



Analyse

Arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord

2026-2030

DESTEP-analyse

Arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord



De DESTEP-analyse biedt een gestructureerde manier om de externe omgeving van een regio in kaart te brengen. Voor een arbeidsmarktregio als Noord-Holland Noord helpt dit om:

1. Trends en ontwikkelingen vroegtijdig te signaleren (zoals vergrijzing, technologische innovatie of ecologische risico's).
2. Kansen en bedreigingen te identificeren die van invloed zijn op werkgelegenheid, scholing, mobiliteit en inclusie.
3. Beleidskeuzes te onderbouwen met feitelijke, regionale data en maatschappelijke context.

DESTEP als fundament voor de Meerjarenagenda 2026–2030

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, zoals uiteengezet in de Kamerbrief van april 2024 vraagt onder andere van de regio dat zij:

- Regionale samenwerking versterken tussen gemeenten, UWV, SBB, onderwijsinstellingen, vakbonden en werkgeversorganisaties.
- Meerjarige plannen opstellen die inspelen op de specifieke kenmerken van de regio.
- Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar afstemmen, met oog voor kwetsbare groepen.

Een DESTEP-analyse helpt hierbij door:

1. Demografisch inzicht



2. Economische focus



3. Sociaal-culturele trends



4. Technologische ontwikkelingen



5. Ecologische uitdagingen



6. Politiek-juridische kaders



Meerwaarde voor beleid en uitvoering

Door een DESTEP-analyse te integreren in de Meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord 2026–2030, ontstaat:

- Een gedeeld beeld van de regionale uitdagingen en kansen.
- Een onderbouwde strategie voor arbeidsmarktontwikkeling.
- Een betere aansluiting op landelijke beleidsdoelen en financieringsmogelijkheden.



1. Leeftijdsopbouw van de bevolking

De regio Noord-Holland Noord vergrijsst in een sneller tempo dan het landelijke gemiddelde. In 2030 zal naar verwachting meer dan 25% van de bevolking 65 jaar of ouder zijn. Deze ontwikkeling leidt tot een structurele uitstroom van ervaren arbeidskrachten, vooral in sectoren als zorg, onderwijs, openbaar bestuur, industrie en techniek. De vergrijzing verhoogt ook de zorgvraag, wat leidt tot een groeiende behoefte aan personeel in de ouderenzorg en welzijnssector.

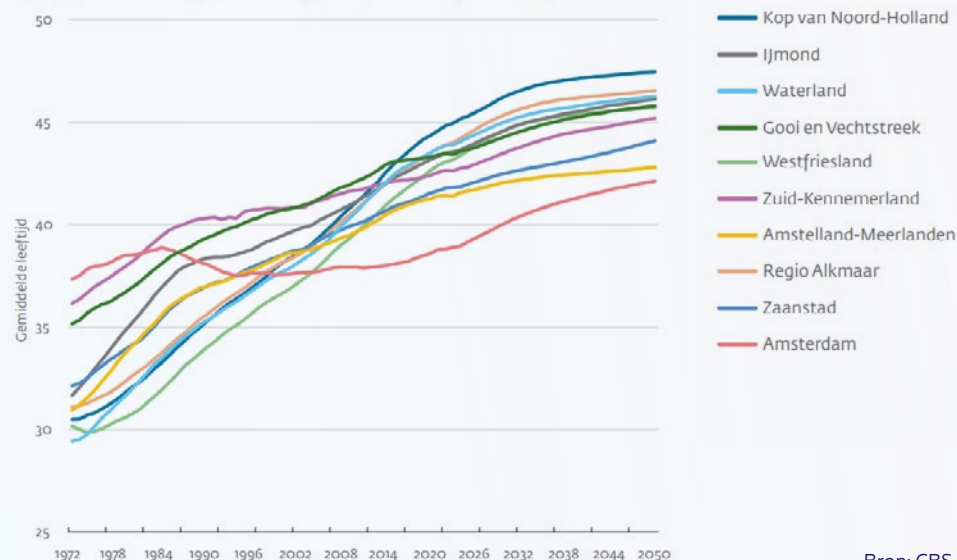
Door de uitstroom van ouderen en een beperkte instroom van jongeren (door migratie naar stedelijke gebieden) daalt het aantal mensen in de werkzame leeftijd (20–65 jaar) in veel gemeenten binnen de regio.

De jongere generaties (20–35 jaar) vormen een relatief klein aandeel van de bevolking in de regio, mede door vertrek naar de randstad voor studie en werk.

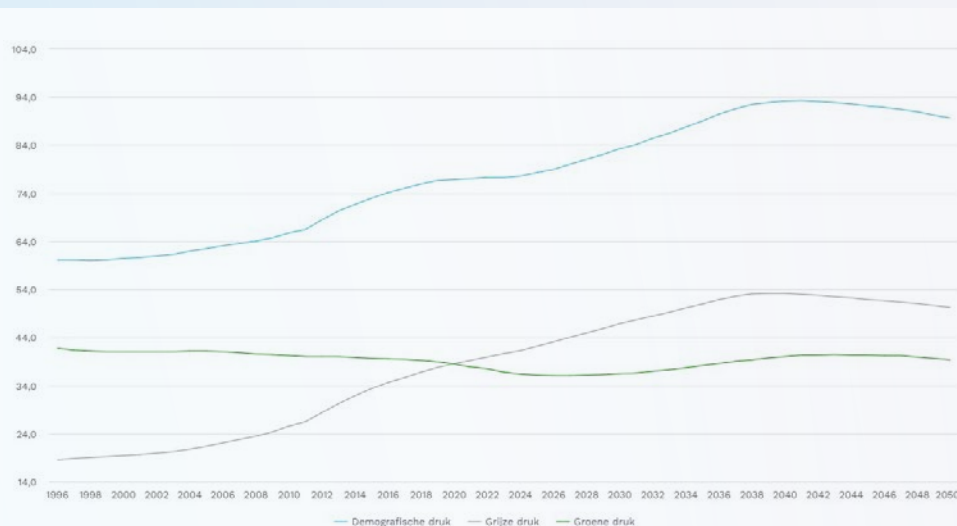
Jongeren stellen andere eisen aan werk: flexibiliteit, zingeving, hybride werkvormen en ontwikkelmogelijkheden zijn belangrijker dan traditionele zekerheden.

Gemeenten als Den Helder, Schagen, Texel en Holland Kroon kennen een sterkere vergrijzing dan bijvoorbeeld Alkmaar, Heerhugowaard en Hoorn, waar de bevolkingsgroei nog enigszins positief is door woningbouw en instroom van jonge gezinnen.

Figuur 3.5: Gemiddelde leeftijd, waarneming 1972-2024 en PNH-Prognose 2024-2050



Bron: CBS



Bron: CBS (29-01-2024)



2. Bevolkingsgroei of -krimp

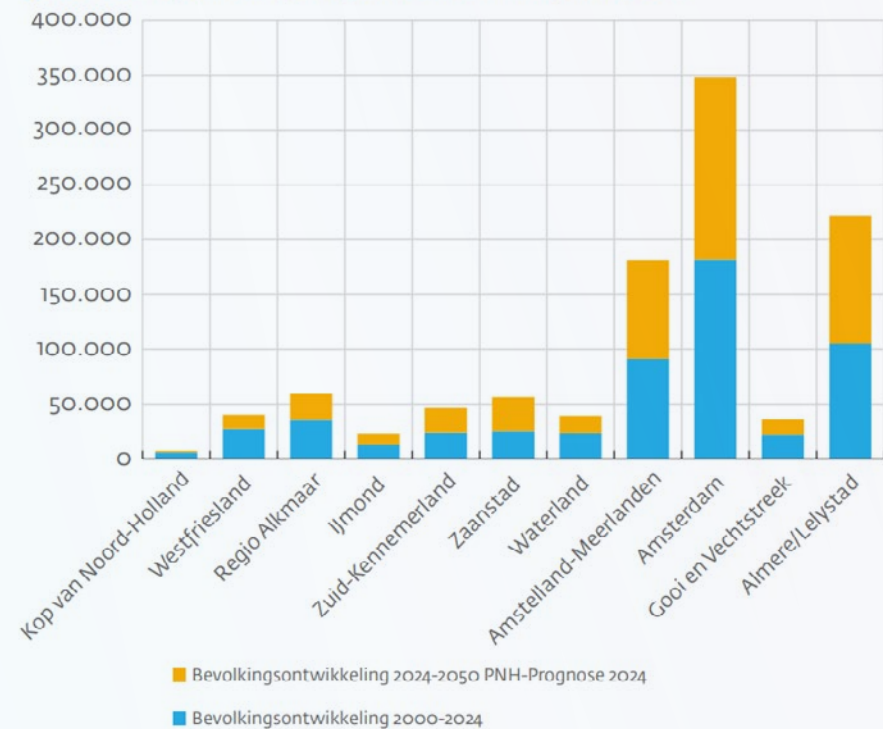
Volgens de PNH-Bevolkingsprognose 2024–2050 groeit de bevolking in Noord-Holland Noord met ongeveer 40.000 inwoners tussen 2024 en 2050. Voor de periode 2026–2030 betekent dit een relatief bescheiden jaarlijkse groei, vooral geconcentreerd in en rond stedelijke gebieden zoals Alkmaar, Dijk en Waard en Hoorn.

De natuurlijke aanwas (geboorte minus sterfte) is licht positief tot neutraal, maar het binnenlands migratiesaldo is negatief: jongeren trekken weg naar de randstad voor studie en werk.

Stedelijke kernen zoals Alkmaar en Hoorn groeien nog licht, mede door woningbouw en voorzieningen. Landelijke gemeenten zoals Schagen, Hollands Kroon en Den Helder kennen een stagnatie of lichte krimp, vooral onder jongere leeftijdsgroepen. Dit leidt tot vergrijzing en ontgroening in perifere gebieden, met gevolgen voor de leefbaarheid, bereikbaarheid en arbeidsmarkt.

De combinatie van lichte bevolkingsgroei en vergrijzing betekent dat de beroepsbevolking relatief krimpt. Sectoren zoals techniek, zorg en onderwijs staan onder druk en zullen in de toekomst nog meer moeite hebben om voldoende gekwalificeerd personeel aan te trekken. Er is een groeiende noodzaak voor arbeidsmigratie, omscholing van bestaande krachten, beter benutten van onbenut arbeidspotentieel en het aantrekkelijk maken van de regio voor jonge gezinnen en starters.

Figuur 2.2: Bevolkingsontwikkeling per regio 2000-2024 en PNH-Prognose 2024-2050



Bron: CBS/PNH



3. Migratie (internationaal en regionaal)

De bevolkingsgroei in Noord-Holland Noord wordt in overgrote mate gedreven door buitenlandse migratie. Tussen 2024 en 2050 wordt een groei van circa 40.000 inwoners verwacht in deze regio, waarbij het natuurlijke saldo (geboorte minus sterfte) vrijwel neutraal is. De instroom van arbeidsmigranten, statushouders en internationale studenten

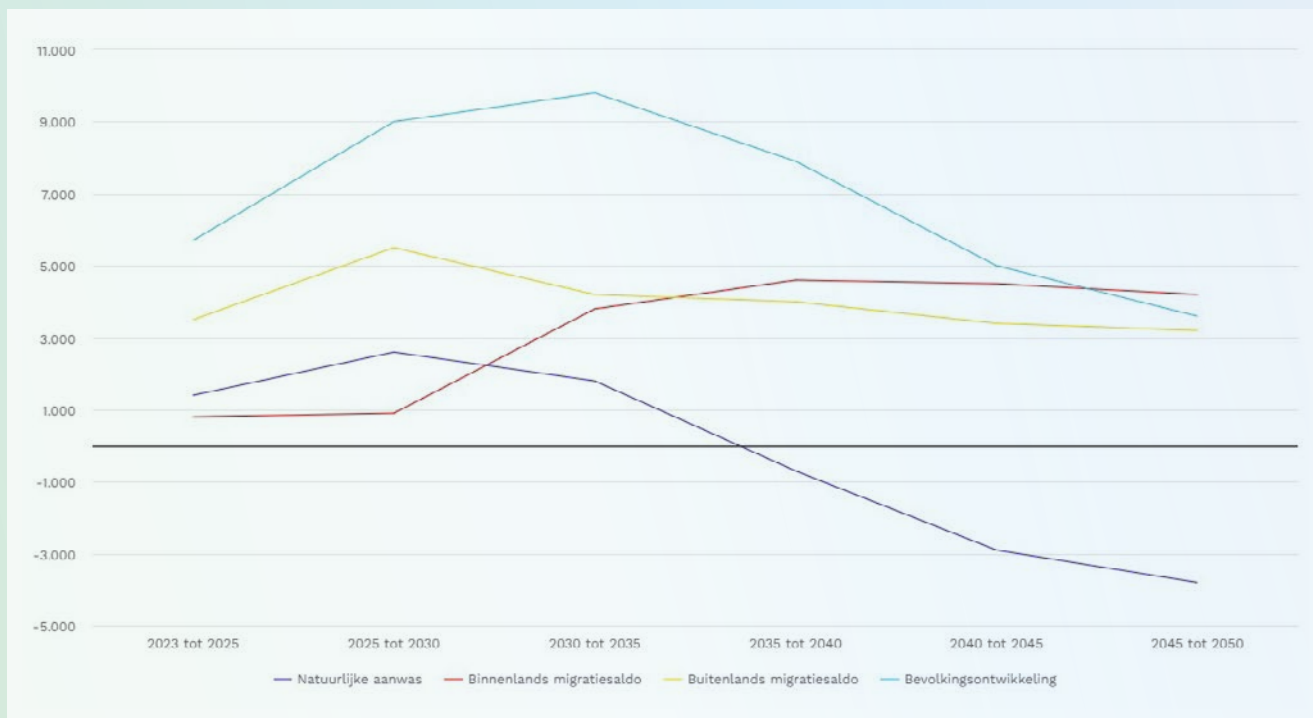
speelt een steeds grotere rol in het op peil houden van de beroepsbevolking. Deze ontwikkeling vraagt om beleid gericht op integratie, huisvesting en taalonderwijs, vooral in sectoren met personeelstekorten zoals logistiek, landbouw en zorg. Noord-Holland Noord heeft al jaren een negatief binnenlands migratiesaldo: meer mensen verhuizen

naar andere regio's (vooral de Randstad) dan er vanuit andere delen van Nederland naar deze regio komen. Vooral jongeren en hoger opgeleiden trekken weg voor studie en werk, wat leidt tot ontgroening en een verouderende bevolking in veel gemeenten. Tegelijkertijd trekken sommige oudere huishoudens en gezinnen juist naar de regio vanwege de betaalbaarheid van woningen en de leefomgeving, wat de toekomstige vergrijzing versterkt.

Stedelijke gebieden zoals Alkmaar en Hoorn profiteren relatief meer van internationale migratie en kunnen hun bevolking op peil houden of zelfs laten groeien. Landelijke gemeenten zoals Den Helder, Schagen en Hollands Kroon hebben te maken met structurele krimp en een afnemende aantrekkingskracht op jonge huishoudens.

Door de buitenlandse migratie wordt er een lichte groei in de bevolkingsaantallen verwacht. Dit verschilt wel sterk per gebied en brengt andere uitdagingen met zich mee.

De instroom van internationale arbeidskrachten is cruciaal om tekorten in sectoren als land- en tuinbouw, techniek, bouw en zorg op te vangen. Tegelijkertijd vereist dit een proactieve aanpak van werkgevers en overheden op het gebied van huisvesting, scholing en sociale integratie.





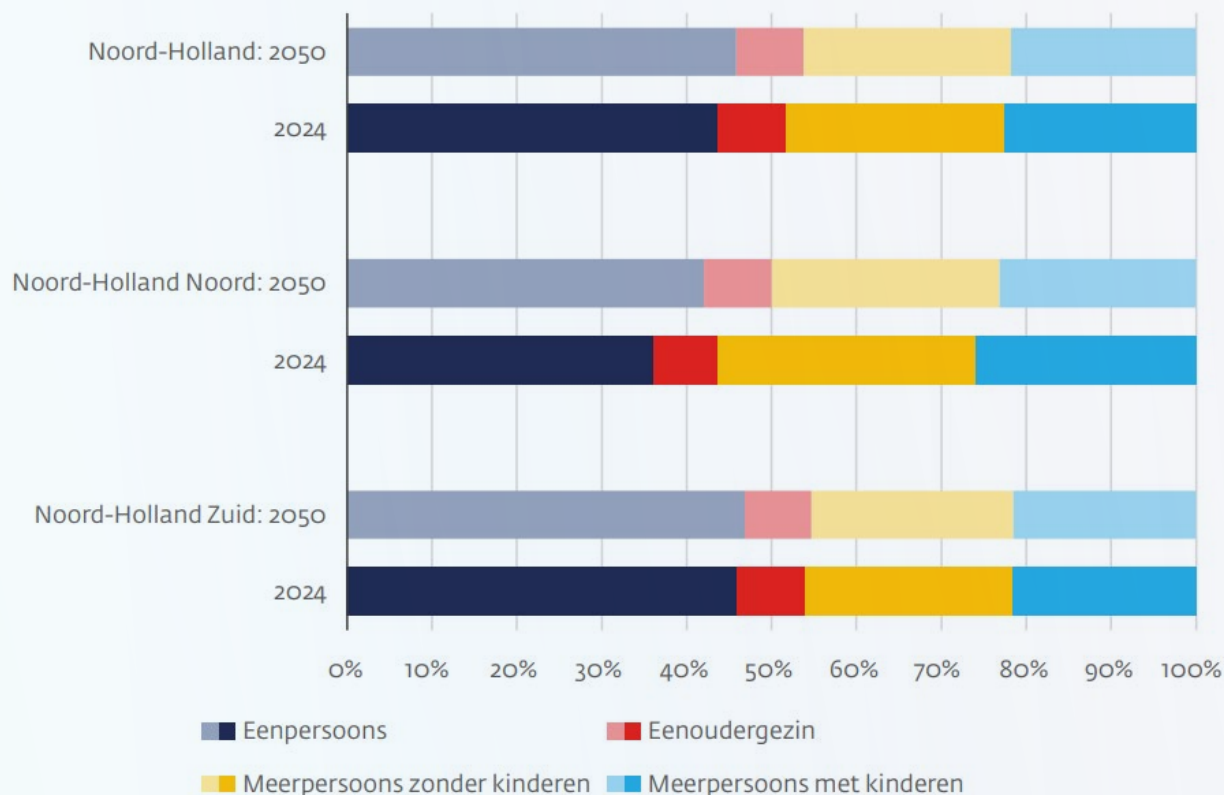
4. Huishoudenssamenstelling

Ondanks een relatief bescheiden bevolkingsgroei, neemt het aantal huishoudens in Noord-Holland Noord toe. Dit komt doordat de gemiddelde huishoudensgrootte daalt. De groei van huishoudens is vooral zichtbaar in stedelijke gebieden zoals Alkmaar en Hoorn, waar woningbouwprojecten en voorzieningen jonge huishoudens aantrekken.

De gemiddelde huishoudensgrootte in Nederland daalt van 2,14 personen in 2021 naar ongeveer 2,09 in 2035. Deze trend geldt ook voor Noord-Holland Noord. Oorzaken zijn onder meer: Individualisering: meer mensen kiezen ervoor om alleen te wonen. Vergrijzing: ouderen blijven langer zelfstandig wonen, vaak alleen na het overlijden van een partner. Latrelaties en scheidingen: leiden tot meer eenpersoonshuishoudens. Het aandeel eenpersoonshuishoudens groeit sterk, vooral onder ouderen en jongvolwassenen. Dit heeft gevolgen voor de woningmarkt: er is meer vraag naar kleinere, betaalbare woningen en levensloopbestendige woningen.

In stedelijke gebieden is de huishoudensgroei sterker door instroom van jonge huishoudens en arbeidsmigranten. In landelijke gemeenten zoals Schagen en Hollands Kroon is de groei beperkter en is de samenstelling ouder, met relatief veel alleenstaande ouderen.

Figuur 3.9: NH, NH-Noord en NH-Zuid: Aandeel huishoudens naar type in 2024 en in 2050 PNH-Prognose 2024

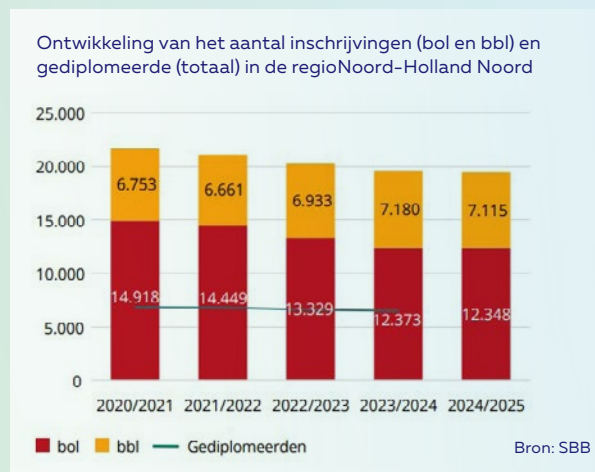


Bron: CBS/CPH



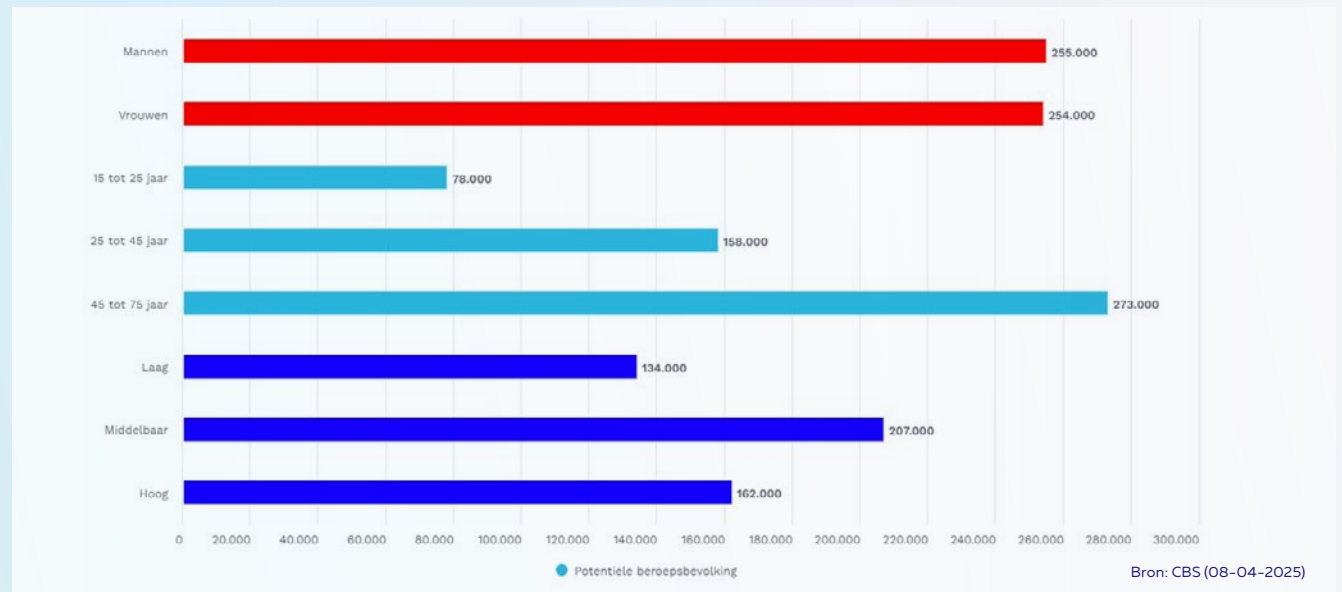
5. Opleidingsniveau

In gemeenten zoals Den Helder en Hollands Kroon heeft meer dan 55% van de inwoners een praktische opleiding afgerond (vmbo-b/k of mbo), wat ruim boven het landelijk gemiddelde van 42% ligt. In Schagen ligt dit percentage iets lager (49,8%), met een relatief hoger aandeel theoretisch geschoolden (27,2%). Het aandeel inwoners met een hbo- of wo-opleiding is in veel delen van Noord-Holland Noord relatief laag t.o.v. het Nederlands gemiddelde (32%-35%) en het Amsterdamse gemiddelde (boven de 50%). In Den Helder is dit slechts 18,4%, in Hollands Kroon 21,4. Regio Alkmaar zit op 38% en Westfriesland tussen de 18%-25%. Dit kan de regio minder aantrekkelijk maken voor kennisintensieve bedrijven en vraagt om investeringen in hoger onderwijs, bijscholing en kennis-economie.



Landelijk (en ook regionaal) is het aandeel jongeren dat kiest voor een mbo-opleiding gedaald van 41,2% in 2014 naar 37,6% in 2024. Dit is zorgelijk, omdat juist vakmensen in techniek, zorg en bouw hard nodig zijn in de regio. Het aantal mbo-studenten in de regio Noord-Holland Noord is de afgelopen 5 jaar gedaald met 10% t.o.v. 8% landelijk. Op dit moment zijn 19.463 mbo-studenten ingeschreven in deze regio. Vrijwel alle mbo-studenten vinden een stageplek of leerbaan. Deze daling komt onder andere door een krimp in het voortgezet onderwijs, daardoor is er minder doorstroom naar het mbo.

Daarnaast zijn er minder mbo-ge-diplomeerden die doorstuderen binnen het mbo. De daling is vooral te zien bij het aantal studenten in de beroepsop-leidende leerweg (bol), het aantal studenten in de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) steeg tot 2023/2024. In het huidige schooljaar zien we voor het eerst ook een daling in het aantal bbl-studenten. De trend m.b.t. afname van het aantal mbo-studen-ten zal doorzetten tot tenminste 2030. Verwachting is dat ook daarna het aantal mbo-studenten onder druk blijft staan.



De sterke vertegenwoordiging van praktisch opgeleiden sluit goed aan bij sectoren als landbouw, techniek, logistiek en zorg, die in de regio belangrijk zijn. Tegelijkertijd is er een risico op structurele tekorten aan hoger opgeleiden, bijvoorbeeld in onderwijs, ICT en beleidsfuncties.

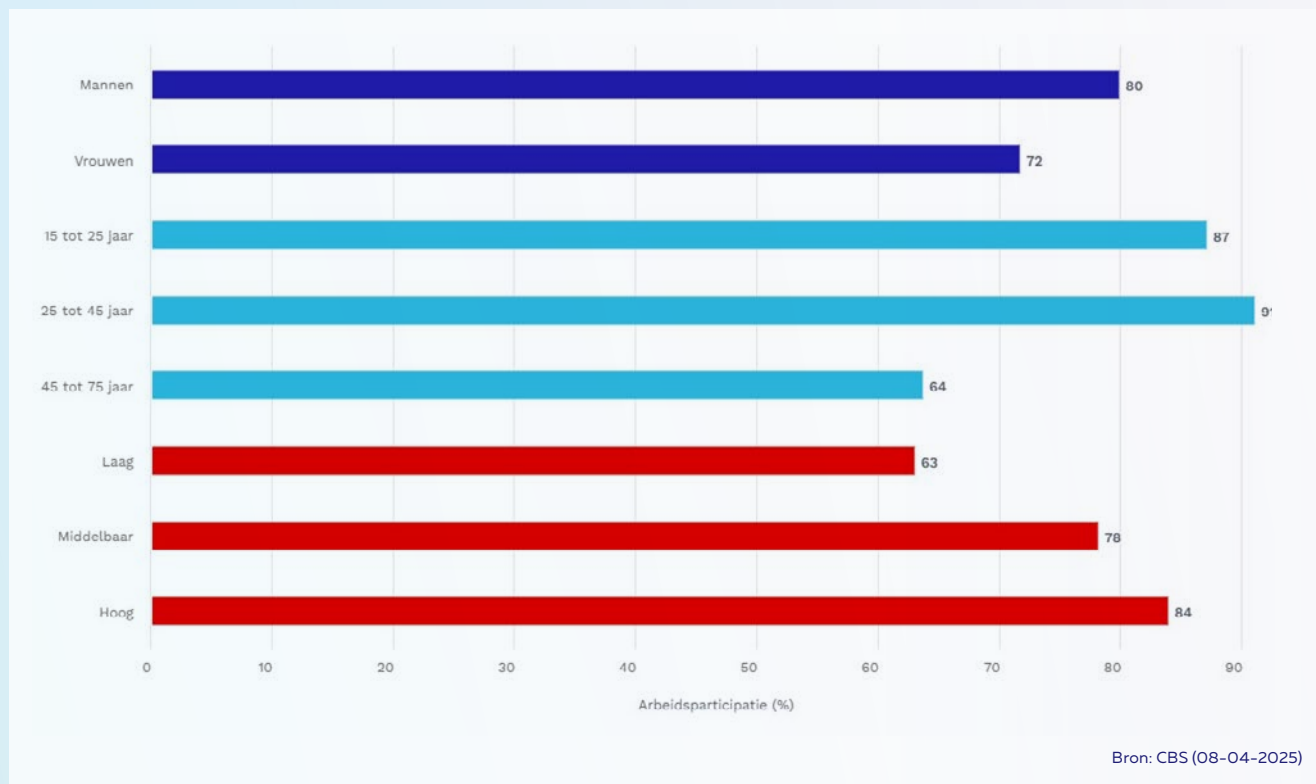


6. Participatiegraad

De arbeidsparticipatie in Noord-Holland Noord ligt rond de 70–75% van de beroepsbevolking (15–75 jaar), vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde. In subregio's zoals regio Alkmaar is de participatiegraad iets hoger, mede door de aanwezigheid van stedelijke werkgelegenheid (zoals in Alkmaar). In West-Friesland en Kop van Noord-Holland is de participatiegraad iets lager, mede door vergrijzing en beperkte mobiliteit.

De participatiegraad zal naar verwachting licht dalen of stabiliseren, vooral door: vergrijzing (meer mensen stromen uit richting pensioen), mismatch op de arbeidsmarkt (niet alle werkzoekenden bezitten de gevraagde vaardigheden) en door gezondheidsproblemen en mantelzorgtaken bij oudere werkenden. Regio Alkmaar: hogere participatiegraad, meer kennisintensieve banen, betere bereikbaarheid.

West-Friesland en Kop van Noord-Holland: lagere participatiegraad, meer seizoenswerk en praktische beroepen, minder OV-bereikbaarheid.





7. Urbanisatiegraad

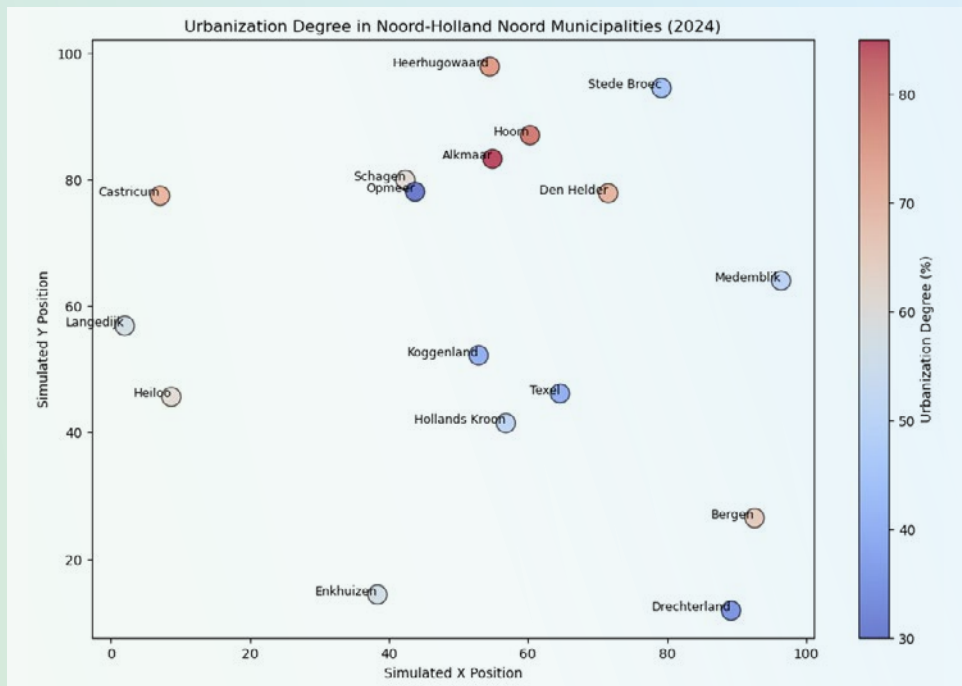
Noord-Holland Noord is in vergelijking met het zuidelijke gedeelte van de provincie Noord-Holland minder verstedelijkt. Grote delen van de regio NHN, zoals de Kop van Noord-Holland en West-Friesland, worden als landelijk of matig stedelijk geclassificeerd. Alleen steden als Alkmaar, Hoorn en Den Helder hebben een middelhoge tot hoge urbanisatiegraad, met een concentratie van voorzieningen, werkgelegenheid en woningbouw.

De provinciale prognose tot 2050 laat zien dat de

bevolkingsgroei in Noord-Holland Noord relatief beperkt blijft (ongeveer 40.000 extra inwoners), wat betekent dat de urbanisatiegraad slechts licht zal toenemen. De meeste groei wordt verwacht in en rond bestaande stedelijke kernen zoals Alkmaar en Heerhugowaard, waar grote woningbouwprojecten gepland staan.

De provincie zet in op behoud van het landelijke karakter van grote delen van Noord-Holland Noord, met nadruk op inbreiding (bouwen binnen bestaande

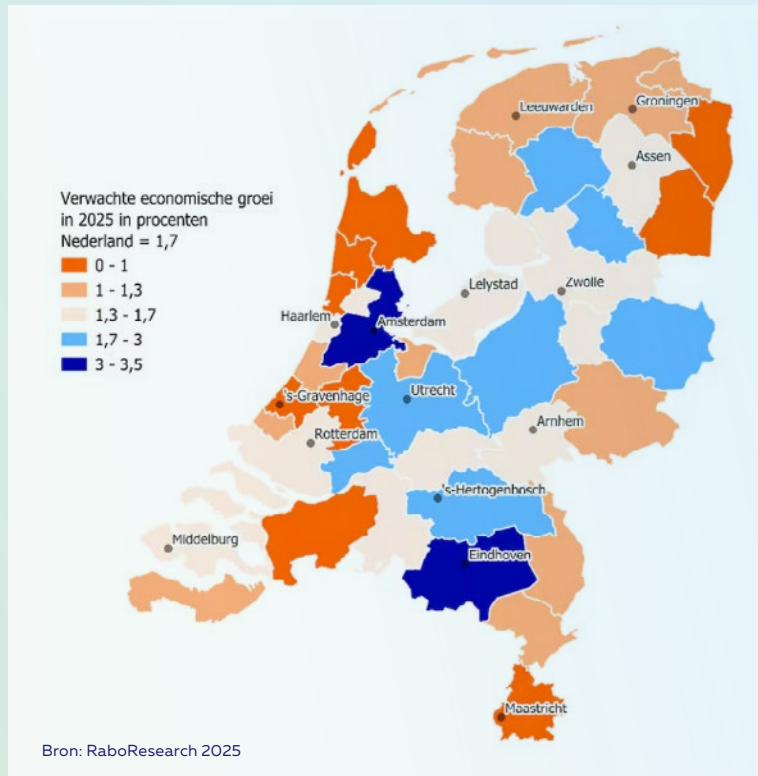
bebouwing) in plaats van grootschalige uitbreiding. Dit betekent dat de urbanisatiegraad relatief stabiel blijft, met een lichte toename in stedelijke zones en stagnatie of zelfs afname in perifere gebieden. De lage urbanisatiegraad in veel delen van de regio leidt tot verspreide voorzieningen, wat uitdagingen oplevert voor bereikbaarheid, openbaar vervoer en zorginfrastructuur. Tegelijkertijd biedt het kansen voor duurzame ontwikkeling, natuurbehoud en kleinschalige woonvormen.



- Elke stip stelt een gemeente voor, met een **gesimuleerde geografische positie**.
- De **kleur** geeft de mate van urbanisatie aan:
 - Donkerrood** = sterk verstedelijkt (bijv. Alkmaar, Hoorn, Heerhugowaard)
 - Blauwachtig** = landelijk gebied (bijv. Texel, Opmeer, Drechterland)
- De urbanisatiegraad is uitgedrukt in een schaal van **0% (zeer landelijk)** tot **100% (volledig stedelijk)**.



1. Economische groei of krimp



Voor Noord-Holland Noord wordt een bescheiden economische groei verwacht in de periode tot 2030. De regio profiteert minder sterk van de groeisectoren dan bijvoorbeeld Groot-Amsterdam of Brainport Eindhoven. De verwachte groei 2026 ligt rond de 1,2%, iets onder het landelijke gemiddelde. Dit komt mede door de sectorstructuur van de regio, waarin landbouw, zorg en techniek domineren. Sectoren met een sterke vertegenwoordiging in

Noord-Holland Noord: Landbouw (verwacht wordt een lichte krimp van -1,4% door verduurzaming, stikstofmaatregelen en schaalvergroting), Zorg en welzijn (lichte groei, gedreven door vergrijzing en toenemende zorgvraag) en Industrie en techniek (herstel na eerdere krimp, maar groei blijft gematigd). Sectoren met hoge groeiverwachting (zoals ICT en zakelijke dienstverlening) zijn minder sterk vertegenwoordigd in de regio, wat de totale groeipotentie beperkt.

Regio Alkmaar kent een relatief hogere economische dynamiek door stedelijke voorzieningen en de aanwezigheid van grote onderwijs- en zorginstellingen. West-Friesland en de Kop van Noord-Holland blijven economisch kwetsbaarder dan regio Alkmaar, mede door vergrijzing, beperkte bereikbaarheid en eenzijdige sectorstructuur.

De prognoses zijn omgeven door grote onzekerheden, zoals geopolitieke spanningen, handelsbelemmeringen en klimaatbeleid.

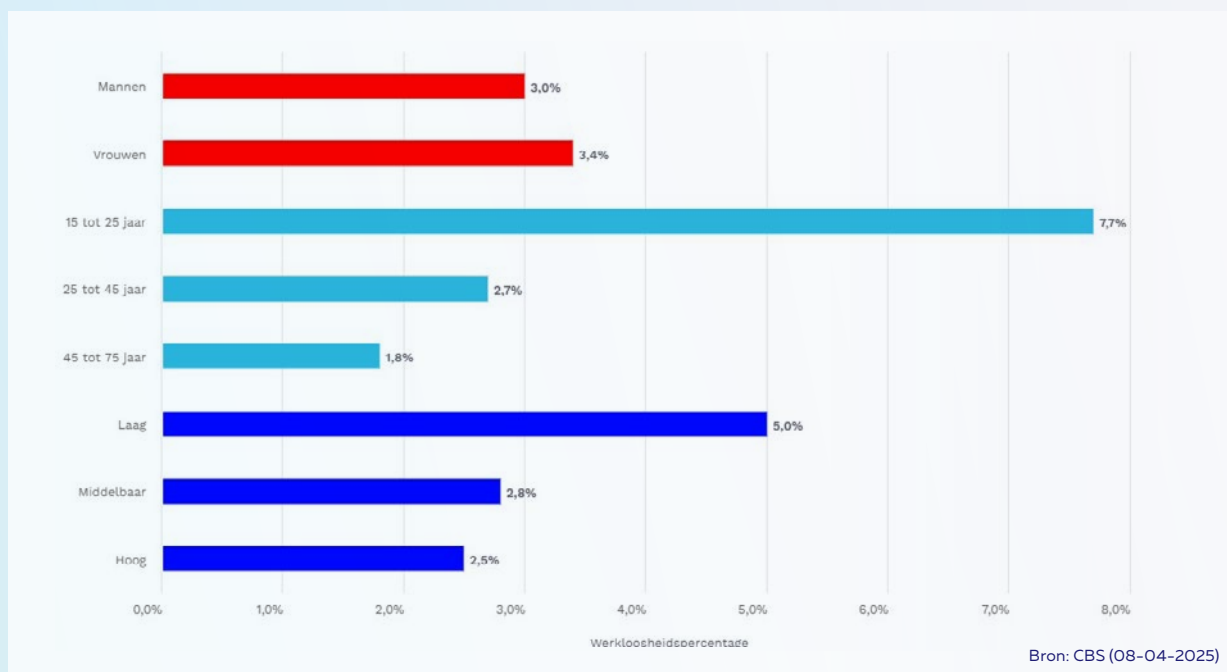
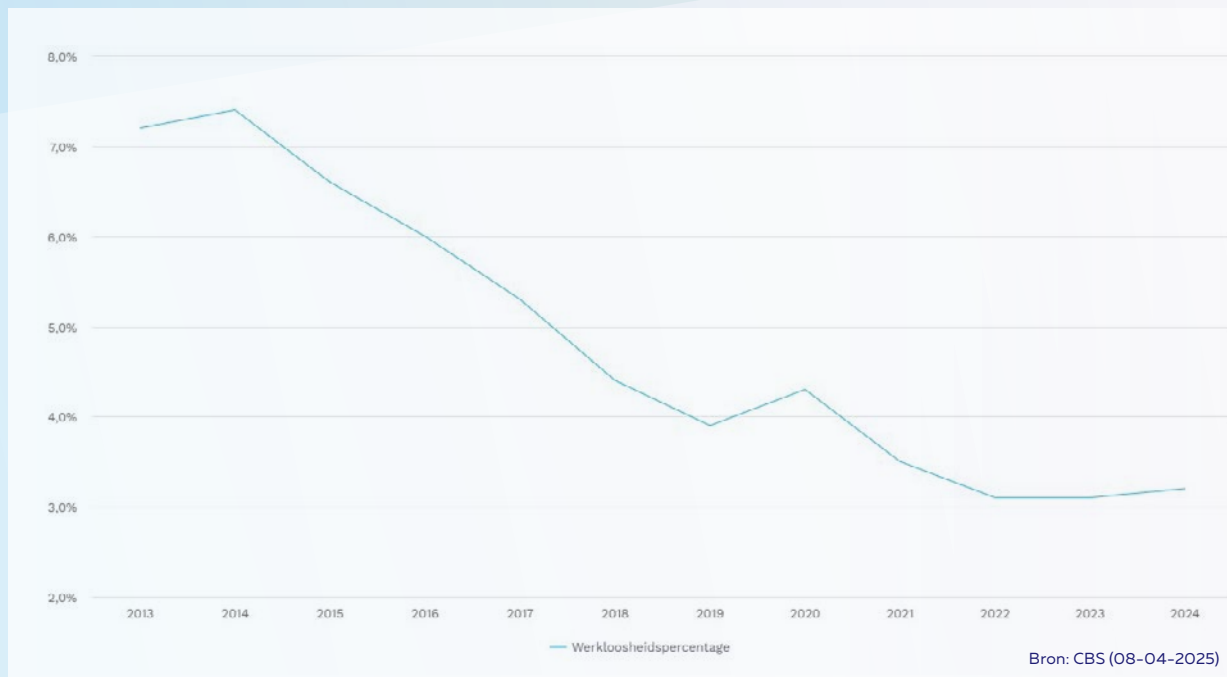




2. Werkloosheidscijfers

De werkloosheid in Noord-Holland Noord ligt momenteel rond de 3,5% tot 4,0%, vergelijkbaar met het landelijke gemiddelde. In stedelijke gebieden zoals Alkmaar en Hoorn is de werkloosheid iets lager, mede door een breder aanbod van werkgelegenheid. In meer perifere gebieden zoals Den Helder en delen van West-Friesland is de werkloosheid iets hoger, mede door sectorale afhankelijkheid en beperkte mobiliteit.

De werkloosheid zal naar verwachting licht stijgen of schommelen tussen de 4% en 5%, afhankelijk van: Economische conjunctuur (bijv. internationale handel, energieprijzen), Automatisering en digitalisering, die vooral banen in de middenklasse onder druk zetten, Mismatch op de arbeidsmarkt: veel vacatures, maar onvoldoende gekwalificeerd personeel. Jongeren, mensen met een migratieachtergrond en praktisch opgeleiden blijven kwetsbaarder voor werkloosheid, vooral in sectoren met seizoenswerk of flexibele contracten. Oudere werkzoekenden (55+) hebben relatief langere werkloosheidsduur.





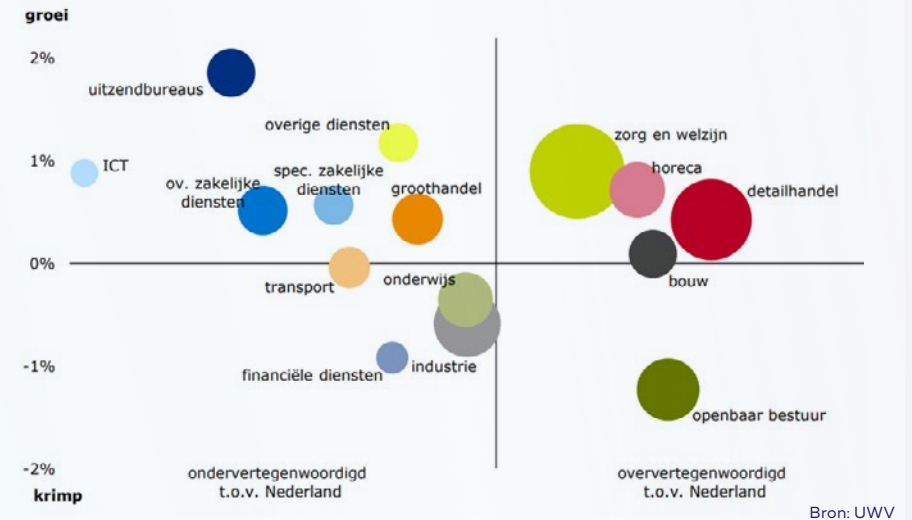
3. Sectorstructuur van de economie

De economie van Noord-Holland Noord is relatief breed, maar kent een aantal dominante sectoren (qua werkgelegenheid, BRP, sterk verweven met andere sectoren en/of cultureel, historisch belangrijk):

- **Agri & Food** (een van de belangrijkste pijlers van de regionale economie, met sterke aanwezigheid in West-Friesland en de Kop van Noord-Holland). Deze sector staat onder druk door verduurzaming, stikstofmaatregelen en schaalvergroting, maar blijft economisch relevant.
- **Zorg en Welzijn** (door de vergrijzing groeit de vraag naar zorgpersoneel en voorzieningen). Deze sector biedt veel werkgelegenheid, vooral in stedelijke gebieden zoals Alkmaar en Hoorn.
- **Techniek en Maakindustrie** (vooral in de gebieden rond Heerhugowaard, Alkmaar en Den Helder is techniek belangrijk, met focus op maritieme technologie, energie en onderhoud).
- **Toerisme en recreatie** (belangrijk in kustgebieden en op Texel, met seizoensgebonden werkgelegenheid).
- **Detailhandel en logistiek** (sterk aanwezig in stedelijke kernen, maar onder druk door digitalisering en veranderend consumentengedrag).



Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Noord-Holland Noord, verwachte omvang (2025) en groeiprognose 2024-2025



De landbouw staat in afbeelding 2.3 niet weergegeven. De sector is sterk oververtegenwoordigd in Noord-Holland Noord. Als deze wel weergegeven zou worden zou deze uiterst rechts, op de hoogte van het onderwijs en met een omvang van de uitzendbureaus in de figuur staan

Opkomende sectoren:

- **Water & Energie** (innovatie in watertechnologie en duurzame energie (zoals wind op zee) *en*
- **Digitalisering en circulaire economie** (de provincie investeert in digitale infrastructuur en circulaire bedrijvigheid, met kansen voor het mkb en startups).

De regio is relatief minder sterk in kennisintensieve sectoren zoals ICT, financiële dienstverlening en consultancy. Specifiek Gemeente Alkmaar is hier echter wel een uitzondering op.



4. Koopkracht en inkomensontwikkeling

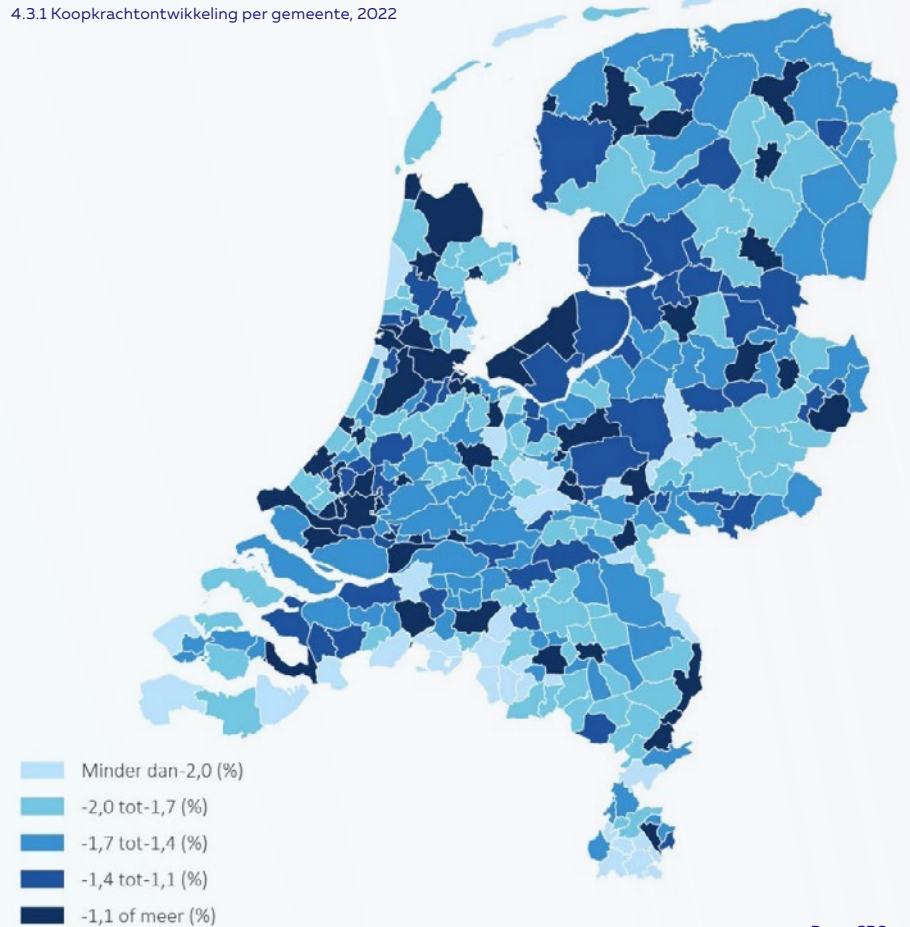
De koopkracht in Nederland is de afgelopen jaren sterk onder druk komen te staan. In 2023 was de gemiddelde koopkrachtstijging slechts 0,3%, met grote verschillen tussen inkomensgroepen. Voor zelfstandigen en gepensioneerden was er zelfs sprake van koopkrachtdaling (tot -1,8% voor zelfstandigen en -0,6% voor gepensioneerden).

De koopkracht zal naar verwachting geleidelijk herstellen, afhankelijk van: inflatieontwikkeling (verwacht dalend, maar onzeker), loonontwikkeling (positieve trend door krappe arbeidsmarkt) en fiscale maatregelen (zoals hervorming toeslagenstelsel vanaf 2026). In 2025 wordt een gemiddelde koopkrachtstijging van 0,7% verwacht, gevolgd door 1,0% in 2026.

In Noord-Holland Noord, met relatief veel praktisch opgeleiden en ouderen, zullen verschillen in koopkrachtontwikkeling per doelgroep groot blijven. Werknemers: lichte koopkrachtstijging verwacht, vooral in sectoren met cao-loonstijgingen (zorg, techniek). Zelfstandigen: kwetsbaar voor economische schommelingen; inkomensontwikkeling blijft onzeker. Gepensioneerden: afhankelijk van indexatie van pensioenen; lichte verbetering verwacht na jaren van achterstand. Huishoudens met lage inkomens: profiteren relatief meer van toeslaghervormingen en gerichte overheidsmaatregelen.

In stedelijke gebieden (zoals Alkmaar en Hoorn) is de inkomensgroei doorgaans hoger door betere toegang tot werk en voorzieningen. In landelijke gebieden (zoals de Kop van Noord-Holland en West-Friesland) blijft de koopkrachtontwikkeling achter, mede door hogere energiekosten en beperkte mobiliteit.

4.3.1 Koopkrachtontwikkeling per gemeente, 2022



Bron: CBS



5. Arbeidskosten en loonniveau

In Nederland stegen de brutolonen per gewerkt uur in 2024 met 5,6%, en de loonkosten per gewerkt uur met 5,8%. In Noord-Holland Noord ligt het gemiddelde loonniveau onder het landelijk gemiddelde, vooral door de sectorstructuur:

Veel werkgelegenheid in landbouw, zorg, detailhandel en toerisme, sectoren met relatief lage lonen. Minder aanwezigheid van hoogbetaalde sectoren zoals ICT, financiële dienstverlening en consultancy.

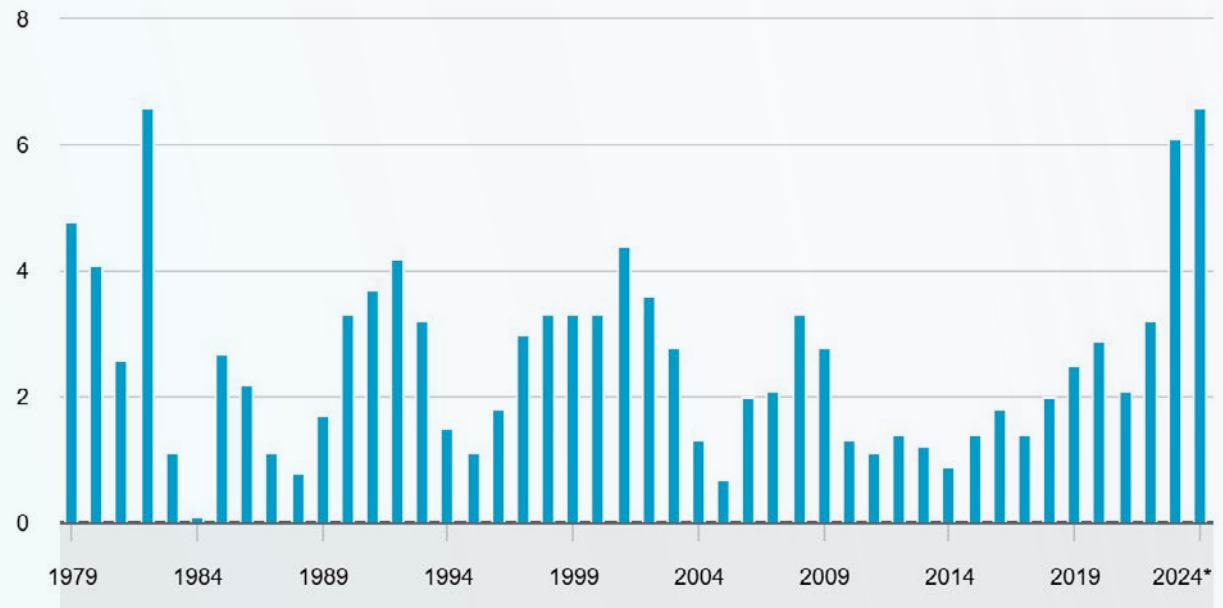
In stedelijke gebieden zoals Alkmaar en Hoorn zijn de lonen gemiddeld iets hoger dan in landelijke gemeenten.

De loonkosten zullen naar verwachting blijven stijgen, gedreven door: Krapte op de arbeidsmarkt, (vooral in techniek, zorg en onderwijs), Cao-afspraken die hogere lonen afdwingen, vooral in de publieke sector en verhoging van sociale lasten en premies in het kader van vergrijzing en zorgkosten. Tegelijkertijd kunnen automatisering en digitalisering de loonkosten per eenheid product verlagen in sommige sectoren.

Werkgevers in Noord-Holland Noord zullen te maken krijgen met stijgende loonkosten, wat druk zet op marges, vooral in sectoren met lage winstmarges.

Cao-loonstijging

% verandering t.o.v. een jaar eerder



*voorlopige cijfers

Bron: CBS



6. Investerings en innovatie

Noord-Holland Noord wordt door de Rabobank omschreven als een "tuin van innovatie", met sterke ecosystemen in onder andere: *AgriTech* (landbouwtechnologie), *Water-technologie* en *Duurzame energie* (zoals wind op zee en waterstof). De regio kent een bovengemiddelde brede welvaart, ondanks een relatief bescheiden economische groei.

De provincie NH en de regionale ontwikkelingsmaatschappij investeren gericht in: Digitalisering van het mkb, Circulaire economie, Energietransitie en klimaatadaptatie. Er zijn diverse subsidie- en financieringsinstrumenten beschikbaar, gericht op innovatie, verduurzaming en marktontwikkeling.

Ondanks het innovatieve potentieel zijn er ook uitdagingen: beperkte beschikbaarheid van theoretisch opgeleid personeel, aansluiting tussen onderwijs en bedrijfsleven, versnippering van initiatieven en gebrek aan schaalgrootte.

De investeringen in innovatie zullen naar verwachting toenemen, mede door: Europese en nationale fondsen (zoals ESF+, RIF en het Nationaal Groeifonds), regionale samenwerkingen (zoals de Regio Deal Noord-Holland Noord) en druk op verduurzaming en digitalisering in alle sectoren.

7. Internationale handel en globalisering

Noord-Holland Noord is minder direct afhankelijk van internationale handel dan bijvoorbeeld de regio's rond Amsterdam of Rotterdam. De regio exporteert vooral via sectoren als: *Agri & Food* (zaden, bloembollen, zuivel, groenten), *Maritieme technologie* (Den Helder), *Toerisme* (Texel, kustgebieden, steden).

Veel export verloopt via distributiekanaal in de Randstad, waardoor de internationale zichtbaarheid van de regio relatief laag is. Ondanks de beperkte directe export, is de regio sterk verweven met mondiale ketens: landbouw en voedselproductie zijn afhankelijk van internationale afzetmarkten en import van grondstoffen, toeleveranciers in techniek en energie leveren aan internationale projecten (zoals offshore wind) en arbeidsmigratie speelt een belangrijke rol in sectoren als tuinbouw, logistiek en zorg.

Kansen en risico's van globalisering zijn:

- Kansen: Toegang tot nieuwe markten voor innovatieve producten (bijv. duurzame landbouw-technologie) en internationale samenwerking op het gebied van energie, water en klimaat.
- Risico's: Geopolitieke spanningen (zoals handelsbeperkingen of sancties) kunnen export en toelevering verstoren en afhankelijkheid van internationale arbeid maakt de regio kwetsbaar voor migratiebeleid en arbeidsmarktschaarste.

8. Overheidsbeleid en subsidies

De provincie Noord-Holland gebruikt subsidies als beleidsinstrument om economische, ecologische en maatschappelijke doelen te realiseren. In Noord-Holland Noord ligt de nadruk op het stimuleren van: innovatie en kennisontwikkeling, duurzaamheid en energietransitie, woningbouw & leefbaarheid en natuurbehoud & cultuur.

De provincie stimuleert regionale samenwerking tussen gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven via het Manifest 2.0 en programma's zoals de Economische Agenda Noord-Holland Noord. Er is aandacht voor gebiedsgerichte investeringen, bijvoorbeeld in de Kop van Noord-Holland en West-Friesland, waar de economische structuur versterkt moet worden.



1. Normen, waarden en werkattitudes

In Noord-Holland Noord verandert, net als in de rest van Nederland, de kijk op werk. Jongere generaties hechten meer waarde aan flexibiliteit, zingeving en een goede werk-privébalans. Ze kiezen voor werk dat bijdraagt aan hun persoonlijke ontwikkeling, en minder voor zekerheid of lange dienstverbanden. In contrast daarmee blijven in landelijke delen van de regio traditionele waarden als plichtsbesef en stabiliteit belangrijk, vooral in sectoren als landbouw en zorg. De groeiende culturele diversiteit door arbeidsmigratie vraagt om meer aandacht voor inclusie en communicatie op de werkvloer. Werkgevers moeten inspelen op deze verschuivingen met flexibel HR-beleid, ruimte voor autonomie en aandacht voor welzijn. Zo ontstaat een werkcultuur die zowel jong als oud, lokaal als internationaal, weet te verbinden.

2. Levensstijl en generatieverschillen

De levensstijl in Noord-Holland Noord is in beweging. Jongere generaties (millennials en Gen Z) kiezen steeds vaker voor flexibiliteit, duurzaamheid en digitale verbondenheid. Ze leven bewuster, zijn mobieler en zoeken balans tussen werk, vrije tijd en persoonlijke groei. Deze groep woont vaker in of nabij stedelijke gebieden, waar voorzieningen en werkgelegenheid beter aansluiten op hun levensstijl.

Oudere generaties (babyboomers en Gen X) hechten meer waarde aan stabiliteit, gemeenschapszin en fysieke nabijheid van zorg en voorzieningen. Zij wonen vaker in landelijke gebieden en blijven langer zelfstandig wonen, wat de vraag naar toegankelijke zorg en aangepaste woningen vergroot.

De verschillen tussen generaties uiten zich in consumptiegedrag, mediagebruik, woonwensen en werkhouding. Dit vraagt van overheden, werkgevers en dienstverleners om maatwerk: beleid en aanbod moeten inspelen op uiteenlopende behoeften, van digitale dienstverlening tot fysieke ontmoetingsplekken.



3. Onderwijs- en opleidingscultuur

De onderwijs- en opleidingscultuur in Noord-Holland Noord wordt gekenmerkt door een sterke nadruk op praktijkgericht leren, met een relatief groot aandeel mbo-studenten en praktisch opgeleiden. Dit sluit goed aan bij de regionale economie, waarin sectoren als techniek, zorg, landbouw en logistiek dominant zijn en bij het aanbod in de regio wat voornamelijk MBO en ook HBO is. Tegelijkertijd is er een groeiende behoefte aan theoretisch opgeleiden, vooral in zorg, onderwijs en technologie, wat leidt tot een spanningsveld tussen opleidingsaanbod en arbeidsmarktvrage.

Jongeren in de regio kiezen steeds vaker voor flexibele leerwegen, zoals hybride leer-werktrajecten en modulair onderwijs. Leven lang ontwikkelen wordt belangrijker, mede door technologische veranderingen en de noodzaak tot omscholing. Toch blijft de deelname aan bij- en nascholing onder volwassenen relatief laag, vooral in landelijke gebieden en onder praktisch opgeleiden. Bij zowel publieke als private opleiders.

De samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheid wordt versterkt via regionale initiatieven, zoals Dudok XP, TechCourt, de Regio Deal, Talent Academy en de Energy & Health Campus. Deze netwerken stimuleren innovatie in het (beroeps)onderwijs en proberen jongeren te behouden voor de regio.

4. Diversiteit en inclusie

De samenleving in Noord-Holland Noord wordt steeds diverser. Door internationale migratie, arbeidsmigratie en veranderende gezinsstructuren groeit de culturele, etnische en sociale diversiteit in de regio. Dit is vooral zichtbaar in stedelijke gebieden, waar de instroom van nieuwe inwoners zorgt voor een mix van achtergronden, talen en leefstijlen. Tegelijkertijd is inclusie nog geen vanzelfsprekendheid. In landelijke gebieden is de sociale cohesie vaak sterk, maar kan het integreren van 'nieuwe' groepen moeizamer verlopen. Er zijn verschillen in toegang tot werk, onderwijs en zorg, vooral voor mensen met een migratieachtergrond, een beperking of een lagere sociaaleconomische positie.

Werkgevers, scholen en gemeenten zetten steeds vaker in op inclusief beleid. Denk aan taalondersteuning, diversiteitsbeleid op de werkvloer en initiatieven voor gelijke kansen in het onderwijs. Toch blijft het een uitdaging om structurele uitsluiting tegen te gaan en een cultuur van gelijkwaardigheid te bevorderen. De komende jaren ligt de opgave in het versterken van sociale verbindingen, het tegengaan van discriminatie en het benutten van de kracht van diversiteit.



5. Gezondheid en welzijn

De regio Noord-Holland Noord zet de komende jaren sterk in op het verbeteren van gezondheid en welzijn, met als ambitie om in 2030 tot de gezondste regio van Nederland te behoren. Deze ambitie komt voort uit het samenwerkingsverband Noord-Holland Noord Gezond, waarin zorg- en welzijnsorganisaties, gemeenten, GGD, zorgverzekeraars en andere partners samenwerken aan een brede gezondheidsaanpak.

De focus verschuift van 'zorg voor ziekte' naar 'bevorderen van gezondheid en gedrag'. Dit betekent meer aandacht voor preventie, leefstijl, mentale gezondheid en sociale verbondenheid. Gezondheid wordt niet langer alleen gezien als de afwezigheid van ziekte, maar als het vermogen om mee te doen in de samenleving, veerkrachtig te zijn en regie te houden over het eigen leven.

Tegelijkertijd zijn er zorgen. De regio kent aanzienlijke gezondheidsverschillen tussen bevolkingsgroepen en gemeenten. In landelijke gebieden en onder kwetsbare groepen (zoals mensen met een lage sociaaleconomische status of migratieachtergrond) is de ervaren gezondheid lager en is de toegang tot zorg minder vanzelfsprekend. De vergrijzing versterkt deze druk, vooral op de ouderenzorg en geestelijke gezondheidszorg. Neem ook bijvoorbeeld de jongvolwassenen: Slechts de helft van de jongvolwassenen in Noord-Holland-Noord beoordeelt de eigen mentale gezondheid als goed. Dit behoeft dus nog steeds aandacht. Ondanks een lichte verbetering in 2023 van onder andere psychische klachten, geluk en eenzaamheid is de mentale gezondheid van jongvolwassenen over de periode 2017-2024 verslechterd.

De GGD Hollands Noorden speelt een centrale rol in het monitoren van gezondheidstrends en het ondersteunen van gemeenten bij preventiebeleid. Er wordt gewerkt aan het terugdringen van gezondheidsachterstanden, het versterken van mentale veerkracht en het bevorderen van een gezonde leefomgeving. Toch staan deze ambities onder druk. Bezuinigingen op publieke gezondheid kunnen de uitvoering van preventieve taken bemoeilijken, wat op termijn juist tot hogere zorgkosten kan leiden. Daarom is samenwerking tussen domeinen – zorg, onderwijs, welzijn, ruimtelijke ordening – essentieel om gezondheid structureel te verbeteren.



6. Digitalisering van het dagelijks leven

De digitalisering van het dagelijks leven zet zich in Noord-Holland Noord in hoog tempo voort. Steeds meer aspecten van wonen, werken, leren en zorgen verlopen digitaal. Van online boodschappen doen tot digitale zorg op afstand, van hybride werken tot digitaal onderwijs: technologie is diep verweven geraakt met het alledaagse leven. In stedelijke gebieden is de digitale infrastructuur goed ontwikkeld en maken inwoners intensief gebruik van digitale diensten. Hier is ook meer aanbod van digitale werkplekken, onderwijs op afstand en slimme mobiliteitsoplossingen. In landelijke gebieden, zoals de Kop van Noord-Holland en West-Friesland, is de digitale toegang minder vanzelfsprekend. Hier spelen uitdagingen rond digitale bereikbaarheid, zoals trager internet (minder glasvezel), minder digitale vaardigheden bij de inwoners en minder aansluiting bij landelijke zorgplatforms (beperkt de toegang tot digitale zorg). Generatieverschillen zijn duidelijk zichtbaar. Jongeren zijn opgegroeid met technologie en bewegen zich moeiteloos in digitale omgevingen. Oudere generaties maken wel steeds vaker gebruik van digitale middelen, maar hebben vaker ondersteuning nodig. Dit leidt tot een groeiende behoefte aan digitale inclusie, waarbij iedereen – ongeacht leeftijd, opleidingsniveau of woonplaats – mee kan doen in de digitale samenleving.

De digitalisering biedt kansen voor meer zelfstandigheid, gemak en toegang tot informatie. Tegelijkertijd ontstaan er risico's, zoals sociale isolatie, digitale ongelijkheid en afhankelijkheid van technologie. De komende jaren zal de uitdaging liggen in het verkleinen van de digitale kloof, het versterken van digitale weerbaarheid en het benutten van technologie voor een inclusieve en verbonden samenleving.

7. Veranderende gezinssamenstellingen

De samenstelling van huishoudens in Noord-Holland Noord verandert in hoog tempo. Traditionele gezinsvormen – zoals het klassieke kerngezin met twee ouders en kinderen – maken steeds vaker plaats voor een grotere diversiteit aan leefvormen. Denk aan eenpersoonshuishoudens, samengestelde gezinnen, co-ouderschap, Latrelaties en meerpersoonshuishoudens zonder familieband.

Deze ontwikkeling wordt deels gedreven door maatschappelijke trends zoals individualisering, hogere echtscheidingscijfers, latere gezinsvorming en een groeiende acceptatie van alternatieve leefvormen. In stedelijke gebieden zoals Den Helder, Alkmaar en Hoorn is deze diversiteit het sterkst zichtbaar, mede door de aanwezigheid van jongere en meer diverse bevolkingsgroepen. In landelijke gebieden blijft het aandeel traditionele gezinnen relatief groter, maar ook daar neemt de variatie toe.

Een opvallende (landelijke maar ook regionale) trend is de sterke toename van eenpersoonshuishoudens, zowel onder jongeren als ouderen. Jongeren kiezen vaker voor zelfstandigheid en flexibiliteit, terwijl ouderen langer zelfstandig blijven wonen. Dit heeft gevolgen voor de woningmarkt, zorgvraag en sociale infrastructuur: er is meer behoefte aan kleinere, toegankelijke woningen en aan ondersteuning bij eenzaamheid en mantelzorg. De veranderende gezinssamenstellingen vragen om een herziening van beleid en voorzieningen. Onderwijs, zorg, woningbouw en sociale ondersteuning moeten beter aansluiten op de realiteit van diverse huishoudensvormen. Tegelijkertijd biedt deze ontwikkeling kansen voor meer maatwerk, inclusiviteit en sociale innovatie.



1. Automatisering en robotisering

De opmars van automatisering en robotisering heeft ook in Noord-Holland Noord een duidelijke impact op de economie en samenleving. In sectoren als landbouw, industrie, logistiek en zorg worden steeds meer taken overgenomen door machines, software en slimme systemen. Deze ontwikkeling wordt versneld door personeelstekorten, stijgende loonkosten en de noodzaak tot efficiëntie en duurzaamheid.

In de landbouwsector, die sterk vertegenwoordigd is in West-Friesland en de Kop van Noord-Holland, worden robots ingezet voor oogsten, sorteren en gewasmonitoring. Precisie landbouw en drones verbeteren de productiviteit en verminderen het gebruik van water en bestrijdingsmiddelen. Dit maakt de sector technologisch geavanceerder, maar vraagt ook om nieuwe vaardigheden van werknemers.

In de maakindustrie en techniek, met clusters rond Heerhugowaard en Den Helder, worden productieprocessen steeds verder geautomatiseerd. Slimme fabrieken (smart industry) combineren robotarmen, sensoren en data-analyse om maatwerk en massaproductie te combineren. Dit verhoogt de concurrentiekracht, maar verandert ook de aard van het werk: routinetaken verdwijnen, terwijl de vraag naar technisch geschoold personeel toeneemt.

Ook in de zorgsector groeit het gebruik van technologie. Denk aan zorgrobots, domotica en digitale monitoring. Deze innovaties helpen om de druk op personeel te verlichten en ouderen langer zelfstandig te laten wonen. Tegelijkertijd roept dit vragen op over ethiek, privacy en menselijke nabijheid in de zorg.

De uitdaging voor Noord-Holland Noord ligt in het versnellen van technologische adoptie, vooral bij het mkb, en het opleiden van mensen voor nieuwe functies. Regionale samenwerkingen zoals METIP en TechValley spelen hierin een belangrijke rol. Zij ondersteunen bedrijven bij digitalisering en robotisering en stimuleren onderwijsinstellingen om curricula aan te passen aan de eisen van de toekomst.

2. Digitalisering van werkprocessen

De digitalisering van werkprocessen is in Noord-Holland Noord in volle gang en zal de komende jaren verder versnellen. Organisaties in zowel de publieke als private sector zetten steeds vaker in op digitale tools om efficiënter, flexibeler en klantgerichter te werken. Deze ontwikkeling wordt versterkt door personeelstekorten, de opkomst van hybride werken en de noodzaak tot kostenbeheersing.

In sectoren zoals de zorg, het onderwijs, de bouw en het mkb zien we een duidelijke verschuiving van papieren en handmatige processen naar digitale platforms. Denk aan elektronische patiëntendossiers, digitale leeromgevingen, bouw-informatiemodellen (BIM), en cloudgebaseerde administratie- en planningssystemen. Ook in de agrarische sector worden werkprocessen steeds vaker ondersteund door data-analyse, sensortechnologie en mobiele apps. De voordelen van deze digitalisering zijn groot: processen worden sneller, transparanter en minder foutgevoelig. Tegelijkertijd vraagt het om nieuwe vaardigheden van werknemers, zoals digitale geletterdheid, datavaardigheden en het vermogen om met digitale systemen te werken. Vooral bij kleinere bedrijven en in landelijke gebieden is er nog een achterstand in digitale adoptie, mede door beperkte middelen of kennis.

De komende jaren zal de digitalisering van werkprocessen niet alleen een technologische, maar ook een culturele verandering vragen. Organisaties zullen hun werkstructuren, leiderschap en leerstrategieën moeten aanpassen aan een steeds digitaal werkklimaat.



3. Opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) en data-analyse

De opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) en data-analyse verandert in hoog tempo de manier waarop organisaties in Noord-Holland Noord werken, innoveren en beslissingen nemen. Hoewel de regio geen grote tech-hubs kent zoals Amsterdam of Eindhoven, groeit het bewustzijn en gebruik van AI-toepassingen ook hier, vooral binnen het mkb, de zorg, landbouw en logistiek.

In de landbouwsector wordt AI bijvoorbeeld ingezet voor precisielandbouw: algoritmes analyseren bodemdata, weersvoorspellingen en gewasgroei om efficiënter te telen en verspilling te verminderen. In de zorg helpt AI bij het voorspellen van zorgbehoeften, het ondersteunen van diagnoses en het optimaliseren van personeelsplanning. Ook in de logistiek en maakindustrie worden voorspellende modellen gebruikt om voorraden, routes en onderhoud te optimaliseren.

De kracht van AI ligt in het vermogen om grote hoeveelheden data te analyseren en patronen te herkennen die voor mensen onzichtbaar blijven. Dit vraagt echter om een goede digitale infrastructuur, dataveiligheid en ethisch bewustzijn. Volgens het UWV-rapport *Op weg naar AI* die werkt voor iedereen raakt AI vrijwel elk beroep en iedere sector. Tegelijkertijd bestaat het risico op een groeiende kloof op de arbeidsmarkt, vooral voor mensen met lage digitale vaardigheden of verouderde kennis. Meer dan de helft van de werkgevers verwacht dat scholingsbehoeftes zullen veranderen en dat andere vaardigheden nodig worden, zoals AI-geletterdheid, kritisch denken en ethisch inzicht. AI kan ook bijdragen aan inclusie, bijvoorbeeld door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te ondersteunen met toegankelijke technologieën. Toch zijn er ook uitdagingen. Veel kleinere bedrijven

hebben nog beperkte kennis van AI of beschikken niet over voldoende data om algoritmes effectief te trainen. Daarnaast is er een groeiende behoefte aan professionals met vaardigheden in data-analyse, machine learning en ethiek. Het onderwijs in de regio speelt hierop in met nieuwe opleidingen en bijscholingstrajecten, en werkt samen met het bedrijfsleven en overheden om AI toegankelijk te maken voor een breed publiek. De komende jaren zal AI steeds meer verweven raken met dagelijkse werkprocessen, besluitvorming en dienstverlening. Noord-Holland Noord staat voor de opgave om deze technologie verantwoord en inclusief te benutten, zodat niet alleen grote bedrijven, maar ook het mkb, zorginstellingen en lokale overheden kunnen profiteren van de kansen die AI biedt.



4. Thuiswerken en hybride werken

In de periode 2026–2030 wordt verwacht dat hybride werken – een combinatie van thuis, op kantoor en op externe locaties – de norm blijft in veel sectoren, vooral in kennisintensieve beroepen zoals zorgadministratie, onderwijs, ICT en zakelijke dienstverlening.

In stedelijke gebieden is de digitale infrastructuur goed ontwikkeld, wat thuiswerken vergemakkelijkt. Werknemers in deze regio's maken veelvuldig gebruik van cloudoplossingen, videobellen, digitale samenwerkingstools en flexibele werkplekken. In landelijke gebieden is de adoptie van hybride werken iets trager, mede door beperktere digitale voorzieningen en sectorale verschillen (zoals landbouw en productie, waar fysieke aanwezigheid vereist is). De voordelen van hybride werken zijn duidelijk: meer autonomie, minder reistijd, hogere werknemerstevredenheid en betere werk-privébalans. Tegelijkertijd brengt het uitdagingen met zich mee, zoals het behouden van teamgevoel, het voorkomen van sociale isolatie en het waarborgen van digitale veiligheid.

Werkgevers in de regio investeren daarom in digitale werkplekken, cybersecurity en nieuwe vormen van leiderschap die gericht zijn op vertrouwen, resultaat en verbinding op afstand. Ook de inrichting van kantoren verandert: minder vaste werkplekken, meer ontmoetingsruimtes en technologie die samenwerking op afstand ondersteunt.

De komende jaren zal hybride werken verder evolueren, met meer aandacht voor maatwerk per functie, werknemer en organisatie. Noord-Holland Noord heeft hierin een sterke uitgangspositie (dankzij een mix van digitaal geschikte sectoren, regionale samenwerking, investeringen in vaardigheden en infrastructuur, en een flexibele arbeidsmarkt.), mits er blijvend wordt geïnvesteerd in digitale vaardigheden, infrastructuur en een inclusieve werkcultuur. Uit onderzoek blijkt dat hybride werken vooral geschikt is voor kantoorfuncties en beroepen waarbij taken digitaal kunnen worden uitgevoerd. Toch zijn er duidelijke uitzonderingen. In sectoren zoals de zorg, het onderwijs, de techniek en de productie is fysieke aanwezigheid vaak noodzakelijk vanwege de aard van het werk. Daarnaast blijkt dat samenwerking, het inwerken van nieuwe medewerkers en informele contacten beter verlopen wanneer mensen daadwerkelijk op locatie aanwezig zijn. Vooral jongere werknemers en nieuwe teamleden hebben meer behoefte aan begeleiding en binding met collega's en de organisatie, wat op afstand lastiger te realiseren is.

5. E-learning en digitale scholing

In Noord-Holland Noord ontwikkelen e-learning zich tot een strategisch instrument voor arbeidsmarktontwikkeling. De regio investeert in digitale skills gerichte leeromgevingen die gebruikmaken van kunstmatige intelligentie om leertrajecten te personaliseren. Deze systemen analyseren leerdata en passen de inhoud aan op basis van prestaties en voorkeuren van de gebruiker.

Blended learning wordt de standaard: online modules worden gecombineerd met praktijkleren, vaak ondersteund door virtual reality (VR) en augmented reality (AR). Dit is vooral relevant in sectoren als techniek, zorg en logistiek, waar praktijkervaring essentieel is.

Micro-credentials en digitale certificaten maken het mogelijk om flexibel en modulair te leren. Deze worden steeds vaker erkend door werkgevers en gekoppeld aan nationale kwalificatiekaders zoals het NLQF en sectorale ontwikkelpaden.

Daarnaast wordt learning analytics ingezet om leerresultaten te monitoren en onderwijsaanbod sneller aan te passen aan veranderende arbeidsmarkt vraag. Digitale scholing sluit daarmee steeds beter aan op regionale economische ontwikkelingen en sectorale transitie.



6. Technologische innovatie in sectoren

Techniek en Industrie - De regio kent een sterke maakindustrie, met name in innovatieve machinebouw. Bedrijven ontwikkelen hightech machines, zoals geautomatiseerde wielbouwsystemen en agrarische robots. Via initiatieven als TechValley wordt geïnvesteerd in digitalisering, robotisering en slimme productieprocessen.

Energie en Waterstof - Noord-Holland Noord positioneert zich als koploper in de energietransitie. Projecten zoals de H2Hub-NH en North Sea Hydrogen Valley Ports richten zich op de ontwikkeling van waterstoftechnologie, met toepassingen in industrie, mobiliteit en landbouw.

Maritieme Technologie - Het Maritime Emerging Technologies Innovation Park (METIP) in Den Helder fungeert als innovatiecentrum voor maritieme technologie. Hier worden digitale toepassingen, simulaties en games ingezet voor training, onderhoud en ontwerp in de offshore-sector.

Agri & Food - De agrarische sector innoveert met precisielandbouw, drones en waterstoftechnologie. In het Fieldlab Waterstof in Agri worden toepassingen getest voor duurzame energievoorziening op boerderijen.

Zorg en Welzijn - Technologische innovatie in de zorg richt zich op e-health, domotica en digitale monitoring. Vanuit het IZA Akkoord wordt de inzet van zorgrobots en slimme sensoren gestimuleerd om de druk op personeel te verlichten en zorg op afstand mogelijk te maken.

Data en Digitalisering - Via het EDIH-programma (European Digital Innovation Hub) en platforms zoals Data Science Alkmaar en Talent Academy NHN worden mkb-bedrijven ondersteund bij het toepassen van AI, big data en cybersecurity. Dit versnelt de digitale transformatie in meerdere sectoren.

7. Cybersecurity en privacy

Door de verdere digitalisering van sectoren zoals zorg, energie, logistiek en industrie neemt de kwetsbaarheid voor cyberaanvallen toe. Cybercriminelen maken gebruik van steeds geavanceerdere technieken, waaronder AI-gegenereerde phishing, ransomware-as-a-service en supply chain-aanvallen. De regio sluit aan bij de nationale Cybersecurity Strategie 2022-2028, waarin wordt ingezet op een digitaal weerbare samenleving. Dit betekent onder meer: versterking van de digitale weerbaarheid van het mkb, investeringen in cybersecurity-onderwijs en -onderzoek, ontwikkeling van testfaciliteiten en living labs voor nieuwe beveiligingstechnologieën.

Met de groei van datagedreven werken in zorg, onderwijs en overheid groeit ook de aandacht voor privacybescherming. Organisaties investeren in: privacy-by-design in softwareontwikkeling, versleuteling en veilige opslag van persoonsgegevens en bewustwordingscampagnes voor medewerkers over dataveiligheid.

Er is een groeiende vraag naar cybersecurityspecialisten. In Noord-Holland Noord worden opleidingen en bijscholingstrajecten opgezet in samenwerking met mbo, hbo en bedrijfsleven. Doel is om duizenden professionals op te leiden die kunnen bijdragen aan digitale veiligheid.



1. Klimaatverandering en energietransitie in Noord-Holland Noord

Noord-Holland Noord staat voor grote opgaven op het gebied van klimaatverandering en duurzaamheid. De regio wordt geconfronteerd met toenemende ecologische risico's, zoals verzilting van landbouwgrond door zeespiegelstijging, bodemdaling in veenweidegebieden, droogte die natuur en landbouw onder druk zet, en een verhoogd risico op overstromingen in laaggelegen polders. Deze effecten zijn in kaart gebracht via de provinciale klimaatstresstest en vormen de basis voor risicodialogen en adaptatiestrategieën binnen het Deltaplan Ruimtelijke Adaptatie. De provincie werkt samen met waterschappen, gemeenten, natuurorganisaties en agrariërs aan gebiedsgerichte oplossingen, zoals klimaatadaptieve landbouw, herstel van natte natuur en versterking van waterbuffers en dijken.

Tegelijkertijd zet de regio, in lijn met de Regionale Energiestrategie Noord-Holland Noord, stevig in op de energietransitie. De ambitie is om in 2050 klimaatneutraal en circulair te zijn, met als tussen-doel 55% minder broeikasgasuitstoot in 2030 ten opzichte van 1990. Dit vraagt om

fundamentele veranderingen in energieproductie, mobiliteit, landbouw en industrie. Noord-Holland Noord investeert in zonne-energie, wind op land, collectieve warmtenetten en energiehubs waarin bedrijvensamenwerken aan lokale opwekking, opslag en uitwisseling van energie. Tegelijk wordt gewerkt aan circulair bouwen, hergebruik van materialen en verduurzaming van bedrijventerreinen via energiecoöperaties en restwarmte-uitwisseling.

De RES Noord-Holland Noord benadrukt dat de energietransitie zorgvuldig moet worden afgestemd op de ecologische draagkracht van het landschap. Nieuwe infrastructuur zoals windmolens en zonneparken wordt landschappelijk ingepast, met oog voor biodiversiteit en leefkwaliteit. Ook klimaatadaptatie krijgt een plek in de energietransitie, bijvoorbeeld via vergroening van stedelijke gebieden en slimme waterberging. Door deze integrale benadering wordt gewerkt aan een toekomstbestendige regio waarin klimaatbestendigheid, duurzame energie en ruimtelijke kwaliteit hand in hand gaan.

2. Milieuwetgevingen regelgeving

Vanaf 2024 geldt de Omgevingswet, die milieuregels bundelt in één kader. In Noord-Holland Noord wordt dit uitgevoerd via de VTH-strategie milieu, met focus op risicogestuurd toezicht en handhaving. De provincie werkt met het Natuurbeheerplan en Europese richtlijnen (zoals Natura 2000) om natuur en biodiversiteit te beschermen. Bedrijven worden gestimuleerd tot naleving via strengere dwangsommen en toezicht. Samenwerking tussen gemeenten, provincie en omgevingsdiensten zorgt voor een integrale en transparante aanpak.



3. Circulaire economie

Noord-Holland Noord zet sterk in op de transitie naar een circulaire economie, met als doel het minimaliseren van afval en het sluiten van grondstofkringlopen. De regio stimuleert hergebruik van materialen in de bouw, landbouw en maakindustrie. Bedrijventerreinen worden verduurzaamd via gezamenlijke energie- en reststromenwisseling. Lokale overheden hanteren circulaire inkoopcriteria en ondersteunen circulaire innovaties via subsidies en kennisnetwerken. Dit draagt bij aan minder milieudruk, lagere CO²-uitstoot en behoud van natuurlijke hulpbronnen en heeft effect op de arbeidsmarkt. Nieuwe banen ontstaan in recycling, reparatie, circulair ontwerp en logistiek. Daarbij is omscholing nodig voor functies in bouw, techniek en productie omdat bestaande beroepen veranderen. Er is meer focus op hergebruik en duurzaamheid. De lokale werkgelegenheid groeit door regionale verwerking en productie en lineaire sectoren krimpen als ze zich niet aanpassen.

4. Natuurbeheer en biodiversiteit

De provincie investeert in het versterken van natuurgebieden via het Natuurbeheerplan 2026 en het Natuurnetwerk Nederland (NNN). Er is aandacht voor herstel van biodiversiteit, bescherming van soorten en verbetering van water- en bodemkwaliteit. Agrarisch natuurbeheer speelt hierin een steeds grotere rol, met boeren als actieve beheerders van het landschap. Er ontstaat extra werkgelegenheid in ecologisch herstel, landschapsbeheer, monitoring en natuurtechnisch onderhoud. Denk aan functies bij terreinbeheerders, waterschappen en ecologische adviesbureaus.

Er is behoefte aan vakmensen met kennis van ecologie, bodem, waterbeheer en duurzame landbouw. Opleidingen in groenbeheer, bos- en natuurbeheer en ecotechniek worden belangrijker. Boeren krijgen een bredere rol als landschapsbeheerders, ondersteund door subsidies en kennisnetwerken. Dit leidt tot nieuwe verdienmodellen en werkgelegenheid op het platteland. Veel natuurherstelprojecten zijn tijdelijk of seizoensgebonden, wat zorgt voor flexibele werkvormen in de groene sector en toerisme.

5. Waterbeheer en zeespiegelstijging

De stijgende zeespiegel en toenemende weers-extremen zetten het waterbeheer in Noord-Holland Noord onder druk. De regio investeert in dijkversterking, waterberging en klimaatadaptieve inrichting van stedelijk en landelijk gebied. Dit leidt tot een groeiende vraag naar technisch personeel in de waterbouw, zoals dijkwerkers, civiel ingenieurs en hydrologen. Ook ontstaan er nieuwe functies in klimaatadaptatie, zoals ontwerpers van groene infrastructuur en specialisten in stedelijke wateroplossingen. Bestaande beroepen veranderen: bouwkundigen, beleidsmakers en uitvoerders moeten zich bijscholen in waterveiligheid en klimaatbestendig bouwen. De samenwerking tussen overheden, waterschappen en kennisinstellingen stimuleert innovatie en creëert extra werkgelegenheid in onderzoek, monitoring en advies.



1. Arbeidswetgeving

Vanaf 2026 treedt in Nederland een reeks nieuwe arbeidswetten in werking die gericht zijn op het versterken van de rechtspositie van werkenden en het tegengaan van schijnzelfstandigheid. De drie belangrijkste wetswijzigingen zijn:

Wet VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden):

deze wet maakt het moeilijker om schijnzelfstandigheid via zzp-constructies in stand te houden. Werkgevers moeten duidelijker aantonen dat er geen sprake is van een dienstverband.

Wet Meer Zekerheid Flexwerkers: oproepcontracten worden verboden en flexwerkers krijgen sneller recht op een vast contract. Dit vergroot de werkzekerheid, maar beperkt de flexibiliteit voor werkgevers, vooral in sectoren met seizoenswerk of piekbelasting.

Wet Toelating ter Beschikkingstelling van Arbeidskrachten (WTTA):

uitzenders en inleners worden gezamenlijk verantwoordelijk voor correcte naleving van arbeidsrechten. Dit verhoogt de administratieve lasten, maar moet misbruik van arbeidskrachten tegengaan.

Voor Noord-Holland Noord betekent dit dat werkgevers in sectoren als landbouw, logistiek, zorg en techniek hun personeelsbeleid moeten aanpassen. Tegelijkertijd biedt het kansen voor structurelere werkgelegenheid, betere arbeidsvoorwaarden en meer instroom in vaste banen. Scholing en begeleiding van flexwerkers naar duurzame functies wordt belangrijker.

2. Sociale zekerheid en uitkeringen

Het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid wordt tussen 2026 en 2030 hervormd met als doel eenvoud, uitvoerbaarheid en meer bestaanszekerheid. De Voorjaarsnota 2025 kondigt onder meer aan dat het arbeidsongeschiktheidsstelsel wordt vereenvoudigd, de uitvoering bij het UWV wordt versterkt en de 60-plusmaatregel tijdelijk wordt heringevoerd.

De duur van de WW-uitkering wordt vanaf 2027 verkort van 24 naar 18 maanden, met als doel mensen sneller te activeren richting werk. Tegelijkertijd worden extra middelen ingezet om werkzoekenden beter te begeleiden naar openstaande vacatures, wat vooral in regio's met krapte zoals Noord-Holland Noord van belang is.

Voor de arbeidsmarkt betekent dit enerzijds meer druk op re-integratie en activering, en anderzijds kansen voor werkgelegenheid in de publieke sector (zoals bij UWV en gemeenten). Ook ontstaat er meer vraag naar loopbaanbegeleiders, jobcoaches en opleiders die mensen kunnen ondersteunen bij de overstap naar duurzaam werk.



3. Onderwijs- en scholingsbeleid

Dankzij recente beleidsontwikkelingen krijgt de arbeidsmarktinfrastructuur in Noord-Holland Noord een stevige impuls. Tussen 2026 en 2030 zetten de ministeries van OCW en SZW via het LLO-Katalysatorprogramma in op leven lang ontwikkelen (LLO), arbeidsmarktrelevante scholing en een betere aansluiting tussen onderwijs en werk. Deze inzet wordt versterkt door de invoering van de nieuwe Wet van School naar duurzaam Werk, die gericht is op jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en mbo-niveau 2. De wet verplicht scholen, gemeenten en doorstroompunten binnen de arbeidsmarktregio om samen te werken aan aanvullende loopbaanbegeleiding tijdens en na de opleiding, met als doel jongeren duurzaam naar werk of vervolgonderwijs te begeleiden.

In Noord-Holland Noord sluit deze aanpak aan bij de hervorming van de regionale arbeidsmarktinfrastructuur, waarin publieke en private partijen samenwerken binnen het Werkcentrum Noord-Holland Noord. Deze aanpak bundelt scholing, loopbaanadvies en werkbemiddeling onder één samenwerking, wat moet leiden tot snellere en

effectievere toeleiding naar werk. Tegelijkertijd wordt het (mb)onderwijsbeleid aangescherpt via de doorontwikkeling van het Position Paper, met meer ruimte voor maatwerk, modulair onderwijs en samenwerking met het bedrijfsleven. Dit is van groot belang voor Noord-Holland Noord, waar veel vraag is naar technisch en praktisch geschoold personeel in sectoren als zorg, techniek, energie en landbouw.

De juridische kaders worden aangepast om flexibeler leren mogelijk te maken, onder meer via micro-credentials, digitale leerbewijzen en sectorale ontwikkelpaden. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan kwaliteitsborging en erkenning van niet-formeel leren. Deze integrale aanpak versterkt de regionale veerkracht en zorgt ervoor dat inwoners zich duurzaam kunnen blijven ontwikkelen in een veranderende arbeidsmarkt.

4. Subsidies en stimuleringsregelingen

Tussen 2026 en 2030 blijven subsidies een belangrijk instrument van de rijksoverheid om arbeidsmarktdeelnemers, scholing en duurzame inzetbaarheid te stimuleren. Het ministerie van SZW voert regelingen uit zoals de SLIM-regeling (voor leren en ontwikkelen in het mkb) en de MDIEU-regeling (voor duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden), die beide doorlopen tot in deze periode.

Daarnaast investeert het ministerie van OCW via programma's als Basisvaardigheden, School en Omgeving en Open Leermateriaal in onderwijsvernieuwing en gelijke kansen. Deze regelingen ondersteunen onder meer de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, vooral in regio's met tekorten aan praktisch geschoold personeel.

De hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur versterkt de koppeling tussen deze subsidies en regionale uitvoering. Werkcentra en onderwijsinstellingen kunnen gericht gebruikmaken van deze middelen om scholing, begeleiding en duurzame plaatsing te realiseren.



5. Wet- en regelgeving rond duurzaamheid en stikstof

De Nederlandse overheid is wettelijk verplicht om de stikstofuitstoot drastisch te verminderen. Volgens de Stikstofwet moet in 2030 minstens 50% van de stikstofgevoelige natuur onder de kritische depositiewaarde (KDW) worden gebracht. De rechter heeft dit in 2025 nogmaals bevestigd en de Staat verplicht om prioriteit te geven aan de meest kwetsbare natuurgebieden. Om deze doelen te halen, trekt het kabinet miljarden uit voor vrijwillige uitkoopregelingen, technische innovaties in de landbouw en versterking van natuurbeheer. Vanaf 2026 komt er jaarlijks €500 miljoen beschikbaar voor agrarisch natuurbeheer, waarmee boeren worden gestimuleerd om natuurvriendelijker te werken. Deze regelgeving heeft directe gevolgen voor de arbeidsmarkt. In Noord-Holland Noord ontstaat extra werkgelegenheid in natuurbeheer, monitoring, ecologisch advies en duurzame landbouw. Tegelijkertijd moeten agrarische ondernemers zich aanpassen of omscholen, wat leidt tot een groeiende vraag naar begeleiding, scholing en innovatieondersteuning. Ook in de bouw- en industriector zijn aanpassingen nodig vanwege strengere milieueisen, wat leidt tot meer vraag naar milieukundigen, vergunningenspecialisten en duurzaamheidsadviseurs.

De juridische druk op naleving van stikstofnormen en duurzaamheidsdoelen maakt dat overheden, bedrijven en onderwijsinstellingen nauwer moeten samenwerken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt.

6. Decentralisatie en regionale beleidsvrijheid

Sinds 2015 zijn veel overheidstaken op het gebied van werk, inkomen, zorg en jeugd overgedragen aan gemeenten. Deze decentralisatie is in de jaren daarna verder verdiept, met als doel meer maatwerk en effectievere ondersteuning op regionaal niveau. Gemeenten en arbeidsmarktregio's, zoals Noord-Holland Noord, krijgen sindsdien meer beleidsvrijheid om eigen keuzes te maken in uitvoering en prioritering.

Vanaf 2025 wordt deze lijn versterkt met de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Centrumgemeenten ontvangen structurele decentralisatieuitkeringen om regionale samenwerking te organiseren. Het Werkcentrum vervangt eerdere structuren zoals RMT's en leerwerkloketten, en versterken bestaande dienstverlening op het gebied van werk, scholing en sociale zekerheid. Voor de arbeidsmarkt betekent dit dat de regio meer ruimte krijgt om beleid af te stemmen op lokale behoeften, bijvoorbeeld in sectoren met personeelstekorten of bij de aanpak van jeugdwerkloosheid. Tegelijkertijd vraagt dit om bestuurlijke en ambtelijke samenwerking, transparante verantwoording en voldoende uitvoeringscapaciteit.

De juridische kaders blijven landelijk bepaald, maar de uitvoering verschuift steeds meer naar de regio. Dit biedt kansen voor innovatie, maar ook risico's op verschillen in toegang en kwaliteit tussen regio's.



7. Internationaal beleid en EU-regelgeving

De Europese Unie speelt een steeds grotere rol in het vormgeven van nationaal arbeidsmarkt- en duurzaamheidsbeleid. Via de Green Deal, het Sociaal Klimaatfonds en het Just Transition Mechanism stelt de EU miljarden beschikbaar voor de transitie naar een duurzame economie. Deze middelen zijn gekoppeld aan voorwaarden op het gebied van scholing, sociale inclusie en regionale werkgelegenheid.

Nederland vertaalt deze kaders in nationaal beleid, zoals het Klimaatakkoord, waarin afspraken zijn opgenomen over arbeidsmarktontwikkeling, scholing en het opvangen van sociale risico's bij economische transitie. Voor Noord-Holland Noord betekent dit dat Europese subsidies en richtlijnen directe invloed hebben op regionale investeringen in sectoren als energie, circulaire economie en techniek.

Daarnaast verplicht EU-wetgeving lidstaten tot het verbeteren van arbeidsomstandigheden, het tegengaan van schijnzelfstandigheid en het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Dit leidt tot aanpassingen in nationale wetgeving, zoals de Wet VBAR en de hervorming van flexcontracten, die ook regionaal doorwerken.

De koppeling tussen EU-beleid en regionale uitvoering wordt versterkt via programma's als ESF+ en AMIF, waarmee projecten in Noord-Holland Noord worden gefinancierd op het gebied van duurzame inzetbaarheid, (jeugd)werkloosheid en leven lang ontwikkelen.

Samenvatting DESTEP Meerjarenagenda

Noord-Holland Noord 2026–2030

De DESTEP-analyse biedt een integraal kader voor het arbeidsmarktbeleid in Noord-Holland Noord (NHN) voor 2026–2030. Het document beschrijft zes dimensies: Demografisch, Economisch, Sociaal-cultureel, Technologisch, Ecologisch en Politiek-juridisch, en vormt de basis voor regionale samenwerking en beleidsvorming.

Demografisch

NHN vergrijst sneller dan gemiddeld. In 2030 is >25% van de bevolking 65+. Jongeren trekken weg, vooral richting de Randstad, wat leidt tot ontgroening en krimp van de beroepsbevolking. Arbeidsmigratie en integratiebeleid worden cruciaal. De huishoudenssamenstelling verandert: meer eenpersoonshuishoudens en vraag naar kleinere woningen.

Economisch

De regio kent bescheiden economische groei ($\pm 1,2\%$). Sectoren als landbouw, zorg en techniek domineren, maar staan onder druk door verduurzaming en personeelstekorten. Werkloosheid blijft rond 4%, met regionale verschillen. Investeringsrichtingen richten zich op innovatie (AgriTech, waterstof, digitalisering), maar er is een tekort aan hoger opgeleiden.

Sociaal-cultureel

Werkattitudes veranderen: jongeren zoeken zingeving en flexibiliteit, ouderen stabiliteit. Diversiteit neemt toe door migratie, wat vraagt om inclusiebeleid. Gezondheid en welzijn zijn speerpunten, met focus op preventie en mentale veerkracht. Digitale kloof tussen stedelijke en landelijke gebieden blijft een aandachtspunt.

Technologisch

Automatisering, AI en digitalisering transformeren werkprocessen. Sectoren als landbouw, zorg en techniek innoveren snel. Hybride werken en e-learning worden de norm. Er is groeiende behoefte aan digitale vaardigheden en cybersecurity-expertise. Regionale initiatieven ondersteunen mkb en onderwijs bij technologische transitie.

Ecologisch

Klimaatverandering en energietransitie zijn urgent. NHN investeert in zonne- en windenergie, circulaire economie en klimaatadaptieve landbouw. Milieuwetgeving (Omgevingswet, stikstofbeleid) beïnvloedt werkgelegenheid en vraagt om omscholing. Natuurbeheer en biodiversiteit krijgen prioriteit, met kansen voor groene banen.

Politiek-juridisch

Nieuwe arbeidswetten versterken de positie van werkenden en beperken flexconstructies. Hervormingen in sociale zekerheid en onderwijsbeleid stimuleren duurzame inzetbaarheid. Decentralisatie geeft regio's meer beleidsvrijheid, maar vraagt om samenwerking en uitvoeringskracht. EU-beleid beïnvloedt regionale subsidies en regelgeving.