opleiding nodig zijn, aansluiten bij het zij-instroomtraject vanuit de T&T-campussen en voor het mix&match gedeelte bij het ServicePunt Techniek NH en de inzet van de regionale mobiliteitsteams.	Werk naar werk, versterken Campus-vorming en ecosyteem, Inclusiviteit en sociale innovatie,	Uitstroom bedrijven en daarmee >75% invullen van vacatures bij energie gerelateerde werkgevers	Luchtvaart Community Schiphol i.s.m. Tech@ ConnectUWV, House of skills, Servicepunt Techniek, PNH, n.t.b.	Q2 2021 Purpose Case
Werk naar werk	**3. Verbeteren zij-instroom naar techniek met oriëntatie, (voor)opleiding en begeleiding (motie 42)**	Vanuit de bestaande Techniek en Technologie campussen ontwikkelen van een provincie brede methodiek en aanpak om zij-instroom naar de techniek aanzienlijk te verhogen. Aansluiting zoeken bij een SPT en de regionale mobiliteitsteams in de arbeidsmarktregio's. Ondersteuning waar nodig met oriëntatie en opleidingsvouchers als opmaat naar eventuele regionale Ontwikkelfondsen NHN en MRA.	Instroom-doorstroom Techniek-promotie LLO en DI Campus-vorming,	Individueel maatwerk	Techlands-campus i.s.m. 3DMZ Techport, LCS, T@C, VTI, Purmervalley en DudokXP. HoS, SPT, RPA-NHN, PNH, n.t.b.	Q2 2021 Purpose Case Beschikking Q3-2021 Start

Leven lang Ontwikke-len/ DI	**4. Ontwikkelfonds Noord-Holland (NHN en MRA)**	Opzetten regionaal ontwikkelfonds waar iedereen een persoonlij-ke ontwikkelrekening heeft. De rekening krijgt minimaal voeding uit de SZW en OCW middelen voor LLO, de beschikbare budgetten van gemeenten in de arbeidsmarktre-gio, de aangesloten O&O fondsen en op basis van de ervaringen met de oriëntatie-opleidingsvouchers vanuit de provincie. Er wordt zoveel mogelijk gezocht naar een revolverend model op basis van het verdienvermogen van de betrokken partijen. Via deze rekening kunnen inwoners van Noord-Holland ge-bruik maken van het aanbod van de techniekcampussen aan oriëntatie en ontwikkelmogelijkheden, leerge-meenschappen, broedplaatsen en loopbaan coaches, in aanvulling op de mogelijkheden van de arbeids-marktregio.	Werk naar werk Ecosysteem/ campusvorming Inclusiviteit Techniekpromotie	Opgezet ont-wikkelfonds	RPA-NHN, UWV,WSP Technologie-c oalitie (SPT) T&T-campussen PNH, n.t.b.	Q3-2021 Purpose Case
Ecosysteem (werk naar werk, LLO, Zij-in-stroom)	**5a. Eén (gevoeld) loket voor mens, bedrijf en opleiders om vraag en aanbod op de arbeids-markt en in het onder-wijs bij elkaar te brengen en af te stemmen**	Samen met betrokken partij-en opzetten van één gevoeld loket, waarachter een netwerk (infrastructuur) van bestaande initiatieven schuil gaat. Hier-mee kan informatie transparant worden uitgewisseld tussen vraag en aanbod in het domein van onderwijs en arbeidsmarkt. Het gaat om aanbod van mensen uit opleidingen, banen, uitkeringen en overige situaties, richting aanbod van vacatures, leer-werkplekken en overige behoefte van bedrijven en het afstemmen van erkend aanbod van opleiders publiek en privaat. De medewerker is eigenaar van eigen informatie, net als de bedrijven en de publieke dienstverleners. Samen met werkgevers, opleiders en ar-beidsmarktregio's (UWV-WSP) op-zetten van het benodigde netwerk voor die beoogde infrastructuur.	Alle overige thema's	Actief netwerk gebruikt door werkgevers, werknemers, werkzoeken-den, Leerlingen en studenten (v) MBO-HBO/ WO/ken-nis-instel-lingen en, overheden of combi-natie, voor aanbod-vraag afstemming. (aanvullend)	Microsoft/ linkedin i.s.m. PurmerVal-ley, 3DMZ e.a. T&T-campussen, House of skills UWV, Arbeids-marktregio's, n.t.b.	Q2 Purpose Case
	5b. Merk- en talent-infra-structuur NH	Eén merk en één toegankelijk huis voor het ecosysteem van Werk & Ontwikkeling NH. Voorbeeld Brain-portindustry.com voor het vinden en verbinden van deelnemers, be-drijven en kennisinstellingen. Plat-form voor de instellingen en hun medewerkers achter het Manifest om met elkaar in gesprek te komen en te blijven over de initiatieven, voortgang en ontwikkeling van de arbeidsmarkt2030 en verder. Minimaal zijn bij de start betrok-ken: Techportal, AEB initiatief Talentinfrastructuur, Masterplan Techniek MRA 2.0. Techniek NHN, Katapult-PPS-en overzicht.		Netwerk voor leeraren, beleidsmakers en uitvoer-ders voor ontmoeting, ontwikkeling en overzicht	AEB-MRA, Google, n.t.b.	
Innovatie	**6. MKB-route innovatief ondernemen als onderdeel van de digitale HUB**	Het meenemen en meekrijgen van het MKB in innovatieve en digitale ontwikkelingen nodig voor de klimaatopgave.	Versterken Ecosysteem, LLO-duurzame inzetbaarheid, Werk naar werk	Starten bij de coalitie achter Technolhub Smart Makers Academy	3DMZ, Techlands, Techport e.a Technologie-Coalitie, VNO-NCW, T&T-campussen n.t.b.	Q3 2021 Purpose Case

Innovatie	**7. Gecombineerde practora-ten-lectoraten**	Aanstellen of uitbreiden tot gecombineerde practoraten-lectoraten bij techniek- en techno-logiecampussen ikv versterken MBO-campus en fieldlabs met samenwerking van bedrijven en HBO aan prasktijkgerichte inno-vatieopdrachten en onderzoek en daarmee verstevigen van innova-tief vermogen van de regio.	Campus-vorming Ecosysteem	Nog te ont-wikkelen	Techport e.a. HvA InHolland Stichting IEP, ROC's NH, n.t.b.	Q4 2021 Purpose Case
Inclusiviteit	**8. Purpose Case inclusiviteit**	Opstellen van een Purpose case waar economische en maatschap-pelijke impact wordt vastgesteld van meer inclusiviteit in opleiden, ontwikkelen en werken.	Alle thema's	De Purpose Case waar alle instanties van in beweging zouden moe-ten komen	Groenstart-PPS Greenport NHN Gemeente Amsterdam RPA NHN n.t.b.	Q4 2021 Purpose Case
Instroom-doorstroom Techniek-promotie	**9. één taal en aanpak in Noord-Holland voor Techniek-promotie**	Aantrekkelijk voor verschillende doelgroepen, benutten Beta-MentalityModel/7Werelden van Technologie	Leven Lang Ontwikkelen, Werk naar werk	Nog te ont-wikkelen	Techniek-NHN e.a.-T&T-campussen PtVT, Masterplan MRA, Expertisepunt W&T, n.t.b.	Q4 2021 Purpose Case
Ecosysteem (deels motie42	**10. Management informatie ma-ken voor Arbeid en onderwijs 2030**	Opstellen 0-meting, regelmatige updates en aanpassingen op basis van nieuwe doelen.	Alle thema's	Dashboard waarmee we output en effect van projecten meten.	PNH-O&I, Datalabs regio's Datascience In-Holland-VU Arbeidsmarktin-zicht.nl SEO en n.t.b.	Q2 2021
Ecosysteem	**11. Investerings-instrument voor T&T campussen**	Uitwerken van een investerings-instrument voor (multilevel) Techniek&Technologiecampussen gericht op duurzame bedrijfsvoe-ring en mede-eigenaarschap door de triple helix. E.a. op basis van de impactanalyse PPS-en van Katapult conform ambitie uit het coalitieak-koord "Duurzaam Doorpakken van de provincie en opbrengsten van de de learning community Duurzaam-heid PPS-en 2019/2020.	Alle thema's	Nog te ont-wikkelen	Provincie . Katapult, LC-Duurzame PPS Amsterdam, MRA, ONHN en RPA-NHN. Bedrijven uit de PPS-en, n.t.b.	Q2 2021 Purpose Case Q3 2021 Ontwikke-ling Q4 2021 Instrument in werking

Mede tot stand gekomen door:

Anita Metzelaar, Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid NHN en Leerwerkloket NHN, Alice Bakker, ROC Amsterdam Fieldlab, Amber Fiechter, FME, Andy Geel, Luba Groep, Annabel Aardenburg, Broedmachine,

Annelies Spork, House of Skills, Annemarie Antonissen, ENGIE Services West bv, Arjen Verkaik, Bureau Verkaik, Bart Duijvelshoff-Knip, Horizoncollege, Bart Kuipers, PurmerValley, Ben Prijs, Ben Prijs Consultancy, Ben Rogmans, Intelligence Group, Ben Tap, gespreksleider leven lang ontwikkelen & duurzame inzetbaarheid, Ben Visscher, ROC Amsterdam, Bhartie Brandsma, Cedris, Birgitte van Don, Florioos, Nancy Boterblom, AOC Clusius College, Brian Verweij, RPAnhn, Brigitte Paulissen, BeterBusiness, Brigitte van den Berg, Gemeente Beverwijk, CarolienWagenaar, Seed Valley, Cedric Dundas, Rabobank, Coen Vredeveldt, IW Noord Holland, Cristel Poortenaar, Calder Werkt, Danielle Leentjens, Hogeschool Inholland, Danny Brugman, Elastique, Desiré Peters, De Kop Werkt! / Match2020, Dorothy Winters, Ayop, Edward Straus, ROC Nova College, Techport, Eline Eussen, Provincie Noord-Holland, Erik Bruinsma, Port of Amsterdam, Erik de Vries, Schiphol Community, Erik Hans Boek, Wij Techniek, Erwin van Hardeveld, IJmond Werkt!, Evert van den Broek, Economisch Forum HBA, Femke Blokker, RPAnhn, Femke Swan, Broedmachine, Flip Nellissen, gespreksleider campusvorming & werkend ecosysteem, Florus Roelofsen, Nova College, Francisco van de Coevering, Techniek Nederland, Gerard Oud, Clusius College, Gerik ten Berge, Techport, Gijsbert de Ruijter, SBK Opleidingen, Hanneke Koopmans, ROC van Amsterdam, Hans de Hoog, DAM Nederland, Hans Huibers, WBG/FICA/NMK Esbaco, Harry Buseman, Gemeente Purmerend, Henk Kemkes, Tetrix Techniekopleidingen, Henno van Horssen, gespreksleider innovatie, Herman van Bolhuis, 3D Makers Zone, Huub van Strien, Litop B.V., Ilse Zaal, Provincie Noord-Holland, Irene Lem, SBB, Irmgard Noordhoek, Provincie Noord-Holland, Jaap Zijlstra, Post Staalbouw BV / Post Staalmontage BV, Jacqueline van Rennes, Hogeschool Inholland, Jacques Neefs, Cooperatie Nex Technician Mobiliteits-techniek Amsterdam UA, Jaenine van Schendel, SG De Triade Atlascollege, Jan Jacob Jaasma, Martinuscollege, Jan Putting, Yacht, Janneke Tjebbes, Gemeente Amsterdam, Jeroen Visch, Clusius College, John Flierman, House of Hospitality, John Herfkens, Provincie Noord-Holland, Joost Pellis, Atlas Professionals, Joost van Elten, Masterplan Techniek Amsterdam 2.0, Jordi Metten, Wij Techniek, Jürg Thölke, InHolland, Kathelijn Rombaut, 3D MAKERS ZONE, Katrin Tazelaar, Hogeschool InHolland, Kees Turnhout, NV Port of Den Helder, Latifa Zian, Gemeente Amsterdam, Lotte van der Voort, Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland, Maarten Brand, Bureau Brand, Marc Haverkort, Buro naar Werk, Marcel Deen, Haute Equipe, Margreet Hak, Luchtvaart Community Schiphol, Marian joustra, tech@connect, Marianne Steijn, Gemeente Velsen, Marieke van Dijk, Gemeente Heemskerk, Marion Vianen, Engie, Marius Boon, IW Noord-Holland, Mark Denys, Tata Steel, Mark van der Lippe, Talent Share, Martijn Grosmann, gespreksleider inclusiviteit, Martijn Sickenga, Right Management, Martijn Sickenga, Right Management, Martin de Haan Vti, gespreksleider instroom, doorstroom & techniekpromotie, Mathijn Korf, Stichting MyTec-bedrijven, Matthijs Bobeldijk, New Business Lab, Matthijs van Manen, gespreksleider van werk naar werk, Merel Schenk, gespreksleider campusvorming & werkend ecosysteem, Merel Schofel, Trive Technology, Mia Kok, ROC Horizon College, Michel van 't Holt, Vimac Consultancy, Mick Slaap, Kansacademie, Mir Wermuth, Media Perspectives, Miriam Coevert, ROC Kop van Noord-Holland, Monique van de Weerdenburg, Greenport Aalsmaar, Monique van der Voort, gespreksleider van werk naar werk, Nadira Rambocus, Gemeente Haarlem, Natalija Counet, Amsterdam Economic Board, Nico Gitz, KSB Nederland BV, Nicole Carbijn, ROC van Amsterdam/Mbo college Hilversum, Noor Hulskamp, Techlands, Onno de Vreede, Topsector Chemie, Peer Scheepers, Stichting Trigoon Westfriesland, Peter Bakker, SPG Noord-Holland, Petra Bijvoet, TerraTechnica | Inholland, Petra Taams, Gemeente Hoorn, Quirien van Ojen, Dunamare Onderwijsgroep, Rachelle Handgraaf, CrossOver, Renske Rietbergen, AWVN, Riekus Hatzmann, Koninklijke Marine, Rob Aartsen, MBO College Hilversum, Rob Heijmans, Dudoc XP/ Horizon College, Rob Dresken, ENGIE, Rob van Hooven, UWV, Rob Vinke, MRA, Robert Bontes, Koninklijke Marine, Robert Koerts, ROC Amsterdam, Ronald Koenen, RPAnhn, Ronald Olij, IW Noord-Holland, Roos Ennen, Provincie Noord-Holland, Roos van Maanen, Amsterdam Green Campus, Ruud Porck, gespreksleider instroom, doorstroom & techniekpromotie, Sarah Goossens, Yacht BV, Sjaak Struijf, Gemeente Heemstede, Sophie de Jong, Atlas Professionals, Suzanne den Dulk, ESPEQ Bouwopleidingen, Sven van Sligter, gespreksleider inclusiviteit, Theo Ockhuijsen, Wij Techniek, Tim van der Voord, ROC Nova College, Ton Berkhout, Provincie Noord-Holland, Vincent Zijlstra, Bouwend Nederland, Walter van Geel, Ontwikkelingsbedrijf NHN, Wijnand Prins, Eduvelopment BV, Wout Rensink, MRA, Ynte Bakhuizen, MKB Digital Workspace / Cupola XS

Partijen die het manifest onderschrijven zijn te vinden op:

www.werkenontwikkelen2030nh.nl

Colofon

Redactie & samenstelling:
Roos Ennen, Ton Berkhout,
Irmgard Noordhoek, John Herfkens
Matthijs Bobeldijk
Vormgeving:
Studio Zeeman en Burger
Illustraties:
Rob van Barneveld
Draw up!

Werken en ontwikkelen

2030

Noord-Holland