

Human Capital Aanpak Holland Rijnland

Aanleiding

De beschikbaarheid van voldoende personeel en het hebben van een fijne baan zijn van groot belang voor de economie van Holland Rijnland en het welbevinden van haar inwoners. De opgave op het gebied van Human Capital in Holland Rijnland is niet wezenlijk anders dan elders in Zuid Holland: bijna 4 op de 10 bedrijven kampt met een personeelstekort en tegelijkertijd is er nog altijd een groep mensen op zoek naar passend werk¹. Ook de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is een belangrijk thema voor het Human Capital vraagstuk van de regio. Hoe stimuleer je jongeren te kiezen voor een opleiding met veel perspectief op werk? Hoe stel je werkenden in staat de juiste kennis- en vaardigheden te blijven ontwikkelen in een snel veranderende arbeidsmarkt? Pak je als werkgever wel alle kansen rondom digitalisering en automatisering van werkprocessen om via die route de personeelstekorten te verminderen?

In de regio Holland Rijnland zijn diverse organisaties actief om antwoorden en oplossingen te genereren op bovenstaande vragen. Denk aan sectorale samenwerkingsverbanden, initiatieven vanuit het onderwijs en dienstverlening vanuit de arbeidsmarktregio Holland Rijnland. Traditioneel zijn dit gescheiden werelden die juist door betere samenwerking meer impact kunnen maken voor de inwoners en werkgevers van Holland Rijnland.

Dit is de aanleiding voor de bestuurlijke opdracht vanuit Holland Rijnland die afgelopen najaar van start is gegaan:

1. Welke trajecten lopen er op het terrein van Human Capital?
2. Waar liggen de kansen en behoeften?
3. Vanuit economisch perspectief: wat zou een focus kunnen zijn van human capital?
4. En vanuit deze inhoud geredeneerd: welke aanpak is nodig en doe je dat via Holland Rijnland of via een andere route?

Samenwerking & samenhang

Vanwege de veelheid aan initiatieven is bij de aanvang van deze verkenning een aantal uitgangspunten geformuleerd om vanaf de start een goede samenhang te realiseren met lopende trajecten:

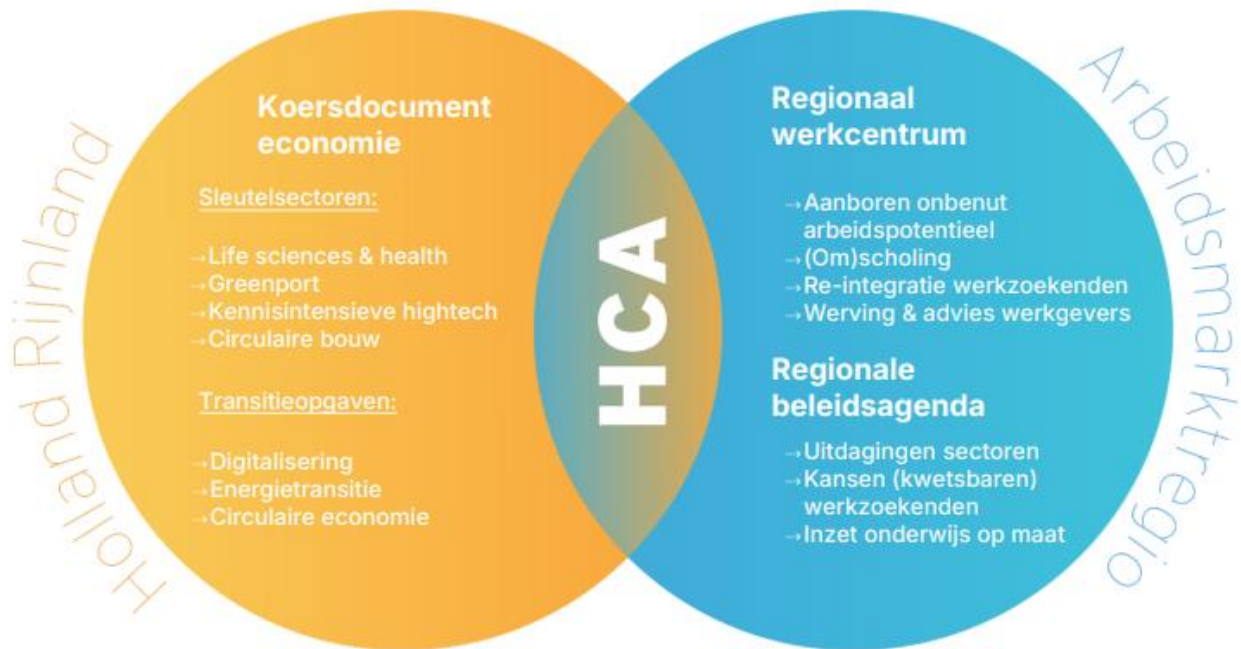
- We gaan uit van bestaande triple helix samenwerkingsverbanden op de sleutelsectoren² en transitieopgaven³ uit het economisch koersdocument. Daar vindt al interactie plaats tussen ondernemers, onderwijs en onderzoek. Vaak hebben deze initiatieven ook een eigen Human Capital Agenda met bijhorende projecten. We gaan geen dubbelingen organiseren, maar kijken waar we kunnen verbinden, versterken en versnellen.
- Met deze aanpak organiseren we een optimale aansluiting van deze economisch georiënteerde samenwerkingsverbanden met de uitvoerende organisaties van de arbeidsmarktregio Holland Rijnland: het Regionaal Mobiliteitscentrum, het Werkgeversservicepunt en het Leerwerkloket. Zij helpen werkgevers en inwoners bij het vinden van personeel en het zoeken naar een baan of (om)scholing. De samenwerkende partijen binnen de arbeidsmarktregio werken aan de oprichting van een regionaal

¹ bron UWV Regio in Beeld 2023

² Life Sciences & Health, Greenport, Kennisintensieve Hightech en Circulaire Bouw

³ Digitalisering, Energietransitie & Circulaire Economie

werkcentrum waar deze initiatieven samenkomen. Vooruitlopend op deze ontschotte dienstverlening startten vorig jaar de zogenaamde [Werkcafé's](#) die nu al veel bezoekers trekken op zoek naar een baan of omscholing.



Figuur 1: schematische weergave samenwerking Holland Rijnland en Arbeidsmarktregio Holland Rijnland

- De bovenregionale context is de [Human Capital Agenda](#) van de EBZ. Deze agenda biedt een prima basis voor een regionale vertaalslag naar activiteiten in Holland Rijnland. Het organiseren van uitwisseling en samenwerking met het team en de initiatieven van Human Capital Agenda van de EBZ is een belangrijk onderdeel van de aanpak. Op dit moment zijn er vanuit EBZ verschillende kwartiermakers in de regio actief (o.a. Slimme Techniek en Energietransitiehuis) die werken aan een deelakkoord op basis waarvan meerjarige financiering beschikbaar kan komen voor het vervolg. EBZ faciliteert ook de kennisdeling op verschillende HCA-thema's bijvoorbeeld op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen of het verbeteren van de aansluiting met het MKB.
- De subregionale context wordt gevormd door de agenda's van de 3 Economic Boards: Economic Board Duin & Bollenstreek, Economic Development Board Alphen en Economie071. Human Capital is een speerpunt in al deze agenda's en ook hierbij geldt: als iets goed belegd is, dan is aanvullende regionale inzet niet nodig. Het begint echter met goed van elkaar weten wat de ambities zijn en welke projecten een bijdrage leveren aan de realisatie van die ambities. Zo kun je waar nodig de krachten bundelen of juist een blinde vlek adresseren.
- De Human Capital Aanpak Holland Rijnland hangt nauw samen met de Regionale Investeringsagenda (RIA). Binnen de RIA projecten Versterken Kennis- en Innovatieas (met daarbinnen o.a. de NL Space Campus, Unmanned Valley en het Leiden Bio Science Park) en de Regiodeal Bloeiende Sierteelt wordt het thema Human Capital verder uitgewerkt. Ook voor de uitvoering van de verschillende ambities op het terrein van infrastructuur, woningbouw en duurzaamheid is de beschikbaarheid van voldoende

vakmensen een belangrijke randvoorwaarde. De Human Capital Aanpak Holland Rijnland verankeren we in het thematisch programma voor het deelfonds Economie, zodat we in de toekomst financiële middelen beschikbaar kunnen stellen om een multiplier effect te creëren voor Human Capital projecten met regionale impact (bijvoorbeeld via deelakkoorden met de EBZ of Regiodeals).



Figuur 1: schematische weergave netwerksamenwerking Human Capital in Holland Rijnland

Focus Human Capital Aanpak Holland Rijnland

Wanneer we de Human Capital Agenda's van verschillende regionale initiatieven over elkaar heen leggen zijn de activiteiten grofweg in te delen in drie verschillende pijlers:

Talent aantrekken:

- Loopbaanoriëntatie voor basis- en voortgezet onderwijs; initiatieven die leerlingen enthousiast maken over het werken in sectoren met veel vraag naar personeel bijvoorbeeld de techniek, ICT of in de Greenport.
- Loopbaanoriëntatie voor volwassenen: advisering en introductieprogramma's wanneer iemand een baan zoekt, werk dreigt te verliezen of een carrièreswitch wil maken
- Internationaal Talent: een aantal sectoren is specifiek op zoek naar internationaal talent, bijvoorbeeld in de Life Science & Health sector en in de kennisintensieve maakindustrie.

Onderwijs & Arbeidsmarkt:

- Interactie onderwijs en bedrijfsleven via stages, afstudeeropdrachten en (toegepast) onderzoek; programma's binnen bijvoorbeeld de Centra voor Innovatief Vakmanschap en lectoraten om studenten al tijdens hun opleiding de juiste, toepasbare en actuele kennis en vaardigheden bij te brengen door intensieve samenwerking met het bedrijfsleven, en het bedrijfsleven kennis te laten maken met jong talent en hun frisse blik.
- Leven Lang Ontwikkeltrajecten (LLO): om- en bijscholingstrajecten voor werkenden en zij-instromers zodat zij de mogelijkheid krijgen om hun baan te behouden of een overstap kunnen maken naar een andere sector.
- Praktijkomgevingen, fieldlabs en campussen: leeromgevingen die als middel kunnen worden ingezet om de interactie tussen onderwijs, bedrijfsleven en onderzoek te faciliteren. Denk hierbij aan open innovatieomgevingen waar faciliteiten beschikbaar zijn om technologieën te demonstreren, te testen en er mee te leren werken.

Slim en Inclusief:

- Open en strategisch HR beleid: activiteiten gericht op aantrekkelijk werkgeverschap, het stimuleren van inclusiviteit en diversiteit, gezamenlijke werving van talent door trainee- en onboardingprogramma's of het delen van experts die in meerdere bedrijven werkzaam zijn. Vooral voor innovatieve sectoren met een grote mate van geheimhouding is dit laatste een flinke uitdaging.
- Werk anders organiseren (jobcarving); projecten waarbij gekeken wordt of een functie niet op een andere manier ingevuld kan worden. Bijvoorbeeld door het opdelen van activiteiten binnen een baan die door een expert worden gedaan, en activiteiten die door iemand zonder diploma kunnen worden uitgevoerd. Dit ontlast vakkrachten en biedt mogelijkheden voor nieuwe instroom van mensen.
- Digitalisering en automatisering van productieprocessen; een deel van de oplossing van het personeelstekort ligt ook in verdere automatisering en robotisering van productieprocessen zodat er minder menskracht nodig is. Ook hier van geldt dat er diverse programma's zijn om bedrijven hierin te ondersteunen, maar die wellicht beter gekoppeld kunnen worden aan de behoefte in de regio. Technologie is overigens ook toe te passen ten behoeve van minder belastende arbeidsomstandigheden (en daarmee het voorkomen van uitval) of het bieden van werk aan mensen met beperkingen.



Figuur 3: Pijlers van de Human Capital Aanpak Holland Rijnland

Projecten en programma's die we via de Human Capital Aanpak ondersteunen hebben altijd een raakvlak met bovenstaande activiteiten. De focus van de gezamenlijke inzet vanuit Holland Rijnland en de arbeidsmarktregio ligt op het Human Capital vraagstuk van de sleutelsectoren en transitieopgaven uit het Economisch Koersdocument. Belangrijke maatschappelijke opgaven als bijvoorbeeld voldoende personeel in de zorg en in de kinderopvang zijn goed belegd binnen de arbeidsmarktregio. Andere opgaven, zoals het personeelstekort in de retail of horeca lenen zich meer voor een subregionale aanpak (eventueel binnen de context van WSP/Regionaal Werkcentrum).

Rol en inzet van Holland Rijnland en de arbeidsmarktregio Holland Rijnland

Inzet van Holland Rijnland en de arbeidsmarktregio Holland Rijnland bestaat uit de volgende onderdelen:

- Verbinden: versnippering tegengaan door gelijksoortige initiatieven met elkaar in contact te brengen, impact vergroten door samenwerking tussen het economisch en sociaal domein te versterken
- Kennis- en sparringpartner: meedenken bij het ontstaan van nieuwe initiatieven
- Aanjagen en organiseren: oppakken van een onderbelicht thema in lijn met de aanpak
- Bovenregionale samenwerking: organiseren van een goede wisselwerking/samenwerking met de ontwikkelingen binnen de HCA van de EBZ en initiatieven in onze regio
- Intraregionale samenwerking: afstemming organiseren met Economic Boards (EBDB, EDDB en Economie071)
- Lobby: één verhaal richting Rijk en overige relevante stakeholders
- Financiering: vanuit o.a. middelen arbeidsmarktregio Holland Rijnland en in het RIA themafonds Economie. Samen de kansen pakken die zich op EBZ- en Rijksniveau voordoen, bijvoorbeeld door het co-financieren van EBZ deelakkoorden of het aanhaken op landelijke aanvragen. Mogelijk aanvullend scholingsfonds naar voorbeeld van Rotterdam Rijnmond, Twente en Zwolle en in afstemming HC NL waar de provincie met Heel Zuid-Holland Leert een verbindende rol in wil spelen.

Verduurzamen van de inzet op Human Capital in de regio Holland Rijnland

De afgelopen maanden hebben we vanuit Holland Rijnland en de arbeidsmarktregio nauw samengewerkt om diverse human capital initiatieven een stap verder te brengen. Voorbeelden van deze samenwerking zijn:

- Regionale samenwerking rondom het personeelstekort in de IT met vertegenwoordigers van bedrijfsleven, onderwijs en overheid/arbeidsmarktregio. Verkenning ingezet naar opzetten van schakelpunt over arbeidsmarktvraagstukken in de IT, naar een specifiek IT traject voor statushouders en voor het opschalen van de aanpak van Technolab om meer mensen bij te scholen in digitale geletterdheid plus de opzet van een oriëntatietraject voor zij-instromers die willen werken in de techniek (via een EBZ deelakkoord). Aangehaakt bij grote nationale aanvraag om meer IT personeel op te leiden.
- Uitwerken van de Human Capital poot in de regiodeal Bloeiende Sierteeltregio richting een aanvraag voor een EBZ deelakkoord
- Meedenken in de kwartiermakersfase van het Energietransitiehuis en het aanvalsplan Techniekpromotie
- Bijdragen aan de realisatie van het deelakkoord HCA Bioscience
- Aanhaking op Heel Zuid-Holland Leert, een verkenning naar een scholingsfonds op provinciaal niveau (waar onze regionale ambities in verankerd kunnen worden)
- Koppeling met regionale aanpak Asielopvang, van belang nu asielzoekers in afwachting van hun status sinds november 2023 het hele jaar mogen werken (was 24 weken per jaar)
- En vooral samen optrekken in strategische ontwikkeltrajecten aan zowel de kant van de arbeidsregio als Holland Rijnland om een optimale wisselwerking te creëren.

Besluitvorming

Om deze samenwerking met de arbeidsmarktregio en de inzet op Human Capital goed te verankeren in de werkzaamheden van **Holland Rijnland** wordt de volgende besluitvorming voorgesteld:

- Vaststellen van het kader van de Human Capital Aanpak Holland Rijnland. De inzet richt zich op:
 - De sleutelsectoren Life Sciences & Health, Greenport, Kennisintensieve Maak en Circulaire Bouw
 - De transitieopgaven digitalisering, energietransitie en circulaire economie
 - De pijlers 'Talent Aantrekken', 'Onderwijs & Arbeidsmarkt' en 'Slim & Inclusief'.
- De inzet op het thema Human Capital een vaste plek geven in de formatie team Strategie & Beleid. Dit betreft een inzet van minimaal 0,6 FTE als onderdeel van de basistaak Economie en vraagt daarmee niet om additionele middelen. Deze inzet richt zich op:
 - Het uitwerken van de human capital poot in de RIA projecten Regiodeal Bloeiende Sierteeltregio en Versterken Kennis- en Innovatieas.
 - Het vervullen van de schakelrol tussen EBZ, de 13 gemeenten, de arbeidsmarktregio (aansluiting kernteam Regionaal Werkcentrum) en de verschillende triple helix samenwerkingsverbanden.
- Aanpak verankeren in het thematisch programma Economie en de verordening voor het themafonds Economie waardoor meerjarig cofinanciering beschikbaar komt voor Human Capital projecten
- Toekenning cofinanciering vanuit het cofinancieringsfonds Holland Rijnland voor⁴:
 - Het EBZ deelakkoord Slimme Techniek (regionale opschaling aanpak Technolab; 100.000 euro als onderdeel van een meerjarig plan van 2 miljoen euro)
 - Opdracht kwartiermaker HCA Bloeiende Sierteelt (50.000 euro, als voorbereiding op een meerjarig EBZ deelakkoord)

Het verduurzamen van de samenwerking tussen Holland Rijnland en de arbeidsmarktregio Holland Rijnland is een wederzijdse verantwoordelijkheid. Bovenstaande vraagt dan ook om besluitvorming aan de kant van de **arbeidsmarktregio**:

- Human Capital inzet Holland Rijnland samenbrengen met regionale meerjaren beleidsagenda (1e besluitvorming op hoofdlijnen najaar 2024)
- Teamlid Holland Rijnland Human Capital toevoegen aan de ontwikkelgroep doorontwikkeling arbeidsmarktregio

⁴ De aanvragen worden als apart beslispoint geagendeerd tijdens het DB van 26 september (opdracht Kwartiermaker HCA Bloeiende Sierteeltregio) en 17 oktober (EBZ deelakkoord Slimme Techniek).