

# Uitvoeringsagenda *Noord-Holland Noord 2025*

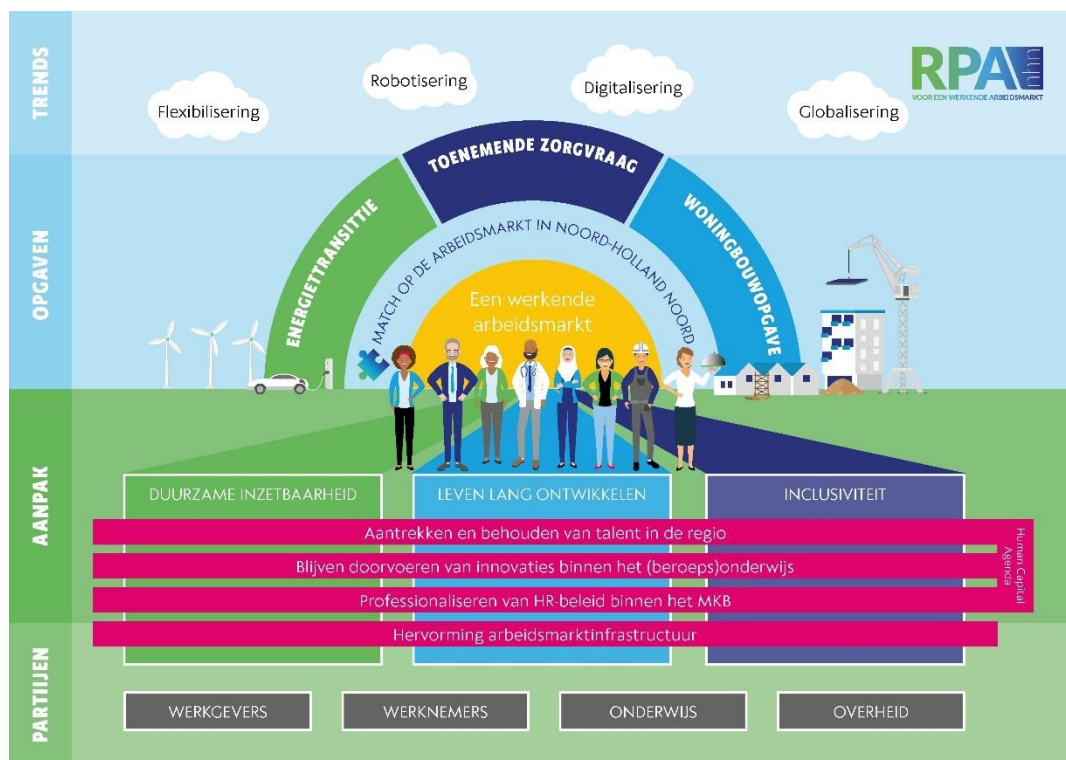
Vastgesteld door Algemeen Bestuur RPAhnh op 13-12-2024



## 1. 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 (RPA<sup>nhn</sup>). 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 (NHN) 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'](#). Het Convenant loopt komend jaar af. Dit is een mooi moment voor het opzetten van een brede meerjarenagenda met sociale en economische thema's, passend bij het nog te vormen Regionaal Beraad uit de hervormingsopdracht van het Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De doelstelling uit het huidige Convenant is een duurzame, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt in de regio Noord-Holland Noord. In figuur 1 staat de geüpdatete schematische weergave van onze visie voor de arbeidsmarkt NHN.



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

### 1.1 Aanpassen aan de veranderende wereld

De vraag naar arbeid in Nederland is nog nooit zo hoog geweest en de werkloosheid nog nooit zo laag als in het afgelopen anderhalf jaar. Dit is in Noord-Holland Noord niet anders. Onze regio heeft, net als andere regio's, te maken met specifieke sociaaleconomische uitdagingen, zoals vergrijzing, tekorten aan vakmensen en veranderende arbeidsmarkt door digitalisering en de energietransitie. Onze regio loopt zelfs voor op veel andere regio's als het gaat om de vergrijzing onder de inwoners. De impact hiervan zal in de nabije toekomst nog meer merkbaar zijn. De komende tijd zullen de

energietransitie, woningbouwopgave, technologische ontwikkelingen en toenemende zorgvraag hun stempel blijven drukken op de vraag naar arbeid. De uitstroom van arbeidskrachten naar de aangrenzende arbeidsmarktregio's (o.a. Metropoolregio Amsterdam (MRA)) blijft daarnaast een aandachtspunt. Verder moeten we als arbeidsmarktregio wendbaar blijven om te kunnen anticiperen op de (geo)politieke ontwikkelingen.

Door de jaren zijn drie thema's belangrijk gebleven in onze arbeidsmarktregio. Duurzame inzetbaarheid, Leven lang ontwikkelen en Inclusiviteit blijven daarmee de rode draad in onze aanpak.

### **Duurzame inzetbaarheid**

Duurzame inzetbaarheid draait erom dat mensen tot aan hun pensioen inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Dat werknemers in hun arbeidsleven blijven beschikken over haalbare mogelijkheden en voorwaarden om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit betekent een arbeidsorganisatie die hen hiertoe in staat stelt, evenals de houding en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

### **Leven lang ontwikkelen**

RPA<sup>nhn</sup> streeft ernaar om de leercultuur in Noord-Holland Noord te versterken. De huidige arbeidsmarkt vraagt om werknemers die flexibel en weerbaar zijn, en continu werken aan hun eigen ontwikkeling en vaardigheden. Om dat te bereiken, is het eerst van belang dat mensen inzicht krijgen in hun eigen kennis en vaardigheden. Vervolgens kunnen ze deze verder ontwikkelen, zodat hun talenten beter (blijven) aansluiten op de arbeidsmarkt van de toekomst. Werkgevers en onderwijsinstellingen spelen hierin een rol door deze leercultuur te bevorderen.

### **Inclusiviteit**

Op een inclusieve arbeidsmarkt hebben werkzoekenden, ongeacht of ze een beperking hebben, dezelfde kansen op werk. Een inclusieve organisatie benut zoveel mogelijk de verschillende talenten en capaciteiten die de arbeidsmarkt biedt. Waar diversiteit draait om het erkennen van verschillen, gaat inclusie een stap verder: het gaat om het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich gerespecteerd en welkom voelt, ongeacht leeftijd, geslacht, afkomst of werkervaring.

De bovenstaande opgaves op de arbeidsmarkt vragen om creatieve oplossingen en een vernieuwde Uitvoeringsagenda. We zullen met minder mensen slimmer moeten gaan werken. In deze Uitvoeringsagenda 2025 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 betreft een plan voor een jaar met daarin projecten en activiteiten die mogelijk een meerjarige uitvoering kennen.

## **1.2 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, de doorstroompunten, bedrijfs- en ondernemersverenigingen als Ondernemend Alkmaar, Westfriesse Bedrijvengroep en de koepelvereniging van de Kop, Starters4communities, Mee & de Wering, GGZ, (praktijk) opleidingsbedrijven, O&O fondsen, Provincie Noord-Holland en Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

## 2. Ambitie

### 2.1 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 kunnen meedoen. Onbenut arbeidspotentieel wordt zo snel mogelijk aan een duurzame baan geholpen. Om deze ambitie te halen werken het bedrijfsleven, het onderwijs en publieke organisaties steeds beter samen. Vanuit het Ministerie SWZ is de opdracht toegevoegd om de arbeidsmarktinfrastructuur te hervormen.

In 2023 is de sociaaleconomische agenda; de [Human Capital Agenda](#) van Noord-Holland Noord (HCA-NHN), geschreven en vastgesteld. De Human Capital Agenda is geen op zichzelf staande agenda. Bovendien is het een agenda die in ontwikkeling is. Het is een meerjarenvisie die een paraplu vormt over de succesvolle bestaande agenda's van het onderwijs, de economische- en de sociale domeinen. Het is het startpunt van een vruchtbare samenwerking van alle betrokkene partijen die zich richten op een goed functionerende arbeidsmarkt. De Human Capital Agenda draagt bij aan de regionale economie door te investeren in menselijk kapitaal, maar doet dit met oog voor duurzame ontwikkeling, sociale gelijkheid en de kwaliteit van werk. Dit leidt tot een economie die niet alleen groei nastreeft, maar ook bijdraagt aan de brede welvaart van de inwoners van Noord-Holland Noord. Door de integrale samenwerking blijft het mogelijk om (sociale) innovatie te ondersteunen. In de HCA-NHN zijn drie actielijnen, zoals te zien in figuur 1, beschreven:

#### 2.1.1 Aantrekken en behouden van talent voor de regio

Deze actielijn gaat over het aanbieden van aantrekkelijke banen en ontwikkelkansen voor iedereen die wil werken, met een sterke focus op een gezonde leefomgeving. Dit wordt ondersteund door het innovatieve opleidingsaanbod, van primair tot hoger onderwijs, wat gericht is op zowel huidige als toekomstige werkenden. De regio is succesvol in het stimuleren van niet-werkenden naar banen binnen de kanssectoren en aantrekken van talent naar Noord-Holland Noord, door het combineren van boeiende carrièremogelijkheden en een hoge levenskwaliteit.

#### 2.1.2 Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en in de beroepspraktijk

In Noord-Holland Noord is Leven Lang Ontwikkelen vanzelfsprekend voor iedereen. Onze inwoners en werkenden volgen inspirerende opleidingen, bestaande uit een multidisciplinair en innovatief opleidingsaanbod met fieldlabs en hybride leerprogramma's dat aansluit bij de opgaves in onze regio.

#### 2.1.3 Professionaliseren van het HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb

Hier wordt het mkb gestimuleerd en ondersteund om professionele arbeidsmarktcommunicatie en HR-beleid (door) te ontwikkelen en/of op te zetten. Daarnaast wordt de nieuwste kennis en ervaring gedeeld op het gebied van stimuleren van een leercultuur binnen de bedrijven in NHN.

De regie op de HCA-NHN ligt niet alleen bij RPAhnh, maar ook bij het Ontwikkelingsbedrijf NHN. In hoofdstuk drie zijn per actielijn de projecten vermeld die worden gecoördineerd vanuit het RPAhnh. Naast deze benoemde projecten gebeurt er per actielijn nog veel meer in onze arbeidsmarktregio. De coördinatie en uitvoering hiervan liggen bij andere partijen en alle aangesloten partners.

#### **2.1.4 Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur**

Naast de regionale ambities beschreven in de Human Capital Agenda, is vanuit het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een landelijke ambitie en opdracht beschreven over de arbeidsmarktinfrastructuur. Hierbij gaat het over de arbeidsmarktdienstverlening voor zowel werkzoekenden en werkenden als werkgevers. Door werkzoekenden, werkenden en werkgevers beter te ondersteunen op de arbeidsmarkt, worden de kansen die de huidige krapte biedt, beter benut voor mensen die nu nog langs de lijn staan. Tevens kan dit de druk op werkgevers in tekortsectoren, waaronder de zorg, het onderwijs, de (woning)bouw, de kinderopvang, (internationale) veiligheid en bij beroepen die nodig zijn voor klimaat- en digitale transitie, verlichten. De (uitvoerings)partners grijpen de opdracht om te komen tot een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur aan om de dienstverlening aan inwoners en werkgevers te verbeteren. De ambitie is om van het Regionaal Werkcentrum een flexibele en lerende samenwerking te maken waarbij de samenwerkingspartners een gezamenlijk en uniform proces van vraag tot antwoord hebben ingericht om passende integrale dienstverlening zonder oordeel en oormerk aan inwoners en werkgevers uit NHN te kunnen bieden.

We kunnen deze ambities waarmaken door samen te werken met verschillende disciplines, met als doel uiteindelijk nog meer geïntegreerd samen te werken en dicht bij onze sterke punten te blijven. Door gewoon aan de slag te gaan met activiteiten en projecten en dingen uit te proberen. Deze Uitvoeringsagenda is daar een weerspiegeling van.

#### **2.2 Kwantitatieve ambities 2025**

In de Uitvoeringsagenda 2025 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](#) van de Uitvoeringsagenda (<https://nhninzicht.nl/uitvoeringsagenda-rpanhn>) 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 ambities is al een uitgewerkt projectplan. Dat hoeft ook niet. Samen met onze (uitvoerings)partners worden er voortdurend nieuwe plannen gemaakt en bestaande projecten doorontwikkeld, geborgd of afgerond.

#### **2.3 Inzet van middelen**

Om de ambitie te realiseren en de samenwerking te versterken binnen de arbeidsmarktregio tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven (triple helix), en zo bij te dragen aan brede welvaart en een economisch gezonde regio, worden diverse financiële middelen ingezet. Door slim gebruik te maken van Europese subsidies zoals ESF+, rijk-regiomiddelen zoals de Regio Deal en AJW-gelden, provinciale steun via het Manifest 2.0 Werken en Ontwikkelen, sectorale fondsen en re-integratiebudgetten, versterken we de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en bouwen we aan duurzame groei.

### 3. Aanpak

Het Algemeen Bestuur RPAhn geeft akkoord op 'wat' de samenwerkende organisaties gaan aanpakken het komende jaar. Na goedkeuring wordt het 'hoe' voor de projecten en activiteiten in de Uitvoeringsagenda 2025 concreet uitgewerkt. Daarvoor stellen we per activiteit samen met de partners een projectplan op om te toetsen 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 2025. Voor de doorvertaling van ambitie naar actie is ervoor gekozen om vier actielijnen aan te houden met daaronder de uit te voeren projecten.

1. Aantrekken en behouden van talent voor de regio
2. Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en in de beroepspraktijk
3. Professionaliseren van het HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb
4. Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur

Veel van de projecten en activiteiten zijn in 2024 al opgestart of uit eerdere jaren voortgezet. Een deel van de werkzaamheden zijn landelijke opdrachten (vanuit Ministerie SZW) of onderdeel van Europese programma's. Omdat veel projecten en activiteiten vallen onder meerdere actielijnen staat in figuur 2 een overzicht van alle projecten en de bijbehorende actielijnen.

#### 3.1 Actielijn 1: Aantrekken en behouden van talent voor de regio

Om talent aan te trekken en te behouden in de diverse sectoren en branches binnen Noord-Holland Noord, zijn gestructureerde vraag- en actiegerichte samenwerkingen van cruciaal belang. Deze samenwerkingen moeten leiden tot een holistisch en geïntegreerd ecosysteem waarin bedrijven, onderwijsinstellingen, gemeentes en andere relevante stakeholders samenwerken. Er wordt ingezet op het opzetten en/of opschalen van programma's en projecten die zich richten op aantrekken en behouden van talent. Het is hierbij belangrijk dat er wordt gekeken naar al het talent. Zodat er inclusieve arbeidsorganisaties ontstaan en iedereen naar vermogen kan meedoen op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt er gekeken naar innovatief (beroeps)onderwijs gericht op de kraptesectoren als de techniek en zorg. Om mensen op te leiden en bij te scholen zodat het menselijk kapitaal duurzaam inzetbaar blijft bij alle innovatieve bedrijven in onze regio. De projecten die onder deze actielijn vallen zijn:

- Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen
- Talentacademy Westfriesland
- Jobhunters
- Gouden Kans project (tot maart 2025)
- Vervolgproject 'Gouden Kans' (vanaf maart 2025)
- ESF+ Sociale Inclusie - lifecoaches

### **3.2 Actielijn 2: Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en in de beroepspraktijk**

Deze actielijn gaat over het aantrekkelijker maken van het onderwijs (praktijk, mbo, hbo) in Noord-Holland Noord en een betere aansluiting creëren tussen onderwijs en arbeidsmarkt. 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. Dit kan door individueel en multidisciplinair onderwijs mogelijk maken in samenwerking met bedrijven, (rijks)overheid en (private) opleiders. Werkenden leren met name op de werkvloer. Werkgevers hebben dan ook een stimulerende en faciliterende rol bij het ontwikkelen van werkenden. Het vormen van een campusgedachte, een overkoepelende verbinding tussen publieke en private partijen, gaat hierbij helpen. De projecten die onder deze actielijn vallen zijn:

- Entree in Beweging: NH Connect Academy
- Techcourt NHH
- Ontwikkelfonds NHH
- ESF+ Sectoren

### **3.3 Actielijn 3: Professionaliseren van het HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb**

Met deze actielijn worden bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties gestimuleerd om professionele arbeidsmarktcommunicatie en HR-beleid (door) te ontwikkelen en/of op te zetten. Hierbij hoort het informeren en inspireren van bedrijven over strategische personeelsplanning, werven op basis van competenties en leven lang ontwikkelen onder werkenden. De gesprekken om te komen tot concrete projecten voor deze actielijn zijn nog in volle gang.

### **3.4 Actielijn 4: Hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur**

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur richt zich op de verbetering van de gezamenlijke publieke en private dienstverlening voor werk en scholing aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Hiervoor wordt ingezet op het versterken van de samenwerking tussen de verschillende partijen in de arbeidsmarkt, zoals gemeenten, UWV, sociale werkbedrijven, sociale partners en werkgevers. Het doel van de hervorming is onder andere grotere vindbaarheid en toegankelijkheid voor de doelgroepen. Om werkenden en werkzoekenden beter te kunnen ondersteunen en sneller naar werk te begeleiden, met speciale aandacht voor kwetsbare groepen. Er wordt ingezet op het verbeteren van de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt door het vernieuwen van de bestaande werkstructuren en het bevorderen van meer regionale samenwerking waarbij de klant centraal staat. Hiervoor worden onder andere bewezen instrumenten, zoals ontwikkelpaden en praktijkleren ingezet, waarbij nazorg aan de klant en werkgever belangrijk is. De projecten die onder deze actielijn vallen zijn:

- Opzetten van één regionaal loket: het Werkcentrum
- Werkgeversdienstverlening (voorheen WSP-NHH)
- Harmonisering van arbeidsmarktbeleid
- Regionaal verbinder statushouders



- Verbeteren gegevensuitwisseling t.b.v. arbeidsmarktdienstverlening
- Mentale gezondheid en werk (voorheen Hoofdzaak Werk)
- ESF+ Sociale Activering & ESF+ Sociale Innovatie
- SROI

Aan de hervorming zijn de twee programma's 'Aanpak Jeugdwerkloosheid' en 'Van School naar Duurzaam Werk' (per 1 januari 2026) gekoppeld omdat deze gaan over dienstverlening aan de doelgroep jongeren van 16 t/m 27 jaar.

	Talent behouden en aantrekken	Innovaties blijven doorvoeren in onderwijs	HR-beleid bij MBK professionaliseren	Hervorming arbeidsmarkt-infrastructuur
Jobhunters	x			x
Aanpak Jeugdwerkloosheid				x
Programma Van School naar Duurzaam Werk	x	x		x
Gouden Kans project	x			
Vervolgproject Gouden Kans	x			
Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen	x			
Werkgeversdienstverlening				x
ESF+ Sociale activering	x			x
Harmonisering van arbeidsmarktbeleid				x
Werkcentrum				x
Ontwikkelfonds NHN		x		x
Mentale gezondheid en werk	x		x	x
ESF+ Sociale inclusie - lifecoaches	x			x
Talentacademy WF	x	x		
Techcourt NHN	x	x		
Entree in Beweging: NH Connect Academy	x	x		
Verbeteren gegevensuitwisseling t.b.v. arbeidsmarktdienstverlening				x
Regionaal verbinder statushouders				x
ESF+ Sectoren		x		x
ESF+ Sociale innovatie	x			x
SROI coördinatie			x	x

Figuur 2 – Schematisch overzicht van de projecten en de actielijnen waaronder zij vallen.