Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016-2019:

Een veerkrachtige arbeidsmarkt voor Noord-Holland: **samen werk(t)!**

Inhoud

A. Nieuw arbeidsmarktbeleid: stappen tot nu toe
   - Verkennen en heroriënteren
   - Maatschappelijke opgave
   - Verantwoordelijkheden en rollen
   - Beleidsinzet tot nu toe

B. Kaders van het nieuwe arbeidsmarktbeleid
   - Doelen voor het arbeidsmarktbeleid
     - *Waarom aansturen op veerkracht?*
   - Provinciale inzet: focus op techniek in brede zin
     - *Waarom focus op techniek?*
   - Analyses arbeidsmarkt TechniekRaad Noord-Holland
   - Uitkristalliseren MBO-campusstructuur techniek
   - Verkennen mogelijkheden HBO-campusontwikkeling en kennisinfrastructuur
   - Landelijk Techniekpact en ruimte voor leven lang leren
   - Monitoren en onderzoek arbeidsmarkt: aandacht naar regio
     - *Waarom per regio?*
   - Werkambassadeur Noord-Holland
   - Best practices inclusieve arbeidsmarkt

C. Samenvatting doelenboom arbeidsmarkt beleid

D. Uitvoeringstabel Agenda Arbeidsmarkt: wat gaan we doen!

Bijlage 1: Verdieping rollen, analyse, visie en strategische (effect)doelen
Bijlage 2: Verslag veldconsultatie 9 december 2015: Veerkrachtige arbeidsmarkt

A. Nieuw arbeidsmarktbeleid: Stappen tot nu

Verkennen en heroriënteren

Onder het vorige college van Gedeputeerde Staten is gestart met een heroriëntatie op de invulling van het provinciale arbeidsmarktbeleid met "bouwstenen voor visievorming."[1] De bouwstenen vormen één van de onderleggers van deze UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt.

Met het coalitieakkoord "Ruimte voor groei" heeft het beleid voor arbeidsmarkt in het hoofdstuk Economie en Werkgelegenheid nadere accentuering gekregen:

> *"De samenwerking tussen ondernemers, onderwijs- en onderzoeksinstellingen en overheden levert een succesvolle bijdrage aan de (kennis-)economie. De provincie speelt een belangrijke rol om deze samenwerking te versterken om het onderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt."*
>
> *"Wij willen de randvoorwaarden scheppen, zodat iedere Noord-Hollander zichzelf kan ontplooien en een bijdrage kan leveren aan de regionale economie."*

Vanuit de ambities van het coalitieakkoord heeft ruimere bestuurlijke verkenning plaatsgevonden naar concretisering van de opgave en rolinvulling door de provincie. Uiteindelijk zijn de kaders voor de uitwerking van het arbeidsmarktbeleid vastgelegd met de startnotitie UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt 2016-2019.[2] Het arbeidsmarktbeleid is gepositioneerd als een voorwaarde voor een goed functionerende regionale economie en als zodanig ook opgenomen in het Strategisch Beleidskader "Economie."[3] De politieke ambities van het coalitieakkoord rechtvaardigen in de ogen van Gedeputeerde Staten daarnaast een aparte UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt.

Maatschappelijke opgave

Voldoende en goed opgeleide werknemers zijn een belangrijke randvoorwaarde voor een functionerende regionale economie. Een goede aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs is daarvoor van groot belang. Niet alleen om nieuwe toestroom op de arbeidsmarkt zo praktijkgericht op te leiden, maar ook om de kennis en vaardigheden van de overige beroepsbevolking op concurrerend niveau te houden. Een duurzame inzet op de arbeidsmarkt blijft zodoende mogelijk.

Verantwoordelijkheden en rollen

De verantwoordelijkheden en belangen op de arbeidsmarkt zijn helder en liggen met name bij bedrijven, onderwijsinstellingen en gemeenten beleid.[4] Gelijktijdig is er sprake van versnippering van aandacht en afstemming.

---

[1] PS-511173/511184, december 2014.

[2] PS-707499/707507, november 2015

[3] PS-680245/753467, februari 2016

[4] Op onderwijsgebied heeft de provincie een kleine wettelijke taak (Wet op het primair onderwijs, Wet op het voorgezet onderwijs en Wet op de expertisecentra). Een van de belangrijkste taken die daaruit voortvloeien betreft de behandeling van administratieve geschillen tussen gemeenten en onderwijsinstellingen (administratief beroep).

De onderstaande figuur geeft een indruk van de aanwezige partijen en de met elkaar te verbinden thema's. Met name aan de vraagkant van de arbeidsmarkt (bedrijven) constateren belanghebbenden een tekortschietend organiserend vermogen. Bedrijven en overheden hebben de wens uitgesproken dat de provincie een sterkere verbindende rol zou moeten spelen. Dit vanuit de provinciale verantwoordelijkheid voor een sterke regionale economie. De provincie positioneert zich aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. De provincie ziet de tekorten in passend aanbod van inzetbare werknemers voor bedrijven als richtsnoer voor haar beleid.

Randvoorwaarden voor de uitwerking van het nieuwe beleid

Met de Startnotie zijn ook randvoorwaarden aangegeven voor de nadere uitwerking van het beleid. Het betreft:

- Primair verantwoordelijken zijn werkgevers, werknemers, rijksoverheid, gemeenten en onderwijsinstellingen;
- We werken met en sturen aan op verbanden van ondernemers, onderwijs en overheden (de 3 o's of "Triple Helix");
- Provinciale steun aan projecten is niet structureel. Deze projecten dragen bij aan de versteviging van bestaande structuren, zijn onderscheidend, en hebben een (boven)regionale schaal;
- Arbeidsmarktbeleid vraagt integrale uitwerking in relatie met andere beleidsterreinen;
- Social return is onderdeel van het aanbestedingsbeleid van de provincie.

Op 9 december 2015 heeft ten behoeve van het nieuwe Strategisch Kader Economie een brede consultatie met betrokkenen plaatsgevonden. Een veerkrachtige arbeidsmarkt was één van de thema's. De opbrengst is verwerkt in deze Uitvoeringsagenda. Zie hiervoor bijlage 2.

Beleidsinzet tot nu toe

Het arbeidsmarktbeleid van de provincie begint niet vanuit het niets. Onder het vorige college van GS is: 1) de oprichting van de TechniekRaad ondersteund, 2) laagdrempelige co-financiering voor campusvorming mogelijk gemaakt en 3) gestart met onderstaande projecten en instrumenten:

Verzelfstandigen Kenniswerkplaats NH
De afgelopen jaren hebben 1500 studenten aan de hand van meer dan 30 lokale opdrachten van bedrijven en overheden kennisgemaakt met hun mogelijkheden in Noord-Holland Noord. De provincie heeft met het Coalitieakkoord "ruimte voor groei: voor de verzelfstandiging van dit initiatief nog € 100.000 beschikbaar gesteld tot en met 2017. Deze middelen zijn inmiddels beschikt.

Verduurzamen 200-banenplan
2016 is het laatste uitvoeringsjaar voor het 200-banenplan dat met het impulspakket Duurzame Economie in 2014 is gestart. Het aantal baantrajecten ligt op koers. Uitdaging voor een vervolg initiatief is de (financiële) verankering in de regionale structuren van overheden en bedrijven.

Voortzetten NieuwWest Airport Expres 2.0
Met het Coalitieakkoord is ook afgesproken een vervolg te geven aan dit voorbeeldproject om werkloze jongeren naar een arbeidsplaats rond Schiphol te begeleiden. In 2016/2017 zullen het opnieuw om meer dan 100 baantrajecten gaan. Vanuit het Arbeidsmarktbeleid is €100.000 bijgedragen in de vorm van een éénmalige subsidie van in totaal €200.000. De andere helft is via het Schipholbeleid beschikbaar gesteld.

Garantiestelling sectorplan Noord-Holland Noord 2016-2018.
Om een beroep te kunnen doen op middelen van het ministerie van Sociale Zaken was commitment van overheden nodig in de vorm van garantstelling. In oktober 2015 namen Gedeputeerde Staten het besluit garant te staan voor dit sectorplan van werkgevers in Noord-Holland Noord. De garantstelling betreft € 698.000, waarvan de reële garantstelling tot 2018 terugloopt naar € 0. Het betreft middelen die onderdeel zijn van de € 2,6 miljoen voor Arbeidsmarktbeleid dat is vrij gemaakt met het Coalitieakkoord. Als er geen beroep op de garantiestelling hoeft te worden gedaan blijven de middelen beschikbaar voor campusvorming, monitoring en onderzoek. Met de uitvoering van het plan worden 300 mensen aan of van werk naar werk geholpen.

B. Kaders van het nieuwe arbeidsmarkt beleid

Doelen voor het arbeidsmarktbeleid
Met de startnotitie zijn de volgende doelen voor beleid neergelegd:

Strategisch doel: "Naar een veerkrachtige arbeidsmarkt voor Noord-Holland"
Operationele doelen:

- Verbeteren aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs
- Versnellen overgang van werk naar werk
- Bevorderen van een inclusieve arbeidsmarkt[5]

Deze doelen zijn sterk maatschappelijk georiënteerd. In bijlage 1 van deze UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt zijn voor de doelen indicaties voor de beoogde effecten aangegeven. Deze effecten staan op grote(re) afstand van de invloedsfeer van de provincie, maar zijn richtsnoer voor de beleidsinzet, waarop de UitvoeringsAgenda focust.

Waarom aansturen op veerkracht:
- Vergroten van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking is belangrijk om mee te kunnen gaan in de snelle veranderingen van de economie;
- Bevorderen van de snelheid en flexibiliteit ,waarmee het onderwijs inspeelt op de vraag van ondernemers, is van belang voor behoud en ontwikkeling van de concurrentiekracht van de regio;
- Realiseren van een economisch regionale structuur zonder schotten tussen sectoren, zodat werknemers makkelijker van werk naar werk kunnen gaan. Dit zorgt voor minder werkloosheid;
- Talent op de arbeidsmarkt wordt schaarser. Het binnenhalen van talent is een randvoorwaarde voor een goed functionerende regionale economie.

Provinciale beleidsinzet: focus op techniek in brede zin
Het arbeidsmarktbeleid van de provincie intensiveert de komende jaren de focus op techniek en techniekbedrijven. Het gaat om techniek in de brede zin van het woord. Niet alleen de bouw- en installatietechniek en klein- en grootmetaal, maar ook de creatieve industrie, agri-tech, food, (wind)offshore en technische toepassingen in de zorg. Daarbij spelen informatie- en communicatietechnologie (ICT), proces- en logistieke technologie een belangrijke rol.
Daarnaast zijn bepaalde vaardigheden, zoals commercieel inzicht en ondernemende en sociale vaardigheden, belangrijk om nieuwe technische ontwikkelingen toepasbaar te krijgen en te houden. Techniek raakt alle opleidingsniveaus en zal de komende jaren steeds meer van de bovenkant van de arbeidsmarkt vragen. Te denken valt aan ontwikkelingen in de zaadveredeling en foodtechnologie.

[5] Onder een inclusieve arbeidsmarkt verstaan wij een arbeidsmarkt, die mogelijkheden biedt voor alle mensen die willen en kunnen werken ongeacht hun afstand tot de arbeidsmarkt.

Waarom focus op techniek:

- De mismatch arbeidsmarkt & onderwijs is het grootst in de techniek en ICT;
- Techniek en ICT zijn de kennisvelden waarop de meeste innovatie en doorwerking naar andere sectoren plaatsvindt;
- De concurrentiekracht van techniek staat wereldwijd het meest onder druk. Om bij te kunnen blijven is continue vernieuwing cruciaal;
- ICT geldt als de belangrijkste basis voor vernieuwing en verandering: 75% van nieuwe bedrijven is internet georiënteerd;
- Succesvolle innovatie ontstaat vooral waar verschillende kennisvelden met elkaar in contact komen: de zgn. "*Crossovers"*. Vanuit de techniek ontstaan veel crossovers met handel, commercie, marketing en vooral met de creatieve industrie.

Gedurende de agendaperiode monitort de provincie samen met alle belanghebbenden de ontwikkelingen van arbeidsmarkt. Mocht op basis van deze informatie de mismatch arbeidsmarkt onderwijs zich anders gaan manifesteren, dan kan dat reden zijn om de beleidsfocus te heroverwegen.

Analyses arbeidsmarkt TechniekRaad Noord-Holland

De TechniekRaad NH stelt halfjaarlijks een Analyse Technische Arbeidsmarkt Noord-Holland. Deze geldt als onderlegger voor het provinciale beleid en helpt de vraaggerichtheid van het onderwijs te bevorderen. De huidige knelpunten in de aansluiting arbeidsmarkt & onderwijs spelen op het niveau van MBO 3-4. Op de korte termijn gaat het ook gelden voor instroom vanuit hogere opleidingen. Daarnaast vinden middelbaar opgeleiden zonder werk en boven de 45 jaar moeilijker aansluiting op de arbeidsmarkt.

Uitkristalliseren MBO-campusstructuur techniek

De evaluatie van het economisch beleid 2012-2015 constateert dat effectiviteit van de provinciale inzet zal toenemen, mits zicht wordt geboden op het afmaken en of op orde houden van bepaalde (economische hoofd)structuren. Voor het arbeidsmarktbeleid kiezen we voor een MBO-campusstructuur rond techniek. Hierin werken bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden met elkaar samen. Daarmee moet het mogelijk worden om het onderwijs meer af te stemmen op de behoeften van de bedrijven. De samenwerking kan er tevens voor zorgen dat de inhoud van het onderwijs meer flexibel wordt, zodat er beter op snelle veranderingen op de huidige arbeidsmarkt ingespeeld kan worden.

De provincie wil vooral de regionale partijen aan zet laten en hen faciliteren in die MBO-campusvorming. Daarvoor staat de provincie wel een aantal doelen voor ogen:

- Zoveel mogelijk relevante regionale (grote) bedrijven zijn aangesloten;
- Bedrijfsopleidingen- scholen werken samen met MBO-onderwijs;
- Effectieve samenwerking en doorlopende leerlijnen met HBO en WO-instellingen;
- Aansluiting VMBO t.b.v. instroom MBO;

- Samenwerking en inhoudelijke aanvulling van campussen onderling, zodat een provinciebreed en duurzaam netwerk ontstaat.

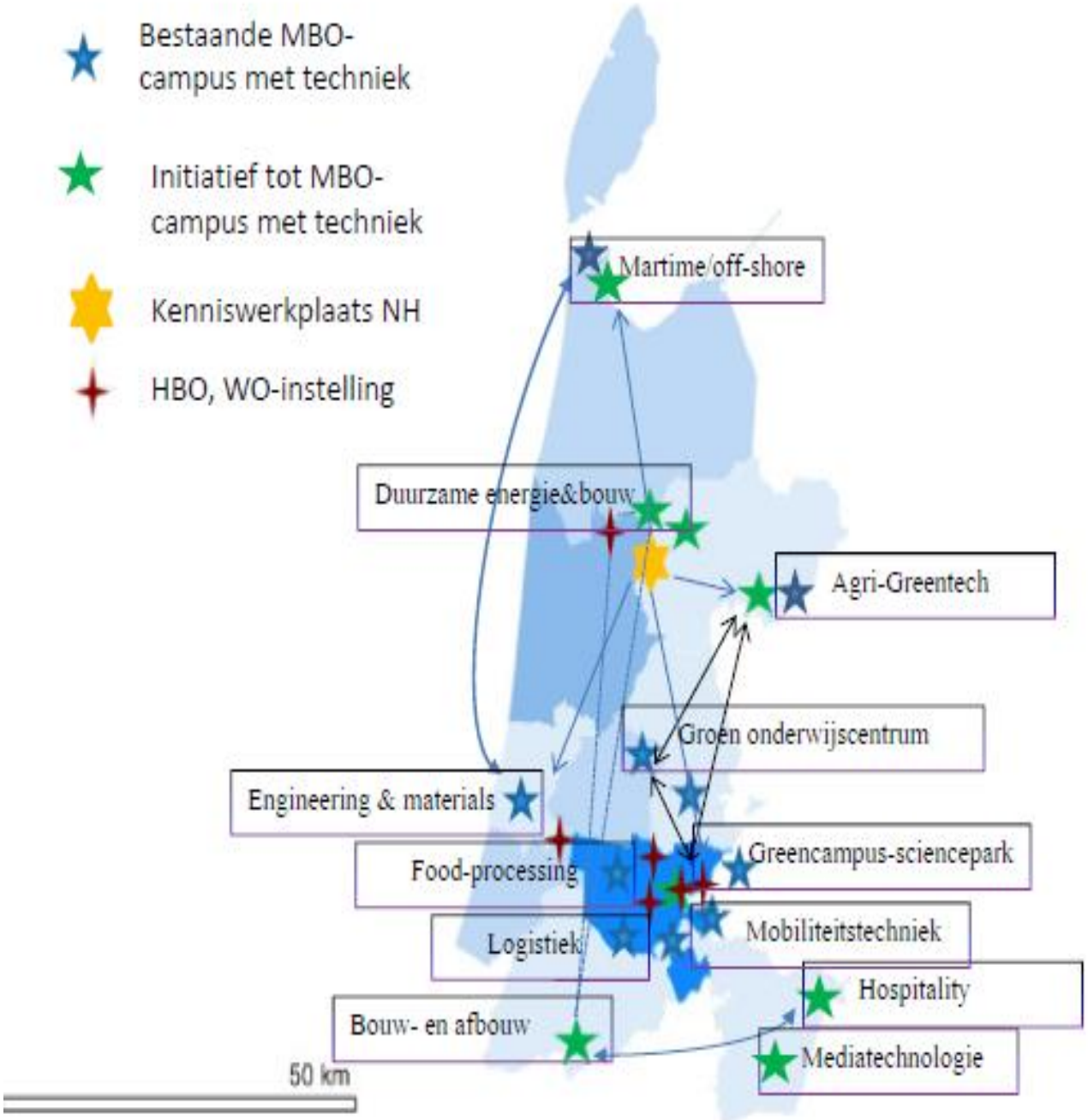
De provincie zet het leren en werken in de techniek binnen die MBO-campusstructuur centraal, omdat daar het grootste deel van de ondernemers direct baat bij heeft. Het bevorderen van kiezen voor een toekomst in de techniek – vaak al in het basisonderwijs- laten we grotendeels over aan bedrijven en onderwijsinstellingen. Met een aantal bovenregionale initiatieven (bv. SHIP en Talent NHN) willen we wel een bijdrage leveren aan: 1) de zichtbaarheid en aantrekkelijkheid van toekomstige technische beroepen en 2) mogelijkheden van talentontwikkeling bij (technische) bedrijven.
Het is ook denkbaar en wenselijk dat de MBO campusstructuur een rol speelt bij het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werkenden en werklozen. Centraal moet steeds blijven staan dat wordt opgeleid, om- en bijgeschoold richting de vraag van de markt.

In figuur Y op de volgende bladzijde is indicatief zichtbaar gemaakt welke campusstructuur de provincie in samenspraak met de verantwoordelijke partijen voor ogen staat. De inhoudelijke focus van deze campussen zal gebaseerd moeten zijn op de kansrijke sectoren in de betreffende regio.

Verkennen mogelijkheden HBO-campusontwikkeling en kennisinfrastructuur
We kiezen met deze uitvoeringsagenda dus voor een focus in de campusvorming op het MBO-niveau, maar zijn ons er gelijktijdig van bewust dat op de iets langere termijn de vraag van bedrijven zich steeds meer zal richten op HBO- en WO- niveau. Ook op dat niveau is het wenselijk dat het onderwijs zich meer richt op de vraag vanuit het bedrijfsleven en dat contacten tussen scholen en bedrijven inniger worden.
In deze collegeperiode zullen we mede daarom verkenningen uitvoeren naar de behoefte en mogelijkheden vanuit bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden om ook samenwerking in campusvorming op HBO-niveau een slag verder te brengen. Hierbij vraagt met name het behoud en de kwaliteitsverbetering van het technisch onderwijs in Noord-Holland Noord aandacht. Ook vormt het benutten van provincie brede mogelijkheden van het Sciencepark Amsterdam een belangrijke uitdaging. Wij proberen ook te bevorderen dat vanuit de HBO en WO instellingen een effectieve samenwerking gezocht wordt met de MBO-instellingen. De gewenste samenwerking op HBO- en WO-niveau raakt niet alleen het organiseren van een goede aansluiting van arbeidsmarkt en onderwijs, het raakt ook direct de benodigde kennisinfrastructuur vanuit een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor bedrijven. De toegang tot kennisinstellingen (onderzoeksinstellingen als ECN en NIOZ maar ook universiteiten, hogescholen en ROC's) voor bedrijven is een belangrijke voorwaarde en vormt een apart aandachtsgebied in ons beleid rond kennisinfrastructuur en kenniseconomie.[6]

[6] UitvoeringsAgenda Strategisch beleidskader Economie, Innovatieklimaat/Kennisinfrastructuur

figuur Y indicatie MBO-campusstructuur techniek



Landelijk Techniekpact en ruimte voor leven lang leren

De provincie is partner en bestuurlijk trekker in het Landelijk Techniekpact in landsdeel Noord-West, (bestuurlijk samenwerkingsverband van de provincies Flevoland, Utrecht en Noord-Holland en ondernemers en onderwijsinstellingen). Het Techniekpact heeft als doel dat meer mensen kiezen, leren en werken in de techniek. Als provincie zetten wij in ons (campus-) beleid met name het leren en werken voorop. Op dit moment heeft dat het meest direct meerwaarde voor de bedrijfsvoering van ondernemers. Met de beoogde samenwerking in de campussen willen we uiteindelijk ook stimuleren dat er meer vraaggerichte opleidingsmogelijkheden komen voor (thuis)zittende werknemers. Hierbij passen mogelijkheden voor leven lang leren en het bevorderen van een meer inclusieve arbeidsmarkt. Met dat laatste moeten ook mensen aan het arbeidsproces deel kunnen nemen die nu nog op afstand van de arbeidsmarkt staan. Zij zouden hun talenten kunnen inzetten waarmee tekorten verholpen kunnen worden.

Monitoren en onderzoek arbeidsmarkt: aandacht naar regio

Met het monitoren en onderzoeken van de arbeidsmarkt gaan wij ons richten op onderscheid en samenhang tussen regio's in de provincie. Wij zullen samen met belanghebbenden een provincie brede structuur voor arbeidsmarktmonitoring faciliteren.

Waarom per regio:

- De pendelbereidheid voor opleiding en werk ligt tussen de 30 à 40 kilometer. Binnen deze actieradius vindt afstemming plaats van aanbod en vraag voor de meeste opleidingen en vaak ook latere werkomgeving. Voor hoger onderwijs is de pendelbereidheid groter;
- Er is steeds sprake van een andere samenstelling van de beroepsbevolking;
- Er is vaak sprake van een andere demografische ontwikkeling;
- Elke regio heeft kenmerkende bedrijfssectoren waar kracht zit en veel werkgelegenheid.

Op de provinciale website komt bij NH in cijfers een actueel standaardrapport voor de Arbeidsmarkt Noord-Hollandse Regio's beschikbaar.

Werkambassadeur Noord-Holland

In januari 2016 heeft de provincie de heer Dook van den Boer als werkambassadeur benoemd. Hij signaleert kansen en brengt verantwoordelijke partijen in de ontwikkeling en uitvoering van het arbeidsmarktbeleid bij elkaar. Dit kunnen inwoners, bedrijven, onderwijsinstellingen en overheden in Noord-Holland zijn. De werkambassadeur werkt in opdracht van Gedeputeerde Staten. Hij draagt bij aan de gestelde doelen van de Agenda Arbeidsmarkt en kan hiervoor het college gevraagd en ongevraagd advies geven. In het uitvoeringstabel is opgenomen welke focus de werkambassadeur in zijn activiteiten legt. De werkambassadeur zal de provincie gedurende 2 jaar vertegenwoordigen.

Best practices inclusieve arbeidsmarkt

Als werkgever en opdrachtgever willen we het goede voorbeeld geven op de inclusieve arbeidsmarkt met ons personeels- en inkoopbeleid. Eind 2015 is de provincie op basis van eerdere pilots van start gegaan met Social Return in het inkoopbeleid. Daarnaast willen we enkele goede voorbeeldprojecten met (boven)regionale impact faciliteren.

C. Samenvatting doelenboom arbeidsmarkt beleid

De hiervoor beschreven beleidsinzet laat zich op hoofdlijnen samen vatten in de onderstaande doelenboom. De onderliggende analyse van de problematiek, de visie en rol inzet van de provincie en die van anderen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze Uitvoeringsagenda. De doelenboom zelf vormt de kapstok voor het vervolg van de UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt 2016-2019, zoals hierna opgenomen in de uitvoeringstabel. De bovenliggende missie “sterk maken voor welvaart en welzijn door een duurzame, vernieuwende en ondernemende economie” is verankerd in het Strategisch Beleidskaders ”Economie”. Een veerkrachtige Noord-Hollandse arbeidsmarkt beoogd hieraan bij te dragen. De begrippen ”duurzaam, vernieuwend en ondernemend” zijn richtinggevend voor de uitwerking van het beleid dat binnen het economisch kader valt en heeft dus ook zijn doorwerking op deze UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt.

Raakvlakken andere provinciale beleidsterreinen

De UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt wil een integraal beeld geven van de inzet van de provincie op de arbeidsmarkt. Andere portefeuilles die zijn betrokken:

- Provinciale organisatie: Social Return bij inkoopbeleid
- Duurzame Energie en circulaire economie: PM
- Economie en Landbouw: Kennisinfrastructuur en Green(port) Campusvorming.

D. Uitvoeringstabel Agenda Arbeidsmarkt 2016-2019: Wat gaan we doen voor een veerkrachtige arbeidsmarkt in Noord-Holland? Samen werk(t)!

	Verbeteren aansluiting Arbeidsmarkt & Onderwijs	**Versnellen Werk naar Werk**	**Bevorderen inclusieve arbeidsmarkt**
Duurzaam operationele doelen	Bevorderen duurzame, effectieve en doelmatige MBO-campusstructuur met aandacht voor: - verbinding met VMBO;, - netwerkverbindingen en doorgaande leerlijnen met HBO en WO en; - aansluiting en in bedding van de Kenniswerkplaats-NH.	Bevorderen transparantie en afspraken tussen bedrijven en bedrijfssectoren over beschikbare vacatures en uitwisselbaar personeel. Bevorderen regionale afspraken over ondersteunen Leven Lang Leren. Toegankelijke opleidingsmogelijkheden in de regio verankeren. Ondersteunen regionale sectorplannen.	Inzichtelijk maken van omvang en mogelijkheden van het deel van het human capital dat enige afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Bevorderen dat meer mensen een startkwalificatie behalen. Toegankelijk houden van zo hoog mogelijk opleidingsniveau voor iedereen.
Beleidsinzet Provincie	Ontwikkelen van een stimuleringscampusregeling (interactief met veld).	Participeren in landelijk en Noordvleugel Techniekpact Samenwerkingsverbanden en afspraken bevorderen langs de lijn van de uitvoeringsregeling campusvorming	Voorbeeldfunctie PNH met social return: inkoop en 5% realisatie in eigen organisatie.
	Beschikbaar budget: € 1.400.000 voor gehele periode (t/m 2019).	Beschikbaar budget: zie campusvorming	Geen A&O budget nodig
	Inzetten Kenniswerkplaats als verbinder tussen regionale opdrachten uit het bedrijfsleven richting het HBO-en WO onderwijs en de aanwezige MBO-campussen in de regio.	Opdrachten projecten t.b.v. maken regionale afspraken	Verkennen rol (provinciale) inclusieve arbeidsmarkt door Werkambasadeur NH.
	Beschikt budget: €100.000 (reeds beschikt in 2015).	Beschikbaar budget: €50.000 per jaar	Vooralsnog geen A&O budget nodig
	De TechniekRaad benutten voor kwaliteitsoordeel over aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs in de MBO-campussen.	Garantiestelling sectorplan 2016-2018 Noord-Holland Noord	Inbedden van voorbeeldprojecten in regionale structuren: - 200-banenplannen - Nieuw West Airport Express
	Budget: vanuit bedrijfsleven	*Garantiebudget: € 698.000 van de A&O-middelen 2016-2019*	Budget: € 200.000 reeds beschikt in 2015, waarvan €100.000 vanuit de A&O middelen en het overige vanuit Schipholbeleid
Wat mogelijk maken	1. Ondersteunen opstarten nieuwe MBO-campusinitiatieven richting Regionaal InvesteringsFonds MBO (OCW); 2. MBO-Campusvorming duurzame bouw en installatie rond Alkmaar vanuit bedrijfsschool ESPEQ, Horizoncollege en INHolland; 3. Lectoraten bij alle MBO-campussen; 4. éénmalig ondersteunen duurzame events om netwerkvorming te verstevigen: a) Promotie EventsTechniek b) Lerarenstages-excursies 5. Samenwerking tussen verschillende techniekcampussen o.a. Den Helder en IJmuiden;	1. Doorontwikkelen (vacature-uitwisseling en) opleidingsbehoefte bestaand medewerkersbestand via campusontwikkeling; 2. Doorgaande leerlijnen werknemers via MBO-HBO WO-campus; 3. Financieringstool (regionaal) Leven Lang Leren. Opdrachten: 4. Promotie leercultuur in bedrijven; 5. Ontwikkelen kenniskaart van NH-bedrijven (op basis van Linkedin profielen); 6. Jaarlijks Congresinitiatief (genomen of ondersteund in aansluiting op regionale ontwikkelingen)	1. Verkennen Tata Steel Express 2. Zichtbaarheid van goede inclusieve werkgevers

	6. Ontwikkelen (digi)tools (boven)regionale samenwerking o.a. stage-, leerwerkplekken en gastcolleges; 7. Kennisuitwisseling tussen campusinitiatieven; 8. Regiogebonden studieopdrachten voor studenten in NHN (via de Kenniswerkplaats); 9. Beschikbaarheid van arbeidsmarktanalyses techniekperspectieven via de TechniekRaad.		
Vernieuwend operationele doelen	Zichtbaarheid bevorderen van Jobs of the Future (onderdeel MRA-Human Capital Agenda) t.b.v. het richten van het MBO-HBO-WO onderwijs. Verkennen van mogelijkheid innovatie stimuleren via o.a campusvorming.	Agenderen bij onderwijs en bedrijfsleven Erkenning Verworven Competenties (EVC) t.b.v. verkorte route naar diploma. Ontwikkelen financieringsinstrument Leven Lang Leren voor MRA en NHN. Agenderen bij stakeholders: Anders werken in andere toekomst?	Verkennen en inzetten potentieel asielzoekers en of vluchtelingen.
	Verbeteren aansluiting Arbeidsmarkt & Onderwijs	**Versnellen Werk naar Werk**	**Bevorderen inclusieve arbeidsmarkt**
Wat mogelijk maken	10. Coördineren inhoud Arbeidsmarktinformatie NZKG-gebied t.b.v. Sluis& HavenInformatiePunt (SHIP); 11. Mee-investeren: - Educatieve ruimte SHIP - Innovation Warehouse Techport IJmond	7. Organiseren Kennisdebat “werken in de toekomst!”	3. Bij elkaar brengen belangen en financieringsmogelijkheden voor screening en opleiden asielzoekers zonder/met status t.b.v. tekorten in de techniek. Aansluiten op MRA-initiatieven en zo nodig aanjagen NHN -initiatief
	Beschikbaar A&O-budget: €0	Beschikbaar A&O budget: zie samenvatting Financiën opdrachten	Beschikbaar A&O-budget: €0
	12. Faciliteren (toekomstbestendige) docentontwikkeling met stages en excursies in campusverband bij innoverende bedrijven.	8. Participeren in Actieprogramma leven lang leren onderdeel Human Capital Agenda-MRA) - vorming regionaal investeringsfonds LLL - ondersteunen bij pilots leven lang leren	
	Beschikbaar A&O-budget: zie campusvorming	Beschikbaar A&O- budget: €0. middelen komen uit (regionaal) PRES en evenredige bijdragen van Werkgevers, Werknemers (via landelijke Opleiding &Ontwikkelingsfondsen bedrijfssectoren)	
Ondernemend operationele doelen	Bevorderen ondernemend vermogen onderwijsuitstroom Bevorderen netwerkvorming bedrijven t.b.v. praktijkgerichte onderwijsontwikkeling	Toegankelijke opleidings- en kennisstructuur voor ZZP-ers	Bevorderen sociaal ondernemerschap
Wat mogelijk maken	13. Agenderen in samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen van regionale ruimte in het onderwijscurriculum en benutten voor regionale bedrijfsontwikkelingen en ondernemersvaardigheden. 14. Provincie brede zichtbaarheid van onbekende, maar aantrekkelijke (techniek) bedrijven voor jongeren die nog moeten kiezen, danwel voor mensen die een volgende stap in hun talentontwikkeling willen zetten,	9. Verkennen mogelijkheden van en in een tweedelijns ondersteuningsstructuur voor businessdevelopment.	4. Verkiezing inclusieve ondernemer van het jaar.
	Vooralsnog geen budget nodig	Budget: in principe buiten A&O-kaders, evt. verkennen toegevoegde waarde kennisvouchers.	Beschikbaar A&O-budget : Zie samenvatting financiën opdrachten

	Verbeteren aansluiting Arbeidsmarkt & Onderwijs	Versnellen Werk naar Werk	Bevorderen inclusieve arbeidsmarkt
Inzet Monitoring (en onderzoek) op	- Instroom en uitstroom middelbaar en voortgezet Beroepsonderwijs in aantallen en opleidingsniveau en opleidingsrichting, per regio. - (aantal) Baanontwikkeling per sector en beroep(sgroep). - Openstaande vacatures per sector. - Verbijzondering techniek breed nodig in aanvulling op Visie TechniekRaad.	- Uitwisselwaarheid beroepskennis en vaardigheden - (inter)sectorale mobiliteit: baanbewegingen per jaar naar sector en beroep. - (ontwikkeling) Afstand woon-werk - Toegang tot LLL-mogelijkheden voor wie wel/niet.	Voor PNH en per (RPA)regio de beroepsbevolking, aandeel in de bevolking, actief en inactief, met ontwikkeling voor minimaal 5 jaar en waar mogelijk 2040. Aandacht voor: leeftijdscategorieën 5 jaar Opleidingsniveau
	Beschikbaar budget: maximaal € 100.000 per jaar voor monitoren (afhankelijk van bijdrage derden). Beschikbaar onderzoeksbudget: ca. €50.000 per jaar (zie samenvatting financiën)		
Inzet (werkagenda) Werkambassadeur	1. MBO-Campuskwaliteit en volledigheid: (bedrijven en aansluiting op HBO/WO en voorliggend Vmbo; 2. Verbinding haven en offshore gerelateerde campussen; 3. Netwerk voor Girlpower in de techniek; 4. Aanjagen van projecten voor leerlingen, die samenwerking tussen bedrijven, HBO/WO en MBO instellingen bevorderen. 5. Verkennen behoefte en mogelijkheden brede HBO-campusvorming in NHN met bedrijven en overheden in aansluiting op het beleid voor kenniseconomie en infrastructuur;	6. Afspraken bedrijven over vacatures en uitwisselbaarheid medewerkers; 7. Aandacht voor en afspraken tussen bedrijven, overheden en onderwijs over Leven Lang Leren; 8. Ontwikkeling landelijke en sectorale A&O-middelen richting regionale en intersectorale beschikbaarheid; 9. Verkenningsvraag hoe leercultuur en opleidingsmogelijkheden en ontwikkelarrangementen voor werkende beroepsbevolking vorm gaan krijgen;	10. Visie op rol overheid inclusieve arbeidsmarkt; 11. Verkenningsvraag hoe visie vormen en uitdagen naar werk voor iedereen in de loop van de tijd van verdergaande automatisering, technologisering en robotisering.
	Beschikbaar budget: €200.000 tot en met 2017 (op basis van evaluatie eventueel opnieuw €200.000 tot en met 2019)		

Samenvatting Financiën 2016-2019

	2015	2016-2019	2016	2017	2018	2019
Beschikbare Financiën op basis van Coalitieakkoord Ruimte voor Groei		**2.600.000**	**900.000**	**500.000**	**700.000**	**500.000**
Ontwikkelen Uitvoeringsregeling Campusvorming		1.400.000	500.000	300.000	300.000	300.000
Opdrachten (eigen initiatief t.b.v. van PNH of regio)		200.000	50.000	50.000	50.000	50.000
Projectengeld (incidentele subsidies)[7]	*100.000 (NWA)* *100.000 (KWP-NH)*					
Monitoring (M) en Onderzoek (O)		400.000 (M) + 200.000(O)	150.000	150.000	150.000	150.000
Werkambassadeur		200.000 (200.000)	200.000		200.000 *	
Garantiestelling NHN tot en met 2017		*698.000*	*349.000*	*349.000*	*0***	
Overige beleidsactiviteiten die inzet van ambtelijke capaciteit vragen of uitgaan van middelen vanuit andere beleidsvelden, dan wel middelen van derden.						
		**afhankelijk van continueren* ***aflopend naar €0 bijeen volledige projectrealisatie. Bij onverhoeds beroep op de garantiestelling zullen de benodigde middelen binnen het Arbeidsmarktbudget moet worden vrijgemaakt. Er vanuit gaande dat dit risico klein is en beheersbaar zijn de vooruitlopend toebedeeld aan campusvorming en monitoring en onderzoek.*				

[7] Omdat in 2015 het volledige kenniseconomiebudget nog beschikbaar was voor projecten met betrekking tot Arbeidsmarkt zijn hieruit (door)lopende projecten gefinancierd, welke in het Coalitieakkoord zijn genoemd. Er is in 2015 geen gebruik gemaakt van het nieuwe budget uit het Coalitieakkoord. Conform de Eerste Begrotingswijzing 2016 zijn de middelen voor Arbeidsmarkt doorgeschoven naar 2016.

Planningshorzion

2016 Ontwikkelen en in de markt zetten Campusregeling 2016-2019 (GS- Informeren PS)
Organiseren samenwerking en samenhang in provincie brede monitor activiteiten Arbeidsmarkt.
2017 Herijking werkplan Werkambassadeur (GS-Informeren PS)
Jaarlijkse interactieve aanpassing Campusregeling,
Midterm review Uitvoeringsagenda (GS-informeren PS)
Voorbereiden evaluatie werkambassadeur t.b.v. continueren (GS-informeren PS)
2018 Jaarlijkse interactieve aanpassing Campusregeling (GS-informeren PS)
Bijstelling focus uitvoeringsagenda inclusief werkambassadeur(bespreken PS)
2019 Jaarlijkse interactieve aanpassing Campusregeling (GS-informeren PS)
Voorbereiden evaluatieopzet (GS-Informeren PS).

Monitoring en evaluatie voortgang uitvoeringsagenda

De hoofdvraag: “of de inzet van de provincie in omvang en met het accent op de veerkracht van de arbeidsmarkt, als randvoorwaarde voor een functionerende regionale economie, juist was?”, laat zich het beste evalueren in de context van het Strategisch Beleidskader “Economie”. Op termijn zal deze vraag meelopen bij de evaluatie van dat kader. De basis voor het evalueren is vastgelegd in bijlage 1 van deze UitvoeringsAgenda, waarin is aangegeven wat de veronderstelde uitwerking van een veerkrachtige arbeidsmarkt is voor de economie van Noord-Holland.
Als onderlegger en vooruitlopend op die evaluatie kunnen delen van het arbeidsmarkt beleid op hun eigen merits worden geëvalueerd. Voor het einde van de agendaperiode zouden deze delen beschikbaar moeten zijn. Passend bij de beïnvloedingsmogelijkheden van de provincie focust de evalueerbaarheid van het arbeidsmarktbeleid zich op:

1. de actualiteit van de probleemanalyse,
    a. De aansluiting op de technische Arbeidsmarkt en Onderwijs is zowel kwantitatief als kwalitatief urgent gebleken;
    b. Focus op de instroom van nieuwe medewerkers heeft meer effect dan inzet op (voorkomen uitstroom) aanwezige medewerkers..
2. de veronderstelde beleidsmechanismen.
    a. komt door samenwerking tussen ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden in campusvorming meer vraaggericht onderwijs tot stand?
    b. levert campusvorming ook bijdrage aan samenwerking ten behoeve van permanente educatie?
3. de gekozen rolopvatting en strategie
    a. rol van verbinder en ontwikkelaar gefocussed op MBO-campusvorming is van meerwaarde geweest?
4. de ingezette instrumenten en de kwaliteit van de uitvoering daarvan
    a. Is een meerjarige subsidieregeling in combinatie met neergelegde ambitie effectief instrumentarium geweest?
    b. Heeft monitoring en onderzoek bijgedragen aan samenwerking tussen belanghebbenden en kunnen dienen als richtinggevend kader voor verkleinen van de mismatch
    c. Is de Werkambassadeur van meerwaarde geweest bij het verbinden van partijen, het onderkennen van kansen en bedreigingen en het formuleren van aanpakken daarvan?
5. de gerealiseerde resultaten af gezet tegen plannen en kwaliteit

Hoe en wanneer:

De kwaliteit van de *campusvorming* en de werking van het instrument van de uitvoeringsregeling wordt op vier manieren beoordeeld:

1. Elk einde van het jaar tussentijds en interactief met alle betrokken partijen in de ontwikkeling en uitvoering van de regeling vragen naar juistheid van de aanpak en noodzaak tot bijstelling van inhoud van de regeling.
2. door de inzet van de TechniekRaad die een oordeel geeft over de samenwerking en de betekenis voor de vraaggerichtheid van het onderwijs.
3. Door de inzet van de Werkambassadeur die de samenwerking en de volledigheid van het aantal aangesloten partijen beoordeeld.
4. Door de uitvraag van ervaringen van de partijen die in aanraking zijn gekomen met het campusinstrument.

Het instrument van *onderzoek en monitoring* moet twee jaarlijks:

- inzichzelf een antwoord geven of de provincie samen met haar partners op de juiste mismatch (sector, leeftijd, aard van de opleidingen) op de arbeidsmarkt aan het sturen is.
- Daarnaast zal na elke uitgebrachte monitor aan de betrokken partijen gevraagd worden of zij baat hebben bij de monitor resultaten, blijkend uit 1) de bruikbaarheid van de monitorgegevens voor beleidsbijstelling en 2) een doorzetten van de monitoractiviteiten ook als de provincie hieraan niet (rechtstreeks) meer zou bijdragen.

Het instrument *Werkambassadeur* wordt op twee momenten tegen het licht gehouden.

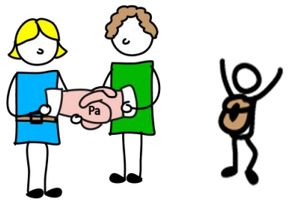
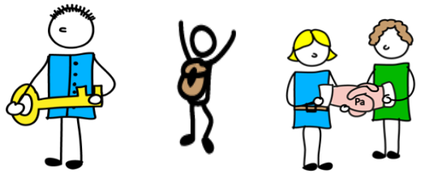
- Ongeveer na 1 jaar wordt een quick-scan uitgezet onder stakeholders over hun ervaring en de meerwaarde van de werkambassadeur. Op basis hiervan wordt besloten tot een tweede jaar.
- Na bijna twee jaar worden de resultaten afgezet tegen de voorgenomen resultaten in de werkagenda en worden stakeholders bevraagd op de meerwaarde van de werkambassadeur en eventuele actuele opgaven voor een nieuwe werkagenda. Deze midtermreview is bepalend voor opnieuw twee jaar inzet van dit instrument.

Afkortingen (PM)

AEB	AmsterdamEconomicBoard
BAO	Bestuurlijk AfstemmingsOverleg (voorheen Regionaal Economisch Overleg Noord-Holland Noord)
MRA	Metropolitane Regio Amsterdam
NHN	Noord-Holland Noord
ONHN	Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
PO	Primair Onderwijs
VO	Voortgezet Onderwijs
PRES	Platform Regionale Economische Structuur (gemeenten Noord-Holland Zuid)
RPA-NHN	Regionaal Platform Arbeidsmarkt Noord-Holland Noord

Bijlage 1: Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016-2019: naar een veerkrachtige arbeidsmarkt voor Noord-Holland, samen werk(t)!

Waarom sturen op Veerkracht:
- Vergroten van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking is belangrijk om mee te kunnen gaan in de snelle veranderingen in de economie..
- Bevorderen van de snelheid en flexibiliteit waarmee het onderwijs inspeelt op de vraag van ondernemers is van belang voor behoud en ontwikkeling van de concurrentiekracht van de regio
- Realiseren van economisch regionale structuur zonder schotten tussen sectoren, zodat ondernemende werknemers makkelijker van werk naar werk gaan, zorgt voor minder werkloosheid.
- Het talent op de arbeidsmarkt wordt schaarser en daardoor steeds belangrijker als randvoorwaarde voor een goed functionerende regionale economie.

Thema:	**Verbeteren aansluiting A&O**	**Versnellen Werk-Werk**	**Bevorderen Inclusieve arbeidsmarkt**
Rollen PNH	• Ontwikkelaar en partner in het faciliteren van het Technisch bedrijfsleven in de articulatie van hun opleidingsbehoefte aan vakbekwaam nieuw personeel. • Beroepsinstantie voor toegankelijkheid openbare onderwijsvoorzieningen (PO-VO) • Verbinden van partijen, • Vrije rol in signaleren van kansen en belemmeringen.	• Partner in het activeren en stimuleren van werkgevers tot investeren in leven lang leren (LLL) en faciliteiten om overstap, of tussenstap, van baan en sector te vergemakkelijken. • Verbinden van partijen. • Vrije rol in signaleren van kansen en belemmeringen.	• Eigenaar en voorbeeldfunctie. • Vrije rol door aandragen van voorbeelden en kennis van werkgelegenheidsprojecten t.b.v. verantwoordelijke partijen in het sociale domein. Signaleren van kansen en belemmeringen • Verbinden van partijen.
			
Rollen van anderen	Bedrijven: Ruimte bieden voor stage en leerwerkmogelijkheden TechniekRaad (bedrijven): Samenwerking van werkgeversorganisaties met onafhankelijke adviesfunctie aan onderwijs en overheden. PNH schuift aan als luisterend oor en toelichting beleid (MBO)Techniekcampussen: regionaal verbinden onderwijs, ondernemers en overheden. Scholen: Kwaliteit en toegankelijkheid (initieel) onderwijs Overheden: lokaal ruimtelijke randvoorwaarden, huisvesting en landelijk de financiering. RPA-NHN: Afstemming gemeenten, onderwijs en bedrijven over sociale domein en onderwijs, aansluiting zoeken bij economie (in BAO).	Bedrijven: Ruimte bieden voor opleiden en realiseren leerdoelen werknemers. TechniekRaad (bedrijven): Articulatie opleidingsvraag en activeren leercultuur bij bedrijven Techniekcampussen: Afstemmen vraag en aanbod behoefte zittende werknemers Bedrijfsscholen, commerciële opleidingen en MBO/HBO/WO-onderwijsinstellingen: Kwaliteit en toegankelijkheid (volwassenen)onderwijs Overheden: wet- en regelgeving (Rijk), bemiddelende rol Ondernemers en Onderwijs (Gemeenten) RPA-NHN: Afstemming gemeenten, onderwijs en bedrijven over sociale domein en onderwijs, aansluiting zoeken bij economie (in BAO). Werkgeverorganisaties (branche en intersectoraal): behartigen belangen Werknemersorganisaties en landelijke opleidingsfondsen: behartigen belangen.	Bedrijven: voldoende ruimte bieden voor mensen met afstand tot arbeidsmarkt (doelgroepenregister) ter voorkomen van wettelijk norm. Scholen: Opdrachtnemer(s) van gemeenten en bedrijven voor om- en bijscholing. Gemeenten: Primair verantwoordelijk voor activeren inwoners Participatiewet en voorkomen instroom WMO en bijstand. UWV: arbeidsbemiddeling en re-integreren werkzoekenden RPA-NHN: Afstemming gemeenten, onderwijs en bedrijven over sociale domein en onderwijs, aansluiting zoeken bij economie (in BAO). Rijk/SZW: kaderstellend. Maatschappelijke organisaties: Belangen vertegenwoordiger van diverse groepen.

Overleg- en uitvoering-structuren	Techniekpact landelijk en landsdeel Noord-West (Kiezen, Leren, Werken in de techniek) NHN: BAO (oud REON i.a.m. RPA NHN). MRA: PRES-AEB Rijk: Incidenteel OCW, SZW en EZ ONHN (ondersteuning uitvoering regio-agenda)	Techniekpact landelijk en landsdeel Noord-West NHN: BAO (oud REON i.a.m. RPA-NHN) MRA: PRES-AEB Rijk: Incidenteel OCW, SZW en EZ ONHN (ondersteuning uitvoering regio-agenda)	 NHN: BAO i.a.m. RPA-NHN MRA: PRES-AEB Rijk: Incidenteel OCW, SZW en EZ ONHN (ondersteuning uitvoering regio-agenda)
	Verbeteren aansluiting A&O	**Versnellen Werk-Werk**	**Bevorderen Inclusieve arbeidsmarkt**
Probleem-analyse	- Na 2020, door dalende beroepsbevolking en groeiende economie, wordt krapte verwacht op de arbeidsmarkt. - Nu al sprake van kwantitatieve en vooral kwalitatieve tekorten in techniek, inclusief ICT. - Onderwijs dat niet opleidt voor de vraag van de bedrijvenmarkt draagt bij aan het aantal openstaande vacatures. - Onderwijsuitval is verspilling van Human capital en tast duurzame inzetbaarheid van mensen aan. - Bedrijven zijn op dit moment te beperkt georganiseerd om hun opleidingsbehoefte voor nieuw en zittende medewerkers gezamenlijk te kunnen articuleren. - Instroom vanuit basisopleidingen is nodig voor uitvoeren huidige werkzaamheden. - Instroom vanuit hogere opleidingen nodig voor onderhoud van kennis en vernieuwing.	- Soepele overgang van werk naar werk leidt tot minder lang aan de kant staan en verhogen van de continuïteit en fulltime bezetting van de bedrijvigheid. - Toename van dynamiek op de arbeidsmarkt door veranderende economie, maakt vlotte overstap nodig. Arbeidsorganisaties bestaan steeds korter. Vaardigheden zouden in meerdere sectoren te benutten moeten zijn. - Technisch opgeleiden werken nog geen 50% in technische sectoren. - Huidige sectorale schotten zullen steeds minder relevant zijn. - Leven lang leren is voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid. - Flexibele schil van zelfstandigen heeft weinig middelen en structuur om zich zelf op te kunnen leiden en kennisniveau te onderhouden. - Huidige pools werken onvoldoende door beeldvorming als “afvoerputje” voor mensen met ontslagdreiging.	- Fysieke en geestelijke vermogens en persoonlijke achtergronden van mensen kunnen bepalend zijn voor hun toegang tot de arbeidsmarkt, - Dat laat onverlet dat deze mensen beschikken over vaardigheden en talenten, die van nut kunnen zijn voor de arbeidsmarkt, door dit niet in te zetten gaat Human Capital verloren. - Ontdekken en inzetten van deze talenten kost op korte termijn tijd en geld. - Uitsluiting heeft negatieve uitwerking op leefbaarheid, duurzaamheid en stabiliteit van samenleving en economie. - Activeren van zoveel mogelijk Human Capital, draagt op langere termijn bij aan reduceren van kosten voor de samenleving, doordat meer mensen ondernemend zijn en bij kunnen dragen aan een regionale economie.
Visie	Verantwoordelijke partijen vinden elkaar nog te weinig en kunnen meer samenwerken om bovenstaande uitdagingen voor de regionale economie het hoofd te bieden. De provincie wil die samenwerking in triple heliks-verband actief faciliteren op een (natuurlijke)regionale schaal om: 1) de inhoud van het onderwijs meer vraaggericht te krijgen. 2) aansluiting flexibel te houden met oog op veranderende context. Uitgangspunt is dat door te focussen op samenwerking voor een praktijkgerichte instroom dit ook doorwerkt in de inhoud en samenwerking voor opleidingen voor zittende werknemers.	Bemiddelen voor toegang tot banen ligt niet op de weg van de provincie, daarvoor zijn gemeenten en UWV aan zet. Daar waar het (regionale) randvoorwaarden betreft over toegang tot (beroeps)opleidingen en intersectorale (on) mogelijkheden om van werk naar werk te komen wil de provincie helpen regionale plannen tot stand te brengen. (met bestuurlijk commitment, lobby, financiële achtervang, kennis en capaciteit). Op de langere termijn is de ontwikkeling van de arbeidsmarkt maar ten dele voorspelbaar. De provincie wil bijdragen aan het reduceren van die onzekerheid.	Bedrijven hebben een maatschappelijke verantwoordelijkheid in het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Rijk en gemeenten zijn de eerst verantwoordelijken om dit aan te jagen. De provincie wil vanuit haar voorbeeldfunctie als mede-overheid en als werkgever, hieraan bijdragen met uitdragen van goede voorbeelden en waar mogelijk bedrijven prikkelen tot actie.
Doelen (effect)	● Onderwijs vraaggericht maken ● Bredere instroom in techniek studies en zij-instroom ● Doorgaande leerlijn(en) vmbo/mbo/hbo/wo ● Voldoende stage- en leerwerkplekken ● Zichtbaarheid van beroepmogelijkheden	● Intersectorale mobiliteit bevorderen, ● Verkorten overstaptijd tussen banen en sectoren. ● Activeren ondernemers tot afspraken onderling en tussen sectoren over baangaranties, uitruil/ en scholingsmogelijkheden ● Technische kennis en vaardigheden zijn ook goed voor andere sectoren. ● Breder inzetten (bestaande) faciliteiten.	● Wegnemen belemmeringen die optimale benutting van Human Capital in de weg staan.

Indicator	Afname in kwantiteit en kwaliteit van de mismatch t.o.v. 2015. Vacatures sneller te vervullen	Meer intersectorale arbeidsverplaatsingen Vacatures sneller te vervullen	Het aandeel inclusieve ondernemers stijgt. Meer mensen met enige achterstand tot de arbeidsmarkt zijn actief in een baan.
Resultaten	(maximaal) 10 MBO (techniek) campussen zijn duurzaam gevormd met elkaar verbonden en doelmatig regionaal verspreid. Bedrijfsleven ervaart beter en vakbekwamer toegeruste afgestudeerde leerlingen	Actieplan Leven lang leren (MRA-agenda en PRES-afspraak) - regionaal fonds ontwikkeling - afspraakmogelijkheden tussen bedrijven Garant staan voor realisatie Sectorplan NHN	2 voorbeeldprojecten gerealiseerd en overgedragen aan duurzame structuur. Zachte landing 200-banenplan Social return inkoopresultaten

Bijlage 2: 9 december 2015: verslaglegging twee veldtafels arbeidsmarkt

- *Imago van NHN, Twee richtingen 1) tegen de beweging in of 2) vanuit bestaande bedrijven mogelijkheden voor innovatieve carrière banen laten zien*.
  Is dus niet alleen een vraagstuk van Promotie, er moet ook een aantrekkelijk Product zijn, naast Price and Place. Bedenken hoe de provincie bij kan dragen aan de zichtbaarheid van die bedrijvigheid: Challenges, evenementen,…? gebiedsdestinatie "Holland boven Amsterdam".

- *INHolland, technische opleidingen behouden voor NHN,* gaat goed nu met leerlingenaantal, maar inhoud nog meer binden aan de regio.

- *Afspraken tussen bedrijven over overname, uitwisseling van personeel*: Leve lang leren en snelle doorstroming: uitvoering sectorplan NHN! en het sectorplan Amsterdam:
  Uitwisseling van personeel kan meestal alleen met bij- en omscholing. Daarvoor afspraken over inzetten van budgetten nodig met gemeenten (preventie en re-integratie niet-actieven), UWV en O&O-sectorfondsen, bedrijven en met de opleidingsinstituten.

- *Kijken naar de grote werkgevers al a Schiphol, Greenport Aalsmeer en NHN en hun toeleveranciers en hun inzet op lager opgeleid personeel.*

- *Ranking van inclusieve bedrijven* (ACE- Zuid-Kennemerland: ondernemers die maatschappelijk verantwoord ondernemen) Verkennen mogelijkheden om aan te sluiten op NH-ondernemersverkiezing, met een inclusieve MKB-ondernemer NH van het jaar of gefocused op inclusieve netwerken en die zonnetje zetten, MKB-Nederland betrekken.

- *Flexibilisering nationaal vraagstuk, maar dilemma van blijere werknemers door vastigheid versus blijere ondernemers door flexibilsering* (o.a. ziekte wet verkorten: Faciliteren van flexibele schil in hun employability, inzet van onderwijs op modulair onderwijs
  eventueel (nationale) opleidingsvouchers: (lezen kamerbrief Leve lang leren). Onderzoeken aansluiting rijksregeling en onze HBO's op ontwikkeling modulair onderwijs.

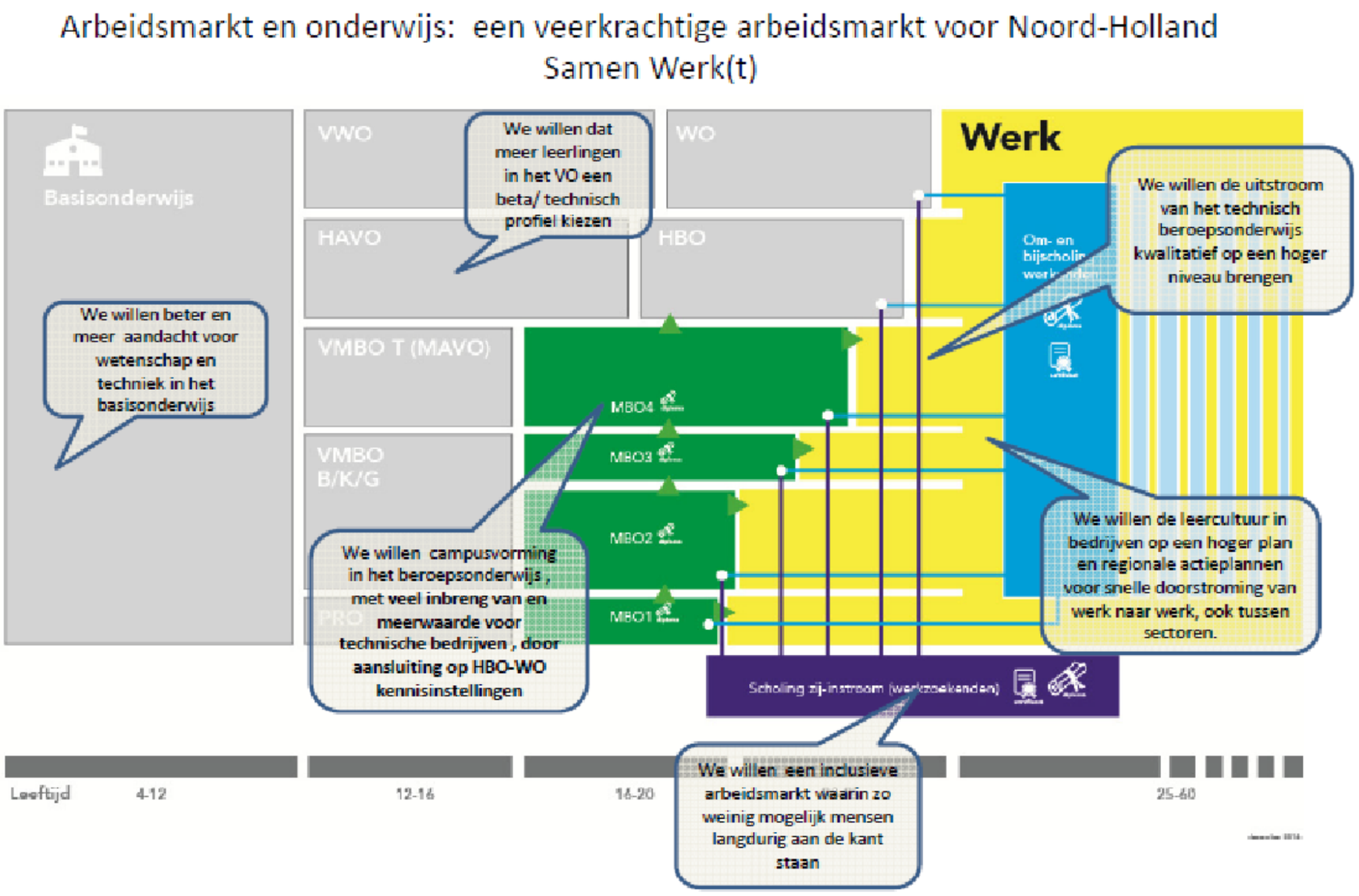
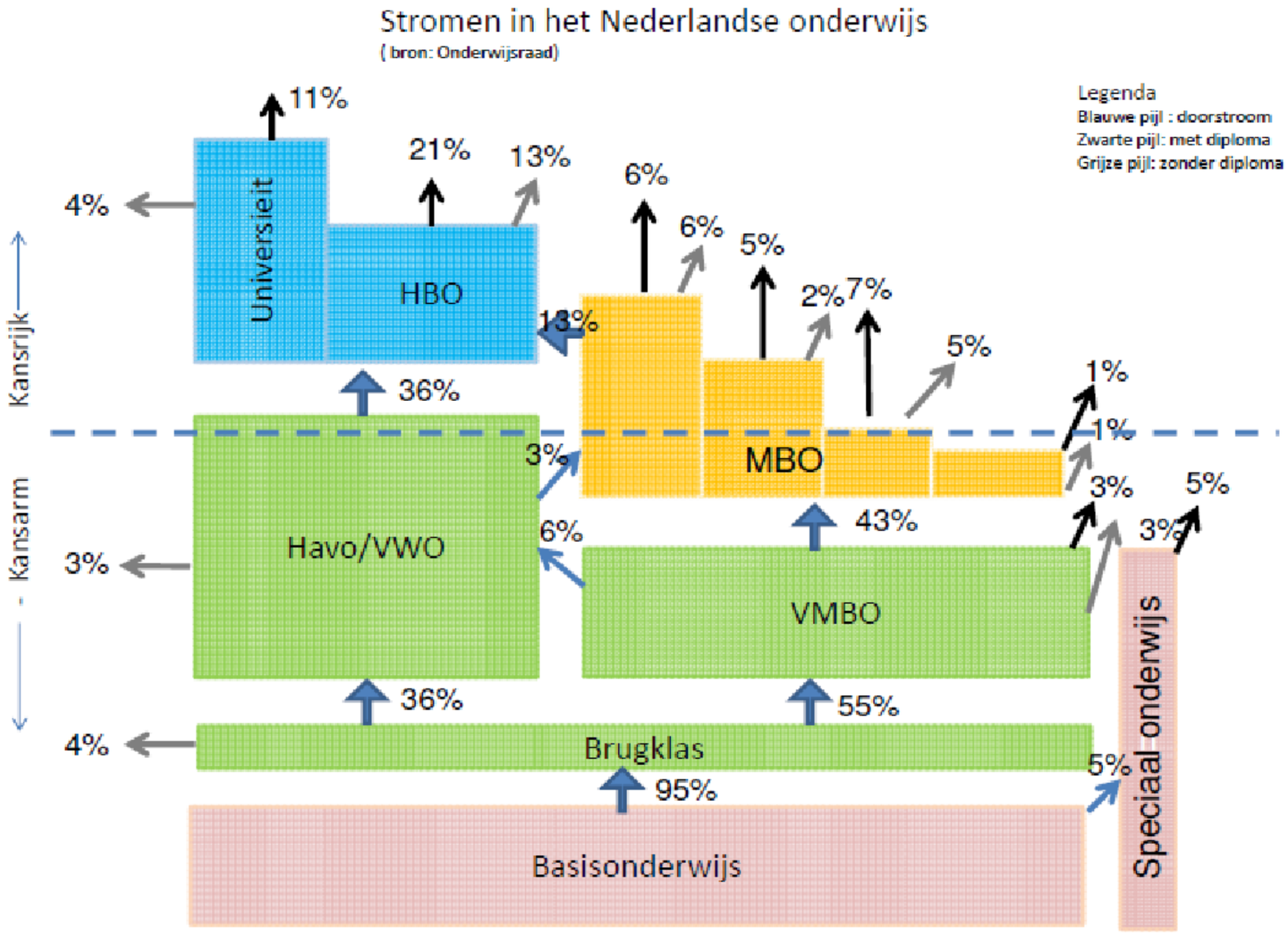
- *Promoten van bedrijfsscholen (kwalitatief hoogstaand, toegespitst op behoefte) verkennen evt. in PPS*… aansluiting op campussen ligt voor de hand. want je moet blijven focussen op uitwisselbaarheid van personeel en hun vaardigheden richting andere bedrijven. Openstellen van die scholen en zoeken naar mogelijkhedenen van diploma-certificaaterkenning en uitwisseling met faciliteiten van ROC's.

- *jongeren kiezen "verkeerd", imago techniek blijft aandachtspunt.* Goede voorlichting geven, projectonderwijs in het basisonderwijs, Landelijk Techniekpact inzetten op PABO's om meer instrumenten voor beroepskeuze en onderkennen van technische inzet op beroepsprofielen van de toekomst in SHIP

- *Regiefunctie in aansluiting Arbeidsmarkt en Onderwijs rol voor de provincie* Gemeenten staan ook aan de lat, maar laten nog veel liggen. Hier kunnen we aansluiten bij de campusontwikkeling

- *Inbeeld brengen van de knelpunten en knellende sectoren qua arbeidsmarkt.*

Illustratie 1



Illustratie 2