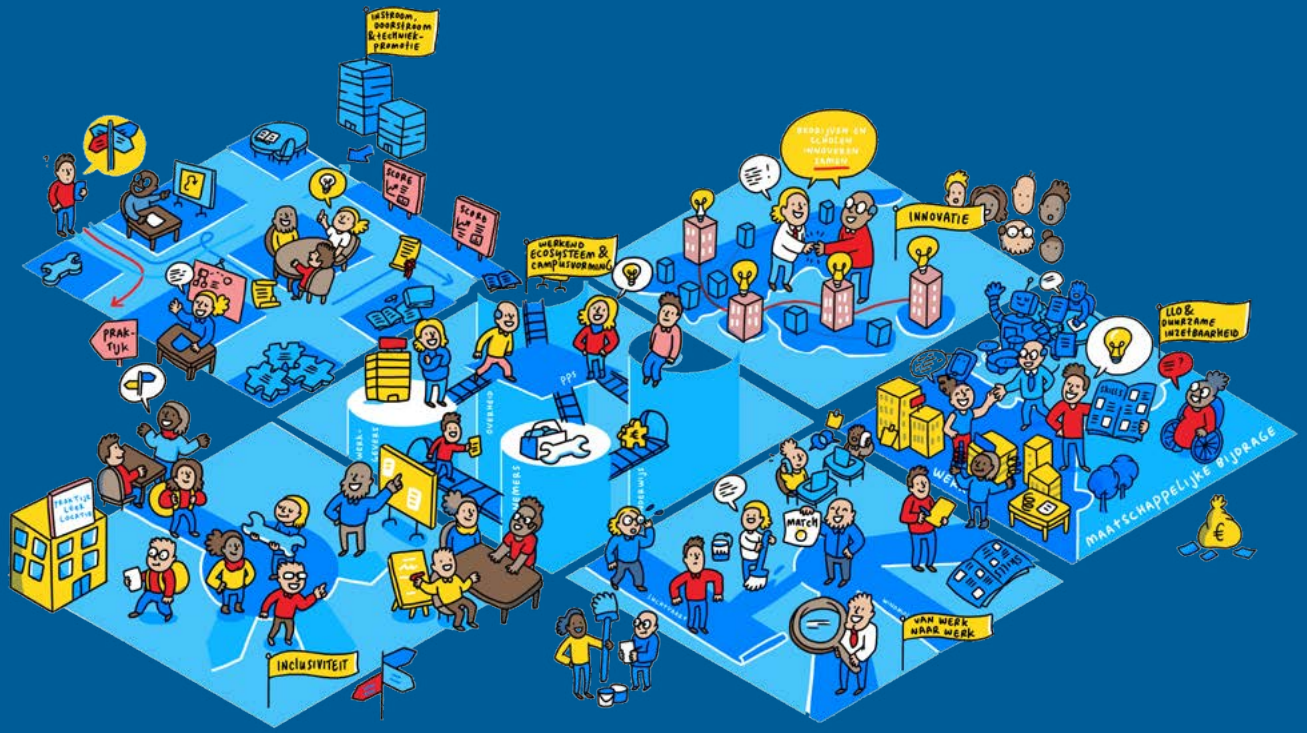
Beleidsnotitie

Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt & Onderwijs 2021-2023

(Onderdeel van de Uitvoeringsagenda Economie 2021-2023)

Lees verder



Inhoud

3 **Voorwoord**

5 **1. Duurzaam doorpakken in de aansluiting arbeidsmarkt & onderwijs**
6 Aansluiting arbeidsmarkt & onderwijs en de rol van de provincie
9 Naar een uitvoeringsagenda 2021-2023

12 **2. Ambities en inzet op actielijnen**
13 I. Het slim koppelen van innovatie aan leven lang ontwikkelen
15 II. Behouden en vergroten van instroom en doorstroom van vakmensen van werk naar werk
16 III. Vergroten duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit door een leven lang ontwikkelen
17 IV. Bevorderen instroom, doorstroom met techniekpromotie
18 V. Aanjagen en faciliteren campus- en ecosysteemontwikkeling t.b.v. werken en ontwikkelen
19 VI. Inzet van onze hoofdinstrumenten

20 **3. Financiële kaders**
21 a. De provincie Noord-Holland
21 b. Platform Economie MRA Arbeidsmarkt en Onderwijs
21 c. ONHN

22 **4. Uitgangspunten ten aanzien van middelen van de provincie**

24 **5. Bijlagen**
25 Bijlage 1 : Rolopvatting provincie bij de aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs
26 Bijlage 2 : Campusstructuur
27 Bijlage 3 : Focus op PPS en campusvorming rond mbo techniek: PPS analyse
29 Bijlage 4 : Werkambassadeur Noord-Holland
30 Bijlage 5 : Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 Noord-Holland
32 Bijlage 6 : Vraag en aanbod op de Noord-Hollandse arbeidsmarkt
36 Bijlage 7 : Arbeidsmarkt en onderwijs in de Uitvoeringsagenda Economie 2021-2023

Voorwoord

Met deze actualisatie van de uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt & Onderwijs 2021-2023 bouwt de provincie Noord-Holland voort op de voorgaande agenda (2016-2020), en geven we invulling aan de ambities uit ons coalitieakkoord 2019-2023 'Duurzaam Doorpakken!'.

'Arbeidsmarkt & Onderwijs' is onderdeel van ons economisch beleid, waar we inzetten op de innovatieve kracht van het bedrijfsleven, een goed vestigingsklimaat maar vooral ook op groen herstel. De huidige maatschappelijke opgaven kunnen we alleen realiseren als er ook voldoende en goed gekwalificeerde medewerkers zijn, vooral op het gebied van techniek en technologie. Via publiek-private samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid is er de afgelopen jaren veel voortgang geboekt om het onderwijs te vernieuwen. We zijn toe aan een volgende stap: daadwerkelijk samen innoveren en een leven lang ontwikkelen voor iedereen (jongeren en professionals). Dit kan door hen mee te laten werken aan innovaties of bij te blijven via diverse vormen van scholing. Hiermee bevorderen wij duurzame inzetbaarheid in de techniek voor en door iedereen, ook als er enige afstand is tot de arbeidsmarkt is.

De huidige tijd kent, ten gevolge van Covid-19, veel onzekerheid. Is er voldoende werkgelegenheid, ook wanneer regelingen als NOW en TOZO zijn vervallen? Neemt de mismatch tussen vraag en aanbod toe? We weten echter ook dat investeren in de energietransitie werk oplevert voor bruto 16.000 fte per jaar tot 2030. Ik ben dan ook blij dat we met het economisch herstel- en duurzaamheidsfonds extra mogelijkheden kunnen creëren om met name het behoud van technische vakmensen voor technische functies te versterken. Het fonds maakt het ook mogelijk om het aantal mensen met een technische functie te vergroten door bijvoorbeeld het sneller matchen van medewerkers met de vraag van werkgevers en door het bieden van om- en bijscholingsmogelijkheden.



"We zijn toe aan een volgende stap: daadwerkelijk samen innoveren en een leven lang ontwikkelen voor iedereen."

"De arbeidsmarktregio's spelen een belangrijke rol ten aanzien van inclusiviteit en het van-werk-naar-werk laten bewegen."

Ook hier zijn duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit belangrijk. Ik wil daarom ook de samenwerking met en tussen de arbeidsmarktregio's versterken. Deze regio's spelen een belangrijke rol ten aanzien van inclusiviteit en het van-werk-naar-werk laten bewegen. Zij hebben een belangrijke rol toebedeeld gekregen door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om mobiliteitsteams in te richten met als doel om zo weinig mogelijk mensen kwetsbaar te laten worden op de arbeidsmarkt. Tegelijk wil ik geen talent verloren laten gaan om invulling te geven aan de realisatie van maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie. In april 2021 heeft er daarom op mijn initiatief in Noord-Holland Noord een bestuursconferentie plaatsgevonden met als onderwerp de samenwerking tussen het economische en het sociale domein. Deze conferenties gaan ook plaatsvinden in de andere arbeidsmarktregio's in onze provincie. Met name Zaanstreek-Waterland en Zuid-Kennemerland/IJmond hebben hier belangstelling voor getoond. In de Gooi en Vechtstreek is er inmiddels een gemeenschappelijk portefeuilleoverleg.

Op basis van deze uitvoeringsagenda toetsen wij of projecten in aanmerking komen voor cofinanciering. In deze notitie schetsen we daarom allereerst de uitgangspunten van het beleid, de ambities en de inzet in deze collegeperiode.

Ik dank iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit document en met het onderliggende Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 Noord-Holland.

Met vriendelijke groet,

Ilse Zaal

Gedeputeerde Arbeidsmarkt & Onderwijs
Provincie Noord-Holland
Augustus 2021



1 Duurzaam doorpakken in de aansluiting arbeidsmarkt & onderwijs

Maatschappelijke opgaven, zoals de energietransitie, vragen veel technisch en digitaal geschoolde menskracht. Bovendien verandert werk sneller dan ooit door technologische vernieuwing. Gelijktijdig stromen er te weinig goed geschoolde technologische studenten uit naar de arbeidsmarkt, is het behoud en onderhoud van aanwezig vakmensschap geen sinecure en blijken achtergrondkenmerken van werkzoekenden soms onnodige barrières op te werpen in het arbeidsproces. De kwantitatieve en kwalitatieve mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt voor techniek en technologie is daarmee groter en actueler dan ooit. Werkgevers vragen om op andere manieren oplossingen te vinden om vacatures te vervullen. Door niemand uit te sluiten, kunnen niet-voor de hand liggende doelgroepen antwoorden geven op de mismatch en krijgen meer mensen de kans om mee te doen op de arbeidsmarkt van de toekomst. Onze economie en maatschappelijke opgaven hebben iedereen nodig.

Met deze agenda streeft Noord-Holland naar een arbeidsmarkt waarop werkgevers voldoende goed geschoold personeel kunnen vinden. Waar studenten een opleiding volgen die aansluit bij de praktijk, waar werkenden zich een heel leven kunnen ontwikkelen en waar werkzoekenden een baan kunnen vinden die aansluit bij hun skills.

Aansluiting arbeidsmarkt & onderwijs en de rol van de provincie

Het beleidsthema arbeidsmarkt en onderwijs valt bij de provincie Noord-Holland onder het beleidsterrein regionale economie en innovatie (IPO-Kompas2020). Via dit beleidsterrein werken we aan het vestigingsklimaat en het innoverend vermogen van het bedrijfsleven in de regio. Om te kunnen innoveren zijn mensen nodig die uitvoering kunnen geven aan het innoveren of toepassen van innovaties. Met de vaststelling eind 2015 van de startnotitie 'Naar een veerkrachtige Arbeidsmarkt', hebben Provinciale Staten de uitgangspunten vastgesteld voor het arbeidsmarktbeleid van de provincie Noord-Holland. Het huidige coalitieakkoord 2019-2023 'Duurzaam doorpakken!' heeft geen wijzigingen aangebracht in de rolopvatting (zie bijlage 1). Het coalitieakkoord leidt wel tot aanscherping van de focus op maatschappelijke opgaven van de provincie rond groen herstel en duurzaamheid.

Het **'denken in skills'** is een belangrijke rode draad in deze agenda, maar ook in het manifest. Om een veerkrachtige arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid te bereiken, zouden diploma's niet meer een beperkende factor moeten zijn. Doorgaans hebben mensen of in aanleg meer skills tot hun beschikking of diverse skills zijn opgebouwd tijdens het werkend leven. Door zowel aanwezige als gevraagde skills te inventariseren bij medewerkers als bij functies waar veel vraag naar is, kunnen onverwachte 'matches' en nieuwe kansen ontstaan. Dit wil niet zeggen dat er geen opleidingen meer nodig zijn, maar deze kunnen (praktijk)gericht en flexibel worden ingezet. Werkzoekenden kunnen dan bijvoorbeeld relatief snel overstappen naar andere sectoren. Ook biedt dit mogelijkheden voor hen waarvoor een diploma behalen een struikelblok is. Onder andere het programma House of Skills in de MRA werkt aan deze skillsgerichte arbeidsmarkt via onderzoek, promotie en het ontwikkelen van tools met partners.

Instrumenten
De meest in het oog springende instrumenten, die we als provincie inzetten ten behoeve van de aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs zijn: a) het faciliteren van een triple helix (mbo)campusstructuur[1] in de regio (zie bijlagen 2 en 3) en b) de inzet van onze werkambassadeur als aanjager van provinciaal beleid (zie bijlage 4 voor rol en inhoud van de functie). Als onderlegger voor ons beleid hebben wij ons monitor-instrumentarium. Nieuwe instrumenten, zoals het 'Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 in Noord-Holland', de organisatie van technologietafels en het aanjagen van ontwikkelcoalities, werken wij in het vervolg van deze notitie nader uit.

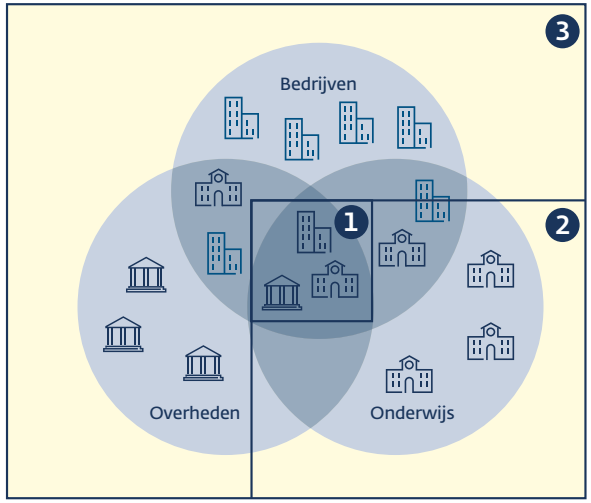
In een campus werken studenten en bedrijfsleven samen aan vraagstukken van het bedrijfsleven, in voorbereiding op de arbeidsmarkt van morgen. Hierdoor wordt de kloof tussen onderwijs en bedrijfsleven kleiner. Studenten krijgen een actueel beeld van het bedrijfsleven en het bedrijfsleven ziet vraagstukken opgelost. Deze campussen jagen hiermee onderwijsvernieuwing aan, maar kunnen ook doorgroeien naar regionale innovatie ecosystemen. Het gaat hier om het ontwikkelen van flexibele samenwerkingsstructuren, waarin met name vraagstukken voor de lange termijn rond kiezen, leren, werken en innoveren kunnen worden opgepakt. Bijvoorbeeld door te werken aan zicht op veranderingen in de beroepspraktijk als gevolg van technologische ontwikkelingen. Voorbeeld is de Techport Campus waar eind vorig jaar de realisatie van een zogenoemd Innovation Warehouse voor mkb en onderwijs van start is gegaan. Figuur 1 illustreert het snijvlak tussen bedrijven, onderwijs en overheden waarbinnen een campus zijn meerwaarde heeft.

De werkambassadeur is de vertegenwoordiger van de provinciale belangen op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs. De agenda van de werkambassadeur is onderdeel van het provinciaal beleid. De werkambassadeur is onafhankelijk en flexibel. Hij signaleert en agendeert proactief Gedeputeerde Staten, gevraagd en ongevraagd, over relevante ontwikkelingen. Door deze positie is hij ook een verkenner, netwerker en vernieuwer en ontstaat er een tweerichtingsverkeer tussen overheid, bedrijfsleven en

1 Met de triple helix campusstructuur wordt bedoeld de publiek-private samenwerkingen tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid om de aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven te verbeteren ten behoeve van een veerkrachtige en op de toekomst gerichte arbeidsmarkt. Voor de financiering van een dergelijke PPS zijn er rijksmiddelen beschikbaar via het Regionaal Investeringsfonds (RIF), waarbij de provincie een rol heeft als cofinancierder, direct of via het BO Economie MRA. www.investeringsfondsmbo.nl.
Het hbo heeft de mogelijkheid gekregen (al eerder dan 2015) voor het oprichten van thematische PPS-en onder de term: Centre of Expertises (CoE). Deze CoE's zijn door het Rijk gefinancierd geweest. In Noord-Holland ondersteunt de provincie alleen het CoE TerraTechnica (Inholland Alkmaar).

2 De provincie richt zich op het gebied waar bedrijfsleven, onderwijs en overheden samenwerken.

Figuur 1 Triple helix in het domein arbeidsmarkt en onderwijs[2]



kennisinstellingen. De werkambassadeur verbindt bedrijfsleven, onderwijs en overheidsorganisaties om de kwantitatieve groei van technisch en technologisch kwalitatief goed geschoold personeel in de provincie aan te jagen.

Onze instrumenten vinden inhoudelijk aansluiting en ondersteuning vanuit het landelijke Techniekpact. Sinds 2015 zijn we hierin partner en volgen wij met ons campusbeleid de lijnen Kiezen, Leren, Werken en Innoveren in de techniek. In het landsdeel Noordwest wisselen we met Utrecht en Flevoland kennis uit over arbeidsmarktontwikkelingen en beleidsuitvoering en bereiden wij samen onze positie voor in de landelijke overleggen. Het pact biedt ons tot nu op strategisch niveau toegang en afstemmingsmogelijkheden met het netwerk van ministeries, branches en alle lagen van het onderwijs. Formeel loopt het Techniekpact in 2021 af en wordt het overgelaten aan de regio's. Een nieuw kabinet bepaalt of en op welke wijze zij landelijk een vervolgpact gaat faciliteren.

Hoe staat onze beleidsontwikkeling ervoor in 2021?
In het najaar en de winter van 2020-2021 hebben wij, conform het coalitieakkoord, een impactanalyse naar de aanwezige campussen (PPS-en) laten uitvoeren door het Platform Talent voor Technologie/Katapult. Onder aanvoering van onze huidige

werkambassadeur, John Herfkens, is bovendien een herijking gestart van de triple helix-visie op de aansluiting Arbeidsmarkt en Onderwijs. Ruim 160 stakeholders uit de provincie deden mee aan dit proces, wat heeft geleid tot het Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 Noord-Holland: samenwerken aan een veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt voor een duurzaam en groen Noord-Holland. Resultaten van de PPS-analyse zijn ingebracht in het herijkingstraject rond de visie. Het nieuwe manifest benutten wij als een onderlegger voor de realisatie van deze uitvoeringsagenda. De acties genoemd in het manifest (pagina 33, 34 en 35) zijn onderdeel van deze uitvoeringsagenda en beoordeling van nieuwe activiteiten en de uitvoering daarvan zullen plaatsvinden langs de lijnen van dit manifest. Zie bijlage 5 voor een toelichting.

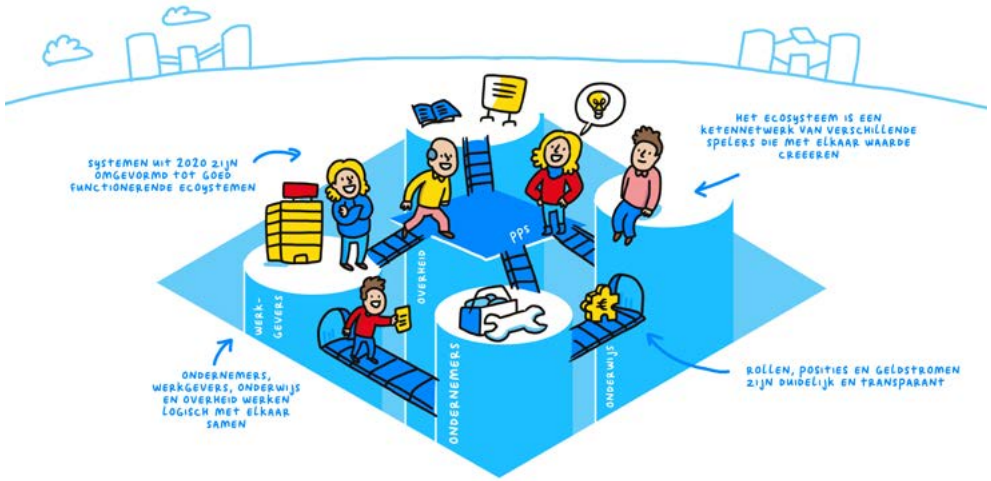
Daarnaast hebben de maatregelen naar aanleiding van Covid-19 de nodige gevolgen voor de arbeidsmarkt, zijn er tevens berekeningen gemaakt ten aanzien van de hoogte van investeringen in de energietransitie en de gevolgen voor de arbeidsmarkt voor de realisatie daarvan, en is onlangs de arbeidsmarktmonitor 2021 gepresenteerd. In hiernavolgende kaders zijn de belangrijkste inzichten vanuit deze ontwikkelingen weergegeven, die wij centraal stellen in onze visie op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Evaluatie triple helix campusstructuur (PPS-impactanalyse)
In het algemeen stellen de onderzoekers dat deze PPS-en een belangrijk arbeid-onderwijs instrument zijn geworden in Noord-Holland. Deze PPS-en hebben de afgelopen jaren een belangrijke rol gespeeld in het ***innoveren van het beroepsonderwijs***. Ook zijn de netwerken met bedrijven en overheden flink uitgebreid. Studenten werken dankzij de PPS-en steeds meer aan praktijk-opdrachten (een contextrijke infrastructuur). Ook zijn er concepten ontwikkeld voor inclusiviteit, zoals met de PPS Groenstart. PPS-en die in de samenwerking met het bedrijfsleven wat losser staan van het onderwijs, verduurzamen beter, bijvoorbeeld Techlands (Zaanstad), VTI (Amsterdam) en Techport (IJmond).

Om een regionale spilfunctie te kunnen vervullen in het creëren van een meer duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt, zullen de PPS-en de komende jaren stappen moeten zetten richting het ***innoveren van de beroepspraktijk***. De PPS-en dienen daarvoor een grotere rol te krijgen bij het toepassen van technologische innovaties en het leven lang ontwikkelen. Campusvorming waar de diverse onderwijsniveaus (mbo-hbo-wo) samenwerken zijn hierbij behulpzaam (zie voor meer opbrengsten bijlage 3).

Toekomstbeeld aansluiting arbeidsmarkt & onderwijs 2030: het manifest
Via zes thema's hebben de deelnemers hun ideaalbeeld gegeven voor 2030 en hebben zij ook gezamenlijke doelstellingen en gewenste acties geformuleerd. De thema's waren: innovatie, instroom, doorstroom & techniekpromotie, leven lang ontwikkelen & duurzame inzetbaarheid, van werk naar werk, inclusiviteit en een werkend ecosysteem & campusvorming. Beelden die naar voren komen zijn:

- In 2030 innoveren en leren bedrijven en scholen samen via regionale 'leergemeenschappen' (campus, broedplaats, fieldlab enzovoort) en maken tegelijk deel uit van een totaal Noord-Hollands ecosysteem van werken en ontwikkelen;
- In 2030 wordt onderwijs gepersonaliseerd, plaatsonafhankelijk, modulair en flexibel aangeboden, je kiest niet meer voor een beroep maar voor een loopbaanroute, ieder heeft zijn eigen skillspaspoort[3] - wat als basis dient voor gemakkelijke doorstroom - en eenieder kan daarbij gebruikmaken van een ontwikkelfonds;
- In 2030 is de samenwerking van partijen zo intensief en flexibel dat het aantal benodigde medewerkers snel is op en af te schalen, zonder dat talenten verdwijnen of werkloos worden, en iedereen mee kan doen (zie ook bijlage 5).



3 Het denken in skills in plaats van in diploma's is een belangrijke (sociale) innovatie om duurzame inzetbaarheid en intersectorale mobiliteit van iedereen mogelijk te maken.

Ontwikkeling arbeidsmarkt
We moeten constateren dat de mismatch op de arbeidsmarkt rond vraag en aanbod van technologische vakmensen nog altijd één van de grootste in omvang is (zie ook bijlage 6, ontwikkelingen arbeidsmarkt, spanningsindicator). Hierbinnen hebben IT en Bouw/installatie de omvangrijkste tekorten. Met het tot stand komen van het landelijk klimaatakkoord is de druk op de technische sectoren alleen maar vergroot omdat de realisatie daarvan vooral technische en technologische vakmensen vraagt.

Covid-19
Covid-19 heeft ons in eerste aanleg op achterstand gezet in het uitvoeren van onze ambities, zoals verwoord in het coalitieakkoord 2019-2023 'Duurzaam Doorpakken!'. Uiteindelijk hebben de extra middelen vanuit het herstel- en duurzaamheidfonds (motie 42), op het onderdeel technische en technologische vakmensen voor duurzaam en groen herstel, kunnen fungeren als vliegwiel in de herijkingsaanpak van het arbeidsmarktbeleid. Wij hebben met deze middelen de mogelijkheid aangegrepen om te experimenteren met pilots rond financieringsarrangementen voor individuele inwoners van Noord-Holland. Dit is anders dan onze reguliere insteek, die zich primair richt op het verbinden van triple helix-partijen in de campusstructuur. De campussen spelen wel een belangrijke rol in de uitvoering van deze financiële arrangementen voor oriënteren, begeleiden en opleiden van zij-instroom. Hierdoor kunnen zij ook stappen zetten in het versterken en verduurzamen van hun positionering in het vraagstuk van duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen.

Naar een uitvoeringsagenda 2021-2023

De aansluiting van onderwijs op de langetermijnvraag naar technisch en technologisch vakmensschap van het bedrijfsleven staat centraal in deze uitvoeringsagenda. Het gaat daarbij om actuele ontwikkelmogelijkheden voor zowel jongeren als volwassenen, werkenden en werkzoekenden, naar het werk van de toekomst. Bijvoorbeeld nodig voor zij-instromers van werk naar werk, zowel binnen een sector als tussen sectoren[4]. Uiteraard spelen daarbij het onderwijs zelf en ook inclusiviteit een belangrijk rol, maar zij vormen niet het vertrekpunt voor ons beleid. De provincies hebben immers geen rol meer in het sociaal domein sinds 2010 en ook het onderwijs wordt bepaald en aangestuurd vanuit het Rijk (al dan niet) in samenwerking met gemeenten. Vanuit de provincie wordt telkens vanuit elke actie bekeken hoe inclusiviteit binnen de betreffende actie te waarborgen is. Zo is er juist het afgelopen jaar meer verbinding gelegd met de vijf arbeidsmarktregio's in Noord-Holland. Door de coronacrisis heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) onder andere gelden beschikbaar gesteld voor het instellen van regionale mobiliteitsteams (RMT's) om mensen van werk naar werk te begeleiden via de UWV's. Hierdoor raken de beleidsvelden economie en sociale zaken elkaar meer dan ooit.

Inclusiviteit komt in onze acties tot uiting via het mogelijk maken van publiek-private samenwerkingen die bijdragen aan een duurzame inzetbaarheid voor iedereen van 4 tot aan 67. Inclusiviteit in onze economie vraagt een leven lang ontwikkelen van mens en bedrijf. Het begint dus al op de basisschool en krijgt vervolg in het voortgezet onderwijs onder meer met zogenaamde entree opleidingen (mbo niveau 1 en 2). Deze opleidingen stellen werkend leren centraal en begeleiden studenten van alle leeftijden naar praktijkgericht werk in de technisch georiënteerde vraagsectoren. Er is vanuit ons landbouwbeleid de afgelopen jaren ervaring opgedaan met de entreeopleiding RIF Groenstart. Vanuit deze ervaringen is een nieuwe RIF-aanvraag voor geheel Noord-Holland Noord in ontwikkeling voor een bredere doelgroep en nu ook gericht op bouw, techniek en recycling naast groen. Daarnaast zullen wij in alle activiteiten ten aanzien van instroom en doorstroom ons richten op de talenten van alle groepen binnen het primair onderwijs (po), het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) maar ook die binnen de zijinstroom.

Inclusiviteit zit ook in het kunnen doorlopen van de diverse aansluitende niveaus. De term is hier doorlopende leerlijnen of ontwikkelpaden. Deze verbindingen zijn een belangrijk onderdeel in ons campusbeleid. Tenslotte is denken in skills, met daarbij aansluitende ontwikkelmogelijkheden, een belangrijk middel om inclusieve doelstellingen te bereiken. Meer mensen zullen door een focus op skills, in relatie tot hun talenten, breder inzetbaar zijn in het arbeidsproces. Ook het werk zelf kan, door meer aandacht en de opdeling van het werk in daarvoor benodigde skills, mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor iedereen vergroten. Wij willen vanuit de campussen experimenten aanjagen die - door gebruik te maken van nieuwe technologieën, zoals artificial intelligence - helpen om werkprocessen voor iedereen te ondersteunen. Doel is om meer mensen actief te kunnen laten bijdragen aan onze maatschappelijke opgaven in onze economie.

4 Van werk naar werk houdt feitelijk in dat men niet of nauwelijks terecht komt in een uitkering, maar (relatief) soepel kan overstappen naar functies waar veel (duurzame) vraag naar is.

Uit voorgaande acties met het veld blijkt dat de focus en de doelen nog steeds actueel zijn.

Wij handhaven en intensiveren onze uitgangspunten rond:
- Goede aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en vice versa
- Snellere doorstroming van werk naar werk
- Bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt

Wij handhaven bovendien de volgende focus op:
- Actuele technische en technologische skills waarvan de grootste bijdrage aan het innovatief vermogen van de regionale economie én de maatschappelijke opgaven wordt verondersteld;
- De grootste mismatch in benodigd en aanwezig kwantitatief en kwalitatief goede vakmensen.

Wij leggen met deze uitvoeringsagenda extra focus op:
- Groen herstel en duurzaamheid vanuit de energietransitie en de klimaatopgave.
- Verbinden en versterken van de campussen in de regio.
- Gezamenlijke visievorming en uitvoering van een actieprogramma met het veld (Manifest).

Wij hanteren daarvoor de volgende actielijnen:
1. Het slim koppelen van innovatie aan leven lang ontwikkelen;
2. Behouden en vergroten van vakmensen door het versnellen van werk naar werk processen;
3. Stimuleren leven lang ontwikkelen voor duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit;
4. Bevorderen instroom, doorstroom en techniekpromotie;
5. Aanjagen en faciliteren campus- en ecosysteemontwikkeling ten behoeve van werken en ontwikkelen.

Onze hoofddoelstelling luidt: **een duurzame en veerkrachtige Noord-Hollandse arbeidsmarkt**.

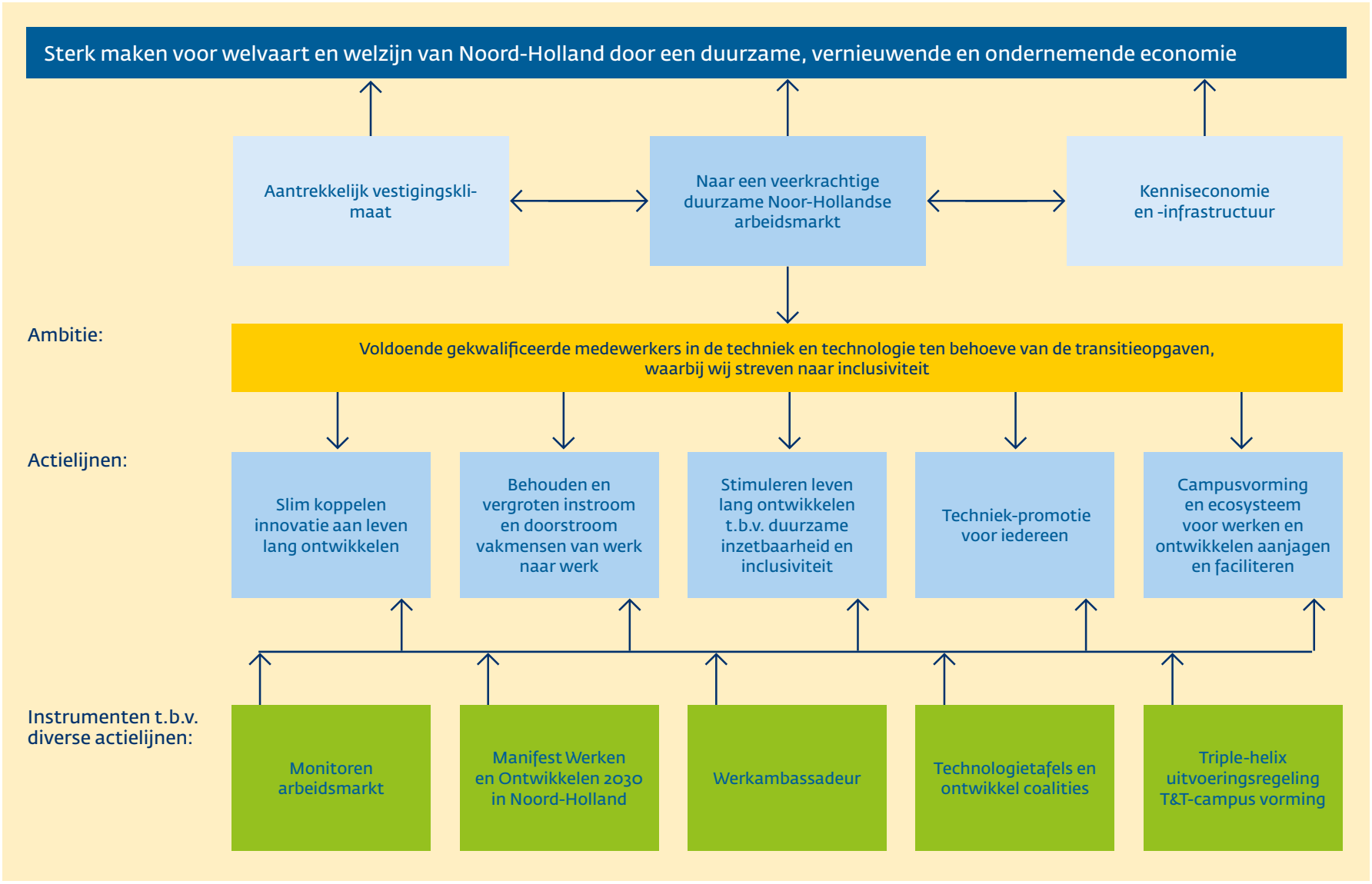
Onder een duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt verstaan wij een arbeidsmarkt die zich richt op:
- Realisatie van de klimaatopgave, te weten de energietransitie, circulaire economie, een duurzaam bebouwde omgeving, duurzame mobiliteit en digitalisering;
- Bijdragen aan het innovatievermogen van de regio op de lange termijn, vanuit kansen in en tussen sterke clusters en sectoren;
- Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid op basis van skills voor iedereen (inclusiviteit voor wie wil en kan werken);
- Een zelfstandig evenwicht van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zodat de bemoeienis van overheden beperkt kan blijven;
- Voldoende beschikbare banen voor werkzoekenden en werkloosheid die kort van duur is.

Hoe de uitvoeringsagenda realiseren en wat doet de provincie daarin

Naast de actualisatie van de doelen en acties van ons beleid vanuit de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, richten we ons nog meer op het gezamenlijk met onze partners in het veld bewerkstelligen van resultaten op deze acties, waar verantwoordelijkheden complex belegd zijn. De totstandkoming van het 'Manifest Werken en Ontwikkelen' zien wij daarvoor als een cruciaal samenwerkingsinstrument. Het manifest werkt voor de daarin opgenomen actieagenda met zogenaamde ontwikkelcoalities. In een ontwikkelcoalitie dienen die partijen te zitten die daadwerkelijk kunnen bijdragen, organisatorisch en financieel, aan een concreet resultaat. Vaak wordt er gezegd: er is al heel veel, dus slim en effectief verbinden zou al veel resultaat moeten opleveren. Elke coalitie heeft een aanjager, veelal een persoon betrokken bij een PPS/Campus. De provincie faciliteert het starten van deze coalities en het aanjagen en afstemmen van het geheel aan acties en coalities door de werkambassadeur.

Gezamenlijk stelt deze coalitie een purpose case op aan het begin van een actie/project. Een purpose case lijkt op een business case, maar gaat niet alleen over financiering en organisatie maar ook over de maatschappelijke opbrengst en over het commitment van alle partijen aan het doel en de uitvoering. Partijen die een bijdrage kunnen leveren aan de opbrengst werken gezamenlijk de purpose case uit. Hiermee willen we de 'volgende stap' zetten, namelijk het creëren van een samenwerkend netwerk van bestaande partijen uit de diverse domeinen in één ecosysteem. Blijkt uit de purpose case dat er in het netwerk onvoldoende draagvlak voor uitvoering is, dan zal de actie worden beëindigd.

Samengevat levert dat de volgende doelenboom voor ons arbeidsmarktbeleid op:



2 Ambities en inzet op actielijnen



Zoals aangegeven in hoofdstuk 1 komen we voor het actuele beleid op Arbeidsmarkt en Onderwijs uit op 5 actielijnen met gelijkluidende doelen. Hierna is per actielijn aangegeven waarom deze van belang is voor onze regionale economie, welke opgave wij zien en welke acties wij gaan ondernemen in relatie tot de actieagenda van onze partners in het 'Manifest Werken en Ontwikkelen 2030'. Waar wij ontwikkelcoalities (willen) faciliteren geven wij dat per actielijn aan in de actietabel.

I. Het slim koppelen van innovatie aan leven lang ontwikkelen

Waarom innovatie koppelen aan beroepsonderwijs:

- Vergroten van regionaal innovatief vermogen van het bedrijfsleven;
- Afleveren van state-of-the-artopgeleide vakmensen met benodigde innovatieve skills, die snel en effectief kunnen zijn in hun werk;
- Stimuleren van actueel en betekenisvol leren voor studenten en onderhouden van vakkennis van docenten en werknemers.

Voor het bestaansrecht van een bedrijf is het belangrijk om te blijven innoveren[5]. Om te kunnen innoveren zijn mensen nodig. Als zowel studenten als medewerkers regelmatig aan de slag gaan met vraagstukken uit het bedrijfsleven en het toepassen van innovatie, krijgt het bedrijfsleven niet alleen antwoorden, maar wordt er ook informeel geleerd, doordat nieuwe vaardigheden in het uitvoeren van het werk worden opgedaan. Het leren is bovendien proactief, omdat het al plaatsvindt tijdens het proces van innovaties, initiëren en uitwerken. Dit noemen we het slim koppelen van innovatie aan leven lang ontwikkelen. Elke innovatie heeft aspecten van human capital. De campus/PPS is een belangrijk instrument, zowel om aan de slag te gaan met innovatie, als dat het deze human capital aspecten zichtbaar, bespreekbaar en ontwikkelbaar maakt en gelijktijdig opleidingen actueel houdt.

Uit de analyse van de PPS-en in Noord-Holland blijkt dat er nog een belangrijke stap valt te zetten in het vernieuwen van de beroepspraktijk en het positioneren van het mbo als innovatiepartner. Intensievere samenwerking met het hbo is hiervoor nodig. Voor met name kleinere mkb-bedrijven is het vaak een hele uitdaging om zich als bedrijf en medewerkers voor de langere termijn te blijven kunnen ontwikkelen. Oorzaken zijn onder meer een focus op kortetermijnproductie, het onvoldoende bewust zijn van snelle veranderingen door innovatieve ontwikkelingen en gebrek aan toegang tot kennis en kunde. Terwijl het mkb een enorme motor en werkgelegenheidsbron is voor de Nederlandse economie. Ook bij eigenaren, directeuren en leidinggevenden in het mkb ligt er dus een ontwikkelingsvraag.

5 We hebben het hier vooral over technische innovatie. Maar ook sociale innovatie is voor het beleidsveld A&O van belang (bijvoorbeeld het ontwikkelen van een leercultuur en het denken in skills in plaats van diploma's).

I Doel actielijn: We zoeken en ondersteunen slimme verbindingen tussen investeringen in innovaties en het leren en ontwikkelen van mens en bedrijf

Acties en resultaten

Nr.	Titel	Omschrijving	Beoogd resultaat 2021-2023
1	Mkb-route (ontwikkel- coalitie 6)[6]	Het meenemen en meekrijgen van het mkb in innovatieve en digitale ontwikkelingen, nodig voor de brede klimaatopgave. Allereerst gaat het om het creëren van bewustwording bij het mkb op dit punt. Daaropvolgend vraagt het toegang tot opleidingsmogelijkheden en innovatiewerkplaatsen met het onderwijs. Als start van deze route sluiten wij aan bij het initiatief van de Smartmakers Academy bij de 3D Makers Zone, Nova College en Inholland, voor bedrijven in de metaal en electro. Specifiek voor digitalisering van de achterblijvers in het brede mkb, cofinancieren wij op deze actielijn inmiddels twee projecten (MRA en NHN) vanuit de digitale werkplaatsregeling van het Rijk. In deze ontwikkelcoalities gaat het om het beter betrekken van het mkb bij de mogelijkheden van de campussen in het opleiden en innoveren van de beroepspraktijk. Daarvoor is een heldere route langs deze campussen en verbinding met andere initiatieven voorwaardelijk.	In 2023 is er een routekaart voor mkb-bedrijven voor oriëntatie en toegang tot nieuwe ontwikkelingen. De routekaart verbindt de T&T campussen en hun specifieke bedrijfssectoren. Techniekbranches ervaren hierdoor een vergrote aandacht voor innovatie en ontwikkeling in het mkb. Eind 2022 is er een businessmodel voor community gedreven digitale skills ontwikkeling. De digitale werkplaatsen zijn onderdeel van de mkb-route. Door vouchers is er directe impact bij 100 bedrijven.
2	Gecombineerde lectoraten-practoraten (ontwikkel coalitie 7)	Aanjagen en bijdragen in het aanstellen (of uitbreiden tot) gecombineerde practoraten-lectoraten[7] via de techniek- en technologiecampussen. Hierdoor kunnen campussen en fieldlabs, op diverse opleidingsniveaus, zowel de samenwerking met bedrijven als het innovatief vermogen van de regio verstevigen.	Eind 2023 zijn er minimaal 3 lectoraat-practoraat combinaties gerealiseerd binnen de innovatieclusters rond de campussen/PPS-en.
3	Beter benutten van bestaande netwerken	Tevens verkennen we de mogelijkheden van het provinciaal innovatie instrumentarium als middel om het bedrijfsleven inzicht te laten opbouwen over de gevolgen van de implementatie van innovatie voor het onderhouden van een actuele beroepspraktijk, en om eventuele onderwijsvernieuwing te stimuleren.	Opleveren verkenning medio 2022.

6 De nummering van de ontwikkelcoalities verwijst naar de nummering van de acties in het manifest pagina 33, 34 en 35

7 Een practoraat is een expertiseplatform binnen een mbo-instelling waar praktijk(gericht) onderzoek wordt uitgevoerd. Doel is het verspreiden van kennis en innovatie, en opleiden tot innovatief vakmensschap

II. Behouden en vergroten van instroom en doorstroom van vakmensen van werk naar werk

Waarom inzetten op werk naar werk:

- Onze economie is in transitie door genoemde ontwikkelingen rond het klimaat. Hierdoor groeit de mismatch in en richting techniek en technologie en dreigt economische vertraging.
- Verkorten van overstaptijd binnen bedrijven, tussen bedrijven in techniek en technologie en van daarbuiten, draagt bij aan het beperken van de mismatch.
- Bevorderen van afspraken tussen bedrijven over inhuren en uitlenen van vakmensen op basis van skills en met oog voor overgang van krimpende naar groeiende sectoren in onze economie.
- Verkorten matchingsperiode door vergroten van vindbaarheid vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Om aan de opgave van voldoende gekwalificeerde werknemers te kunnen voldoen moeten medewerkers een gezonde en veerkrachtige loopbaan binnen de techniek en technologie kunnen ontwikkelen. Dit biedt een blijvende meerwaarde voor het betreffende bedrijf en voor de techniek als sector, en draagt bij aan een veerkrachtige arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk om met alle partners instrumenten te ontwikkelen of op te schalen, die bijdragen aan het behoud[8] van vakmensen voor techniek en technologie. Hierbij kan worden gedacht aan onder andere een duidelijk en laagdrempelig loket, oriëntatie, begeleiding en opleidingsmogelijkheden, maar ook aan afspraken tussen bedrijven en bedrijfssectoren om vakmensen uit te wisselen en zijinstroom te bevorderen.

II Doel actielijn: Samen met onze partners ontwikkelen van instrumenten voor mobiliteit van vakmensen binnen technologie en tussen sectoren (van werk naar werk).

Acties en resultaten

Nr.	Titel	Omschrijving	Beoogd resultaat 2021-2023
3	Servicepunt Techniek (ontwikkelcoalitie 1)	Vraag en aanbod sneller aan elkaar koppelen, door gericht mixen en matchen binnen en tussen de techniekbranches. Op basis van het herstel en duurzaamheidsfonds (motie 42) financiële ondersteuning bieden met individuele ontwikkelbudgetten, als opmaat naar een ontwikkelfonds van de arbeidsmarktregio's. Doelstelling hier is vooral niemand te verliezen voor de techniek opdat daarmee ook de klimaatopgave kan worden gerealiseerd. Aandacht voor de ontwikkeling van mobiliteitsteams in de arbeidsmarktregio's, die de opdracht hebben om vraag en aanbod voor de gehele arbeidsmarkt dichter bij elkaar te brengen, is nodig om overlap te voorkomen en mogelijke synergie te bewerkstelligen.	In 2023 heeft elke arbeidsmarktregio een technische campus met een (digitaal en fysiek) servicepunt om in-, door-en zijinstroom dichter bij mens en bedrijf te brengen.
4	Zijinstroomtrajecten (ontwikkelcoalitie 3)	Vanuit de bestaande Techniek en Technologie campussen ontwikkelen van een provincie brede methodiek en aanpak om zijinstroom binnen en naar de techniek en technologie aanzienlijk te vergroten. Ondersteunen met ontwikkelbudget in de vorm van vouchers, als reguliere middelen tekort schieten (motie 42)	Vanaf 2022 verzorgen de gezamenlijke campussen jaarlijks minimaal 500 zijinstroomtrajecten, bestaande uit oriëntatie, begeleiding en opleiding.
5	Afsprakenmodel voor bedrijven (ontwikkelcoalitie 2)	Mensen van werk naar werk laten bewegen vraagt afspraken tussen bedrijven met een behoefte aan personeel, maar ook van bedrijven met een (mogelijk) overschot. Op basis van ervaringen wordt een vorm ('voorbeeldmodel') ontwikkeld, waarmee bedrijven tot die samenwerkingsafspraken kunnen komen. Dit actiepunt sluit tevens aan bij actiepunt 4., als er oriëntatie, begeleiding en opleiding nodig is en op actiepunt 3. voor het mixen en matchen tussen mens en bedrijf.	In 2021 verstrekken van subsidie aan de Luchtvaart Community Schiphol om een aanjagende rol bij dit model op te pakken en hun ervaringen met skillsbased werken en inclusiviteit hierin te verduurzamen. In 2023 is er minimaal één campus, waarvan de verbonden bedrijven onderling werknemers uitwisselen, zodat zij zich verder ontwikkelen in de techniek.
6	Een (gevoeld) loket voor mens, bedrijf en opleiders voor toegang tot aanbod van werk, werkzoekenden en ontwikkelmogelijkheden (ontwikkelcoalitie 5a)	Aanjagen van de ontwikkeling van een herkenbaar en duidelijk loket, dat zoveel als mogelijk bestaande initiatieven met elkaar verbindt, opdat er transparante uitwisseling van informatie tussen vraag en aanbod in het domein van onderwijs en arbeidsmarkt plaatsvindt. Samenhang met actiepunten 3. en 8. is voorwaardelijk.	In 2021 faciliteren van een purpose case op basis waarvan wij de inhoudelijke wenselijkheid, en de technische en financiële haalbaarheid, van een (gevoeld) loket samen met onze partners helpen verkennen.

8 Eerder stelde de toenmalige TechniekRaad Noord-Holland vast, dat meer dan de helft van technisch geschoolde vakmensen in niet-technische sectoren werkten. Daarvoor lieten economische crises zien, dat er een flinke uitstroom van techniek naar andere sectoren plaatsvond. Het terugkrijgen van deze vakmensen richting techniek blijkt geen sinecure

III. Vergroten duurzame inzetbaarheid en inclusiviteit door een leven lang ontwikkelen

Waarom aandacht voor leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid:

- Verandering van werk en vakkennis gaat sneller dan ooit.
- Permanent ontwikkelen is voorwaardelijk om:
  - concurrerend te blijven (bedrijven en medewerkers);
  - onze maatschappelijke transities te kunnen realiseren.
- Nu zijn nog te weinig bedrijven doordrongen van de voorwaardelijkheid van een leer- en ontwikkelcultuur om duurzame inzet van hun medewerkers te vergroten.
- Focus op skills in aanvulling op diploma's vergroot voor meer mensen de mogelijkheden om hun talenten op de arbeidsmarkt in te zetten en te ontwikkelen.

Vanuit ons Strategisch Beleidskader Economie maken wij ons sterk voor een regionale economie, die welvaart en welzijn brengt voor de inwoners van Noord-Holland. Onze regionale economie in combinatie met onze maatschappelijke (klimaat)opgaven verlangt wel dat iedereen die wil en kan werken, meedoet of mee kan blijven doen. Dit vraagt van zowel mensen als bedrijven de ruimte om zich een leven lang te ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt.

De grote maatschappelijke transities in combinatie met de snelle veranderingen in werk door technologisering en digitalisering blijven zorgen voor een mismatch op de arbeidsmarkt. Daarmee is om- en bijscholen, als onderdeel van een leven lang ontwikkelen, een prioritair thema voor de komende jaren. De mismatch biedt ook kansen voor het bevorderen van inclusiviteit, door in samenspraak met onze partners het instrumentarium voor duurzame inzetbaarheid voor iedereen open te stellen. Duurzame inzetbaarheid draagt bij aan de individuele welvaart en het welzijn van onze inwoners. Wij zien dit als een gezamenlijke opgave van bedrijven, bedrijfssectoren, de individuele werknemers, werkzoekenden en de overheden. Wij stimuleren de benodigde leercultuur bij bedrijven via samenwerking met de techniek en technologiecampussen, die vervolgens toegang bieden tot actuele ontwikkelmogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid van de gehele (potentiële) beroepsbevolking.

III Doel actielijn: We stimuleren een leercultuur bij bedrijven voor de doorontwikkeling van de (potentiële) beroepsbevolking.

Acties en resultaten

Nr.	Titel	Omschrijving	Beoogd resultaat 2021-2023
7	Ontwikkelfonds (ontwikkel- coalitie 4)	Onderzoek naar de mogelijkheden en wensbaarheid van een regionaal ontwikkelfonds waar elke inwoner een persoonlijke ontwikkelrekening kan hebben. Het fonds wordt gevuld uit de SZW- en OCW-middelen voor Leven Lang Ontwikkelen, de beschikbare budgetten van gemeenten in de arbeidsmarktregio, de aangesloten O&O-fondsen en op basis van de ervaringen met de oriëntatie-opleidingsvouchers vanuit de provincie.	In 2021 faciliteren van een purpose case met de verantwoordelijke partijen. In 2022 wil NHN een dergelijk fonds hebben. Bij goede ervaringen lijkt het een goed streven om een dergelijk fonds breder beschikbaar te hebben eind 2023.
8	Een talentinfra-structuur voor stakeholders op de arbeidsmarkt in Noord-Holland (ontwikkel-coalitie 5b)	Aanjagen van de ontwikkeling van een herkenbaar en duidelijk platform met overzicht van partijen en initiatieven, die een rol spelen in de talentontwikkeling van Noord-Holland. Hiermee kunnen de organisaties en medewerkers uit het ecosysteem van Arbeidsmarkt & Onderwijs elkaar beter vinden, inspireren en ontwikkelingen afstemmen. Verbinding zoeken met actie 6. van deze agenda.	In 2021 opleveren van een eerste proeve van een werkend platform voor de Metropool Regio Amsterdam. Voor de doorontwikkeling in 2022 een purpose case faciliteren met aandacht voor continuïteit, volledigheid en haalbaarheid.
9	Pilot 'nieuwe technologie voor meer inclusiviteit'.	We onderzoeken de mogelijkheid van een pilot met één van de campussen om met nieuwe technologie en een skillsgeoriënteerde inrichting van werkprocessen de duurzame inzetbaarheid van de potentiële beroepsbevolking te vergroten. Bijvoorbeeld door met de inzet van artificial intelligence, werkprocessen te ondersteunen. Doel is om zo meer mensen actief te kunnen laten bijdragen aan de maatschappelijke opgaven in onze economie.	In 2022 opstellen van een purpose case en bij elkaar brengen van de benodigde ontwikkelcoalitie. Bij haalbaarheid mogelijk maken van de pilot.
10	Circulaire skills	Via het actieplan Circulaire Economie zal onderzocht worden wat de transitie naar een circulaire economie vraagt van de arbeidsmarkt.	Opleveren rapport.

IV. Bevorderen instroom, doorstroom met techniekpromotie

Waarom instroom, doorstroom, techniek promotie:

- De groeiende mismatch in techniek en technologie in combinatie met maatschappelijke opgaven gaan vragen om meer vakmensschap in kwaliteit en kwantiteit;
- Demografisch verkleint de instroompopulatie en neemt de keuze voor techniek/ technologie af;
- Zijinstroom krijgt beperkt aandacht in promotie van werken in de techniek;
- Er ontbreekt eerlijke en eenduidige beeldvorming bij ouders en werkzoekenden over techniek;
- Voorkomen van versnippering van inzet over en tussen de diverse belanghebbenden.

Om de instroom in technische en technologische opleidingen en banen te vergroten, blijft het belangrijk om technologie goed te profileren. Hierbij is het van belang om rekening te houden met de diverse doelgroepen, niet alleen de potentiële leerling (basis en voortgezet onderwijs) of student (beroepsonderwijs), maar ook met de ouders, leerkrachten/docenten én de professionals (bijvoorbeeld in andere sectoren). Deze laatste groep kan op zoek zijn naar nieuwe uitdagingen en willen we verleiden om via zijinstroom in de techniek te gaan werken. Door bovendien doorlopende leerlijnen[9] te ontwikkelen krijgt een student of al werkende professional de mogelijkheid telkens een stap te maken in de carrière op het moment dat hij of zij daar aan toe is.

IV Doel actielijn: We stimuleren de instroom van technici door het promoten van techniek en technologie.

Acties en resultaten

Nr.	Titel	Omschrijving	Beoogd resultaat 2021-2023
11	Eén taal en aanpak voor techniekpromotie (ontwikkelcoalitie 9)	Benutten Beta-MentalityModel[10] en de 7 Werelden van Technologie[11] om de keuze voor techniek en technologieonderwijs te stimuleren.	In 2024 is 70% van alle PO-scholen in Noord-Holland bekend gemaakt met het belang van techniek, het bèta mentality model en de 7 werelden van techniek. In 2024 hebben de 10 innovatieve campussen een Promotie Event Techniek (PET) voor basisscholen. Tijdens elke PET wordt ook een ouder-kind-dag georganiseerd. Ouders worden niet alleen als ouders benaderd, maar ook als potentiële werknemer. In 2023 zijn 3 pilots gedraaid om een PET-event uit te breiden met een volwassenen-PET (als inspiratiedag voor zijinstroom) en te verbinden aan een groter regionaal Technologisch Event, waarbij technische beroepen als kansberoepen zichtbaar zijn.
12	PPS-case inclusiviteit (ontwikkelcoalitie 8)	Opzetten van een purpose case waarin economische en maatschappelijke impact wordt uitgewerkt van meer inclusiviteit in de keten van opleiden, ontwikkelen, werken om zo ook in- en doorstroom naar tekortberoepen te vergroten. We bouwen voort op de ervaringen die zijn opgedaan met Groenstart (triple helix project Regionaal Investeringsfonds MBO, 2016) en kunnen vanuit motie 42 bijdragen aan een nieuwe entreeopleiding groen, bouw, techniek en recycling in NHN om ook preventief aan inclusiviteit op onze arbeidsmarkt te werken.	Door de triple helix gedragen purpose case, waarin uitwerking van een provinciebrede leergemeenschap 'Kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt' en de ontwikkeling en inzet van duurzame semi-publieke leerwerklocaties. Cofinanciering van de RIF-entree in beweging (motie 42), specifiek gekoppeld aan een gecombineerd practoraat-lectoraat 'Kwetsbare jongeren'.

9 Doorlopende leerlijnen is een methode om samenhang en opbouw te bereiken in een competentiegericht curriculum. Het begrip doorlopende leerlijn wordt ook gebruikt voor de samenhang van curricula binnen een opleiding of over opleidingen heen, bijvoorbeeld: vmbo, mbo, hbo.

10 https://ptvt.nl/kennisbank/betatechmentality/

11 https://ptvt.nl/kennisbank/de-7-werelden-van-techniek/

V. Aanjagen en faciliteren campus- en ecosysteemontwikkeling t.b.v. werken en ontwikkelen

Waarom campus- en ecosysteemontwikkeling:

- In een campus komen vraag van de bedrijven, de mogelijkheden van het beroepsonderwijs en de opgave van lokale overheden voor economie en participatie samen;
- De triple helix samenwerking ondersteunt en vergroot de wendbaarheid in het kunnen reageren op actuele ontwikkelingen en vraagstukken op de arbeidsmarkt op de lange termijn met passende leer-werk-ontwikkelvormen;
- Verbinding van de regio met diverse niveaus van beroepsonderwijs draagt bij aan vormgeven van doorgaande leerlijnen en innovatietoepassing en ontwikkeling in en met het beroepsonderwijs;
- Verbinding van de campussen met elkaar bevordert versnelling van de uitwisseling van studenten en kennis(ontwikkeling);
- Campusvorming bevordert synergie, voorkomt versnippering en maakt het mogelijk uitgevonden wielen te delen.

Op provinciaal niveau wordt naar innovatieclusters en thematische Learning Communities[12] gestreefd. Zoals aangegeven in hoofdstuk 1, is deze wijze van het beter verbinden van de arbeidsmarkt en onderwijs al vanaf 2015 onderdeel van het provinciale beleidskader economie. De PPS-analyse onderstreept ons inziens dat de provincie heeft ingezet op een effectief middel. Deze PPS-en zijn in de bovenregionale samenwerking belangrijke actoren, maar het is ook tijd om een volgende stap te zetten. Deze stap bestaat uit:

- Het maken van keuzes ten aanzien van verduurzaming. Wij richten ons op de Techniek en Technologie PPS-en, die in staat zijn een cluster te vormen (of dat al doen), met een goede subregionale specialisatie, en een integraal programma uitvoeren gericht op kiezen, leren, werken en innoveren in techniek en technologie.
- Zorgdragen voor onderlinge afstemming, vaak genoemd als regievoering, zodat de subregionale PPS-en ook een provinciale functie krijgen/houden.
- Een grotere wederkerige afhankelijkheid tussen de scholen en de bedrijven creëren en een levensvatbaar (keten) ecosysteem om zich heen verzamelen.

Bij deze stappen gaat om het creëren van impact op de arbeidsmarkt voor maatschappelijke uitdagingen.

V Doel actielijn: We investeren in een robuust ecosysteem rond werk en ontwikkelen, waarin elke economische regio minimaal één multilevel triple helix campus heeft.

Acties en resultaten

Nr.	Titel	Omschrijving	Beoogd resultaat 2021-2023
13	Investerings-instrument voor Techniek & Technologie campussen (ontwikkelcoalitie 11)	Uitwerken van een instrument waarmee alle partijen willen investeren en de provincie bijdraagt via een uitvoeringsregeling t.b.v. (multi level) Techniek & Technologiecampussen, gericht op duurzame bedrijfsvoering en mede-eigenaarschap door de triple helix.	Vanaf 2022 is een uitvoeringsregeling Campussen operationeel en doet 50% van de campussen hier een beroep op. Eind 2023 maken alle betreffende campussen gebruik van de regeling.
Nr.	**Titel**	**Omschrijving**	**Beoogd resultaat 2021-2023**
14	Realisatie van goede management-informatie voor A&O (ontwikkel-coalitie 10)	Aanjagen van de ontwikkelcoalitie om up-to-date de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de gehele provincie te kunnen volgen. Vertrekpunt is de arbeidsmarktmonitor van de provincie, 'De Noord-Hollandse arbeidsmarkt in cijfers', en de landelijke monitor Arbeidsmarktinzicht, waarmee de gemeenten in Noord-Holland Noord de afgelopen jaren ervaring hebben opgedaan.	Jaarlijks stellen wij de Noord-Hollandse arbeidsmarktcijfers op als onderlegger voor beleid. We faciliteren in 2021 een purpose case voor een provinciebreed arbeidsmarktdashboard. In 2022 kan elke regio de ontwikkeling van de eigen regio en de gehele provincie terugvinden in een online tool.

12 Onder Learning Communities wordt verstaan gemeenschappen waarin onderwijs, het bedrijfsleven, de overheid en andere partners samenwerken aan leren, werken en innoveren. Deze communities zijn hybride, d.w.z. dat zowel formeel als informeel leren centraal staan, zie ook noot 2.

VI. Inzet van onze hoofdinstrumenten

We houden het ecosysteem en de realisatie van de uitvoeringsagenda levend met de inzet van onze instrumenten.

- Wij stellen jaarlijks een werkagenda van de werkambassadeur op, welke wij bespreken in Provinciale Staten op zijn actualiteit. De voeding van de werkagenda komt voort uit het onderhouden van de actieagenda in het 'Manifest Werken en Ontwikkelen 2030' van de triple helix.
- Wij faciliteren minimaal 1 brede technologietafel per jaar en 4 bijeenkomsten van de adviescommissie over actualiteit en regievoering op het manifest door alle triple helixpartijen te ondersteunen.
- Wij ondersteunen 6 tot 8 ontwikkelcoalities per jaar uit het manifest in de ontwikkeling en verbinding van hun gezamenlijke plannen en instrumenten op de doelen uit het manifest. Onder meer voor werk-naar-werk, zijinstroom, en bevorderen techniekpromotie en leercultuur.



3 Financiële kaders



a. De provincie Noord-Holland

De provinciale middelen bestemd voor verbetering van de aansluiting Arbeidsmarkt & Onderwijs via campusvorming, zoals in deze beleidsnotitie neergelegd, zijn begrensd door:

1. het beleid zoals dat in de Uitvoeringsagenda Economie 2021-2023 is vastgesteld, en
2. de middelen die hiervoor tot en met 2023 via de provinciale begroting beschikbaar komen (coalitieakkoord).

Deze middelen zijn gereserveerd via het Coalitieakkoord 2019-2023 'Duurzaam Doorpakken!' over de periode 2020-2023. Totaal gaat het om € 3,6 miljoen. Deze gelden worden voor ruim € 2,2 miljoen besteed aan de campusontwikkeling op diverse onderwerpen zoals verduurzaming van deze campussen, implementatie duurzame inzetbaarheid/leven lang ontwikkelen, lerend innoveren, en ook is er enige ruimte om inclusiviteit te stimuleren. Ruim € 0,5 miljoen is beschikbaar voor de inzet van de werkambassadeur in deze periode, inclusief het verbinden van stakeholders in de provincie via het manifest. Voor instroombevordering en kennis- en netwerkbevordering is € 0,7 miljoen gereserveerd. Als laatste is er een bedrag van € 0,2 miljoen gereserveerd voor cofinanciering van een actuele en online provinciebreed toegankelijke arbeidsmarktmonitor.

Economisch herstel en duurzaamheidsfonds (motie 42)

Vanuit het economisch herstel- en duurzaamheidsfonds (motie 42) zijn middelen beschikbaar gesteld voor het behoud en vergroten van het aantal vakmensen voor techniek en technologie. Het gaat om € 3 miljoen voor de 1e en 2e tranche gezamenlijk. Met deze middelen hebben wij, in aanvulling op het te voeren triple helix campusbeleid, ook ruimte willen geven aan pilots met individuele trajecten rond oriënteren, begeleiden en opleiden naar (blijven) werken in de technische en technologische banen die nodig zijn voor de realisatie van de klimaatopgave inclusief de energietransitie. Het gaat om incidentele middelen waarmee we in aanvulling op onze verbindende rol in het netwerk, ook ervaring op willen doen met individuele ontwikkeltrajecten.

Hiernaast zijn er programma's waar de provincie cofinanciert en waarin een programmalijn of aandachtspunt zit bij Arbeidsmarkt & Onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn een onderzoek naar de gevolgen van circulaire economie op de (inclusieve) arbeidsmarkt in het actieprogramma Circulaire Economie en een programmalijn in de regiodeal De Kop.

b. Platform Economie MRA Arbeidsmarkt en Onderwijs

Uiteraard zijn ook andere budgetten beschikbaar zoals van Platform Economie MRA Arbeidsmarkt en Onderwijs. Voor de periode 2020-2022 gaat het in ieder geval om € 400.000,- per jaar. Deze gelden worden ingezet op basis van een strategische agenda zoals eind 2019 goedgekeurd door het platform. De geformuleerde doelstellingen in deze agenda sluiten nauw aan op de doelstellingen van de provincie. Het gaat om vijf doelen: meer instroom in tekortberoepen op de arbeidsmarkt, opleidingen sluiten inhoudelijk meer aan bij de vraag van het bedrijfsleven, werknemers beschikken over actuele vakkennis en 21th century skills, meer mensen bewegen van krimp- naar groeisectoren en meer mensen willen en kunnen meedoen op de arbeidsmarkt.

c.ONHN

In Noord-Holland Noord wordt er nauw samengewerkt met zowel het ontwikkelingsbedrijf als het Regionaal Platform Arbeidsmarkt (RPAnhn) op het thema arbeidsmarkt en onderwijs. Het ontwikkelingsbedrijf heeft op deze lijn een projectleider in dienst.



4 Uitgangspunten ten aanzien van middelen van de provincie

De provincie wil bij voorkeur het manifest (W&O 2030-NH) benutten als onderlegger voor de inzet van haar middelen rond arbeidsmarkt en onderwijs. Daarvoor is het nodig aan te geven waar in het manifest inhoudelijk de focus van de provincie als partner ligt. Indien de provincie financieel bijdraagt gebeurt dit alleen via cofinanciering met het maximale percentage van 50%, maar met een voorkeur voor een gelijke verdeling van de inzet vanuit onderwijs en bedrijfsleven.

De provincie laat zich hierbij leiden door:
1. Periodieke consultatie van het beleidsveld via het manifestproces;
2. De impactanalyse naar de werking van de campusvorming/publiek private samenwerkingsverbanden (Katapult, PPS-analyse 2021);
3. Onderzoek over de ontwikkelingen van de toekomstige arbeidsmarkt (diverse CPB, SCP, SEO 2020/21);
4. De maatschappelijke opgaven waar de provincie vanuit haar Coalitieakkoord 2019-2023 'Duurzaam Doorpakken!' voor staat.

Bij inzet van middelen hanteert de provincie het volgende richtsnoer:
- Alle partijen onderschrijven het manifest W&O 2030 NH.
- Partijen werken triple helix met een purpose case en in een dynamische ontwikkelcoalitie, die komen tot projecten en programma's op de onderkende thematafels in het manifest.
- Er is sprake van een provinciebreed belang en provinciale betekenis (impact), onder andere op:
  - Reductie van de mismatch op de technische en technologische arbeidsmarkt in relatie tot de klimaatopgave, zowel kwantitatief en kwalitatief;
  - Vergroten leervermogen van het ecosysteem;
  - Bijdragen aan de leercultuur van bedrijven;
  - Toegang leermiddelen voor iedereen gelijk, efficiënt en effectief.
- De provincie benut de expertise uit de technologietafels en de leer- en adviescommissie bij het manifest, voor agendering, scope en voortgang van purpose cases.
- Projecten en programma's versterken en verduurzamen de aanwezige campusstructuur van PPS-en en het omliggend ecosysteem in de regio door minimaal aan één van de volgende voorwaarden te voldoen:
  - Goede aansluiting van (v)mbo en hbo ten behoeve van doorgaande leerlijnen;
  - Innovatie van bedrijven in en met het beroepsonderwijs (mbo-hbo);
  - Gecombineerde practoraten-lectoraten;
  - Verbinding met het instrumentarium van de arbeidsmarktregio;
  - Bewerkstelligen van aansluiting van zoveel mogelijk bedrijven op de betreffende campus;
  - Bevorderen van samenwerking en triple helix financiering in de campus door de betreffende lokale overheden, betrokken bedrijven en onderwijs;
  - Samenwerking van bedrijfsopleidingen met mbo-onderwijsinstellingen (het streven is dat de campus samenwerkt met minimaal één bedrijfsopleiding en zo mogelijk twee of meer mbo-instellingen);
  - Aansluiting van het vmbo ten behoeve van meer mbo-instroom enerzijds, anderzijds gericht op doorlopende leerlijnen (er zijn afspraken gemaakt met minimaal één Sterk Techniek Onderwijs-regio van vmbo-scholen);
  - Via de campusontwikkeling wordt samenwerking met het basis- en voortgezet onderwijs gewenst. Ondersteuning en professionalisering van leerkrachten, bedrijfsbezoeken en gastlessen van bedrijven, promotie-/imagoactiviteiten, gezamenlijke studie- en beroepenoriëntatie enzovoort, zijn enkele mogelijkheden;
  - Een campus start geen initiatieven die in de regio al bestaan. Voortzetting, verbreding, aansluiting en inbedding van bestaande activiteiten, gericht op integratie van ketens en het voorkomen van versnippering van beleid.

Hiernaast is er een voorkeur om inzet te plegen op plannen die:
- Aantoonbaar bijdragen aan een groen en duurzaam Noord-Holland, onder andere door:
  - Inzet op werk dat Co2-vermindering en ecologische voetprintreductie realiseert;
  - Bevorderen van skills in werk en ontwikkelen van mensen;
  - Toegang tot werk van de toekomst voor iedereen.

Bijlagen



Bijlage 1
Rolopvatting provincie bij de aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs

Kerntaak regionale economie

Het beleidsdomein arbeidsmarkt en onderwijs is door haar vele spelers met eigenstandige verantwoordelijkheden complex van aard. De provincie heeft geen directe, wettelijke taken op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs.[13] Deze taken liggen primair bij het Rijk en de gemeenten. Deze overheden hebben zowel de verantwoordelijkheid als de middelen om dit beleid uit te voeren. Een goed functionerende arbeidsmarkt is echter ook een cruciaal onderdeel van een sterke regionale economie. Op dit gebied hebben de provincies een belangrijke kerntaak. Interprovinciaal is met Kompas2020[14] de reikwijdte van deze kerntaak aangegeven. De aansluiting arbeidsmarkt-onderwijs is hierin als thema benoemd. Daarom is ons economisch beleid leidend voor onze inzet op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs. Wij beschouwen het Strategisch Beleidskader Economie dan ook als het centrale kader voor de Agenda Arbeidsmarkt en onderwijs.

Rolopvatting

Randvoorwaarden voor onze rolopvatting, zoals eerder door Provinciale Staten vastgesteld, zijn:

1. Organisaties van werkgevers en werknemers, Rijk en gemeenten zijn primair[15] verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en van het onderwijs.
   a. De provincie zoekt 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 samenwerken (triple helix).
3. Provinciale projecten moeten onderscheidend zijn; de provincie geeft dus geen uitvoering aan projecten die tot de wettelijke taken van Rijk en gemeenten behoren.
4. Projecten dienen een provinciale of regionale schaalgrootte te hebben. Dit betekent dat wij geen ondersteuning bieden voor puur lokale projecten.
5. Wij verlenen geen subsidie voor projecten waarvoor financiering uit reguliere en of eerdere structurele bronnen mogelijk is/was.



13 Met uitzondering van een taak als beroepsinstantie in het kader van de wet op het primair onderwijs. Deze taak is echter nauwelijks relevant in het licht van de doelstelling van het arbeidsmarkt & onderwijsbeleid.

14 Kompas 2020: agenderen en verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en inzetten op een goede ontsluiting en toepassing van het regionaal kennisaanbod. Maatwerk en integrale aanpak (samenhang van maatregelen) zijn daarbij bepalend, (IPO).

15 Sinds 2010 heeft de provincie Noord-Holland geen taak meer in het sociaal domein van het arbeidsmarktbeleid. Ook in het onderwijs zelf heeft de provincie slechts enkele wettelijke taken.

Bijlage 2
Campusstructuur

Noord-Holland Noord

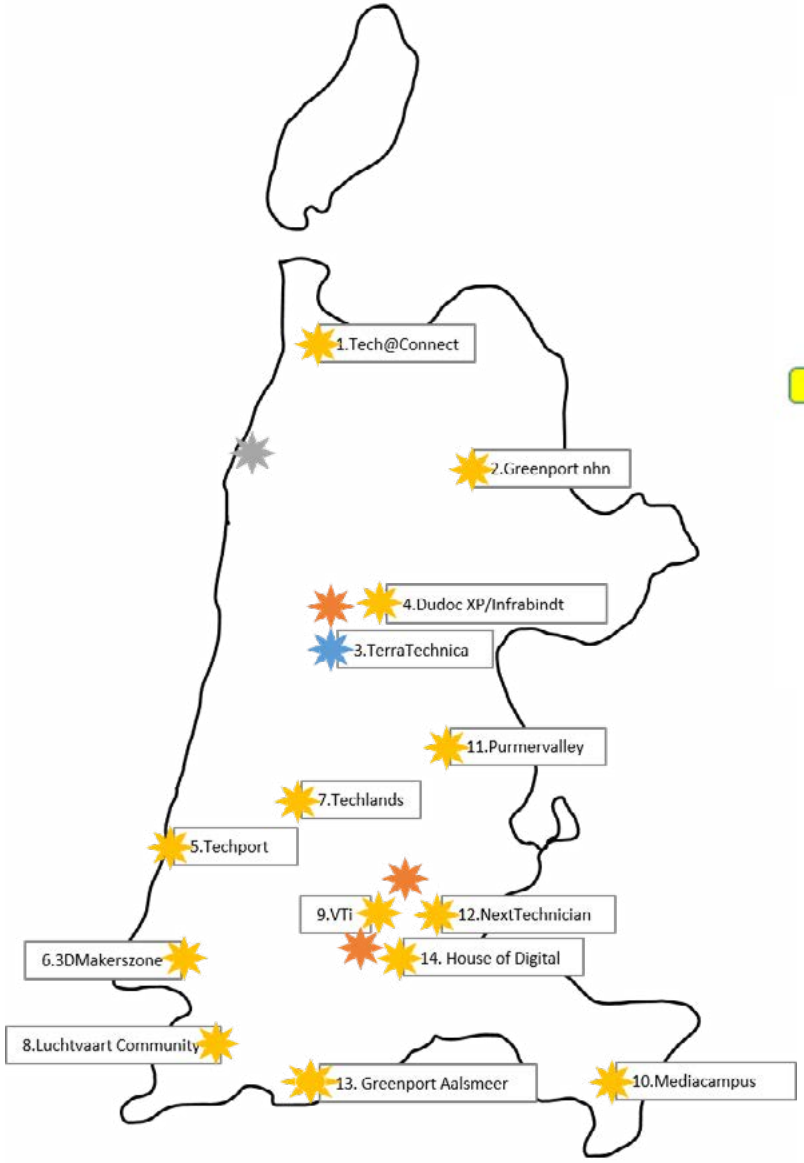
1. Tech@Connect (De Kop), nadruk op maritiem en energie (RIF TLnetwerk, STO, Match2020/ techniek en Regiodeal)
2. Greenport NHN (o.a. diverse RIF's als NHfood, Groenstart en Inclusieve landbouw)
3. TerraTechnica (hbo) (met name energie)
4. DudocXP (RIF)/Infrabindt-regio Alkmaar/ Heerhugowaard (bouw breed)

MRA

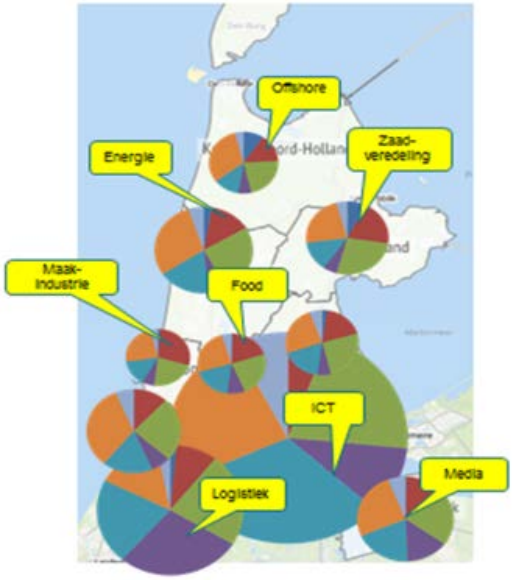
5. Techport-IJmond (o.a. RIF Smart Maintenance)
6. 3D MakersZone-Haarlem (o.a. Smart Makers Education)
7. Techlands-Zaanstad (Robotica en Food&Proces Tech, regiodeal)
8. Luchtvaart Community Schiphol Haarlemmermeer
9. VTi-Amsterdam (installatietechniek)
10. Mediacampus-Hilversum
11. Purmervalley (creative ICT)
12. Nexttechnician (e-mobility)
13. Greenport Aalsmeer
14. House of Digital

PROJECT PPS-en

15. House of Hospitality (techniek is niet alleen harde vaardigheden)
16. House of Skills (denken in skills i.p.v. diploma t.b.v. duurzame inzetbaarheid)
17. Techvalley (maakindustrie)



Figuur 3 technische en technologische campussen



Provinciaal A&O beleid richt zich op specifieke clusters

- Agri
- Industrie en bouw
- Handel
- Logistiek en communicatie
- Commerciële diensten
- Collectieve diensten
- Overige diensten

Figuur 4 Sectorclusters in de provincie

Bijlage 3
Focus op PPS en campusvorming rond mbo techniek: PPS analyse

In de periode oktober 2020 - februari 2021 zijn door een expertteam van Katapult in totaal 25 publiek-private samenwerkingsverbanden (PPS) geanalyseerd in de provincies Noord-Holland (20) en Flevoland (5). Het zijn de PPS-en die afgelopen jaren in het kader van het Regionaal Investeringsfonds mbo[16] zijn opgestart. Er is met 65 projectleiders en partners uit het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid gesproken.

Resultaat

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, modulair en hybride 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 (een contextrijke infrastructuur). Ook zijn er concepten ontwikkeld voor inclusiviteit[17]. De onderzoekers concluderen echter dat voor het realiseren van entree opleidingen (niveau 1 en 2 van het mbo) de bal nog te veel bij het onderwijs wordt gelegd. Juist gemeenten zouden hier een grote rol moeten spelen.

In het algemeen stellen de onderzoekers dat deze PPS-en een belangrijk arbeid-onderwijs instrument zijn geworden in zowel Noord-Holland als Flevoland.

Om een regionale spilfunctie te kunnen vervullen in het realiseren van een meer veerkrachtige arbeidsmarkt zullen de PPS-en komende periode stappen moeten zetten richting het innoveren van de beroepspraktijk. De PPS-en dienen daarvoor een grotere rol te krijgen bij het toepassen van technologische innovaties. Op dit moment spelen de PPS-en (met een mbo-basis) nog een beperkte rol bij het versterken van de innovatiekracht van bedrijven. Hierdoor is ook hun rol ten aanzien van leven lang



16 Het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) stimuleert actiegerichte samenwerkingsverbanden met bedrijven, onderwijsinstellingen, overheden en andere publieke organisaties. Zij werken aan een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het opleiden van de innovatieve professional, vakman of vakvrouw, het bevorderen van een 'leven lang leren', het versnellen en vergroten van het innovatievermogen van bedrijven.

17 Een voorbeeld hiervan is de PPS Groenstart in Noord-Holland Noord

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

Aanbevelingen

Om de stap te maken naar innovatie van de beroepspraktijk geven de onderzoekers aan dat het volgende nodig is:

1. **Dat 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 meer gezamenlijk eigenaarschap van de bedrijven. 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.

2. **Meer krachtenbundeling van PPS-en binnen de roc's en tussen roc's.**
   Er wordt onderling nog te weinig gedeeld (kennis, infrastructuur) en geleerd (werkende praktijken). De verschillende PPS-en binnen één roc/aoc worden nog te veel als losse projecten aangestuurd. Bovendien ligt de nadruk nog op een nauwe definitie van techniek en niet op de toepassing van techniek.

3. **De PPS-en hun netwerken nog verder doorontwikkelen tot volwaardige ecosystemen rondom maatschappelijke vraagstukken (aangezien het startpunt van een RIF-PPS een specifiek arbeidsmarktvraagstuk is, maar het 'waarom' onderbelicht lijkt)**
   Dit vraagt om een multi-level (mbo-hbo[18]), multidisciplinaire en multi-sectorale aanpak. Daarnaast zal een ketenaanpak meer opleveren dan een puur sectorale aanpak. Ook dit vereist een intensivering van de samenwerkingen tussen onderwijs en bedrijven en tussen de PPS-en onderling en gezamenlijk de verantwoordelijkheid/het eigenaarschap nemen. Een sterkere focus op het 'waarom' van de PPS en het realiseren van impact is nodig, terwijl tot nu toe de aandacht vooral gericht is op het zo goed mogelijk uitvoeren van activiteiten (performance excellence). Deze samenwerkingen hoeven overigens niet per definitie tot fysieke campussen te leiden.

Aanbevelingen onderzoekers aan de provincies

Er zijn enkele aanbevelingen die de onderzoekers specifiek richten op de provincies:

1. Investeer in PPS-en waarbij gewerkt wordt aan een 'minimal viable' (levensvatbare keten) eco-systeem, waarbij er meer eigenaarschap komt te liggen bij het bedrijfsleven en een maatschappelijke opgave centraal staat. Doe dit vooral bij de nu bestaande clusters (voortbouwen op dat wat ontwikkeld is);
2. Moedig roc's aan om een PPS-strategie op te stellen;
3. Stimuleer ook gemeenten om een rol te nemen in het sub-regionale cluster/PPS-en, met het realiseren van passende entree opleidingen;
4. Voer regie met een bijpassend instrumentarium op provinciaal niveau (bovengemeentelijk/sub-regionaal).

18 En WO, doch deze inspanning kan via het hbo verlopen, aangezien deze contacten intensief zijn

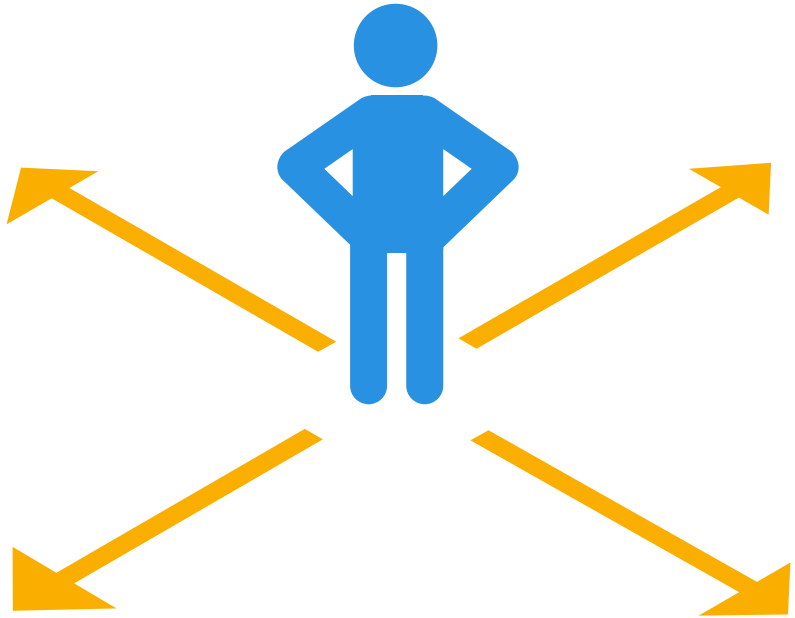
Bijlage 4
Werkambassadeur Noord-Holland

De werkambassadeur

De werkambassadeur is de vertegenwoordiger van de provinciale belangen op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs. De agenda van de werkambassadeur is onderdeel van het provinciaal beleid. De werkambassadeur is onafhankelijk en flexibel. Hij signaleert en agendeert proactief GS, gevraagd en ongevraagd, over relevante ontwikkelingen. Door deze positie is hij ook een verkenner, netwerker en vernieuwer en ontstaat er een tweerichtingsverkeer tussen overheid, bedrijfsleven en kennisinstellingen. De werkambassadeur verbindt bedrijfsleven, onderwijs en overheidsorganisaties om de kwantitatieve groei van technisch en technologisch kwalitatief goed geschoold personeel in de provincie aan te jagen.

De provincie heeft sinds februari 2016 een werkambassadeur aan zich verbonden. Dit was tot 1 mei 2020 de heer Van den Boer. Veel energie heeft deze werkambassadeur gestoken in het realiseren van met name de sub-regionale publiek-private samenwerkingen/campusvorming (hierna te noemen PPS-en) van onderwijs met bedrijfsleven en medeoverheden. Voorbeelden daarvan zijn onder andere Tech@ Connect in de Kop van Noord-Holland, Terra Technica in Alkmaar, Vti (installatiebranche) in Amsterdam en de Zaancampus (nu Techlands) in Zaanstad. Ook is hij nauw betrokken geweest bij het opzetten van events om techniek te promoten bij leerlingen in het primair onderwijs en het vmbo.

Per september 2020 is de heer Herfkens als werkambassadeur actief. Zijn inzet is gericht op intersectorale werk-naar-werk, bevorderen zijinstroom en het levend houden van het Manifest. De heer Herfkens bouwt voort op het fundament dat gelegd is door de vorige werkambassadeur en draagt continu zorg voor de verbinding tussen partijen en clusters zoals de campussen onderling.



Werkambassadeur signaleert, verbindt en agendeert

Bijlage 5
Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 Noord-Holland

Het manifest

Samenwerking en afstemming tussen bedrijfsleven, onderwijs/opleidingen, arbeidsmarktregio's en overheid zijn cruciaal om tot een werkende arbeidsmarkt te kunnen komen. Om gezamenlijke uitgangspunten af te stemmen, maar ook tot coalitievorming te komen voor de uitvoering van (eveneens gezamenlijk benoemde) acties, zijn er van november 2020 tot en met maart 2021 technologietafels georganiseerd. De provincie heeft deze tafels georganiseerd en gefaciliteerd. Aan deze tafels, maar ook individuele gesprekken, namen ruim 160 stakeholders deel uit alle betrokken domeinen (Triple Helix).

Dit heeft geresulteerd in het Manifest 'Werken en Ontwikkelen 2030 Noord-Holland; Samenwerken aan een veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt voor een duurzaam en groen Noord-Holland'. In dit manifest staan de ambities, doelstellingen en (een eerste) actieagenda van deze stakeholders.



Van manifest naar beleid

Dit manifest is van de stakeholders in de provincie. Het is niet een beleidsstuk van de provincie. Het manifest kan gezien worden als een instrument om het beleid uit te voeren. De notitie die u nu leest, geeft weer hoe we als provincie kunnen meewerken aan de doelstellingen zoals geformuleerd in het manifest. Aangezien de actieagenda (in het manifest) een koppeling heeft naar de uitvoering van acties in het kader van motie 42-2020 (Economisch Herstel- en Duurzaamheidsfonds naar aanleiding van Covid-19, daar waar het gaat om arbeidsmarkt & onderwijs) en we het als taak zien om de energie die is losgekomen met de realisatie van dit manifest vast te houden, faciliteren we als provincie de uitvoering van diverse acties. Om de actiepunten uit te voeren, wordt er met de partijen die nodig zijn om tot een concreet resultaat te komen een ontwikkelcoalitie gevormd. Elke coalitie heeft een aanjager. Gezamenlijk stelt elke coalitie een purpose case[19] op aan het begin van een actie/project. Een purpose case gaat niet alleen over financiering en organisatie maar ook over de maatschappelijke opbrengst en het commitment van alle partijen aan het doel en de uitvoering. Blijkt uit de purpose case dat er onvoldoende draagvlak voor uitvoering is, dan zal de actie worden beëindigd. Als provincie faciliteren we het opzetten van deze purpose cases van de actieagenda. Hiermee willen we tevens stimuleren om de 'volgende stap' te zetten, namelijk het creëren van een samenwerkend netwerk van bestaande partijen uit de diverse domeinen en een ecosysteem. Om dit geheel te ondersteunen, en om continu kritisch met elkaar te blijven kijken naar de visie, doelstellingen en acties, is er een samenwerkingsmodel[20] ontwikkeld. De ontwikkelcoalities maken deel uit van dit model, maar ook de partijen uit de diverse domeinen en de publiek private samenwerkingen. Het grote netwerkevenement Innovatiefestival NH is tevens een belangrijk instrument voor alle thema's en verbinding met de economische agenda.

19 Purpose case is een businessmodel dat verschillende organisatie helpt om gezamenlijk maatschappelijke en ecologische vraagstukken aan te pakken. Onder leiding van een onafhankelijke professional gaan betrokken partijen met elkaar puzzelen en bouwen naar een gemeenschappelijke ambitie. De provincie NH is hierin de facilitator en soms ook deelnemer.

20 Pagina 12 en 13 Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 Noord-Holland.

Voor de provincie is van belang dat:

- De uitgewerkte purpose case de onderlegger is voor de provinciale inzet van bestaande en nieuwe middelen voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal;
- Bij financiering door de provincie het immer gaat om cofinanciering (van maximaal 50%);
- Er enige facilitering is om het sociaal en economisch domein te verbinden: Rijk, regio en gemeenten via zowel Techniekpact en IPO (bijvoorbeeld de organisatie van een bestuurstafel met deze twee domeinen), en via de thematafels en ontwikkelcoalities;
- Bestuurlijke besluitvorming in principe altijd eerst langs de afstem- en advieslijnen van het manifest gaan: dat wil zeggen de Leer- & Adviescommissie voor beleidsmatige toetsing, en de regiegroep W&O en de T&T thematafels voor input op het te voeren beleid en uitvoeringsmogelijkheden.

Partijen in de visie voor Noord-Holland

Partijen die het 'Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 NH' onderschrijven, maken dat kenbaar door vermelding van logo, met link naar eigen website, op www.werkenontwikkelen2030nh.nl en als projectpagina van www.noord-holland.nl onder arbeidsmarkt & onderwijs.

Bijlage 6
Vraag en aanbod op de Noord-Hollandse arbeidsmarkt

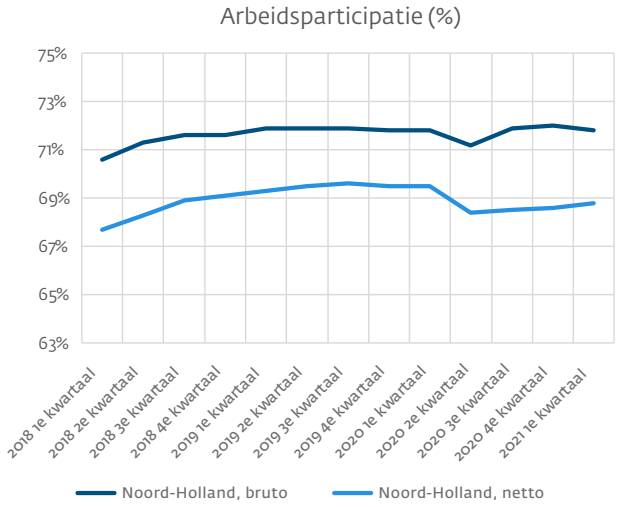
Aanbod op de arbeidsmarkt

De potentiële beroepsbevolking (15-75 jaar, in 2020 2,21 miljoen) groeit tot 2030 stevig, daarna zien we een langzame groei. In de MRA vindt deze groei met name plaats door immigratie (nationaal en internationaal). In Noord-Holland Noord zien we lichte groei of stabiliteit, maar in De Kop een krimp. De effecten van Covid-19 op de (potentiële) beroepsbevolking op de lange termijn zijn vooralsnog lastig in te schatten. Het onderwijs krijgt tot 2030 te maken met een lichte daling in leerlingenaantallen. Na 2030 wordt weer een groei verwacht.

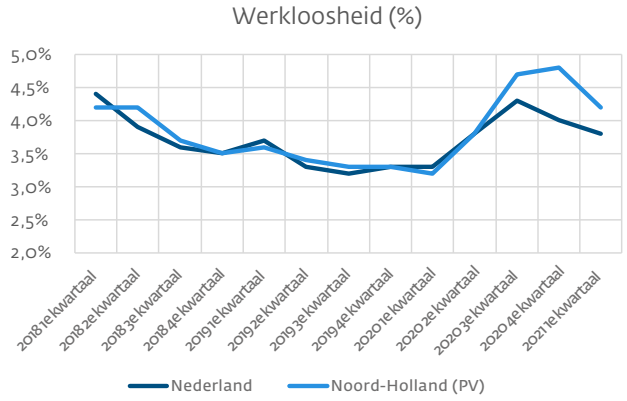
Onderstaande figuur 5, met betrekking tot de arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking, laat zien dat de bruto arbeidsparticipatie in Noord-Holland rond de 71-72% ligt. Bruto arbeidsparticipatie wil zeggen: werkenden plus geregistreerde werkzoekenden zonder werk. Het verschil potentiële beroepsbevolking minus bruto arbeidsparticipatie is de groep die niet actief is op de arbeidsmarkt. Dit zijn deels studenten en deels gepensioneerden. Maar er zitten in deze groep ook mensen die we benoemen als onbenut arbeidspotentieel. Het gaat hier over mensen die niet of minder werken door de zorg voor het gezin, nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) en ander onbenut arbeidspotentieel, zoals parttimers. Juist dit onbenut arbeidspotentieel biedt in potentie kansrijke groepen voor de arbeidsmarkt. (De grootte van deze groep in Noord-Holland wordt in 2020 berekend op 367.000).

De invloed van Covid-19 in figuur 5 is zichtbaar door de kleine knik naar beneden aan het einde van kwartaal 1 2020 en een licht stijging in het verschil tussen de bruto en netto arbeidsparticipatie. Echter ook te zien is een lichte verbetering in kwartaal 1 van 2021.

In figuur 6 worden de gevolgen voor de werkgelegenheid duidelijker weergegeven. Begin 2020 was de werkloosheid in Noord-Holland gemiddeld 3,2 %. Aan het eind van 2020 lag het op 4,8 %. De gemiddelde werkloosheid over het gehele jaar was 4,1 %



Figuur 5 arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking



Figuur 6 Werkloosheidspercentage

(Nederlands gemiddelde 3,8%). Ook hier is goed te zien dat in kwartaal 1 van 2021 de werkloosheid daalt.

De werkloosheid in Noord-Holland ontwikkelt zich ongunstiger ten opzichte van het gemiddelde in Nederland. Dit komt door:

- een oververtegenwoordiging van banen in door Covid-19 getroffen sectoren;
- het grotere aandeel flexbanen (ca. 40%). Dit is gevoelig voor de crisis gebleken, met name onder jongeren en ouderen met een praktisch opleidingsniveau.

Als we dan nog verder inzoomen op de werkloosheid (zie figuur 7) dan zien we een opvallend verschil tussen praktische en theoretisch opgeleide werkzoekenden zonder werk. De kans op werkloosheid bij praktisch opgeleid is aanzienlijk hoger dan bij theoretisch opgeleid. Zodra zich een crisis voordoet wordt bovendien deze praktisch opgeleide groep ook harder getroffen. Maar ook de middelbaar opgeleiden hebben het duidelijk moeilijker dan de hoger opgeleiden.

Werkloosheidspercentage naar opleiding

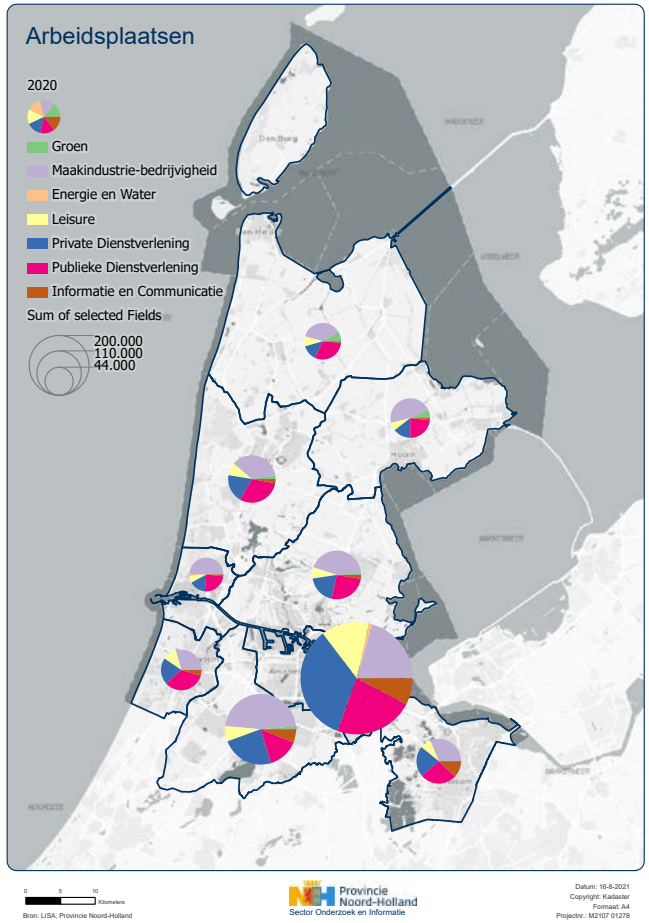
Onderwijsniveau	Regio	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Laag	Nederland	9,3	11,3	12,2	11,2	9,8	8,3	6,6	5,8	6,8
Laag	Noord-Holland	9,5	12,1	13,0	11,2	9,7	8,3	7,0	5,8	7,3
Middelbaar	Nederland	5,5	7,2	7,4	7,0	6,0	4,7	3,5	3,2	3,7
Middelbaar	Noord-Holland	5,8	7,4	7,6	6,7	5,9	5,0	3,8	3,5	4,3
Hoog	Nederland	3,4	4,4	4,2	4,0	3,6	3,1	2,6	2,3	2,6
Hoog	Noord-Holland	3,3	4,4	3,9	4,0	3,6	3,1	2,7	2,3	2,7

Bron: CBS

Figuur 7 werkloosheidspercentage naar opleiding

Indicatie van banen en innovatieclusters naar regio

Niet elke economische regio in Noord-Holland kent eenzelfde opbouw aan bedrijvigheid. Figuur 8 laat een verdeling zien van het werk, in termen van arbeidsplaatsen, verspreid over de provincie. Langjarig zien wij een groot aandeel van de maakindustrie en (bouw)bedrijvigheid in alle regio's. Hierbinnen kenmerken de IJmond en Zaanstreek-Waterland zich door de aanwezigheid van de grotere innovatieve clusters in de maakindustrie en met name de Kop van Noord-Holland door de aanwezigheid van het marine-offshore cluster. Informatie en communicatie speelt met name in het zuiden van de provincie een rol. In de Gooi en Vechtstreek domineert het media(technologie) cluster. In Noord-Holland Noord, met name West-Friesland en de Kop, is de agribusiness duidelijk onderscheidend. Groot Amsterdam is van oudsher de banenmotor van de provincie met extra aanwezigheid van leisure/vrije tijd en zowel publieke als private dienstverlening. In alle regio's is de aanwezigheid van sec aan energie en water toe te rekenen bedrijvigheid beperkt en enigszins vertekend. Veel werk in de energiesector is terug te vinden binnen maakindustrie en (bouw) bedrijvigheid.

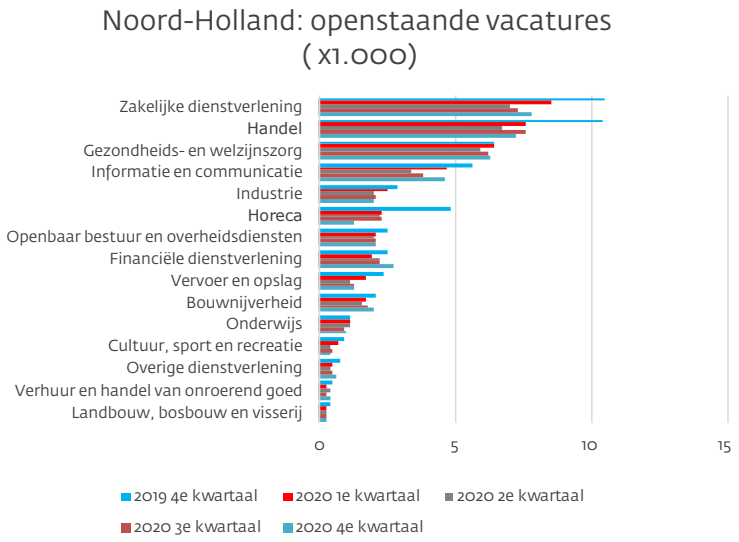


Figuur 8 banen en innovatieve clusters naar regio, bron Lisa 2020/2021

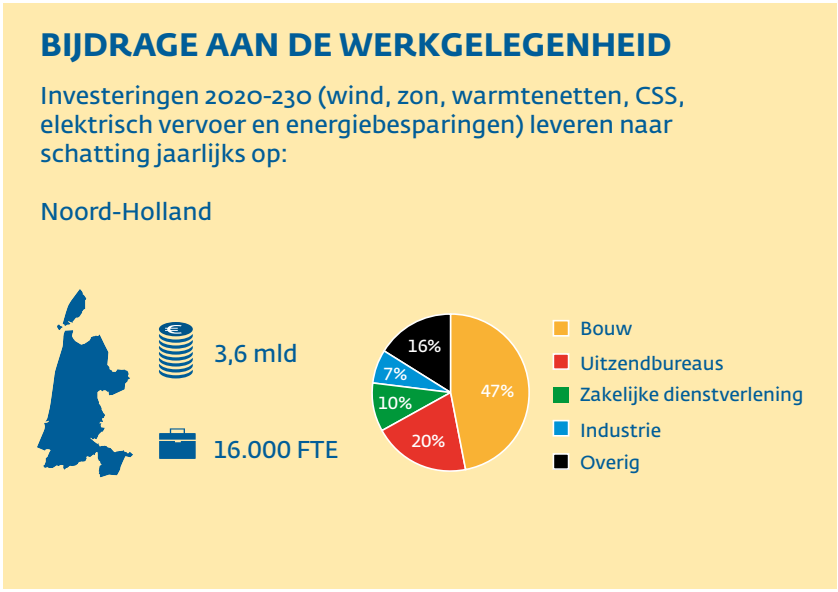
Vraag op de arbeidsmarkt

Figuur 9 geeft de openstaande vacatures aan. Ook hier is een flink verschil te zien in het aantal vacatures aan het einde van 2019 (heldere blauwe lijn bovenaan per sector) en aan het einde van 2020 (lichtere blauwe lijn onderaan bij elke sector). In dit figuur is bovendien goed te zien dat de diensten- en handelssector dominant zijn in Noord-Holland.

In 2020 heeft de Stichting Economisch Onderzoek (SEO) uitgerekend dat de te verwachten investeringen[21] in de energietransitie tot 2030 in Noord-Holland in totaal € 3,6 miljard per jaar bedragen (zie figuur 10). Uit de analyse van de SEO blijkt dat investeren in energietransitie en duurzaamheid impact heeft op het bbp in de regio en de werkgelegenheid. In Noord-Holland leveren de investeringen een bijdrage aan het bbp van maximaal € 1 miljard per jaar. De investeringen in energietransitie en duurzaamheid leveren een bijdrage aan het behoud of creatie van nieuwe werkgelegenheid. In Noord-Holland is met de uitvoering van deze investeringsagenda jaarlijks tot maximaal 16.000 fte gemoeid. Dit betreft het arbeidsvolume dat nodig is om alle plannen uit te voeren (bruto werkgelegenheid). Dit zegt nog maar in beperkte mate iets over het aantal banen dat dit kan opleveren.



Figuur 9 openstaande vacatures per sector



Figuur 10 arbeidsparticipatie van de beroepsbevolking

Dit werk kan uitgevoerd worden door:

- werknemers in bestaande banen in de energietransitie;
- werknemers die elders werkten maar nu werk gaan uitvoeren dat voortvloeit uit de investeringen;
- personen die tot dusver inactief waren in deze sector.

Banen[22] die worden ingevuld door mensen zonder werk vormen de netto bijdrage aan de werkgelegenheid. De bijdrage aan de netto werkgelegenheid in Noord-Holland kan op jaarbasis zo'n 4.000 fte zijn, maar dit effect is sterk afhankelijk van de omvang van de werkloosheid. Bij een hoog werkloosheidspercentage ontstaan er meer nieuwe banen dan in een krappe arbeidsmarkt. De impuls voor de arbeidsmarkt neemt naar verloop van tijd af, als het economisch herstel vordert en ook de arbeidsmarkt meer in evenwicht raakt.

21 Investeringsbedragen zijn samengesteld op prognoses voor bijdrage vanuit provincies aan lopende plannen (Energieakkoord) en voorgenomen beleid (RES en uitvoering Klimaatakkoord). Het betreft het totaalbedrag van publieke en private investeringen in wind op zee, wind op land, zon-PV, warmtenetten, energiebesparing, CCS en elektrisch vervoer.

22 Een baan is een arbeidsovereenkomst en is dus niet hetzelfde als een vacature.

Spanning op de arbeidsmarkt in vraag en aanbod

Als er wordt gekeken naar de combinatie van de openstaande vacatures en het beschikbare geschoolde aanbod (mensen die korter dan zes maanden werkloos zijn) dan geeft dit enige indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt. Deze spanning is weergegeven in figuur 11. Technische beroepen, zorg en logistiek springen er hier bovenuit. Daarom spreken we ook van een mismatch, zowel kwantitatief als kwalitatief.

Mensen kiezen (al dan niet bewust) voor andere functies dan in de techniek en technologie en/of er is op dit moment onvoldoende groei van de beroepsbevolking ten opzichte van de vraag.

Maar ook van zittend personeel wordt gevraagd zich te blijven ontwikkelen: leven lang leren, om duurzame inzetbaarheid te garanderen, om als bedrijfsleven innovatief te kunnen blijven én om diverse maatschappelijke opgaven daadwerkelijk te realiseren. Werving én scholing[23] zijn daarom belangrijke aspecten om deze mismatch te verkleinen en duurzame inzetbaarheid te vergroten. Aspecten die bovendien continu moeten meebewegen met de veranderingen in de vraag door (snelle) technologische, demografische en maatschappelijke ontwikkelingen.

De 'bronnen' om deze mismatch te verkleinen kunnen niet alleen mensen zijn die net hun werk hebben verloren. Allereerst wordt er gekeken naar jongeren die van school of een studie komen en de arbeidsmarkt nog maar net betreden. Maar het kunnen ook professionals zijn die ergens anders werken en op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging. Of het gaat om mensen die om diverse redenen geen werk hebben, maar wel aan het werk willen en kunnen (bijvoorbeeld nuggers of gepensioneerden) of die meer uren willen werken (parttimers). Daarnaast is er in techniek, en zeker ook in de energietransitie, sprake van een instroom (en behoefte) aan werknemers uit andere landen.

	Noord-Holland Noord	Zaanstreek Waterland	Groot Amsterdam	Gooi en Vechtstreek	Zuid-Kennemerland en IJmond	Provincie NH
Agrarische beroepen						
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen						
Administratief medewerkers						
Secretaresses						
Transportplanners en logistiek medewerkers						
Commerciële beroepen						
Adviseurs marketing, public relations en sales						
Vertegenwoordigers en inkopers						
Creatieve en taalkundige beroepen						
Dienstverlenende beroepen						
Koks						
Ict beroepen						
Gebruiksondersteuning ict						
Managers						
Managers detail- en groothandel						
Managers zakelijke en administratieve dienstverlening						
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen						
Beveiligingspersoneel						
Overheidsambtenaren						
Pedagogische beroepen						
Docenten algemene vakken secundair onderwijs						
Leerkrachten basisonderwijs						
Technische beroepen						
Elektriciens en elektronicamonteurs						
Hulpkrachten bouw en industrie						
Productiemachinebedieners						
Technici bouwkunde en natuur						
Transport en logistiek beroepen						
Bedieners mobiele machines						
Zorg en welzijn beroepen						
Artsen						
Gespecialiseerd verpleegkundigen						
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders						

Figuur 11 Spanningsindicator tot en met 3de kwartaal 2020[24]

Waarom per regio:

- De pendelbereidheid voor opleiding en werk ligt tussen de 30 à 40 kilometer. Binnen deze actieradius vindt afstemming plaats van aanbod en vraag voor de meeste opleidingen en vaak ook de latere werkomgeving. Voor hoger onderwijs is de pendelbereidheid groter;
- Er is steeds sprake van een andere samenstelling van de beroepsbevolking;
- Er is vaak sprake van een andere demografische ontwikkeling;
- Elke regio heeft kenmerkende bedrijfssectoren waar kracht zit en veel werkgelegenheid.

23 Scholing in de brede zin van het woord. We spreken hier niet alleen over formele scholing (les hebben/voorwaardelijk leren: bijvoorbeeld om diploma's te behalen), maar ook informeel leren. Informeel leren kent vervolgens twee vormen: reactief leren (het aanleren van benodigde nieuwe vaardigheden om een beroep/functie te kunnen blijven uitoefenen) en proactief leren (leren tijdens het proces van innovaties, initiëren en uitwerken) – Bron: Onderzoeksrapport 'Wat maakt dat het werkt' onderdeel van het publicatievierluik: Learning Communities 2018-1022, menselijk kapitaal als de motor voor innovaties, uitgave topsectoren en PBT 2017.

24 Geschatte aantal openstaande vacatures gedeeld door aantal personen dat op datzelfde moment korter dan 6 maanden WW ontvangt.

Bijlage 7
Arbeidsmarkt en onderwijs in de Uitvoeringsagenda Economie 2021-2023

Wat is dan onze inzet?

Wij zetten in op het verbeteren van de aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs. Dit doen we onder meer door het bevorderen van doorgaande leerlijnen (v)mbo-hbo in aansluiting met de vraag vanuit de transitieopgaven en door het slim verbinden van innovatieontwikkelingen bij bedrijven aan het onderwijs. Wij zetten ook regionale promotieactiviteiten in voor jong en oud. Met onze Promotie Events Techniek willen wij opnieuw meer dan 10.000 basisschoolleerlingen per jaar van hun talent voor techniek bewust maken. Voor al onze inzet geldt: de triple helix verbindingen in en tussen regionale Techniek- en Technologiecampussen (T&T) blijven onze belangrijkste uitvoeringsinstrumenten en samenwerkingspartners.

1. Wij versnellen 'werk naar werk' en de daarvoor benodigde duurzame inzetbaarheid van onze (potentiële) beroepsbevolking. Dit doen we onder andere door gezamenlijke instrumenten te ontwikkelen, zoals een eenduidige loketfunctie voor matching van bedrijven, werkenden en werkzoekenden. Maar ook door een aanpak voor verbetering van de leercultuur bij bedrijven en het ontwikkelen van skillsgerichte om- en bijscholingstrajecten. Met de incidentele inzet van coronaherstelmiddelen wil de provincie ook werkenden en werkzoekenden zelf, waar nodig, ondersteunen in hun ontwikkelmogelijkheden richting oriëntatie, begeleiding en opleiding voor het werk van de toekomst.
2. Wij versterken regionale campusvorming, door vanaf 2022 een subsidieregeling in te zetten, waarmee partijen mee-investeren in een robuust ecosysteem rond werk en ontwikkelen. Hierin heeft elke economische regio minimaal één multi-level triple helix T&T-campus.
3. Met onze inzet op het Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 Noord-Holland en de bijbehorende actieagenda, faciliteren wij de regievoering en samenwerking in en door de triple helix-partijen in het werkveld van de arbeidsmarkt.
4. Onze werkambassadeur blijven wij inzetten als onafhankelijk verbinder van het netwerk en als adviseur van Gedeputeerde Staten. De werkagenda van de werkambassadeur heeft een focus gekregen op energietransitie, verduurzaming van de havens en transformatie van de agrarische sector. Dit laatste is inclusief aandacht voor een arbeidsmarkt, die nodig is voor het realiseren van een duurzaam voedselsysteem. De werkambassadeur is ook aanjager van de realisatie van de actieagenda van het Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 NH. Hierbij is inclusiviteit een richtinggevend uitgangspunt.
5. Een inclusieve arbeidsmarkt is een arbeidsmarkt, waarin iedereen die wil, mee kan doen. Onze inzet is om inclusiviteit op de arbeidsmarkt geen eigenstandig beleid te laten zijn, maar juist integraal deel uit te laten maken van de inzet op aansluiting, werk naar werk en campusvorming. Daarnaast zetten we vanuit het Herstel- en Duurzaamheidsfonds in op specifieke doelgroepen met een (dreigende) afstand tot de arbeidsmarkt:
   a) Mensen van 15-67 zonder startkwalificatie (vmbo, mbo 1-2): we willen voortbouwen op het project Groenstart. Hiervoor willen we een bijdrage leveren aan onderwijsvernieuwing voor deze doelgroep. Dit traject moet betere arbeidsperspectieven bieden, vooral gericht op techniek, bouw, zorg en recycling. Deze lessen gaan we regionaal en sectoraal verbreden in de ontwikkelcoalitie Inclusiviteit op de Arbeidsmarkt uit het manifest W&O 2030.
   b) Mensen van 15-67 die praktisch geschoold zijn met of zonder erkend onderwijs, zoals statushouders: we gaan subsidie beschikbaar stellen om de ontwikkelde aanpak op Schiphol met West-Air Express uit te breiden naar andere bedrijven en doelgroepen in en buiten de luchtvaartketen. De aanpak helpt mensen zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en leidt toe naar een baan.
   c) Langdurig werkzoekenden: we willen met een campus een pilot starten, waarin we verkennen hoe met innovatie van werk- en productieprocessen een nu nog onbenut deel van de beroepsbevolking kan worden ingezet.

Overzichtstabel Uitvoeringsagenda Economie, onderdeel arbeidsmarkt en onderwijs

Een veerkrachtige en duurzame arbeidsmarkt	Zonder de juiste vaardigheden en kwalificaties in de arbeidsmarkt zullen er knelpunten ontstaan bij de realisatie van de transitieopgaven rondom o.a. klimaat, energie en circulaire economie. Er dreigen vooral tekorten in de technische en technologische beroepen.	Wij willen voldoende gekwalificeerde werknemers in de techniek en technologie ten behoeve van de transitieopgaven en streven daarbij naar inclusiviteit.	• We investeren in een robuust ecosysteem rond werk en ontwikkelen, waarin elke economische regio minimaal één multilevel triple helix campus heeft. • We zoeken en ondersteunen slimme verbindingen tussen investeringen in innovaties voor onze transitieopgaven en de beroeps- en onderwijspraktijk. • Samen met onze partners ontwikkelen van instrumenten voor mobiliteit van vakmensen tussen sectoren (van werk naar werk). • We stimuleren een leercultuur bij bedrijven voor de doorontwikkeling van de (potentiële) beroepsbevolking en bevordering van innovatie. • We stimuleren de instroom van technici door het promoten van techniek en technologie	• Wij stellen begin 2022 een Uitvoeringsregeling open gericht op duurzame bedrijfsvoering en mede-eigenaarschap van de triple helix van multilevel campussen in de regio. • Wij stellen jaarlijks een werkagenda van de Werkambassadeur op, welke wij bespreken in Provinciale Staten op zijn actualiteit. De voeding van de Werkagenda komt voort uit het onderhouden van de actieagenda in het Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 van de triple helix. • Wij faciliteren minimaal 1 brede technologietafel per jaar en 4 bijeenkomsten van adviescommissie over actualiteit en regievoering op het manifest door alle triple helixpartijen te ondersteunen. • Wij ondersteunen, 6 tot 8 ontwikkelcoalities per jaar uit het Manifest in de ontwikkeling en verbinding van hun gezamenlijke plannen en instrumenten op de doelen uit het Manifest. O.a. voor Werk, naar Werk, Zij-instroom, en bevorderen techniekpromotie en leercultuur. • Wij blijven elk jaar 8 regionale Promotie Events Techniek voor PO en VO ondersteunen en willen het bestaande netwerk uitbreiden via een ontwikkelcoalitie in het kader van het Manifest. • Jaarlijks stellen wij de Noord-Hollandse arbeidsmarktcijfers op als onderlegger voor beleid. • Wij verkennen met een ontwikkelcoalitie uit het manifest de mogelijkheden van een provinciaal dashboard Arbeidsmarktinformatie. • We benutten de regionale afstemmingsgremia op NHN en MRA-niveau.	• Uitvoeringsregeling triple helix campusvorming • Triple helix campussen • Werkambassadeur • Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 • Promotie werken in techniek en technologie • Technologietafels en ontwikkelcoalities • Monitor Arbeidsmarkt

Colofon

Uitgave
Provincie Noord-Holland
Postbus 123 | 2000 MD Haarlem
Tel.: 023 514 31 43 | Fax: 023 514 40 40
www.noord-holland.nl
post@noord-holland.nl

Eindredactie
Provincie Noord-Holland
<Directie | Sector>

Fotografie
Provincie Noord-Holland
<overige fotografen>

Illustraties
<Illustrator>

Grafische verzorging
Xerox® Mediaservices

Haarlem, oktober 2021

298854