



Human Capital Akkoord Zuid-Holland

Met de afspraken in dit akkoord willen Zuid-Hollandse werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden koploper worden op Leven Lang Ontwikkelen, de meest veerkrachtige arbeidsmarkt van Nederland worden en het tekort aan personeel terugdringen

20 juni 2019

Colofon

Het Human Capital Akkoord Zuid-Holland is opgesteld door de taskforce Human Capital van de Economic Board Zuid-Holland in nauwe samenwerking met de Provincie Zuid-Holland.

Meer informatie: economicboardzuidholland.nl/hca-zuidholland

© Economic Board Zuid-Holland, Den Haag, 24 juni 2019

 1 op de 5 werkgevers wordt belemmerd in de groei door tekort aan personeel
  Werknemers vinden niet de geschikte baan
  Een deel van het arbeidspotentieel is nog onbenut

Deze knelpunten op de arbeidsmarkt:

- **belemmeren economische groei Zuid-Holland**
- **kosten de regio € 6 mrd.**

→ **Oplossen van de knelpunten levert de regio 3,7 % extra groei op**

ROUTE 1 BINNEN BEDRIJVEN ↓
 Zuid-Holland wordt koploper Leven Lang Ontwikkelen

ROUTE 2 TUSSEN BEDRIJVEN ↓
 Zuid-Holland wordt de meest veerkrachtige arbeidsmarkt

ROUTE 3 NAAR BEDRIJVEN ↓
 Zuid-Holland activeert het onbenut arbeidspotentieel

ROUTE 4 NAAR BEDRIJVEN ↓
 Zuid-Holland trekt en behoudt internationaal talent

1

SMITZH leven lang ontwikkelen: **2.000 werknemers ontwikkelperspectief bieden, 100 werkgevers in de maakindustrie ondersteunen**

3

Werk-naar-werkproject Greenport: **5.750 werkenden en werkzoekenden ontwikkelperspectief bieden, 500 werkgevers ondersteunen**

2

IT-project Zuid-Holland: **1.500 mensen omscholen richting IT, 6.250 werkenden en flexwerkers ontwikkelperspectief bieden, 100 werkgevers ondersteunen**

40.000 werknemers in staat stellen zich te ontwikkelen

1.000 werkgevers helpen menselijk kapitaal beter te gebruiken

45.000 flexwerkers ontwikkelperspectief bieden

55.000 mensen maken de stap van werk-naar-werk, over sector- en regiogrenzen heen

3.000 mbo-vakkrachten aan passende functie helpen

25.000 werklozen en niet-werkenden aan het werk

20.000 onderbenutte deeltijdwerkers gaan meer werken

1.000 mensen internationale werknemers behouden of aantrekken

 **Programmteam**

- Bouwt coalities van werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden en netwerken
- ondersteunt en begeleidt realisatie van projectplannen

EBZ taskforce human capital

- Inhoudelijke aansturing Programmteam
- Mobiliseren regionaal bestuurlijk netwerk
- Bestuurlijke lobby

 **Verkeersregels**

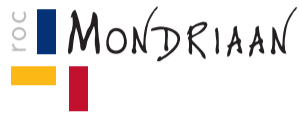
- We werken bottom-up
- We focussen op de speerpunten van de regio
- We dragen als partners allemaal bij
- We kiezen voor een regionale aanpak
- We zetten in op samenwerking tussen bedrijven en publiek en privaat onderwijs
- We werken met deelakkoorden
- We experimenteren met systeemdoorbraken
- We monitoren en evalueren
- We investeren

AMBITIE 2024

Zuid-Holland is concurrerend dankzij een arbeidsmarkt die talent van werkenden optimaal benut

65 bedrijven en andere partijen in Zuid-Holland committeren zich aan dit einddoel

Deelnemers



Universiteit Leiden





1. Inleiding

Het Human Capital Akkoord Zuid-Holland wordt gedragen door een samenwerking van individuele werkgevers, georganiseerde werkgeversnetwerken en werknemersorganisaties, scholingsfondsen, gemeentelijke, regionale en provinciale overheden en publieke en private onderwijsinstellingen.

Wij, ondertekenaars, verbinden ons aan de doelen, strategie en het plan van aanpak die beschreven staan in dit Human Capital Akkoord zullen zich een uiterste inspanning doen om die te realiseren. Hierbij staan we voor onze afspraken. Het akkoord heeft een zwaan-kleef-aan-gedachte: we starten met een kopgroep van 65 deelnemers en nodigen andere partijen van harte uit om ook mee te doen. Deelname is echter niet vrijblijvend. Met partijen worden concrete afspraken gemaakt en in deelakkoorden worden hun bijdragen verder uitgewerkt en gekwantificeerd.



2. Opgave

Zuid-Holland kent vier grote knelpunten op de arbeidsmarkt:

1. Zuid-Holland kampt met de **grootste arbeidstekorten van Nederland**: 1 op de 5 bedrijven kan onvoldoende gekwalificeerd personeel krijgen en dreigt daarmee economisch gezien niet te kunnen groeien;
2. De **arbeidsmarkt** in Zuid-Holland is **versnipperd** en werknemers stappen niet snel over naar andere sectoren en regio's. De veerkracht van de arbeidsmarkt neemt daarmee af doordat **transities van werk naar werk onvoldoende** plaatsvinden;
3. Zuid-Holland scoort slecht op het **activeren van onbenut arbeidspotentieel**: zowel niet werkende mensen als deeltijdwerkers;
4. Er is **gebrek aan organiserend vermogen en uitvoeringskracht** op provinciaal niveau. Dit belemmert Zuid-Holland om deze knelpunten aan te pakken.

Ambitie is om met dit akkoord werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden te ondersteunen die extra investeringen in menselijk kapitaal voor onze provincie voor hun rekening willen nemen.



3. Ambitie

Zuid-Holland wordt dé regio met de arbeidsmarkt als positieve concurrentiefactor, waar het talent van werkenden optimaal wordt benut.

Dit doen we niet alleen, maar in nauwe samenwerking met lokale en regionale partners. Door gezamenlijk de krachten te bundelen en te investeren willen de provincie Zuid-Holland en de regio's resultaten boeken op het ontwikkelen van bestaand potentieel.

Onze inspanningen richten zich op:

- meer werknemerszekerheid voor bedrijven;
- van baanzekerheid naar werkzekerheid;
- inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid, talenten van mensen worden optimaal benut.

Met dit Human Capital Akkoord willen we samenwerking en actie stimuleren tussen werkgevers, brancheorganisaties, regionale netwerken, onderwijsinstellingen en overheden. Dit akkoord dient als startpunt: we bouwen onze coalitie uit met partijen waar energie zit en die graag willen aanhaken. We werken met resultaatgerichte deelakkoorden waarin een coalitie van partners zich committeert aan concrete en kwantificeerbare bijdragen aan de doelstellingen van dit Human Capital Akkoord. Deze deelakkoorden staan los van het Human Capital hoofdakkoord, maar dragen wel bij aan de doelstellingen in het Human Capital hoofdakkoord.



4. Uitgangspunten en strategie

De uitgangspunten voor het Human Capital Akkoord zijn:

- | | |
|---|--|
| 1. Resultaten boeken en leren van elkaar | Het akkoord is actie- en resultaatgericht. De aanpak is regionaal en sectoroverstijgend. Voor de juiste schaal zijn uitvoeringskracht en eigenaarschap van belang. Bij projecten zijn primair werkgevers in de lead. Het akkoord is gericht op het realiseren van doorbraakprojecten met impact. We tonen hiervoor lef en leiderschap. Er is een cultuur van samenwerking, leren van elkaar en elkaar blijven aanspreken op het realiseren van resultaten. |
| 2. Verbinden en versterken | Het akkoord verbindt de aanpak van verschillende regio's in de provincie tot een geheel. Het versterkt initiatieven daar waar nodig, waarbij we in eerste instantie kijken naar bestaande projecten, ideeën en infrastructuur. We dagen initiatiefnemers uit om met concrete projecten en acties te komen en we kijken waar we op bestaande programma's en projecten vormen van scholing en ontwikkeling kunnen toevoegen of opschalen. Daarnaast verbinden we werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en overheden. |
| 3. Korte- en middellange termijn | Het akkoord zet de werkgelegenheid centraal, dat toont de noodzaak van onze actie aan. Alleen kortetermijnoplossingen waarin de tekorten worden aangepakt, bieden onvoldoende resultaat om een bijdrage te leveren aan de bredere ambitie van de regio om koploper in leven lang ontwikkelen te worden. Daarvoor is gelijktijdig actie nodig met een meer duurzaam karakter en met oog voor de trends op de langere termijn. |

We werken met dit Human Capital Akkoord toe naar een structurele verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt. Dat doen we door een aanpak langs vier routes:

- **Route 1: Binnen bedrijven - Leven Lang Ontwikkelen**
Middels deze route werken we toe naar een structurele en duurzame infrastructuur voor de ontwikkeling, scholing en groei van werkenden (inclusief ZZP'ers) in Zuid-Holland.
- **Route 2: Tussen bedrijven - Transitie over regio- en sectorgrenzen heen**
Werkenden moeten gemakkelijk en snel kunnen overstappen van beroepen die in aantal krimpen naar beroepen die in aantal groeien. Dit vraagt om slimme transitie van werk naar werk waarbij scholing wordt ingezet als een instrument om dit te faciliteren. Dit vraagt om sector en regio-overstijgende samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden.
- **Route 3: Naar bedrijven - Activeren onbenut potentieel**
Ondanks de economische groei binnen de provincie Zuid-Holland profiteert niet iedereen mee. Er is veel werk, een tekort aan arbeidskrachten en tegelijkertijd is er nog veel onbenut arbeidspotentieel. Er zijn bijvoorbeeld nog veel deeltijdwerkers die aangeven meer te willen werken. Hier willen we door slimme maatregelen vraag en aanbod beter op elkaar laten aansluiten. We zorgen dat mensen duurzaam aan het werk gaan en blijven.
- **Route 4: Naar bedrijven vanuit het buitenland - Aantrekken en behouden internationaal talent**
Zuid-Holland kampt met een tekort aan gespecialiseerd menselijk kapitaal. Er is een grote, nog niet te vervullen vraag naar theoretisch geschoolde mensen in relevante sectoren voor de economie zoals ICT en cybersecurity, energietransitie en hightech-maakindustrie. Dat vereist toegang tot voldoende internationaal talent, omdat deze banen in onvoldoende mate door Nederlandse werknemers vervuld kunnen worden. Deze routes pakken we in samenhang op; acties en projecten kunnen dus meerdere routes beslaan.

5. Doelen 2019 - 2024

Met dit akkoord slaan wij, partners, de handen ineen om een toekomstbestendige en veerkrachtige arbeidsmarkt in Zuid-Holland te realiseren. Birch heeft een analyse gedaan om in kaart te brengen wat Zuid-Holland moet doen om het been bij te trekken vergeleken met het nationale gemiddelde. Op basis daarvan investeren we in de periode 2019 – 2024 in de volgende doelen:

| Transitie | Doelen kwalitatief | Doelen kwantitatief |
|---|--|--|
| Route 1. Binnen bedrijven | Zuid-Holland is koploper in Leven Lang Ontwikkelen | <ol style="list-style-type: none"> 40.000 werknemers in staat stellen zich te ontwikkelen (leven lang ontwikkelen) 1.000 (middelgrote) werkgevers helpen arbeid c.q. inzet van menselijk kapitaal beter te gebruiken 45.000 flexwerkers ontwikkelperspectief geven: payrollers, uitzendkrachten, gedetacheerden, ZZP'ers, nuluren contractanten |
| Route 2. Tussen bedrijven | Zuid-Holland heeft de meest veerkrachtige arbeidsmarkt (van opleiding naar werk en van werk naar werk) | <ol style="list-style-type: none"> 55.000 gerealiseerde transitie van werk naar werk over sector- en regiogrenzen heen 3.000 mbo geschoolde vakkrachten aan een passende functie helpen |
| Route 3. Naar bedrijven vanuit het binnenland | Zuid-Holland spreekt het onbenut arbeidspotentieel beter aan | <ol style="list-style-type: none"> 25.000 werklozen en niet-werkenden aan het werk 20.000 onderbenutte deeltijdwerkers gaan meer werken |
| Route 4. Naar bedrijven vanuit het buitenland | Zuid-Holland trekt internationaal talent aan en behoudt deze | <ol style="list-style-type: none"> 1.000 mensen internationaal worden verleid om naar Zuid-Holland te komen en daar te gaan werken |

Wie doet wat?

Voor het Zuid-Hollandse Human Capital traject richten we ons primair op de routes 1, 2 en 4. Voor de route 3 laten we de uitvoering bij de daarvoor verantwoordelijke partijen zoals gemeenten, onderwijsinstellingen werkgeversservicepunten en het UWV. We brengen verbinding aan tussen het Human Capital Akkoord en de regionale actieplannen 'Perspectief op Werk' en we steunen initiatieven zoals het Werkoffensief +500 van de gemeente Den Haag en het Leerwerkakkoord Rotterdam van harte. We bekijken waar en hoe we deze initiatieven kunnen ondersteunen; maar het startpunt van onze aanpak ligt voornamelijk op werkende mensen en de begeleiding van mensen van werk naar werk.



6. Aanpak

We kiezen voor een bottom-up aanpak

Het werken aan een veerkrachtige arbeidsmarkt vraagt om een bottom-up aanpak waarbij de regio centraal staat. Werkgevers zijn primair in de lead en zijn eigenaar van een concreet project dat bijdraagt aan onze doelstellingen. Alleen kortetermijnoplossingen waarin de tekorten worden aangepakt, zijn onvoldoende om koploper leven lang ontwikkelen te worden. Daarvoor is gelijktijdig actie nodig met een meer toekomstgericht karakter en met oog voor de trends op de langere termijn. Wat zijn de groei- en krimpsectoren, welke beroepen gaan in aantal afnemen, toenemen, veranderen of ontstaan?

De bottom-up aanpak geeft ruimte aan projecten die een concrete bijdrage leveren aan onze doelstellingen en nauwgezet gemonitord kunnen worden.

We hebben focus

We zetten in op wat al bestaat en dat bouwen we uit. Daarbij kijken we in eerste instantie naar bestaande projecten, ideeën en infrastructuur. We bepalen daarin koers door:

- Het Human Capital Akkoord te verbinden aan de SER-adviezen over Leven Lang Ontwikkelen en Energietransitie en Werkgelegenheid;
- Dit Human Capital Akkoord te verbinden met de transitiepaden uit de Roadmap Next Economy: (1) digitalisering, (2) energietransitie en (3) circulaire economie;
- Prioriteit te geven aan de door de Economic Board Zuid-Holland gekozen speerpuntsectoren: haven in transitie, feeding & greening, megacities, cybersecurity, life sciences & health en smart industry;
- Door gebruik te maken van kennis over groei- en krimpsectoren en beroepen die gaan toenemen, afnemen of ontstaan.

Voorbeeld deelakkoord Greenport West-Holland

Naast het Human Capital hoofdakkoord werken we met deelakkoorden. Met de Greenport West-Holland sluiten we een deelakkoord 'Van Werk naar Werk' af waarin we de volgende afspraken maken:

- 3.750 werkenden een ontwikkelperspectief bieden
 - 500 werkgevers ondersteunen hun arbeid beter te gebruiken
 - 2.000 flexwerkers een ontwikkelperspectief bieden
 - 500 werkzoekenden aan het werk
- Hiervoor is een aanpak ontwikkeld met diverse ondernemersgedreven interventies, onder andere het ontwikkelen van werving- en scholingsfaciliteiten, het contracteren en opleiden van medewerkers, het ontwikkelen van ondernemerschap bij huidige en de volgende generatie.*

Voorbeeld Human Capital Agenda Security

The Hague Security Delta kent al enkele jaren een Human Capital agenda voor de securitysector. Dit is goed, maar er zijn nog steeds uitdagingen in de sector. Momenteel zijn we aan het bekijken hoe we de Human Capital agenda Security 2019-2022 kunnen ondersteunen en waar we elkaar kunnen versterken, door bijvoorbeeld concrete projecten te versterken of op te schalen.

We dragen als partners allemaal bij aan dit doe-akkoord

Partners verbinden zich via deelakkoorden aan het leveren van concrete en gekwantificeerde bijdragen aan de doelstellingen zoals die in dit akkoord staan:

- Werkgevers en scholingsfondsen leveren investeren extra in het ontwikkelen van werknemers, het mobiliseren van hun werknemers om zich te ontwikkelen, de begeleiding van mensen naar werk en van werk naar werk en zorgen voor cofinanciering van concrete projecten.
- Met ondertekenaars zijn individuele afspraken gemaakt: met werkgevers bijvoorbeeld afspraken over het opplussen van de scholing van hun personeel, het openstellen van hun interne opleiding voor andere bedrijven en het aansluiten bij concrete projecten. Vakbonden dragen bij door werknemers en uitkeringsgerechtigden te ondersteunen bij nieuwe loopbaanstappen.
- De provincie Zuid-Holland, bestuurlijke regio's en gemeenten leveren een bijdrage aan de uitvoeringsstructuur en cofinanciering van concrete projecten. Gemeenten zorgen ervoor dat mensen die nu nog aan de kant staan zonder bureaucratische belemmeringen kunnen participeren in trajecten van werkloosheid naar werk (concreet door het leveren van capaciteit en/of investeringen in middelen).
- Onderwijsinstellingen leveren scholings- en ontwikkelaanbod en investeren hierin en zorgen voor cofinanciering van concrete projecten.

We zetten in op een regionale aanpak

De verscheidenheid in Zuid-Holland is groot. Er zijn regio's met veel inwoners en veel werkgelegenheid zoals de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, Drechtsteden en Holland Rijnland. Daarnaast zijn er regio's met krimp en heel andere uitdagingen op de arbeidsmarkt. Ook zijn er in Zuid-Holland zeven arbeidsmarktregio's en zes gebieden met een regionale energiestrategie. We zullen regio's stimuleren en faciliteren in hun Human Capital ambities en plannen. Met regionale contactpersonen vindt overleg en nauwe afstemming plaats en bekijken we waar we elkaar kunnen versterken. Het Zuid-Hollandse Human Capital Akkoord werkt en redeneert vanuit de 'bredere' opgave, een 'regionale' opgave is daar altijd ondergeschikt aan.

We zetten in op samenwerking tussen bedrijven en publiek en privaat onderwijs

We stimuleren de ontwikkeling van om-, her- en bijscholing van werkenden, en leveren een financiële bijdrage aan de uitvoering. Het scholingsaanbod moet vraaggericht, flexibel, modulair, innovatief, skills- en certificaatgericht zijn. We kijken daarbij primair naar de bestaande publiek-private samenwerkingen tussen werkgevers en onderwijsinstellingen (fieldlabs, Centers of Expertise, Centra voor Innovatief Vakmanschap, campussen). Ook technologie en innovatie spelen hierin een belangrijke rol: hoe kunnen we dit inzetten om mensen (efficiënter) aan het werk te krijgen? We gaan met de initiatiefnemers in gesprek of en zo ja, in hoeverre zij een bijdrage kunnen leveren aan onze doelstellingen. Vervolgens stellen we ze de vraag wat ze daarvoor nodig hebben.

Voorbeeld RDM Campus

In Zuid-Holland zijn er diverse publiek-private samenwerkingen. Een goed voorbeeld is de RDM Campus. Hier werken bedrijven en onderwijsinstellingen (zowel mbo als hbo) samen aan innovatie in de Rotterdamse haven. Een dergelijke samenwerking biedt ook kansen om een bijdrage te leveren aan de Human Capital doelstellingen, bijvoorbeeld op het gebied van het scholen van werkenden.

We werken met deelakkoorden

We werken vanuit het Human Capital Akkoord structureel aan het realiseren van de doelen middels concrete projecten die we vastleggen in deelakkoorden. Deze deelakkoorden zijn resultaatgericht en de ondertekening hiervan is niet vrijblijvend. We bewaken met elkaar de ambitie, innovatie, opschalings- en doorbraakarakter door de volgende eisen te stellen aan de deelakkoorden:

- Het leveren van een bijdrage aan de totale programmering van het Human Capital Akkoord en bevatten van concrete bijdragen op minimaal één van de vier genoemde routes en minimaal twee van de genoemde doelstellingen.
- Het motiveren en concretiseren van projecten vanuit de overkoepelende doelen van de HCA. Zij stimuleren investeringen in Leven Lang Ontwikkelen van werkenden en de begeleiding van mensen naar werk en van werk naar werk.
- Het vormen van een plus op de bestaande inzet. Dat kan inzet van mensen zijn, te behalen doelstellingen en/of investeringen. Deze plus wordt uitgewerkt in heldere doelstellingen met een nulmeting en eventueel tussentijdse metingen.
- Zij zijn open, iedereen die mee wil doen, kan mee doen en mee profiteren. Meedoen is niet vrijblijvend. Deelnemende partners investeren in het concrete project en leggen hierover verantwoording af aan de programmamanager.

Voorbeeld CIV Smart Technology

In Gouda staat het Centrum voor Innovatief Vakmanschap (CIV) Smart Technology. Dit initiatief zet zich in voor de continue ontwikkeling van Smart Technology onderwijs in samenwerking met het bedrijfsleven in Midden-Holland en Holland Rijnland. Op die manier wordt gewerkt aan het vakmanschap van deze tijd en de toekomst en wordt gezorgd voor voldoende gekwalificeerd personeel.

Voorbeeld deelakkoord SMITZH-3

We sluiten een deelakkoord af met de Zuid-Hollandse high tech maakindustrie. Zij zijn vertegenwoordigd in SMITZH (Smart Manufacturing Industriële Toepassingen Zuid-Holland). Zij gaan de komende 5 jaar een bijdrage leveren aan de volgende Human Capital doelstellingen:

- 2000 werkenden een ontwikkelperspectief bieden.
- 100 werkgevers ondersteunen hun arbeid beter te gebruiken.

Hiervoor wordt een interventiepakket voor her-, bij- en omscholing van werkende mensen in de high tech maakindustrie opgesteld. Hier wordt gebruik gemaakt van een bestaand netwerk en bestaande infrastructuur (Fieldlabs).

We willen experimenteren met systeemdoorbraken

Om de doelen van het akkoord te halen, werken we naast deelakkoorden ook aan systeemdoorbraken. Ons aanbod is om samen met het Rijk een stevige regionale pilot te starten waarin we geïnventariseerde knelpunten adresseren. Daarbij gaan we voor een nader te bepalen doelgroep van werknemers en werkgevers experimenteren met:

- een GPS voor de arbeidsmarkt;
- daaraan gekoppeld een persoonlijke leer- en ontwikkelrekening die op zo'n manier gevuld wordt met middelen dat dit bij succes nationaal kan worden uitgerold;
- een op de doelgroep gericht gevalideerd cursusaanbod waarop de middelen van de leer- en ontwikkelrekening kunnen worden ingezet. Betrokken onderwijsinstellingen krijgen ruimte om maatwerk te leveren voor dit cursusaanbod;
- gezamenlijke scholingstrajecten van werkgevers voor werknemers vanuit verschillende sectoren.

We monitoren en evalueren

We monitoren de voortgang van de resultaten nauwgezet. Er wordt een Human Capital dashboard bijgehouden met daarin actueel de behaalde resultaten op de eerder beschreven doelstellingen. Bij ieder deelakkoord worden afspraken gemaakt over de concrete bijdragen aan de doelstellingen en hoe dit gemonitord wordt. In 2021 voeren we een evaluatie uit en wordt bekeken of thema's moeten worden geüpdate en/of de aantallen naar boven of beneden moeten worden bijgesteld. We kiezen er op dit moment bijvoorbeeld niet voor om de zorg of de bouw als expliciete sector te kiezen. De tekorten in deze sectoren zijn een nationaal probleem en we zien dat er ook landelijke aandacht, middelen en projecten voor zijn. Tijdens de evaluatie bekijken we ook of er mogelijk een rol voor ons is weggelegd om iets te kunnen betekenen in deze of andere sectoren.

We onderstrepen het belang van arbeidsmarktinformatie en een meer informatiegedreven en op competenties gebaseerd arbeidsmarktbeleid. Hiervoor verkennen we onder andere met vertegenwoordigers van de provincie Zuid-Holland, MRDH, gemeente Rotterdam (waaronder WerkgeversServicepunt Rijnmond), RPA Haaglanden, gemeente Den Haag en de Haagse Hogeschool de mogelijkheid van een provincie-breed dashboard arbeidsmarktinformatie. Op deze manier kunnen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt beter gemonitord worden.

Voorbeeld deelakkoord IT-kavel Zuid-Holland

Een volgend deelakkoord gaat over het vergroten van de instroom en doorstroom in Zuid-Hollandse IT-opleidingen. Hierbij werken aanbieders van IT-opleidingen (zowel publiek als privaat) nauw samen met werkgevers. Zij zullen de komende 5 jaar de volgende bijdrage leveren aan de volgende Human Capital doelstellingen:

- 4.750 werkenden een ontwikkelperspectief bieden
- 1.500 flexwerkers een ontwikkelperspectief bieden
- 100 werkgevers ondersteunen hun arbeid beter te gebruiken
- 1.500 transities over sector- en regiogrenzen

We investeren

De provincie Zuid-Holland, bestuurlijke regio's en gemeenten dragen (financieel of anderszins) bij aan de uitvoeringsstructuur van het Human Capital Akkoord. Eveneens dragen zij bij aan concrete deelakkoorden, samen met werkgevers en onderwijsaanbieders. Eveneens kan voor financiering gekeken worden naar Rijksregelingen, scholingsfondsen en Instituut Gak. Deelakkoorden zijn gericht zijn op het realiseren van de doelen van de agenda: Leven Lang Ontwikkelen, transities/intersectorale mobiliteit, inclusiviteit en internationaal talent. Met de deelakkoorden stimuleren we:

- samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden, regionale netwerken en sociale partners;
- een concrete bijdrage aan onze doelstellingen;
- het tot stand brengen van innovatieve scholings- en opleidingsarrangementen.

In oktober 2019 moet de meerjarige financiering van de uitvoeringsstructuur rond zijn. Voor 2019 is nog 800.000 euro beschikbaar.



7. Uitvoeringsstructuur

We investeren tot en met 2024 in een klein, professioneel programmteam om onze ambities met relevante stakeholders uit te voeren. Structuur volgt uitvoering. Zodra er definitieve duidelijkheid is over de (financiële) betrokkenheid van partners, zal een passende structuur worden voorgesteld.

Werkwijze programmteam en pojectleiders deelakkoorden

Het programmteam fungeert als aanjager en makel- en schakelorganisatie voor werkgevers, onderwijsinstellingen, overheden en netwerken. Deze partners kunnen een coalitie vormen voor projecten die concreet bijdragen aan onze doelstellingen.

Het programmteam voert de regie en coördinatie over de uitvoering van het Human Capital Akkoord Zuid-Holland. Het ondersteunt en begeleidt de realisatie van projectplannen en financiële dekking. Het programmteam verbindt regionale aanpakken en projecten.

Het programmteam draagt zorg voor periodieke monitoring van de actuele behaalde resultaten op de doelstellingen via een dashboard.

Het programmteam draagt zorg voor communicatie over de uitvoering en realisatie van het Human Capital Akkoord.

De EBZ taskforce Human capital is verantwoordelijk voor de inhoudelijke aansturing van het programmteam, het mobiliseren van het regionaal bestuurlijk netwerk en de bestuurlijke lobby.

Voorbeeld Leerwerkakkoord Rotterdam

In de regio Rotterdam Rijnmond hebben 13 partners in februari 2019 het Leerwerkakkoord getekend. Het belangrijkste doel is om meer Rotterdammers aan de slag te krijgen én te houden. Hiervoor wordt gekeken naar de pijlers (weer) aan het werk, van school naar werk en van werk naar werk. Hier worden verschillende deelakkoorden voor opgesteld, onder andere in de haven en in het mkb. Vanuit het Zuid-Hollandse Human Capital Akkoord stemmen we nauw af met deze initiatiefnemers, leren we van elkaar en bekijken we waar we elkaar kunnen versterken.



| | | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|---------------------------------------|
| 13 Zuid-Hollandse mbo en hbo scholen | Airbus Defence and Space Netherlands B.V. | Alliantie Samen Werken Voor Werk (ABU, OVAL, Cedris, NRTO) | Batenburg Techniek | Drechtsteden |
| Leonard Geluk | Maarten Schippers | Heleen Roossien | Martin van Gogh | André Flach |
| De Haagse Hogeschool | Directeur Industrialisation & AIT | Projectleider | Divisie Directeur | Portefeuillehouder Vestigingsklimaat |
| Economic Board Drechtsteden | Economic Board The Hague | Economic Board Zuid-Holland | Erasmus Universiteit | FME |
| Sjoerd Vollebrecht | Henk Kool | Marja van Bijsterveldt | Lieke Skidmore-Vencken | Marco Kirsenstein |
| Voorzitter | Voorzitter | Voorzitter bestuurlijke werkgroep Human Capital | HR Directeur | Business Development Manager |
| FNV | Fokker - GKN Aerospace | Gemeente Den Haag | Gemeente Rotterdam | Greenport West-Holland |
| Judy Hoffer | Emmaly Sibbes | Saskia Bruines | Richard Moti | Jolanda Heistek |
| Lid dagelijks bestuur | Head of EU and NL External Relations | Wethouder economie | Wethouder Werk & Inkomen | Programmamanager |
| Havenbedrijf Rotterdam | Holland Instrumentation | Holland Rijnland | HTM | ISIS |
| Allard Castelein | André Boer | Yvonne van Delft | Jaap Bierman | Jeroen Rotteveel |
| CEO | Directeur | Voorzitter Arbeidsmarktregio Holland Rijnland | CEO | CEO |
| Janssen Biologics | KPN | LUMC | ManpowerGroup | Koninklijke Metaalunie |
| Bart van Zijll Langhout | Marco van Gelder | Jeanneke H.L. van Meulebrouck | Jeffrey van Meerkerk | Marie-Claire van Doremalen |
| Vice President Strategic Alliances | CHRO | Directeur HRM | Directeur Strategic Relations, Sustainability and CSR | Regiosecretaris district Zuid-Holland |

| | | | | |
|--|--|------------------------|---|----------------------------------|
| Metropoolregio Rotterdam Den Haag | Regio Midden-Holland | MKB Rotterdam Rijnmond | NCOI | Nederland Maritiem Land |
| Margreet van Driel | Jan Vente | Pieter van Klaveren | Eric Verduyn | Arjan Uytendaal |
| Vice-voorzitter Bestuurscommissie Economisch Vestigingsklimaat | Voorzitter Regionaal Bestuurlijk Overleg Economie, Onderwijs, Arbeidsmarkt | Voorzitter | Directeur Onderwijs | Directeur |
| Netherlands Maritime Technology | NRTO | OOM | OTIB | Platform Talent Voor Technologie |
| Marnix Krikke | Pauline Withagen | Erik Yperlaan | Fred van Kesteren | Ab van der Touw |
| Directeur | Adviseur Communicatie | Directeur | Regiomanager | Voorzitter |
| Promolding en Technology Park Ypenburg | Provincie Zuid-Holland | Royal IHC | SBB | Siemens Nederland N.V. |
| Jac Gofers | Adri Bom-Lemstra | Jan Anne Schelling | Renske Hamstra-Wiebes | Hans Winters |
| CEO | Gedeputeerde Economie | CHRO | Manager Regionaal Advies Onderwijs Arbeidsmarkt | CEO |
| Stedin | Techniek Nederland | Technolution | The Hague Security Delta | TNO |
| Mariken Radstaat | Eef Smits | Jan van der Wel | Joris den Bruinen | Hans Boumans |
| Transformatiemanager HR | Regiomanager | CEO | Algemeen Directeur/ Bestuurder | Head of Technology Transfer |

| | | | | | |
|------------------------------------|------------------------------|---|---|------------------------------------|----------------|
| TU Delft | Unilever | Universiteit Leiden | UWV WERKbedrijf, district Den Haag - Leiden | UWV WERKbedrijf, district Rijnmond | VNO-NCW West |
| Marieke Wolthuis | Rob Hamer | Hester Bijl | Patricia Ladan | Maarten Lührmann | Audrey Keukens |
| Programma-coördinator samenwerking | VP Agrifood External Affairs | Vice-rector magnificus en lid College van Bestuur | Districtmanager | Manager Werkgeversdiensten | Voorzitter |



Economic
Board
Zuid-Holland