

Meerjarenagenda

2026 - 2030

Arbeidsmarktregio

Noord-Holland Noord



Voorwoord

Samen maken we het verschil. De arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord is een netwerk van mensen en organisaties die geloven in kansen voor iedereen. Met deze meerjarenagenda zetten we een gezamenlijke stap naar een inclusieve, wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkt. Niet door alleen te praten, maar door te doen. Want dromen worden pas werkelijkheid als we ze samen omzetten in actie.

Dat vraagt om lef. Lef om je eigen belang soms niet voorop te zetten en te kiezen voor het grotere geheel. Het gaat niet om posities of logo's, maar om de inwoners en werkgevers van onze regio. Om jongeren die hun eerste baan zoeken te behouden voor de regio, om mensen die een nieuwe kans verdienen, om ondernemers die talent nodig hebben om te groeien. Daar doen we het voor.

We houden het eenvoudig en duidelijk. Helder geformuleerde ambities, focus op wat echt telt: inclusiviteit, duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen. En een stevige regie om initiatieven te verbinden en resultaten te boeken. Want samenwerking is geen doel op zich, maar een middel om impact te maken. Het vraagt om complementair zijn, elkaars kwaliteiten benoemen en benutten. It takes two to tango – en in ons geval: veel meer dan twee.

De afgelopen 25 jaar hebben we laten zien dat volhouden loont. Samenwerken op arbeidsmarktgebied is een kwestie van de lange adem, maar het werkt. We hebben bewezen dat samenwerking niet alleen mogelijk is, maar dat het vruchten afwerpt. Laten we die energie vasthouden. Laten we elkaar blijven versterken, elkaar blijven vinden en samenbouwen aan een regio waarin talent wordt benut, kansen worden gecreëerd en dromen worden omgezet in doen.

Deze agenda is geen eindpunt, maar een vertrekpunt. Een uitnodiging om samen te werken, om elkaar te inspireren en om verantwoordelijkheid te nemen. Want alleen door samen te werken – overheid, onderwijs, ondernemers en maatschappelijke partners – kunnen we een arbeidsmarkt creëren waarin iedereen mee kan doen. Waarin we niet langs elkaar heen werken, maar mét elkaar. Waarin we niet denken in beperkingen, maar in mogelijkheden.

Met elkaar, niet tegen elkaar. Dat is onze belofte. Nu is het tijd om die belofte waar te maken. Laten we het doen. Samen.

Vanaf 2026 is elke arbeidsmarktregio verplicht een eigen meerjarenagenda op te stellen in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Het document vormt een strategisch kader voor een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur, waarin samenwerking, inclusiviteit en kennis gedreven beleid centraal staan.

Een belangrijk uitgangspunt is de structurele krapte op de arbeidsmarkt. Daarom zijn vijf klantreizen uitgewerkt: van school naar werk, van uitkering naar werk, van werk naar werk, van niet-werk naar werk en de rol van de werkgever. Deze zijn gekoppeld aan zeven regionale focussectoren, waaronder zorg & welzijn, techniek, energie & bouw en agri & food. ICT is geen losse focussector in onze regio maar een essentieel onderdeel in alle sectoren. De regio kiest bewust voor een positieve benadering van doelgroepen: kansrijke mensen met ongekend talent, zoals jongeren, nieuwkomers, arbeidsbeperkten en ervaren ouderen.

Tot slot is er veel aandacht voor governance en monitoring. De samenwerking tussen alle relevante en betrokken stakeholders wordt geborgd via een duidelijke structuur. Monitoring vindt plaats via een monitoringscyclus en jaarlijkse rapportages. Deze Meerjarenagenda is bedoeld als richtinggevend document voor beleidsmakers, uitvoerende partners en werkgevers in de regio, met als doel een inclusieve, wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkt.



Inhoud

Voorwoord	2
Leeswijzer	3
1. De 10 ambities voor 2030	5
2. Arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord	7
3. Kenmerken van de regionale arbeidsmarkt	10
4. Landelijke en regionale ontwikkelingen	13
5. Het verhaal van Noord-Holland Noord	17
6. Klantreizen en strategische focuspunten	20
7. Samenwerking in NHN	26
8. Monitoring	28
Slotwoord	29
Afkortingen	30

1. De 10 ambities voor 2030

In Noord-Holland Noord bouwen we samen aan een inclusieve, skillsgerichte arbeidsmarkt die bijdraagt aan brede welvaart, waarin een leven lang ontwikkelen de norm is, iedereen duurzaam inzetbaar is en talent wordt behouden en aangetrokken.

- ❶ Samen versterken we werk en ontwikkeling in de regio, met focus op de sectoren zorg & welzijn, techniek, energie & bouw, onderwijs & overheid, agri & food, maritiem & water, transport & logistiek en toerisme & leisure.
- ❷ In 2030 is het Werkcentrum NHN (voor iedereen met vragen over werk of ontwikkeling) de herkenbare en integrale toegangspoort voor deze thema's in de regio, volledig volgens het no wrong door principe. Inwoners en werkgevers ervaren een constante, hoge kwaliteit van dienstverlening vanuit een warm welkom en kunnen digitaal en/of op de locaties van het Werkcentrum terecht. Er is sprake van persoonlijk contact met echte aandacht voor de vraag en het verhaal van de inwoner of werkgever waarbij iedere hulpvraag passende dienstverlening, advies of doorverwijzing krijgt. De loketfunctie en de regionale samenwerking vormen één samenhangend systeem, waarin partners uit de arbeidsmarktregio hun processen en arbeidsmarktdienstverlening op elkaar hebben afgestemd.
- ❸ We realiseren een sterke instroom en behoud van jongeren tot 27 jaar naar ontwikkeling, opleiding of betekenisvol werk. Dit doen we door de mogelijkheden te onderzoeken om ze te behouden voor onderwijs, inzet op ontwikkeling of door de directe uitstroom vanuit school naar duurzaam werk te verhogen. Rondom dit proces krijgen jongeren extra begeleiding en ontwikkelkansen om langdurig inzetbaar te blijven in tekort sectoren.
- ❹ In 2030 is het van-werk-naar-werk-systeem volledig dekkend, met Leven Lang Ontwikkelen als stevige ruggengraat. In een regionaal netwerk waarin om- en bijscholing standaard onderdeel is van loopbaanontwikkeling, dragen we actief bij aan de bewustwording van werkenden en werkgevers dat zij tijdig en blijvend moeten investeren in LLO en zich voorbereiden op mogelijke loopbaanswitches.
- ❺ De afstand die talenten hebben tot de arbeidsmarkt wordt verkleind. Hierbij hebben we aandacht voor jongeren, nieuwkomers (asielzoekers en statushouders), arbeidsbeperkten, mentaal kwetsbaren, ouderen, Oekraïense ontheemden, arbeidsmigranten en ex-gedetineerden. Dit gebeurt met maatwerktrajecten gericht op kansrijke sectoren, specifieke ondersteuning voor deze inwoners en de inzet van werkgevers.
- ❻ De arbeidsmarktregio NHN werkt in 2030 met geïntegreerde doorstroomroutes voor anderstaligen. Work in NL-punten zijn regionaal operationeel en zijn logisch verbonden aan het Werkcentrum.
- ❼ In alle focussectoren is een regionaal microcredential- en skills-aanbod beschikbaar. Het Leven Lang Ontwikkelen-aanbod omvat praktijkleren, blended learning en microcredentials. Jaarlijks groeit het aantal deelnemers en het aanbod sluit aantoonbaar aan op actuele arbeidsmarktvraag.
- ❽ Inclusief, duurzaam en goed werkgeverschap is in 2030 de norm. Het merendeel van werkgevers hanteert skills-gerichte selectie, biedt voldoende en passende (leer)werkplekken aan, met de juiste begeleiding en is onderdeel van sectorale ontwikkelpaden.

⑨ In 2030 heeft Noord-Holland Noord een veerkrachtige, toekomstbestendige economie met sterke sectorale ecosystemen, innovatiekracht en voldoende talent. Onderwijs, overheid en bedrijfsleven werken structureel samen aan brede welvaart. We werken aan een arbeidsmarkt die meegroeit met het toenemende inwoneraantal door woningbouw, met voldoende passende werkgelegenheid en een aantrekkelijk en gevarieerd onderwijsaanbod, gericht op de focussectoren, voor alle talenten. Zo versterken de groei van de woningbouw en werkgelegenheid elkaar, verbetert de woon-werkbalans en wordt de sociaaleconomische positie van de regio duurzaam geborgd.

⑩ De regionale governance en samenwerking staan stevig en zijn toekomstbestendig ingericht met monitoring en tijdige bijsturing volgens de PDCA-cyclus. Door systematisch te volgen hoe maatregelen uitpakken, blijven we wendbaar en signaleren we vroegtijdig kansen en knelpunten. Dit alles gebeurt binnen een ecosysteem van gelijkwaardigheid en complementaire kracht, waardoor we gericht en onderbouwd kunnen sturen in een dynamische economische context.

2. Arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord

Binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord wordt samengewerkt tussen overheidsinstanties (gemeenten, UWV, Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord (ONHN), sociaal ontwikkelbedrijven, provincie Noord-Holland, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)), onderwijsinstellingen en werknemers- en werkgeversorganisaties. Elk van deze partijen biedt dienstverlening en ondersteuning aan inwoners om een passende baan, zo nodig met behulp van een opleiding, te vinden en/of te behouden, en/of ondersteunt werkgevers (daarmee) bij het oplossen van hun vraagstukken over werken en ontwikkelen.

Er wordt samengewerkt aan een evenwichtige arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord. Een arbeidsmarkt waar de talenten en competenties van de beroepsbevolking ten volle worden benut, ontwikkeld en aansluiten op de behoefte van de werkgevers. Werkgevers passen hun werkwijze en arbeidsvoorwaarden aan om deze doelgroepen actief te ontvangen en te behouden.

Waarom werken we samen?

De basis voor samenwerking binnen de arbeidsmarktregio komt voort uit de Wet SUWI waarin staat dat gemeenten en het UWV samenwerken om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en gezamenlijk werkgevers- en werkzoekendendienstverlening te vormen, met name gericht op uitkeringsgerechtigden. De samenwerking en de scope in Noord-Holland Noord is breder dan dat. De arbeidsmarktregio richt zich op alle werkzoekenden en werkenden. In deze samenwerking hebben ook Provincie Noord-Holland, onderwijsinstellingen, het Ontwikkelingsbedrijf NHN, het SBB en de sociale partners een belangrijke positie.

Deze samenwerking, gefaciliteerd door programmabureau RPAhn, geeft niet alleen uitvoering aan wettelijke taken en opgaven die vanuit het Rijk toebedeeld worden aan de arbeidsmarktregio's, maar draagt daarnaast bij aan:

- een gezamenlijke focus en uitvoering op specifieke (regionale) arbeidsmarktopgaves en behoeftes;
- stimulering van onderlinge samenwerking, aansluitende dienstverlening en kennisdeling op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken;
- adressering van complexe organisatie-overstijgende vraagstukken;
- impulsen voor de arbeidsmarkt middels gezamenlijke programma's en projecten.

Opgaven vanuit de Landelijke Meerjarenagenda

Op basis van de handreiking van het Ministerie van SZW zijn drie centrale opgaven geformuleerd binnen de landelijke meerjarenagenda arbeidsmarktbeleid: de economische, sociale en onderwijsopgaven. Deze opgaven vormen de kern van het beleid en zijn direct gekoppeld aan de regionale meerjarenagenda. In deze regionale meerjarenagenda worden de sociale opgaven verbonden met de economische opgaven. Onderwijs is hier een essentieel middel voor.

Economische opgave: om te voorkomen dat Nederland op bepaalde vitale gebieden vastloopt, denk hierbij aan de stagnerende arbeidsproductiviteit en arbeidsmarktkrapte, is focus nodig op de maatschappelijk cruciale sectoren zoals de zorg, onderwijs, kinderopvang en (internationale) veiligheid, alsmede de sectoren die bijdragen aan de klimaat-, energie, en digitale transitie.

Voor het (anders) werven van personeel, behoud van personeel en organiseren van werk bestaat er (publieke) dienstverlening met een gedeelde verantwoordelijkheid waarbij werkgevers zich actief manoeuvreren tussen economische uitdagingen enerzijds en het genereren van passend en inclusief werk voor alle talenten met een kwetsbare arbeidsmarktpositie anderzijds.

Sociale opgave: er is in ons land nog steeds inzet op mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie die het niet zelf redden om duurzaam aan het werk te komen of te blijven. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die een hoger risico lopen (langdurig) werkloos te worden of te blijven, mensen met een tijdelijk of structureel beperkt 'doenvermogen' en psychische

kwetsbaarheden. Hieronder kunnen ook mensen vallen die (nog) wel een baan hebben maar met ontslag worden bedreigd of veel tijd kwijt zijn aan mantelzorg en gezien hun arbeidsmarktpositie extra kwetsbaar zijn. Denk daarbij aan werknemers met een langjarig, eenzijdig arbeidsverleden en waarbij amper is geïnvesteerd in (aanvullende) scholing. Vanuit het beleidskader van het ministerie wordt tot de doelgroepen gerekend: werkzoekenden en werkenden met een arbeidsbeperking, mensen met een migratieachtergrond (asielzoekers en statushouders), jongeren die vallen onder de reikwijdte van de Wet Van School naar Duurzaam Werk, ouderen, arbeidsmigranten, mensen met GGZ-problematiek en ex-gedetineerden.

Onderwijsopgave: werkgevers ervaren steeds vaker dat zij moeite hebben met het invullen van vacatures en het vasthouden van personeel. Het aanwezige arbeidspotentieel is soms matig inzetbaar omdat de genoten scholing niet matcht met de arbeidsmarktvraag en daarmee ontstaat er een rem op groei en innovatie. Door (nieuwe vormen van) samenwerking tussen publieke- en private opleiders, werkgevers en overheden wordt gewerkt aan initiatieven om kennis en vaardigheden van mensen goed in beeld te brengen en waar mogelijk door leren en ontwikkelen beter te laten aansluiten op de arbeidsmarktvraag.

Het onderwijscollectief in NHN committeert zich aan een krachtige, inclusieve en toekomstgerichte arbeidsmarkt. Met onderwijs als sleutel tot succes neemt leren en ontwikkelen een duidelijke positie in binnen de arbeidsmarktregio. Er wordt geïnvesteerd in mensen, doorlopende leerlijnen, technologische vooruitgang en gelijke kansen voor iedereen.

Verbinding Landelijke Meerjarenagenda met regionale agenda's

Om te werken aan de bovengenoemde opgaven maken we met deze Regionale Meerjarenagenda (duur: 5 jaar) verbinding met de al bestaande regionale agenda's. Er wordt onder meer aansluiting gezocht bij:

- Economische Agenda NHN 2024-2040

De kracht van de regio vormen de sectoren Agri & Food, Water en Energie. Deze drie hoofdlijnen vormen de basis voor versterking van de economische samenwerking.

- Human Capital Agenda NHN

De sociaaleconomische agenda heeft de volgende drie speerpunten:

1. Aantrekken en behouden van talent in de regio;
2. Blijvend doorvoeren van innovaties binnen het (beroeps)onderwijs;
3. Professionaliseren van HR-beleid binnen het mkb.

- Manifest Werken & Ontwikkelen 2030

Het Manifest Werken en Ontwikkelen 2.0 schetst hoe provincie Noord-Holland een veerkrachtige technische en technologische arbeidsmarkt wil bouwen om de klimaat- en innovatieopgaven aan te kunnen. Het bevat een actieagenda voor 2024-2027, ontwikkeld samen met bedrijven, onderwijs en overheid. Belangrijke speerpunten zijn instroom en doorstroom in techniek, leven lang ontwikkelen, inclusiviteit, van-werk-naar-werk begeleiding, campusvorming en versterking van het regionale ecosysteem. Het Manifest richt zich op betere samenwerking, innovatie en voldoende goed opgeleide mensen voor een duurzame toekomst.

- Position Paper Onderwijs

"Ons onderwijs in Noord-Holland Noord staat midden in de arbeidsmarktregio. We werken samen met gemeenten, bedrijven en bedrijfsvakscholen om mensen klaar te maken voor de banen van nu én morgen. Dat doen we niet door extra overleg, maar door gerichte actie: flexibel onderwijs, moderne leermiddelen en trajecten die passen bij ieders talent. We verwelkomen ook anderstaligen, want elk talent telt. Zo versterken we niet alleen de positie van onze studenten, maar ook de hele regio."

In de praktijk gaat het om het werken aan een evenwichtige arbeidsmarkt en het aanpakken van de opgaves die hieraan verbonden zijn, zoals de aanpak van de arbeidsmarktkrapte, de mismatch tussen vraag en aanbod van personeel, een leven lang ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid, en het inspelen op de maatschappelijke transitie. Hoe we dit doen met elkaar beschrijven we in de Regionale Uitvoeringsagenda (duur: 2 jaar).

3. Kenmerken van de regionale arbeidsmarkt

Voor het opstellen van een toekomstgerichte arbeidsmarktstrategie voor Noord-Holland Noord is gebruikgemaakt van een DESTEP-analyse. Deze methode biedt inzicht in zes externe omgevingsfactoren: Demografisch, Economisch, Sociaal-cultureel, Technologisch, Ecologisch en Politiek-juridisch. De volledige analyse is als bijlage 1 in te zien. Door deze factoren te analyseren, zijn de belangrijkste kenmerken en trends van de regio vertaald naar concrete beleidsinformatie. Dit vormt de basis voor gerichte keuzes in de Meerjarenagenda 2026–2030, met oog voor regionale kansen, uitdagingen en maatschappelijke ontwikkelingen. Hieronder een samenvatting van de DESTEP-analyse.

1. Demografisch

- **Vergrijzing:** In 2030 is meer dan 25% van de bevolking 65 jaar of ouder.
- **Ontgroening:** Jongeren trekken weg naar de Metropoolregio Amsterdam (MRA) voor studie en werk, wat leidt tot krimp van de beroepsbevolking.
- **Migratie:** Buitenlandse migratie (arbeidsmigranten, statushouders) houdt de bevolkingsgroei op peil, vooral in stedelijke gebieden.
- **Huishoudenssamenstelling:** Toename van eenpersoonshuishoudens, vooral onder ouderen en jongeren. Vraag naar kleinere, levensloopbestendige woningen groeit.
- **Opleidingsniveau:** Hoog aandeel praktisch opgeleiden; relatief laag aandeel hbo/wo-gechoolden. Tekort aan hoger opgeleiden in zorg, onderwijs en techniek.

2. Economisch

- **Economische groei:** Verwachte bescheiden groei van $\pm 1,2\%$ tot 2030. Verschil tussen stedelijke en landelijke gebieden. In stedelijke centra zoals Alkmaar, Hoorn en Dijk & Waard is er meer kans op een hogere arbeidsparticipatie. In landelijke gebieden in Westfriesland en de Kop van Noord-Holland, is de groei beperkter door sectoren met minder gunstige vooruitzichten, zoals landbouw en industrie.
- **Sectorstructuur:** Dominante sectoren zijn zorg, techniek, toerisme, landbouw en logistiek. Opkomende sectoren: water & energie, digitalisering, IT, AI en circulaire economie. Werkgelegenheid verschuift sectoraal en kan gedurende de looptijd van deze agenda wijzigen.
- **Werkloosheid:** Rond 4%, met regionale verschillen. Jongeren, ouderen en praktisch opgeleiden zijn kwetsbaarder. Hoewel 4% gemiddeld laag is en vergelijkbaar in de rest van Nederland profiteert niet iedereen evenveel van de krappe arbeidsmarkt. De werkloosheid ligt aanmerkelijk hoger bij bepaalde groepen, zoals jongeren (rond 8–9%), mensen met een arbeidsbeperking, statushouders en mensen met psychische problematiek.
- **Koopkracht:** Lichte stijging verwacht, maar verschillen tussen groepen blijven groot. Stedelijke gebieden doen het beter dan landelijke. **Investerings:** focus op innovatie, energietransitie en digitalisering. Tekort aan theoretisch geschoold personeel belemmert groei.

3. Sociaal-cultureel

- **Werkattitudes:** Jongeren zoeken zingeving, flexibiliteit en hybride werkvormen. Ouderen hechten aan stabiliteit en gemeenschapszin.
- **Levensstijl:** Verschillen tussen generaties in woonwensen, mediagebruik en werkhouding. Jongeren zijn mobieler en digitaal vaardiger.
- **Onderwijscultuur:** Praktijkgericht leren is dominant. Groeiend belang van leven lang ontwikkelen en hybride leerwegen.
- **Diversiteit & inclusie:** Toenemende culturele diversiteit vraagt om inclusief beleid. In landelijke gebieden verloopt integratie van anderstaligen moeizamer.
- **Gezondheid & welzijn:** Focus op preventie, mentale gezondheid en sociale verbondenheid. Grote verschillen tussen gemeenten en bevolkingsgroepen.
- **Digitalisering van het dagelijks leven:** Behoeftte aan digitale inclusie en vaardigheden.

4. Technologisch

- **Automatisering & robotisering:** Sterk aanwezig in landbouw, (maak)industrie en zorg. Verandert de aard van het werk en vraagt om nieuwe vaardigheden van werknemers.
- **Digitalisering van werkprocessen:** Versnelling in zorg, onderwijs, bouw, logistiek en overheid.
- **AI & data-analyse:** Toepassingen in landbouw, zorg en logistiek. Behoeftte aan AI-geletterdheid en datavaardigheden groeit.
- **Hybride werken:** Wordt de norm in kennisintensieve beroepen.
- **E-learning:** Blended learning (online leren wordt gecombineerd met fysiek onderwijs) en microcredentials (kleine, erkende (deel)certificaten) nemen toe. Onderwijs sluit beter aan op arbeidsmarktvraag en de vereiste of gevraagde competenties.
- **Cybersecurity:** Toenemende kwetsbaarheid vraagt om investeringen in digitale veiligheid en opleiding van specialisten.

5. Ecologisch

- **Klimaatverandering:** Verzilting, bodemdaling, droogte en overstromingsrisico's vragen om adaptatie en gebiedsgerichte oplossingen.
- **Energietransitie:** Investeringsen in zonne- en windenergie, waterstoftechnologie, warmtenetten en energiehubs.
- **Milieuwetgeving:** Omgevingswet en stikstofbeleid beïnvloeden werkgelegenheid en vragen om omscholing.
- **Circulaire economie:** Focus op hergebruik, duurzame productie en nieuwe banen in recycling en circulair ontwerp (producten, diensten of gebouwen zo ontwerpen dat ze geen afval creëren en zo lang mogelijk waarde behouden).
- **Natuurbeheer:** Investeringsen in biodiversiteit en ecologisch herstel. Nieuwe functies in groenbeheer en landschapontwikkeling.
- **Waterbeheer:** Dijkversterking en klimaatadaptieve inrichting creëren vraag naar technisch personeel en innovatie.

6. Politiek-juridisch

- **Arbeidswetgeving:** Nieuwe wetten (VBAR, WTTA, Meer Zekerheid Flexwerkers) versterken positie werkenden en beperken flexwerk-constructies.
- **Sociale zekerheid:** Hervormingen stimuleren activering en duurzame inzetbaarheid. WW-duur verkort, meer begeleiding naar werk.
- **Onderwijsbeleid:** Wet Van School naar Duurzaam Werk en leven lang ontwikkelen-programma's versterken aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.
- **Subsidies:** SLIM- en MDIEU-regelingen ondersteunen mkb en duurzame inzetbaarheid. Regionale koppeling via Werkcentra.
- **Stikstofwetgeving:** Verplichtingen leiden tot nieuwe banen in natuurbeheer en duurzame landbouw.
- **Decentralisatie:** Meer beleidsvrijheid voor regio's, maar vraagt om samenwerking en uitvoeringskracht.
- **EU-beleid:** Europese fondsen en richtlijnen beïnvloeden regionale investeringen en regelgeving.

4. Landelijke en regionale ontwikkelingen

De arbeidsmarktregio staat de komende jaren voor belangrijke keuzes en acties, mede ingegeven door landelijke ontwikkelingen die richting geven aan de regionale agenda. De meest prominente ontwikkeling is de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. In de Kamerbrief van april 2024 is aangekondigd dat deze hervorming gepaard zal gaan met een beoogde SUWI-wetswijziging per 2027. Dit vraagt om een herinrichting van de samenwerking, rollen en verantwoordelijkheden binnen de regio, met het Regionaal Beraad (bestuurlijk/strategie) en het Werkcentrum Noord-Holland Noord (uitvoerend) als centrale schakels in deze hervorming. Daarnaast zijn er andere landelijke beleidslijnen die de regionale dienstverlening beïnvloeden. Denk aan het nieuwe van-werk-naar-werk stelsel, de Wet Van School naar Duurzaam Werk, en de herziening van de Participatiewet, die allen inzetten op duurzame inzetbaarheid en inclusieve ondersteuning. Ook de Wet Inburgering 2021, de ambitie voor toekomstbestendige sociaal ontwikkelbedrijven en de relatie tussen migratie en arbeidsmarkt vragen om een integrale benadering.

De Actieagenda MKB-dienstverlening 2024–2026 van het Ministerie van EZK en het Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 2.0 van Provincie Noord-Holland benadrukken daarbij het belang van een sterke verbinding en integrale aanpak tussen onderwijs, ondernemers en overheid. De provincie Noord-Holland vervult hierin verschillende rollen bijvoorbeeld als strategisch partner, verbinder en versneller.

Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur

Regionaal Beraad Arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord

De hervorming bestaat uit een borging van de samenwerking tussen alle publieke en private partijen binnen de arbeidsmarktregio. Zij maken in de vorm van een Regionaal Beraad Arbeidsmarktregio NHN afspraken over de samenwerking en ontwikkelen onder meer een gezamenlijke meerjarenagenda waar de sociale, economische en onderwijsopgaves verbonden worden. Deze structuur zal tevens worden benut om nieuwe beleidsimpulsen en middelen voor de arbeidsmarkt gezamenlijk te organiseren.

Van-werk-naar-werk stelsel

Een ander onderdeel van de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur is de versterking van de van-werk-naar-werk dienstverlening, om behoud van werk te bevorderen en uitval uit het arbeidsproces te voorkomen. Deze dienstverlening is primair de verantwoordelijkheid van werkgevers- en werknemersorganisaties. Middels een tijdelijke subsidie worden zij in staat gesteld om samen met publieke partners en onderwijsinstellingen te komen tot een dekkend netwerk voor van-werk-naar-werk en leven lang ontwikkelen (LLO) dienstverlening en dit aan te bieden aan werkenden, waar deze dienstverlening nu niet (voldoende) beschikbaar is.

Werkcentrum Noord-Holland Noord

Tenslotte bestaat de hervorming uit het creëren van een loket voor iedereen: werkzoekenden, werkenden en werkgevers, en het meer centraal zetten van hun ondersteuningsbehoefte. Het Werkcentrum wordt een toegangspoort in de regio waar inwoners terecht kunnen voor vragen over werken en ontwikkelen. Deze toegangspoort staat in verbinding met de dienstverlening van de verschillende netwerkpartners. Hierbij geldt het no-wrong-door principe. Medewerkers van deelnemende partners vervullen de rol van gids in het werkcentrum en helpen inwoners en werkgevers verder met informatie, een gesprek over de vraag, advies en/of contact met partijen voor doorverwijzing en verdere dienstverlening.

Wet Van School naar Duurzaam Werk

Op 1 januari 2026 trad de Wet Van School naar Duurzaam Werk in werking. Deze wet is bedoeld om jongeren tot 27 jaar beter te begeleiden bij hun overgang van school naar werk, en hen te ondersteunen om duurzaam aan het werk te blijven. De wet richt zich vooral op jongeren met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals leerlingen uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs, mbo-niveau 1 & 2 en voortijdige schoolverlaters.

Scholen krijgen de taak om jongeren ook na hun opleiding te blijven begeleiden, gemeenten worden verantwoordelijk voor extra ondersteuning bij het vinden van werk, en doorstroompunten zorgen voor een goede samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Door deze aanpak krijgen jongeren meer kans op een stabiele en zelfstandige toekomst.

Participatiewet in Balans

De Participatiewet heeft als doel zoveel mogelijk mensen naar werk toe te leiden. Het wetsvoorstel 'Participatiewet in balans' biedt een samenhangend pakket van maatregelen om de Participatiewet te verbeteren en de balans tussen rechten en plichten te herstellen. Hierbij staan menselijke maat, uitvoerbaarheid en vertrouwen centraal. Ondersteuning en verplichtingen worden beter afgestemd op de persoonlijke situatie, mogelijkheden en beperkingen van de inwoner

Toekomstbestendige sociaal ontwikkelbedrijven

Uit onderzoek blijkt dat sociaal ontwikkelbedrijven onder druk staan. De uitstroom van medewerkers met een WsW-indicatie wordt voelbaar, terwijl de instroom in werkplekken van mensen met een Indicatie Beschut Werk of een Indicatie Banenafpraak hierop achterblijft. Het kabinet hecht waarde aan de infrastructuur van de sociaal ontwikkelbedrijven en heeft plannen aangekondigd om de infrastructuur te versterken en te verbeteren. Enkele maatregelen en oplossingsrichtingen zijn per 2025 voorgesteld. Het kabinet stelt middelen beschikbaar voor de periode 2025-2034. Deze middelen zijn bedoeld om de sociaal ontwikkelbedrijven (in NHN: Zaffier, WerkSaam WF, Probedrijven en De Bolder) financieel stabiel te maken en op de lange termijn banen te creëren voor inwoners met een arbeidsbeperking of een afstand tot de arbeidsmarkt, daar waar nodig met een ontwikkeltraject.

Migratie in relatie tot de arbeidsmarkt

Migratie is een actueel thema. Samenwerking tussen overheid, onderwijs en werkgevers is essentieel om migratie te benutten en daarmee de arbeidsmarkt te versterken. Asielzoekers, statushouders en arbeidsmigranten vormen een belangrijke bron van arbeidskrachten, vooral in sectoren waar tekorten heersen. Het is belangrijk om hen passende begeleiding te bieden richting werk en/of op het werk.

- De Wet arbeid vreemdelingen bevatte voorheen de beperking dat asielzoekers niet meer dan 24 weken per jaar mochten werken. Wetswijzigingsvoorstel beoogt deze beperking op te heffen. Deze volgt het Europees Migratie- en Asielpact. Dit is een omvangrijke hervorming van het migratiebeleid binnen de Europese Unie, bedoeld om migratie beter te beheersen, eerlijker te verdelen en sneller te verwerken. Het pact bestaat uit negen verordeningen en één richtlijn, en treedt op 12 juni 2026 volledig in werking.

- De Wet inburgering 2021 en de Landelijke Meerjarenagenda zijn beleidsinstrumenten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die elkaar versterken in het streven naar een inclusieve arbeidsmarkt. De Wet inburgering 2021 vormt een landelijk beleidskader van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waarin gemeenten verantwoordelijk zijn voor het begeleiden van nieuwkomers richting participatie, met werk als belangrijk doel. De regionale meerjarenagenda arbeidsmarkt sluit hierop aan als strategisch samenwerkingskader, waarin partijen binnen Noord-Holland Noord gezamenlijk optrekken om de arbeidsmarkt inclusiever te

maken en de dienstverlening beter af te stemmen op de behoeften van verschillende doelgroepen, waaronder inburgeringsplichtigen.

Door de uitvoering van de Wet inburgering te koppelen aan de regionale arbeidsmarktinfrastructuur kan wordt er bijgedragen aan een samenhangend aanbod van onder meer taalonderwijs, leerwerktrajecten en begeleiding. Zo ontstaat een integrale aanpak waarin landelijke kaders, regionale samenwerking en lokale uitvoering elkaar versterken.

- Aanvullend op de Werkagenda Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) 2022-2025, is vanuit het Ministerie van SZW, het plan van aanpak ‘Statushouders aan het werk’ opgesteld. Dit plan zet de komende jaren in op concrete acties en samenwerkingen om statushouders sneller en duurzamer te laten meedoen op de arbeidsmarkt.

- In Noord-Holland Noord worden Work in NL-punten ingericht. Een Work in NL-punt (WIN-punt) is een regionaal loket dat arbeidsmigranten ondersteunt met informatie en advies over wonen, werken en leven in Nederland. Deze punten, een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en in opdracht van gemeenten en arbeidsmarktregio's, bieden laagdrempelige hulp bij bijvoorbeeld huisvesting, het aanvragen van een DigiD of toeslagen, en het melden van misstanden. Ook werkgevers kunnen er terecht met vragen over het tewerkstellen van internationale werknemers.

Actieagenda MKB-dienstverlening 2024-2026

De Actieagenda MKB-dienstverlening 2024–2026 is een initiatief van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK). De Actieagenda MKB-dienstverlening biedt een landelijk kader voor betere ondersteuning van ondernemers. De regionale Meerjarenagenda Arbeidsmarkt sluit hierop aan door deze uitgangspunten, in samenwerking met ONHN, te vertalen naar de regionale context van Noord-Holland Noord en te verbinden aan bestaande arbeidsmarktinitiatieven.

Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 Provincie Noord-Holland

Het Manifest Werken en Ontwikkelen in Noord-Holland 2030 2.0 is een gezamenlijke visie van relevante stakeholders uit de provincie Noord-Holland op de toekomst van de arbeidsmarkt, met een sterke focus op techniek, technologie en duurzaamheid. Het document is opgesteld in samenwerking met meer dan 400 partijen uit het onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Het doel is om een veerkrachtige arbeidsmarkt te creëren die bijdraagt aan de klimaatopgave en waarin iedereen mee kan doen, ongeacht achtergrond of opleidingsniveau.

Hier zijn diverse thema's opgenomen waaronder instroombevordering waarbij jongeren, zij-instromers en werkenden gestimuleerd worden om te kiezen voor technische beroepen en zich blijven ontwikkelen gedurende hun loopbaan. Er wordt ingezet op inclusiviteit, zodat ook mensen voor wie leren en werken niet vanzelfsprekend is, kansen krijgen. Daarnaast wordt er gewerkt aan regionale samenwerkingen, zoals campussen en servicepunten techniek, om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen.

Het Manifest bevat een actieagenda vanaf 2024 met concrete projecten en samenwerkingen, zoals het versterken van publiek-private initiatieven en het ondersteunen van innovatie in het mkb. De Provincie Noord-Holland ziet dit manifest als een levend document dat richting geeft aan beleid en samenwerking tot 2030 op bovenregionaal niveau.

De regionale Meerjarenagenda Arbeidsmarkt sluit hierop aan door deze provinciale ambities te vertalen naar regionale prioriteiten en concrete samenwerkingsafspraken voor Noord-Holland Noord.

Coalitie Arbeidsmarkt NHN Gezond - IZA Akkoord

De coalitie Arbeidsmarkt binnen NHN Gezond speelt een sleutelrol in het realiseren van de doelen van het Integraal Zorgakkoord (IZA) in Noord-Holland Noord. De focus ligt op het versterken van de zorgarbeidsmarkt en het toekomstbestendig maken van de zorg in een regio die kampt met vergrijzing, een krimpende beroepsbevolking en toenemende personeelstekorten. Onder regie van SigrA en ZWplus werkt de coalitie aan het behoud en de instroom van zorgpersoneel, het verlichten van de druk op formele zorg door informele zorg te stimuleren, het toepassen van arbeidsbesparende innovaties en het verminderen van regeldruk. Daarnaast wordt ingezet op regionaal werkgeverschap en het flexibel inzetten van personeel over domeinen heen. Concrete acties zijn onder andere het verminderen van registratielast in de GGZ, huisartsenzorg en VVT, het versterken van informele zorg door het werven van ondersteuners zoals voormalige mantelzorgers, en het opzetten van een regionaal samenwerkingsplatform. Ook worden campagnes en opleidingen ontwikkeld om nieuwkomers en zij-instromers aan te trekken, waarbij het opleidingsaanbod wordt afgestemd op regionale behoeften. De samenwerking wordt gecoördineerd door SigrA/ZWplus in nauwe afstemming met het programmateam van NHN Gezond en andere thema's zoals ketensamenwerking en langer thuis wonen, met als doel de zorg integraal te verbeteren.

De coalitie Arbeidsmarkt binnen NHN Gezond sluit aan op de regionale Meerjarenagenda Arbeidsmarkt en fungeert als uitvoerende verdieplingslaag voor de zorg- en welzijnssector. De meerjarenagenda biedt het strategisch kader, terwijl het IZA akkoord deze uitgangspunten vertaalt naar concrete maatregelen voor de zorgarbeidsmarkt. Door de samenwerking thematisch en sectoraal te organiseren, wordt samenhang bevorderd en wordt voorkomen dat initiatieven naast elkaar ontstaan of elkaar overlappen.

5. Het verhaal van Noord-Holland Noord

In Noord-Holland Noord bouwen we samen aan een inclusieve, skillsgerichte arbeidsmarkt die bijdraagt aan brede welvaart, waarin een leven lang ontwikkelen de norm is, iedereen duurzaam inzetbaar is en talent wordt behouden en aangetrokken.

Waar gaan we voor?

In 2030 wordt al het talent in Noord-Holland Noord benut en nieuw talent aangetrokken. Daarmee verkleinen we de mismatch en verminderen we de krapte op de arbeidsmarkt en dragen zo bij aan een evenwichtige arbeidsmarkt. We werken binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord samen als één ecosysteem, waarbij ieders unieke kwaliteiten en middelen worden ingezet om een sociaal sterke, economisch veerkrachtige en leven lang lerende regio te creëren die als voorbeeld dient voor Nederland én Europa.

De Meerjarenagenda is een sociaaleconomische agenda, waar de sociale, economische en ontwikkelopgaven samen komen. In Noord-Holland Noord maken we keuzes aan de hand van deze opgaves, om beleid en uitvoering zo optimaal mogelijk op elkaar aan te laten sluiten. Deze keuzes dienen als een kompas voor de individuele organisaties én het samenwerkingsverband om gelijke regionale koers te houden.

Onze regionale kenmerken, zoals de bovenregionale arbeidsmarktbeweging richting Metropoolregio Amsterdam (MRA) en de spanning tussen kansarme én kansrijke doelgroepen maken dat er samenhang nodig is, waardoor er richtinggevende keuzes in opleiden/sectorale ontwikkelpaden, behouden van talent en sectorale flexibiliteit gemaakt worden.

Visie op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord

Noord-Holland Noord wil een sterke regio zijn, met een herkenbaar verhaal en een duidelijke identiteit. We geloven dat samenwerking de sleutel is om dit te bereiken. Daarom zetten we in op een regionale aanpak die het volledige arbeidspotentieel benut. We kiezen bewust voor focussectoren zoals zorg & welzijn, techniek & bouw, transport & logistiek en onderwijs & overheid, omdat deze bepalend zijn voor de toekomst van onze regio. Tegelijkertijd richten we ons op talentontwikkeling in elke levensfase, waarbij een skillsgerichte benadering centraal staat. Het werven en matchen op vaardigheden wordt de norm, en opleidingen leiden niet alleen tot diploma's, maar tot een dynamisch skillspaspoort dat meegroeit met iemands levensloopbaan. Zo maken we een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend, zodat inwoners en werkgevers flexibel kunnen inspelen op veranderingen en tekorten die ontstaan door vergrijzing en ontgroening.

Ons doel is dat iedereen een passende plek vindt en waardevol werk kan doen. Het Werkcentrum NHN ondersteunt inwoners en werkgevers volgens het no wrong door principe, zodat niemand tussen wal en schip valt. We bieden trajecten op maat en zorgen ervoor dat Noord-Holland Noord een aantrekkelijke regio blijft om te wonen en te werken. We zijn geen overloopgebied, maar de innovatietuin van Noord-Holland. Hier vind je niet alleen goede banen en werkomstandigheden, maar ook een regio die haar verhaal uitdraagt en trots is op haar kracht.

Klantreizen, sectorale focus en talentvolle doelgroepen

Klantreizen

Om de (toekomstige) arbeidsmarkt meer in evenwicht te brengen is een samenwerking op inhoud – vanuit sociaal en economisch perspectief – nodig waarin duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit en een leven lang ontwikkelen centraal staan. Dit doen we constant via vijf klantreizen. Deze klantreizen helpen om het individu op verschillende momenten in haar werk of leven gericht te ondersteunen.

1) van school naar werk

2) van uitkering naar werk

3) van werk naar werk

4) van niet-werk naar werk

5) werkgever

Sectorale focus

Door sectoren te prioriteren binnen het arbeidsmarktbeleid, kunnen baankansen beter worden benut en kunnen mensen gericht worden begeleid naar werk dat toekomstbestendig is. Dit betekent dat investeringen in scholing, begeleiding en matching niet willekeurig worden ingezet, maar juist daar waar ze het meeste rendement opleveren – zowel voor het individu als voor de regionale economie. Dit vraagt van werkgevers dat zij zich openstellen voor alle doelgroepen en hun werving, werkorganisatie en begeleiding aanpassen aan de veranderende samenstelling van de beroepsbevolking. En hierbij bereid zijn te investeren ten bate van de sector.

Het sterk vertegenwoordigd midden- en kleinbedrijf in Noord-Holland Noord is afhankelijk van voldoende gemotiveerd en goed opgeleid personeel om te kunnen groeien. Het mkb blijft van groot belang voor de regio, mede vanwege de bovengemiddelde aanwezigheid ervan.

Tegelijkertijd zijn er ook grotere organisaties actief binnen cruciale kanssectoren, zoals de zorg, techniek, overheid en agri & food, die eveneens bediend moeten worden met passend arbeidsmarktbeleid.

- **Zorg & welzijn**
- **Techniek, energie & bouw**
- **Onderwijs & overheid**
- **Agri & food**
- **Maritiem & water**
- **Transport & logistiek**
- **Toerisme & leisure**

Waarom?

De sectorale aanpak in Noord-Holland Noord richt zich op het versterken van sectoren die zowel economisch als maatschappelijk van groot belang zijn. Deze sectoren vormen de ruggengraat van de regionale economie en zijn essentieel voor het welzijn en de leefbaarheid van de samenleving. Juist omdat ze kampen met structurele personeelstekorten én een sleutelrol vervullen in maatschappelijke transitie zoals verduurzaming en vergrijzing, verdienen ze bovengemiddelde prioriteit in het arbeidsmarktbeleid. Tegelijk vraagt de huidige geopolitieke werkelijkheid om een arbeidsmarkt die weerbaar en wendbaar is. Internationale spanningen en verstoringen in grondstoffen-, energie- en handelsstromen raken juist de sectoren die voor onze regio essentieel zijn. Daarom is mobiliteit en intersectorale overstap van groot belang: het zorgt ervoor dat talent snel kan meebewegen wanneer omstandigheden veranderen. Zo blijft Noord-Holland Noord minder kwetsbaar voor externe schokken en beter in staat nieuwe kansen te benutten.

Door gericht te investeren in scholing, begeleiding en loopbaanontwikkeling binnen deze sectoren, wordt niet alleen ingespeeld op actuele tekorten, maar ook gebouwd aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Mensen krijgen perspectief op werk dat ertoe doet, met doorgroeimogelijkheden en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Tegelijkertijd versterken goed bemande sectoren de productiviteit, innovatiekracht en maatschappelijke dienstverlening in de regio. Van werkgevers wordt verwacht dat zij meebewegen in deze ontwikkelingen door hun arbeidsorganisatie en begeleiding aan te passen en kansen te bieden aan een bredere groep werkenden. Hoewel ICT niet als een afzonderlijke sector wordt benoemd binnen deze aanpak, is de rol van informatie, communicatie en technologie onmiskenbaar. ICT is een verbindende factor die in vrijwel alle sectoren terugkomt en transitie mogelijk maakt. Van digitale toepassingen in de zorg en automatisering in de techniek tot datagedreven onderwijs en slimme landbouwsystemen: technologie is overal. Door ICT integraal mee te nemen in de ontwikkeling van sectoren, wordt optimaal ingespeeld op de digitale transitie en de veranderende eisen van werk en scholing.

Talentvolle doelgroepen

In dit meerjarenbeleid kiezen we er bewust voor om niet te spreken over kwetsbare doelgroepen, maar juist over kansrijke mensen met ongekende talenten. We zien potentieel waar anderen misschien beperkingen zien, en willen met deze benadering bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen de kans krijgt om mee te doen en zich te ontwikkelen. Alle afzonderlijke partners binnen de arbeidsmarktregio blijven verantwoordelijk voor hun eigen dienstverlening, aanpak en/of wettelijke taken. Dit beleid vormt geen vervanging daarvan, maar is juist aanvullend: het richt zich op extra of gebundelde inzet van mensen, middelen en activiteiten om de grotere maatschappelijke opgaven gezamenlijk en zoveel mogelijk regionaal aan te pakken. Door krachten te bundelen kunnen we meer impact maken en duurzame oplossingen realiseren. Dit doen we voor de volgende kansrijke groepen binnen onze regio:

- **Jongeren**
- **Nieuwkomers (statushouders en asielzoekers)**
- **Arbeidsbeperkten**
- **Mentaal kwetsbaren**
- **Ouderen**
- **Oekraïense ontheemden**
- **Arbeidsmigranten**
- **Ex-gedetineerden**

Waarom?

Gerichte aanpak draagt bij aan toename van sociale rechtvaardigheid en bestaanszekerheid. Iedereen moet de kans krijgen om mee te doen en een zinvolle plek op de arbeidsmarkt te verwerven, ongeacht achtergrond, gezondheid of levensloop. Door barrières weg te nemen; zoals discriminatie, beperkte toegang tot scholing, laaggeletterdheid of onvoldoende begeleiding, wordt de arbeidsmarkt inclusiever en rechtvaardiger. Daarnaast is er een economisch belang. In tijden van arbeidsmarktkrapte kunnen deze groepen een waardevolle bijdrage leveren aan sectoren waar grote tekorten zijn, mits zij de juiste ondersteuning krijgen. Door te investeren in hun ontwikkeling en begeleiding, wordt het arbeidspotentieel beter benut en wordt de druk op vitale sectoren verlicht. Ook speelt het preventieve aspect een rol. Zonder passende ondersteuning kunnen mensen langdurig uitvallen, afhankelijk worden van uitkeringen en/of in sociaal isolement raken. Dit leidt tot hogere maatschappelijke kosten en persoonlijke schade. Door vroegtijdig in te zetten op begeleiding, scholing en maatwerk, wordt duurzame participatie bevorderd en worden negatieve effecten voorkomen.

6. Klantreizen en strategische focuspunten

Het opstellen van een strategische meerjarenagenda vraagt om keuzes die richting geven en houvast bieden. De keuze voor klantreizen is hierin essentieel. Klantreizen brengen de mens centraal in plaats van systemen en processen. Ze zorgen ervoor dat beleid niet wordt gedicteerd door structuren, maar door de behoeften en ervaringen van inwoners en werkgevers. Dit mensgerichte principe vormt de kern van onze aanpak en geeft betekenis aan samenwerking. In Noord-Holland Noord zijn vijf klantreizen gedefinieerd die de route naar werk beschrijven voor verschillende groepen inwoners en werkgevers.

1) van school naar werk

2) van uitkering naar werk

3) van werk naar werk

4) van niet-werk naar werk

5) werkgever

Door te werken vanuit klantreizen ontstaat een duidelijke focus op de levensloop van mensen en hun route naar werk. Dit maakt complexe opgaven overzichtelijk en verbindt partners in een gemeenschappelijke taal. Het gaat niet om abstracte doelgroepen, maar om herkenbare routes die richting geven aan beleid en uitvoering. Klantreizen zorgen voor eenvoud, samenhang en resultaat.

Klantreizen maken het mogelijk om ambities meetbaar te maken en voortgang te monitoren. Ze vormen een logische basis voor indicatoren en sturing, waardoor we transparant kunnen werken en tijdig kunnen bijsturen. Dit versterkt niet alleen de strategische koers, maar ook het vertrouwen tussen partners.

Belangrijk is dat klantreizen de brug vormen tussen deze Meerjarenagenda en de Uitvoeringsagenda. In deze agenda beschrijven we het ‘waarom’ en ‘wat’: waarom we samenwerken en wat we willen bereiken. Klantreizen zorgen ervoor dat dit niet abstract blijft, maar direct te vertalen is naar het ‘hoe’ in de tweejarige Uitvoeringsagenda. Per klantreis kunnen concrete acties, programma’s en interventies worden benoemd, inclusief rollen, middelen en planning. Zo ontstaat een uitvoeringsagenda die krachtig, samenhangend en resultaatgericht is.

Kortom: klantreizen zijn het fundament onder een strategie waarin de mens centraal staat, boven systemen en processen. Ze maken het mogelijk om van visie naar actie te gaan – van een inspirerende Meerjarenagenda naar een Uitvoeringsagenda die doet wat nodig is.

6.1 Van school naar werk

Deze klantreis richt zich op jongeren die de overstap maken van onderwijs naar de arbeidsmarkt. De preventieve aanpak focust op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten door loopbaanoriëntatie -en begeleiding, voldoende stageplaatsen/leerwerktrajecten en aansluiting op de focussectoren. De huidige en toekomstige generatie jongeren vindt de werk-privébalans erg belangrijk. Om hen goed te kunnen bedienen is goede informatievoorziening over werk, autonomie en aandacht voor mentale gezondheid belangrijk. Dit vergt aandacht en een andere kijk op de dienstverlening van de professionals. Jongeren met extra ondersteuningsbehoeften, zoals die onder de reikwijdte van het wetsvoorstel Van School naar Duurzaam Werk, krijgen maatwerkbegeleiding en training op arbeidsvaardigheden vanuit onderwijs, en/of het domein Werk & Inkomen en/of Doorstroompunten.

Demografisch:

- **Ontgroening:** Jongeren trekken weg richting Metropoolregio Amsterdam (MRA), extra inzet is nodig om hen lokaal aan te trekken en te behouden via o.a. aantrekkelijke (leer/werk)trajecten, loopbaanoriëntatie- en begeleiding. Maar ook woningbouw, leisure en aantrekkelijke werkgevers en baankansen in de regio.
- **Opleidingsniveau:** Aantal mbo-studenten en ook gediplomeerden daalt aankomende jaren; onderwijs sluit nog beter aan op sectoren met tekorten waarbij leren in de praktijk (leren/werken) essentieel is. Van de mbo-gediplomeerden is 69% beschikbaar voor de regionale arbeidsmarkt, 11% gaat naar het hbo en 20% leert door binnen het mbo.

Economisch:

- **Sectorstructuur:** Focus op sectoren met tekorten (zorg en welzijn, transport en logistiek, techniek en bouw, onderwijs (incl. kinderopvang) en overheid).
- **Investerings:** Innovatie en digitalisering bieden kansen voor jongeren met digitale vaardigheden. In zowel het voortgezet (speciaal), praktijk-, mbo- als hbo-onderwijs

Sociaal-cultureel:

- **Werkattitudes:** Jongeren zoeken zingeving en flexibiliteit; hybride werkvormen en loopbaankansen zijn hierbij cruciaal. Net als aandacht voor mentale gezondheid. Dit is een andere houding naar werk dan de eerdere generaties.
- **Onderwijscultuur:** Praktijkgericht, modulair en/of hybrideleren en LLO (leven lang ontwikkelen) sluiten aan bij deze klantreis.

Technologisch:

- **Innovaties binnen het voortgezet (speciaal) onderwijs/praktijkonderwijs/beroepsonderwijs:** Blended learning en microcredentials maken onderwijs flexibeler en beter afgestemd op arbeidsmarkt.

Politiek-juridisch:

- **Onderwijsbeleid:** Hoofdpijnen 2 t/m 4 van het regionaal programma Wet Van School naar Duurzaam Werk ondersteunen deze klantreis direct.
 - Hoofdpijn 2: Leerling-Studentenreis overstap van onderwijs naar werk: aanleren stage- en arbeidsvaardigheden, overstap van onderwijs naar een duurzame arbeidsplek of een andere passende uitstroomroute
 - Hoofdpijn 3: Jongerenreis werk jongeren begeleiden naar een startkwalificatie en/ of een duurzame arbeidsplek of een passende uitstroomroute
 - Hoofdpijn 4: Netwerkreis professionals het vergroten van de kennis en kunde van de professionals die de jongeren begeleiden en het maken van goede regie- en samenwerkingsafspraken
- **Subsidies:** Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen In MKB-ondernemingen (SLIM)-regeling kan leerwerktrajecten en sectorale ontwikkelpaden financieren.

“Een integrale aanpak die jongeren via praktijk- en competentiegericht leren, maatwerkbegeleiding en aansluiting op kansrijke sectoren duurzaam begeleidt van onderwijs naar betekenisvol werk. Oriëntatie en inspiratie speelt een centrale rol spelen ook voor hoger opgeleiden die hun loopbaan richting willen geven.”

6.2 Van uitkering naar werk

Voor mensen met een uitkering, waaronder arbeidsbeperkten, statushouders en mentaal kwetsbaren, wordt ingezet op activering, scholing en begeleiding naar werk dichtbij huis. De focus ligt op duurzame uitstroom naar sectoren met grote tekorten, zoals zorg & welzijn, techniek & bouw en transport & logistiek en tegelijkertijd wordt rekening gehouden met de wensen en behoeften van de werkzoekenden. Het werkfit maken van deze mensen, aandacht voor basisvaardigheden en het wegnemen van belemmeringen richting werk staan centraal.

Demografisch:

- **Migratie:** Inburgeraars (en arbeidsmigranten in toenemende mate) zijn een belangrijke doelgroep; taal en integratie zijn aandachtspunten. Daarnaast vormt ook de weerstanden rondom deze doelgroep op de werkvloer die komen kijken bij het werken een aandachtspunt.
- **Jongeren:** zijn op dit moment een groot en toenemend aandeel van mensen met een uitkering.
- **Huishoudenssamenstelling:** Veel alleenstaanden, vaak met extra ondersteuningsbehoeften. Laaggeletterdheid vormt een belangrijke belemmering. Inburgeraars en alleenstaanden hebben extra risico's door taalachterstand en beperkte ondersteuning.

Economisch:

- **Werkloosheid:** Praktisch opgeleiden en ouderen zijn kwetsbaar; maatwerk en scholing nodig. Extra inzet en begeleiding door werkgevers is hierbij cruciaal. Een groeiende (in omvang nu meer dan verdubbeld) doelgroep vormen de ZZP'ers al dan niet in de schuldhelpverlening.
- **Koopkracht:** Beperkt, dus werk biedt kans op verbetering van levensstandaard.

Sociaal-cultureel:

- **Gezondheid & welzijn:** Mentaal kwetsbaren vragen om integrale aanpak met zorg en werk. Mentale kwetsbaarheid is een in omvang en diepte van de problematiek aan het toenemen bij deze klantreis.
- **Diversiteit & inclusie:** Inclusief beleid is essentieel, iedereen telt mee. Een inclusieve werkgeversdienstverlening is nodig om uitstroom te bevorderen. Hierbij wordt rekening gehouden met verschillen in leeftijd, migratieachtergrond en culturele diversiteit, taalvaardigheid, neurodiversiteit, mensen met zorgtaken of bijvoorbeeld complexe thuissituatie.

Technologisch:

- **Automatisering:** Kans op werk in sectoren waar technologie werk vergemakkelijkt
- **Digitale kloof:** Digitale vaardigheden zijn cruciaal voor participatie.

Ecologisch:

- **Circulaire economie & natuurbeheer:** Nieuwe banen ontstaan, ook voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Politiek-juridisch:

- **Sociale zekerheid:** Hervormingen van o.a. de Participatiewet en de SUWI-wet stimuleren activering.
- **Subsidies:** Europese, Rijks, Provinciale en Sectorale regelingen (zoals sectorale ontwikkelpaden) ondersteunen duurzame inzetbaarheid.

" Een inclusieve aanpak die mensen met een uitkering via activering, scholing en maatwerkbegeleiding naar werk in kansrijke sectoren brengt, met oog voor belemmeringen én talent. Deze klantreis vraagt om twee sporen: focus op sectoren met loopbaanpaden én ruimte voor maatwerk bij MKB. Randvoorwaarden zijn thematafels, gegevensuitwisseling en duidelijke verwachtingen, omdat resultaten moeilijker te behalen zijn. Harmonisatie van beleid en uitvoering bij UWV, gemeenten en ontwikkelbedrijven is cruciaal. Daarnaast: preventie voor NEET-jongeren, tijdig oppakken vóórdat zij in een uitkering belanden."

6.3 Van werk naar werk

Deze klantreis ondersteunt mensen die willen doorgroeien, zich ontwikkelen, hun baan dreigen te verliezen of van sector willen wisselen. De aanpak richt zich op om- en bijscholing, praktijkleren, mobiliteit en loopbaanadvies, met extra aandacht voor kwetsbare werkenden zoals ouderen en arbeidsmigranten. Leven lang ontwikkeling en van-werk-naar-werk dienstverlening zijn met elkaar verweven: zowel preventieve als curatieve loopbaanondersteuning zijn van belang om (toekomstige) werkenden te kunnen ondersteunen in hun loopbaan. Dit is ook de reden waarom de sociale partners toewerken naar een 'Dekkend stelsel Van Werk Naar Werk en LLO', zodat er iedere werkende een beroep kan doen op een voorziening uit de sector of branche gericht op scholing of (loopbaan)ontwikkeling. Waarbij rekening wordt gehouden met de drijfveren en toekomstwensen van de werkenden. Hierin speelt het Werkcentrum een belangrijke rol, waarin scholing en coaching toegankelijk is voor iedereen. Werkgevers dragen bij via financiering, mobiliteit en een skillsgerichte benadering bij werving en ontwikkeling. Doorstroom, tussen sectoren, bedrijven of functies, maakt werknemers wendbaar en voorkomt uitval. Bewustwording is cruciaal: door AI, globalisering en technologische innovaties verandert werk continu, wat vraagt om een vanzelfsprekende leercultuur.

Demografisch:

- **Vergrijzing:** Oudere werknemers hebben behoefte aan om- en bijscholing.
- **Migratie:** Arbeidsmigranten kunnen doorstromen. Dit is in samenhang met wonen.

Economisch:

- **Sectorstructuur:** Transitie naar opkomende beroepen en sectoren vraagt om mobiliteit en scholing.
- **Investerings:** Nieuwe sectoren bieden kansen voor overstappers.
- **Financiën:** aandacht voor het gat tussen financiering van werkgevers en fondsen voor werknemers voor ontwikkeling en doorstroombevordering. Gelijke behandeling nodig.

Sociaal-cultureel:

- **Werkattitudes:** Ouderen zoeken stabiliteit, jongeren flexibiliteit; begeleiding moet hierop inspelen.
- **Leven lang ontwikkelen:** Essentieel voor duurzame inzetbaarheid.

Technologisch:

- **Hybride werken & digitalisering:** Nieuwe werkvormen vragen om digitale vaardigheden.
- **AI & data-analyse:** Nieuwe kansen, mits juiste doorgroei, ontwikkeling en scholing beschikbaar is.

Ecologisch:

- **Energietransitie & waterbeheer:** Nieuwe banen in techniek en duurzaamheid.

Politiek-juridisch:

- **Arbeidswetgeving:** landelijke kansen die je kunt gebruiken. Nieuwe richtlijnen bevorderen duurzame inzetbaarheid en maatwerk.
- **Beleid:** LLO-programma ondersteunt om- en bijscholing. Werkcentrum Noord-Holland Noord stimuleert mobiliteit en loopbaanoriëntatie.

"Een toekomstgerichte aanpak maakt overstappen naar kansrijke sectoren vanzelfsprekend. Via om- en bijscholing, praktijkleren, mobiliteit en loopbaanadvies helpen we mensen die willen doorgroeien, zich ontwikkelen of hun baan verliezen. Leven lang ontwikkelen staat centraal, ondersteund door Werkcentrum en werkgevers die investeren in skills en mobiliteit. Doorstroom voorkomt uitval en vergroot wendbaarheid. Bewustwording is cruciaal: AI, digitalisering en energietransitie veranderen werk continu. Deze aanpak speelt in op vergrijzing, migratie, nieuwe beroepen en duurzame inzetbaarheid."

6.4 Van niet-werk naar werk

Deze reis richt zich op mensen die langdurig niet hebben gewerkt, zoals ex-gedetineerden en mensen met GGZ-problematiek, maar ook op mensen die nooit eerder hebben gewerkt of kunnen werken met wisselende inzet. Het gaat om een zeer diverse groep, zowel praktisch als theoretisch opgeleid. Belangrijk is om te voorkomen dat deze groep uitsluitend als kwetsbaar wordt gezien: het is juist een talentvolle groep met motivatie en potentie. Veel deelnemers zijn actief en gemotiveerd en hebben geen zorg nodig. Zij vormen een arbeidspotentieel dat uitstekend geschikt is om naar kraptesectoren te begeleiden.

De ondersteuningsvraag ligt vooral in het niet goed weten waar te beginnen. Denk aan mensen die als zzp'er hebben gewerkt, 65-plussers, verhuizers uit andere provincies of uit het buitenland, zij-instromers en mensen die gebruikmaken van het Werkcentrum. Samenwerking met zorginstellingen en maatschappelijke organisaties blijft belangrijk, maar de nadruk ligt op herstel van vertrouwen, basisvaardigheden, sociale activering én het benutten van talent.

Demografisch:

- **Huishoudenssamenstelling:** Veel alleenstaanden met complexe problematiek.
- **Migratie:** Statushouders op COA-locatie en ex-gedetineerden vragen om intensieve begeleiding.

Economisch:

- **Werkloosheid:** Hoog onder NEET-jongeren (geen werk, geen opleiding); activering en basisvaardigheden zijn cruciaal.

Sociaal-cultureel:

- **Gezondheid & welzijn:** GGZ-problematiek vereist samenwerking met zorg.
- **Sociale verbondenheid:** Herstel van vertrouwen en netwerk is essentieel.

Technologisch:

- **E-learning:** Kan laagdrempelig toegang bieden tot scholing en skillsgerichte ontwikkeling.
- **Digitale kloof:** Extra aandacht voor digitale inclusie.

Ecologisch:

- **Circulaire economie & natuurbeheer:** Kansrijke sectoren voor sociale activering.

Politiek-juridisch:

- **Sociale zekerheid & subsidies:** Ondersteunen (intensieve) trajecten waarbij een skillsgerichte benadering een pré is.
- **Decentralisatie:** Lokale samenwerking is cruciaal.

" Een mensgerichte aanpak met laagdrempelige toegang en een grondige intake om de juiste route en ondersteuning te bepalen. Individueel maatwerk richt zich op wat iemand wél kan en benut talent en motivatie. Samenwerking met zorg, maatschappelijke partners en werkgevers staat centraal. Deze diverse groep kan in alle sectoren bijdragen aan het oplossen van arbeidsmarktkrapte."

6.5 Werkgever

Werkgevers staan aan de lat bij het vormgeven van inclusief en goed werkgeverschap. De nadruk ligt op het creëren en in stand houden van duurzame werkplekken die aansluiten bij de mogelijkheden van divers talent. Dit vraagt van werkgevers dat zij verantwoordelijkheid nemen voor het passend inrichten van werk, het bieden van structurele begeleiding en het investeren in ontwikkeling en loopbaanperspectief. Daarnaast wordt ingezet op samenwerking met onderwijsinstellingen en publieke organisaties om ze te (onder)steunen bij deze transitie. Sectoren zoals zorg, techniek en logistiek spelen hierin een actieve rol door het ontwikkelen van leerwerkplekken en instroommogelijkheden voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Demografisch:

- **Vergrijzing & ontgroening:** Tekorten dwingen tot investeren in divers talent en het inzetten op behouden van talent in de regio.
- **Migratie:** Inclusieve werkplekken voor statushouders en arbeidsmigranten.

Economisch:

- **Investerings:** Innovatie en digitalisering vragen om nieuwe competenties.
- **Sectorstructuur:** Focus op sectoren met tekorten en groeipotentieel met dienstverlening vanuit het Werkcentrum. Er is in de regio bovengemiddeld veel mkb, deze verdienen de aandacht. Maar niet alleen zij, we zijn er voor alle werkgevers.

Sociaal-cultureel:

- **Diversiteit & inclusie:** Werkgevers spelen sleutelrol in het bieden van goed werkgeverschap en het creëren van duurzame arbeidsplaatsen.
- **Werkattitudes:** Flexibiliteit en zingeving zijn belangrijk voor jong talent.

Technologisch:

- **Automatisering & AI:** Verandert werk; werkgevers moeten omscholing faciliteren.
- **Cybersecurity:** Investeren in veilige digitale werkplekken.

Ecologisch:

- **Energietransitie & circulaire economie:** Nieuwe functies en werkvormen ontstaan.

Politiek-juridisch:

- **Arbeidswetgeving:** Nieuwe regels vragen om aanpassing van HR-beleid.
- **Subsidies & onderwijsbeleid:** Werkgevers kunnen profiteren van regelingen voor leerwerkplekken en sectorale ontwikkelpaden.

"Een strategische aanpak die werkgevers ondersteunt bij het creëren van inclusieve, toekomstbestendige werkplekken. De vraag van de werkgever staat centraal, met duidelijke werkgeversdienstverlening, overzicht in regionale kansen en inzet op behoud, scholing en skillsgerichte werving. Innovatie en AI ondersteunen medewerkers, niet vervangen. Klein beginnen, doorontwikkelen en samenwerken voor harmonisatie en data-gestuurde verbetering. Doel: inclusief werkgeverschap en een sterke regionale positie door het aantrekken en behouden van talent."

7. Samenwerking in NHN

Samenwerkende partijen

Gemeente Alkmaar vervult de rol van centrumgemeente in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord, en voert voorzitterschap op de regionale samenwerking en regie op het financieel beheer. De samenwerking is geformaliseerd middels een samenwerkingsconvenant arbeidsmarktregio NHN 'Samen sterker voor werk en ontwikkeling in NHN' tussen de volgende partijen:

Overheid: UWV, Provincie Noord-Holland, de 17 gemeenten in NHN; Alkmaar, Bergen, Castricum, Den Helder, Dijk & Waard, Drechterland, Enkhuizen, Heiloo, Hollands Kroon, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer, Schagen, Stede Broec, Texel en Uitgeest, de sociaal ontwikkelbedrijven; WerkSaam Westfriesland, Zaffier, Probedrijven en De Bolder, het Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord en Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).

Onderwijs: Hogeschool Inholland, Vonk, ROC Talland College, Samenwerkingsverbanden Voortgezet Onderwijs Noord-Kennemerland, Westfriesland en De Kop van Noord-Holland.

Werkgevers- en werknemersorganisaties: VNO-NCW, CNV, FNV, Vakcentrale voor Professionals (VCP).

Governance van de samenwerking

Vanaf 1 januari 2026 wordt er gewerkt volgens de onderstaande structuur:

Regionaal Beraad (RB): richten.

Het Regionaal Beraad (RB) bestaat uit de bestuurders van alle betrokken partijen en heeft de primaire verantwoordelijkheid voor het richten van de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio. Dit betekent dat het RB de koers bepaalt en strategische keuzes maakt, vastgelegd in een meerjarenplan dat leidend is voor de gezamenlijke doelen en het beschikbare budget. Het RB stelt daarnaast het uitvoeringsplan, de begroting, het jaarverslag, de jaarrekening en het marktbeperkingsplan van de samenwerking vast. Hiermee geeft het RB richting aan de uitvoering en zorgt het voor bestuurlijke verankering van de plannen. Hoewel het RB zich primair richt op het richten, is het ook eindverantwoordelijk voor het goedkeuren van de inrichting en uitvoering zoals voorbereid door het Strategisch Team (ST). Het RB bewaakt daarmee de samenhang tussen strategie, inrichting en uitvoering, en stuurt bij waar nodig om de gezamenlijke ambities te realiseren.

Strategisch Team (ST): inrichten.

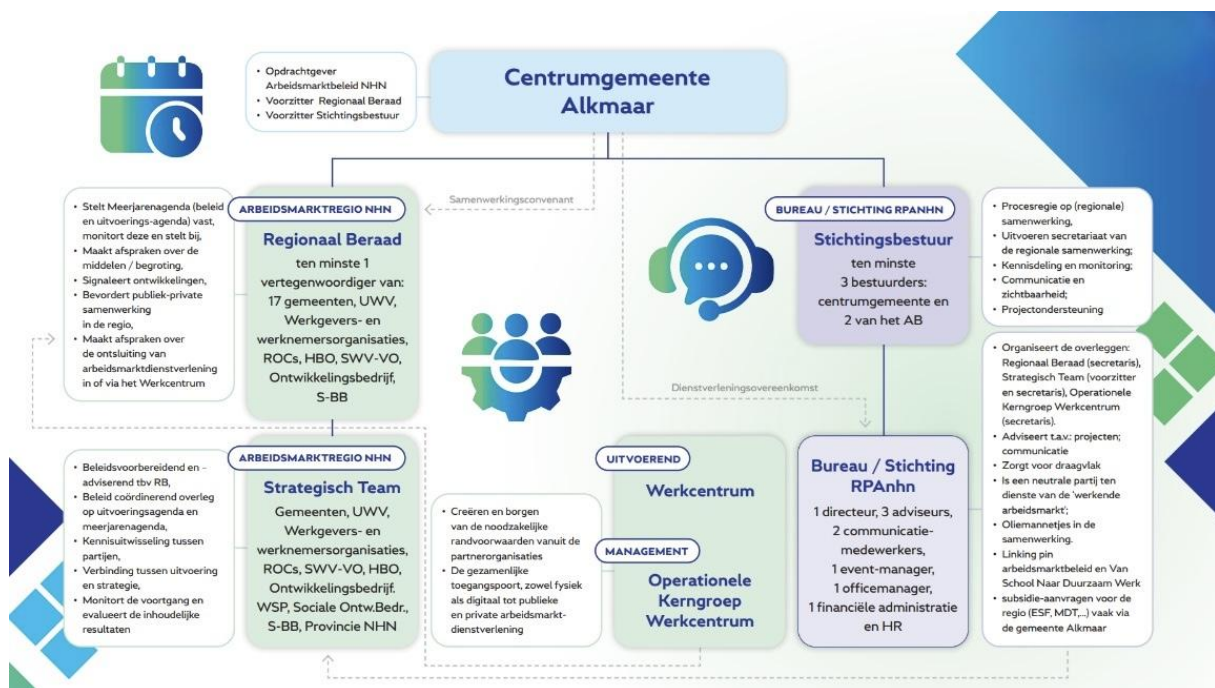
Het Strategisch Team (ST), bestaande uit managers, beleidsmedewerkers en strategen van de verschillende betrokken partijen, adviseert het Regionaal Beraad (RB) over personeel en middelen. Het ST is verantwoordelijk voor het richten van de koers door het opstellen van het meerjarenplan, uitvoeringsplan, begroting, jaarverslag en de jaarrekening, en legt deze ter besluitvorming voor aan het RB.

Daarnaast heeft het ST een cruciale rol in het inrichten van de uitvoering. Dit houdt in dat het ST de randvoorwaarden, structuren en benodigde capaciteit organiseert om het jaarlijkse uitvoeringsplan te kunnen vertalen naar concrete projectplannen en pilots. Denk hierbij aan het beschikbaar stellen van mensen, middelen, processen en ondersteunende systemen die nodig zijn voor een effectieve uitvoering.

Tot slot draagt het ST bij aan het verrichten door de voortgang van de uitvoering te monitoren en hierover te rapporteren in voortgangsrapportages, inclusief een financieel overzicht. Hiermee borgt het ST dat de uitvoering in lijn blijft met de strategische doelen en dat bijsturing tijdig kan plaatsvinden.

Beleidsstafel: beleidsmatig adviseren. De beleidsstafel bestaat uit beleidsmedewerkers vanuit de domeinen onderwijs, werk & inkomen en economie & arbeidsmarkt en het programmabureau RPAnhn. De beleidsstafel adviseert het ST en RB en levert beleidsmatige inhoud voor de Meerjarenagenda, de Uitvoeringsagenda en het marktwerkingsplan. Daarnaast adviseren zij over regionale arbeidsmarktvraagstukken, beleidsmatige ontwikkelingen en arbeidsmarktwetgeving.

Programmabureau (RPAnhn): verbinden en faciliteren. Het programmabureau bestaat uit een directeur, programmamanagers, strategisch adviseurs en ondersteuners. Het RPAnhn is het eerste aanspreekpunt van de arbeidsmarktregio NHN. Het RPAnhn faciliteert bovenstaande governance, ondersteunt de verschillende gremia en bewaakt de integraliteit. Daarnaast bereiden zij de voor te leggen stukken voor en bewaken zij de voortgang van de projecten en programma's.



8. Monitoring

Deze Meerjarenagenda heeft een looptijd van vijf jaar. Binnen deze periode geven we richting aan de gezamenlijke ambities en strategische doelen voor de arbeidsmarktregio. Onder deze Meerjarenagenda ligt een tweejarige Uitvoeringsagenda. In deze Uitvoeringsagenda staat beschreven hoe we deze ambities concreet maken en met welke projecten, programma's en activiteiten we daadwerkelijk aan de slag gaan. Zo zorgen we voor een duidelijke koppeling tussen lange termijn visie en korte termijn uitvoering.

Het programmabureau monitort samen met het Strategisch Team de voortgang van alle activiteiten en projecten die vanuit de Uitvoeringsagenda worden gefinancierd. Twee keer per jaar wordt een voortgangsrapportage opgesteld door het Strategisch Team, conform de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus. In deze rapportage wordt inzicht gegeven in de behaalde resultaten per project en per route.

De voortgang van de Meerjarenagenda wordt ten minste eenmaal per jaar gepresenteerd in het Impactverslag aan het Regionaal Beraad NHN. Op basis van deze voortgang, actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en interpretatie van arbeidsmarktdata kan worden bijgestuurd. Dit kan leiden tot het opstellen van een nieuwe of aangepaste uitvoeringsagenda.

De Uitvoeringsagenda bevat een evenwichtige financiële verdeling van de beschikbare middelen, zowel bestemde als vrij besteedbare als nog te verwerven middelen, over de vijf klantreizen. Daarbij wordt expliciet onderscheid gemaakt tussen het sociaal perspectief, onderwijs perspectief en het economisch perspectief.

Slotwoord

Deze Meerjarenagenda is niet zomaar een document geworden; het is het resultaat van vele gesprekken, ideeën en inspanningen van mensen en organisaties die geloven in één gezamenlijk doel: een arbeidsmarktregio waarin iedereen mee kan doen en waarin werkgevers de talenten vinden die zij nodig hebben. Jullie betrokkenheid, kennis en energie hebben ervoor gezorgd dat we een herkenbare, breed gedragen en inspirerende agenda hebben neergezet. Daar mogen we best trots op zijn.

We hebben samen het waarom en het wat bepaald. Waarom we samenwerken? Omdat het niet om onze eigen positie gaat, maar om de inwoners en werkgevers van Noord-Holland Noord. Wat we willen bereiken? Een inclusieve, wendbare en toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin talent wordt behouden, benut en kansen worden gecreëerd. Dat geeft richting en houvast.

Nu is het tijd voor de volgende stap: het hoe. In de komende tweejarige Uitvoeringsagenda gaan we samen concreet maken hoe we deze ambities waarmaken. Welke programma's, projecten en activiteiten we samen op pakken, hoe we regie voeren en hoe we resultaten boeken. Dat vraagt om focus, eigenaarschap, eenvoud en vooral om samenwerking. Want alleen door te doen, maken we impact.

Ik wil iedereen bedanken voor de openheid, het vertrouwen en de bereidheid om samen te werken. Jullie hebben laten zien dat verbinding kracht geeft. Laten we die energie vasthouden en omzetten in actie. Voor een regio waarin we niet langs elkaar heen werken, maar mét elkaar.



Afkortingen

AI	Artificial Intelligence (kunstmatige intelligentie)
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BOL	Beroepsopleidende leerweg
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
COA	Centraal Orgaan opvang Asielzoekers
EU	Europese Unie
EZK	Ministerie van Economische Zaken en Klimaat
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
HBO	Hoger beroepsonderwijs
HR	Human Resource
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IZA	Integraal Zorgakkoord
LLO	Leven Lang Ontwikkelen
MDIEU	Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden
MKB	Midden- en Kleinbedrijf
MRA	Metropoolregio Amsterdam
NEET	Not in Education, Employment or Training
NHN	Noord-Holland Noord
NL	Nederland
ONHN	Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
PDCA	Plan-Do-Check-Act
RB	Regionaal Beraad Noord-Holland Noord
ROC	Regionaal Opleidingscentrum
SBB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SLIM	Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen In MKB-ondernemingen
ST	Strategisch Team
SUWI	Structuur Uitvoering Werk en Inkomen
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VBAR	Wet Basis Arbeidsrelaties
VCP	Vakcentrale voor Professionals
VIA	Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt
VNO-NCW	Vereniging van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
VVT	Verpleging, Verzorging en Thuiszorg
WIN	Work in NL punten
WO	Wetenschappelijk onderwijs
WSP	WerkgeversServicepunt
WTTA	Wet Toekomstige Toetsing Arbeidsrelaties
WW	Werkloosheidswet
ZZP	Zelfstandige zonder personeel