

Startnotitie “NAAR EEN VEERKRACHTIGE NOORD-HOLLANDSE  
ARBEIDSMARKT”



## INHOUDSOPGAVE

<b>1. Opzet</b>	<b>3</b>
• Inleiding	
• Verkenning	
• Doelstelling	
<b>2. Schets van de arbeidsmarkt</b>	<b>3</b>
• Human Capital	
• Werkloosheid	
• Mismatch	
• Flexibilisering	
• Middensegment onder druk	
<b>3. Uitkomsten verkenning</b>	<b>6</b>
• Opzet	
• Uitkomsten gesprekken	
• Evaluatie	
<b>4. Rolbepaling</b>	<b>8</b>
• Uitgangspunten	
• Ambities coalitieakkoord	
• Collegeperiode 2011 – 2015	
• Kerntaak regionale economie	
• Afbakening provinciale rol	
<b>5. Uitgangspunten voor beleid</b>	<b>9</b>
• Randvoorwaarden rolinvulling	
• Inhoudelijke doelstellingen	
• Focus op techniek	
• Uitvoeringsinstrumentarium	
<b>6. Vervolgproces</b>	<b>13</b>
• Bespreking in commissie	
• Rol werkambassadeur	
• Planning	
<b>Bijlagen</b>	
• 1. Profiel Werkambassadeur	
• 2. Verkenning: overzicht gevoerde gesprekken	

## 1. OPZET

### Inleiding

Dit is de startnotitie voor de nog op te stellen Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016–2019. In ons coalitieakkoord is arbeidsmarkt een belangrijk thema. Om uitvoering te geven aan onze doelstellingen willen wij een Uitvoeringsagenda voor de periode 2016–2019 opstellen. Deze startnotitie is de eerste stap in dit proces. In deze notitie leggen we u een aantal uitgangspunten voor die de basis vormen voor het nieuwe beleid. Daarnaast wordt de planning van het verdere besluitvormingsproces geschetst.

De Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016–2019 maakt onderdeel uit van het Strategisch Beleidskader Economie. Hiermee willen we voorkomen dat ons arbeidsmarktbeleid los komt te staan van onze economische doelstellingen en onze taken op het terrein van de regionale economie. Met het voorstel om binnen dit beleidskader een aparte Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt op te stellen, benadrukken wij het belang dat wij aan dit vraagstuk hechten.

Wij willen beleid en uitvoering zoveel mogelijk in één agenda samenbrengen. Ons voornemen is de Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt uit twee onderdelen op te bouwen. Het eerste deel vormt het beleidskader voor de komende vier jaar en het tweede deel is een tweejarig uitvoeringsprogramma voor de periode 2016 – 2017. Na een tussentijdse evaluatie wordt vervolgens eind 2017 een tweede uitvoeringsprogramma voor de jaren 2018 en 2019 opgesteld.

### Verkenning

Direct na het aantreden van het nieuwe College zijn wij gestart met een verkenning van vraagstukken die op dit moment spelen rond arbeidsmarkt en onderwijs. Hierbij hebben we een aantal gesprekken gevoerd met specialisten en vertegenwoordigers uit verschillende sectoren, waaronder de technische en de agrisector. Ook is er een quickscan<sup>1</sup> arbeidsmarkt opgesteld en zijn verschillende recente onderzoeksrapporten geraadpleegd, waaronder de evaluatie van de Economische Agenda 2012-2015.<sup>2</sup>

Door de verkenningsgesprekken, de quickscan en de evaluatie hebben we niet alleen inzicht gekregen in de problematiek, maar ook over de rol die de provincie op dit terrein kan vervullen. De verkenning is ook relevant voor de vraag waar onze inzet echt een toegevoegde waarde heeft en waar juist andere partijen hun rol moeten pakken. De inzichten zijn vervolgens gebruikt om de inhoudelijke uitgangspunten van deze startnotitie aan te scherpen.

### Doelstelling

Het doel van deze startnotitie is om de contouren van de Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016–2019 vast te stellen. In deze notitie presenteren wij een aantal uitgangspunten voor het beleid, onze rol en het uitvoeringsinstrumentarium.

## 2. SCHETS VAN DE ARBEIDSMARKT

### Human capital

De beschikbaarheid van 'human capital' wordt steeds meer een essentieel onderdeel van regionaal economische ontwikkeling. Inzet op versterking van de kwaliteiten van de beroepsbevolking op alle opleidingsniveaus en leeftijdscategorieën is van belang voor de economische ontwikkeling in de Noord-Hollandse regio's.

In het onderstaande beperken we ons tot de meest opvallende en afwijkende ontwikkelingen ten opzichte van eerdere trends in Noord-Holland wat betreft arbeidsvraag en –aanbod. We moeten ons

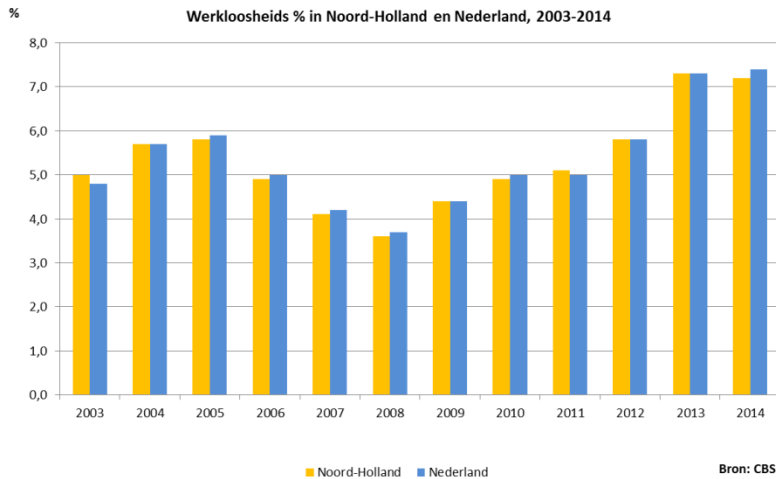
---

<sup>1</sup> Quickscan arbeidsmarkt (uitgevoerd door de provincie Noord-Holland)

<sup>2</sup> Meegewerkt!, evaluatie Economische Agenda 2012-2015, provincie Noord-Holland, november 2015.

realiseren dat de arbeidsmarktsituatie in Noord-Holland in veel opzichten een nationale trend volgt. Tegelijkertijd is vooral de metropoolregio Amsterdam een van de meest dynamische en internationaal concurrerende delen van de nationale economie met een grote aantrekkingskracht op jongeren, hoogopgeleiden en buitenlands talent. Gelijktijdig is het in Noord-Holland-Noord de uitdaging om te anticiperen op de effecten van een dalende beroepsbevolking en ontgroening, het gebied leefbaar te houden en te verknopen aan de opgave in het zuiden van de provincie.

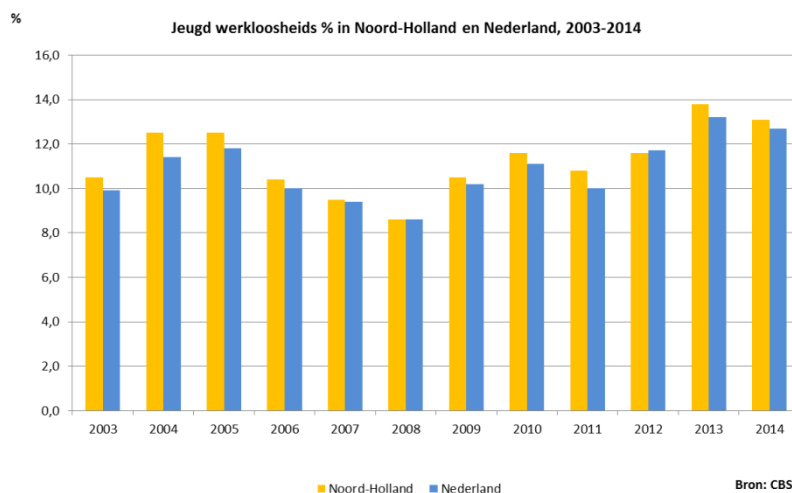
## Werkloosheid



Onder invloed van de crisis is de laatste jaren de arbeidsvraag in de meeste sectoren teruggelopen en is de werkloosheid gestegen. Hoewel en in sommige sectoren sprake is van krapte, kan de arbeidsmarkt medio 2015 over het algemeen worden gekarakteriseerd als ruim en in sommige gevallen zeer ruim. Dat wil zeggen: veel arbeidsaanbod en weinig vraag naar arbeidskrachten. Sinds begin 2015 is er sprake van een stabilisatie van het aantal werklozen.

## Jeugdwerkloosheid

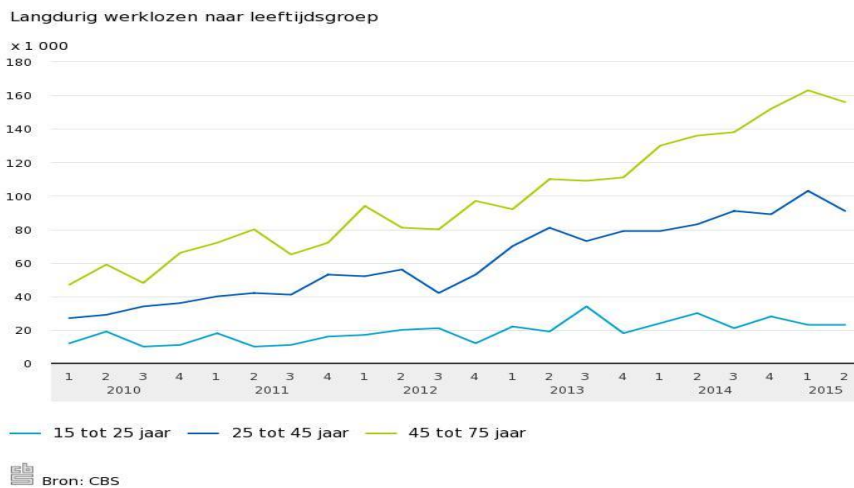
Werkloosheid onder jongeren is altijd hoger dan in andere leeftijdsgroepen. Het verwerven van een plaats op de arbeidsmarkt blijkt voor vele jongeren niet gemakkelijk. Ongeveer 20 % van de jongeren in de metropoolregio Amsterdam van 23 t/m 26 jaar hebben geen betaalde baan en ontvangen ook geen WW of WWB uitkering<sup>3</sup>. Het merendeel van deze jongeren staat eveneens niet (meer) ingeschreven in het onderwijs. In de meest recente cijfers is echter een bemoedigende trend te zien: het aantal jongeren met een baan stijgt en het aantal niet-actieven daalt.



<sup>3</sup> Onderwijs en arbeidsmarktmonitor metropoolregio Amsterdam ( september 2015)

## Werkloosheid 45-plussers

In de afgelopen jaren is het aantal werkloze 45-plussers toegenomen. De arbeidsmobiliteit van 45-plussers die in de WW belanden is bovendien gering<sup>4</sup>. De kans op uitstroom naar een baan is klein. Bij deze groep is er de mogelijkheid van uitstroom naar pensioen en 45-plussers hebben over het algemeen langer recht op een WW-uitkering. Ook blijkt dat 45-plussers in verhouding tot andere werklozen een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben. In tegenstelling tot jongere leeftijdscategorieën is in de meest recente cijfers nog nauwelijks verbetering zichtbaar bij 45-plussers.



## Mismatch

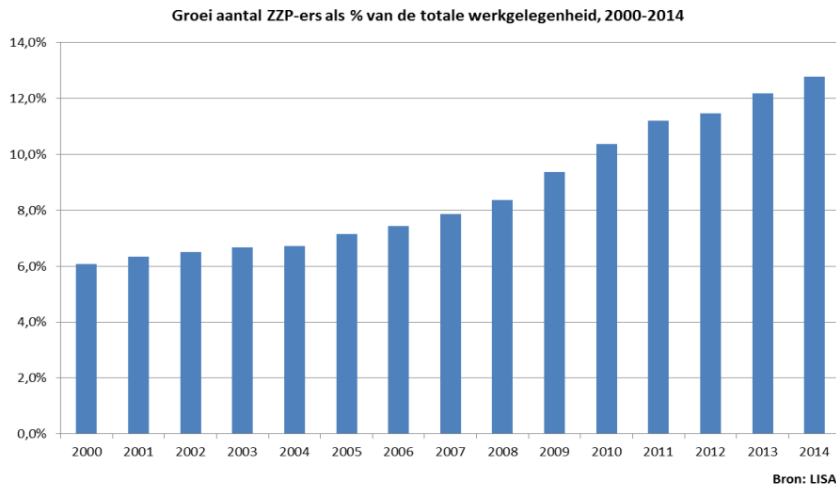
Bij een conjuncturele opleving kan een structurele mismatch op de arbeidsmarkt scherper naar voren komen. Door vergrijzing en ontgroening zal op langere termijn de beroepsbevolking in de meeste delen van Noord-Holland gaan dalen en kunnen in diverse sectoren tekorten aan gekwalificeerd personeel ontstaan. Op dit moment zijn er signalen van een structureel mismatch aan technisch personeel, ICT personeel, zorgpersoneel op MBO niveau en onderwijspersoneel op HBO en WO niveau. Zo schat de TechniekRaad Noord-Holland het tekort aan technisch personeel op bijna 1100 personen per jaar<sup>5</sup>. Op termijn kan het tekort aan adequaat opgeleid personeel ertoe leiden dat de bedrijven marktaandeel verliezen en dat daardoor de concurrentiepositie van de provincie Noord-Holland verslechtert.

## Flexibilisering

De opkomst van flexibele arbeidskrachten, ZZP-ers, tijdelijke contracten en nul-urencontracten. Vanuit bedrijfs perspectief is een flexibele schil aantrekkelijk vanwege de mogelijkheid om snel te kunnen reageren op bewegingen in de markt. De nadelen hiervan liggen meer op het vlak van inkomen en op het vlak van kennisopbouw. Het is voor bedrijven minder interessant om te investeren in de kennis van hun flexibele schil dan bij vast personeel, en de flexibele krachten zelf hebben over het algemeen geen middelen om in kennisontwikkeling te investeren.

<sup>4</sup> Onderwijs en arbeidsmarktmonitor metropoolregio Amsterdam ( september 2015)

<sup>5</sup> TechniekRaad NH ,De technische arbeidsmarkt in Noord-Holland: cijfers 2015 ( augustus 2015)



### Middensegment onder druk

Meer dan voor hogere opleidingsniveaus geldt dat er op middelbaar opleidingsniveau minder vacatures ontstaan en dat er meer personen in de WW belanden. Er dreigt een gepolariseerde structuur op de arbeidsmarkt: enerzijds een groot en groeiend hoogopgeleid segment anderzijds een groeiend segment van functies waarvoor weinig skills vereist zijn. Er ontstaat daardoor bij middelbaar opgeleiden een groeiende behoefte aan om- en bijscholing.<sup>6</sup>

## 3. UITKOMSTEN VERKENNING

### Opzet

In de periode juni-september is een verkenning op het gebied van arbeidsmarkt uitgevoerd. Deze heeft zowel op bestuurlijk als op ambtelijk niveau plaats gevonden. Er is gesproken met vertegenwoordigers uit de technische sector, de agrisector en meer algemeen deskundigen op het gebied van arbeidsmarkt (zie bijlage 2). Parallel aan de verkenning is het huidige arbeidsmarkt en onderwijs geëvalueerd als onderdeel van de Economische Agenda 2012-2015.

### Uitkomsten gesprekken

De toonzetting was bij alle gesprekken positief. Men waardeert het zeer dat de provincie bij monde van gedeputeerde Arbeidsmarkt, de moeite neemt het veld zo uitgebreid te verkennen en naar iedereen te luisteren. Het wordt zeer gewaardeerd dat de provincie zich wil inzetten voor dit thema.

#### Rolopvatting provincie en werkambassadeur

##### Rol provincie:

- Beter inzicht creëren in de problematiek (zorgen voor sturingsinformatie-arbeidsmarktmonitor);
- Met provinciale activiteiten zoveel als mogelijk wegblijven bij de aanbodzijde van het arbeidsmarktbeleid dat kerntaak is van gemeenten;
- De verbinding kunnen maken tussen en binnen (bedrijfs) sectoren op de vraagkant van de arbeidsmarkt;
- De verbinding kunnen maken tussen het sociale en economische domein;
- Een stimulerende en coördinerende rol pakken (faciliteren projectleider arbeidsmarkt-onderwijs en opstellen actieprogramma) met specifieke aandacht voor de sector techniek. Ook hier liggen kansen voor de inzet van de Werkambassadeur;
- Beschikbaar stellen van (start) subsidies.

##### Rol werkambassadeur:

- Moet iemand zijn die met gezag kan binnenkomen bij rijk, gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven;

<sup>6</sup> "Baanpolarisatie in Nederland", CPB (juli 2015)

- Moet iemand zijn die de taal van ondernemers spreekt en goed zicht heeft op wat bedrijven nodig hebben;
- Is iemand die in staat is om buiten en tussen bestaande structuren te opereren;
- Is iemand die verbindingen kan maken;
- Is iemand die zichtbaar is;
- Moet niet gaan doen wat al in bestaande structuren plaatsvindt.

#### *Verbinden partijen en triple helix*

- Er is sprake van een beperkte coördinatie tussen initiatieven in het sociale en economische domein;
- Dezelfde spelers komen elkaar in verschillende gremia tegen;
- Het merendeel van de bedrijven in NHN weten niet van elkaar wat zij doen en vinden elkaar niet;
- Er zijn te weinig mogelijkheden voor bedrijven om hun opleidingsvraag richting het onderwijs te articuleren. De TechniekRaad is een goede aanzet;
- Bestaande (overleg- en afstem-)structuren worden niet optimaal benut. Er is sprake van een segmentatie tussen het sociale domein en het economische domein;
- Hoewel veel initiatieven goed zijn bedoeld, is de omvang vaak te beperkt om echt met slagkracht te werken;
- NHN en NHZ zijn teveel gescheiden werelden.

#### *Kijk op de problematiek*

- De competitie tussen sectoren in Noord-Holland Noord is groeiende en de grote buur Amsterdam kijkt toe;
- Er is onvoldoende sturings- informatie over vraag en aanbod en trends en ontwikkelingen binnen en tussen sectoren en overheden;
- Er zijn problemen in het middensegment. Deze groep matcht niet bij de hogere vacatures.
- Het MBO-onderwijs lijkt de urgentie van de mismatch niet altijd aan te voelen. MBO docenten zijn te weinig praktijkgericht en krijgen weinig gelegenheid om hun lesprogramma praktijkgericht te maken;
- Studenten zijn op het moment dat zij de arbeidsmarkt betreden vaak te breed en algemeen opgeleid en te weinig vakinhoudelijk. De echte vakinhoudelijke specialistische kennis moet dan alsnog in het bedrijf geleerd worden;
- Gestimuleerd moet worden dat wordt doorgeleerd. Vooral HAVO-VWO'ers die geen vervolgopleiding hebben gedaan;
- Het probleem dat met name jonge mensen zich niet graag in NHN vestigen. De regio Amsterdam heeft een onverminderde aantrekkingskracht. Zowel op Nederlandse jongeren als op buitenlandse vakkrachten die naar Nederland komen om te werken. Studenten hebben geen goed beeld van de mogelijkheden die de NHN'se bedrijven te bieden hebben (imagoprobleem en goede beroepsvoorlichting). Er is behoefte aan meer HBO en WO opgeleiden en het vervolg daarop met name in agri en techniek in Noord-Holland Noord;
- Een leven lang leren om de vaardigheden actueel te houden moet meer aandacht krijgen;
- Echte specialisten zijn moeilijk te vinden;
- Specifiek voor Noord-Holland Noord is aandacht wenselijk om jongeren voor de regio te behouden;
- Groeiende werkloosheid onder ouderen is een zorgpunt.

#### **Evaluatie Economische Agenda: Arbeidsmarkt en Onderwijs**

In oktober is de evaluatie van de Economische Agenda 2012–2015 afgerond. In deze evaluatie is ook het beleid op het terrein van Arbeidsmarkt en Onderwijs meegenomen. Hieronder staan de belangrijkste conclusies:

- Economen verwachten dat een slimme inzet van de provincie op het verbinden van partijen en sectoren op het thema Arbeidsmarkt en Onderwijs meer economisch effect oplevert dan de huidige inzet op werklocaties of toerisme;
- De keuze voor techniek is volgens experts verdedigbaar vanuit positieve effecten van innovatie en Research & Development vanuit deze sector. Omdat techniek in enge zin maar een marginaal aandeel heeft in de Noord-Hollandse economie, is er wel expliciete aandacht voor brede definitie van techniek (o.a. ook ICT, Agri, Zorg), de mogelijkheden van innovatie en de buikbaarheid van kennis en vaardigheden voor andere sectoren om de bijdrage van het beleid aan een duurzame arbeidsmarkt te vergroten. Belanghebbende en sleutelfiguren delen de focus van de provincie op de vraagkant van de arbeidsmarkt via (techniek) bedrijven;
- De oprichting van de TechniekRaad en de ondersteuning van campusvorming worden gewaardeerd. Belanghebbenden geven mee te waken voor nieuwe bureaucratische drempels.
- Faciliteren van regionale visievorming op spreiding MBO-campusonderwijs oogst lof en heeft bijgedragen aan honorering van RIF-MBO subsidieaanvragen;
- Belanghebbenden vragen de nieuwe (campus)netwerkvorming verder te bestendigen en experts geven daarbij aan te letten op de openheid van die netwerken;
- Relevante aanbevelingsrichtingen voor herijking van het Arbeidsmarktbeleid:
  - Analyseer per regio de eigenheid van bedrijfssectoren en de arbeidsmarkt (DNA) en sluit hierop aan met het beleid. Geef daarbij per regio een visie op de eigen rol en die van anderen in het economische domein;
  - Maak de operationele uitvoering en daarbij behorende operationele doelstellingen van het beleid flexibeler in afstemming op de dynamiek van de economie;
  - Maak helder met welke–bij voorkeur beperkt aantal bestaande (overleg)structuren-analyse van beleidsinzet, afstemming en besluitvorming plaatsvindt;
  - Ontwikkel activiteiten, waar mogelijk, in samenwerking met belanghebbenden.

#### 4. ROLBEPALING

##### **Verkennen uitgangspunten**

Op een beperkt aantal wettelijke taken is de rol van de provincie scherp gedefinieerd, maar bij veel taken of autonome beleidsambities kunnen provincies hun rol in grote lijnen zelf bepalen. Onze rolbepaling op het terrein van de arbeidsmarkt, baseren wij in de eerste plaats op het coalitieakkoord en onze kerntaak voor de regionale economie. Maar ook de aard en de omvang van de problematiek en de vraag van onze partners spelen een rol. Door de verkenning hebben wij hier inzicht in gekregen. Tot slot is een terugblik op de bestuurlijke inzet uit de afgelopen collegeperiode van belang. In de volgende paragrafen verkennen we deze uitgangspunten voor onze rolbepaling.

##### **Ambities coalitieakkoord**

In ons coalitieakkoord 'Ruimte voor groei' is in het hoofdstuk "Economie en werkgelegenheid" een aparte paragraaf over de arbeidsmarkt opgenomen. Concreet gaat het om de volgende bestuurlijke hoofdpunten:

1. Beschikbaarheid van voldoende personeel.
2. Betere aansluiting arbeidsmarkt en onderwijs.
3. Bijeenbrengen mbo en hbo en bedrijven om vraag af te stemmen.
4. Rol als verbinder in de samenwerking tussen ondernemers en onderwijs.
5. Goed aanbod van personeel voor de sterke, regionale clusters.
6. Voldoende studenten voor economisch relevante opleidingen (verkenning bijdrage SHIP).
7. Voortzetting project West Airport-Express.
8. Aanstellen provinciale werkambassadeur (inzet meer banen, betere aansluiting onderwijs op de arbeidsmarkt en volop stage- en leerwerkplekken).



9. Eenmalige bijdrage aan kenniswerkplaats ter voorbereiding van verzelfstandiging.
10. Organiseren van demografische informatie over de arbeidsmarkt en de relatie en crossovers van het noorden en zuiden van de provincie.

### **Collegeperiode 2011-2015**

De belangrijkste inspanningen van het vorige college waren erop gericht om de mismatch tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt tegen te gaan. De nadruk lag daarbij op de technische sectoren en beroepen. Deze focus werd ingegeven door de analyse dat werkgevers zowel kwantitatieve tekorten (onvoldoende mensen), als kwalitatieve tekorten (onvoldoende technische skills) ervaren bij het verwerven van personeel. In de afgelopen jaren was het arbeidsmarktbeleid dus primair gericht op de technische sector. Tijdens de verkenning hebben we onderzocht of deze focus nog steeds de grootste meerwaarde heeft of we onze inzet moeten verbreden.

### **Kerntaak regionale economie**

De provincie heeft geen directe, wettelijke taken op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs.<sup>7</sup> Deze taken liggen primair bij het rijk en de gemeenten. Deze overheden hebben zowel de verantwoordelijkheid, als de middelen om dit beleid uit te voeren. Een goed functionerende arbeidsmarkt is echter ook een cruciaal onderdeel van een sterke, regionale economie. Op dit gebied hebben de provincies een belangrijke kerntaak. Interprovinciaal is met Kompas2020<sup>8</sup> de reikwijdte van deze kerntaak aangegeven. De aansluiting arbeidsmarkt-onderwijs is hierin als thema benoemd. Daarom is ons economisch beleid leidend voor onze inzet op het terrein van arbeidsmarkt en onderwijs. Wij beschouwen het Strategisch Beleidskader Economie dan ook als het centrale kader voor de Agenda Arbeidsmarkt 2016-2019.

Onze verkenning bevestigt dat de provinciale rol op de arbeidsmarkt beperkt is. De arbeidsmarkt is immers in de eerste plaats echt een markt, waarin de vraag naar en het aanbod van arbeid bepalend is. Daarnaast spelen gemeenten en rijk een belangrijke rol om de randvoorwaarden voor de arbeidsmarkt en de kwaliteit van het onderwijs vorm te geven. Wij zetten daarom in op een rol die onderscheidend is en aanvullend op die van andere partijen.

## **5. UITGANGSPUNTEN VOOR BELEID**

### **Randvoorwaarden voor rolinvulling**

Alvorens over te gaan tot formulering van de doelen van ons arbeidsmarktbeleid, stellen we voor de volgende uitgangspunten voor onze rolinvulling te hanteren:

1. Organisaties van werkgevers en werknemers, rijk en gemeenten zijn primair verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en het onderwijs.
  - a. De provincie zoekt dan ook zoveel mogelijk aansluiting bij landelijke en regionale initiatieven mits we daar een onderscheidende bijdrage aan kunnen verlenen.
  - b. (gesubsidieerde) Projecten en de borging van de resultaten zijn altijd onderdeel van een duurzame structuur van overheden, bedrijfsleven en onderwijsinstellingen en/of dragen bij aan het verduurzamen van die structuur.
2. Wij richten ons primair op initiatieven waarbij overheid, onderwijs en bedrijfsleven samen werken (triple helix).

---

<sup>7</sup> Met uitzondering van een taak als beroepsinstantie in het kader van de wet op het primair onderwijs. Deze taak is echter nauwelijks relevant in het licht van de doelstelling van het arbeidsmarkt en onderwijs beleid.

<sup>8</sup> Kompas 2020: agenderen en verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en inzetten op een goede ontsluiting en toepassing van het regionaal kennisaanbod. Maatwerk en integrale aanpak (samenhang van maatregelen) zijn daarbij bepalend, IPO,2013.

3. Provinciale projecten moeten onderscheidend zijn; de provincie geeft dus geen uitvoering aan projecten die tot de wettelijke taken van rijk en gemeenten behoren.
4. Projecten dienen een provinciale of regionale schaalgrootte te hebben. Dit betekent dat wij geen ondersteuning bieden voor puur lokale projecten.
5. Wij verlenen geen subsidie voor projecten waarvoor financiering uit reguliere en of eerdere structurele bronnen mogelijk is.
6. Bij de uitwerking en uitvoering van onze doelstellingen willen wij waar mogelijk de raakvlakken met andere provinciale beleidsterreinen benutten. Hiervoor leggen wij ook de relatie met het nieuwe Strategisch Beleidskader Economie.
7. PS besluiten binnenkort afzonderlijk over de invoering van Social Return. Wij zullen dat besluit in onze eigen organisatie implementeren.

### **Inhoudelijke doelstellingen**

In dit hoofdstuk willen we u een aantal beleidsmatige uitgangspunten voor de nieuwe Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016–2019 voorleggen. Deze uitgangspunten zijn gebaseerd op het coalitieakkoord, de provinciale rol in de regionale economie en onze verkenning van de arbeidsmarkt. Als eerste stellen wij u voor de volgende hoofddoelstelling en subdoelstellingen te formuleren als uitgangspunt voor ons arbeidsmarktbeleid:

Hoofddoelstelling:

Een veerkrachtige Noord-Hollandse arbeidsmarkt

Subdoelstellingen:

1. Goede aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt
2. Snellere doorstroming van werk naar werk
3. Inclusieve arbeidsmarkt

Deze doelstellingen gaan deel uitmaken van het nieuwe Strategisch Beleidskader Economie. In dat kader krijgt ook de verankering vorm met de andere provinciale beleidsterreinen en hun doorwerking op een duurzame arbeidsmarkt, waaronder de agrisector, de energiesector en ontwikkeling van een circulaire economie.

Onder een veerkrachtige arbeidsmarkt verstaan we een arbeidsmarkt waarbij:

- vraag en aanbod kwantitatief en kwalitatief met elkaar in balans zijn;
- onderwijs goed aansluit op de vraag van het bedrijfsleven;
- voldoende banen beschikbaar zijn voor werkzoekenden;
- de nadruk ligt op de kansen in en tussen sterke clusters en sectoren;
- werkloosheid is van zo kort mogelijke duur.

Door deze doelstelling centraal te stellen, benadrukken we niet alleen de economische insteek van onze Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt, maar onderstrepen we ook het belang van flexibiliteit van werknemers, werkgevers en het onderwijs. Daarnaast verstaan we onder veerkrachtig ook een arbeidsmarkt die kansen weet te bieden aan groepen werknemers die moeilijk werk kunnen vinden. In de hierna volgende tabellen zijn de drie subdoelstellingen op hoofdlijnen uitgewerkt. Bij iedere subdoelstelling beschrijven we problematiek, doelstelling en een mogelijke aanpak.

## 1. Goede aansluiting van onderwijs op arbeidsmarkt

Problematiek	<p>De vaardigheden, die studenten leren op de opleidingsinstellingen, sluiten niet voldoende aan op de vraag van het bedrijfsleven en werkgevers. Net afgestudeerden moeten binnen het bedrijf vaak de benodigde vaardigheden nog leren. Het ontbreekt hen aan specialistische kennis. Er worden in bepaalde segmenten nog steeds studenten opgeleid, terwijl de werkgelegenheid op dit gebied gaat verdwijnen<sup>9</sup>. Vernieuwing van economische activiteiten werkt niet altijd voldoende snel door in het onderwijs.<sup>10</sup> Ook is er, bijvoorbeeld in de technische en de agri sector, te weinig instroom om de toekomstige vraag op te vangen. Daarbij is men vaak niet bekend met het vacature aanbod en de mogelijkheden die (nabijgelegen) bedrijven bieden.</p>
Doelstelling	Verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt
Mogelijke aanpak	<p>Stimuleren van projecten die afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven verbeteren.</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Werkplaats Noord-Holland;</li><li>• Stimuleren instelling lectoraat voor belangrijk cluster (zoals voor de zaadveredeling in Seed Valley);</li><li>• Techniekraad NH;</li><li>• Ondersteuning SHIP(Sluis- en HavenInformatiePunt);</li><li>• Via bestaande structuren ondersteunen van regionale bedrijvendag voor scholen;</li><li>• (laten) Organiseren van Noord-Hollandse techniekwedstrijd;</li><li>• Projecten, zoals met de regeling Campusvorming MBO en HBO (Techniek Campus in de IJmond) tot stand zijn gekomen;</li><li>• Pilot regionale invulling curricula onderwijsinstellingen (15% norm);</li><li>• Deelname Techniekpact;</li><li>• (aanvullend) onderzoek en monitoring.</li></ul>

## 2. Snelle doorstroming van werk naar werk

Problematiek	<p>Nederland kampt met de naweeën van de economische recessie. Daarbij is er in bepaalde sectoren een overschot aan arbeidskrachten, en in andere weer een tekort. Om deze mismatch het hoofd te bieden, is het belangrijk dat de arbeidsmarkt veerkrachtig is. Dat wil zeggen: dat mensen die werkloos zijn of dreigen te worden snel weer elders aan de slag kunnen. Een leven lang leren, om- en bijscholing zijn hierbij cruciaal. Sectoraal georganiseerde Opleiding- en Ontwikkelingsfondsen faciliteren op dit moment niet de gewenste intersectorale mobiliteit op regionaal niveau. Samenwerking tussen bedrijven, hun eventuele bedrijfsscholen, MBO- en HBO instellingen ten behoeve van onderhoud van vakbekwaam personeel staat in de kinderschoenen. Betrekken van wetenschappelijke instellingen hierin is een onontgonnen terrein.</p>
--------------	--

<sup>9</sup> 'De technische arbeidsmarkt in NH: cijfers en visie 2015' Techniekraad NH, versie augustus 2015

<sup>10</sup> Verslag bijeenkomst reflectie economische agenda 2012-2015 provincie Noord-Holland, p.3 SEO, Juli 2015.

Doelstelling	Bevorderen van een snelle doorstroming van werk naar werk.
Mogelijke aanpak	<p>Stimuleren van projecten die bijdragen aan doorstroming, om- en bijscholing en behoud van werk.</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantstelling sectorplan: intersectorale mobiliteit in Noord-Holland Noord;</li> <li>• Inzet werkambassadeur: initiatieven verbinden en projecten te initiëren;</li> <li>• Onderzoek en monitoring;</li> <li>• Ondersteuning initiatieven behoud werkgelegenheid 50-plussers;</li> <li>• Subsiëring van projecten, zoals voorstel leercultuur in de techniek van de TechniekRaad</li> <li>• Verspreiding goede voorbeelden.</li> </ul>

### 3. Inclusieve arbeidsmarkt

Problematiek	<p>Ook bij een hoogconjunctuur neemt een deel van de beroepsbevolking niet deel aan de arbeidsmarkt, omdat ze niet de vereiste startkwalificaties hebben of andere basale vaardigheden missen. Hierdoor dreigt niet alleen een structurele afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook van de samenleving. Risicogroepen zijn 55-plussers, langdurig werklozen en (allochtone) jongeren.</p> <p>Gezien de vergrijzing en de ontgroening van de bevolking zijn ook deze mensen hard nodig op de krimp van de beroepsbevolking en de (toekomstige) tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen.<sup>11</sup> Ook maatschappelijk is het wenselijk dat deze groepen deel nemen aan de samenleving (inclusieve arbeidsmarkt).</p>
Doelstelling	Optimaal gebruik maken van de potentiële beroepsbevolking (inclusief groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt).
Mogelijke aanpak	<p>Stimuleren van projecten die er op gericht zijn om moeilijk inzetbare groepen toegang te geven tot de arbeidsmarkt</p> <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Project Luchtvaartcollege Schiphol;</li> <li>• 200-banenplan (impulspakket duurzame economie);</li> <li>• Ondersteuning werkervaringsprojecten jongeren;</li> <li>• Inzet werkambassadeur: arbeidsmarkt initiatieven bij elkaar te brengen;</li> <li>• Sociaal return; binnenkort komen GS met voorstellen aan de Staten over de toepassing van Social Return in de eigen organisatie.</li> </ul>

#### Focus op techniek

In de afgelopen collegeperiode hebben we ons beleid gericht op de techniek. In deze sector hebben we een aantal belangrijke provinciale netwerken opgebouwd, zoals de TechniekRaad NH en vanuit deze sector zijn we op landsdeelniveau trekker van het Techniekpact. Onder Techniek verstaan we niet alleen hightech bedrijven, maar ook de brede toepassing van technieken in andere economische sectoren, zoals de agri, maakindustrie en zorg.

<sup>11</sup> Het rijk wil met de invoering van de Participatiewet meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan helpen. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor het implementeren van deze wet.

Uit onze vraagverkenning blijkt dat de provinciale inzet in deze sector een grote meerwaarde heeft, omdat juist in deze sector de economische en arbeidsmarkt perspectieven goed zijn, maar de toeleiding en doorstroming van werknemers moeizaam verloopt. Op verzoek van het bedrijfsleven, vakbonden, gemeenten en rijk kan de provincie een rol vervullen die een duidelijke meerwaarde heeft en een aanvulling is op de inzet van de andere partijen. We stellen dan ook voor om bij de uitwerking van de nieuwe Agenda Arbeidsmarkt ons primair te richten op de arbeidsmarkt en het onderwijs in de technische sector in de meest brede zin.

### **Uitvoeringsinstrumentarium**

In deze startnotitie kunnen we nog niet gedetailleerd ingaan op de uitvoering van het beleid. De concrete aanpak wordt later in het definitieve uitvoeringsprogramma van de Agenda uitgewerkt. We kunnen nu wel een globaal overzicht van het uitvoeringsinstrumentarium geven.

We stellen voor de volgende instrumenten in te zetten:

- (Verkenning)Onderzoek, monitoring en evaluatie (laten) uitvoeren. In overleg, samenwerking en eventueel in opdracht zo doelmatig mogelijk relevante en ontbrekende informatie over de Noord-Hollandse arbeidsmarkt en aansluiting onderwijs organiseren. Hieronder valt ook periodiek inzicht in de ontwikkeling en afhankelijkheden van skills binnen bedrijfssectoren en regio's.
- Partijen bij elkaar brengen: uitgaande van een beperkt aantal bestaande netwerken deze bestendingen, checken op openheid, aanvullen op triple helix en (regionaal) verbinden over sectoren heen. Waar gewenst weegt de provincie bestuurlijke inzet af.
- Subsidie verlening: eventuele subsidie is bedoeld om ervaren knelpunten in de samenwerking van partijen op het raakvlak van arbeidsmarkt en onderwijs, doorstromen van werk naar werk en inclusieve arbeidsmarkt weg te kunnen nemen.
- Inzet Werkambassadeur. Op basis van het coalitieakkoord stellen wij een Werkambassadeur aan. De Werkambassadeur speelt een belangrijke rol bij de signalering van knelpunten tussen verantwoordelijke partijen, ontwikkeling en uitvoering van ons beleid en werkt in opdracht van Gedeputeerde Staten (zie profiel in bijlage 1).

In de periode 2016-2019 is in totaal een bedrag van € 2,6 miljoen beschikbaar voor de Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt.

## **6. VERVOLGPROCES**

### **Rol Werkambassadeur**

Dit najaar willen we de werving van de Werkambassadeur afronden. Naar verwachting kan de Werkambassadeur begin januari 2016 van start gaan. In de eerste fase van de uitvoering van deze nieuwe functie zal de Werkambassadeur de nadruk leggen op kennismaking met het veld en een verdere verkenning van de kansen op de arbeidsmarkt. De randvoorwaarden voor beleid, die in deze startnotitie zijn uiteengezet, bepalen ook het kader waarbinnen de Werkambassadeur zijn/haar taakinvoering en resultaten zal formuleren. Wij zullen deze informatie en adviezen verwerken in de nieuwe UitvoeringsAgenda Arbeidsmarkt. In eerste aanleg zal de Werkambassadeur voor een beperkte periode van 1,5 tot 2 jaar door GS worden aangesteld. Afhankelijk van bevindingen en resultaten zal te zijner tijd worden vastgesteld of verlenging van deze aanstelling effectief kan zijn.

### **Bespreking in commissie**

De eerste stap in het proces naar een nieuwe Uitvoeringsagenda Arbeidsmarkt 2016-2019 is de bespreking van deze startnotitie in de commissie EEB. Wij horen graag uw opmerkingen en zijn benieuwd of u zich kunt vinden in onze uitgangspunten. Uw reactie nemen we mee bij het opstellen van de nieuwe Agenda. U kunt deze nieuwe Agenda medio april 2016 in uw Staten tegemoet zien.