



Human Capital Akkoord Zuid-Holland

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

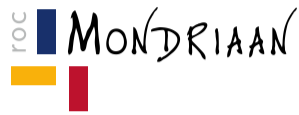
Colofon

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

Meer informatie: economicboardzuidholland.nl/hca-zuidholland

© Economic Board Zuid-Holland, Den Haag, 2019

Het Human Capital akkoord Zuid-Holland 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 dit Human Capital akkoord en gaan een uiterste inspanning doen om die te realiseren. Hierbij staan we voor onze afspraken. Het akkoord heeft een 'zwaan kleef aan' gedachte: we starten met een kopgroep 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.



Universiteit Leiden





1. Opgave

De provincie Zuid-Holland kent vier grote knelpunten op de arbeidsmarkt:

1. Zuid-Holland kampt met de **grootste arbeidstekorten van Nederland**: 1 op de 5 bedrijven kan onvoldoende gekwalificeerd personeel krijgen en dreigt daarmee economisch gezien niet te kunnen groeien;
1. 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;
1. Zuid-Holland scoort slecht op het **activeren van onbenut arbeidspotentieel**: zowel niet-werkende mensen als deeltijdwerkers;
1. Er is **gebrek aan organiserend vermogen en uitvoeringskracht** op provinciaal niveau. Dit belemmert Zuid-Holland om deze knelpunten aan te pakken.

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



2. Ambitie

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

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

Onze inspanningen richten zich op:

- Meer werknemerszekerheid voor bedrijven;
- Van baanzekerheid naar werkzekerheid;
- Het werken aan inclusiviteit en duurzame inzetbaarheid, talenten van mensen worden optimaal benut.

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



3. Uitgangspunten en strategie

De uitgangspunten voor het Human Capital akkoord zijn:

1. Resultaten boeken en leren van elkaar

Het akkoord is actie- en resultaatgericht. De aanpak is regio- naal en sectoroverstijgend. Voor de juiste schaal zijn uitvoeringskracht en eigenaarschap van belang. Bij projecten zijn primair werkgevers in de lead. Het akkoord is gericht op het realiseren van doorbraakprojecten met impact. We tonen hiervoor lef en leiderschap. Er is een cultuur van samenwerking, leren van elkaar in de regio en elkaar blijven aanspreken op het realiseren van resultaten.

2. Verbinden en versterken

Het akkoord verbindt de aanpak van verschillende regio's in de provincie tot een geheel. Het versterkt initiatieven daar waar nodig, waarbij we in eerste instantie kijken naar bestaande projecten, ideeën en infrastructuur. We dagen initiatiefnemers uit om met concrete projecten en acties te komen en we kijken waar we op bestaande programma's en projecten vormen van scholing en ontwikkeling kunnen toevoegen of opschalen. Daarnaast verbinden we werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en overheden.

3. Korte- en middellange termijn

Het akkoord zet de werkgelegenheid centraal, dat toont de noodzaak van onze actie aan. Alleen kortetermijnoplossingen waarin de tekorten worden aangepakt, bieden onvoldoende resultaat om een bijdrage te leveren aan de bredere ambitie van de regio om koploper 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.

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

Route 1: Binnen bedrijven - Leven Lang Ontwikkelen

Middels deze route werken we toe naar een structurele en duurzame infrastructuur voor de ontwikkeling, scholing en groei van werkenden (inclusief ZZP'ers) in de provincie Zuid-Holland.

Route 2: Tussen bedrijven - Transitie over regio- en sectorgrenzen heen

Werkenden moeten gemakkelijk en snel kunnen overstappen van beroepen die in aantal krimpen naar beroepen die in aantal groeien. Dit vraagt om slimme transitie van werk naar werk waarbij scholing wordt ingezet als een instrument om dit te faciliteren. Dat vraagt om sector en regio-overstijgende samenwerking tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden.

Route 3: Naar bedrijven - Activeren onbenut potentieel

Ondanks de economische groei binnen de provincie Zuid-Holland profiteert niet iedereen mee. Er is veel werk, een tekort aan arbeidskrachten en tegelijkertijd is er nog veel onbenut arbeidspotentieel. Er zijn bijvoorbeeld nog veel deeltijdwerkers die aangeven meer te willen werken. Hier willen we door slimme maatregelen vraag en aanbod beter op elkaar laten aansluiten. We zorgen dat mensen duurzaam aan het werk gaan en blijven.

Route 4: Naar bedrijven - Aantrekken en behouden internationaal talent

Zuid-Holland kampt met een tekort aan gespecialiseerd menselijk kapitaal. Er is een grote, nog niet te vervullen vraag naar theoretisch geschoolde mensen in relevante sectoren voor de economie zoals ICT en cybersecurity, energietransitie en hightech-maakindustrie. Dat vereist toegang tot voldoende inter-

nationaal talent, omdat deze banen in onvoldoende mate door Nederlandse werknemers vervuld kunnen worden.

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



4. Doelen 2019 - 2024

Met dit akkoord 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. Op basis daarvan investeren we in de periode 2019 – 2024 in de volgende doelen:

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

Wie doet wat?

Voor het Zuid-Hollandse Human Capital traject richten we ons primair op de 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, het Werkoffensief +500 van de gemeente Den Haag en het Leerwerkakkoord Rotterdam van harte. We brengen verbinding aan tussen het Human Capital akkoord en de regionale actieplannen Perspectief op Werk en we steunen initiatieven zoals het Werkoffensief +500 van de gemeente Den Haag en het Leerwerkakkoord Rotterdam van harte.

5. Aanpak

We kiezen voor een bottom-up aanpak

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

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

We hebben focus

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

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

Voorbeeld deelakkoord Greenport West-Holland

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

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

Hiervoor is een aanpak ontwikkeld met diverse ondernemersgedreven interventies, onder andere het ontwikkelen van werving en scholingsfaciliteiten, het contracteren en opleiden van medewerkers, het ontwikkelen van ondernemerschap bij huidige en next generation

Voorbeeld Human Capital Agenda Security

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

We dragen als partners allemaal bij aan dit doe-akkoord

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

- Werkgevers en 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 concrete projecten vakbonden dragen bij door werknemers en uitkeringsgerechtigden te ondersteunen bij nieuwe loopbaanstappen;
- De provincie Zuid-Holland, bestuurlijke regio's en gemeenten leveren een bijdrage aan de uitvoeringsstructuur, cofinanciering van concrete projecten. Gemeenten zorgen ervoor dat mensen die nu nog aan de kant staan zonder bureaucratische belemmeringen kunnen participeren in trajecten van werkloosheid naar werk (concreet door het leveren van capaciteit en/of investeringen in middelen);
- Onderwijsinstellingen leveren scholings- en ontwikkelaanbod en investeren hierin en zorgen voor cofinanciering van concrete projecten.

We zetten in op een regionale aanpak

De verscheidenheid in 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. Het Zuid-Hollandse Human Capital akkoord werkt en redeneert vanuit de 'bredere' opgave, een 'regionale' opgave is daar altijd ondergeschikt aan.

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

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

Voorbeeld RDM Campus

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

We werken met deelakkoorden

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

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

Voorbeeld deelakkoord SMITZH-3

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

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

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

We willen experimenteren met systeemdoorbraken

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

- Een GPS voor de arbeidsmarkt;
- Daaraan gekoppeld een persoonlijke leer- en ontwikkelrekening die op zo'n manier gevuld wordt met middelen dat dit bij succes nationaal kan worden uitgerold;
- Een op de doelgroep gericht gevalideerd cursusaanbod waarop de middelen van de

Voorbeeld CIV Smart Technology

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

leer- en ontwikkelrekening kunnen worden ingezet. Betrokken onderwijsinstellingen krijgen ruimte om maatwerk te leveren voor dit cursusaanbod;

- Gezamenlijke scholingstrajecten van werkgevers voor werknemers vanuit verschillende sectoren.

We monitoren en evalueren

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

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

Voorbeeld deelakkoord IT-kavel Zuid-Holland

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

- 4750 werkenden een ontwikkelperspectief bieden
- 1500 flexwerkers een ontwikkelperspectief bieden
- 100 werkgevers ondersteunen hun arbeid beter te gebruiken
- 1500 transitie over sector- en regiogrenzen

We investeren

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

Met de deelakkoorden stimuleren we:

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

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

6. Uitvoeringsstructuur

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

Werkwijze programmteam en 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 het Human Capital akkoord Zuid-Holland. Het ondersteunt en begeleidt de realisatie van projectplannen en financiële dekking. Het programmteam verbindt regionale aanpakken en projecten.

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

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

Voorbeeld Leerwerkakkoord Rotterdam

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



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

Metropoolregio Rotterdam Den Haag	Midden-Holland	MKB Rotterdam	NCOI, mede namens NRTO	Nederland Maritiem Land
Margreet van Driel	Jan Vente	Pieter van Klaveren	Eric Verduyn	Arjan Uytendaal
Vice-voorzitter Bestuurscommissie Economisch Vestigingsklimaat	Voorzitter Regionaal Bestuurlijk Overleg Economie, Onderwijs, Arbeidsmarkt	Voorzitter	Directeur Onderwijs	Directeur
Netherlands Maritime Technology	OOM	OTIB	Platform Talent Voor Technologie	Promolding en Technology Park Ypenburg
Marnix Krikke	Erik Yperlaan	Sven Asijee		Jac Gofers
Directeur	Directeur	Directeur		CEO
Provincie Zuid-Holland	Royal IHC	SBB	Siemens	Stedin
Adri Bom-Lemstra	Jan Anne Schelling	Renske Hamstra-Wiebes	Hans Winters	
Gedeputeerde Economie	CHRO	Manager Regionaal Advies Onderwijs Arbeidsmarkt	CEO	
Techniek Nederland	Technolution	The Hague Security Delta	TNO	TU Delft
Eef Smits	Jan van der Wel	Joris den Bruinen	Cis Marring	Marieke Wolthuis
Regiomanager	CEO	Algemeen Directeur/ Bestuurder	CFO	Programmacoördinator samenwerking
Unilever	Universiteit Leiden	UWV WERKbedrijf, district Den Haag - Leiden	UWV WERKbedrijf, district Rijnmond	VNO-NCW West
Rob Hamer	Hester Bijl	Patricia Ladan	Maarten Lührmann	Bert Mooren
VP Agrifood External Affairs	Vice-rector magnificus en lid College van Bestuur	Districtmanager	Manager Werkgeversdiensten	Directeur



**Economic
Board
Zuid-Holland**