



# **Human Capital Agenda 2.0** **Zuid-Holland**

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



**Economic Board Zuid-Holland**  
[www.economicboardzuidholland.nl](http://www.economicboardzuidholland.nl)

## 1. Inleiding

De Groeiagenda Zuid-Holland kent vijf pijlers:

1. Kennis & Innovatie ecosystemen + Sleuteltechnologieën: we bedenken slimme, schone, gezonde oplossingen;
2. Maakindustrie + Nieuwe waardeketens: we maken wat we bedenken;
3. Energie-infrastructuur + Duurzame energiebronnen & grondstoffen: we zijn duurzaam en schoon;
4. Mobiliteitstransitie + Logistieke transitie: we verbinden onze innovaties, mensen en locaties met de wereld;
5. Human Capital + Leven Lang Ontwikkelen: we benutten het talent van alle Zuid-Hollanders.

De Human Capital Agenda Zuid-Holland is een uitwerking van de 5e pijler van de Groeiagenda en wordt gedragen door een samenwerking van individuele werkgevers, georganiseerde werkgeversnetwerken, gemeentelijke, regionale en provinciale overheden en publieke en private onderwijsinstellingen.

Wij, ondertekenaars, verbinden ons aan de doelen, strategie en plan van aanpak die beschreven staan in deze Human Capital Agenda en gaan een uiterste inspanning doen om die te realiseren. Hierbij staan we voor onze afspraken. De agenda heeft een 'zwaan kleef aan' gedachte: we starten met een kopgroep en nodigen andere partijen van harte uit om ook mee te doen. Deelname is echter niet vrijblijvend. Met partijen worden concrete afspraken gemaakt en in deelakkoorden worden hun bijdragen verder uitgewerkt en gekwantificeerd.

## 2. Opgave

Zuid-Holland kent vier grote knelpunten op de arbeidsmarkt:

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

<sup>1</sup> CBS (2022). Cijfers over 1e kwartaal 2022.

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

## 3. Ambitie

Zuid-Holland wordt dé regio waar de arbeidsmarkt structureel en duurzaam wordt verbeterd, zodat bedrijven kunnen beschikken over voldoende werknemers met de juiste scholing en skills nu en in de toekomst.

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

Onze inspanningen richten zich op:

1. Meer werknemerszekerheid voor bedrijven;
2. Van baanzekerheid naar werkzekerheid;
3. Inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid, talenten van mensen worden optimaal benut.

Met de Human Capital Agenda stimuleren we samenwerking en actie tussen werkgevers, brancheorganisaties, regionale netwerken, onderwijsinstellingen en overheden. Deze agenda bouwt onze coalitie uit met partijen waar energie zit en die graag willen aanhaken. Als uitgangspunt werken we met resultaatgerichte deelakkoorden waarin een coalitie van partners zich committeert aan concrete en kwantificeerbare bijdragen aan de doelstellingen van deze Human Capital Agenda. Daarnaast zetten we ook in op acties, die niet direct meetbaar zijn, maar wel merkbaar en zo een bijdrage leveren aan de opgaven van de Human Capital Agenda.

## 4. Uitgangspunten en strategie

De uitgangspunten voor de Human Capital Agenda zijn.

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

4

We willen met deze Human Capital Agenda toewerken naar een structurele verbetering van het functioneren van de arbeidsmarkt. Bij de start in 2019 hebben we vier routes gedefinieerd. Dit hebben we uitgebreid naar zeven routes vanwege de aanscherping die we willen doorvoeren naar aanleiding van de tussenevaluatie:

- **Route 1: Binnen bedrijven – Leven Lang Ontwikkelen**  
Middels deze route werken we toe naar een structurele en duurzame infrastructuur voor de ontwikkeling, scholing en groei van werkenden (inclusief ZZP'ers) in de provincie Zuid-Holland. Hierbij hebben we in het bijzonder aandacht voor het betrekken en bereiken van het midden- en kleinbedrijf (mkb). Deze bedrijven hebben vaak geen hr-medewerker, laat staan een hr-afdeling. We gaan met mkb-organisaties en mkb-bedrijven in gesprek hoe we hen het beste kunnen ondersteunen en hoe we de werknemer het beste in beweging kunnen krijgen.

- **Route 2: Tussen bedrijven – Transitie over regio- en sectorgrenzen heen**  
Werkenden moeten gemakkelijk en snel kunnen overstappen van beroepen die in aantal krimpen naar beroepen die in aantal groeien. Dit vraagt om slimme transitie van werk naar werk waarbij scholing wordt ingezet als een instrument om dit te faciliteren. Dat vraagt om sector en regio-overstijgende samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden.
- **Route 3: Naar bedrijven vanuit het binnenland – Activeren onbenut potentieel**  
Ondanks de economische groei binnen de provincie Zuid-Holland profiteert niet iedereen mee. Er is veel werk, een tekort aan arbeidskrachten en tegelijkertijd is er nog veel onbenut arbeidspotentieel. Daar waar het gaat om werkloze en werkzoekende mensen willen we de uitvoering primair overlaten aan partijen als UWV, gemeenten en Regionale Mobiliteits Teams. Daar waar het gaat om het beter benutten van deeltijdwerkers ligt de uitvoering primair bij werkgevers. In onze projecten staan

we uiteraard ook open voor werkloze en werkzoekende mensen.

- **Route 4: Naar bedrijven vanuit het buitenland – Aantrekken en behouden mbo-3+ internationaal talent**  
Zuid-Holland kampt met een tekort aan gespecialiseerd menselijk kapitaal. Er is een grote, nog niet te vervullen vraag naar theoretisch geschoolde mensen in relevante sectoren voor de economie zoals ICT en cybersecurity, energietransitie en hightech-maakindustrie. Dat vereist toegang tot voldoende internationaal talent, omdat deze banen in onvoldoende mate door Nederlandse werknemers vervuld kunnen worden.
- **Route 5: Meer mensen naar techniek**  
De tekorten in de technische sector zijn relatief het grootst. Daarnaast zorgen deze tekorten ervoor dat belangrijke transitie als digitalisering, de energietransitie en de transitie naar een circulaire economie worden gehinderd en vertraagd. Daarom willen we meer mensen verleiden om voor een technische opleiding en een technisch beroep te kiezen. Dit willen we bijvoorbeeld doen door het stimuleren van technische opleidingen, het beperken van opleidingen met lage baankansen en meer regie te zetten op techniekpromotie in Zuid-Holland.
- **Route 6: Meer inclusiviteit**  
De OESO heeft een reflectie geschreven op de Groeiagenda Zuid-Holland. Eén van hun aanbevelingen was om meer aandacht te hebben voor het thema inclusiviteit. Met de Human Capital Agenda willen we hier concreet invulling aan geven. We willen dat alle Zuid-Hollanders gelijke kansen hebben in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. We stimuleren dat meer vrouwen en mensen met een niet-westerse achtergrond kiezen voor een opleiding en beroep in de technische sector. Binnen onze projecten besteden we hier aandacht aan en daarnaast gaan we in gesprek met werkgeversorganisatie over hoe we inclusiviteit kunnen bevorderen.

- **Route 7: Aanpassing landelijke wet- en regelgeving**  
Om tot een duurzame, betere arbeidsmarkt in Zuid-Holland te komen zijn er ook aanpassingen aan de landelijke wet- en regelgeving nodig. De Commissie Borstlap heeft hier met haar adviezen al een belangrijke voorzet voor gegeven. Daarnaast willen we invloed uitoefenen op het denken en doen van onze sociale partners. Dit alles met als doel om de arbeidsmarkt in Zuid-Holland beter te laten functioneren, werken te laten lonen en Leven Lang Ontwikkelen te stimuleren.

Deze routes pakken we in samenhang op; acties en projecten kunnen dus meerdere routes beslaan.

5

## 5. Doelen 2022 – 2025

Met deze agenda slaan wij, partners, de handen in een om een toekomstbestendige en veerkrachtige arbeidsmarkt in de provincie Zuid-Holland te realiseren. Birch heeft een analyse gedaan om in kaart te brengen wat Zuid-Holland moet doen om het been bij te trekken vergeleken met het nationale gemiddelde<sup>2</sup>. In de periode 2019-2022 hebben we geïnvesteerd

in de acht kwantitatieve doelstellingen. Naar aanleiding van de tussenevaluatie hebben we enkele kwantitatieve doelstellingen naar beneden en naar boven bijgesteld en drie kwalitatieve doelen toegevoegd. Eind 2024 starten we een nieuwe evaluatie. Tot en met 2025 gaan we aan de slag met de volgende doelstellingen:

Transitie	Doelen kwalitatief	Doelen kwantitatief
<b>Route 1.</b> Binnen bedrijven	Zuid-Holland is koploper in Leven Lang Ontwikkelen (LLO)	<ol style="list-style-type: none"> <li>40.000 werknemers in staat stellen zich te ontwikkelen (leven lang ontwikkelen)</li> <li>3.000 (middelgrote) werkgevers helpen arbeid c.q. inzet van menselijk kapitaal beter te gebruiken</li> <li>15.000 flexwerkers ontwikkelperspectief geven: payrollers, uitzendkrachten, gedetacheerden, ZZP'ers, nuluren contractanten</li> </ol>
<b>Route 2.</b> Tussen bedrijven	Zuid-Holland heeft de meest veerkrachtige arbeidsmarkt (van opleiding naar werk en van werk naar werk)	<ol style="list-style-type: none"> <li>10.000 daadwerkelijk gerealiseerde transitie van werk naar werk over sector- en regiogrenzen heen</li> <li>2.000 mbo geschoolde vakkrachten aan een passende functie helpen</li> </ol>
<b>Route 3.</b> Naar bedrijven vanuit het binnenland	Zuid-Holland spreekt het onbenut arbeidspotentieel beter aan	<ol style="list-style-type: none"> <li>40.000 werklozen en niet-werkenden aan het werk</li> <li>300 onderbenutte deeltijdwerkers gaan meer werken</li> </ol>
<b>Route 4.</b> Naar bedrijven vanuit het buitenland	Zuid-Holland trekt internationaal talent aan en behoudt deze	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.000 mensen internationaal worden verleid om naar de provincie Zuid-Holland te komen en daar te gaan werken</li> </ol>
<b>Route 5.</b> Meer mensen naar techniek	Zuid-Holland verleidt meer mensen om voor een technische opleiding en beroep te kiezen	-
<b>Route 6.</b> Meer inclusiviteit	In Zuid-Holland heeft iedereen gelijke kansen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt	-
<b>Route 7.</b> Aanpassing landelijke wet- en regelgeving	Zuid-Holland zet zich in om landelijke systeendoorbraken te realiseren voor een betere arbeidsmarkt	-

<sup>2</sup> CBS (2022). Cijfers over 1e kwartaal 2022.

### Wie doet wat?

Voor het Zuid-Hollandse Human Capital traject richten we ons primair op de doelstellingen 1 t/m 4 en doelstellingen 7 en 8. Voor de doelstellingen 5 en 6 laten we de uitvoering bij de daarvoor verantwoordelijke partijen zoals gemeenten, onderwijsinstellingen, werkgeversservicepunten en het UWV. We steunen initiatieven zoals de regionale actieplannen Perspectief op Werk, de doorontwikkeling van de Regionale Mobiliteits Teams (RMT's), het Werkoffensief +500 van de gemeente Den Haag en het Leerwerkakkoord Rotterdam van harte. We bekijken waar en hoe we deze initiatieven kunnen ondersteunen, maar het startpunt van onze aanpak ligt voornamelijk op werkende mensen en de begeleiding van mensen van werk naar werk.

## 6. Aanpak

### We kiezen voor een bottom-up aanpak

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

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

### We hebben focus

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

- De Human Capital Agenda te verbinden aan de SER-adviezen over Leven Lang Ontwikkelen en Energietransitie & Werkgelegenheid;
- Prioriteit te geven aan de bredere technische sector die dienend is aan de speerpuntsectoren uit de Groeiagenda: Digitale sleuteltechnologieën (AI, Quantum en Data); Gezondheid, medicijnen en zorg; Biograndstoffen en biobrandstoffen; Energie, energietechnologie en energietransitie; High tech equipment, Smart industry incl. laser sat comm; Lucht- en ruimtevaart; Maritiem en deltatechniek; Tuinbouw; Innovatie in publiek domein;

- Door gebruik te maken van kennis over groei- en krimpssectoren en beroepen die gaan toenemen, afnemen of ontstaan.

### Voorbeeld deelakkoord Greenport West-Holland

Het eerste deelakkoord hebben we afgesloten met de Greenport West-Holland. Hierin zijn de volgende afspraken gemaakt:

- 3.750 werkenden een ontwikkelperspectief bieden
- 500 werkgevers ondersteunen hun arbeid beter te gebruiken
- 2.000 flexwerkers een ontwikkelperspectief bieden
- 500 werkzoekenden aan het werk

Hiervoor is een aanpak ontwikkeld met diverse ondernemersgedreven interventies, onder andere het ontwikkelen van werving en scholingsfaciliteiten, het contracteren en opleiden van medewerkers, het ontwikkelen van ondernemerschap bij huidige en next generation ondernemers en het ontwikkelen van de flexibele schil (flexwerkers en arbeidsmigranten).

### Voorbeeld Cyber in Sectoren

Cyberveiligheid is een steeds belangrijker onderwerp. Met Security Delta zijn we in gesprek om een project te verkennen waarbij werkgevers en werknemers bewust worden gemaakt van de risico's rondom cybersecurity in sectoren als tuinbouw hightech-maakindustrie en life sciences & health. Het doel van het project is om deze sectoren te helpen hun basis cybersecurity zo snel mogelijk op orde te krijgen door de slag te maken van behoeften, wensen en intenties naar realistisch, uitvoerbaar cybersecurity Human Capital beleid en implementatie.

### We dragen als partners allemaal bij aan deze doe-agenda

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

- Werkgevers en O&O-fondsen leveren extra investeringen in het ontwikkelen van werknemers, het mobiliseren van hun werknemers om zich te ontwikkelen en de begeleiding van mensen naar werk en van werk naar werk en zorgen voor cofinanciering van concrete projecten;
- Met ondertekenaars zijn individuele afspraken gemaakt: met werkgevers bijvoorbeeld afspraken over het opplussen van de scholing van hun personeel, het openstellen van hun interne opleiding voor andere bedrijven en het aansluiten bij dan wel het cofinancieren van concrete projecten;
- De provincie Zuid-Holland, bestuurlijke regio's, gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven leveren een bijdrage aan de uitvoeringsstructuur, cofinanciering van concrete projecten. Gemeenten zorgen ervoor dat mensen die nu nog aan de kant staan zonder bureaucratische belemmeringen kunnen participeren in trajecten van werkloosheid naar werk (concreet door het leveren van capaciteit en/of investeringen in middelen);
- Onderwijsinstellingen leveren scholings- en ontwikkelingsaanbod en investeren hierin en zorgen voor cofinanciering van concrete projecten, bijvoorbeeld middels Learning Communities waar leren, werken en innoveren geïntegreerd plaatsvindt.

8

### We zetten in op een regionale aanpak

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

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

We stimuleren de ontwikkeling van om-, her- en bijscholing van werknenden, en leveren een financiële bijdrage aan de uitvoering. Het scholingsaanbod moet vraaggericht, flexibel, modulair, innovatief, skills- en certificaatgericht zijn. We kijken daarbij primair naar de bestaande publiek-private samenwerkingen tussen werkgevers en onderwijsinstellingen (fieldlabs, Centers of Expertise, Centra voor Innovatief Vakmanschap, campussen, Learning Communities). We gaan

met de initiatiefnemers in gesprek of en zo ja, in hoeverre zij een bijdrage kunnen leveren aan onze doelstellingen. Vervolgens stellen we ze de vraag wat ze daarvoor nodig hebben.

### We werken met deelakkoorden

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

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

#### Voorbeeld deelakkoord SMITZH-3 LLO

We hebben een deelakkoord afgesloten met de Zuid-Hollandse high tech maakindustrie. Zij zijn vertegenwoordigd in SMITZH (Smart Manufacturing Industriële Toepassingen Zuid-Holland). Met hen hebben we de volgende afspraken gemaakt:

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

Dit gebeurt onder andere via oZone, een digitale leeromgeving door en voor bedrijven in de hightech-maakindustrie.

### We willen experimenteren met systeemdoorbraken

Om de doelen van de agenda te halen werken we naast deelakkoorden ook aan systeemdoorbraken, verandering van wet- en regelgeving en het denken en doen van sociale partners om zo drempels voor het stimuleren van Leven Lang Ontwikkelen weg te nemen. Hierbij focussen we op vier punten:

- Verandering van wet- en regelgeving conform de adviezen van de commissie Borstlap. Deze zijn niet allemaal integraal overgenomen in het SER-akkoord en het Coalitieakkoord 2021-2025. Zo willen we een loopbaan-apk invoeren, wat inhoudt dat periodiek werknemers nadenken over de vraag of hun werk gaat veranderen of misschien zelfs gaat verdwijnen, of er een loopbaanoriëntatie of -advies nodig is, bijscholing of zelfs een volledig van werk naar werk traject. Daarnaast willen we dat (meer) werken loont;
- We steunen de Werkhub gedachte, waar werkgevers en werknemers terecht kunnen met al hun vragen over loopbaanoriëntatie en -advies, bijscholing en van werk naar werk trajecten;
- We vragen aandacht voor het invoeren van skillspaspoorten met één gemeenschappelijke skillstaal zodat werknemers meer kunnen worden gematcht op basis van hun skills. Daarnaast vragen we aandacht voor een gemeenschappelijke erkenning van competenties;
- We willen mensen opleiden voor beroepen met zo hoog mogelijke baankansen. Hierbij vragen we bijzondere aandacht voor technische beroepen zodat belangrijke transitie als digitalisering, energietransitie en circulaire economie mogelijk gemaakt kunnen worden.

#### Voorbeeld Campus Gouda

Op de Campus Gouda worden opleidingen voor 750 werknenden uit Midden-Holland aangeboden om hen fit te houden voor de arbeidsmarkt of voor zij-instromers. Dit gebeurt onder andere op de thema's Zorg & Technologie en Bodem & Technologie.

### We monitoren en evalueren

We monitoren de voortgang van de resultaten nauwgezet. Er wordt een Human Capital dashboard bijgehouden met daarin actueel de behaalde resultaten op de eerder beschreven doelstellingen, zowel op planvorming als op realisatie. Bij ieder deelakkoord worden afspraken gemaakt over de concrete bijdrage aan de doelstellingen en hoe dit gemonitord wordt. Eind 2024 voeren we een nieuwe evaluatie uit.

We onderstrepen het belang van arbeidsmarktinformatie en een meer informatiegedreven en op competenties gebaseerd arbeidsmarktbeleid. Hiervoor hebben we in samenwerking met de gemeente Rotterdam (waaronder WerkgeversServicepunt Rijnmond), RPA Haaglanden en arbeidsmarktregio Drechtsteden Zuid-Holland Inzicht in het leven geroepen. Op deze manier kunnen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt beter gemonitord worden. Eind 2023 evalueren we Zuid-Holland InZicht en besluiten we of we hiermee doorgaan.

### We investeren

De provincie Zuid-Holland heeft in de periode 2019-2023 €9 miljoen uitgetrokken voor de uitvoering van de Human Capital Agenda. Daarnaast hebben zij voor de periode 2024-2027 budget gereserveerd met de wens dat andere overheden, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven ook financieel gaan bijdragen aan een Zuid-Hollands Human Capital Fonds. Hier maken we met deze partijen concrete afspraken over. Eveneens kan voor financiering gekeken worden naar Europese subsidies, Rijksregelingen, O&O-fondsen en Instituut Gak. Deelakkoorden zijn gericht zijn op het realiseren van de doelen van de agenda: Leven Lang Ontwikkelen, transities/intersectorale mobiliteit, inclusiviteit en internationaal talent. Met de deelakkoorden stimuleren we:

- Samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden;
- Concrete bijdrage aan onze doelstellingen;
- Het tot stand brengen van innovatieve scholings- en opleidingsarrangementen.

9

## 7. Uitvoeringsstructuur

We investeren tot en met 2025 in een klein, professioneel programmteam met een werkbudget om onze ambities met relevante stakeholders uit te voeren. Daarnaast investeren we in een subsidieregeling of fonds, waarmee concrete deelakkoorden gefinancierd kunnen worden.

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

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

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

- 10 Het programmteam organiseert minimaal twee keer per jaar een event. In het voorjaar een Human Capital event voor alle partners en stakeholders en in het najaar een (digitaal) event gericht op kennisdeling voor kwartiermakers, projectleiders en adviseurs van bedrijven, onderwijs en overheid.

Het programmteam draagt zorg voor communicatie gericht op de uitvoering en realisatie van de Human Capital Agenda.

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

### Voorbeeld Leerwerkakkoord Rotterdam-Rijnmond

In de regio Rotterdam-Rijnmond hebben 13 partners in februari 2019 het Leerwerkakkoord getekend met een looptijd tot en met 2024. Het belangrijkste doel is om meer mensen in de regio Rijnmond aan de slag te krijgen én te houden.

Hiervoor wordt gekeken naar de pijlers (weer) aan het werk, van school naar werk en van werk naar werk. Er zijn leerwerkakkoorden opgesteld voor de Haven, het MKB, Zorg, Facilitaire Dienstverlening, Energietransitie, Bouw en Techniek; en Transport, Logistiek, Personenvervoer en Binnenvaart.

Vanuit de Zuid-Hollandse Human Capital Agenda stemmen we nauw af met deze initiatiefnemers, leren we van elkaar en bekijken we waar we elkaar kunnen versterken.

## Partners Human Capital Agenda 2.0

Economic Board Zuid-Holland	Netherlands Maritime Technology (NMT)	NCOI Group
Provincie Zuid-Holland	Nederland Maritiem Land	Alliantie Samen Werken voor Werk
Johnson & Johnson	VNO-NCW West	Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO)
Batenburg Techniek	MKB Rotterdam-Rijnmond	Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
KPN	FNV	OVAL
HTM	UWV	Cedris
Havenbedrijf Rotterdam	Platform Talent voor Technologie	Metropoolregio Rotterdam-Den Haag (MRDH)
Airbus Defense & Space	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Regio Drechtsteden
GKN Aerospace/Fokker	TU Delft	Holland Rijnland
Technolution	Universiteit Leiden	Midden-Holland
Royal IHC	Erasmus Universiteit	Arbeidsmarktregio/gemeente Gorinchem
Stedin	De Haagse Hogeschool	Gemeente Rotterdam
Unilever	Hogeschool Rotterdam	Gemeente Den Haag
ISISpace	Inholland	Gemeente Leiden
TNO	Hogeschool Leiden	Gemeente Delft
LUMC	ROC Mondriaan	Gemeente Alphen aan den Rijn
Greenport West-Holland	mboRijnland	Gemeente Gouda
Security Delta (HSD)	DaVinci College	
Hi Delta	Scheepvaart en Transport College (STC)	
Technology Park Ypenburg	Albeda	
Economic Development Board Drechtsteden	Zadkine	
Economic Board The Hague	Lentiz	
Techniek Nederland	Yuverta	
WijTechniek Metaalunie	Leidse Instrumentmakerschool (LIS)	
Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking (OOM)		
FME		



**Economic Board Zuid-Holland**  
[www.economicboardzuidholland.nl](http://www.economicboardzuidholland.nl)