

Samenwerken aan een arbeidsmarkt die werkt!

Human Capital Akkoord regio Arnhem-Nijmegen 2023-2026



Regio Arnhem- Nijmegen, 2023 – 2026

**GROENE
METROPOL**
REGIO **ARNHEM
NIJMEGEN**

≡ provincie
Gelderland

**THE
ECONOMIC
BOARD**
Regio Arnhem Nijmegen

Inhoud

1	Context: van Human Capital Agenda naar Human Capital Akkoord	4
1.1	Inleiding	4
1.2	Ambitie – Samenwerken aan een arbeidsmarkt die werkt!	6
2	Impact	7
2.1	Doelstellingen	8
3	Plan van aanpak	10
3.1	Aanpak en activiteiten	11
3.2	Governance	13
3.3	Planning 2023	15
3.4	Communicatie	16
4	Financiering	17
4.1	Benodigde financiële middelen	17
4.2	Financiële dekking	18
5	Samenwerking	20
5.1	Betrokken partners	20
5.2	Grenzeloos samenwerken	22
	Bijlage: Format steunverklaringen	26

1 Context: van Human Capital Agenda naar Human Capital Akkoord

1.1 Inleiding

In de regio Arnhem-Nijmegen is in vrijwel alle sectoren sprake van enorme krapte op de arbeidsmarkt, maar met name in de sectoren Energy, Health en Hightech zijn tekorten aan medewerkers met de juiste skills. De noodzaak van beschikbaarheid van mensen in deze sectoren is groot gezien de maatschappelijke opgaven zoals de transities in klimaat, woningbouw, energie en circulair waar we voor staan. Om blijvende tekorten tegen te gaan, is actie nodig. Als we nu niets ondernemen, zijn de tekorten over tien jaar nog veel groter.

In de plannen van zowel de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen (GMR), The Economic Board als de provincie Gelderland staat de ontwikkeling van **Energy, Health, Hightech en Food** naar regionale topsectoren genoemd. Deze sectoren zijn belangrijk in de economische ontwikkeling en profilering van de regio. Aan al deze ontwikkelingen is een personeelsvraag gekoppeld. Als gevolg van de energietransitie neemt bijvoorbeeld het aantal arbeidsplaatsen in Gelderland met 15.000 banen toe. In zorg en welzijn wordt de komende jaren vanwege de vergrijzing een arbeidsmarkttekort verwacht van ruim 130.000 banen, daardoor hebben werkgevers moeite om voldoende mensen te vinden met de juiste kennis en vaardigheden.

De *human capital*-vraagstukken in de regio zijn zowel kwantitatief als kwalitatief van aard. Ieder talent telt en kan een bijdrage leveren aan de (regionale) arbeidsmarkt. Het aantrekken en behouden van voldoende gekwalificeerd talent en het activeren van onbenut arbeidspotentieel is nodig om onze regio economisch en maatschappelijk te versterken. Belangrijk bij al deze vraagstukken is duurzame (inter)regionale samenwerking en kennisdeling om nu en in de toekomst impact te kunnen maken. We moeten op een andere manier met ons huidige en toekomstige personeel omgaan, op andere manieren werken in het

arbeidsproces en technologieën en digitalisering effectiever inzetten op de werkvloer.

In de regio Arnhem-Nijmegen bestaat een veelvoud aan initiatieven en projecten rondom onderwijs en arbeidsmarkt. Er is sprake van grote versnippering in partijen en projecten, waarbij veelal gestuurd wordt op projecten die met name lokaal of op het niveau van de arbeidsmarkt-regio's worden uitgevoerd. We kunnen meer impact bereiken op de regionale arbeidsmarkt, als we lokale initiatieven en projecten opschalen. In regionale samenwerking kunnen we projecten die potentie hebben om op te schalen, sneller opmerken en kennisdeling faciliteren tussen partijen, gemeenten en subregio's binnen onze regio. Ook kunnen we er voor zorgen dat landelijke initiatieven vanuit de ministeries Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Economische Zaken (EZK), nationale groeifondsen zoals de LLO-Katalysator beter doorwerken en afgestemd zijn op regionale projecten. We zien potentie om kennisinstellingen en werkgevers meer te betrekken bij initiatieven, zodat actiever en nauwer kan worden samengewerkt op dat wat centraal staat in de projecten, namelijk de ontwikkeling en behoeften in hedendaagse banen en het opleiden voor benodigde skills.

De GMR, The Economic Board en provincie Gelderland hebben gezamenlijk ingezet op regionale samenwerking middels een breed gedragen Human Capital Agenda (zie [link](#)). Deze agenda helpt ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden bij de grote human capital vraagstukken waarmee onze regio te maken heeft. In april 2022 is besluitvorming doorlopen. De Human Capital Agenda is gebaseerd op een arbeidsmarktanalyse, stakeholderanalyse en een inventarisatie van projecten met potentie voor de regio Arnhem-Nijmegen.

1.2 Ambitie – Samenwerken aan een arbeidsmarkt die werkt!

Wij hebben de ambitie om gezamenlijk te werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarbij vraag en aanbod goed op elkaar aansluiten zodat de (economische) potentie van deze regio beter wordt benut en we maatschappelijke vraagstukken beter van een antwoord kunnen voorzien. Als vervolg op de in april 2022 vastgestelde Human Capital Agenda, concretiseren we de agenda met dit akkoord. In de Human Capital Agenda staan de koers, focus en de drie speerpunten benoemd vanuit een arbeidsmarktanalyse. Het Human Capital Akkoord is een uitwerking van deze koers in doelstellingen, organisatie en aanpak voor de komende vier jaar.

2 Impact

Met dit akkoord slaan wij de handen ineen om samen te werken aan een arbeidsmarkt die werkt voor deze regio. Dan gaat het om:

- Meer structurele samenwerking tussen de triple helix partners (bedrijfsleven, onderwijs en overheid) gericht op het realiseren van een toekomstbestendige arbeidsmarkt;
- Voldoende arbeidsaanbod voor met name de sectoren Energy, Health en Hightech;
- Meer zichtbaarheid van de regio als aantrekkelijk gebied om te studeren, werken en wonen.

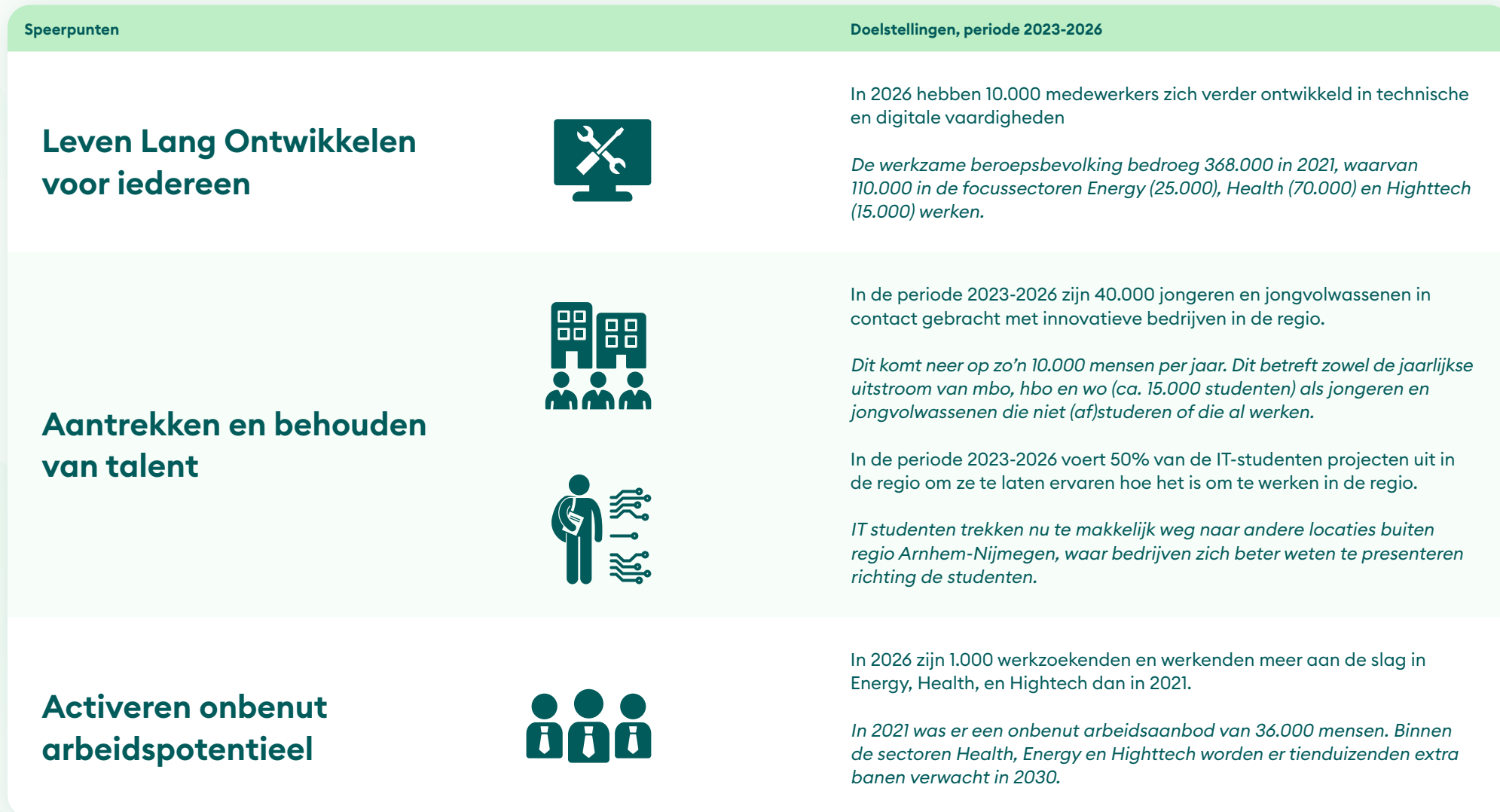
Om deze impact te realiseren zijn binnen de Human Capital Agenda drie speerpunten benoemd:

- 1 Van werk naar werk: **Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen.**
 - Bijscholing van werkzoekenden en werkenden om vaardigheden te laten aansluiten bij de arbeidsmarkt nu en in de toekomst;
 - Omscholing van werkzoekenden en werkenden naar kansrijke beroepen in Energy, Health en Hightech.
- 2 Van opleiding naar werk: **Aantrekken en behouden van talent.**
 - Aantrekken van (internationale) medewerkers in schaarse profielen naar beroepen in Energy, Health en Hightech als IT en techniek;
 - Behouden van studenten voor de regio.
- 3 Van niet werkend naar werk: **Activeren onbenut arbeidspotentieel.**
 - Ieder talent telt. Het gericht begeleiden van mensen zonder baan of met een niet-passende baan naar werk in Energy, Health en Hightech;
 - Het aanbieden van maatwerktrajecten aan doelgroepen als statushouders, jongeren en deeltijders.

2.1 Doelstellingen

De drie speerpunten uit de Human Capital Agenda, zoals vastgesteld in 2022, zijn vertaald naar doelstellingen om met de partners concreet aan de slag te gaan. In onderstaande figuur zijn deze doelstellingen per speerpunt weergegeven.

Figuur 1 Speerpunten en doelstellingen Human Capital Akkoord regio Arnhem-Nijmegen. Deze doelstellingen zijn opgenomen in de propositie Regio Deal aanvraag Arnhem Nijmegen. De genoemde waarden zijn de eerste aanzet, mede afhankelijk van de uiteindelijk gekozen projecten



Figuur 1

3 Plan van aanpak

Vanuit de uitdagingen die in de arbeidsmarktanalyse zijn benoemd, zijn vijf basisprincipes bepaald voor het Human Capital Akkoord:

- 1 **Triple helix** Samenwerking tussen bedrijfsleven, onderwijs en overheid is cruciaal voor het realiseren van impact in de regio. Het is randvoorwaardelijk dat bij alle initiatieven deze partijen zijn aangesloten.
- 2 **Focussectoren Energy, Health, Hightech** De focus ligt op kansrijke initiatieven voor de sectoren Energy, Health en Hightech waar de mismatch op de arbeidsmarkt in kwantiteit en kwaliteit het grootst is.
- 3 **Regionaal** We richten onze inspanningen op initiatieven die regionale impact hebben.
- 4 **Duurzame samenwerking** We investeren in duurzame structuren voor samenwerking. We geven de voorkeur aan het verbinden en opschalen van bestaande initiatieven. Daar waar nodig, jagen we nieuwe initiatieven aan.
- 5 **Kennisdeling** Binnen het Human Capital Akkoord is het delen van kennis een randvoorwaarde om impact te maken met elkaar. Dit betreft zowel het delen van kennis binnen de regio, als tussen de initiatieven en tussen de triple helix partners onderling.

3.1 Aanpak en activiteiten

In 2023 gaan we gezamenlijk met stakeholders uit onderwijs, overheid en ondernemers verder invulling en uitvoering geven aan de Human Capital Agenda. Dit doen we door een verbindende rol te spelen en te zorgen voor kennisdeling. We leggen verbindingen tussen projecten en de regionaal vastgestelde ambities/ agenda's. We leren ook van de ervaringen van andere (grensoverschrijdende) regio's, zoals de Euregio en de arbeidsmarktregio's. We zoeken actief naar voldoende financiële middelen om een vervolg te kunnen geven aan (lopende) projecten die nodig zijn om tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt te komen. In hoofdstuk 4 wordt de financiering nader toegelicht.

We voeren daarbij de volgende activiteiten uit:

Aanpak	Activiteiten
Kennisdeling en verduurzaming regionale samenwerking	<p>Ontwikkelen van een (digitaal) platform met uitleg speerpunten, partners, werktafels, focusprojecten etc. Zichtbaar maken van impact en realisatie doelen;</p> <p>Opzetten dashboard met real time database informatie en ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt waar alle partners toegang tot hebben. Om datagedreven te werken en cijfermatige onderbouwing in de werktafels te stimuleren. Een voorbeeld van zo'n dashboard is te zien bij de arbeidsmarktregio's dashboards (www.werk.nl) en www.arbeidsmarktinzicht.nl;</p> <p>Organiseren van symposia en bijeenkomsten voor (potentiële) partners in de regio.</p>
Afstemming vraag en aanbod werkgevers en onderwijs. Vraagarticulatie vanuit bedrijven.	<p>Afstemming vraag en aanbod werkgevers en onderwijs. Vraagarticulatie vanuit bedrijven. Zorgen voor kennisdeling in afstemming met de arbeidsmarktregio's;</p> <p>Organiseren van werkateliers met de werktafels; Frequent organiseren van symposia en bijeenkomsten.</p>

Aanpak	Activiteiten
Netwerkontwikkeling en regionale samenwerking	<p>Draagvlak en commitment in de regio en de arbeidsmarktregio's creëren;</p> <p>Lobbyen, (inter)regionale afspraken en samenwerkingen met Duitsland en andere regio's opzetten;</p>
Zichtbaarheid vergroten	<p>Nieuwsbrieven opstellen met een overzicht van alle projecten met enkele inzichtelijke kenmerken (doelstelling, doelgroep, voortgangscijfers en contactpersonen);</p> <p>Periodieke communicatie richting stakeholders.</p>
Opschalen, versnellen en versterken	<p>Leggen van verbindingen tussen lokale en regionale projecten.</p>
Innovatie en ontwikkeling stimuleren	<p>Experimenteeruimte creëren (financieel, capaciteit, inhoudelijk) om nieuwe initiatieven voor de versterking van de arbeidsmarkt te stimuleren</p>
Genereren (co)financiering	<p>Landelijke en EU-regelingen benutten voor projecten en partners uit onderwijs en bedrijfsleven betrekken;</p> <p>Nieuwe investeringsbronnen zoeken.</p>
Samenwerking met het Rijk	<p>Actief samenwerking opzoeken voor kennisdeling en expertise. Samenhang kenbaar maken in aanpak van vraagstukken die interdepartementale samenwerking vragen.</p>

3.2 Governance

Besluitvorming binnen het Human Capital Akkoord vindt plaats binnen de reeds bestaande structuren en besluitvormingstrajecten van The Economic Board, GMR en provincie.

Voor draagvlak en zichtbaarheid in de regio is een ambassadeursgroep gevormd met acht ambassadeurs vanuit de triple helix. In deze groep streven we een goede verhouding na van overheid, onderwijs en ondernemers, zowel op bestuurlijk, management, tactisch als operationeel niveau.

Voor de uitvoering van het Human Capital Akkoord wordt tevens zoveel mogelijk aangesloten op reeds bestaande structuren. Vooralsnog wordt gedacht aan de volgende opzet:

- Een programma manager voor het bewaken van de koers, voortgang en realisatie van de doelen, financiën en rapporteren naar The Economic Board, GMR en Provincie.
- Een kernteam met vertegenwoordigers van The Economic Board, GMR en provincie voor het coördineren van de uitvoering van het Human Capital Akkoord. Het kernteam verbindt partners, coördineert de kennisdelingsactiviteiten en bewaakt de koers, zoals hierboven toegelicht in aanpak en activiteiten. Waar nodig schakelt het kernteam specialisten uit hun organisatie in voor communicatie, ondersteuning en coördinatie.
- Zes werktafels voor de uitvoering van de speerpunten met één aanjager en zes à acht inhoudelijke werktafelleden.

Werktafels

Om de speerpunten vanuit de agenda inhoud te geven en beweging te realiseren zijn er werktafels opgezet. Een werktafel bestaat uit een groep van vertegenwoordigers uit onderwijs, overheid en ondernemers, die onder leiding van een aanjager inzicht geeft in de lopende projecten en verbindingen legt tussen de projecten. Deze sluiten zoveel mogelijk aan op bestaande helixgroepen of opgaventeams binnen de regio.

Voor de speerpunten zijn de volgende werktafels opgezet:

- 1 **Leven Lang Ontwikkelen Energy**
- 2 **Leven Lang Ontwikkelen Health**
- 3 **Leven Lang Ontwikkelen Hightech**
- 4 **Aantrekken en behouden van talent**
- 5 **Activeren onbenut arbeidspotentieel**
- 6 **Onderwijs:** dit betreft een integrale werktafel met vertegenwoordigers van alle onderwijsinstellingen in de regio

Activiteiten van de werktafels:

- De vertegenwoordigers aan de werktafels geven uitvoering aan de doelen zoals opgesteld in dit Human Capital Akkoord;
- Inzicht geven in de lopende projecten en verbindingen leggen tussen de projecten: kennis delen om projecten regionaal te verbinden en kijken naar mogelijke crossovers met andere werktafels, maar ook met andere al bestaande platforms, zowel binnen als buiten onze regio;
- Inventariseren van nieuwe regionale initiatieven/projecten die een bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van de Human Capital Agenda en het Akkoord;

- Actieve rol in behoeftebepaling van beschikbare financiële middelen, partners, netwerk en expertise voor het uitvoeren van projecten;
- Het uitwerken van bovenstaande punten in een actieplan 2023-2026.

3.3 Planning 2023

In de eerste 6 maanden van 2023 ligt de focus op:

- Concrete afspraken maken en invulling geven aan de crossovers met de andere opgaven uit de regionale agenda van onze Groene Metropoolregio, namelijk circulaire regio, productieve regio, groene groeiregio, ontspannen regio en verbonden regio.
- Met de werktafels (per speerpunt) opstellen van de gezamenlijke actieplannen en starten met de uitvoering hiervan, om zo projecten te verbinden en te versterken.
- Platform ontwikkelen voor de projecten van het Human Capital Akkoord;
- Dashboard ontwikkelen om de impact en voortgang van het Human Capital Akkoord zichtbaar te maken.
- Communicatie over de inhoud en partners van het Human Capital Akkoord;

3.4 Communicatie

Bij de uitvoering van het Human Capital Akkoord is communicatie een belangrijk onderdeel. Dit betreft zowel communicatie naar alle betrokken partijen, zodat zij op de hoogte zijn van wat er wordt uitgevoerd, als communicatie naar buiten toe om als regio zichtbaar te zijn. Hiervoor worden verschillende middelen ingezet, zoals de websites en socials van The Economic Board, de GMR en de Provincie, de nieuwsbrieven van The Economic Board en de GMR, persberichten, interviews, events en één op één momenten. De communicatieteams van The Economic Board, de GMR en de provincie Gelderland hebben een communicatieplan opgezet richting verschillende doelgroepen.

4 Financiering

Een grote uitdaging ligt in het realiseren de regionale samenwerking maar ook in het naar de regio halen van voldoende financiële middelen. Dan gaat het om zowel programmatische middelen voor de uitvoering van het meerjarig programma als katalyserende middelen om loop- of organisatievermogen te creëren. Katalyserende middelen worden ingezet op het bouwen en versterken van een ecosysteem met verbindingen, communicatie, kennisdeling, het helpen opstarten van projecten en het aantrekken van externe gelden.

4.1 Benodigde financiële middelen

Voor de uitvoering van het Human Capital Akkoord zijn onderstaande investeringen benodigd:

Budget (x €1.000)	2023	2024	2025	2026
Opschaling projecten	1.500	1.500	1.500	1.500
Dashboard	20	10	10	10
Kennisdeling	50	50	50	50
Projectorganisatie	250	250	250	250
Ontwikkelgeld projecten	150	150	150	150
Totaal per jaar	1.970	1.960	1.960	1.960

4.2 Financiële dekking

De financiële dekking wordt op de volgende wijze voorzien:

Partners

Partners verbinden zich aan het Human Capital Akkoord en leveren concrete bijdragen om het akkoord te ondersteunen en de daarin genoemde doelstellingen te realiseren. Per partner gaat het om een bijdrage in kind van tenminste 48 uur per jaar voor een periode van vier jaar en/of het ondersteunen van projecten met een financiële bijdrage (in cash) die wordt ingezet als cofinanciering voor de projecten. De bijdrage in kind kan onder andere worden gedaan in deelname van partners aan diverse activiteiten zoals de werktafels, projecten, de deelname aan werkateliers (waarmee het onderwijsaanbod beter wordt afgestemd op de benodigde skills die gevraagd worden door werkgevers) en de deelname aan pilots gericht op het gezamenlijk opleiden, uitwisselen en ontwikkelen van medewerkers en kennisuitwisseling.

Provincie Gelderland, Groene Metropoolregio en The Economic Board

De Provincie Gelderland en de GMR leveren een financiële bijdrage aan de uitvoeringsstructuur. Voor het eerste jaar van het Human Capital Akkoord (2023) gaat het om een gezamenlijke bijdrage van 200.000 euro dat ingezet zal worden voor loop- en organiserend vermogen, het borgen van het Human Capital Akkoord in bestaande of nieuwe governance-structuren en het verbinden van partijen, kennisdeling en communicatie. Daarnaast leveren de Provincie Gelderland, de GMR en The Economic Board een in kind bijdrage door capaciteit beschikbaar te stellen.

Europese en Rijksregelingen

Ook kunnen Europese en Rijksregelingen benut worden voor de uitvoering van het Human Capital

Akkoord. Dan gaat het bijvoorbeeld om:

Europese regelingen

- Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+)
- Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO OP Oost, een Slimmer Europa)
- Diverse Interreg-regelingen, waarbij ingezet kan worden op de samenwerking met bijvoorbeeld Duitsland

Rijksregelingen

- Regio Deal. Bij een eventuele toekenning van de Regio Deal-aanvraag, worden gelden beschikbaar gesteld voor het onderdeel human capital ('werkende arbeidsmarkt').
- Het Nationale Groeifonds. In (al gehonoreerde) fondsvoorstellen speelt human capital een belangrijke rol. Hier liggen kansen om op aan te haken. Te denken valt daarbij bijvoorbeeld aan de Nationale LLO Katalysator.
- Regionaal Investeringsfonds mbo (met 2023 als laatste jaar), waarbij de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven wordt gestimuleerd
- MKB-subsidies, zoals de SLIM-subsidieregelingen voor zowel individuele bedrijven als voor samenwerkingsverbanden.
- De Expeditie-regeling voor samenwerkingsverbanden waarbij de subsidie ingezet wordt voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en leven lang ontwikkelen.
- Kaderregeling subsidies OCW, SZW en VWS, waarbij o.a. activiteiten op het gebied van arbeidsmarktbeleid voor subsidie in aanmerking komen.

5 Samenwerking

Bij het bereiken van onze doelen is de samenwerking van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen (GMR), The Economic Board en de provincie Gelderland met onze partners van groot belang. Afstemming met het sociaal domein zoals de arbeidsmarktregio's is hierbij ook zeer van belang.

The Economic Board is aanjager van kansrijke initiatieven en innovaties en zorgt voor profilering en lobby van projecten en bedrijven in de regio naar het bovenregionale, nationale of internationale niveau. De GMR zet in op het regionaal verbinden en versterken en draagt zorg voor een regionale visie en focus binnen het speerpunt human capital vanuit een integrale blik. De GMR en The Economic Board werken op basis van gelijkwaardigheid aan de doelen en ambities binnen de regionale arbeidsmarkt en geven hier gezamenlijk met alle stakeholders invulling aan. Met de werktafels is een samenwerking opgezet tussen bedrijfsleven, overheid en kennisinstellingen. Rondom lobby en communicatie voor dit speerpunt helpen en versterken GMR, The Economic Board en de provincie elkaar.

5.1 Betrokken partners

Belangrijke stakeholders in de regio hebben inmiddels, via hun medewerking aan de werktafels, al steun aan de regionale samenwerking voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt betuigd. Daarnaast willen we partners verbinden aan het Human Capital Akkoord door het ondertekenen van een steunbetuiging. Dit zijn partners zoals de arbeidsmarktregio's, VNO-NCW, werkgever- en werknemer vertegenwoordigers, UWV, mbo, hbo, universiteiten en diverse ondernemers. In bijlage 1 is het format voor deze steunverklaring gevoegd. De komende maanden zullen nog meer partijen benaderd worden om hun steun op deze manier te concretiseren.

In onderstaande tabel is weergegeven welke partijen op dit moment deelnemen aan de werktafels.

Werktafel LLO Energy	Werktafel LLO Health	Werktafel LLO Hightech
Connectr (Aanjager) Gelders Vakmanschap Alliander HAN University of Applied Sciences (HAN) Techniek Nederland Talent voor transitie ROC Rijn IJssel ROVC DNV Kracht Recruitment ROC Nijmegen Liemerse Ambassade Gemeente Arnhem	Radboudumc (Aanjager) Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW) Tech Adoptie HAN Gemeente Nijmegen ROC Rijn IJssel Liemerijie	HAN (Aanjager) ROC Rijn IJssel Metaal Unie Nexperia ROC Nijmegen NXP Gemini Embedded Technology B.V. C-University Novio Techcampus
Werktafel Aantrekken en behouden van talent	Werktafel Activeren onbenut arbeidspotentieel	Werktafel Onderwijs
Gemeente Arnhem (Aanjager) International Students Work HAN Avisi RvN@ Gemeente Nijmegen Radboud Universiteit Lifepoint Welcome Center RU ROC Rijn IJssel JobQ.nl	UWV (Aanjager) Gemeente Arnhem CNV FNV Gemeente Wijchen en Druten Wijchen Druten RSD de Liemers SBB - Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven WerkBedrijf Rijk van Nijmegen Leerwerkloket	ROC RijnIJssel (Aanjager) HAN Gemeente Arnhem Radboud Universiteit Van Hall Larenstein University of Applied Sciences Wageningen Universiteit & Research ROC Nijmegen

5.2 Grenzeloos samenwerken

De regio Arnhem-Nijmegen grenst aan Duitsland, maar er wordt nog onvoldoende gebruik gemaakt van elkaars sterke punten. Zoals ook binnen de Regio Deal opgenomen, zetten we in op grenzeloos samenwerken: meer structurele samenwerking binnen de Euregio en met aangrenzende regio's op de genoemde inhoudelijke thema's, door versterking van de uitvoeringskracht/governance tussen Euregionale partijen. Binnen het Human Capital Akkoord betekent dit concreet dat we ook Duitse partijen willen aanhaken en tot grensoverschrijdende samenwerking willen komen en hierbij projecten willen aanjagen, verbinden en opschalen.



Human Capital Akkoord Regio Arnhem–Nijmegen 2023–2026

Samenwerken aan een arbeidsmarkt die werkt!



Uitdagingen

- **Kwantitatieve mismatch: veel openstaande vacatures**

14.200
in Q3 2022

- **Kwalitatieve mismatch: tekort aan benodigde kennis en vaardigheden**

- **Onvoldoende profilering als aantrekkelijke regio**

- **Omvangrijk onbenut arbeidspotentieel**

36.000
mensen in 2021

Basisprincipes

- **Focusectoren**



Energy



Health



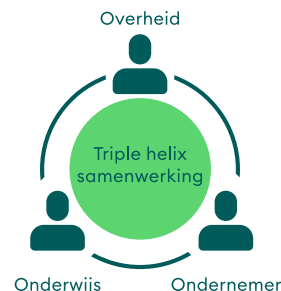
Hightech

- **Regionaal**
We richten onze inspanningen op initiatieven die regionale impact hebben

- **Duurzame samenwerking**
We investeren in duurzame structuren voor samenwerking: verbinden en opschalen van bestaande initiatieven, nieuwe initiatieven aanjagen waar nodig

- **Kennisdeling**
We stimuleren kennisdeling in de regio en tussen partners en initiatieven

- **Triple helix samenwerking**



Speerpunten & doelstellingen

- **Leven Lang Ontwikkelen voor iedereen**



10.000 medewerkers

ontwikkeld in o.a. technische en digitale vaardigheden

- **Aantrekken en behouden van talent**



40.000 jongeren en jongvolwassenen

in contact gebracht met innovatieve bedrijven in de regio



50% van de IT-studenten

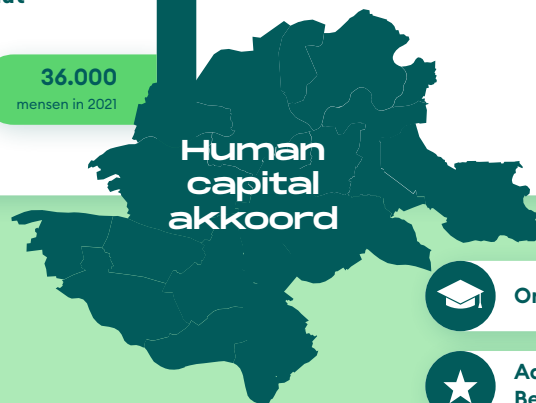
voert projecten uit in de regio

- **Activeren onbenut arbeidspotentieel**



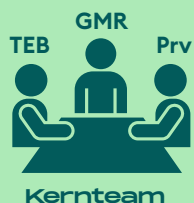
1.000 werkzoekenden en werkenden

meer aan de slag in de focusectoren Energy, Health en Hightech



Human capital akkoord

Uitvoering



6 werktafels



Onderwijs



LLO Health



Aantrekken en Behouden van talent



LLO Energy



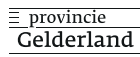
Activeren onbenut arbeidspotentieel



LLO Hightech

Human Capital Akkoord

Regio Arnhem-Nijmegen, 2023-2026

**Steunverklaring Human Capital Akkoord****Samen werken aan een arbeidsmarkt die werkt!**

Onze organisatie vindt het van groot belang dat in de regio Arnhem-Nijmegen duurzaam geïnvesteerd wordt in een meer structurele samenwerking tussen onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en de overheid gericht op het realiseren van een betere beschikbaarheid van voldoende en goed gekwalificeerde arbeidskrachten. Wij willen gezamenlijk een groter arbeidsaanbod creëren voor met name de sectoren Energy, Health en Hightech door het aantrekken en behouden van (internationaal) talent, het versterken van technische en digitale vaardigheden bij werkenden en werkzoekenden en door het activeren van onbenut arbeidspotentieel zoals jongeren, statushouders en deeltijdwerkers.

De profilering en zichtbaarheid van onze regio als aantrekkelijk gebied om in te studeren, werken en wonen vinden wij van belang. We creëren een breed samenwerkingsverband en een inspirerende community rondom een arbeidsmarkt die werkt in de regio Arnhem-Nijmegen! We investeren in tijd, delen onze kennis en stellen onze organisaties open om (van elkaar) te leren.

Beoogde effecten van het Human Capital Akkoord:

- In de sectoren Energy, Health en Hightech is voldoende en goed gekwalificeerd personeel beschikbaar dat ook wordt behouden in de regio;
- Nog onbenut arbeidspotentieel wordt voldoende geactiveerd voor een plek in de focussectoren Energy, Health en Hightech;
- De regio profileert zich als aantrekkelijke regio voor (internationaal) talent om in te studeren, wonen en werken;
- De skills van werkenden en werkzoekenden sluiten voldoende aan op de vraag uit de focussectoren door bij-, her- of omscholing;
- Gerichtere profielen binnen de onderwijsinstellingen zorgen voor betere inzet van onderwijs, aansluitend op de behoeftes van het bedrijfsleven, inclusief het mkb;
- Goedwerkende initiatieven en netwerken zijn verbonden, versterkt en opgeschaald en de regionale impact voor werkenden, studenten en werkzoekenden is vergroot;
- De samenhang tussen de regio's is verbeterd via kennisdeling van projecten;
- De samenwerking tussen partners is duurzaam geborgd, er is sprake van een sterk ecosysteem;
- Externe middelen zijn binnengehaald die de beoogde effecten verder versterken.

Doelstellingen (mede afhankelijk van de uiteindelijk gekozen projecten):**Over 4 jaar**

- Zijn circa 10.000 medewerkers ontwikkeld in o.a. technische en digitale vaardigheden;
- Zijn circa 40.000 jongeren en jongvolwassenen in contact gebracht met innovatieve bedrijven in de regio;
- Voeren circa 50% van de IT-studenten projecten in de regio uit om te ervaren hoe het is om te werken in de regio;
- Zijn circa 1.000 werkzoekenden aan de slag in de energie, zorg en techniek;
- Zijn er tenminste 5 actieve werkatfels van onderwijs- en kennisinstellingen, bedrijfsleven, UWV, SBB, werkgeversverenigingen, brancheorganisaties, werkbedrijven en overheden die actief aan de slag gaan met: Leven Lang Ontwikkelen (LLO), het aantrekken en behouden van talent, het activeren van onbenut arbeidspotentieel voor de regionale speerpunten en het afstemmen van het onderwijsaanbod op de behoeftes van het bedrijfsleven.

Human Capital Akkoord

Regio Arnhem-Nijmegen, 2023-2026

**Wij spannen ons in om het Human Capital Akkoord te ondersteunen met:**

- Het inbrengen van een bijdrage in kind van tenminste 48 uur per jaar voor een periode van vier jaar door:
 - Mee te doen aan de werkatfels Leven Lang Ontwikkelen, Aantrekken en behouden van talent en/of Activeren van onbenut arbeidspotentieel;
 - Deel te nemen aan werkateliers om het onderwijsaanbod beter af te stemmen op de benodigde skills gevraagd door werkgevers;
 - Onze organisatie open te stellen voor stages, praktijkopdrachten en contact met leerlingen van het VMBO, MBO, HBO en de Universiteit;
 - Deel te nemen aan pilots van gezamenlijk opleiden, uitwisselen en ontwikkelen van medewerkers;
 - Kennisuitwisseling te bevorderen tussen het onderwijs en het bedrijfsleven, middels gastdocenten, workshops en docentstages;
 - Te participeren bij kennisdelingsbijeenkomsten en human capital vraagstukken in te brengen.
- Daarnaast spreken wij de intentie uit om projecten te ondersteunen met een financiële bijdrage om de cofinanciering voor projecten rond te krijgen.

Meedoen aan het Human Capital Akkoord betekent meedoen aan:

- Een netwerk van bedrijven en onderwijs- en kennisinstellingen rondom human capital voor de focussectoren Energy, Health en HighTech;
- Een aantrekkelijke regio voor bedrijven en talent;
- Inspiratie vanuit nieuwe initiatieven en opschaling van bestaande projecten met meer impact voor werkgevers, werknemers en studenten;
- De mogelijkheid om in een vroeg stadium talentvolle studenten te scouten;
- Bedrijfsontwikkeling door deelname aan de learning community;
- De mogelijkheid om Leven Lang Ontwikkelen een plek in de organisatie te geven.

Met deze verklaring:

- Geven wij aan actief deel te nemen aan het Human Capital Akkoord;
- Onderschrijven wij de ambities en doelen daarvan;
- Leveren wij conform bovenstaand overzicht een bijdrage aan het project.

Organisatiename	
Naam vertegenwoordiger	
Functie	
E-mailadres	
Datum	
Plaats	
Handtekening	

Regio Arnhem- Nijmegen, 2023 – 2026

