



# Human Capital Agenda Noord-Holland Noord

Publiekssamenvatting

# Inhoud

- Het proces
- Bevindingen uit analyses
- Urgenties en ambities
- Uitvoeringsprogramma

# Het proces



# Het proces

## Op weg naar een Human Capital Agenda in Noord-Holland Noord (NHN)

- Voor het opstellen van een Human Capital Agenda (HCA) starten we bij het in kaart brengen van de arbeidsmarktsituatie en grootste urgenties.
- Vervolgens formuleren we hiervoor ambities en doelen en vertalen dit in concrete interventies.
- Tenslotte bekijken we welke aansturing (governancestructuur) hier het beste bij past en beschrijven we in het uitvoeringsprogramma ieders rol in het realiseren van de ambities.
- De HCA moet gezien worden als een levend document. Het is een oproep voor deelname van meer partners en door goed evalueren van acties en bijhouden van ontwikkelingen blijven we leren.

### Arbeidsmarktbeleid



Human Capital Agenda

# Bevindingen uit analyses

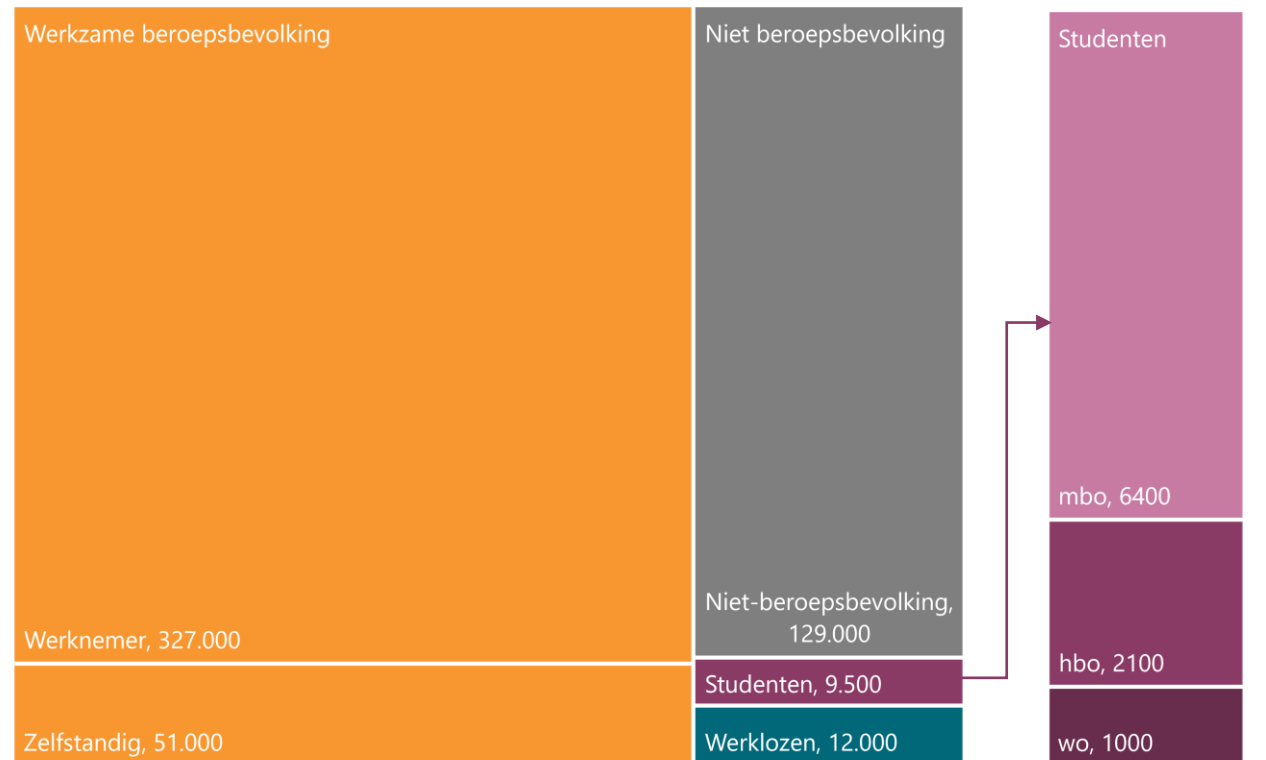


# Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

## Grote tekorten, maar ook veel onbenut arbeidspotentieel in NHN

- Voor het opstellen van de Human Capital Agenda zijn analyses gemaakt en gesprekken gevoerd om de regio en haar urgenties in kaart te brengen. Er is een uitgebreid factbook beschikbaar.
- De samenstelling van de bevolking in Noord-Holland Noord (NHN) is hiernaast weergegeven. 72,2% van deze populatie is op dit moment aan het werk, dit is gelijk aan het Nederlands gemiddelde. De niet-beroepsbevolking\* maakt een kwart (25,4%) uit van de totale beroepsbevolking. Dit is ruim onder het Nederlands gemiddelde (33,6%), maar vertegenwoordigt nog steeds veel onbenut arbeidspotentieel.
- In alle sectoren zijn tekorten aan werkenden, met name in agrarische, ICT, technische, overheids- en zorg en welzijn sector. Deze krapte op de arbeidsmarkt is een “zegen” voor huidige werkzoekenden tegelijkertijd ook een “plaag” voor de economie en haar groei en belemmert het de uitvoering van de maatschappelijke transitie. Door deze tekorten worden in alle sectoren knelpunten verwacht in 2026.

Verdeling beroepsbevolking en niet-beroepsbevolking (15 tot 75 jaar)  
Noord-Holland Noord 2022



Bron: CBS. Bewerking Birch.

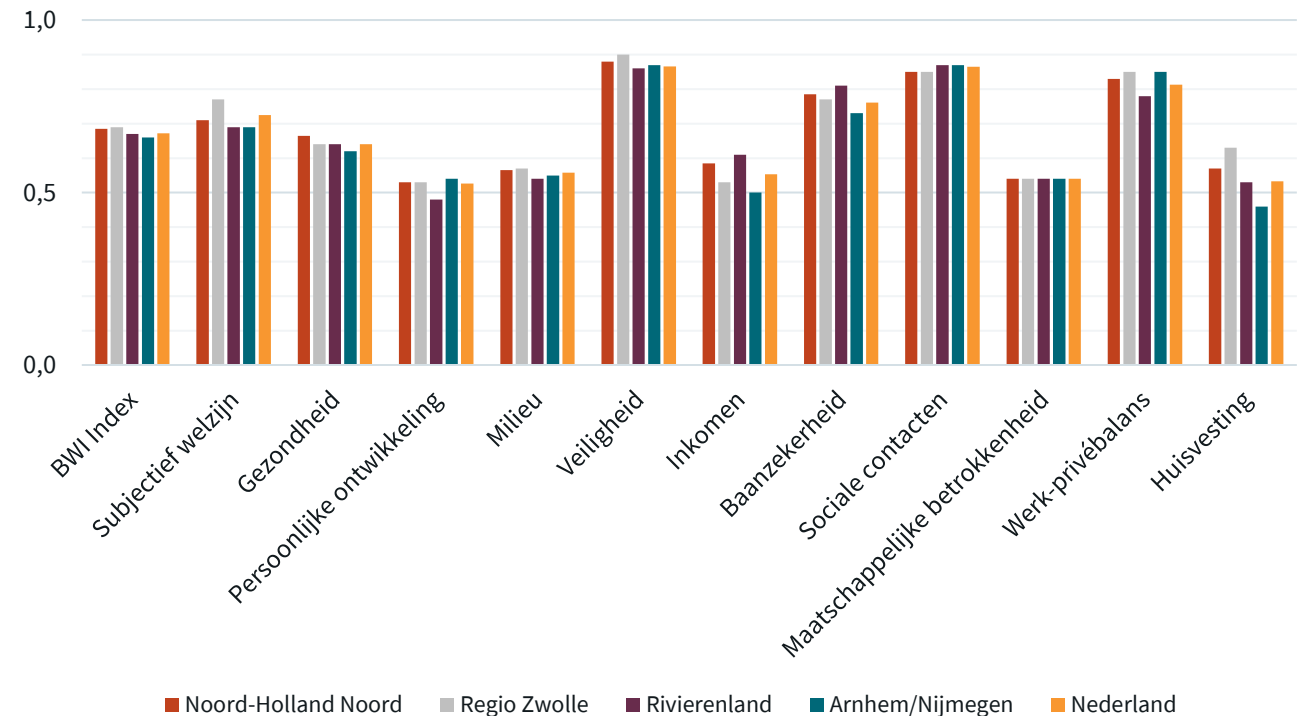
\*De beroepsbevolking zijn de mensen tussen de 15 en 75 jaar met betaald werk (ongeacht de arbeidsduur) of die geen betaald werk hebben, maar wel recentelijk hebben gezocht en direct beschikbaar zijn voor werk. De niet-beroepsbevolking zijn de mensen die geen betaald werk hebben en ook niet recentelijk daarnaar hebben gezocht of daar direct beschikbaar voor zijn.

# Kwantitatieve en kwalitatieve analyse

## Noord-Holland-Noord is een fijne plek om te wonen en werken

- Noord-Holland Noord scoort op bijna alle indicatoren op de Brede Welvaart Index hoger dan het Nederlandse niveau met uitzondering van subjectief welzijn en sociale contacten. De subregio's binnen Noord-Holland Noord scoren relatief vergelijkbaar. Op basis van deze index is Noord-Holland Noord een fijne plek waar mensen veilig kunnen wonen en werken.
- Gesprekken met 29 stakeholders van verschillende organisaties\*\* geven een goed beeld van de urgente opgaven in Noord-Holland Noord en benadrukken belangrijke waarden die in deze Human Capital Agenda moeten worden gewaarborgd. O.a. een sectoroverstijgende aanpak; gebruik maken van bestaande kennis en initiatieven en een mix van direct resultaat boeken en lange termijn denken.
- Uit de netwerkanalyse blijkt dat er sprake is van versnippering van initiatieven. Er zijn maar weinig partijen die de verschillende projecten verbinden. Met als risico dat initiatieven dubbel gedaan worden.
- De meeste initiatieven zitten op het uitvoerende (operationeel en tactisch) niveau. Initiatieven op het strategische niveau zitten nog in de beginfase. Er zijn strategische documenten met ambities, maar nog geen concrete uitvoering. Met de Human Capital Agenda kan de operatie verbonden worden aan de strategische ambities.

Brede Welvaartsindex (2019) Noord-Holland Noord



\*Rivierenland: Gemeente Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel.

Bron: Rabobank Research en Universiteit Utrecht. Bewerking: Birch.

\*\* Van de gesproken partijen waren er 9 overheden, 5 initiatieven/programma's, 5 ondernemersverenigingen en 3 onderwijsinstellingen

# Urgenties en ambities





# Urgenties

## Op basis van de data en gesprekken identificeerden we 6 urgenties



Talent behouden voor de regio.



Innovaties blijven doorvoeren in het onderwijs en de beroepspraktijk voor vergroten aantrekkelijk aanbod.



Professionalisering van HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb.



Anticiperen op vergrijzing door het aantrekken van binnenlandse en buitenlandse werkenden.



Vergroting van de onderlinge samenwerking (tussen regio's en binnen de triple helix) in de regio nodig voor slagkracht.



Vergroten van de arbeidsproductiviteit in de regio.

# Ambities

## Structuur van de ambities



We bieden aantrekkelijke banen en ontwikkelkansen aan. We hebben een innovatief opleidingsaanbod en zijn succesvol met onze zij-instroom campagnes en stimuleren van niet-werkenden naar banen.



We ontwikkelen een innovatief opleidingsaanbod van primair onderwijs tot universitair. Leven Lang Ontwikkelen is voor iedereen in Noord-Holland Noord vanzelfsprekend. Onze (toekomstige) inwoners en werkenden volgen inspirerende opleidingen.



Wij stimuleren professioneel HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie en delen de laatste kennis en ervaringen hiervan met elkaar. Ook ondersteunen we succesvolle wervingscampagnes Noord-Holland Noord-breed.



Wij verleiden talent uit alle mogelijke regio's om te werken en eventueel vestigen in Noord-Holland Noord. Wij blinken uit in onze integrale aanpak van werk, woning, (taal)cursussen en bereikbaarheid.



We monitoren initiatieven en zorgen voor een heldere mandaatverdeling t.b.v. betere samenwerking. We versterken bestaande succesvolle initiatieven en zorgen voor voldoende experimenteerruimte.



We blinken uit in het invoeren van digitalisering, robotisering en sociale innovatie. State of the art productieprocessen. Onze werkenden worden succesvol ondersteund bij de verandering door bijscholing.

# Uitvoeringsprogramma



# Uitvoeringsprogramma

## Met deze waarden werken wij

### Waarden

### Uitleg

#### 1. Samen aan de slag

De Human Capital Agenda faciliteert samenwerking van organisaties in zowel de publieke als private sector. Het is gericht op verbinding van verschillende organisaties die elkaar helpen en van elkaar leren om te zorgen voor de optimale inzet van menselijk kapitaal in de regio. Deze samenwerking leidt tot meer capaciteit van arbeid. Deze Human Capital Agenda zorgt voor een effectieve en structurele aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt.

#### 2. Sector overstijgend aanpakken

De Human Capital Agenda is sector overstijgend. De krapte op de arbeidsmarkt is aanwezig in alle sectoren in Noord-Holland Noord. Een sector overstijgende visie zorgt voor een gezamenlijke invulling van de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt. We zoeken actief naar de samenwerking tussen diverse sectoren vanuit een overkoepelende visie.

#### 3. Binden, boeien en behouden van talent

De Human Capital Agenda richt zich op het binden, boeien en behouden van én met talent, uit elke regio (binnen- en buitenland). We moedigen iedereen aan die kan en wil werken om te werken in Noord-Holland Noord. We betrekken actief jongeren en studenten in de uitvoering. Het inzetten op deze elementen leidt tot het aantrekken en het vasthouden van talent in de regio.

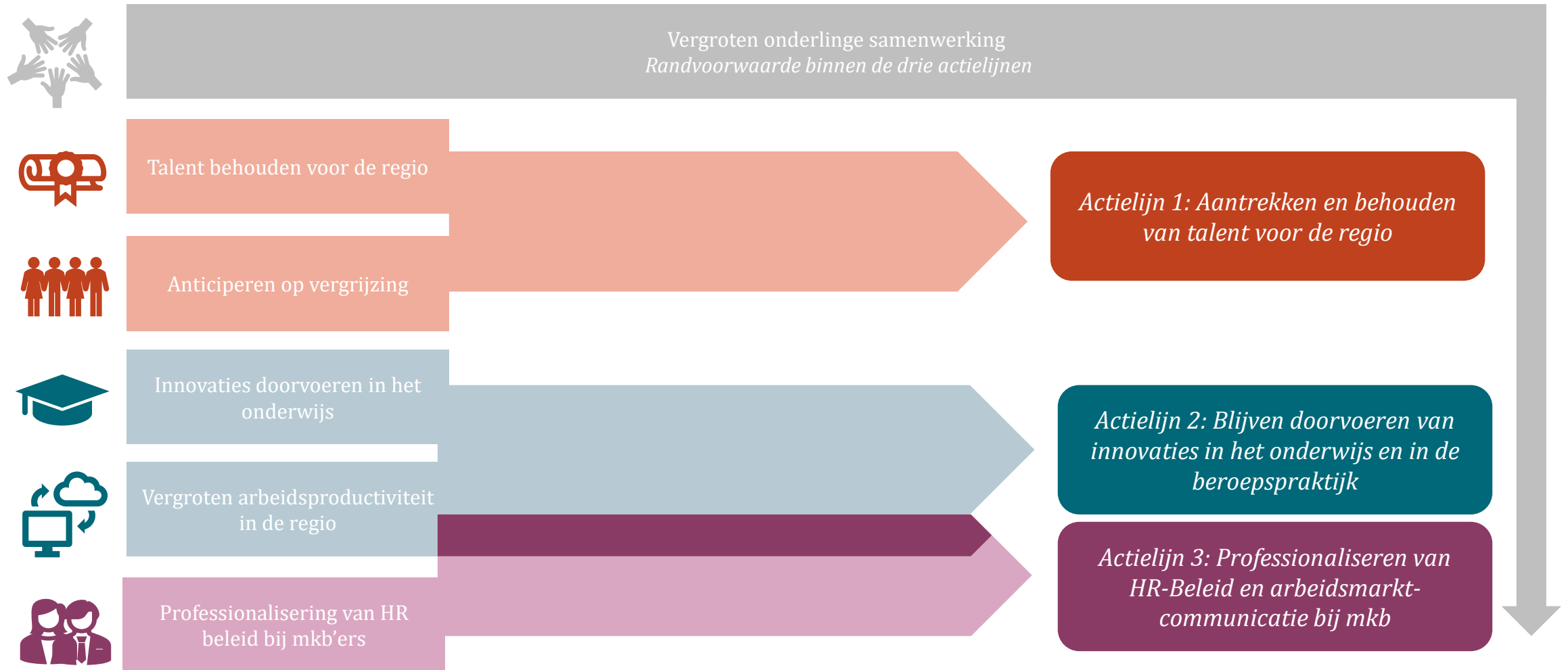
#### 4. Direct resultaten boeken en lange termijn denken

De Human Capital Agenda boekt direct zichtbare resultaten en zet in op lange termijn denken. Hiermee wordt de krapte op de arbeidsmarkt aangepakt op de lange termijn en is de Human Capital Agenda zo ingericht dat deze lange termijn visie tevens direct zichtbare resultaten laat zien op de korte termijn.

#### 5. Gebruikmaken van bestaande kennis en samenwerkingen

De Human Capital Agenda wil geen projecten en programma's dubbel doen in de regio en maakt waar mogelijk gebruik van bestaande kennis, samenwerkingen en netwerken. We kijken naar initiatieven binnen én buiten de regio. Projecten die goed lopen willen we graag versterken. Daar waar dit nog niet gedaan wordt willen we dit graag gezamenlijk opzetten.

# Uitvoeringsprogramma



# Uitvoeringsprogramma

## Doelen 2023-2033

### Actielijn

### Doelen kwalitatief (lange termijn)

### Doelen kwantitatief (op middellange termijn)

1. Aantrekken en behouden van talent voor de regio

Noord-Holland Noord weet talent aan te trekken en te behouden en heeft de meest succesvolle zij-instroom campagnes van Nederland in de transitieopgaven.

- Jaarlijks **500 gericht talenten aangetrokken en behouden** vanuit andere regio's\*.
- Jaarlijks **1000 gerealiseerde transities** van werk naar werk begeleiden over sectorale grenzen heen (schatting nu jaarlijks ~10.500 mensen die al van beroepsklasse veranderen).
- **2 pr-campagnes** per jaar die de aantrekkelijkheid van banen binnen de transitieopgaven uitlichten.

2. Blijven doorvoeren van innovaties in het onderwijs en in de beroepspraktijk

Noord-Holland Noord is de regio met de hoogste LLO-participatiegraad. Het onderwijs loopt van primair tot universitair en past bij de regionale arbeidsmarkt en transitieopgaven.

- We stellen jaarlijks **1250 werkenden** in staat om zich te ontwikkelen middels LLO, **75% rond LLO-traject af**.
- **10% toename in studentenaantallen** opleidingen met uitstroom richting transitieopgaven.

3. Professionaliseren van HR-beleid en arbeidsmarktcommunicatie bij het mkb

Het mkb in Noord-Holland Noord past de meest recente best practices op het gebied van HR-beleid, binden werknemers en leercultuur toe en werkt samen aan het opzetten van succesvolle wervingscampagnes.

- Jaarlijks **300 nieuwe mkb-bedrijven** aangesloten bij te ontwikkelen HR-platform.
- **Twee keer per jaar een kennisevenement** waar bedrijven best practices op het gebied van HR-beleid, leercultuur en arbeidsmarktcommunicatie delen.
- Jaarlijks **één grootschalige wervingscampagne** in samenwerking met de Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen

# Uitvoeringsprogramma

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



### Beschrijving actielijn

Het aantrekken van talent (iedereen die kan en wil werken) naar de regio en het behouden van onze huidige werkenden en jongeren.

### Dit doen we door:

Samen te werken en programma's en projecten opzetten en/of opschalen om:

- Jongeren en studenten te betrekken bij de uitvoering van onze projecten
- Meer zij-instromers te begeleiden.
- Innovatief onderwijsaanbod te ontwikkelen van primair tot universitair onderwijs.
- Aanbieden van aantrekkelijke banen en ontwikkelkansen in Nederland en daarbuiten
- Door te werken met een 'expat' benadering waar een integrale aanpak voorop staat

Dit doen wij in overleg met omliggende regio's zoals de Metropoolregio Amsterdam

### Good practices NHN

- ❖ Talent Academy
- ❖ NHN In Zicht
- ❖ Techcourt
- ❖ Tech@Connect
- ❖ Sterk Techniek Onderwijs
- ❖ Dudoc XP
- ❖ Stagepact
- ❖ Kwaliteitsagenda mbo

### Wie zijn er verantwoordelijk?



### Eerste acties

- ◆ Kijk naar de mogelijkheden tot opschaling huidige projecten\*
- ◆ Breng financieringsstromen in kaart om succesvolle projecten op te kunnen schalen
- ◆ Ga in gesprek met het onderwijs en het bedrijfsleven om te kijken waar eventuele ondersteuning behulpzaam is bij het doorvoeren van onderwijs en beroepspraktijk innovaties
- ◆ Verken samenwerkingen met externe projecten (binnen en/of buiten de regio) om daarvan te leren
- ◆ Stel een projectleider aan binnen deze actielijn

# Uitvoeringsprogramma

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



### Beschrijving actielijn

Het aantrekkelijker maken van het onderwijs (mbo, hbo en universitair) in Noord-Holland Noord en een betere aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te creëren.

### Dit doen we door:

- Samen te werken (co-creatie) en programma's en projecten opzetten en/of opschalen om:
- Leven Lang Ontwikkelen de norm te laten zijn voor iedereen (naar een meer skills georiënteerde arbeidsmarkt)
  - Individueel en multidisciplinair onderwijs mogelijk proberen te maken in samenwerking met bedrijven, (rijks)overheid en (private) opleiders
  - Ontwikkelen van modulair onderwijs, fieldlabs e.d.

### Good practices NHN

- ❖ Dudoc XP
- ❖ TechValley
- ❖ METIP
- ❖ GreenPort
- ❖ Logmotion Heerhugowaard
- ❖ Bed en Business
- ❖ ...

### Wie zijn er verantwoordelijk?



### Eerste acties

- ◆ Kijk naar de mogelijkheden tot opschaling huidige projecten
- ◆ Breng financieringsstromen in kaart om succesvolle projecten op te kunnen schalen
- ◆ Ga in gesprek met het onderwijs om te kijken waar eventuele ondersteuning behulpzaam is bij het doorvoeren van onderwijs innovaties
- ◆ Verken samenwerkingen met externe projecten (binnen en/of buiten de regio) om daarvan te leren
- ◆ Stel een projectleider aan binnen deze actielijn



# Uitvoeringsprogramma

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



### Beschrijving actielijn

Het stimuleren van bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties om professionele arbeidsmarktcommunicatie en HR-beleid (door) te ontwikkelen en/of op te zetten.

### Dit doen we door:

Samen te werken en programma's en projecten opzetten en/of opschalen om:

- Bedrijven samen te laten werken door gezamenlijk een arbeidsmarktcommunicatie lijn op te zetten
- Succesvolle wervingscampagnes op te zetten
- Bijscholing stimuleren voor HR-medewerkers en het bieden van een centraal HR-platform.
- Een leercultuur te ontwikkelen waar bedrijven en werkenden elkaar kunnen inspireren
- De laatste kennis en ervaringen op het gebied van HR-beleid met elkaar te delen



### Eerste acties

- ◆ Kijk naar de mogelijkheden tot opschaling huidige projecten
- ◆ Breng financieringsstromen in kaart om succesvolle projecten op te kunnen schalen
- ◆ Ga in gesprek met de bedrijven (het mkb) om te kijken waar hun behoeften liggen
- ◆ Verken samenwerkingen met externe projecten (binnen en/of buiten de regio) om daarvan te leren
- ◆ Stel een projectleider aan binnen deze actielijn

### Good practices NHN

- ❖ Seed Valley
- ❖ OpKop
- ❖ Kom Binnen Bij Bedrijven Dagen
- ❖ ...

### Wie zijn er verantwoordelijk?\*



# Colofon

## **Auteurs:**

Erdem Bagir – [erdem.bagir@birch.nl](mailto:erdem.bagir@birch.nl)

Jeroen Stellmacher – [jeroen.stellmacher@birch.nl](mailto:jeroen.stellmacher@birch.nl)

Saskia Vogelaar – [saskia.vogelaar@birch.nl](mailto:saskia.vogelaar@birch.nl)

Jesper Janssen

## **In opdracht van:**

Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord

Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord