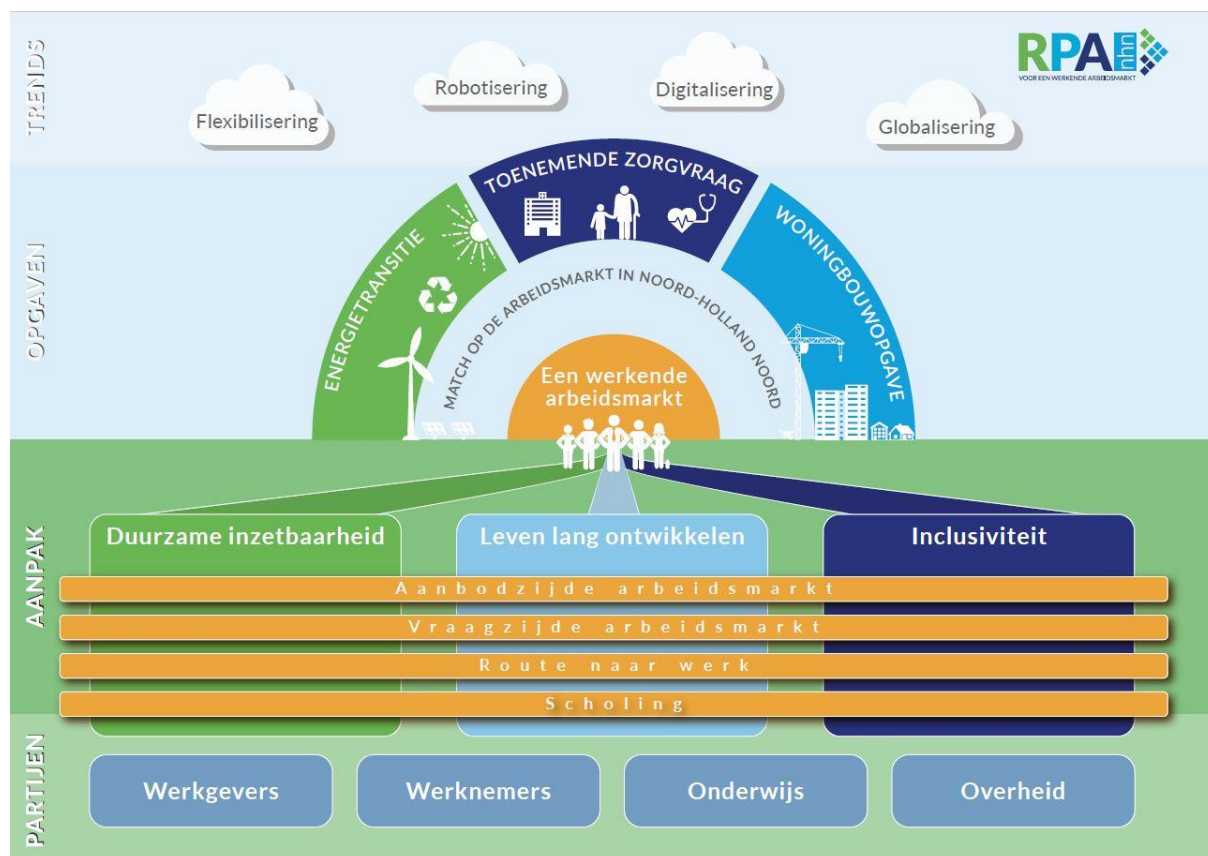


Regionale arbeidsmarktagenda *Noord-Holland Noord 2019 - 2025*



Inleiding

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en regionale opgaven, zoals de energietransitie, de woningbouw en een toenemende zorgvraag, vragen een andere benadering van arbeidsmarktproblemen en een herdefiniëring van de rol van overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Reden om in onze arbeidsmarktregio nieuwe afspraken te maken. Met het ondertekenen van het convenant *Voor een werkende arbeidsmarkt 2019-2025* hebben 34 partijen aangegeven gezamenlijk actie te ondernemen voor een werkende arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord.

De samenwerkingspartners hebben vergaande ambities om de regionale uitdagingen gezamenlijk aan te pakken en met elkaar verder te bouwen aan een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Een krachtige arbeidsmarkt waarin iedereen die kan werken, werkt en daarmee een bijdrage levert aan een sterke regionale economie. Deze regionale arbeidsmarktagenda draagt daaraan bij.

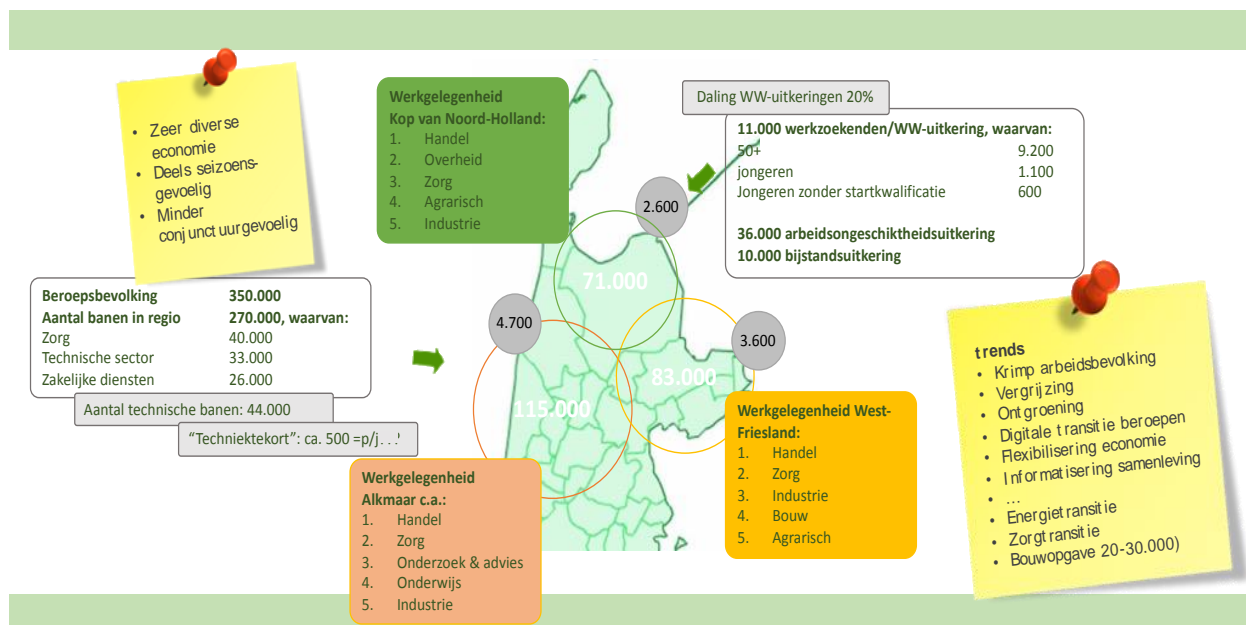
De agenda is tot stand gekomen met de samenwerkende partijen. Zij gaan aan de hand van inhoudelijke thema's die bijdragen aan een werkende arbeidsmarkt aan de slag. In de agenda staan gezamenlijke ambities benoemd waarmee een integrale aanpak ter versterking van de regionale arbeidsmarkt wordt beoogd.

De regionale arbeidsmarktagenda dient als koersdocument voor de periode 2019-2025. Elke twee jaar worden uitvoeringsplannen opgesteld met concrete doelstellingen en te verwachten resultaten. Samen met partners worden de uitvoeringsplannen regelmatig geëvalueerd, aangevuld en herzien waar nodig. Want de arbeidsmarkt is dermate complex en dynamisch geworden dat het van belang is om in te spelen op en mee te gaan met ontwikkelingen.

1. Opgaven en trends

Huidige situatie arbeidsmarkt Noord-Holland Noord¹

De regio Noord-Holland Noord kan worden omschreven als een gemêleerde economie en arbeidsmarkt: een verscheidenheid aan branches met regionale accenten in agribusiness, zorg, handel, bouw, onderwijs, industrie en overheid. De beroepsbevolking bedraagt circa 352.000 personen. De regio biedt aan circa 270.000 mensen werk. Er is een sterke uitgaande pendel naar de Randstad.



Figuur.1: Algemene schets arbeidsmarkt Noord-Holland Noord

Beroepsbevolking²

De potentiële beroepsbevolking, oftewel alle inwoners van 15 tot 75 jaar, telt in Noord-Holland Noord 502.000 personen. Van de beroepsbevolking bieden 352.000 personen zich actief aan op de arbeidsmarkt, 337.000 mensen hebben betaald werk (de werkende beroepsbevolking). De overige 15.000 mensen hebben geen betaald werk, maar zochten daar wel recent naar en zijn ook direct beschikbaar. Dit is de werkloze beroepsbevolking. Het werkloosheidspercentage voor Noord-Holland Noord bedraagt 4,3%. Het werkloosheidspercentage voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond (10,8%), jongeren tot 25 jaar (7,9%) en laagopgeleiden (7,0%) ligt duidelijk hoger dan het gemiddelde. Scholieren en studenten die een bijbaan zoeken, zorgen voor een extra hoog werkloosheidspercentage bij jongeren. De werkloosheid is het laagst onder hoogopgeleiden.

¹ Kaders en perspectief datagestuurde aanpak nhn, Arena Consulting juli 2018

² UWV Regio in Beeld 2018

Het aanbod van werkzoekenden strekt verder dan alleen de werkloze beroepsbevolking. Ook parttimers die meer zouden willen werken, personen met een arbeidsbeperking en personen die niet direct beschikbaar zijn worden hiertoe gerekend. In Noord-Holland Noord staan eind 2017 38.400 mensen als werkzoekend bij UWV geregistreerd.

Toenemende vraag

Onze regio krijgt de komende jaren te maken met een aantal forse opgaven: de energietransitie, de bouwopgave en een toenemende zorgvraag. Hiervoor is een groot arbeidspotentieel nodig. Maar verschillende sectoren, bijvoorbeeld bouw, techniek, zorg, onderwijs en dienstverlening, kampen op dit moment met grote tekorten aan gekwalificeerde medewerkers. Bedrijven ondervinden belemmeringen bij de zoektocht naar personeel. De vraag naar arbeidskrachten is dus groot en zal nog fors toenemen. Toch is er een groep mensen die ondanks de vele vacatures moeilijk aan de slag komt. Deze groep heeft extra ondersteuning of omscholing nodig om aan het werk te komen. Als werkgevers en werkzoekenden elkaar niet kunnen vinden, laten we kansen liggen.

Ontwikkelingen en trends

De gevolgen voor de arbeidsmarkt door trends als flexibilisering, robotisering, digitalisering en globalisering zijn van invloed op de werkgelegenheid. Beroepen veranderen, verdwijnen, vernieuwen en ontstaan. Banen in het middensegment komen het meest onder druk te staan. De arbeidsmarkt vraagt steeds meer om werknemers met aanpassingsvermogen, flexibiliteit, creativiteit, probleemoplossend vermogen en weerbaarheid. Het belang van skills, competenties en het vermogen van werknemers om continu nieuwe kennis en vaardigheden op te doen en te investeren in de eigen ontwikkeling wordt groter. Zelfstandig ondernemerschap, mobiliteit op de arbeidsmarkt en het hebben van meerdere banen wordt de norm. De ontwikkelingen vragen een andere rol van onderwijs en bedrijfsleven, en een andere benadering van arbeidsmarktvragestukken.

Samenhang en inzicht

De samenwerkende partijen in onze regio hebben een gedeeld beeld van het belang van een goed functionerende arbeidsmarkt. Zorg voor voldoende en juist opgeleid personeel in de tekortsectoren en het zorgen voor een goed vestigingsklimaat zijn daarbij belangrijke speerpunten. Elke partij heeft zijn eigen rol in de aanpak hiervan. Focus is echter vaak de eigen organisatie, sector of beleidsveld, waardoor de samenhang tussen de vele ontstane projecten regelmatig ontbreekt. Bijvoorbeeld tussen projecten ter verbetering van het vestigings- en investeringsklimaat, innovatie in opleidingen en werk voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Welke (samenhangende) initiatieven kunnen bijdragen aan het versterken van de arbeidsmarkt? Daarnaast ontbreekt inzicht in en een regionale focus op ontwikkelingen die het komende decennium een impuls zullen hebben voor de economie en de werkgelegenheid. Welke kansen bieden die ontwikkelingen voor ondernemers, opleidingsinstellingen en gemeenten?

2. Ambitie

Partners in de regio Noord-Holland Noord werken met elkaar aan een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen die kan werken, werkt. Want werk zorgt voor economische zelfstandigheid, draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan een sterke, regionale economie.

Duurzaamheid

Door in te spelen op de vraag van werkgevers, door competenties en vaardigheden van (toekomstige) werknemers te verbeteren en te richten op duurzame inzetbaarheid kan al het talent in de regio worden benut. Duurzaamheid op de arbeidsmarkt wordt onder meer bereikt door inzicht te creëren in de kansberoepen in de regio en in te spelen op de kansen en bedreigingen van de eerder geschetste ontwikkelingen en trends. Daarnaast is het essentieel om instrumenten in te zetten om werkgevers en werknemers te ontzorgen en is inzicht nodig in de competenties en talenten van de beroepsbevolking. Duurzame inzetbaarheid is gebaat bij maatwerk, bij initiatieven vanuit werknemers en stimulatie daarvan door werkgevers. Sleutel tot succes is met name de voortdurende inzet en betrokkenheid van werknemer en werkgever. Bepaalde groepen verdienen extra aandacht om een duurzaam perspectief op werk te bieden, zoals werknemers die niet direct intrinsiek gemotiveerd zijn, lager opgeleiden, flexwerkers, ouderen en werknemers in zware beroepen.

Wat willen we bereiken?

Iedereen die kan werken is productief, gezond en gemotiveerd, zodat hij/zij tot de pensioengerechtigde leeftijd kan blijven werken. En daarna ook nog de energie heeft om van zijn/haar pensioen te genieten.

Leven lang ontwikkelen

Onze arbeidsmarkt vraagt om een weerbare en wendbare beroepsbevolking, een beroepsbevolking die vanzelfsprekend en voortdurend werkt aan de eigen ontwikkeling, talenten en competenties. Mensen hebben daarom inzicht nodig in hun eigen kennen en kunnen, waardoor hun competenties en talenten beter passen bij de arbeidsmarkt van de toekomst. Ook werkgevers spelen hierin een rol: minder kijken naar functies, meer naar skills, competenties en vaardigheden. Zo kan een juiste match gemaakt worden tussen gevraagde competenties en de talenten van het individu. De huidige situatie op arbeidsmarkt maakt dat deze match niet eenvoudig gemaakt kan worden en maatwerk van belang is. Door het onderwijs te betrekken bij de vraag van werkgevers worden vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afgestemd en kan gericht gewerkt worden aan talenten-, skills- en competentieontwikkeling van individuen.

Wat willen we bereiken?

Iedereen die kan werken heeft de mogelijkheid om zich een leven lang te ontwikkelen zodat hij/zij wendbaar, weerbaar en inzetbaar blijft in de veranderende arbeidsmarkt. Individuen kunnen gekoppeld worden aan het werkaanbod van werkgevers en het leeraanbod van onderwijsinstellingen doordat skills, competenties en talenten zijn beschreven.

Inclusiviteit

In een inclusieve arbeidsmarkt doet iedereen mee. Sommige mensen hebben extra ondersteuning nodig om aan het werk te komen en te blijven. Bijvoorbeeld omdat zij een arbeidshandicap hebben, de taal onvoldoende beheersen, langdurig werkzoekend zijn, geen startkwalificatie hebben, niet economisch zelfstandig zijn of persoonlijke problemen hebben. Ook 55-plussers, kwetsbare jongeren en nieuwkomers ondervinden problemen bij het (opnieuw) betreden van de arbeidsmarkt.

Wat willen we bereiken?

Iedereen die kan werken, werkt naar vermogen. Voor sommige groepen is een gerichte aanpak ontwikkeld om optimaal aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoefte. De mens staat centraal: maatwerk wordt beleid en ondersteuning is gericht op het versterken van wat iemand aan skills, talenten en mogelijkheden heeft. Werkgevers denken anders over werk en passen hun bedrijfsvoering daar op aan zodat ieder talent benut kan worden.

3. Aanpak

Om te komen tot een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt worden activiteiten en acties uitgevoerd langs vier operationele lijnen: aanbodzijde arbeidsmarkt, vraagzijde arbeidsmarkt, route naar werk en scholing.

Aanbodzijde arbeidsmarkt

Doel: Iedereen die kan werken kan zijn of haar talent in de regio optimaal inzetten en zich blijven ontwikkelen.

Dit bereiken we door:

- Iedereen die kan werken in beeld te brengen aan de hand van competenties, skills en talenten. Werkzoekenden kunnen daarmee, ondersteund door publieke en private organisaties, op een toegankelijke manier de route naar werk vinden. Werkgevers en private partijen hebben de mogelijkheid om via deze weg potentiële werkzoekenden te bereiken.
- Iedereen die extra hulp nodig heeft om duurzaam aan het werk te komen te ondersteunen naar behoefte. Bijvoorbeeld door het aanbieden van gerichte scholing voor kansberoepen, het bevorderen van taalvaardigheid, ondersteunen bij werkfit blijven en het faciliteren van vervoer.

Vraagzijde arbeidsmarkt

Doel: Werkgevers in de regio zetten zich actief in op het anders werven van werkzoekenden en formuleren hun vraag naar arbeid in de vorm van competenties, skills en talenten.

Dit bereiken we door:

- De vraag van werkgevers naar menselijk kapitaal (human capital) inzichtelijk te maken aan de hand van competenties, skills en talenten. De focus ligt daarbij op de regionale opgaven (energietransitie, woningbouwopgave en zorgvraag) en er wordt rekening gehouden met kansberoepen in voor de economie belangrijke sectoren als horeca, toerisme, ICT, handel, agribusiness en combinaties zoals techniek & zorg en agri & techniek.
- Op basis van het inzicht in de vraag van werkgevers activiteiten te ontwikkelen om mensen de weg te wijzen naar werk in kansrijke sectoren. Onderdeel hiervan is een campagne gericht op leven, leren, wonen en werken in de regio.

Route naar werk

Doel: De match op de arbeidsmarkt wordt efficiënt en effectief ondersteund.

Dit bereiken we door:

- Inzicht te creëren in de werking en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in relatie tot de regionale opgaven door middel van een arbeidsmarktdashboard. Een koppeling van dit dashboard met datascience en het creëren van interactie tussen onderzoek, ondernemers, onderwijs en overheid draagt bij aan het ontwikkelen van een datagestuurde aanpak.
- Arbeidsmarkt- en onderwijsinitiatieven in kaart te brengen, te monitoren en zichtbaar te maken. Succesvolle voorbeelden worden gedeeld. Daarmee wordt continu inzichtelijk wat er speelt op de arbeidsmarkt, wat werkt, wat niet werkt en waar initiatieven verbonden en versterkt kunnen worden.
- Nieuwe initiatieven te ontwikkelen, zoals een employability center (gericht op talentontwikkeling van iedereen die kan werken), methoden om werknemers werkfit te houden en een innovatielab sociaal ondernemen. Ook is er aandacht voor (job)coaching/begeleiding van pro, vso en niveau 1 leerlingen op weg naar werk en tijdens het werk.

Scholing

Doel: Werkgevers, werknemers, werkzoekenden, studenten en scholieren ontwikkelen zich continu.

Dat bereiken we door:

- Flexibele opleidingsarrangementen te ontwikkelen voor kansrijke sectoren en nieuwe beroepen. Daarbij is aandacht voor internationalisering, taalvaardigheid, nieuwe onderwijsmethodes als hybride leren, ondernemerschaps- en ICT-vaardigheden.
- Werkzoekenden, werknemers, studenten en scholieren te scholen in of richting kansberoepen. De regie en de verantwoordelijkheid ligt daarbij zoveel mogelijk bij het individu. Hij/zij wordt daarbij naar behoefte ondersteund door publieke en private partijen. Bij scholieren en studenten is er uiteraard vrijheid van onderwijs. De kansrijke sectoren in Noord-Holland Noord zullen in het onderwijs nadrukkelijker onder de aandacht worden gebracht. Erkenning van vaardigheden wordt mogelijk gemaakt via praktijkcertificaten. Voor financiering van scholingsarrangementen wordt een ontwikkelfonds opgezet en er wordt geëxperimenteerd met een individuele leerrekening.
- Scholing en training om werk anders te organiseren en mensen duurzaam in het werkproces te houden aan te bieden aan werkgevers en professionals.

4. Uitgangspunten

De ambitieuze doelstellingen vragen om een werkwijze waarin 'samenwerken en doen' leidende motieven zijn. Samenwerking, verbinding en co-creatie zijn de sleutelwoorden om te komen tot de werkende arbeidsmarkt. Want een goed functionerende arbeidsmarkt vraagt om een sterke betrokkenheid, inzet en een gezamenlijke aanpak van werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid. Het gaat om centrale en decentrale samenwerking, lokale en subregionale samenwerking, en samenwerking op het niveau van de arbeidsmarktregio.

Coördinatie en het tot stand brengen van verbindingen tussen de partijen zijn essentieel om de samenwerking tot een succes te maken. Andere uitgangspunten zijn: gelijkwaardigheid van partijen, mandaten vooraf geregeld, evenredige inbreng en inzet, transparantie en ontschotting in de uitvoering, delen van resultaten en successen, eenduidige definities, gezamenlijk extern optreden en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor resultaten.

De stuurgroep RPAnhn heeft voor de totstandkoming van de regionale arbeidsmarktagenda specifiek de volgende uitgangspunten geformuleerd:

1. De stuurgroep RPAnhn stuurt op activiteiten in de regionale arbeidsmarktagenda. Voor de uitvoering van de activiteiten is de betrokkenheid en inzet van partners essentieel.
2. De focus van activiteiten in de regionale agenda ligt bij de regionale opgaven. Voor overige activiteiten vervult RPAnhn een signaalfunctie en legt verbindingen.
3. De activiteiten in de regionale arbeidsmarktagenda richten zich op de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Lokaal en subregionaal ontwikkelde initiatieven die bijdragen aan de regionale ambitie worden in beeld gebracht en inzichtelijk gemaakt.
4. De activiteiten in de regionale agenda leveren een bijdrage aan de sociaaleconomische ontwikkeling van de regio.
5. Kwantitatieve doelstellingen en resultaten zijn altijd gekoppeld aan kwalitatieve doelstellingen en resultaten.

Samenwerkende partijen

In Noord-Holland Noord zijn diverse partners aan de slag met de uitvoering van de regionale arbeidsmarktagenda. De convenantpartners zijn de overheid (18 gemeenten in Noord-Holland Noord, UWV, Ontwikkelingsbedrijf NHN), werkgevers (VNO-NCW, Huis van het Werk), werknemers (FNV, CNV, VCP) en het onderwijs (ROC Horizon College, ROC Kop van Noord-Holland, AOC Clusius College, Hogeschool Inholland, samenwerkingsverbanden passend onderwijs vo). Voor diverse activiteiten werkt RPAnhn samen met eventpartners, onder meer Rabobank, 's Heeren Loo en Arboadviescentrum. Daarnaast wordt nauw samengewerkt met branche-vertegenwoordigers, MKB, provincie Noord-Holland en diverse ministeries, en is er altijd ruimte voor nieuwe samenwerkingspartners.

RPAnhn

De regionale arbeidsmarktagenda wordt gecoördineerd door RPAnhn. Bij RPAnhn zijn de meest essentiële op de arbeidsmarkt betrokken partijen vertegenwoordigd om de doelstellingen te kunnen realiseren. RPAnhn wil dat iedereen die kan werken, werkt. Dat realiseert zij door het verbinden van werkgevers, werknemers, onderwijs en overheid voor het creëren van kansen op de regionale arbeidsmarkt. RPAnhn is *de* partner voor organisaties die samen willen werken aan een werkende arbeidsmarkt in de regio Noord-Holland Noord. De activiteiten van RPAnhn zijn gericht op:

- Organiseren van samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid voor een optimale werkgevers- en werknemersdienstverlening en een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.
- Aanjagen van nieuwe initiatieven en ontwikkelen van gezamenlijke arrangementen en instrumenten gericht op duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit en een leven lang ontwikkelen.
- Inzicht bieden in arbeidsmarkt vraagstukken door een datagestuurde aanpak.
- Actief delen van kennis, informatie en voorbeelden, en het monitoren van activiteiten en resultaten.
- Genereren en beheren van financiële middelen ten behoeve van de regionale arbeidsmarkt.

Stuurgroep RPAnhn

De leden van de stuurgroep RPAnhn nemen besluiten rondom de uitvoering van de regionale arbeidsmarktagenda en de daarbij behorende middelen, verzorgen de communicatie naar hun achterban, zetten daar waar nodig hun achterban in ten behoeve van de resultaten en treden op als ambassadeur voor de regionale afspraken. Elk stuurgroeplid neemt het eigenaarschap van een onderdeel van de regionale agenda op zich.



Leden van de stuurgroep handelen met mandaat namens hun achterban. Het voorzitterschap van de stuurgroep RPAnhn is belegd bij de portefeuillehouder RPAnhn van de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord (Alkmaar).

In de stuurgroep RPAnhn hebben zitting:

namens de gemeenten:

- Wethouder E. Konijn-Vermaas van de gemeente Alkmaar (voorzitter)
- Wethouder F. Binnendijk van de gemeente Castricum (namens de gemeenten in de regio Alkmaar, zijnde Alkmaar, Heerhugowaard, Langedijk, Bergen, Uitgeest, Castricum en Heiloo), als vervanger wethouder
- Wethouder K. al Mobayed van de gemeente Hoorn (namens de gemeenten in West-Friesland, zijnde Hoorn, Drechterland, Enkhuizen, Koggenland, Opmeer, Medemblik en Stede Broec), als vervanger wethouder D. te Grotenhuis, gemeente Drechterland
- Wethouder P. Kos van de gemeente Den Helder (namens de gemeenten in de Kop van Noord-Holland, zijnde Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Texel), als vervanger wethouder Th. Meskers, gemeente Hollands Kroon

namens UWV:

- Dhr. H. Tromp, regiomanager UWV Noord-Holland Noord

namens de werkgeversorganisaties:

- Dhr. J. Veerman, bestuurder VNO-NCW (namens VNO-NCW en Huis van het Werk)

namens de werknemersorganisaties:

- Dhr. M. Laboui, bestuurder FNV (namens FNV, CNV en VCP)

namens de onderwijsorganisaties:

- Dhr. G. Oud, lid College van Bestuur Clusius College (namens Clusius College, ROC Horizon College, ROC Kop van Noord-Holland en Hogeschool InHolland)
- Dhr. A. Hoekstra, voorzitter College van Bestuur Regius College (namens de samenwerkingsverbanden vo Noord-Kennemerland, West-Friesland en Kop van Noord-Holland)

Algemene Vergadering RPAnhn

De Algemene Vergadering RPAnhn dient als klankbord voor de regionale afspraken. Hierin zijn werkgevers-, werknemers- en onderwijsorganisaties, gemeenten en UWV vertegenwoordigd. De individuele leden worden actief betrokken bij de uitvoering van de activiteiten. Tijdens de Algemene Vergadering RPAnhn worden voortgang en resultaten van de afspraken gepresenteerd en besproken.

Programmabureau RPAnhn

Het programmabureau RPAnhn faciliteert, coördineert en monitort de afspraken in de regionale arbeidsmarktagenda. Daarnaast bereidt het programmabureau de besluiten voor de stuurgroep voor, verzorgt de coördinatie van subsidieaanvragen voor de arbeidsmarktregio en zorgt voor de communicatie over de resultaten. Het programmabureau RPAnhn functioneert onder de dagelijkse leiding van een directeur.

Financiering

Financiering van de activiteiten in de regionale arbeidsmarktagenda gebeurt uit diverse bronnen. De gemeenten faciliteren gezamenlijk de basisfinanciering van het programmabureau RPAnhn. De inbreng van de samenwerkende partijen voor de uitvoering van de activiteiten is in beginsel op basis van cofinanciering in uren of reeds bestemde middelen. Daar waar mogelijk wordt een beroep gedaan op Europese, rijks- of provinciale middelen of worden partijen individueel benaderd.