

MANIFEST

**Werken en
ontwikkelen**

2030

**Noord-
Holland**

Samenwerken aan
een veerkrachtige technische
en technologische arbeidsmarkt
voor een duurzaam en groen
Noord-Holland

Maart 2024

Een beweging van ruim 400 aanjagers uit bedrijven, onderwijs en overheid

Inhoud

Samenvatting	3
Voorwoord	5
Leeswijzer	5
Deel 1 Achtergronden	6
Impact & lessen van manifest 1.0 in periode 2021-2023	6
Sterktes en zwaktes manifest	7
Ontwikkelingen op het gebied van werken en ontwikkelen periode 2021-2023	9
Ontwikkeling van de technische en technologische arbeidsmarkt in Noord-Holland	10
Doorbouwen op resultaten van samenwerking en inspelen op nieuwe ontwikkelingen	11
Strategische thema's	14
Deel 2 Ambitie 2030	14
Werken en ontwikkelen in 2030	14
Gemeenschappelijke ambitie	14
Thema: Instroom, doorstroom & techniekpromotie	16
Thema: Leven lang ontwikkelen & duurzame inzetbaarheid	18
Thema: Inclusiviteit	20
Thema: Van werk-naar-werk	22
Thema: Werkend ecosysteem & campusvorming	24
Thema: Innovatie	26
Deel 3 Samenwerking	28
Hoe willen wij samenwerken?	28
Samenwerkingsmodel	28
Kernwaarden	28
Toelichting op het samenwerkingsmodel	29
Regie & afstemming	32
Deel 4 Actieagenda	34
Concrete acties vanaf 2024	34
Begrippenlijst	38
Mede tot stand gekomen door:	42
Colofon	43

Samenvatting

Een duurzaam en groen Noord-Holland realiseren is niet mogelijk zonder een veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt. Met andere woorden: Noord-Hollandse ondernemers die werken in/aan techniek en technologie moeten de komende jaren over voldoende goed opgeleide medewerkers beschikken om de klimaatopgave binnen en buiten Noord-Holland mogelijk te maken.

Dit manifest 2.0 is de opvolger van manifest 1.0 (gepresenteerd in maart 2021 met een actieagenda van 12 ontwikkelcoalities) en is wederom samengesteld vanuit de betrokken stakeholders in de samenwerkingsstructuur. Er is geëvalueerd en er zijn nieuwe ontwikkelingen en acties besproken. Op basis van co-creatie is er een nieuwe actieagenda voor de periode 2024-2027 samengesteld.

De nieuwe actieagenda bestaat uit 6 onderdelen waarmee kan worden geïmplementeerd, ontwikkeld en samengewerkt. Elk onderdeel heeft een specifieke opdracht, namelijk:

3 leergemeenschappen

1. Zet de Groene Wereld Aan
Werkt aan: implementatie, verbetering en opschaling techniekpromotie.
2. Leven lang ontwikkelen
Werkt aan: kennisontwikkeling en -verspreiding m.b.t. om- en bijscholing.
3. Community en ecosysteem
Werkt aan: vergroten zichtbaarheid en rol manifest en campusstructuur o.a. t.b.v. regionale techniek- en technologiecentra.

3 ontwikkelcoalities

4. Onderwijs- en arbeidsmarktketen
Werkt aan: behoud studenten en medewerkers voor techniek en technologie.
5. Inclusiviteit
Werkt aan: laagdrempelige en duurzame leerwerklocaties en beroepentuinen voor techniek en technologie.
6. Technologie voor de klimaatopgave in onderzoek en onderwijs
Werkt aan: goede aansluiting innovatievragen van het MKB met regionale kennisinstellingen die daardoor onderwijsvernieuwing kunnen realiseren.

Ook de samenwerkingsstructuur is geëvalueerd en aangescherpt. De regionale techniek & technologie campussen (T&T campussen) blijven een centrale rol spelen in de aansluiting van onderwijs en bedrijfsleven en op de domeinen Kiezen, Leren, Werken en Innoveren. Nieuw toegevoegd zijn de High Impact PPS-en (HIP) en de Servicepunten Techniek (SPT) die in de afgelopen periode zijn opgezet om regionale samenwerking nog verder te versnellen en mede-uitvoering te geven aan (onderdelen van) het manifest.

Onderstaand figuur geeft de wijzigingen aan van het manifest 1.0 naar 2.0.



Het is op verschillende manieren mogelijk om bij deze beweging aan te sluiten: bezoek de maandelijkse online Manifest Meets, kom naar een live Technologietafel of bezoek de website met nieuwsberichten of het dashboard van arbeidsmarkt cijfers (nhinzicht.nl). Via een interactieve visualisatie is de talentinfrastructuur inzichtelijk gemaakt.

Voorwoord

Dit manifest 2.0 is de opbrengst én vervolgstap van een beweging van ruim 400 aanjagers uit bedrijven, onderwijs en overheid in Noord-Holland. In de periode 2021-2023 is vanuit manifest 1.0 (gepresenteerd in maart 2021) door deze stakeholders samengewerkt aan een veerkrachtige arbeidsmarkt via gemeenschappelijke doelen en acties op het gebied van werken en ontwikkelen, met de focus op de technische en technologische arbeidsmarkt gericht op een duurzaam en groen Noord-Holland. Dit manifest 2.0 is de opvolger. Er is geëvalueerd, nieuwe ontwikkelingen besproken en er zijn nieuwe acties benoemd. In dit voorliggende document staan deze aangescherpte doelen en acties en een nieuwe actie-agenda. Dit document is in de periode oktober 2023 – februari 2024 in co-creatie met vele betrokkenen tot stand gekomen.

Beschouw dit manifest als een ‘levend document’, dat nooit af is, omdat ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Om deze reden hoort bij het manifest ook een website met achtergronden en actuele informatie (zie hoofdstuk communicatie).

Met dit manifest 2.0 zetten ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden uit Noord-Holland een stevige vervolgstap in het intensiveren en verbinden van regionale samenwerkingen voor een duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt.

Arbeidsmarktbeleid in Noord-Holland kan de komende jaren op dit manifest gebaseerd worden. Het is nadrukkelijk geen document van de provincie Noord-Holland, maar het is van alle betrokken organisaties die zich binnen de provinciegrenzen met werken en ontwikkelen bezighouden.

Leeswijzer

Dit manifest bestaat uit 4 delen: achtergronden, ambities 2030, actieagenda en samenwerkingsmodel. Deel 1 gaat in op de totstandkoming van manifest 2.0, behaalde resultaten en (nieuwe) ontwikkelingen die plaatsvonden vanaf de start van het manifest in maart 2021 en nu. Deel 2 geeft 6 thema's weer, waarop stakeholders input hebben gegeven m.b.t. beelden, doelen en vooral ook gewenste acties richting 2030 en onder leiding van een aanjager. Lees dit als de opbrengst van deze gesprekken. Deel 3 prioriteert en kadert wensen en genoemde acties in een Actieagenda. Dit zijn de belangrijkste acties. Deel 4 bevat een aangepast model (t.o.v. manifest van maart 2021) voor de provinciale samenwerking en afstemming op dit manifest. Ook zijn informatie- en communicatiemiddelen in kaart gebracht die bijdragen aan de bekendheid van en samenwerking binnen het manifest. Tot slot, is een uitgebreide lijst opgenomen met begrippen.

Raak geïnspireerd, maar inspireer ook ons. Kom in actie en doe mee. Dan maken wij samen werk van veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt voor een duurzaam en groen Noord-Holland.

Deel 1 Achtergronden

Impact & lessen van manifest 1.0 in periode 2021-2023

In de periode november 2020 tot en met januari 2021 is in een aantal onlinebijeenkomsten het Manifest Werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland in co-creatie met meer dan 160 stakeholders uit de onderwijs- & arbeidsmarkt tot stand gekomen. Het proces is door provincie Noord-Holland aangejaagd. De bijeenkomsten vonden tijdens de diverse Covid-lockdowns plaats. Het manifest is in maart 2021 gepresenteerd en omvat zes strategische thema's (met daaronder de geformuleerde beelden en hoofddoelen van alle stakeholders voor 2030 en de eerste acties).

De strategische thema's zijn:

1. Innovatie
2. Instroom, doorstroom & techniekpromotie
3. Leven Lang Ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid
4. Van werk-naar-werk
5. Inclusiviteit
6. Werkend ecosysteem en campusvorming

Via prioritering is een actieagenda samengesteld met 12 concrete projecten, die in coalities met diverse stakeholders, in co-creatie ontwikkeld en uitgevoerd zijn. Het startpunt per project was het aanstellen van een aanjager en de ontwikkeling van een Purpose Case: een gemeenschappelijke en maatschappelijk businessmodel dat de toegevoegde waarde van het project voor de partners, de doelgroep én de samenleving laat zien.

De twaalf ontwikkelcoalities waren:

1.	Servicepunt Techniek NH (SPT)
2.	Afsprakenmodel voor intersectoraal werk-naar-werk
3.	Verbeteren zijnstroom naar techniek
4.	Ontwikkelfonds NHN
5a.	1 (gevoeld) loket voor mens, bedrijf en opleiders
5b.	Merk- en talentinfrastructuur
6.	MKB-route innovatief ondernemen als onderdeel van de digitale HUB
7.	Gecombineerde practorat- en lectoraten
8.	Inclusiviteit
9.	Één taal en aanpak in Noord-Holland voor Techniekpromotie
10.	Managementinformatie maken voor Arbeid en onderwijs 2030
11.	Investeringsinstrument voor T&T campussen

Opbrengsten per ontwikkelcoalitie:

1 en 3	5 SPT's (1 per arbeidsmarktregio) met een coördinator van een gezamenlijke regiegroep en met scholingsgelden (vouchers) tot einde 2024
4	Een pilot ontwikkelfonds in NHN en een verkenning naar opschaling voor geheel NH. Bovendien is een interprovinciale verkenning gaande t.a.v. de realisatie van een landelijk dekkend netwerk van regionale talentfondsen onder de naam HC NL.
5a	In ontwikkeling: 1 loket online voor werkenden (NB. Deze aanpak is geïntegreerd in SPT en HIP-ontwikkeling) Bovendien is in ontwikkeling per arbeidsmarktregio, om te komen tot 1 regionaal werkcentrum als vervolg op Regionale Mobiliteitsteams (RMT), t.b.v. toegankelijke dienstverlening aan werkenden en werkzoekenden.
6	Realisatie MKB-route innovatief ondernemen en opschaling hiervan op landelijk niveau.
8.	Toegekend en opgestart: RIF Entree in beweging van alle ROC's boven het Noordzeekanaal, inclusief een practor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Ook zijn diverse laagdrempelige leerwerklocaties/beroepentuin als pilot in ontwikkeling.
9.	Gerealiseerd: één taal en aanpak voor techniekpromotie. (Zet De Groene Wereld Aan)
10.	Gerealiseerd: de online arbeidsmarktmonitor NHinzicht met bovendien 2 arbeidsmarktregio's apart en een manifestdashboard (aanbesteding loopt). Ook leverde een uitgevoerd nieuw SEO-onderzoek nieuwe inzichten (meer informatie zie pagina 10).
11.	Een leidraad voor duurzame campusvorming en een provinciale regeling campusvorming is gerealiseerd. Bovendien zijn 3 High Impact PPS-en gerealiseerd, 2 via NGF/Katapult toekenningen en 1 is aan de slag om dit te realiseren via andere procedures en regelingen (o.a. via JTF).

Coalitie 2, 5b en 7 zijn niet gerealiseerd als aparte coalitie, maar kregen vorm via andere coalities of projecten.

Sterktes en zwaktes manifest

In de periode oktober 2023 tot en met februari 2024 is de manifest samenwerking in verschillende bijeenkomsten met verschillende gremia geëvalueerd. Op basis van deze gesprekken zijn onder andere de sterktes en zwaktes van het manifest in beeld gebracht:

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> Het manifest is een verhaal vanuit verschillende invalshoeken voor en door alle triple helix partners waarbij het ontwikkelen (van het individu) centraal staat als uitgangspunt. Het werkt ondersteunend voor veel nieuwe ontwikkelingen en aanvragen, zoals de PPS-en en de RIF's. Het manifest is een beweging met focus en ambitie naar minder versnippering en meer bundeling van krachten. Er zijn veel initiatieven die vanuit het manifest zijn ontstaan en aangejaagd. Zoals het communicatieconcept "Zet De Groene Wereld Aan." Het manifest helpt om niet zelf het wiel uit te hoeven vinden, en juist verbindingen met anderen te maken. De regionale campusvorming is een succes. Toename van het aantal mensen en organisaties die het manifest omarmen. Soms werken partijen met het manifest zonder het zelf te weten. Veel partijen doen mee en dat levert vergroting van netwerk op. 	<ul style="list-style-type: none"> Hoe houden we deze beweging actueel, concreet en resultaatgericht? Het is niet 1 manifest voor alle W&O urgenties (bijv. zorg). Niet alle onderdelen zijn voor alle stakeholders relevant. Dubbeling in initiatieven blijft een uitdaging. Leveren alle inspanning een concreet resultaat op? (Gaan we bijv. van 12.000 FTE tekort naar 0?) Aansluiting en brede borging zou groter moeten zijn. Denk aan de arbeidsmarktregio's en ondernemers, maar ook aan regionale HCA's of andere ontwikkelingen als regiodeals? Eigenaarschap ligt bij meerdere partijen, wie pakken dan de verantwoordelijkheid op. Soms concurrentiegevoelens. Wat laten wij achter als we hiermee zouden stoppen? Snapt de buitenwereld dit? Is het niet te-hoog-over en inner circle? Hoe zorgen wij dat de opkomst bij de diverse bijeenkomsten in de samenwerkingsstructuur voldoende en representatief is, zoals de leer- & adviescommissie en de regiegroep?

Co-creatieproces naar manifest 2.0



Do.
5

Strategisch gesprek

Oktober 2023

Techniek is steeds meer technologie en is overal

"Het Manifest Werken & Ontwikkelen 2030nh kan ook van meerwaarde zijn voor andere tekortsectoren als Zorg en Onderwijs. Deze sectoren kunnen ook bijdragen aan de klimaatopgave
(Helma van der Hoorn, Vonk). "

"Juist bij verschillen bij verschillen van inzicht moeten wij in gesprek blijven. Het Manifest geeft een mooi kader om dat gesprek te blijven voeren en samen verder te komen.
(Ivo van Oosterhout, ROC van Amsterdam). "

"Oppassen voor verwatering van inspanningen. Focus is niet erg, omdat uiteindelijk ongeveer de helft van alle technisch en technologisch opgeleide mensen buiten de technische sectoren aan de slag (kunnen) gaan. (Gerbrand de Lange, OVO-Zaanstad). "

Di.
5

Live technologietafel

Woe.
13

Online technologietafel

Do.
7

December 2023

Do.
25

Leer- & adviescommissie

Januari 2024

Gewenste uniformiteit en ruimte voor maatwerk via regionale campussen en bovenregionale leergemeenschappen.

"Er is voldoende regionale ruimte en flexibiliteit in het Manifest nodig om provinciale en/of landelijke beleidsambities tot uitvoering te brengen in de specifieke regionale context. "Dus kijk, denk en leer bovenregionaal, waarbij je in verbinding met elkaar binnen de regio's krachtige samenwerkingen tot realisatie en ontwikkeling brengt." (Richard Oerlemans, Hogeschool Inholland). "

"Zowel de 5 Servicepunten Technologie als de 12 campussen, inclusief de samenwerking in de 3 High Impact Publiek Private Samenwerkingen (HIP's), maken regionaal maatwerk mogelijk. (Ronald Kleijn, HVA). "

"Onder meer het Arbeidsmarktdashboard NHinzicht.nl biedt een platform tot kennis- uitwisseling en leren, zowel op arbeidsmarktniveau als dat van de Provincie. (Ben Tap, RPA-NHN). "

"Met een gezamenlijke aanpak door het onderwijs, ondernemers en overheid krijgt iedereen een kans. Ongeacht afkomst, leeftijd, gender of beperking. Want iedereen telt mee in een werkende arbeidsmarkt!
(Ronald Koenen, RPA-NHN). "

"Verbindend samenwerken is in onze ogen essentieel bij de enorme opgave die er is op de arbeidsmarkt in Noord-Holland.
(Monique vd. Voort/ Vivianne Hanh, Technologiecoalitie Noord-Holland). "

"Voor ons is het ecosysteem een (sub)regionaal systeem waar werken, ontwikkelen, leren en innoveren verbonden zijn. Regionale campusvorming is hiervan het gevolg, waarbij het vormen van gezamenlijke visie, gedeeld eigenaarschap, gezamenlijke actieagenda's, waardencreatie en concreet doen centraal staan. (Martin de Haan (VTi)). "

Vr.
9

Regietafel

Februari 2024

Do.
21

Lancering

Maart 2024

Tussen intenties en contract liggen concrete afspraken

"Bij werkende projecten, zoals bijvoorbeeld de Servicepunten Techniek, moeten we beter met elkaar in gesprek over die factoren die verder opschalen cq impact in de weg staan
(Mark Denys, Tata Steel). "

"Maak meer en beter gebruik van de universiteiten in het ecosysteem en deel ook beter elkaars voorzieningen: kijk bij elkaar in de keuken (Margrethe Jonkman, Vrije Universiteit). "

"De focus op techniek en technologie ten behoeve van de klimaatopgave en de gevoelde urgentie helpen om meer samenhang en programmatische aanpak te realiseren met en tussen losse projecten van individuele stakeholders. Een duidelijke en consistente aanjager als de Provincie helpt ook.
(Nico Gitz, KSB-Nederland BV). "

"Sturen op gezamenlijke contracten en prestaties heeft het risico in zich dat het de individuele (intrinsieke) intenties gaat ondermijnen. Desondanks is het goed dat we de afspraken, die wij met elkaar maken om de doelen onder het manifest te realiseren, concreter maken." (Florus Roelofsen, Nova College). "

"Juist nu is de tijd van individuele acties van stakeholders voorbij en moeten we de gezamenlijkheid in de aanpak van transitie concreter en transparanter maken. Het Manifest helpt daarbij. Het is belangrijk dat het niet bij lokale initiatieven blijft, maar dat we als bedrijven, overheden, kennis- en maatschappelijke instellingen over onze schaduw stappen, regionaal opschalen en samenwerken voor een regeneratieve en inclusieve economie van de toekomst. Daar dragen wij als netwerkorganisatie graag aan bij. (Jessica Peters-Hondelink, Amsterdam Economic Board). "

"Bedrijven hebben niet meer de luxe om (een groot en snel) verloop in nieuwe medewerkers op zijn beloop de te laten, domweg omdat er geen rijen nieuwe kandidaten voor de deur staan. (Jaap Zijlstra, Facta constructietechniek). "

"Het hogere beroepsonderwijs moet ruimte krijgen voor experimenten in het maken van flexibel en modulair onderwijsaanbod in samenwerking met het bedrijfsleven. Dit moeten we samen doen en samen voor lobbyen, want nu zitten we klem tussen de urgentie van vernieuwing en de huidige eisen aan de lopende curricula." (Esther Ras, Hogeschool van Amsterdam). "

Ontwikkelingen op het gebied van werken en ontwikkelen periode 2021-2023

Sinds de start van het manifest in 2021 hebben diverse nieuwe ontwikkelingen plaatsgevonden in de domeinen Kiezen, Leren, Werken en Innoveren, de technische & technologische arbeidsmarkt en de klimaatopgave. Hieronder een greep uit deze ontwikkelingen:

- Nationaal Groeifonds (NGF) ter stimulering van het duurzame verdienvermogen van Nederland. (Komt bovendien terug in het Actieplan Groene en Digitale Banen.) Relevant voor het manifest zijn:
 - Via de Katapult-opschaling PPS-en zijn 3 High Impact PPS-en ontstaan (Greenchain, GreenTech en Techport+).
 - LLO-katalysator. LLO-Katalysator is een meerjarig programma waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO), zowel landelijk als in de regio's. Het doel van de LLO-Katalysator is om organisaties en professionals continu te laten aansluiten op een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt.
 - GroenvermogenNL, richt zich op versnelling van een goedwerkende markt voor industrieel gebruik van groene waterstof en hebben daarvoor ook een Human Capital Agenda (HCA) (berekend is dat landelijk 38.000 FTE nodig zijn).
- Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie (van Metaalunie, FME, Techniek Nederland, WENB, Bouwend Nederland en Techniek Nederland).
- Actieplan Groene en Digitale Banen (vanuit ministeries EZK, OCW en SZW, en tevens vanuit de samenhang en samenwerking met de 2 bovengenoemde aanvalsplannen).
- Aanvalsplan Chronisch Tekort ICT'ers (van NLdigital, Dutch Data Center Association, Dutch Cloud Community, Fiber Carrier Association en Cyberveilig Nederland).
- Human Capital Agenda ICT.
- Nieuwe regeling Sterk Techniek Onderwijs.
- Nieuwe regeling Regionaal Investeringsfonds MBO (RIF).
- Regiodeals (relevant voor dit moment zijn ZaanIJ 2.0 en Maritiem Cluster Kop-NH).
- SEO-rapport 2022 'Investeren in duurzaamheid en energietransitie, analyse van de gevolgen voor de arbeidsmarkt' (opdracht vanuit de provincie Noord-Holland, zie volgende paragraaf).
- Kamerbrief regionale werkcentra (RWC) 11 oktober 2022, 33566, nr. 108.
- Europees Just Transition Fund (JTF) in de IJmond.

Ontwikkeling van de technische en technologische arbeidsmarkt in Noord-Holland

Uit onderzoek van Stichting Economisch Onderzoek (SEO), “Investeren in duurzaamheid en energietransitie in Noord-Holland, analyse van de gevolgen voor de arbeidsmarkt”, in opdracht van provincie Noord-Holland (november 2022) blijkt dat voor de realisatie van de investeringen in energietransitie en duurzaamheid in Noord-Holland jaarlijks (maximaal) 12.000 vte (voltijds equivalent) nodig zijn. De studie raamt het potentiële extra arbeidsaanbod op circa 18.000 werknemers. Echter, op meerdere momenten, namelijk tijdens de opleiding (1), van opleiding naar bedrijfsleven (2) en binnen de eerste vijf jaar van het werken (3) in het technisch bedrijfsleven, kiezen studenten en medewerkers in de techniek voor loopbanen buiten de techniek. Kortom, opleidingen en bedrijven houden moeilijk de mensen vast die in eerste instantie wel kiezen voor techniek. Als werktitel voor dit fenomeen werd de term “lekkende pijplijn” (zie pagina 12 en 13) gehanteerd, inmiddels gebruiken we de term “optimaliseren onderwijs-arbeidsmarktketen”.

SEO adviseert de provincie om samen met betrokken partijen, zoals werkgevers en opleidingen, beleid te voeren om een mismatch tussen vraag en aanbod te voorkomen.

Ook adviseert SEO om extra beleidsinspanningen te verrichten om het potentiële arbeidsaanbod aan te boren:

- Meer aandacht in het onderwijs voor het toekomstperspectief van banen waarvoor een technische opleiding (in de DET-sectoren¹) nodig is. In algemene zin kan meer geïnvesteerd worden in voorlichting over het onderwijs in DET-opleidingen en DET-beroepen;
- Meer aandacht in opleidingen voor het toekomstperspectief van banen in energietransitie en duurzaamheid. In algemene zin kan het onderwijs gestimuleerd worden om ervoor te zorgen dat opleidingen beter aansluiten bij de vraag van werkgevers;
- Een wervingscampagne vanuit de provincie Noord-Holland om de voordelen van wonen en werken in de provincie te benadrukken;
- Beleid gericht op werkgevers om werknemers in DET-sectoren zo goed mogelijk te binden aan werk in duurzaamheid en energietransitie. Dit vraagt investeringen in scholing en mogelijk aanpassing van arbeidsvoorwaarden;
- Beleid gericht op UWV en intermediairs om werkzoekenden met een geschikt profiel naar werk in DET-sectoren te begeleiden.

1 Zie voor uitleg van begrippen de begrippenlijst achterin dit manifest.

Doorbouwen op resultaten van samenwerking en inspelen op nieuwe ontwikkelingen

Met het actualiseren van manifest 1.0 naar manifest 2.0 zijn naast het opnieuw bevragen van de stakeholders, de resultaten, de geleerde lessen uit de periode 2021-2023, de recente ontwikkelingen op het gebied van werken en ontwikkelen én de adviezen n.a.v. het onderzoek van SEO meegenomen in de nieuwe actieagenda en in een aanpassing van het samenwerkingsmodel.



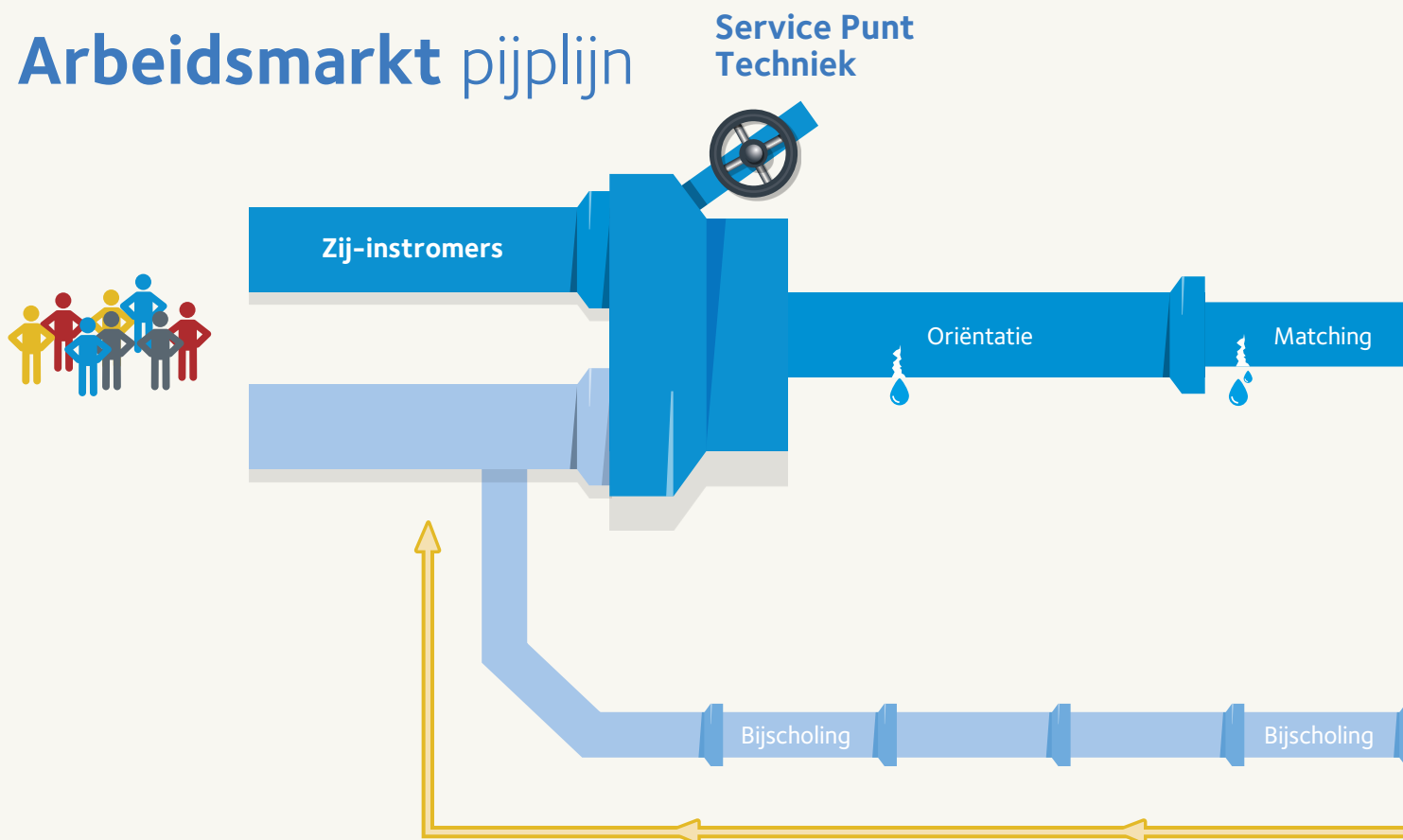
Onderwijs- en arbeidsmarktketen

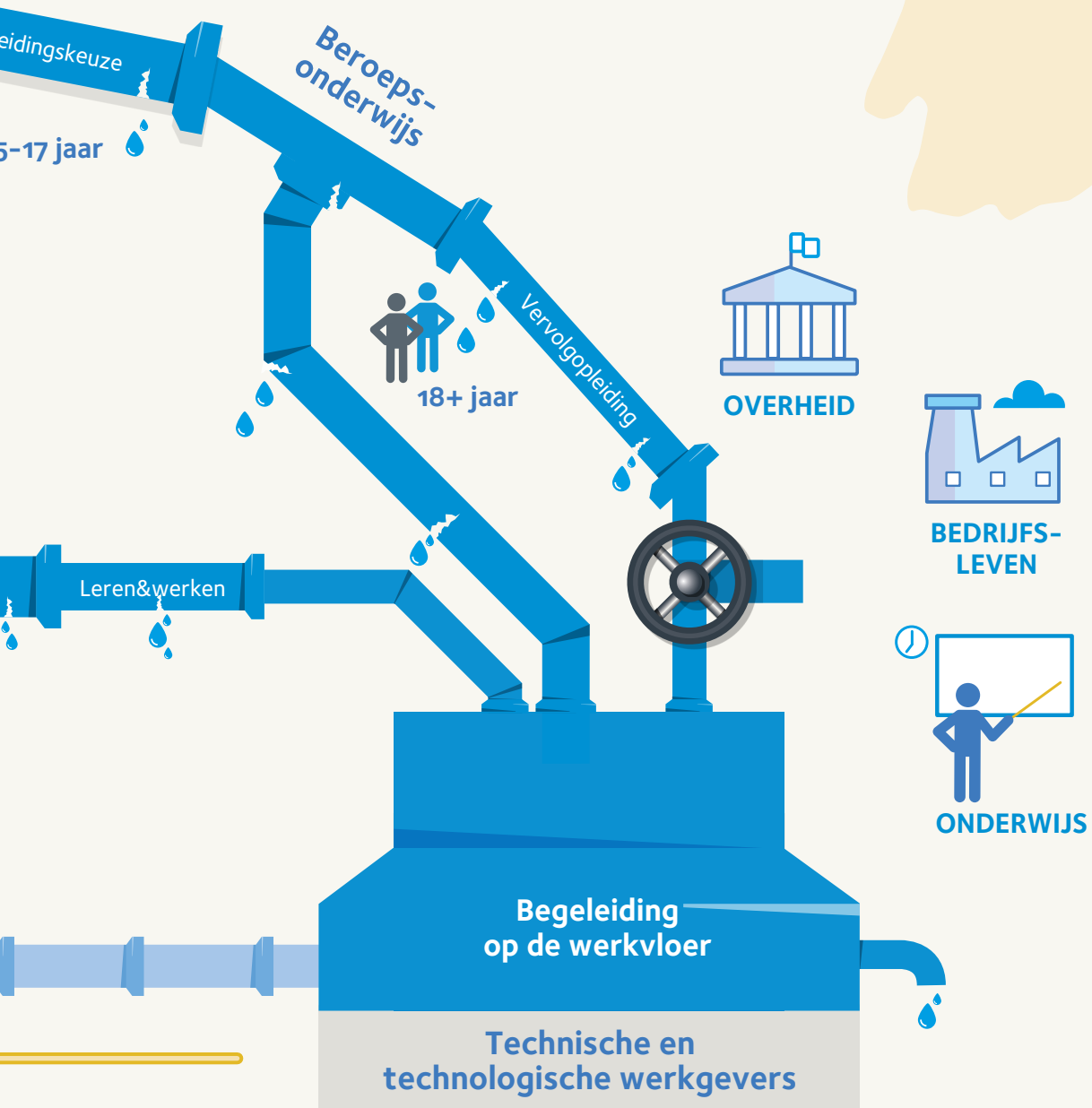
Samen de lekkende pijplijn repareren (zie SEO-onderzoek pagina 10)

Onderwijs pijplijn



Arbeidsmarkt pijplijn





Deel 2 Ambitie 2030

Werken en ontwikkelen in 2030

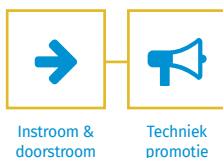
Gemeenschappelijke ambitie

"Wij werken samen aan een veerkrachtige technische en technologische Noord-Hollandse arbeidsmarkt, die nodig is voor het realiseren van een duurzaam en groen Noord-Holland."

In 2030...

- Werken medewerkers, ondernemers, onderwijs en overheid samen om het juiste aantal medewerkers te hebben met de juiste skills en competenties om alle functies in te vullen waardoor de klimaatopgave kan worden gerealiseerd.
- Is er één infrastructuur die verbonden en transparant is. De schotten zijn weg en partijen spreken dezelfde taal. Er is transparantie in de aanpak en resultaten.
- Zijn inkomen, werken en leren losser verbonden waardoor medewerkers in staat zijn om zichzelf een leven lang te ontwikkelen. Er wordt a.h.w. gewerkt om te leren in plaats van leren om te werken.
- Zijn alle partijen (medewerkers, ondernemers, onderwijs, overheid) gewend sneller in te kunnen spelen op nieuwe trends en ontwikkelingen en de bedrijfsvoering daarop aan te passen. Medewerkers worden door middel van een leven lang ontwikkelen gefaciliteerd om mee te kunnen gaan in de veranderende omstandigheden.
- Staat het landsdeel Noord-West (Noord-Holland, Flevoland en Utrecht) bekend als de digitale HUB in werken en ontwikkelen t.a.v. de klimaatopgave in Europa.
- Faciliteert, verbindt en jaagt de provincie Noord-Holland aan.

Strategische thema's



Instroom & doorstroom

Techniek promotie

Profileren van techniek in onderwijs, de technische sector en de regio als aantrekkelijk leerwerk gebied, om de instroom in technische en technologische opleidingen en banen te vergroten.



Leven lang ontwikkelen

Duurzame inzetbaarheid

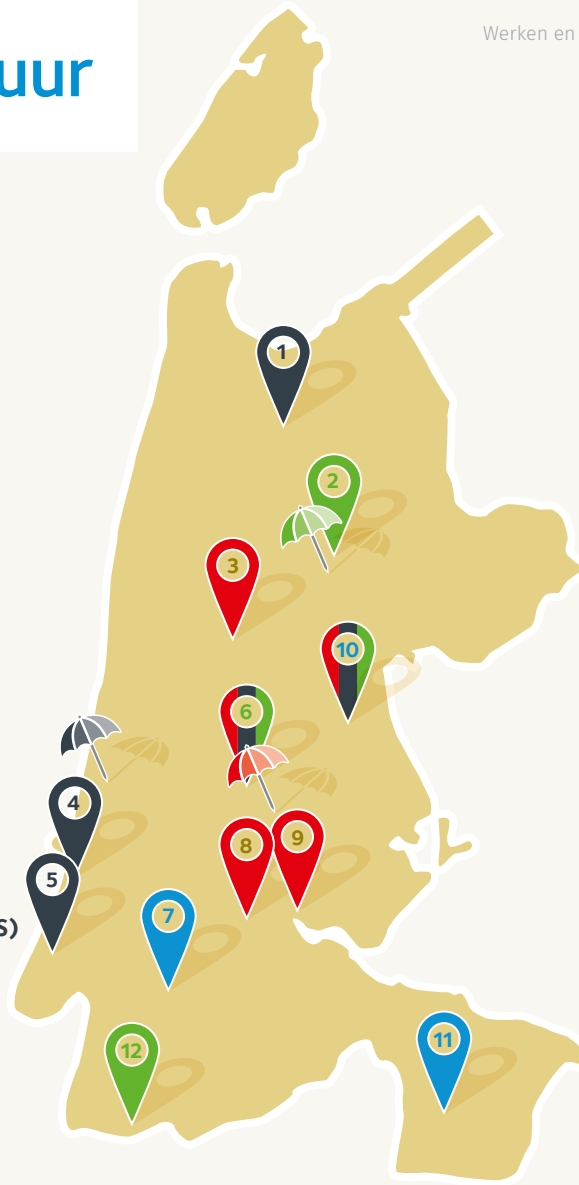
Leercultuur in bedrijven. Bieden van loopbaanperspectief aan werknemers door mogelijkheden voor doorontwikkeling te bieden om hen daarmee voor de sector (techniek, zorg, etc.) te behouden. Bevorderen inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit van werknemers door om-, her- en bijscholing werkenden (inclusief van werk- naar werk) en werkzoekenden (veerkrachtige arbeidsmarkt).



Inclusiviteit

Iedereen doet mee en doet er toe.

- 1 Tech@Connect**
Maritiem en duurzame energie
- 2 Greenport NHH**
Agribusiness en -tech
- 3 DudocXP**
Bouw, installatie, metalelektro
- 4 PurmerValley**
(Creative) ICT
- 5 Techport**
Maak- en onderhoudsindustrie
- 6 Techlands**
Foodproces en-maakindustrie
- 7 3D Makers Zone**
3D-printing en circulaire bouw
- 8 VTi**
Bouw en installatie
- 9 NexTechnician**
Mobiliteit
- 10 Luchtvaart Community Schiphol (LCS)**
Luchtvaart
- 11 Media Campus**
Media (en ICT/AI)
- 12 Greenport Aalsmeer**
Agribusiness bloemen en planten



High Impact PPS-en

-  **Greenchain NH**
(duurzame agri-food keten)
-  **GreenTech**
(duurzame bouw en mobiliteit)
-  **Techport+**
(duurzame haven/maakindustrie)
-  **Circulair en Digitaal Denken en Doen**
(Flevoland)



Van werk naar werk

Er is een onverminderd tekort aan technische en technologisch geschoolde vakkrachten, juist in verband met de klimaatopgave. (inter) Sectorale mobiliteit wordt gefaciliteerd om de arbeidsmarkt veerkrachtig en toekomstbestendig te maken.



Campus vorming



Ecosysteem

Krachtenbundeling in het netwerk, ook door clustering op een bepaalde locatie, ten behoeve van kruisbestuiving, samen leren (bijv. Learning Communities), benutten samenwerkingsmogelijkheden en grotere effectiviteit bij realiseren regionale ambities rond de klimaatopgave. Op provinciaal niveau versterken en bevorderen van synergie in activiteiten rond kiezen, leren, werken en innoveren in de techniek en technologie.



Innovatie

Het bevorderen van de innovatiekracht van het bedrijfsleven en het onderwijs op het gebied van de klimaatopgave, digitalisering en technologisering door kennisontwikkeling, kennisdeling en kennistoepassing.



Thema: Instroom, doorstroom & techniekpromotie

“Profileren van techniek in onderwijs, technische sector en regio als aantrekkelijk leer-werkgebied, om instroom in technische en technologische opleidingen en banen te vergroten.”

Beelden 2030

- Onderwijs wordt plaats onafhankelijk, modulair en flexibel aangeboden. Het aanbod is transparant en zichtbaar en onder 1 label. Leren en ontwikkelen is als muziek luisteren via Spotify: je kiest je eigen route. Digitaal en/of live. Ongeacht je achtergrond, leeftijd of vooropleiding. De ontwikkeling van je skills staat centraal.
- Diplomerings, certificering en praktijk lopen door elkaar en sluiten naadloos aan.
- Het opleidingsaanbod is ontwikkeld door diverse aanbieders: (inter)nationaal, regionaal, en zowel publieke- als private als publiek-private aanbieders. Ook aanbod van de lokale/sub-regionale campussen en fieldlabs is hierin terug te vinden.
- Je kiest niet voor een beroep, maar voor een loopbaanroute.
- Hybride docenten zijn onderdeel van interscolaire teams en begeleiden leren en ontwikkelen.
- Techniek en technologie zijn vaste onderdelen van alle vakken in het onderwijs. Van de basisschool tot en met het hoger onderwijs zijn praktijkgerichte programma's met leuke leerzame praktijkvakken opgenomen.
- Soms leer je op school, maar vaker in bedrijven en bij regionale broedplaatsen en fieldlabs. Je werkt in leergemeenschappen met verschillende doelgroepen aan maatschappelijk relevante thema's en opdrachten.
- Onderwijsinstellingen zijn wendbaar en flexibel.
- Afwisseling van diverse werkvormen, afgestemd op individuele leerdoelen en -stijlen.
- Cognitieve- en manuele arbeid wordt gelijkwaardiger beoordeeld en beloond

Hoofddoelen 2030

- In 2030 wordt door alle betrokkenen (triple helix) vanuit 1 frame over technisch en technologisch onderwijs gesproken, zoals de 7 werelden van techniek, het beta-mentality model en de gezamenlijk ontwikkelde gemeenschappelijke taal Zet De Groene Wereld Aan (ZDGWA).
- In 2030 is sprake van een doorlopende leerlijn op het gebied van techniek en technologie. Dit onderwijs is actueel en contextrijk; kinderen leren ook buiten de school. Om deze reden hebben alle regio's een PET (PO) en Tech Your Talent aanpak (VO) met lesprogramma en onderwijsondersteuning door bedrijven.
- In 2030 is de instroom op het gebied van techniek en technologie aanmerkelijk vergroot door de inzet van een gezamenlijke provinciale beeldvormingsaanpak over een carrière in techniek en technologie.
- In 2030 zijn techniek en technologie (inclusief digitalisering)* gedurende de gehele leerlijn (PO-VMBO-VO-MBO-HBO) onderdeel van alle vakken.
- Alle instellingen in het beroepsonderwijs in Noord-Holland werken actief samen aan het realiseren van de gezamenlijke doelstellingen 2030 van Noord-Holland. Het aanbod is afgestemd op de marktvrage.
- Campussen vormen een belangrijke rol in de aansluiting en vernieuwing van de onderwijs-arbeidsmarkt, instroombevordering, verbinden van sub-regio's en innovatie van de beroepspraktijk.

Inventarisatie van acties

Promotie:

- Provinciaal lerend netwerk opzetten dat zich bezighoudt met de verdere implementatie van het communicatieconcept Zet De Groene Wereld Aan (ZDGWA). Zowel voor reguliere instroom als voor zijinstroom.
- Ook luchtvaarttechniek, maritieme techniek en het nautisch profiel toevoegen aan ZDGWA.
- Bestaande Promotie Events Techniek (PET) zo aansprekend en realistisch mogelijk insteken over de technologische en digitale mogelijkheden van werken met technologie. Hier ook nadrukkelijk ouderparticipatie in meenemen, evenals het mogelijk plaatsen in een breder Technology Event in de regio.
- GreenTech MRA en Techniek NHN zorgen dat alle acties rond het versterken van techniek en technologie onderwijs op PO-VO en MBO, binnen de provincie worden afgestemd.

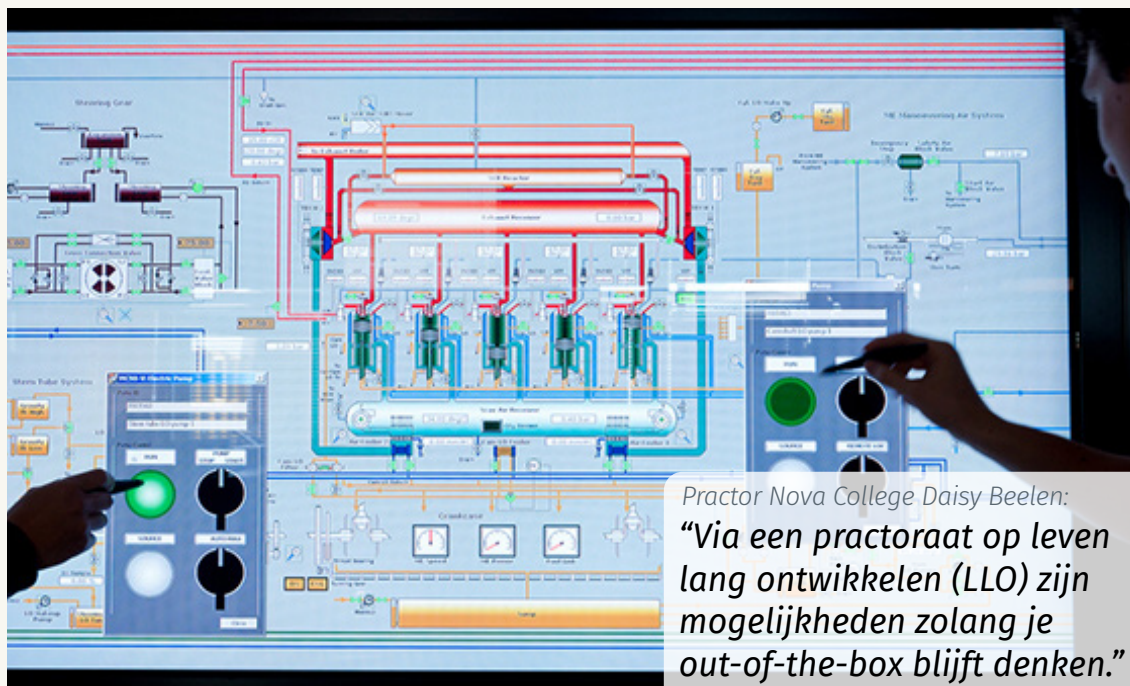
Reguliere instroom:

- Aanscherpen van de beeldvorming van werken in techniek & technologie via ZDGWA.
- Aanpassen van voorlichtingen van bijvoorbeeld onderwijs. Opleidingen dienen een actueel beeld te geven van beroepen en werkzaamheden.

Doorstroom:

- Doorlopende leerlijn techniek en technologie. Organisatie vanuit bestaande lokale/ sub-regionale ecosystemen (triple helix). Extra aandacht voor goed aanhaken van VMBO.
- Transitie momenten verbeteren, zodat uitstroom beperkt in de gehele onderwijs-arbeidsmarktketen.
- Krachten bundelen voor een verbeterde afstemming rondom stages.

* Het gaat om een zo breed mogelijke benadering van Techniek & Technologie die niet aan sectoren is gebonden, maar waarin de bijdrage aan het realiseren van de klimaatopgave centraal staat.



Practor Nova College Daisy Beelen:
“Via een practoraat op leven lang ontwikkelen (LLO) zijn mogelijkheden zolang je out-of-the-box blijft denken.”

Thema: Leven lang ontwikkelen & duurzame inzetbaarheid

“Stimuleren van leercultuur in bedrijven. Bieden van loopbaanperspectief aan werknemers door voldoende mogelijkheden voor doorontwikkeling waarmee zij behouden blijven voor de sector (techniek, zorg etc.). Bevorderen van inzetbaarheid en arbeidsmobiliteit van werknemers door mogelijkheden van om-, her- en bijscholing van werkenden (inclusief van werk- naar-werk) en werkzoekenden (veerkrachtige arbeidsmarkt).”

Beelden 2030

- Werken, leren en leveren van een maatschappelijke bijdrage zijn met elkaar geïntegreerd: je zet je talenten in om jezelf, jouw werkgever én de regio verder te ontwikkelen. Werknemers zijn betekenisvol bezig.
- In jouw competentie- of skillspaspoort (over de gehele breedte van vakman-/ vakvrouwschap) is terug te vinden welke skills je hebt, maar ook welke skills je nog wilt en kunt ontwikkelen, er komt minder nadruk op diploma's.
- Je leert en ontwikkelt jezelf in je eigen werk, in regionale leergemeenschappen én via een vraaggestuurd, modulair, hybride en flexibel ingericht opleidings-/ ontwikkelaanbod.
- Werknemers, werkgevers en onderwijs (particuliere Men private opleiders) werken samen aan innovatie binnen ondernemingen.
- Er is een regionaal ontwikkelfonds waar iedereen een persoonlijke ontwikkelrekening heeft. Via deze ontwikkelrekening kun je gebruik maken van opleidings-/ontwikkelaanbod, leergemeenschappen, broedplaatsen en loopbaanontwikkelcoaches.

Hoofddoelen 2030

- In 2030 wordt al vanaf het basisonderwijs actief gewerkt aan het stimuleren van leven lang ontwikkelen en het bevorderen van inclusiviteit.
- Technische en technologische bedrijven onderscheiden zich door hun aantrekkelijke leercultuur en arbeidsmarktperspectief op lange termijn.
- In 2030 zijn ROC's en hogescholen volledig toegerust op het ondersteunen van leven lang ontwikkelen; dat willen zeggen: modulair, hybride, flexibel en ingericht voor verschillende doelgroepen. Bedrijven en hybride docenten spelen een actieve rol in het blijvend actualiseren van het onderwijs.
- In 2030 spreken bedrijven, overheden en onderwijs in Noord-Holland één taal als het gaat om leren en ontwikkelen. Bijvoorbeeld een skillstaal. Dit omvat ook de erkenning van elkaars certificaten.
- In 2030 beschikt iedereen in Noord-Holland over een basis skillspaspoort waarin nieuwe skills worden toegevoegd en waardoor matches van mensen, ook tussen sectoren, wordt bevorderd.
- In 2030 is er in Noord-Holland een ontwikkelfonds waarin iedereen vanuit een persoonlijke ontwikkelrekening werkt aan een leven lang ontwikkelen.
- De bovenstaande inhoudelijke doelen zijn bereikt dankzij de verdere doorontwikkeling van de huidige A&O infrastructuur in Noord-Holland; regionale campussen, publiek-private samenwerkingsverbanden (VO-MBO-HBO), House of Skills, opleidingsbedrijven.

Inventarisatie van acties

- Opzetten van een brede LLO-learning community op provinciaal niveau in aanvulling op de regionale kennisontwikkeling rond LLO bij de campussen, in de arbeidsmarktregio's en straks met de LLO-katalysator. Eerste actie van de learning community: in beeld brengen van alles wat in de provincie al gebeurt op het gebied van LLO richting het MKB, en deze zaken versterken vanuit de campus-infrastructuur.
- Noord-Holland zet stevig in op skillsontwikkeling:
 - Gebruik dezelfde (skills)taal (onderdeel van LLO).
 - Pas deze taal zoveel mogelijk toe, en help de werkgever om dit ook te vertalen in vacatureteksten.
 - Zorg ervoor dat het onderwijs anders gaat diplomereren (onderdeel van LLO).
- Werken aan de (door)ontwikkeling van:
 - Provinciaal ontwikkelfonds.
 - Skillspaspoort.
 - LLO-platform dat aansluit op het ecosysteem én het skillspaspoort.
 - Hybride docenten (pool, train-de-trainer, werving).
 - Laagdrempelige leerwerkplekken en ervaringen.
- Het ecosysteem voor MKB-ondernemers laagdrempelig inzichtelijk maken.
- Stevig inzetten op hybride docenten (Generatiepact).
- Meer in gesprek met ROC's over (beperkt) LLO-aanbod.



In 12 weken leren aankomende technische talenten o.a. bij TechCourt de basisbeginselen van de installatie- en electrotechniek. Dat doen zij via een innovatief en toegankelijk voorschakelprogramma voor de techniekbranche.

Thema: Inclusiviteit

“Iedereen doet mee en doet ertoe.”

Beelden 2030

- Iedereen komt in werk en het onderwijs mee door het gepersonaliseerd aanbod voor leren en ontwikkelen, in combinatie met werken aan skills.
- Iedereen doet op de arbeidsmarkt mee omdat:
 - Mensen worden aangenomen op basis van skills. Er wordt gekeken naar wat mensen wel kunnen.
 - Er voornamelijk in multidisciplinaire teams wordt samengewerkt waarbij gekeken wordt naar de diversiteit van het team en de totale ‘skillset’ van het team.
 - Maatwerkcoaching en -begeleiding voor iedereen vanzelfsprekend is. De een zal het meer nodig hebben dan de ander.
- Tussen werkkringen zijn er allerlei mogelijkheden om je te (her)oriënteren op volgende stappen in de loopbaan via leerwerkbedrijven, leerwerklocaties, beroepentuinen, campussen en fieldlabs.
- Voor mensen die meer tijd of andere vormen nodig hebben voor (her)oriëntatie en ontwikkelen zijn er voldoende mogelijkheden om ervaring en kennis op te doen binnen allerlei laagdrempelige voorzieningen binnen het netwerk van scholen, opleidingen en bovengenoemde leerwerkplaatsen.
- Arbeidsmarktregio’s werken optimaal samen.

Hoofddoelen 2030

- Werken vanuit de Sustainable Development Goals (SDG's*) is vanzelfsprekend.
- Een inclusieve arbeidsmarkt is onderdeel van een circulaire economie, die geen menselijk kapitaal verloren laat gaan.
- Werken we samen, omdat we weten dat niemand het alleen redt.
- Er is oog voor alle typen waardeontwikkeling: eigen waarde, loonwaarde, diplomawaarde, maatschappelijke waarde. (Betekeniseconomie)
- Is het systeem omgedraaid; en kijken we naar wat mensen wel kunnen. Het gaat erom wie je bent en wat je meebrengt. Dat is het startpunt voor skillsontwikkeling.
- Werkgevers werven personeel op hele andere manieren (bijvoorbeeld open hiring). Voor iedereen is er perspectief op werk.
- Op campussen en broedplaatsen kun je ontdekken wie je bent, en vooral gewoon meedoen. Dit kan ook gaan om activiteiten die vanuit economisch opzicht misschien niet direct rendabel zijn, maar wel tot skillsdevelopment leiden, een maatschappelijke waarde hebben en/of een bijdrage leveren aan de innovatiekracht van de regio. (Parallele arbeidsmarkt zonder dat campussen een sociale werkplaats worden.)

Inventarisatie van acties

(Door)ontwikkelen van programma's, i.s.m. de campussen en de RWC's i.o., in het kader van loopbaanontwikkeling van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij alle vormen van waardeontwikkeling een plek hebben. (Purpose Case). Dit is inclusief:

- Instrumentarium en support van werkgevers.
- Ontschotten.
- 'Open hiring'/c.q. werkgevers helpen met anders werven.
- Transitie- en lifecoaches.
- Meer aandacht voor taalontwikkeling en cultuurverschillen door internationale migratiestromen.
- Uitvallers beter bereiken.
- Onderzoek naar meetbaar maken van maatschappelijke impact.
- Koplopers in het bedrijfsleven een podium geven. (Goede voorbeelden: IJmond, Seed Valley, Alliander en Equans).
- Verschillende subsidieaanvragen meer in lijn met elkaar brengen.
- Op zoek naar meer plekken die tot contextrijke praktijk-leerlocaties kunnen worden gebruikt op basis van skills.
- Onderwijs een rol laten pakken bij (het opzetten en verduurzamen van) leerwerklocaties.
- Houd landelijke ontwikkelingen rond VO en PRO-VSO in de gaten om regionale aansluiting te kunnen faciliteren.
- Beter interactie en afstemming tussen de verschillende arbeidsmarktregio's.
- Talentfonds (gedeeltelijk) op inclusiviteit richten.



Beata laat zich omscholen tot installatietechnicus:

“Om weer helemaal naar school te gaan, is niet haalbaar voor een volwassen vrouw met kinderen. Maar, eigenlijk ben je vanaf dag 1 in dienst en krijg je meteen salaris.”

Thema: Van werk-naar-werk

“Er is een onverminderd tekort aan technische vakkrachten, juist in verband met de energietransitie en de klimaatopgave. (Inter)sectorale mobiliteit wordt gefaciliteerd om de arbeidsmarkt daarmee veerkrachtig en toekomstbestendig te maken.”

Beelden 2030

- De arbeidsmarkt in Noord-Holland is wendbaar, veerkrachtig en toekomstbestendig doordat (inter)sectorale mobiliteit vanzelfsprekend is.
- Bedrijven en organisaties kunnen door de intensieve en flexibele samenwerking snel het aantal benodigde medewerkers op- en/of afschalen zonder dat talenten uit de regio verdwijnen of werkloos raken.
- Dit is mogelijk omdat sprake is van een goed werkende overkoepelende infrastructuur waarbij:
 - Gebruik gemaakt wordt van de kracht van de regio's.
 - Een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend is en werknemers continue toegang hebben tot scholing en coaching.
 - Intersectorale mobiliteitsteams ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemers, waar vraag en aanbod niet vanzelf bij elkaar komt. Maatwerk staat voorop. Deze teams bestaan uit zowel publieke als private partijen.
 - Werkgevers in Noord-Holland met elkaar samenwerken om de mobiliteit van medewerkers tussen bedrijven, projecten en sectoren te vergroten.
 - Alle medewerkers en zelfstandigen beschikken over een skillspaspoort, met inzicht in (soft & hard) skills, vakmanschap en vaardigheden, waardoor uitwisseling en doorstroming van medewerkers en zelfstandigen eenvoudiger is.
 - Werkgevers gebruik maken van een skillsgerichte benadering bij werving en selectie van nieuwe medewerkers en ontwikkeling van bestaande medewerkers.
 - Skillsdevelopment mogelijk is via een platform dat eigen keuze en opbouw van ontwikkeling vanuit een erkend (skills)aanbod faciliteert.

Hoofddoelen 2030

- Om werk-naar-werk te faciliteren is er een uniforme infrastructuur voor de hele provincie Noord-Holland met een eenduidig loket voor werknemers en werkgevers (fysiek en digitaal). Vraag en aanbod van werknemers (zowel kwalitatief en kwantitatief) worden op basis van skills goed in beeld gebracht.
- In 2030 werken werkgevers, werknemers, overheden en onderwijs in netwerken samen aan het vergroten van de (kans op) mobiliteit van medewerkers. Hierbij is ook oog voor praktisch opgeleiden, flexkrachten en zzp'ers.
- In 2030 zorgen hybride docenten voor betekenisvol en levenslang onderwijs dat nog meer op praktijksituaties geënt is. Wat is straks het percentage hybride docenten van het totaal aantal docenten?. De financiering systematiek is hierop ingericht.
- In 2030 zijn werknemers in de positie dat ze op de arbeidsmarkt meer weerbaar en flexibel kunnen en willen zijn. Organiseer pilots die dit helpen realiseren.
- Regionale mobiliteitsteams waar publieke en private partijen intersectoraal samen werken en werk naar werk mogelijk maken.
 - Opleiding, coaching, stage is doorlopend, zeer divers en toegankelijk voor alle werknemers.
 - In 2030 staan technische functies niet langer open dan 3 maanden.

Inventarisatie van acties

- Ontwikkel de Servicepunten Techniek verder door, om samenwerking (op arbeidsmarktregio-niveau) te bevorderen en landelijk de aansluiting te kunnen maken met het Aanvalsplan Techniek (Gouden Poort)
- Sluit meer werkgevers aan op de aanvullende en laagdrempelige oriëntatietrajecten als Techcourt, TechportTechniekTuin, Poelenburg en Triple Threat (Wijkgerichte aanpak). In deze trajecten maken kandidaten kennis met diverse technische sectoren om zo doelgerichter een keuze te kunnen maken, en krijgen werkgevers een beter beeld van de kandidaten waarin zij investeren.
- Creëer duidelijkheid in het aanbod in bijvoorbeeld overzichtelijke loopbaanpaden
- Stem als bedrijfsleven en onderwijs vraag en aanbod samen af en kijk hoe medewerkers vanuit hun drijfveren een leven lang kunnen ontwikkelen.
- Zorg voor goede begeleiding en coaching op de werkvloer.
- Ontwikkel de persona's van zijinstromers verder door.



Over de samenwerking in een campus is er veel dat we nog niet van elkaar weten en toch hebben we met elkaar een doel afgesproken. Nu moeten we ons verbinden. De manier van werken via PPS-structuren moeten we doorontwikkelen.

Thema: Werkend ecosysteem & campusvorming

“Krachtenbundeling in het netwerk: op provinciaal niveau versterken en bevorderen van synergie in activiteiten rond Kiezen, Leren, Werken en Innoveren in techniek en technologie.”

Beelden 2030

- De systemen die in 2020 bestonden (sectoren, ketens, kolommen) zijn omgevormd naar een goed functionerend innovatieecosysteem binnen de provincie. Er is een duurzaam ecosysteem waar vaste of wisselende groepen, ‘anyway, anytime, anywhere’, bijeen komen om op basis van doelstellingen successen te realiseren.
- Het ecosysteem is een netwerk van veel verschillende spelers die (direct of indirect) met elkaar verbonden zijn, en collectief met elkaar waarde creëren. Alle spelers doen mee en profiteren van de gezamenlijke inspanning. Er is een balans tussen brengen en halen.
- Werknemers, werkgevers, onderwijs en overheid werken op een logische manier met elkaar samen aan regionale ontwikkeling en de innovatiekracht van de regio.
- Omdat rollen, posities en geldstromen duidelijk zijn, kan op deze manier worden samengewerkt. Combineren van publieke en private middelen gebeurt verantwoord.

Hoofddoelen 2030

- Er is een Noord-Hollands ecosysteem dat aansluit bij (en voortkomt uit) de verschillende sub-regionale economische prioriteiten en innovatieve clusters en/of bedrijven als drijvende kracht.
- Elke sub-regio in Noord-Holland heeft zijn eigen campus met de regio-kenmerkende technologische focus/maatschappelijke opgaven (SDG’s) in combinatie met een duurzaam arbeidsmarktperspectief.
- Er zijn campussen, broedplaatsen en fieldlabs voor alle niveaus van werk en ontwikkeling. Er is aansluiting met voorliggende en doorgaande leerlijnen én er wordt gewerkt aan innovatieprojecten van bedrijven en het oplossen van maatschappelijke vraagstukken.
- Provinciaal netwerk van campussen c.q. PPS-en in elke arbeidsmarktregio is de motor achter onderlinge regionale en provinciale samenwerking voor Human Capital.

- Diverse partijen uit de provincie werken bovenregionaal samen aan oplossingen voor de toekomst via (themagerichte) learning communities en/of ontwikkelcoalities. De campussen vervullen hierin zoveel als mogelijk een motorfunctie.

Inventarisatie van acties

- Vasthouden aan regionale campussen en HIP's realiseert zichtbaarheid en ontsnippering voor mens en bedrijf in toegang tot (het ecosysteem) Werken en ontwikkelen NH.
- Werk daarbinnen aan het meer en beter aansluiten van het Noord-Hollandse MKB.
- Versterken van het Noord-Hollandse Arbeidsmarkt & Onderwijs (A&O-)ecosysteem door vanuit de triple helix verder te investeren in het netwerk van deze campussen c.q. PPS. Deze spelen een belangrijke rol bij in kaart brengen van sub-regionale vraag (economische prioriteiten en maatschappelijke vraagstukken), en hebben een trekkende rol bij de uitvoering van de Noord-Hollandse A&O actieagenda. Goede verbinding met de betreffende arbeidsmarktregio vraagt hierin aandacht.
- Werk aan 1 (gevoelde) loketstructuur voor het Noord-Hollandse bedrijfsleven, leerlingen, studenten en werkzoekenden. Veel bedrijven weten niet waar ze moeten zijn en bij wie, voor hun vraag naar en/of aanbod van mensen en opleidingen. Dit is een ingang voor bedrijven om overzicht en ondersteuning te krijgen. Voor mensen de toegang tot al het leren, ontwikkelen en werken in de techniek en technologie.
- Maak het ecosysteem en initiatieven verder zichtbaar, en deel successen, zodat partijen elkaar beter vinden voor afstemming en ontwikkeling van nieuwe initiatieven.
- Start themagerichte leergemeenschappen, waardoor kennisdeling en ontwikkeling kan plaatsvinden. Ook als crossovers tussen sectoren en opleidingen.
- Durf keuzes te maken en stop als iets niet meer werkt, of een vraagstuk is opgelost.
- Neem de tijd voor ecosysteemontwikkeling, heb geduld, en activeer gezamenlijke energie. Organiseer meer borrels.
- Werk steeds meer vanuit ecosysteembenadering samen aan klimaattransitie. Systeembenadering tussen/met het economisch, het sociaal en het duurzaamheidsdomein is nodig. Nu worden deze domeinen apart benaderd en werken elkaar soms tegen.
- Werk met een community-aanpak
- Laat PPS-voorlopers verantwoordelijkheid nemen bij het helpen van andere PPS-en.
- Koppel regionale Human Capital Agenda's met het manifest.
- Hybride techniekcentra (Aanvalsplan Techniek) beter aansluiten en werken met mogelijkheden van dit Aanvalsplan van technische branches, o.a. bij regionale techniekcentra realiseren, bij voorkeur in of met bestaande campussen en in relatie met innovatie(s).
- De Werkambassadeur draagt bij aan landelijke positionering en public affairs van de campusstructuur met (12) regionale T&T campussen en 3 dienende HIP's.
- Kritisch kijken naar de samenwerkingsstructuur van het manifest. Is overlap te voorkomen door slimmere aansluitingen met andere platforms te maken? Zitten de juiste mensen in de leer- en adviescommissie en regiegroep, gezien de grotere HIP's en LLO-Katalysatorbewegingen die nu in Noord-Holland worden gemaakt.
- Blijf in gesprek over bovenregionale ambitie en bijbehorende sturing vanuit het manifest.
- Zet een aanjager voor ecosysteemontwikkeling in.



Langs “metrolijnen”, een combinatie van leren en innoveren via korte krachtige leerinterventies, vergaren bedrijven en medewerkers inspiratie en kennis om de volgende stap te zetten in digitalisering binnen het bedrijf.

Thema: Innovatie

“Het bevorderen van de innovatiekracht van het bedrijfsleven én het onderwijs op het gebied van de klimaatopgave, digitalisering en technologisering door kennisontwikkeling, kennisdeling en kennis-toepassing.”

Beelden 2030

- In 2030 innoveren bedrijven en scholen samen. De snelheid van innoveren wordt op elkaar afgestemd en partijen helpen elkaar.
- Regionale campussen, hun fieldlabs en broedplaatsen vormen de thuisbasis voor multidisciplinaire en multilevel teams, leergemeenschappen en innovatieclusters. Deze teams werken via ‘make-athons’ en andere R&Do werkvormen aan de innovatiekracht van zowel bedrijven als het onderwijs. De focus ligt op het ontwikkelen van nieuwe toepassingen en toepassen van nieuwe ontwikkelingen.
- Noord-Holland kent verschillende sub-regionale innovatieclusters die onderdeel uitmaken van het totale Noord-Hollandse ecosysteem van werken en ontwikkelen. In de clusters werken MKB-bedrijven, start-ups/scale-ups, grootbedrijven, onderwijs en overheid op een logische manier samen. Ook hierbij spelen de broedplaatsen, campussen en fieldlabs een belangrijke rol.
- Noord-Holland staat wereldwijd bekend als een toonaangevende technologieregio met oplossingen voor de klimaatopgave.
- Niet alleen de innovatieve producten worden wereldwijd afgenomen, ook het ecosysteem binnen de provincie wordt als wereldwijde best practice gezien.
- De manier waarop innovatie gestimuleerd en georganiseerd wordt, is internationaal toonaangevend (zie ook ecosystemen & campusvorming).

Hoofddoelen 2030

- In 2030 is Noord-Holland een innovatieve regio. De (MKB) bedrijven in Noord-Holland hebben een duidelijke ontwikkelcultuur. Dat wil zeggen: veel experimenteren, open houding, uitproberen van nieuwe manieren van werken met focus op de klimaatopgave, digitalisering en technologisering. Deze ontwikkelcultuur is tot stand gekomen dankzij:
 - Bedrijven, onderwijs en overheid die samenwerken aan (toepassen van technische) innovaties.
 - Stimuleren van ontdekkend leren, multidisciplinair, multisectoraal en multilevel (op alle niveau's).
 - Fysieke experimenteerlabs in bedrijven, maar ook regionaal in campussen (diverse bedrijven en opleidingen/onderwijs op thema bij elkaar).
 - Nieuw leiderschap waarbij samen innoveren binnen de PPS/campussen de norm is.
 - Stimuleren van andere manieren van samenwerken waar, bij technische innovatie, besproken wordt, wat consequenties zijn voor implementatie en beroepspraktijk.
 - Centraal stellen van technologische innovaties met een duidelijke maatschappelijke doelstelling. Zij geven richting aan innovatie, ontwikkeling van het onderwijs, om-/bijscholing, techniekpromotie, samenwerking van een campus/PPS.
- Noord-Holland is de European Digital Innovation Hub (bekend als Smart Industry Hub en European Digital Hub), samen met Flevoland en Utrecht. Met name in het kader van werken en ontwikkelen dat nodig is voor het realiseren van de klimaatopgave.

Inventarisatie van acties

- Activeer alle MKB-ers en neem ze mee in nieuwe ontwikkelingen en innovaties.
- Ga in de provincie door met goede initiatieven als het Innovatiefestival, Seedvalley, Techport Innovation Centre, voucherregeling. Zorg dat er interactie is, waarbij leren van elkaar centraal staat, gedurende het hele jaar.
- Sluit het MBO en HBO beter op elkaar aan. Onder andere via gecombineerde lectoraten en practoraten en juist via de campussen/PPS-en en associate degrees.
- De aansluiting met het wetenschappelijk onderwijs vindt zijn weg via de innovatieprojecten met bedrijven en/of via de lectoraten bij de campussen.
- Benutten van PPS-en en fieldlabs om de digitale hub invulling te geven.
- Zet als voorwaarde bij innovatiesubsidies, dat het in kaart brengen van de gevolgen van de (gecombineerde) innovatie ten aanzien van implementatie en de beroepspraktijk een verplicht onderdeel is. En lobby hiervoor ook bij andere geldverstrekkers.
- Organiseer meer gezamenlijk loopvermogen vanuit de campussen richting MKB.
- Verken duo-aanstellingen lector/practor.
- Ga door met de ingeslagen weg m.b.t. HIP's, campussen, practoraten (en lectoraten) en associate degrees.
- Leer van goede voorbeelden van innovatie hotspots (uit andere regio's) waar bedrijfsleven en studenten samen innoveren meer bekendheid geven. Voorbeeld: Directeur voor 1 dag (HortiHeroes, GreenPort Aalsmeer en Duin & Bollenstreek, Fruittech Campus, SeedValley).
- Voer discussie over wat nodig is om een vooraanstaande innovatieve regio te worden t.a.v. de (wereldwijde) klimaatopgave.

Deel 3 Samenwerking

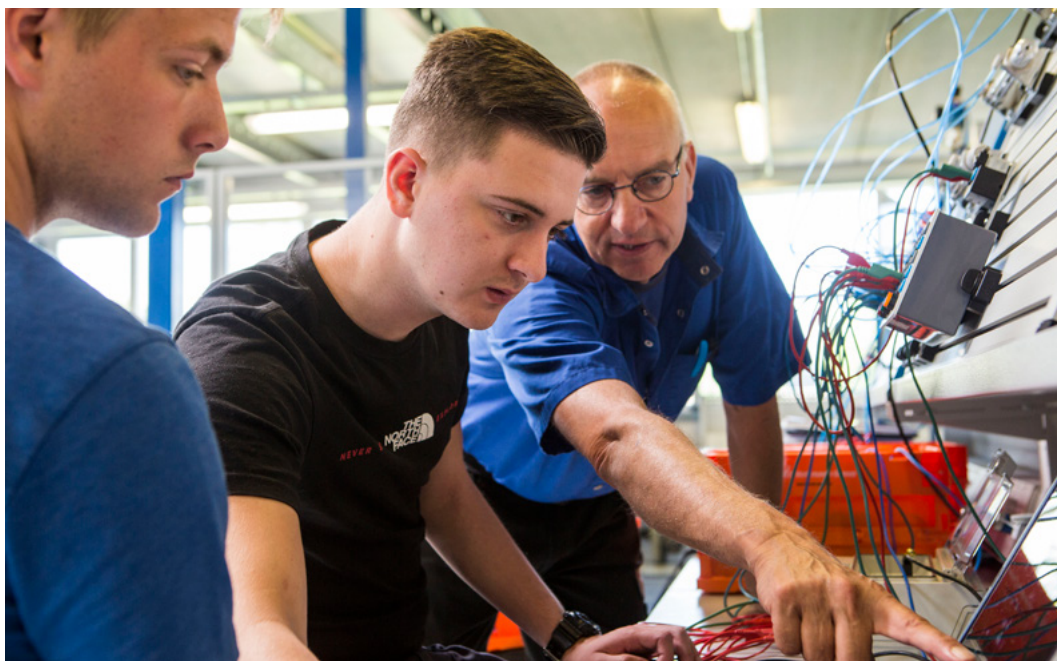
Hoe willen wij samenwerken?

Binnen de provincie Noord-Holland werken organisaties en samenwerkingsverbanden aan het versterken van de technologische en technische arbeidsmarkt.

Samenwerkingsmodel

Idee achter het samenwerkingsmodel is om te komen tot een logische samenwerking voor werken en ontwikkelen. Het geactualiseerde model staat op pagina 30 en 31. Bij de totstandkoming is er rekening mee gehouden dat vanuit de triple helix gewerkt wordt aan gezamenlijke doelen realiseren. Samenwerken gaat verder dan overleggen alleen, zaken dienen werkelijk tot stand te komen vanuit de actieagenda. Afgeronde ontwikkelcoalities (SPT en T&T campussen via High Impact PPS-en) zijn tot uitvoering gekomen en inmiddels onderdeel van de samenwerkingsstructuur. Bij de totstandkoming van het samenwerkingsmodel is er bovendien rekening gehouden met:

- Het samenwerkingsmodel recht doet aan bestaande samenwerkingen en overlegstructuren. Slim samenwerken en versterken wat er al is, in plaats van bestuurlijke druk vergroten en/of de verdere versnippering van initiatieven.
- Autonomie van alle betrokken behouden blijft, terwijl wel in co-creatie wordt gewerkt aan gezamenlijke doelen.
- Iedereen die wil en kan meedoen, ook de gelegenheid krijgt om mee te doen, het is een open ecosysteem.
- Provincie Noord-Holland op een logische manier invulling kan geven aan de wens om gezamenlijk meer regie te voeren en afstemming te verzorgen.
- Regionale Human Capital Agenda's of andere plannen waarin de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt een thema is met het manifest gekoppeld kunnen worden.
- We vanuit (onderstaande) kernwaarden samenwerken.



Kernwaarden

- Anders organiseren: gebruik maken van wat we al hebben, en waar nodig het ecosysteem herontwerpen, met steeds oog voor eigen organisatiedoelen én gezamenlijke doelen.
- Verbinding & samenhang: gezamenlijk optrekken, afstemmen en elkaar versterken.
- Leren & ontwikkelen: ervaringen uitwisselen, leren met elkaar en elkaar over hobbels heen helpen.
- Leiderschap: blijven werken aan gemeenschappelijke doelen en vormgeven van de transitie. Ook langere termijn. (Wat is goed voor Noord-Holland?)
- Ondernemerschap: werk maken van werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland.
- Eigenaarschap: partijen onderschrijven inhoud en kernwaarden van het manifest, zijn onderling aanspreekbaar op hun samenwerkingsverantwoordelijkheid.

“Juist bij verschillen bij verschillen van inzicht moeten wij in gesprek blijven. Het Manifest geeft een mooi kader om dat gesprek te blijven voeren en samen verder te komen.”

(Ivo van Oosterhout, ROC van Amsterdam).

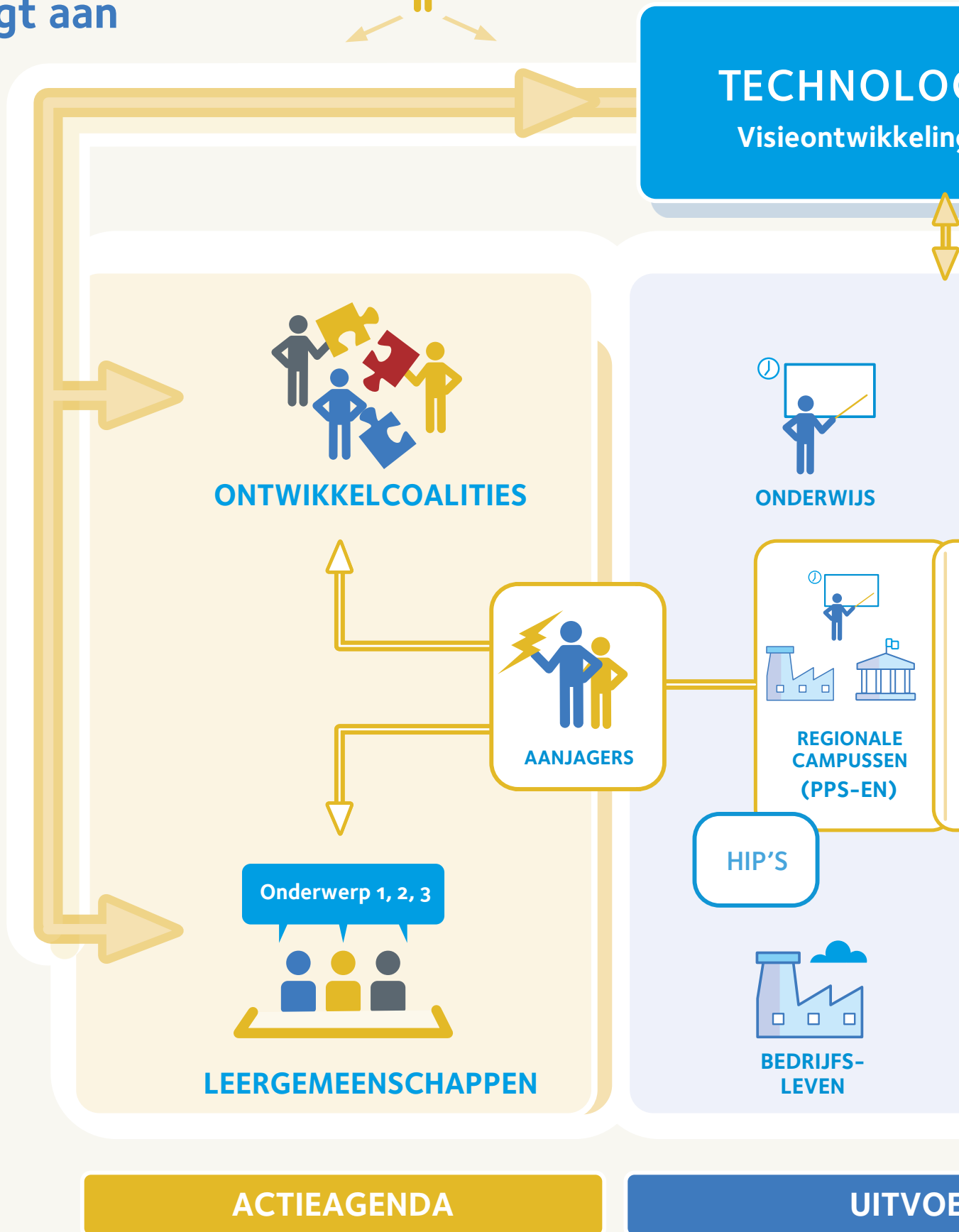
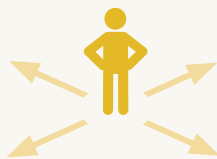
“Zowel de 5 Servicepunten Technologie als de 12 campussen, inclusief de samenwerking in de 3 High Impact Publiek Private Samenwerkingen (HIP's), maken regionaal maatwerk mogelijk.”

(Ronald Kleijn, HvA).

“Juist nu is de tijd van individuele acties van stakeholders voorbij en moeten we de gezamenlijkheid in de aanpak van transitie concreter en transparanter maken. Het Manifest helpt daarbij. Het is belangrijk dat het niet bij lokale initiatieven blijft, maar dat we als bedrijven, overheden, kennis- en maatschappelijke instellingen over onze schaduw stappen, regionaal opschalen en samenwerken voor een regeneratieve en inclusieve economie van de toekomst. Daar dragen wij als netwerkorganisatie graag aan bij.”

(Jessica Peters-Hondelink, Amsterdam Economic Board).

Werkambassadeur jaagt aan



"Als gedeputeerde Economie en Arbeidsmarkt blijf ik aangenaam verrast door de mix van praten en doen die in het Manifest Werk en Ontwikkelen gevonden is. De 2.0 versie zet weer een nieuwe stap in het samen aanpakken van de vraagstukken van de arbeidsmarkt van morgen. Mijn focus ligt op het duurzaam verbinden van ondernemers, onderwijs en medeoverheden en het tegengaan van versnippering van initiatieven. De provincie zet zich in op de vorming van regionale Techniek- en Technologie Campussen en onderliggende samenwerking in de High Impact PPS-en als GreenChain, GreenTech MRA en Techport HIP." (Esther Rommel, Gedeputeerde Noord-Holland).

DIETAFELS g met iedereen



OVERHEID



SERVICE-
PUNTEN
TECHNIEK



ARBEIDS
MARKT
REGIO'S

Afstemming
STO/
campus
NHN

Afstemming
STO/
campus
MRA


Overleg
Aanjagers

Provinciaal
**BREDE
REGIEGROEP**
30 personen
uit
triple helix
met mandaat
(10/10/10)
1x jaar

Leer- en
Advies
Commissie
4x per jaar



DASHBOARD

ERING

REGIE & AFSTEMMING

Toelichting op het samenwerkingsmodel

Technologietafels: door provincie Noord-Holland periodiek georganiseerde bijeenkomsten waar stakeholders die zich binnen de provincie met werken en ontwikkelen bezighouden in gesprek gaan over (het herijken van) gezamenlijke beelden, doelen en acties die nodig zijn voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. De bijeenkomsten bieden ook ruimte om te netwerken en onderling de nieuwste inzichten uit te wisselen.

Leergemeenschappen (Learning Communities): een leergemeenschap is een groep onderwijs- en arbeidsmarktprofessionals die met een gezamenlijk doel, gericht op het samen leren en ontwikkelen op specifieke thema's in de domeinen Kiezen, Werken, Leren en Innoveren, bij elkaar komt. De leergemeenschap draagt bij aan het versterken van regionale kennisdeling en -ontwikkeling wat moet voorkomen dat in verschillende organisaties en regio's tegelijkertijd (opnieuw) het wiel wordt uitgevonden.

Ontwikkelcoalities: een groep stakeholders uit de triple helix die vanuit eigen doelen en inzet wil samenwerken aan het ontwikkelen van een gezamenlijk initiatief of propositie om daarmee invulling te geven aan het realiseren van de doelen uit dit manifest.

Aanjager: trekker(s) van een ontwikkelcoalitie of leergemeenschap die over de juiste kennis, vaardigheden en netwerk beschikt om de ambities daadwerkelijk te realiseren.

High Impact PPS-en (HIP's): een High Impact PPS (HIP) is een consortium van succesvolle en verduurzaamde PPS-en aangevuld met nieuwe partners uit onderwijs, bedrijfsleven en overheden en andere relevante maatschappelijke stakeholders. Zij werken samen in de keten aan coherente en geïntegreerde oplossingen voor (onder meer) MKB rond een grote (regionale) maatschappelijke uitdaging.

Campusen: actiegerichte samenwerkingsverbanden van bedrijven, onderwijsinstellingen, overheden en andere publieke organisaties die werken aan het realiseren van een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, innovatieve professionals/vakmensen opleiden, leven lang ontwikkelen bevorderen of innovatievermogen van bedrijven helpen versnellen en vergroten via de domeinen Kiezen, Leren, Werken en Innoveren. Onder *onderwijs* worden alle instellingen van basisonderwijs tot wetenschappelijk onderwijs verstaan. Inclusief commerciële- en bedrijfsopleiders.

Bedrijfsleven zijn MKB-bedrijven, grootbedrijven en branchevertegenwoordigers.

Nederland is onderverdeeld in 35 **arbeidsmarktregio's**. In Noord-Holland zijn dit er 5. Binnen deze regio's werken gemeenten en UWV samen aan dienstverlening die gericht is op werkgevers en werkzoekenden.

Overheid is het rijk, 47 Noord-Hollandse gemeenten en provincie Noord-Holland.

Servicepunt Techniek (SPT)

Servicepunt Techniek (SPT) is een samenwerkingsverband van werkgeversorganisaties in de techniek (branches), O&O fondsen, vakbonden, UWV en overheden. Er is in elke arbeidsmarktregio van de provincie een SPT ingericht, met als doel het matchen en opleiden van kandidaten en werkgevers tussen (en door) de 4 aangesloten techniekbranches en hun Opleidings- en Ontwikkelfondsen (O&O).

Regie & afstemming²

Bovenregionale afstemming

Zowel in de MRA als in Noord-Holland Noord is op uitvoering van met name instroombevordering en het leren in techniek en technologie een apart overleg van projectleiders en programmamanagers STO en RIF/campussen/High Impact PPS. In Noord-Holland Noord is dat Techniek NHN en in de rest van de provincie wordt deze samenwerking gecoördineerd door de HIP Green Tech.

Provinciaalbrede regiegroep

Minimaal 1 keer per jaar komt een provinciale regiegroep bijeen. De regiegroep bestaat uit 30 bestuurders/directeuren uit het triple helix ecosysteem. (10 bedrijven/branches, 10 onderwijs, 10 overheid en semi-overheid). De vertegenwoordigers hebben binnen hun eigen organisaties en/of achterban mandaat ten aanzien van inzet van mensen en middelen. Aan de leden wordt gevraagd om bij verhindering zelf tijdig vervanging vanuit het ecosysteem (en niet vanuit de eigen organisatie) te regelen.

De regiegroep evalueert de voortgang van de actieagenda en doet aanbevelingen ten aanzien van de voortgang en/of koerswijzigingen. Na vaststelling van het manifest 2.0 wordt met deze groep nagedacht over de samenstelling van de regiegroep voor deze 2.0 versie gezien de ontwikkeling van de High Impact PPS-en en Servicepunten Techniek.

Leer- en adviescommissie

De leer- en adviescommissie bestaat uit maximaal 12 strategische vertegenwoordigers uit het triple helix ecosysteem. Deze commissie komt minimaal 3, maar doorgaans 4 of 5 keer per jaar bijeen. De leden wordt gevraagd om de belangen vanuit het ecosysteem te behartigen, niet namens één specifieke organisatie.

De leer- & adviescommissie spreekt over bovenregionale ambities en bijbehorende sturing vanuit het manifest. Tevens evalueert deze commissie de voortgang en samenhang van de lopende acties en geeft, indien gewenst, bijsturings- en leeradviezen. Eventuele nieuwe ontwikkelingen en acties (zoals een RIF 3.0, doorgroei STO, Greendeals, Mobiliteitsteams UWV, e.d.) die een bijdrage van, of van meerwaarde zijn voor andere partijen, geven zij advies. Bij verhindering wordt aan de leden gevraagd om zelf tijdig vervanging vanuit het ecosysteem binnen het eigen onderdeel van de triple helix bedrijfsleven, onderwijs en (semi-)overheid, (en niet vanuit de eigen organisatie) te regelen.

2 Kijk voor vergaderdata op www.werkenontwikkelen2030nh.nl

Deel 4 Actieagenda

De input, uit de diverse sessies bij de 6 thema's, is verwerkt in een actieagenda voor de periode 2024-2027.

Uitgangspunten voor het samenstellen van de actieagenda

- Acties moeten de gezamenlijke doelen 2030 dichterbij brengen.
- Acties versterken het bestaande ecosysteem en bouwen hierop voort. Er wordt zoveel als mogelijk vanuit de bestaande PPS-en, HIP's of SPT's gestart.
- Slimme interventies worden gedaan door de inzet van mensen en middelen in lijn met doelen en plannen van betrokken organisaties en regio's.
- Acties moeten resultaat voor de gehele provincie opleveren, niet alleen voor de direct betrokken partijen. Denk dus voor de hele provincie in oplossingen.
- Acties zijn gericht op de Human Capital-zijde van de klimaatopgave in Noord-Holland.
- Scope van de acties is de mismatch op de arbeidsmarkt rond techniek, technologie, inclusief digitalisering.
- Acties kennen altijd een einde of krijgen een einde bij onvoldoende werking op basis van onderzoek en/of bespreking in Technologietafels, leer- en adviescommissie en regiegroep.
- We streven ernaar zoveel mogelijk synergie en verbinding tussen acties te bewerkstelligen

Concrete acties vanaf 2024

Bij de uitvoering van de acties maken wij onderscheid tussen ontwikkelcoalities, leergemeenschappen of het beleggen van een actie bij 1 of meer stakeholders uit het ecosysteem. Daarnaast zijn aanjagers nodig om deze ontwikkelcoalities en leergemeenschappen te activeren

We onderscheiden de volgende 3 leergemeenschappen:

1. Zet De Groene Wereld Aan
2. Leven Lang Ontwikkelen
3. Community Manifest- en Ecosysteem

En 3 ontwikkelcoalities:

4. Onderwijs-arbeidsmarktketen
5. Inclusiviteit
6. Technologie voor de klimaatopgave in onderzoek en onderwijs

We versterken met deze acties het bestaande ecosysteem, en bouwen verder uit als dit nodig is.

Vorm:	Leergemeenschap	Thema:	Instroom-, doorstroom en techniekpromotie
Naam:	#1 Zet De Groene Wereld Aan (ZDGWA)		
Beoogd leerdoel:	Lerend netwerk om activiteiten en/of netwerken te bundelen, te verbeteren en op te schalen op het gebied van de techniekpromotie, waaronder implementeren van het communicatieconcept ZDGWA.		
Wie zijn er (minimaal) nodig:	HIP Techport+, GreenTech en Greenchain NH, STO-regio's, Techniek NHN, Servicepunten Techniek (SPT), beroepsonderwijs		
Aanpak:	Eerste actie: genoemde partijen samenbrengen en vragen om een plan van aanpak. Opbrengsten van de leergemeenschap minimaal eenmaal per jaar bespreken met de leer- en adviescommissie.		

Vorm:	Leergemeenschap	Thema:	Leven lang ontwikkelen (LLO)
Naam:	#2 Leven Lang Ontwikkelen (LLO)		
Beoogd leerdoel:	Breed gedragen kennisnetwerk op provinciaal niveau, in aanvulling op de regionale kennisontwikkeling rond LLO bij de campussen, in de arbeidsmarktregio's en met nieuwe ontwikkelingen (bijvoorbeeld de LLO-Katalysator en Regionaal en/of landelijk Talentfonds).		
Kernwoorden:	passend aanbod, skillstaal en skillspaspoort, anders diplomeren, laagdrempelige toegang en loopbaanpaden		
Wie zijn er (minimaal) nodig:	HIP Techport+, GreenTech en Greenchain NH, STO-regio's, Techniek NHN, Servicepunten Techniek (SPT), beroepsonderwijs, arbeidsmarktregio's (AMR)		
Aanpak:	Eerste actie: genoemde partijen samenbrengen en vragen om een plan van aanpak. Opbrengsten van de leergemeenschap minimaal eenmaal per jaar bespreken met de leer- en adviescommissie. Eerste acties door de leergemeenschap: in beeld brengen wat op LLO richting MKB plaatsvindt in de regio; koppeling maken met LLO-Katalysator; en, e.e.a. versterken vanuit de campusinfrastructuur. Uitvoeringsmiddelen, voor gezamenlijk MKB dat wil leren ontwikkelen, kunnen komen uit de regeling: https://www.wijzijnkatapult.nl/leren-ontwikkelen-mkb/ . Voor individueel leven lang ontwikkelen werkt SZW aan een integratie van STAP en SLIM-regeling en wellicht hebben (sommige) arbeidsmarktregio's een talentontwikkelfonds.		

Vorm:	Leergemeenschap	Thema:	Werkend ecosysteem & campusvorming
Naam:	#3 Community Manifest en Ecosysteem		
Beoogd leerdoel:	Vergroten van de zichtbaarheid en van de rol van zowel het Manifest als de Noord-Hollandse campusstructuur voor alle stakeholders in de provincie (en daar waar mogelijk landelijk). De campussen (i.s.m. de High Impact PPS-en) hebben als regionaal techniekcentrum voor hybride beroepsonderwijs een aan- en uitvoerende rol met de actieagenda.		
Wie zijn er (minimaal) nodig:	HIP Techport+, GreenTech en Greenchain NH, techniek & technologie campussen		
Aanpak:	Eerste actie: genoemde partijen samenbrengen en vragen een startnotitie op te stellen en (indien van toepassing) een purpose case. Opbrengsten van de leergemeenschap minimaal eenmaal per jaar bespreken met de leer- en adviescommissie.		

Vorm:	Ontwikkelcoalitie	Thema:	Instroom, doorstroom & techniekpromotie
Naam:	#4 Onderwijs- en arbeidsmarkketen		
Beogd resultaat:	1. Inzicht hebben op welke cruciale punten het verlies (de wegtek) precies plaatsvindt in de keten. Vervolgens verkennen welke instrumenten inzetbaar zijn om de problematiek te verminderen. Na deze inventarisatie met de top 3 van oplossingen en instrumenten aan de slag gaan.		
	2. Aanscherpen van beeldvorming van werken in deze sectoren (in overleg met leergemeenschap #1 ZDGWA).		
	3. Aanpassen voorlichtingen van bijv. onderwijs en opleidingen, voor een actueel beeld van beroepen en werkzaamheden (in overleg met leergemeenschap #1 ZDGWA).		
Kernwoorden:	Uitval voorkomen, gericht op alle niveau's in het onderwijs, op de overgang studie naar werk, en op behouden voor techniek en technologie in het bedrijfsleven, hybride docenten, krachtenbundeling t.a.v. verbeteren van de afstemming van stages.		
Wie zijn er (minimaal) nodig:	HIP Techport+, GreenTech en Greenchain NH, gezamenlijk met aangesloten bedrijfsleven		
Aanpak:	Aangesloten partijen maken een startnotitie en (indien nodig) een purpose case. Deze voorleggen aan de leer- en adviescommissie. Benut voor concretisering en eventuele uitvoeringsmiddelen onder meer: https://www.techniekpact.nl/nieuws/subsidieregeling-versterking-aansluiting-beroepsonderwijskolom , gericht op de overgang vo/vavo/vmbo-mbo en mbo-hbo.		

Vorm:	Ontwikkelcoalitie	Thema:	Inclusiviteit
Naam:	#5 Inclusiviteit		
Beogd resultaat:	1. Minimaal 1 techniek-oriëntatieplek én minimaal 1 technische of technologische leerwerklocatie per arbeidsmarktregio, in samenwerking met deze regio's.		
	2. Onderwijs pakt een rol bij (opzetten en verduurzamen van) leerwerklocaties.		
	3. Handleiding voor opzetten en verduurzamen van leerwerklocaties n.a.v. pilots.		
	4. Meetbare impact ontwikkelen voor 'iedereen doet mee op de arbeidsmarkt'.		
	5. Goede voorbeelden podium geven en hierover kennis uitwisselen.		
Kernwoorden:	techniek-oriëntatie plekken, leerwerklocaties (verduurzaamd), talentfonds, i.s.m. arbeidsmarktregio's (AMR) en onderwijs		
Wie zijn er (minimaal) nodig:	HIP Techport+, GreenTech en Greenchain NH, Servicepunten Techniek (SPT), beroepsonderwijs, arbeidsmarktregio's (AMR)		
Aanpak:	Aangesloten partijen maken een startnotitie en (indien nodig) een purpose case. Deze voorleggen aan de leer- en adviescommissie. Benodigde uitvoeringsmiddelen zijn onder meer te vinden in het Regionaal investeringsfonds MBO. Inzet op entree en speciaal onderwijs is een nog onderbelicht terrein in de projecten.		

Vorm:	Ontwikkelcoalitie	Thema:	(beroeps)Innovatie
Naam:	#6 Technologie voor de klimaatopgave in onderzoek en onderwijs		
Beogd resultaat:	1. Goede aansluiting tussen innovatievragen ten aanzien van de klimaatopgave van het MKB en de samenwerking met de regionale kennisinstellingen voor het beantwoorden van deze vraagstukken. Doorwerking van deze samenwerking in de inhoud en vernieuwing van het onderwijs.		
	2. Goede voorbeelden/hotspots een podium geven en hierover kennis uitwisselen.		
Kernwoorden:	hybride docenten, contextrijke leeromgevingen voor alle niveau's, lectoraten, practoraten, associate degree's, keuzedelen, doorlopende leerlijnen enzovoort		
Wie zijn er (minimaal) nodig:	HIP Techport+, GreenTech en Greenchain NH, aangesloten beroepsonderwijs		
Aanpak:	Aangesloten partijen maken een startnotitie en (indien nodig) een purpose case. Deze voorleggen aan de leer- en adviescommissie.		

Communicatie Werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland

Communicatie is binnen de manifestbeweging een belangrijke manier om verbindingen te versterken en initiatieven zichtbaar te maken. Daarom is een landschap uitgewerkt van communicatiemiddelen. Deze dragen bij aan de vier communicatiedoelen: **inspireren, informeren, motiveren, samenwerking stimuleren**.

De communicatiemiddelen zijn toegankelijk voor alle manifesters en geïnteresseerden, en onderverdeeld in informatie over:

Het manifest en de beweging

De voortgang van het manifest

De activiteiten rondom specifieke thema's van het manifest

Wil je meedoen? Mail dan naar: manifest@noord-holland.nl

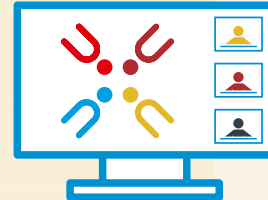
Website



Interactief en actueel overzicht met informatie en artikelen over de Manifestbeweging en van alle **relevante initiatieven** en samenwerkingen op de programmalijnen **Kiezen, Leren, Werken** en **Innoveren**.



Manifest Meet



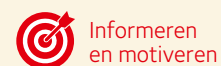
Online bijeenkomst op iedere **derde donderdag** van de **maand**



Arbeidsmarkt-dashboard



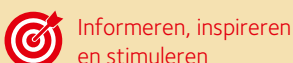
Realtime data over de **thema's** binnen het **manifest**



Technologietafel



Jaarlijks **live evenement** op **wisselende locaties**



Wisseltrofee

Jaarlijkse onderscheiding
De prijs is een **trofee**.
Winnaar krijgt **een interview!**
Extra in de spotlight.



Begrippenlijst

Aanvalsplan arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie	Plan met tal van onconventionele maatregelen om het tekort aan technici terug te dringen, zodat de uitvoering van de energietransitie en onder meer de bouwopgave niet vastlopen. Aanvalsplan Techniek, door vijf technische sectoren in samenwerking met VNO-NCW en MKB-Nederland.
Aanvalsplan chronisch tekort ICT-ers	Aanvalsplan om tekorten in de ICT terug te dringen (van NLdigital, Dutch Data Center Association, Dutch Cloud Community, Fiber Carrier Association en Cyberveilig Nederland).
Actieplan Groene en Digitale Banen	Actieplan Groene en Digitale banen pakt de tekorten aan technisch en digitaal geschoold personeel aan. Dat vraagt om een gecoördineerde aanpak, waarbij alle partijen – werkgevers, werkenden, onderwijs en landelijke en regionale overheden – samen optrekken. Waaronder de initiatiefnemers van de aanvalsplannen zoals hierboven besproken.
Arbeidsmarktregio (AMR)	Indeling in regio's van waaruit gemeenten en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden vormgeven. Het is een regionaal niveau tussen gemeenten en provincies in. In de provincie Noord-Holland zijn er 5 AMR's.
Associate Degree (AD)	Een associate degree is een tweejarige opleiding op HBO-niveau, met name bedoeld voor mensen met een MBO 4 diploma die willen doorleren, maar niet een volledige HBO-bachelor willen volgen van 4 jaar.
Bèta&Mentality-model	Kijkend door de bril van Bèta&TechMentality ontmoet je vijf bètatypes die onderling sterk verschillen in hun houding ten aanzien van de bètatechnische wereld. Die vergen dus ook elk hun eigen aanpak. Heb je bijvoorbeeld meer Ontdekkers in je klas, Creatieve Makers of een mix van Vernieuwers, Maatschappelijke Toepassers en Doeners? Elk van de segmenten biedt specifieke haakjes hoe deze jonge doelgroep tijdens hun schoolcarrière geïnteresseerd kan worden en blijven in techniek.
Campus	Campus is in het Noord-Hollandse arbeidsmarktbeleid gedefinieerd als een netwerk van relevante stakeholders: ondernemers, onderwijs en overheid; de 3 O's op een onderscheidend technologische specialisatie, die bijdraagt aan een goede aansluiting tussen bedrijfsleven en onderwijs. In een campus komen de vraag van bedrijven, het aanbod en mogelijkheden van het beroepsonderwijs en de opgave van (lokale) overheden voor economie en participatie samen. De provincie kiest voor inzet op techniek en technologie vanuit de bijdrage aan het innovatief vermogen van een regio en de noodzaak van voldoende technologische vakmensen voor het realiseren van de klimaatopgave.
DET-sectoren	Duurzaamheid en energiesectoren (DET). Term zoals gebruikt in het SEO-rapport.
Ecosysteem	Ecosysteem is het geheel van instellingen, bedrijven en organisaties die zich direct of indirect inzetten voor de doelstellingen uit het manifest. Zij zijn constant in een onderlinge wisselwerking, gedeeltelijk van elkaar afhankelijk, om die doelstellingen te bereiken.
Fieldlab	Fieldlab is een praktijkomgeving waarin ondernemers en kennisinstellingen intensief samenwerken en experimenteren met de ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologie. Door onderzoek en technologie met business- en verdienmodellen in de praktijk te verbinden, dragen fieldlabs bij aan baanbrekende innovaties.
Gouden Poort	Methodiek zoals bedoeld het Aanvalsplan Techniek. In het plan worden suggesties gedaan om de arbeidsmarkt voor technici compleet anders in te richten. Het nieuwe systeem, de Gouden Poort, moet uitgroeien tot dé centrale plek voor starters, zijinstromers, nieuwkomers en ervaren vakmensen die een switch naar een (andere) technische sector overwegen.

Groene en digitale banenplan	Initiatief van ministeries EZK, Klimaat en Energie, OCW, Primair en Voortgezet Onderwijs en Armoedebestrijding, Participatie en Pensioenen, met maatregelen om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken in sectoren met banen die belangrijk zijn voor de klimaat- en digitale transitie.
Human Capital Agenda (HCA)	Aan de basis van regionale ontwikkeling en regionaal arbeidsmarktbeleid staat meestal een Human Capital Agenda (HCA). Een Human Capital Agenda geeft richting aan de activiteiten in de regio, die worden ondernomen ter versterking van de regionale economie.
High Impact PPS (HIP)	High Impact PPS (HIP) is een consortium van succesvolle en verduurzaamde PPS-en, aangevuld met nieuwe partners uit onderwijs, bedrijfsleven en overheden, en andere relevante maatschappelijke stakeholders. Zij werken samen in de keten aan coherente en geïntegreerde oplossingen voor (onder meer) MKB rond een grote (regionale) maatschappelijke uitdaging. In Noord-Holland zijn 3 bovenregionale consortia, ofwel HIP's, gevormd. Zij werken samen aan de opgave om nog meer studenten te trekken en meer MKB-bedrijven te faciliteren. En daarmee impact vergroten door het breder toepassen van innovatie en het leven lang ontwikkelen.
Hybride docent	Hybride docenten kiezen ervoor deels als docent te werken en daarnaast ook werkzaam te zijn in een andere baan in loondienst of als zelfstandig ondernemer: een accountant die een dag per week economie geeft of een docent informatica die ook programmeur is.
Just Transition Fund (JTF)	Just Transition Fund (JTF) draagt bij aan de overgang naar een Klimaat-neutraal Europa. Hoofddoel van het JTF is regio's die sterk afhankelijk zijn van inkomsten en werkgelegenheid uit fossiele brandstoffen op een rechtvaardige gelijkwaardige manier in staat stellen een energietransitie in te gaan. Een transitie die rekening houdt met de sociale en economische aspecten en de milieueffecten. In Noord-Holland beschikt de IJmond over een JTF.
Leergemeenschappen (learning community)	Grote maatschappelijke uitdagingen op het gebied van vergrijzing, duurzaamheid, digitalisering, segregatie en onderwijskwaliteit vragen om nieuwe manieren van werken, leren en innoveren. In toenemende mate wordt daarom ingezet op bundelen van kennis en expertise van zowel publieke als private organisaties, die elkaar nodig hebben om te innoveren en complexe vraagstukken aan te pakken. Het concept 'learning communities' wordt gezien als dé oplossing om leren, werken en innoveren anders met elkaar te verbinden: collaboratief, co-creërend en contextrijk.
Leven lang ontwikkelen (LLO)	Kern van de LLO-aanpak is stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan, opdat ze zich blijven ontwikkelen en deze ontwikkeling aansluit op de veranderende vraag vanuit de arbeidsmarkt. Het ideaal is dat LLO resulteert in vitale mensen die flexibel en duurzaam inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.
Lector	Een lector verricht praktijkgericht onderzoek (met een team (docent)-onderzoekers en studenten in een lectoraat) binnen een hogeschool samen met een eigen kenniskring.
LLO-Katalysator	LLO-Katalysator is een meerjarig programma waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO), zowel landelijk als in de regio's. Het doel van de LLO-Katalysator is om organisaties en professionals continu te laten aansluiten op een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt.
Make-athon	Battle, meestal tussen studenten, om een innovatieve oplossing te bedenken en ontwerpen voor een bedrijfsvraagstuk.

MKB-route Innovatief Ondernemen	Met laagdrempelige en kleine onderwijseenheden (nanomodules van slechts enkele uren) basis-skills ontwikkelen m.b.t. technologische en bedrijfsmatige ontwikkelingen. Het laagdrempelige karakter maakt deze modules heel geschikt om ze flexibel in te zetten naar behoefte en als teasers voor verdere verdieping. De verzamelnaam voor meerdere nanomodules (stations) worden metrolijnen genoemd, gericht op een bepaalde transitie of onderwerp. Voor meer informatie: Smart Makers Academy.
Nationaal Groeifonds (NGF)	Met het Nationaal Groeifonds investeert het kabinet tussen 2021 en 2025 € 20 miljard in projecten die bijdragen aan het duurzame verdienvermogen van Nederland. M.b.t. arbeidsmarkt zijn er meerdere projecten: Thema Leven lang ontwikkelen: <ul style="list-style-type: none"> • opschaling PPS in het beroepsonderwijs • Nationale LLO-Katalysator Thema onderwijs: <ul style="list-style-type: none"> • Investeren in het talent van de toekomst!
NHInZicht	Online arbeidsmarktmonitor met recente gegevens over de provincie Noord-Holland. Ook zijn hier cijfers te vinden van twee arbeidsmarktregio's in Noord-Holland (Noord-Holland Noord en Zuid-Kenemerland/IJmond) en het dashboard van het manifest.
Ontwikkelcoalitie	Een ontwikkelcoalitie is een samenwerking tussen twee of meer partijen die betrokken zijn binnen het manifest Werken en ontwikkelen 2030 NH. Zij richten zich op de ontwikkeling van een geformuleerd hoofddoel. Voortgang en verantwoording verloopt via de leer- en adviescommissie.
Ontwikkelfonds	Fonds en platform om gelden beschikbaar en makkelijker toegankelijk te maken voor iedereen, voor leven lang ontwikkelen. In Noord-Holland Noord loopt een pilot.
Open hiring	Open hiring is 1 van de 4 wervingsroutes, waarmee werkgevers gemakkelijk met werkzoekenden in contact kunnen komen. Bij open hiring komt het erop neer dat iedereen die wil werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder cv of sollicitatiegesprek.
Practor	Een practor is een boegbeeld, inspirator en/of motor van een practoraat (expertiseplatform). De practor is verantwoordelijk voor ontwikkeling, toepassing en verspreiding van kennis, zowel intern als extern, vanuit het MBO. Ook praktijkgericht onderzoek en docenten meenemen in ontwikkelingen zijn belangrijke taken.
Promotie Event Techniek (PET)	Tijdens een Promotie Evenement Techniek (PET) maken leerlingen van groep 7 en 8 (primair onderwijs) op een vrije, ongedwongen en positieve manier kennis met de 7 werelden van techniek. Ook worden leerkrachten en ouders/verzorgers geïnformeerd en geënthousiasmeerd.
Publiek Private Samenwerking (PPS)	In PPS-en investeren, experimenteren en innoveren docenten, studenten en/of werkgevers samen ten behoeve van toekomstbestendig beroepsonderwijs en beroepspraktijk. Dit gebeurt bijvoorbeeld door professionals uit het bedrijfsleven die lessen verzorgen, of door studenten die tijdens hun opleiding onderzoek doen voor een MKB-bedrijf. Het is daarmee een aanvulling op de samenwerking tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven die natuurlijk al tientallen jaren bestaat via bijvoorbeeld stages, praktijkgericht onderzoek, beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en landelijke samenwerking.
Purpose Case	De Purpose Case is een instrument om een maatschappelijk businessmodel voor een ontwikkelcoalitie te ontwerpen, waarmee je samen impact maakt en waarbij de waardering van de opbrengsten zowel financieel als niet-financieel is.

Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF)	Het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) stimuleert de samenwerking tussen scholen, publieke sector en bedrijfsleven. Het doel van het RIF is om MBO-studenten nog beter voor te bereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, door hen al tijdens hun studie te laten werken met state-of-the-art-technieken en -methoden.
Regionale Mobiliteitsteams	Regionale Mobiliteitsteams (RMT) zijn een samenwerkingsverband tussen gemeenten, UWV, onderwijs, SBB, vakbonden en werkgeversorganisaties. De bedoeling is om werkloosheid te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren, door dienstverlening te bieden, die nodig is voor de (over)stap naar nieuw werk. De dienstverlening van de RMT's richt zich op mensen die hun baan zijn verloren of dreigen kwijt te raken én extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van nieuw werk. Hiertoe behoren ook zelfstandig ondernemers en jongeren. Daarbij komen nu bijstandsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden.
RWC (Regionaal Werkcentrum)	RWC biedt één herkenbaar loket, het regionale werkcentrum, waar alle werkzoekenden en werkgevers terecht kunnen voor de ondersteuning en begeleiding die nodig is om mensen de stap naar een nieuwe baan te laten maken. Gemeenten en UWV samen met sociale en andere partijen, moeten zorgen voor een beter functionerende arbeidsmarkt doordat meer arbeidsparticipatie, omscholing en doorstroom tot stand komt.
SEO-onderzoek 'Investeren in duurzaamheid en Energietransitie in Noord-Holland' (november 2022)	Analyse van de gevolgen voor de arbeidsmarkt door een beeld te schetsen van de bedrijven die zich bezighouden met energietransitie en duurzaamheid (DET-sectoren)
Servicepunt Techniek (SPT)	In elke arbeidsmarktregio van de provincie is een Servicepunt Techniek (SPT) ingericht, met als doel het matchen en opleiden van kandidaten en werkgevers tussen (en door) de 4 aangesloten techniekbranches en hun Opleidings- en Ontwikkelfondsen (O&O).
Skills	Skills is de verzamelterm voor alle persoonlijke- en vakvaardigheden, competenties en kennis die iemand heeft of kan ontwikkelen.
Sterk Techniekonderwijs (STO)	De regeling Sterk Techniekonderwijs (STO) stimuleert samenwerking in de regio. Met subsidies is geld beschikbaar voor VMBO-scholen. Hiermee kunnen zij investeren in bijvoorbeeld machines, materialen en mensen. Doelstelling is werken aan een duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk techniekonderwijs. Zo zijn er onder meer activiteiten voor basisscholen en wordt gewerkt aan doorlopende leerlijnen van het VMBO naar het MBO. Het ministerie van OCW, Stichting Platforms vmbo (SPV), Platform Talent voor Technologie (PTvT), zetten zich de komende jaren samen in voor Sterk Techniekonderwijs. Zij werken hierbij nauw samen met VNO-NCW, de Federatie Techniek, MKB-Nederland, Technische branches, Platform TL, MBO Raad, en de VO-raad.
Tech Your Talent	Tijdens Tech Your Talent kan de onderbouw van VMBO en HAVO op een vrije, ongedwongen en positieve manier kennismaken met de zeven werelden van techniek.
Triple helix	Triple helix verwijst naar de deelname van minimaal één publieke organisatie (overheid), één kennisorganisatie (kennis- of onderwijsinstelling) en één private onderneming (bedrijfsleven).

Mede tot stand gekomen door:

3DMZ,
 ABU, ACE
 Incubator, AenO
 Metalektro, AF
 KLM, AH, **Gemeente**
 Alkmaar,
 Alliander, AMEC,
 AMR Zaanstreek
 Waterland,

Gemeente
 Amsterdam,
 Green Campus,
 De Argumentenfabriek, Atlas Professionals,
 AAVN, AYOP, Beleef Je Beroep, BeterBusiness,
 Gemeente Beverwijk, Blok System Supply, Boosten
 Consultancy, Bouwend Nederland, Bouwmensen
 KZW, Broedmachine, BSH Home Appliances,
 Buitenboordmotor, Bureau Brand, Bureau Verkaik,
 Buro naar Werk, Calder Werkt, CNV, CNV Jongeren,
 CrossOver, CEVEBO, DAM Nederland, Damen Shipyards
 Den Helder, De Buitenboordmotor, **Gemeente Den**
Helder, Gemeente Dijk en Waard, Dudoc XP, Dunamare
 Onderwijsgroep, Economisch Forum HBA, Ee'you, **Energy &**
Health Campus, Elastique, Energietransitie NZKG, EQUANS,
 ESPEQ Bouwopleidingen, ETIL, Facta Constructietechniek,
 Fioretti College, Florioos, FME, FNV, Gasservice, **GreenChain,**
Greenport Aalsmeer, Greenport NHN, H2Connect, Gemeente
Haarlem Campus, Haarlem College, Haprotech, Haute Equipe, Gemeente Heemskerk,
Gemeente Heemstede, Het Bouwbedrijf, Gemeente Hilversum, Hogeschool Inholland,
 Hogeschool van Amsterdam, **Gemeente Hollands Kroon, Horizon College, Gemeente**
Hoorn, House of Hospitality, Huis van het Werk, HVC groep, IJmond Werkt!, Infra
Bindt, Innovate today, Isential, IT Academy WF, ITPH Academy, IW Noord-Holland,
 JetSupport, Kamer van Koophandel, Kansacademie, Katapult | Platform Talent
 voor Techniek, KLM E&M, Koninklijke Marine, Koninklijke Metaalunie, KPN,
 KSB Nederland BV, Litop B.V., LUBA Uitzendbureau, **Luchtvaart Community**
Schiphol, LWL Groot Amsterdam, LWL GVS, LWL ZK-IJ-ZST-WL, Marine,
 Martinuscollege, Masterplan Techniek Amsterdam 2.0, MBO College
 Hilversum, MBO College Westpoort, **Media Campus**
NL, Meerland Bouw B.V., Minecraft Innovatie,
METIP, Ministerie Economische Zaken en Klimaat,
 Ministerie Sociale zaken & Werkgelegenheid,
 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
 MKB Digital Workspace / Cupola XS, MRA organisatie,
 Multimetalaal B.V., NCVB bedrijfsopleidingen, New
 Business Lab, **NexTechnician Mobiliteitstechniek**
Amsterdam UA, NLwerktaanwerk, Nova College,
 NRTO, Port of Den Helder, **OD IJmond, ODNZKG, OLAM,**
 Ondernemend Alkmaar, Ondernemersvereniging Den
 Helder, **Ontwikkelingsbedrijf NHN, OOM, OVAL, OVO**
 Zaanstad, **PasMatch, Petrus Canisius College, Platform Talent**
 voor Technologie, Polytechniek B.V., Port of Amsterdam,
 ProBedrijven, provincie Noord-Holland, Provincie Utrecht,
PurmerValley, Rabobank, Regio College, RegionaalWerkBedrijf
ZW, Regius College, Remeha B.V., ROC Amsterdam, ROC
 Bouwcampus Amsterdam, ROC van Amsterdam Airport
 College, ROC van Amsterdam MBO-Westpoort, ROC van
 Amsterdam/MBO college Hilversum, **ROM in West, RPA nhn,**
Sardes, Saxion Hogeschool, SBB, Schouten Techniek B.V, Seed
Valley, SER, SG De Triade Atlascollege, Sigra, Spacebuzz, SPG
 Noord-Holland, **SPT/UWV/WSP, Sterk Techniek Onderwijs,**
Stichting Bèta&Tech Experience, Stichting
 Stichting Trigoon Westfriesland, Stichting
 Voortgezet Onderwijs Kennemerland, STO
 Amstelland, STO Amsterdam, STO Waterland,
SWA HR-Diensten, Tabor College, Talent Academy
 WF, TASC Esprit scholen Amsterdam, **Tata Steel, Tech@**
Connect, Techcampus Haarlemmermeer, Tech@Connect,
Techlands, Techniek Nederland, Techniekpact West
 Friesland, **Techport, Tetrix Techniekopleidingen, Gemeente**
Texel/regioteam, Topsector Chemie, Trive Technology, Truckland,
USG Restart, UWV, Vakschool Technische Installaties VTI, Vattenfall,
 Ondernemers Waterland,
NLWerktaanWerk, Vonk, VU,
Werkom, WerkSaam,
WerkSaamWestfriesland, Wij Techniek,
IJmondWerkt, Yacht, Yuverta, Gemeente
Zitel Group Consultancy.

Partijen die het manifest onderschrijven zijn te vinden op:

www.werkenontwikkelen2030nh.nl

Werken en
ontwikkelen

2030

Noord- Holland

