

Uitvoeringsagenda *Noord-Holland Noord 2023*

Vastgesteld door Algemeen Bestuur RPAhnh op 17 februari 2023:

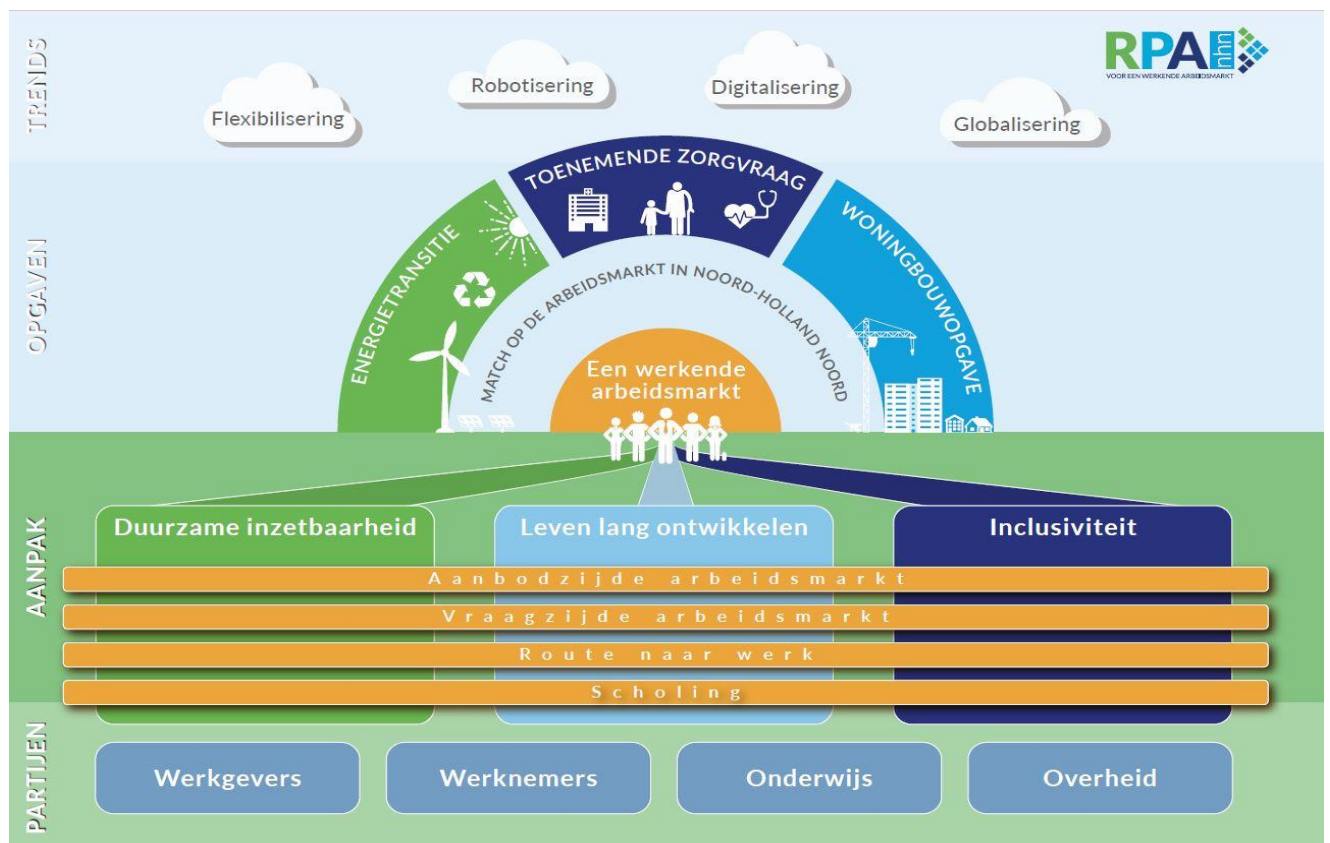


Inleiding

In de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord werken al bijna 25 jaar 17 gemeenten, UWV, het onderwijs, de werkgevers- en de werknemersorganisaties actief samen in het Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid (RPA_{nhn}). Samen willen wij ervoor zorgen dat iedereen in de regio die kan werken, daadwerkelijk werkt. De afgelopen jaren hebben we met elkaar een krachtig netwerk opgebouwd. Ondernemers, werknemers, onderwijs en overheid vinden elkaar steeds beter in de samenwerking.

Alle partijen in Noord-Holland Noord zien de noodzaak om extra acties te ondernemen om mensen aan het werk te krijgen en houden. Afspraken hierover zijn vastgelegd in het [Convenant 'Voor een werkende arbeidsmarkt 2019 – 2025'](#). In 2023 zal worden gewerkt aan een nieuw convenant. De afspraken zijn uitgewerkt in de visie voor de arbeidsmarktregio in de '[Regionale arbeidsmarktagenda 2019 – 2025'](#), onderstaand weergegeven in een schematische weergave (figuur 1). Onze visie is in 2023 nog steeds actueel.

Een visie alleen is niet voldoende om activiteiten te kunnen starten om te komen tot een werkende arbeidsmarkt. Daarvoor maken we samen ieder jaar een nieuwe Uitvoeringsagenda. Hierin staan projecten en activiteiten waarmee we aan de slag gaan. Het betreft een plan voor een jaar met daarbij projecten en activiteiten die mogelijk een meerjarige uitvoering kennen. In deze Uitvoeringsagenda staan ook projecten die onderdeel zijn van het Manifest 'Werken en Ontwikkelen Noord- Holland 2030' van de Provincie Noord-Holland.



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

Aanpassen aan de veranderende wereld

De vraag naar arbeid in Nederland is nog nooit zo hoog geweest en de werkloosheid nog nooit zo laag. De komende tijd zal de energietransitie, woningbouwopgave, technologische ontwikkelingen en toenemende zorgvraag hun stempel blijven drukken op de vraag naar arbeid. Toch zullen de energiecrisis en geopolitieke ontwikkelingen ook een groot effect hebben op de economie, waardoor de arbeidsmarkt moeilijk te voorspellen zal zijn.

Deze grote veranderingen op de arbeidsmarkt vragen om creatieve oplossingen en een vernieuwde Uitvoeringsagenda. We zullen met minder mensen slimmer moeten gaan werken. Daarom hebben wij de afgelopen periode diverse werksessies gehouden en gesprekken gevoerd. In deze vernieuwde Uitvoeringsagenda 2023 staan de daaruit voortvloeiende gezamenlijke doelen en acties. Het is een integrale aanpak ter versterking van de regionale arbeidsmarkt, waarbij we samen met het bedrijfsleven en het onderwijs werken aan de optimale match tussen werkgever en werknemer. Het stimuleren van technologie- en procesinnovaties, preventie (voorkomen van werkloosheid), verbeteren van de match, leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit en de koppeling van onderwijs en de arbeidsmarkt zijn onze belangrijkste kaders bij de uitwerking. Daarnaast wordt goed werkgeverschap steeds belangrijker.

De uitdagingen op de arbeidsmarkt vragen om verschillende manieren van aanpakken. Sommige vraagstukken dienen vanuit een landelijk of Europees eenduidig kader aangepakt te worden in de regio en andere vraagstukken vragen om een specifieke regionale aanpak. Om die reden bestaat de Uitvoeringsagenda 2023 uit een verzameling van Europese, landelijke en regionale programma's.

De Uitvoeringsagenda 2023 is een ontwikkeldocument. We evalueren de agenda regelmatig met onze partners, vullen aan en herzien waar nodig. Dit is noodzakelijk om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen in deze complexe en veranderende arbeidsmarkt.

Hier vindt u een overzicht van de [resultaten](#) vanuit de Uitvoeringsagenda 2022.

Leeswijzer

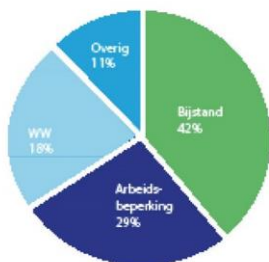
In de Uitvoeringsagenda 2023 wordt een analyse gegeven van de huidige arbeidsmarkt. Vervolgens komen de ambities aan bod. De ambities hebben wij uitgewerkt in een Uitvoeringsagenda met zes thema's: 'wat' moet er in het komende jaar gebeuren om toe te werken naar een werkende arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord.

1. Analyse

Potentiële beroepsbevolking in Noord-Holland Noord (2022)



Geregistreerd werkzoekenden



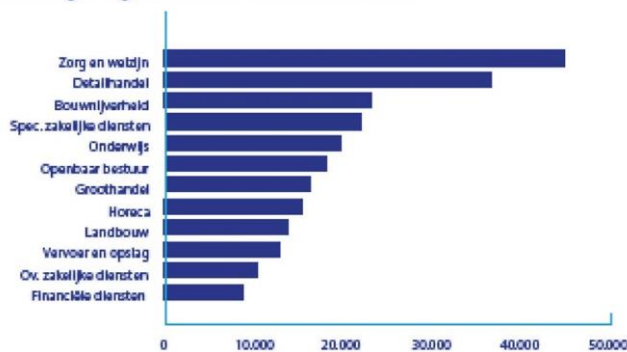
- ◆ Bijstand – 12.876 personen
- ◆ WW – 4.904 personen
- ◆ Mensen met een arbeidsbeperking – 8.693 personen
- ◆ 'Overig' van 3.478 personen: mensen die geen uitkering hebben

Werkzoekenden



De werkgelegenheid in de regio Noord-Holland Noord is zeer divers en het merendeel van de bedrijven is MKB.

Werkgelegenheid in NHN in 2022



Kansberoepen



In november 2022 waren er bijna 8.000 nieuwe vacatures

Knelpunten



33% van de werknemers in Noord-Holland Noord is 50 jaar of ouder. Voornamelijk in de sectoren zorg & welzijn, industrie en openbaar bestuur.



Mensen met een arbeidsbeperking komen moeizaam aan de slag. Deze groep is zo heterogeen, waardoor de toeleiding naar werk, werkherhaling en behoud van werk complex is voor alle partijen die daarbij zijn betrokken.



Van veel werkzoekenden is de kennis of werkervaring verouderd. De skills, competenties en talenten van werkzoekenden zijn onvoldoende in beeld.



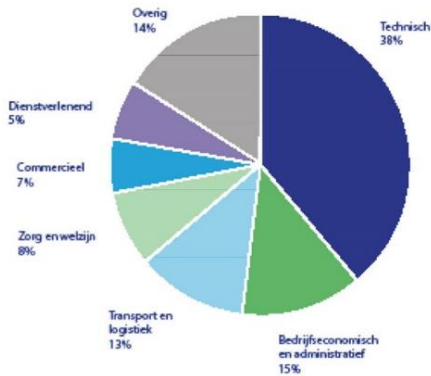
Er is op regionaal niveau onvoldoende inzicht in arbeidsmarktdata, beschikbare arrangementen en het effect daarvan.



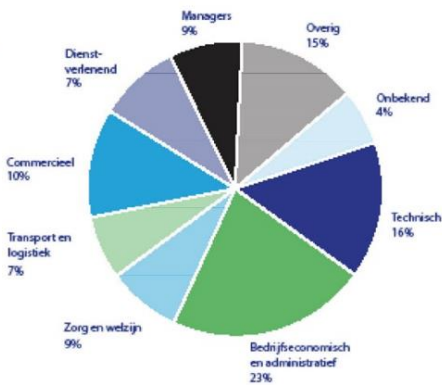
Werkgevers vinden het vaak nog ingewikkeld om verouderde vacatureteksten uit te drukken in de competenties of skills van een persoon die gevraagd worden bij een functie.

Waar wordt nu voor geworven?

Verhouding online vacatures



WW-uitkeringen naar inschrijfberoep



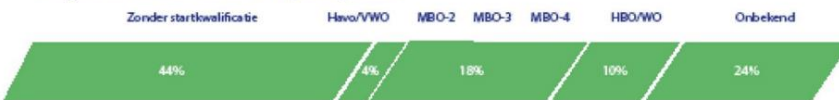
De spanning op de arbeidsmarkt is ongekend hoog; er zijn meer vacatures dan werklozen.



Opleiding
Van de geregistreerde werkzoekenden bij UWV heeft 42% geen startkwalificatie.

Aansluiting onderwijs naar arbeidsmarkt

Geregistreerde werkzoekenden naar opleidingsniveau



Beroepen met een langdurige krapte

Wat zoeken werkgevers?

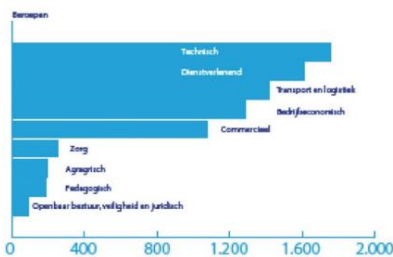


Geletterdheid
In Nederland is 1 op de 9 inwoners laaggeletterd, ook in Noord-Holland Noord.

Bij welke branches is momenteel veel vraag per opleidingsniveau?

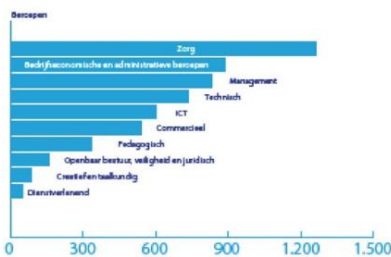
Openstaande vacatures, naar beroepsklasse en opleidingsniveau

MBO niveau 1-2



In beroepen op MBO niveau 1-2 veel werk in dienstverlening, techniek, transport en logistiek, zorg en welzijn.

MBO niveau 3-4



MBO 3-4 Commerciële en bedrijfseconomische en administratieve beroepen, techniek, zorg en welzijn, pedagogische beroepen en transport en logistiek.

2. Ambitie

2.1 Kwalitatieve ambitie

Onze gezamenlijke ambitie in de regio Noord-Holland Noord is dat iedereen die kan werken, werkt. We gaan voor een werkende arbeidsmarkt waarin mensen duurzaam kunnen werken, zich een leven lang kunnen ontwikkelen en naar vermogen mee kunnen doen. Onbenut arbeidspotentieel wordt zo snel mogelijk aan een duurzame baan geholpen. Deze drie hoofdlijnen uit het [Convenant 'Voor een werkende arbeidsmarkt 2019 – 2025'](#) vormen de rode draad in onze jaarlijkse aanpak.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is het tot minimaal hun pensioen inzetbaar houden van mensen op de arbeidsmarkt. Met het stimuleren van een positieve leercultuur door werkgevers en onderwijs beschikken (toekomstige) werkenden over de juiste kennis en kunnen ze inspelen op veranderingen binnen de organisatie, arbeidsmarkt en hun carrière. Door rekening te houden met specifieke wensen en omstandigheden zijn werknemers bovendien vitaler, productiever en gemotiveerder om hun werk te doen.

Leven lang ontwikkelen

RPA^{nhn} heeft de ambitie om de leercultuur in NHN te versterken. Onze arbeidsmarkt vraagt om een weerbare en wendbare beroepsbevolking, een beroepsbevolking die vanzelfsprekend en voortdurend werkt aan de eigen ontwikkeling, talenten en skills. Werkenden en werkzoekenden hebben hiervoor eerst inzicht nodig in hun eigen kennen en kunnen. Daarna dienen zij hun skills en talenten verder te ontwikkelen zodat deze beter aansluiten bij de arbeidsmarkt van de toekomst.

Inclusiviteit

In een inclusieve arbeidsmarkt hebben werkzoekenden (met of zonder beperking) dezelfde kansen op een baan. Een inclusieve organisatie maakt zo goed mogelijk gebruik van de diverse talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Waar diversiteitsbeleid gericht is op het herkennen van verschillen, gaat het bij inclusie om het creëren van een werkomgeving waarin iedereen wordt gerespecteerd, welkom is en zichzelf kan zijn. Ongeacht hun leeftijd, levensfase, functieverblijfsduur, geslacht of herkomst.

2.2 Kwantitatieve ambities 2023

In de Uitvoeringsagenda 2023 staat dus vooral wat we gaan doen, niet hoe we dit gaan doen. Dat laatste wordt per project beschreven in een projectplan. Deze plannen en de voortgang per project zijn te vinden via: <https://nhninzicht.nl/uitvoeringsagenda-rpanhn>.

Nog niet voor alle thema's is al een uitgewerkt projectplan. Dat hoeft ook niet. Samen met onze uitvoeringpartners worden er voortdurend nieuwe plannen gemaakt en bestaande projecten bijgestuurd of beëindigd. Voor een goed plan proberen we altijd financiering te vinden.

3. Aanpak

Het Algemeen Bestuur RPAnhn geeft akkoord op **'wat'** de samenwerkende organisaties gaan aanpakken het komende jaar. Na goedkeuring worden het **'hoe'** voor de projecten en activiteiten in de Uitvoeringsagenda 2023 concreet uitgewerkt. Daarvoor stellen we per activiteit samen met de partners een projectplan op om te bespreken met het Strategisch Team.

Om de ambities te realiseren zetten we de succesvolle initiatieven, ervaringen en samenwerkingen in de regio voort. De benodigde projecten en activiteiten zijn met inzet van alle partners vertaald naar de Uitvoeringsagenda 2023. Voor de vertaling van de drie hoofdlijnen uit de ambities is gekozen voor zes thema's:

- Stimuleren van technologie- en procesinnovatie;
- Preventie (voorkomen van werkloosheid);
- Verbeteren van de match;
- Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid;
- Inclusiviteit;
- Koppeling van onderwijs en arbeidsmarkt.

Veel projecten en programma's uit de Uitvoeringsagenda 2022 lopen door in 2023 en verder. Per thema wordt in de tabel het doel, de doelgroep, de uitvoerende organisaties, de regionale, landelijke en Europese projecten/programma's genoemd. In de laatste rij 'wat is nieuw' staan de aanscherpingen en toevoegingen aan de lopende projecten en programma's voor de Uitvoeringsagenda 2023. Hiervoor worden in 2023 nieuwe projectplannen geschreven samen met de partners uit het Strategisch Team.

3.1 Stimuleren van technologie- en procesinnovatie

De wereld om ons heen verandert in rap tempo. We hebben te maken met digitalisering, technologische vooruitgang en maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie. Dit zorgt ervoor dat banen veranderen, verdwijnen en nieuwe banen ontstaan. Een wendbare arbeidsmarkt vraagt om meer flexibiliteit en nieuwe vaardigheden. Hierin is samenwerking met het onderwijs van groot belang, sociale innovatie richt zich vooral op investeren in de medewerker, in het menselijk kapitaal. Wij streven naar meer aandacht en ondersteuning voor het klein MKB. Met een Actieplan klein MKB worden werkgevers o.a. meegenomen in het skills aspect en het anders kijken naar de openstaande vacatures. We willen dit jaar ook aan te haken bij en de verbinding te zoeken met de trajecten in de regio op het gebied van technologisch- en procesinnovatie.

Wat (doel)	Het verbeteren van de arbeidsproductiviteit is nodig als structurele oplossing voor de verwachte structureel grote vraag naar arbeid.
Wie (doelgroep)	Werkgevers, klein MKB, onderwijs
Wie voert uit (netwerkpartners)	Ontwikkelingsbedrijf NHN, WSP-NHN, S-BB, onderwijs, werkgeversvertegenwoordiging
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2023	Begeleiding en nazorg op de werkvloer, Praktijkleren, Maatwerktrajecten, Harrie Helpt, Convenant, Human Capital Agenda
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Werkgeversdienstverlening WSP-NHN
Wat is nieuw	Ontwikkelen actieplan klein MKB en aanhaken bij innovatietrajecten.

3.2 Preventie (voorkomen van werkloosheid)

Om te voorkomen dat (kwetsbare) werkzoekenden en werkzoekende jongeren snel weer uitvallen, is extra begeleiding en nazorg nodig. Wij streven naar het aanbrenge van zwaluwstaarten in de begeleiding op overgangsmomenten, tussen de professionals op die momenten, van school naar werk, van werk naar werk, van uitkering naar werk. Wij geloven dat dit preventief werkt. Ook het verlenen van nazorg aan werkgevers, als er een kandidaat geplaatst is, hoort hierbij. Wij onderzoeken de mogelijkheid om de werkwijze van Route Arbeid+ (voor pro-vso en entree jongeren in Regio Alkmaar) over te nemen bij andere overgangsmomenten. Professionals hebben kennis en inzicht nodig van alles wat er in onze regio is aan instrumentarium en aan bestaande netwerken. Het duurzaam inzetten van (een deel) de beroepsbevolking is onderdeel van de projecten Aanpak Jeugdwerkloosheid, Hoofdzaak Werk en Jobhunters. Ook bij het Ontwikkelfonds NHN, Praktijkleren en Maatschappelijke Diensttijd (het Gouden Kans project) staan maatwerk en het verder ontwikkelen van basisvaardigheden voorop. Om te voorkomen dat werkenden uitvallen, is vitaliteit van ouderen (50+) belangrijk. Hiervoor kan gekeken worden naar het VNO-NCW programma 'Nederland Onderneemt Maatschappelijk!'.

Wat (doel)	De arbeidsparticipatie van jongeren, specifiek jongeren zonder startkwalificatie, voortijdig schoolverlaters, jongeren met een migratieachtergrond, jongeren met een beperking, en vitaliteit van ouderen versterken. Professionals hebben kennis van het instrumentarium en de bestaande netwerken.
Wie (doelgroep)	Leerlingen, studenten, jongeren, nieuwe Nederlanders, werkzoekenden, werkenden
Wie voert uit (netwerkpartners)	Gemeenten, jongerenloketten, PRO-VSO, S-BB, MBO, VNO-NCW, VCP
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2023	Harmonisering van arbeidsmarktbeleid, Ontwikkelfonds NHN, Praktijkleren, Jobhunters, begeleiding en nazorg op de werkvloer
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Aanpak Jeugdwerkloosheid, RMT, Leerwerkloket NHN, Hoofdzaak Werk, Maatschappelijke Diensttijd, LLO-Katalysator
Wat is nieuw	Aandacht voor overgangsmomenten en vitaliteit. Kennisuitwisseling en -overdracht tussen professionals.

3.3 Verbeteren van de match

Vaak wordt bij het matchen op de arbeidsmarkt vooral gekeken naar iemands diploma's. Door hierbij ook skills te betrekken, kunnen vacatures en werkzoekenden beter gematcht worden. Wij willen dat werkzoekenden én werkenden hun skills in kaart gaan brengen. Hierbij horen ook de skills die zij nu nog missen. Zo kan iedereen zich blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de steeds veranderende arbeidsmarkt. Om de match tussen werkzoekenden en vragende werkgevers te verbeteren, is het nodig om anders te kijken naar het beschikbare aanbod en de manier van matchen (tussen werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening) te verbeteren. Ook de (matching)systemen (zoals Sonar, WBS) zijn in 2023 een aandachtspunt. Wij streven naar implementatie van de VUM (Programma Verbeteren Uitwisseling Matchingsgegevens) bij alle partners. Op die manier spreekt iedereen dezelfde (skills)taal. Hierdoor is het makkelijker om de skills en competenties van de werkzoekenden in beeld te brengen. Dit maakt maatwerk in de bemiddeling eenvoudiger. Bovenstaande zaken maken onderdeel uit van de rijksopdracht om een verbetering van de arbeidsmarkt infrastructuur te realiseren.

Wat (doel)	Beter matchen en zorgdragen voor betere omstandigheden om tot een match te komen. Gezamenlijke taal (VUM) over skills die landelijk ontwikkeld wordt, implementeren ook binnen het onderwijs.
Wie (doelgroep)	Werkenden, werkzoekenden, werkgevers
Wie voert uit (netwerkpartners)	UWV, WSP-NHN, LWL, WerkSaam, Zaffier, de Kop gemeenten, GGZ, werkgevers
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2023	Harmonisering van arbeidsmarktbeleid, Ontwikkelfonds NHN, skillsbenadering, Jobhunters
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur, RMT, werkgeversdienstverlening WSP-NHN, Leerwerkloket NHN, Hoofdzaak Werk, LLO-Katalysator
Wat is nieuw	Proactiever de werkgever aan potentiële werknemers koppelen.

3.4 Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht mensen tot hun pensioen gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen (LLO). LLO helpt werkloosheid door veroudering van kennis en vaardigheden te voorkomen of verkorten, het stimuleert doorgroeien in loopbanen, het geeft meer voldoening en werkplezier en het biedt mogelijkheden om de inkomenspositie te verbeteren. Duurzame inzetbaarheid en LLO is van toepassing op de hele beroepsbevolking, dus zowel werkenden als werklozen. Duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Beiden spelen dan ook een belangrijke rol bij het succesvol realiseren van duurzame inzetbaarheid. LLO vraagt om een sterke leercultuur in NHN. Wij denken dat een sterkere leercultuur vraagt om een skillsgerichte arbeidsmarkt, het versterken van eigen regie bij werknemers en om leren op de werkplek. Dit doen we door kennisdeling en -ontwikkeling en het hebben van een innovatiemindset te stimuleren. Onze aandacht gaat hierbij uit naar het volledig onbenut arbeidspotentieel. RPAhn wil hiernaar verdiepend onderzoek doen om de samenstelling van het beschikbare (onbenut) aanbod beter in beeld te krijgen.

Wat (doel)	In een toekomstbestendige arbeidsmarkt zijn werk en skills eenvoudig met elkaar te matchen en blijven mensen zich continu ontwikkelen.
Wie (doelgroep)	Werkenden, werkzoekenden, werkgevers
Wie voert uit (netwerkpartners)	MBO, HBO, (PRO)VO, UWV, WSP-NHN, LWL, Huis van het Werk, brancheorganisaties, opleidingsbedrijven, werkgevers
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2023	Ontwikkelfonds NHN, skillsbenadering
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Uitbreiding arbeidsmarktinfrastructuur, RMT, werkgeversdienstverlening WSP-NHN, Leerwerkloket NHN, LLO-Katalysator
Wat is nieuw	Volledige onbenut arbeidspotentieel bekijken, skillsgericht denken, innovatiemindset en loopbaanpaden stimuleren.

3.5 Inclusiviteit

Werk is een bron van inkomen en geeft mensen het gevoel dat zij erbij horen, ertoe doen. Bij een inclusieve arbeidsmarkt gaat het om gelijke kansen, het wegnemen van vooroordelen en het tegengaan van discriminatie op welke grond dan ook. In een inclusieve organisatie wordt iedereen geaccepteerd en hoort iedereen erbij. Inclusieve arbeidsorganisaties zijn in staat om werkzoekenden die niet zelfstandig in staat zijn om te participeren op de huidige arbeidsmarkt productief in te zetten en duurzaam in dienst te houden. Daarbij wordt voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen met arbeidsbeperkingen door ziekte of veroudering, of vanwege niet meer aansluitende kwalificaties. Dit vraagt om verder te kijken dan de diversiteit van een organisatie. Het treft ook de organisatiecultuur. Hiervoor is nodig dat werkgevers inzicht krijgen in hulp en de ondersteuningsmogelijkheden op het vlak van diversiteit en inclusie. Dit kan door kennisoverdracht, advies en ondersteuning die direct aansluiten bij de behoeften in de praktijk. Voor werkzoekenden wordt er gestreefd naar één loopbaanplan met doorlopende begeleiding. Hierbij is het belangrijk dat één professional, in plaats van verschillende professionals van verschillende loketten, de regie blijft houden, het ‘geen verkeerd deurprincipe’ is ook onderdeel van de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Richting de werkgevers wordt extra ingezet op aandacht voor de organisatiecultuur en onbenut arbeidspotentieel, mits de werkgever bereid is om verder te kijken. Inzet op het wegnemen van vooroordelen en het tegengaan van discriminatie wordt één van de onderwerpen in het nog te ontwikkelen Actieplan klein MKB. Daarnaast wordt een uitrol van de MVO aanpak onderzocht. De partners kunnen werkgevers ondersteunen door o.a. jobcoaching, jobcarving en het instrumentarium. Beide aanpakken vragen om maatwerk richting werknemers/werkzoekenden en de werkgevers.

Wat (doel)	De arbeidsparticipatie van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt versterken.
Wie (doelgroep)	Werkgevers, werkenden, werkzoekenden (met specifieke aandacht voor jongeren, vluchtelingen en nieuwkomers/inburgeraars, vijftigplussers en mensen met een arbeidsbeperking)
Wie voert uit (netwerkpartners)	PRO-VSO, gemeenten, MBO, WSP-NHN, UWV
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2023	Harmonisering van arbeidsmarktbeleid, Ontwikkelfonds NHN, skillsbenadering, praktijkleren, Jobhunters, TechCourt NHN
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Werkgeversdienstverlening WSP-NHN, RMT, Leerwerkloket NHN, Hoofdzaak Werk, Aanpak Jeugdwerkloosheid, Maatschappelijke Diensttijd
Wat is nieuw	(Potentiële) werknemer: meer maatwerk, doorlopende begeleiding vanuit één loopbaanplan. Werkgever: communicatieboodschap; onbenut arbeidspotentieel, andere denkwijze met ondersteuning.

3.6 Koppeling van onderwijs en arbeidsmarkt

De urgentie van een toekomstbestendige arbeidsmarkt is groot. In veel sectoren is een groot tekort aan personeel, zoals in de zorg, het onderwijs, de kinderopvang, de techniek, ICT en bouw. Tekorten hebben gevolgen voor de hele maatschappij. Grote transitie, zoals de klimaat- en energie- en digitaliseringstransitie, worden niet gerealiseerd als er gebrek is aan voldoende én goed opgeleide mensen. Een dergelijke arbeidsmarkt vraagt om een ondernemende, lerende houding van werkenden, werkzoekenden en werkgevers. De basis daarvoor wordt al vroeg gelegd in het initieel onderwijs. Werkenden leren met name op de werkvloer. Werkgevers hebben dan ook een stimulerende en faciliterende rol bij het ontwikkelen van werkenden. In 2023 wordt het werkgeversdienstverleningsinstrumentarium meer uitgedragen. Een voorbeeld om voor deze koppeling te zorgen, is campusvorming. Hier vinden het onderwijs en het bedrijfsleven elkaar. Wij vinden een sterke verbinding tussen de arbeidsmarkt en het onderwijs van groot belang. In de Position Paper Onderwijs 'Groeien doen we met elkaar' wordt een aangezet gegeven voor een verbetering van deze samenwerking. Als RPAhn zijn we hier mee bezig en dat blijven we ook doen in 2023.

Wat (doel)	Een toekomstbestendige arbeidsmarkt beweegt mee, mensen blijven zich continu ontwikkelen en kunnen bewegen binnen organisaties, van baan naar baan, binnen sectoren en over sectoren heen. De basis daarvoor wordt gelegd in het onderwijs.
Wie (doelgroep)	Leerlingen, studenten werkenden, werkzoekenden, werkgevers, zij-instromers
Wie voert uit (netwerkpartners)	Vonk, Horizon College, InHolland, PRO-VSO, Samenwerkingsverbanden, S-BB, WSP-NHN, opleidingsbedrijven
Programma's en projecten Uitvoeringsagenda 2023	Basisvaardigheden, Ontwikkelfonds NHN, begeleiding en nazorg, praktijkleren
Landelijk en Europees gefinancierde programma's	Aanpak jeugdwerkloosheid, Leerwerkloket NHN, Dichterbij dan je denkt, LLO-Katalysator
Wat is nieuw	Campusvorming (visie vormen) en externe communicatie over instrumentarium werkgeversdienstverlening.

3.7 Programma's en Projecten

Binnen de thema's is onderscheid gemaakt tussen Europese/landelijke programma's en regionale programma's en welke programma's op welk thema aansluiten. De landelijke programma's zijn opdrachten vanuit de Rijksoverheid en de regionale programma's zijn projecten en activiteiten die belangrijk worden gevonden door alle partners. In bijlage 1 staat een overzicht met daarin de benoemde lopende programma's en projecten per thema.

Europese/landelijke programma's

Vanuit Europese en landelijke kaders en programma's wordt vorm en inhoud gegeven aan de publieke dienstverlening aan werk(zoek)enden en werkgevers, met daarnaast impuls gelden op specifieke doelgroepen of aanpakken. Zo wordt er een vervolg gegeven aan het Europees Sociaal Fonds (ESF+) programma om extra middelen te genereren voor regionale arbeidsmarktprojecten. Vanuit het landelijke programma Dichterbij dan je denkt zijn middelen vrijgekomen om regionale activiteiten en projecten op te zetten om de huidige krapte op de arbeidsmarkt terug te dringen. Het WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP-NHN) fungeert als het aanspreekpunt in NHN voor de werkgevers met een vraag over personeel, duurzaam personeelsbeleid en subsidies/regelingen. Met de dienstverlening vanuit het Regionale Mobiliteitsteam (RMT) wordt aanvullende dienstverlening ingezet om mensen van werk(loosheid) naar kansrijke beroepen te bemiddelen samen met gemeenten, UWV, WSP-NHN, Leerwerkloket NHN en vakbonden. Hierbij is extra aandacht voor de groep zij-instromers, ZZP'ers en niet-uitkeringsgerechtigden. Dienstverlening vanuit het Leerwerkloket NHN wordt ingezet om mensen inzicht te bieden in skills en talenten, en dit inzicht te vertalen naar een stap richting werk, opleiding of een combinatie hiervan. De wijze waarop de dienstverlening georganiseerd is wordt met de ontwikkeling naar de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur onder de loep genomen en meer ontschot en eenduidig gemaakt. Verder heeft de bemiddeling van kwetsbare jongeren en mensen met een psychische kwetsbaarheid naar werk extra aandacht vanuit landelijke programma's en loopt het Gouden Kans project door om nog meer jongeren een kans te bieden om zich te ontwikkelen in hun skills, talenten en toekomst. In de Aanpak Jeugdwerkloosheid werken onderwijsinstellingen samen om (kwetsbare) jongeren te ondersteunen.

Regionale programma's

Naast de Europese en landelijke kaders en programma's is er aandacht voor specifieke regionale programma's in Noord-Holland Noord. Er wordt ingezet op het creëren van inzicht en het harmoniseren van alle instrumenten, arrangementen en scholingsmogelijkheden o.a. met behulp van DENNIS (instrumentengids werkgeversdienstverlening) & EVA (interne instrumentengids werkzoekendendienstverlening) en op het harmoniseren van arbeidsmarktbeleid. Met de opzet van een Ontwikkelfonds NHN worden verschillende voorliggende scholingsbudgetten zo goed mogelijk benut en aangevuld waar nodig als de vraag naar ontwikkeling in beeld is. In 2023 wordt het vooronderzoek naar een Human Capital Agenda afgerond. Doel van deze agenda is om de verbinding tussen de sociale- en economische kant van de arbeidsmarkt te versterken waarbij de vraag vanuit de werkgevers de komende jaren voorop staat. Ook wordt de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt verder verbeterd.

Ook staat 2023 in het teken van het vernieuwen van het Convenant. Tot slot blijven we ook dit jaar alle successen en resultaten delen met de partners. Deze kennis- en informatiedeling gaat enerzijds over het uitdragen van de resultaten van programma's en projecten, maar ook over het delen van relevante arbeidsmarktdata via nbninzicht.nl en het bespreekbaar maken van kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt.

Bijlage 1: Overzicht lopende programma's en projecten per thema

	Stimuleren van technologie- en procesinnovatie	Preventie (voorkomen van werkloosheid)	Verbeteren van de match	Leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid	Inclusiviteit	Koppeling van onderwijs en arbeidsmarkt
ESF+	X	X	X	X	X	X
Uitbreiding Arbeidsmarktinfrastructuur		X	X	X	X	X
WSP-NHN	X	X	X	X	X	X
RMT - NHN Werkt Door	X	X	X	X	X	
Leerwerkloket NHN	X	X	X	X	X	X
Hoofdzaak Werk	X	X	X		X	
Aanpak Jeugdwerkloosheid	X	X			X	X
Dichterbij dan je denkt (TechCourt NHN, Jobhunters, KBBBD)	X	X	X		X	X
Maatschappelijke Diensttijd	X	X			X	
Human Capital Agenda	X	X	X	X	X	X
Harmonisering van arbeidsmarktbeleid	X	X	X		X	
Ontwikkelfonds NHN	X	X	X	X	X	X
Skillsbenadering			X	X	X	
Begeleiding en nazorg	X	X				X
Praktijkleren	X	X			X	X
LLO-Katalysator		X	X	X		X