

# Uitvoeringsagenda *Noord-Holland Noord 2024*

Vastgesteld door Algemeen Bestuur RPAhnh op 15 december 2023

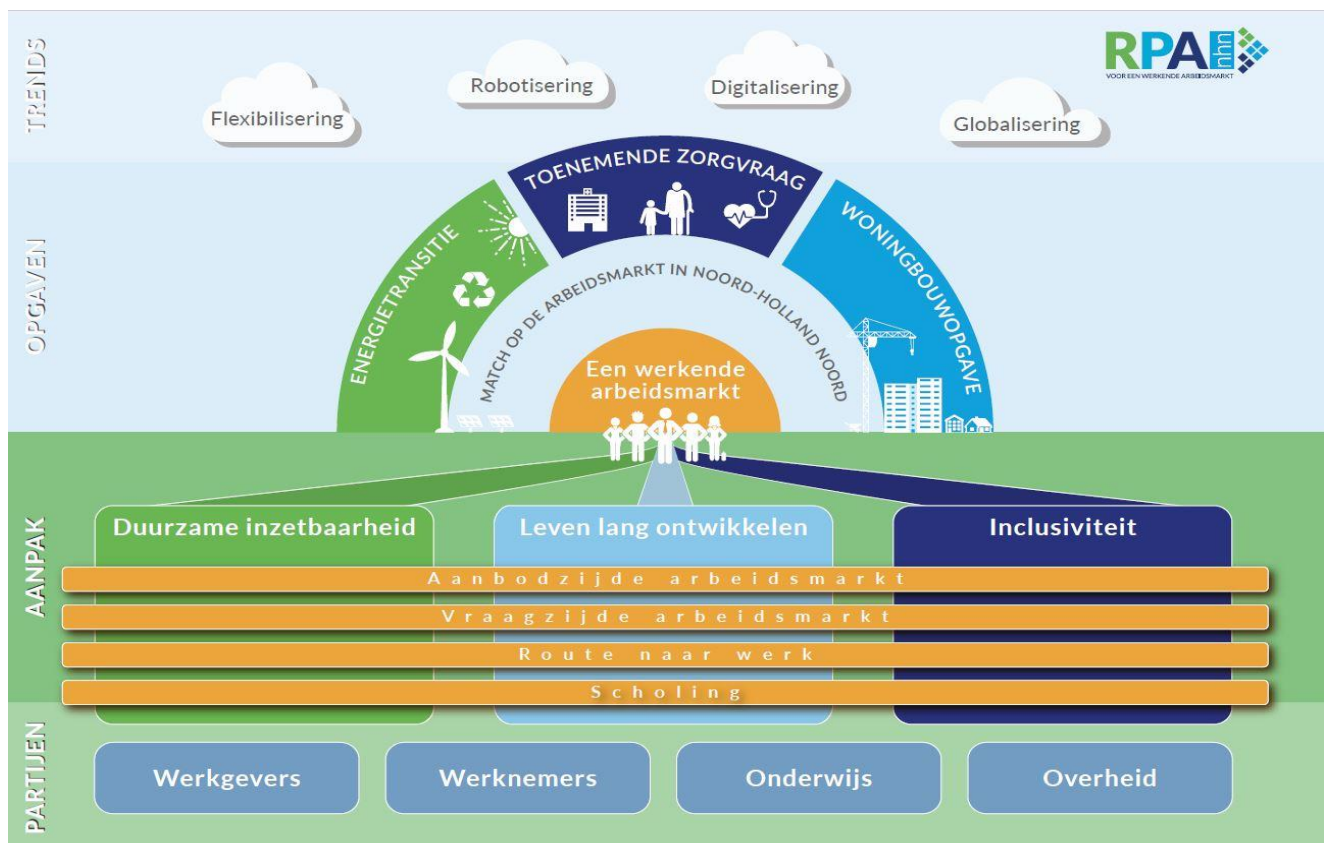


## Inleiding

In de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord werken al bijna 25 jaar 17 gemeenten, UWV, het onderwijs, de werkgevers- en de werknemersorganisaties actief samen in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPAhnh). Samen willen wij ervoor zorgen dat iedereen in de regio die kan werken, daadwerkelijk werkt. De afgelopen jaren hebben we met elkaar een krachtig netwerk opgebouwd. Ondernemers, werknemers, onderwijs en overheid vinden elkaar steeds beter in de samenwerking.

Alle partijen in Noord-Holland Noord zien de noodzaak om extra acties te ondernemen om mensen aan het werk te krijgen en houden. Afspraken hierover zijn vastgelegd in het [Convenant 'Voor een werkende arbeidsmarkt 2019 – 2025'](#). De afspraken zijn uitgewerkt in de visie voor de arbeidsmarktregio in de '[Regionale arbeidsmarktagenda 2019 – 2025](#)', onderstaand weergegeven in een schematische weergave (figuur 1). Onze visie is in 2024 nog steeds actueel. Dat blijkt ook uit de [Human Capital Agenda](#), die in samenwerking met het Ontwikkelingsbedrijf NHN is opgesteld.

Een visie alleen is niet voldoende om activiteiten te kunnen starten om te komen tot een werkende arbeidsmarkt. Daarvoor maken we samen ieder jaar een nieuwe Uitvoeringsagenda. Hierin staan projecten en activiteiten waarmee we aan de slag gaan. Het betreft een plan voor een jaar met daarbij projecten en activiteiten die mogelijk een meerjarige uitvoering kennen. In deze Uitvoeringsagenda staan ook projecten die onderdeel zijn van het [Manifest 'Werken en Ontwikkelen Noord-Holland 2030'](#) van de Provincie Noord-Holland.



Figuur 1. Schematische weergave visie arbeidsmarkt NHN – Regionale arbeidsmarktagenda 2019 – 2025

## **Aanpassen aan de veranderende wereld**

De vraag naar arbeid in Nederland is nog nooit zo hoog geweest en de werkloosheid nog nooit zo laag. De komende tijd zal de energietransitie, woningbouwopgave, technologische ontwikkelingen en toenemende zorgvraag hun stempel blijven drukken op de vraag naar arbeid. Toch zullen de energiecrisis en geopolitieke ontwikkelingen ook een groot effect hebben op de economie, waardoor de arbeidsmarkt moeilijk te voorspellen zal zijn.

Deze grote veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om creatieve oplossingen en een vernieuwde Uitvoeringsagenda. We zullen met minder mensen slimmer moeten gaan werken. In deze hernieuwde Uitvoeringsagenda 2024 staan de daaruit voortvloeiende gezamenlijke doelen en acties. Het is een integrale aanpak ter versterking van de regionale arbeidsmarkt, waarbij we samen met het bedrijfsleven en het onderwijs werken aan de optimale match tussen werkgever en werknemer. Het stimuleren van technologie- en procesinnovaties, preventie (voorkomen van werkloosheid), verbeteren van de match, leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit en de koppeling van onderwijs en de arbeidsmarkt zijn onze belangrijkste thema's bij deze uitwerking. Daarnaast wordt goed werkgeverschap steeds belangrijker.

De uitdagingen op de arbeidsmarkt vragen om verschillende manieren van aanpakken. Sommige vraagstukken dienen vanuit een landelijk of Europees eenduidig kader aangepakt te worden in de regio en andere vraagstukken vragen om een specifieke regionale aanpak. Om die reden bestaat de Uitvoeringsagenda 2024 uit een verzameling van Europese, landelijke en regionale programma's en projecten.

De Uitvoeringsagenda 2024 is een dynamisch document. We evalueren de agenda regelmatig met onze partners, vullen aan en herzien waar nodig. Dit is noodzakelijk om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen in deze complexe en veranderende arbeidsmarkt.

## **Partners**

Op de voorpagina van deze Uitvoeringsagenda staan de logo's van de dertig actieve Algemeen Bestuursleden van RPA<sup>nhn</sup>. Samen met al deze partners worden de projecten uit deze Uitvoeringsagenda bedacht, beschreven en uitgevoerd. Daarnaast wordt er ook veel samengewerkt met andere (uitvoerings)partijen zoals Zaffier, WerkSaam Westfriesland, Probedrijven, Werkgevers Servicepunt (WSP-NHN), jongerenloketten, Leerwerkloket NHN, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), bedrijfs- en ondernemersverenigingen als Ondernemend Alkmaar, Westfriese Bedrijvengroep en de koepelvereniging van de Kop, Starters4communities, Mee & de Wering, GGZ, (praktijk) opleidingsbedrijven, O&O fondsen, Provincie Noord-Holland en Ministerie SZW.

## **Leeswijzer**

In de Uitvoeringsagenda 2024 staat de ambitie voor het komende jaar. De ambities hebben wij uitgewerkt in een Uitvoeringsagenda met zes thema's: 'wat' moet er in het komende jaar gebeuren om toe te werken naar een werkende arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord.

# 1. Ambitie

## 1.1 Kwalitatieve ambitie

Onze gezamenlijke ambitie in de regio Noord-Holland Noord is dat iedereen die kan werken, werkt. We gaan voor een werkende arbeidsmarkt waarin mensen duurzaam kunnen werken, zich een leven lang kunnen ontwikkelen en naar vermogen mee kunnen doen. Onbenut arbeidspotentieel wordt zo snel mogelijk aan een duurzame baan geholpen. Deze drie hoofdlijnen uit het [Convenant 'Voor een werkende arbeidsmarkt 2019 – 2025'](#) vormen de rode draad in onze jaarlijkse aanpak.

### Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is het tot minimaal hun pensioen inzetbaar houden van mensen op de arbeidsmarkt. Met het stimuleren van een positieve leercultuur door werkgevers en onderwijs beschikken (toekomstige) werkenden over de juiste kennis en kunnen ze inspelen op veranderingen binnen de organisatie, arbeidsmarkt en hun carrière. Door rekening te houden met specifieke wensen en omstandigheden zijn werknemers bovendien vitaler, productiever en gemotiveerder om hun werk te doen.

### Leven lang ontwikkelen

RPA nhn heeft de ambitie om de leercultuur in NHN te versterken. Onze arbeidsmarkt vraagt om een weerbare en wendbare beroepsbevolking, een beroepsbevolking die vanzelfsprekend en voortdurend werkt aan de eigen ontwikkeling, talenten en skills. Werkenden en werkzoekenden hebben hiervoor eerst inzicht nodig in hun eigen kennen en kunnen. Daarna dienen zij hun skills en talenten verder te ontwikkelen zodat deze beter aansluiten bij de arbeidsmarkt van de toekomst.

### Inclusiviteit

In een inclusieve arbeidsmarkt hebben werkzoekenden (met of zonder beperking) dezelfde kansen op een baan. Een inclusieve organisatie maakt zo goed mogelijk gebruik van de diverse talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Waar diversiteitsbeleid gericht is op het herkennen van verschillen, gaat het bij inclusie om het creëren van een werkomgeving waarin iedereen wordt gerespecteerd, welkom is en zichzelf kan zijn. Ongeacht hun leeftijd, levensfase, functieverblijfsduur, geslacht of herkomst.

## 1.2 Kwantitatieve ambities 2024

In de Uitvoeringsagenda 2024 staat dus vooral wat we gaan doen, niet hoe we dit gaan doen. Dat laatste wordt per project beschreven in een projectplan. Op het [dashboard](#) (<https://nhninzicht.nl/uitvoeringsagenda-rpanhn>) van de Uitvoeringsagenda staan deze projectplannen, de voortgang van de projecten (in grafieken en tekst) en zijn de betrokken partijen per project te vinden. Nog niet voor alle thema's is al een uitgewerkt projectplan. Dat hoeft ook niet. Samen met onze uitvoeringpartners worden er voortdurend nieuwe plannen gemaakt en bestaande projecten bijgestuurd of beëindigd. Voor een goed plan proberen we altijd financiering te vinden.

## 2. Aanpak

Het Algemeen Bestuur RPAnhn geeft akkoord op **'wat'** de samenwerkende organisaties gaan aanpakken het komende jaar. Na goedkeuring worden het **'hoe'** voor de projecten en activiteiten in de Uitvoeringsagenda 2024 concreet uitgewerkt. Daarvoor stellen we per activiteit samen met de partners een projectplan op om te bespreken met het Strategisch Team.

Om de ambities te realiseren zetten we de succesvolle initiatieven, ervaringen en samenwerkingen in de regio voort. De benodigde projecten en activiteiten zijn met inzet van alle partners vertaald naar de Uitvoeringsagenda 2024. Voor de vertaling van de drie hoofdlijnen uit de ambities is bij het maken van de vorige Uitvoeringsagenda 2023 gekozen voor zes thema's. In 2024 wordt verder gewerkt aan diezelfde thema's:

- Stimuleren van technologie- en procesinnovatie;
- Preventie (voorkomen van werkloosheid);
- Verbeteren van de match;
- Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid;
- Inclusiviteit;
- Koppeling van onderwijs en arbeidsmarkt.

Veel projecten en programma's uit de Uitvoeringsagenda 2023 lopen door in 2024 en verder. Per thema wordt in de tabel het doel, de doelgroep, de regionale, landelijke en Europese projecten/programma's genoemd. In de laatste rij 'wat is nieuw' staan de aanscherpingen en toevoegingen aan de lopende projecten en programma's voor de Uitvoeringsagenda 2024. Hiervoor worden in 2024 nieuwe projectplannen geschreven samen met de partners uit het Strategisch Team.

## 2.1 Stimuleren van technologie- en procesinnovatie

De wereld om ons heen verandert in rap tempo. We hebben te maken met digitalisering, technologische vooruitgang en maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie. Dit zorgt ervoor dat banen veranderen, verdwijnen en nieuwe banen ontstaan. Een wendbare arbeidsmarkt vraagt om meer flexibiliteit en nieuwe vaardigheden. Hierin is samenwerking met het onderwijs van groot belang, sociale innovatie richt zich vooral op investeren in de medewerker, in het menselijk kapitaal. Wij streven naar meer aandacht en ondersteuning voor het klein MKB. Met een Actieplan klein MKB worden werkgevers o.a. meegenomen in het skills aspect en het anders kijken naar de openstaande vacatures. We willen dit jaar ook aanhaken bij en de verbinding te zoeken met de trajecten in de regio op het gebied van (sociale) technologisch- en procesinnovaties. Het toepassen van technologieën zoals AI worden steeds belangrijker voor arbeidssimulatie en het matchen op skills. Daarnaast wordt de voortgang van het Huis van Ontwikkeling gevolgd en wordt de verbinding met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastuctuur gelegd.

Wat (doel)	Het verbeteren van de arbeidsproductiviteit is nodig als structurele oplossing voor de verwachte structureel grote vraag naar arbeid. Toepassen van technologieën zoals AI.
Wie (doelgroep)	Werkgevers, klein MKB, onderwijs
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2024	Actieplan MKB, aanhaken bij innovatietrajecten
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	
Wat is nieuw	Innovatielab voor arbeidssimulatie en Huis van Ontwikkeling.

## 2.2 Preventie (voorkomen van werkloosheid)

Om te voorkomen dat (kwetsbare) werkzoekenden en werkzoekende jongeren snel weer uitvallen, is extra begeleiding en nazorg nodig. Wij streven naar het aanbrengen van zwaluwstaarten in de begeleiding op overgangsmomenten, tussen de professionals op die momenten, van school naar werk, van werk naar werk, van uitkering naar werk. Wij geloven dat dit preventief werkt. Ook het verlenen van nazorg aan werkgevers en werknemers, als er een kandidaat geplaatst is, hoort hierbij. Wij zijn gestart om de werkwijze van Route Arbeid+ (voor pro-vso en entree jongeren in Regio Alkmaar) over te nemen bij andere overgangsmomenten in de hele regio (Route Arbeid NHN). Professionals hebben kennis en inzicht nodig van alles wat er in onze regio is aan instrumentarium en aan bestaande netwerken. Het duurzaam inzetten van (een deel) de beroepsbevolking is onderdeel van de projecten Aanpak Jeugdwerkloosheid, Hoofdzak Werk en Jobhunters. Ook bij het Ontwikkelfonds NHN, Praktijkleren en Maatschappelijke Diensttijd (het Gouden Kans project) staan maatwerk en het verder ontwikkelen van basisvaardigheden voorop. Om te voorkomen dat werkenden uitvallen, is vitaliteit van ouderen (55+) belangrijk. Hiervoor wordt gekeken naar het VNO-NCW programma 'Nederland Onderneemt Maatschappelijk!'. Ook landelijk is hier aandacht voor met de kamerbrief Senioren Kansen Visie.

Wat (doel)	De arbeidsparticipatie van jongeren, specifiek jongeren zonder startkwalificatie, voortijdig schoolverlaters, jongeren met een migratieachtergrond, jongeren met een beperking, en vitaliteit van ouderen versterken. Professionals hebben kennis van het instrumentarium en de bestaande netwerken.
Wie (doelgroep)	Leerlingen, studenten, jongeren, nieuwe Nederlanders, werkzoekenden, werkenden
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2024	Jobhunters, Route Arbeid NHN
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Aanpak Jeugdwerkloosheid, Maatschappelijke Diensttijd
Wat is nieuw	Vitaliteit en Senioren Kansen Visie. Nazorg van werkenden en werkzoekenden.

## 2.3 Verbeteren van de match

Vaak wordt bij het matchen op de arbeidsmarkt vooral gekeken naar iemands diploma's. Door hierbij ook skills te betrekken, kunnen vacatures en werkzoekenden beter gematcht worden. Wij willen dat werkzoekenden én werkenden hun skills in kaart gaan brengen. Hierbij horen ook de skills die zij nu nog missen. Daarnaast is het ook van belang dat werkgevers de gevraagde skills opnemen bij de werving en ontwikkeling van personeel. Zo kan iedereen zich blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de steeds veranderende arbeidsmarkt. Om de match tussen werkzoekenden en vragende werkgevers te verbeteren, is het nodig om anders te kijken naar het beschikbare aanbod en de manier van matchen (tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening) te verbeteren. Ook de (matching)systemen (zoals Sonar, WBS) zijn in 2024 een aandachtspunt. Wij streven naar implementatie van de VUM (Programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens) bij alle partners. Op die manier spreekt iedereen dezelfde (skills)taal (CompetentNL). Hierdoor is het makkelijker om de skills en competenties van de werkzoekenden in beeld te brengen. Dit maakt maatwerk in de bemiddeling eenvoudiger. Bovenstaande zaken maken onderdeel uit van de rijksopdracht om een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur te realiseren.

Wat (doel)	Beter matchen en zorgdragen voor betere omstandigheden om tot een match te komen. Gezamenlijke taal over skills die landelijk ontwikkeld wordt, implementeren ook binnen het onderwijs (VUM en CompetentNL).
Wie (doelgroep)	Werkenden, werkzoekenden, werkgevers
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2024	Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen, harmoniseren arbeidsmarktbeleid
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur, RMT (NHN Werkt Door), werkgeversdienstverlening (WSP-NHN), ESF+ Sociale Activering
Wat is nieuw	Begeleiding anderstaligen naar werk.



## 2.4 Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht mensen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen (LLO). LLO helpt werkloosheid door veroudering van kennis en vaardigheden te voorkomen of verkorten, het stimuleert doorgroeien in loopbanen, het geeft meer voldoening en werkplezier en het biedt mogelijkheden om de inkomenspositie te verbeteren. Duurzame inzetbaarheid en LLO is van toepassing op de hele beroepsbevolking, dus zowel werkenden als werklozen. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Beiden spelen dan ook een belangrijke rol bij het succesvol realiseren van duurzame inzetbaarheid. LLO vraagt om een sterke leercultuur in NHN. Wij denken dat een sterkere leercultuur vraagt om een skillsgerichte arbeidsmarkt, het versterken van eigen regie bij werknemers en om leren op de werkplek. Onze aandacht gaat hierbij uit naar het volledig onbenut arbeidspotentieel. Er wordt onderzocht of een opschaling van het Ontwikkelfonds NHN naar provinciaal niveau mogelijk is.

Wat (doel)	In een toekomstbestendige arbeidsmarkt zijn werk en skills eenvoudig met elkaar te matchen en blijven mensen zich continu ontwikkelen.
Wie (doelgroep)	Werkenden, werkzoekenden, werkgevers
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2024	Ontwikkelfonds NHN, Harrie Helpt
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Leerwerkloket NHN, LLO-Katalysator
Wat is nieuw	

## 2.5 Inclusiviteit

Werk is een bron van inkomen en geeft mensen het gevoel dat zij erbij horen, ertoe doen. Bij een inclusieve arbeidsmarkt gaat het om gelijke kansen, het wegnemen van vooroordelen en het tegengaan van discriminatie op welke grond dan ook. In een inclusieve organisatie wordt iedereen geaccepteerd en hoort iedereen erbij. Inclusieve arbeidsorganisaties zijn in staat om werkzoekenden die niet zelfstandig in staat zijn om te participeren op de huidige arbeidsmarkt productief in te zetten en duurzaam in dienst te houden. Daarbij wordt voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen met arbeidsbeperkingen door ziekte of veroudering, of vanwege niet meer aansluitende kwalificaties. Dit vraagt om verder te kijken dan de diversiteit van een organisatie. Het treft ook de organisatiecultuur. Hiervoor is nodig dat werkgevers inzicht krijgen in hulp en de ondersteuningsmogelijkheden op het vlak van diversiteit en inclusie. Dit kan door kennisoverdracht, advies en ondersteuning die direct aansluiten bij de behoeften in de praktijk. Voor werkzoekenden wordt er gestreefd naar één loopbaanplan met doorlopende begeleiding. Hierbij is het belangrijk dat één professional, in plaats van verschillende professionals van verschillende loketten, de regie blijft houden, het ‘geen verkeerd deurprincipe’ is ook onderdeel van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Richting de werkgevers wordt extra ingezet op aandacht voor de organisatiecultuur en onbenut arbeidspotentieel, mits de werkgever bereid is om verder te kijken. Inzet op het wegnemen van vooroordelen en het tegengaan van discriminatie wordt één van de onderwerpen in het nog te ontwikkelen Actieplan klein MKB. De partners kunnen werkgevers ondersteunen door o.a. jobcoaching, jobcarving en het instrumentarium. Beide aanpakken vragen om maatwerk richting werknemers/werkzoekenden en de werkgevers.

Wat (doel)	De arbeidsparticipatie van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt versterken.
Wie (doelgroep)	Werkgevers, werkenden, werkzoekenden (met specifieke aandacht voor jongeren, vluchtelingen en nieuwkomers/inburgeraars, vijftigplussers en mensen met een arbeidsbeperking)
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2024	
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Hoofdzaak Werk, ESF+ Sociale Inclusie (lifecoaches)
Wat is nieuw	

## 2.6 Koppeling van onderwijs en arbeidsmarkt

De urgentie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt is groot. In veel sectoren is een groot tekort aan personeel, zoals in de zorg, het onderwijs, de kinderopvang, de techniek, ICT en bouw. Tekorten hebben gevolgen voor de hele maatschappij. Grote transitie, zoals de klimaat- en energie- en digitaliseringstransitie, worden niet gerealiseerd als er gebrek is aan voldoende én goed opgeleide mensen. Een dergelijke arbeidsmarkt vraagt om een ondernemende, lerende houding van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. De basis daarvoor wordt al vroeg gelegd in het initieel onderwijs. Werkenden leren met name op de werkvloer. Werkgevers hebben dan ook een stimulerende en faciliterende rol bij het ontwikkelen van werkenden. In 2024 wordt het werkgeversdienstverleningsinstrumentarium meer uitgedragen. Een voorbeeld om voor deze koppeling te zorgen, is campusvorming. Hier vinden het onderwijs en het bedrijfsleven elkaar. Wij vinden een sterke verbinding tussen de arbeidsmarkt en het onderwijs van groot belang. Als RPAhn zijn we hier mee bezig en dat blijven we ook doen in 2024.

Wat (doel)	Een toekomstbestendige arbeidsmarkt beweegt mee, mensen blijven zich continu ontwikkelen en kunnen bewegen binnen organisaties, van baan naar baan, binnen sectoren en over sectoren heen. De basis daarvoor wordt gelegd in het onderwijs.
Wie (doelgroep)	Leerlingen, studenten werkenden, werkzoekenden, werkgevers, zij-instromers
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2024	Talentacademy WF, Techcourt NHN, koppeling Entree in Beweging en NH Connect, Human Capital Agenda NHN
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	
Wat is nieuw	Campusvorming (visie vormen).

## 2.7 Programma's en Projecten

Binnen de thema's is onderscheid gemaakt tussen Europese/landelijke programma's en regionale programma's en welke programma's op welk thema aansluiten. De landelijke programma's zijn opdrachten vanuit de Rijksoverheid en de regionale programma's zijn projecten en activiteiten die belangrijk worden gevonden door alle partners.

### **Europese/landelijke programma's**

Vanuit Europese en landelijke kaders en programma's wordt vorm en inhoud gegeven aan de publieke dienstverlening aan werk(zoek)enden en werkgevers, met daarnaast impuls gelden op specifieke doelgroepen of aanpakken. Zo wordt er een vervolg gegeven aan het Europees Sociaal Fonds (ESF+) programma om extra middelen te genereren voor regionale arbeidsmarktprojecten. Vanuit het landelijke programma Dichterbij Dan Je Denkt zijn middelen vrijgekomen om regionale activiteiten en projecten op te zetten om de huidige krapte op de arbeidsmarkt terug te dringen. Het WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP-NHN) fungeert als het aanspreekpunt in NHN voor de werkgevers met een vraag over personeel, duurzaam personeelsbeleid en subsidies/regelingen. Met de dienstverlening vanuit het Regionale Mobiliteitsteam (NHN Werkt Door) wordt aanvullende dienstverlening ingezet om mensen van werk(loosheid) naar kansrijke beroepen te bemiddelen samen met gemeenten, UWV, WSP-NHN, Leerwerkloket NHN en vakbonden. Hierbij is extra aandacht voor de groep zij-instromers, ZZP'ers en niet-uitkeringsgerechtigden. Dienstverlening vanuit het Leerwerkloket NHN wordt ingezet om mensen inzicht te bieden in skills en talenten, en dit inzicht te vertalen naar een stap richting werk, opleiding of een combinatie hiervan. De wijze waarop de dienstverlening georganiseerd is, wordt met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur onder de loep genomen en meer ontschot en eenduidig gemaakt. Verder heeft de bemiddeling van kwetsbare jongeren en mensen met een psychische kwetsbaarheid naar werk extra aandacht vanuit landelijke programma's en loopt het Gouden Kans project door om nog meer jongeren een kans te bieden om zich te ontwikkelen in hun skills, talenten en toekomst. In de Aanpak Jeugdwerkloosheid werken onderwijsinstellingen samen om (kwetsbare) jongeren te ondersteunen.

### **Regionale programma's**

Naast de Europese en landelijke kaders en programma's is er aandacht voor specifieke regionale programma's in Noord-Holland Noord. Er wordt ingezet op het creëren van inzicht en het harmoniseren van alle instrumenten, arrangementen en scholingsmogelijkheden o.a. met behulp van DENNIS (instrumentengids werkgeversdienstverlening) & EVA (interne instrumentengids werkzoekendendienstverlening) en op het harmoniseren van arbeidsmarktbeleid. Met de opzet van een Ontwikkelfonds NHN worden verschillende voorliggende scholingsbudgetten zo goed mogelijk benut en aangevuld waar nodig als de vraag naar ontwikkeling in beeld is. In 2024 geven we verdere uitwerking aan de drie opgestelde actielijnen uit de Human Capital Agenda. Doel van dit programma is om de verbinding tussen de sociale- en economische kant van de arbeidsmarkt te versterken waarbij de vraag vanuit de werkgevers de komende jaren voorop staat. Ook wordt de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt verder verbeterd. Tot slot blijven we ook dit jaar alle successen en resultaten

delen met de partners. Deze kennis- en informatiedeling gaat enerzijds over het uitdragen van de resultaten van programma's en projecten, maar ook over het delen van relevante arbeidsmarktdata via [nhninzicht.nl](http://nhninzicht.nl) en het bespreekbaar maken van kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt.

## **2.8 Verbindingen in de regio**

Naast de Uitvoeringsagenda van RPAhn zijn er in de regio Noord-Holland Noord nog veel meer agenda's, uitvoeringsplannen en jaarplannen bij de partners. Voorbeelden hiervan zijn de verschillende Regio Deals, de RiF aanvragen, de Kwaliteitsagenda van het onderwijs en het Manifest Werken & Ontwikkelen van de Provincie NH. Deze verschillende stukken lopen nu nog regelmatig naast elkaar. Terwijl er vaak wel overlap in de doelen en uit te voeren projecten zit. Met de Human Capital Agenda NHN is samen met het Ontwikkelingsbedrijf NHN geprobeerd om een overkoepelende paraplu te schrijven. De HCA wordt ook onderdeel van de Regionale Economische Agenda NHN. De eerste stappen zijn en worden hiermee gezet om de projecten uit al die verschillende agenda's meer op elkaar af te stemmen, te verbinden en meer structuur in aan te brengen zodat het meer een geheel wordt in onze regio.