

Regionaal Actieplan Drenthe, Groningen & Fryslân

1 Miljoen ICT-professionals in 2030

*20 concrete activiteiten voor een succesvolle digitale transitie van
Noord-Nederland*

Datum: 7 juni 2024

Versie: concept_vdef

1. Managementsamenvatting

Regionaal Actieplan Drenthe, Groningen & Fryslân

1 Miljoen ICT-professionals in 2030

20 concrete activiteiten voor een succesvolle digitale transitie van Noord-Nederland

De arbeidsmarkt in Noord-Nederland is krap en zal naar verwachting krap blijven

Noord-Nederland bestaat uit drie provincies: Groningen, Fryslân en Drenthe, met een beroepsbevolking van in totaal 970.000 mensen. Net als in de rest van Nederland is de arbeidsmarkt in deze provincies krap en zal deze naar verwachting krap blijven. Dat komt door een aantal demografische ontwikkelingen. Ten eerste de vergrijzing: het aantal 65-plussers neemt sterk toe. In 20 jaar is het aantal 65-plussers met 54-62% gestegen in Noord-Nederland. Ten tweede trekken jongeren weg uit Noord-Nederland, wat heeft geleid tot 14 -17% minder jongeren in Noord-Nederland.

De ICT-arbeidsmarkt in Noord Nederland is zeer krap en niet divers

Voor ICT-beroepen in Noord-Nederland in het 4^e kwartaal van 2023 geeft het UWV een spanningscijfer van 5,74. Dit beschouwt het UWV als zeer krap, ook al is er een lichte daling vergeleken met vorig jaar. Er staan dan ook nog veel vacatures open. Tevens is de markt niet heel divers. In Noord-Nederland is het aandeel vrouwen in de ICT-sector laag. Er zijn wel inspanningen om dit evenwicht te herstellen, zoals Alyx, Make IT Work en CodeGorilla. Daarnaast is er in het Noorden een relatief laag aantal mensen met een migratieachtergrond die een ICT-beroep, dit ligt tussen de 12.7 en 13.7%.

De krapte van de ICT-arbeidsmarkt zal zonder maatregelen verergeren

Digitalisering en de opkomst van nieuwe technologieën heeft een aanzienlijke impact op de Noordelijke banenmarkt, waarbij functies veranderen, verdwijnen en nieuwe ontstaan. De ICT-sector kampt nu al met een zeer krappe arbeidsmarkt. Daar komen uitdagingen die specifiek zijn aan de regio Noord-Nederland nog bij. Bevolkingskrimp, relatief weinig middelgroot- en grootbedrijf, relatief weinig innoverend mkb, gemiddeld lager opleidingsniveau, lagere inkomens, een noodzakelijke transitie door versnelde stopzetting van gaswinning en sociaal de aardbevingsproblematiek vragen om een regionale Noordelijke aanpak. Het is extra belangrijk dat de sectoren, die van groot belang zijn voor de economie en werkgelegenheid, de transitie naar digitalisering van de economie kunnen doormaken.

Geschetste regionale knelpunten vragen om ketengerichte regionale aanpak

De aanpak is gebaseerd op een integrale regionale visie en strategie op digitalisering van de economie in Noord-Nederland. Er wordt samengewerkt tussen sectoren/werkgevers – publieke en private onderwijsinstellingen en de publieke partijen zoals gemeenten en arbeidsmarktregio's.

Samenwerking in de keten is niet alleen nodig om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten, maar juist ook omdat partijen gezamenlijk meer impact kunnen realiseren om de uitdagingen het hoofd te kunnen bieden.

Bedrijfsleven, onderwijs en overheid in Noord-Nederland hebben de handen in elkaar geslagen

Doel van de samenwerking is om een weerbare digitale arbeidsmarkt in 2030 te realiseren. Een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor een groeiende digitale economie is immers alleen mogelijk met genoeg ICT-talent in de regio. De samenwerkende partijen zetten zich in om van Noord-Nederland in de komende jaren een sterke en aantrekkelijke ICT-regio te maken en zo werkgelegenheid en kennisontwikkeling te stimuleren. De inzet moet resulteren in een structurele en blijvende versterking van de regionale economie van Noord-Nederland.

20 concrete activiteiten voor een succesvolle digitale transitie van Noord-Nederland

Om de ICT-arbeidsmarkt in Noord-Nederland te versterken is er voor de periode 2025-2030 een pakket van 20 activiteiten ontwikkeld langs zes sporen. Onderstaand een overzicht van de sporen met de activiteiten.

A. Verbeteren instroom en beperken uitval ICT-onderwijs

1. Verhogen instroom en verbeteren retentie ICT-opleidingen
2. Het enthousiasmeren van leerlingen voor digitale banen door ICT-lycea op te richten
3. Zichtbaar maken van MBO ICT talent
4. Junior ICT Challenge
5. Traineeships ter verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB
6. Student consultancy ten verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB

B. Omscholing, bijscholing en begeleiding op maat

7. Voucherregeling voor om- en bijscholing naar digitale banen
8. Hacklab
9. Make IT Work - ICT'ers met karakter omscholing voor kandidaten met ASS

C. Verbeteren van het Noordelijke ICT imago

10. Tech kansen op bestaande job platforms uitlichten
11. Lokale en regionale arbeidsmarktcampagnes voor digitale banen

D. Meer vrouwen in de ICT

12. Het vergroten van vrouwelijke instroom in de HBO ICT Opleidingen
13. Het vergroten van vrouwelijke instroom in ICT banen

E. Internationaal Talent Binden

14. Eerste Hulp bij het Inhuren van Internationale ICT Professionals
15. Internationale digitale arbeidsmarkt + regiomarketing
16. World Citizens @Work programma Noord-Nederland
17. Make IT in the North - Digital Career Track
18. Make IT in the North - Digital Traineeships
19. Make IT in the North - Digital Career Loket

F. Nieuwe mogelijkheden in de digitale sector

20. Het creëren van nieuwe type ICT banen

Begroting

Thema	Activiteit	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Subtotaal (activiteit)	Subtotaal (thema)
Verbeteren instroom en beperken uitval ICT-onderwijs	1	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 600.000	
	2	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 1.800.000	
	3	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 360.000	
	4	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 600.000	
	5	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 1.200.000	
	6	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 360.000	€ 4.920.000
Omscholing en begeleiding op maat	7	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 7.125.000	
	8	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 600.000	
	9	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 540.000	€ 8.265.000
Verbeteren van het Noordelijke IT imago	10	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 24.000	
	11	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 1.800.000	€ 1.824.000
Meer vrouwen in de ICT	12	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 234.000	
	13	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 1.200.000	€ 1.434.000
Internationaal Talent Binden	14	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 1.800.000	
	15	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 984.000	
	16	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 1.500.000	
	17	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 900.000	
	18	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 720.000	
	19	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 564.000	€ 6.468.000
Nieuwe mogelijkheden in de digitale sector	20	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000
Subtotaal (per jaar)		€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500		
Totaal								€ 24.111.000	

Consortiumpartners

Dit plan is het resultaat van strategische samenwerking tussen een groot aantal Noordelijke private en publieke partijen onder leiding van de drie Noordelijke provincies. Dit varieert van onderwijsinstellingen, gemeenten, ecosystemen en het bedrijfsleven.

Inhoud

1. Managementsamenvatting	2
2. De huidige situatie in het Noorden	5
2.1 De arbeidsmarkt in Noord-Nederland	5
2.2 ICT-onderwijs en -arbeidsmarkt in Noord-Nederland	6
2.3 Knelpunten	10
2.4 Beleid.....	11
2.5 Regionale initiatieven.....	12
2.6 Witte vlekken.....	13
3. Visie en doelstellingen.....	15
3.1 Integrale regionale visie op digitalisering in Noord-Nederland	15
3.2 Kwalitatieve en kwantitatieve visie en doelstellingen	17
4. Activiteiten 2025-2030	22
A. Verbeteren instroom en beperken uitval ICT-onderwijs	22
B. Omscholing, bijscholing en begeleiding op maat.....	36
C. Verbeteren van het Noordelijke ICT imago.....	43
D. Meer vrouwen in de ICT.....	47
E. Internationaal Talent Binden	53
F. Nieuwe mogelijkheden in de digitale sector	67
5. Begroting.....	70
6. Consortium.....	71

2. De huidige situatie in het Noorden

In dit hoofdstuk zal ingegaan worden op de huidige staat van het onderwijs en de arbeidsmarkt van de ICT-sector in Noord-Nederland. Hierbij zal eerst de algemene Noord-Nederlandse arbeidsmarkt en demografische ontwikkelingen in kaart gebracht worden, waarna er specifiek wordt ingegaan op het onderwijs en de arbeidsmarkt in de ICT-sector. Uit deze analyses worden een aantal knelpunten afgeleid. Daarna wordt er gekeken naar wat er al gedaan wordt op het vlak van beleid en regionale initiatieven. Hieruit volgt een witte vlekkenanalyse, waarbij gekeken wordt in welke gebieden nog kansen liggen.

2.1 De arbeidsmarkt in Noord-Nederland

De arbeidsmarkt in Noord-Nederland is krap en zal naar verwachting krap blijven

Noord-Nederland bestaat uit drie provincies: Groningen, Drenthe en Fryslân, met een beroepsbevolking van in totaal 970.000 mensen.¹ Net als in de rest van Nederland is de arbeidsmarkt in deze provincies krap en zal deze naar verwachting krap blijven.² Dat komt door een aantal demografische ontwikkelingen.³ Ten eerste de vergrijzing: het aantal 65-plussers neemt sterk toe. In 20 jaar is het aantal 65-plussers met 54% gestegen in Groningen, met 60% in Drenthe en 62% in Fryslân. Ten tweede trekken jongeren weg uit Noord-Nederland, wat heeft geleid tot 14% minder jongeren in Fryslân, 11% minder in Groningen en 17% minder in Drenthe. Een van de mogelijke oorzaken dat mensen wegtrekken uit de regio is dat bedrijven in Noord-Nederland concurreren met bedrijven in de Randstad die vaak aantrekkelijkere randvoorwaarden kunnen bieden. In de UWV-rapportages worden een aantal adviezen gegeven om de krapte op te lossen, zoals het activeren van onbenut potentieel, een scholingsaanbod dat toegankelijk is voor alle werkenden en de inzet van passende scholings- en herintegratietrajecten. Daarnaast kan gedacht worden aan aantrekkelijke vestigingsvoorwaarden en gerichte wervingscampagnes om te voorkomen dat mensen naar de Randstad trekken.

In Noord-Nederland groeit de sector Zorg en Welzijn en zal Industrie naar verwachting krimpen

In de provincies Groningen, Drenthe en Fryslân is Zorg en Welzijn met afstand de grootste sector. Zo waren er in 2022 46.750 banen in deze sector in Drenthe⁴, 60.041 in Fryslân⁵ en 62.762 banen in Groningen.⁶ Door de vergrijzing is de verwachting dat deze sector verder zal groeien. De Detailhandel en Industrie zijn ook grote sectoren. Voor bijna alle provincies staan deze sectoren op plaats twee en drie. Een uitzondering is Drenthe, waar Zakelijke Dienstverlening op drie staat en Industrie op vier. De komende tijd zal met name voor de sector Industrie grote veranderingen in de arbeidsmarkt plaatsvinden als gevolg van de klimaattransitie. Zo zal het stoppen van de gaswinning van Groningen gevolgen hebben voor, naar schatting, twintigduizend banen in de industriesector.⁷

ICT is een grote uitdaging binnen het MKB

Ynbusiness, de Friese eerstelijns dienstverlener op het mkb, heeft meer dan 9000 gesprekken gevoerd met bedrijven. Hieruit blijkt dat de grootste uitdagingen bij deze bedrijven groei, R&D, HRM en ICT zijn. De belangrijkste gespreksonderwerpen waren ondernemerschap, financiering en bedrijfsvoering. De verwachting is dat dit ook voor Noord-Nederland in het algemeen geldt.

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85268NED>. 339.000 in Groningen, 361.000 in Fryslân en 270.000 in Drenthe.

² <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>

³ UWV (2023), Regio in Beeld Drenthe, Regio in Beeld Friesland, Regio in Beeld Groningen. De data in deze rapporten gaan overigens over de drie arbeidsmarktregio's, niet over de drie provincies.

⁴ <https://www.provincie.drenthe.nl/onderwerpen/economie-ondernemen/diversen/cijfers-economie/werkgelegenheid-drenthe-gegroeid/>

⁵ <https://www.planbureau Fryslan.nl/monitoren/werk/>

⁶ <https://destaatvangroningen.nl/kerngegevens-provincie-arbeidsmarkt-werkgelegenheid.html>

⁷ JRC (2020), The socio-economic impacts of the closure of the Groningen gas field, p. 16

2.2 ICT-onderwijs en -arbeidsmarkt in Noord-Nederland

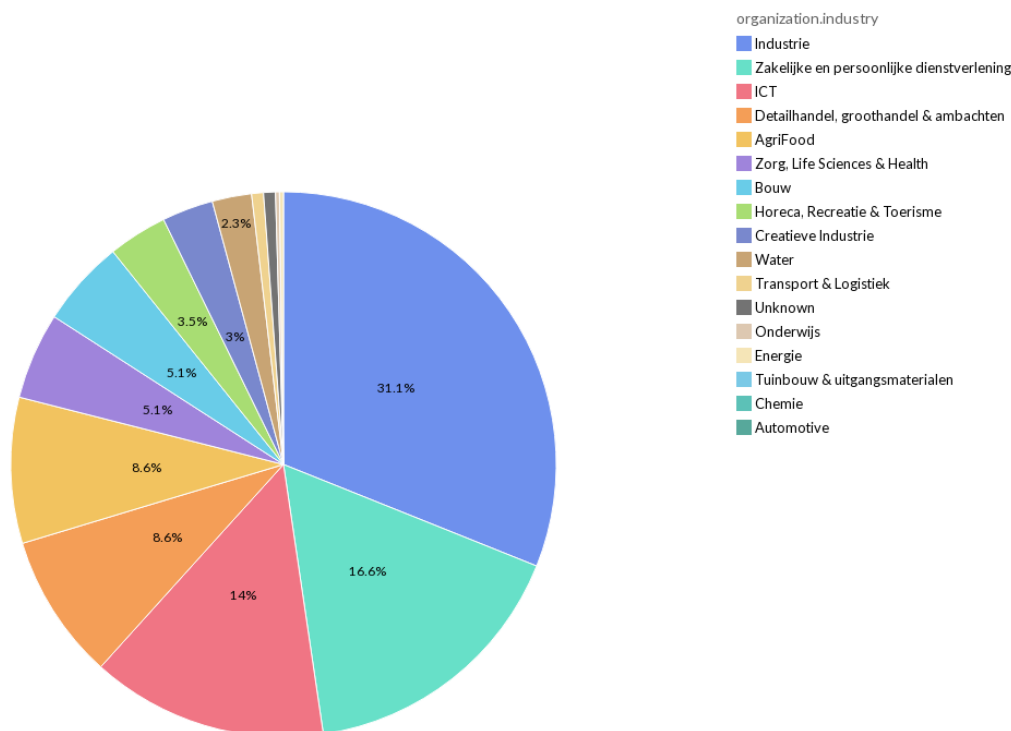
De ICT-arbeidsmarkt is zeer krap voor Noord-Nederland

Voor ICT-beroepen in Noord-Nederland in het 4^e kwartaal van 2023 geeft het UWV een spanningscijfer van 5,74.⁸ Dit beschouwt het UWV als zeer krap, ook al is er een lichte daling vergeleken met vorig jaar. Er staan dan ook nog veel vacatures open. Volgens cijfers van ArbeidsmarktInZicht waren er in 2023 800 openstaande vacatures in Drenthe, 1736 in Groningen en 1079 in Fryslân.⁹ In totaal dus maar liefst 3615! Bij ICT-werkgevers bestaat echter de indruk dat in de cijfers van het UWV en ArbeidsmarktInZicht niet alle vacatures die open staan ook daadwerkelijk worden meegenomen. De situatie is dus mogelijk nog nijpender.

De sectoren met de meeste vraag zijn Industrie, Zakelijke Dienstverlening en de ICT-sector zelf

Ynbusiness heeft aan de hand van dataonderzoeken gekeken waar vooral behoefte is aan ICT-geschoold personeel. De verwachting is dat op het gebied van Industrie, Zakelijke Dienstverlening en de ICT-sector de meeste vacatures zullen ontstaan, maar het is opvallend dat ook de vraag binnen de Detailhandel en AgriFood groot is. Hieronder een figuur dat de ICT-vraag per sector uitsplitst. Dit geldt voor bedrijven in Fryslân, maar de verwachting is dat deze resultaten ook gegeneraliseerd kunnen worden naar Noord-Nederland.

ICT uitdaging per sector

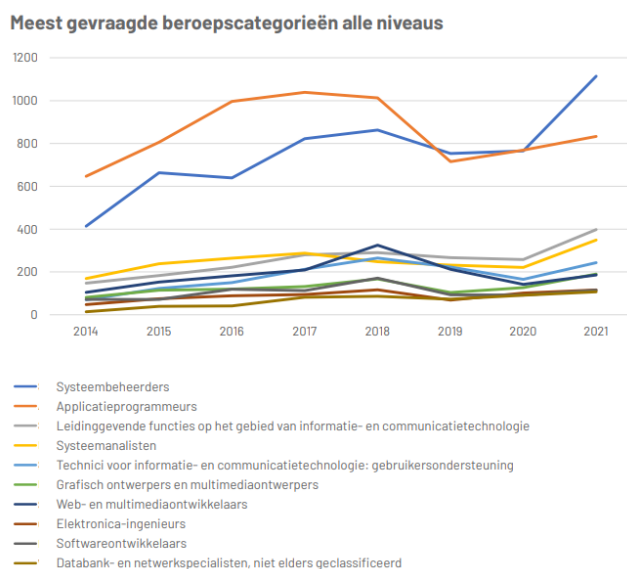


⁸ <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/spanningsindicator>

⁹ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/drenthe/ict-beroepen>, <https://arbeidsmarktinzicht.nl/fryslan/ict-beroepen>, <https://arbeidsmarktinzicht.nl/groningen/ict-beroepen>

Veruit de meest gevraagde ICT-beroepen zijn systeembeheerders en applicatieprogrammeurs

Daarop volgt leidinggevende functies, systeemanalisten en ICT-technici gespecialiseerd in gebruikersondersteuning. Ontwikkelingen in de laatste jaren is dat de vraag naar systeembeheerders sterk is gegroeid, terwijl die van applicatieprogrammeurs eerst een dalende maar nu licht stijgt (zie onderstaand figuur).¹⁰



De top 15 gevraagde ICT-beroepen (met aantal vacatures) in Noord-Nederland is als volgt:

1. Systeembeheerders (1181);
2. Applicatieprogrammeurs (723);
3. Leidinggevende functies op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (484);
4. Systeemanalisten (376);
5. Technici voor informatie- en communicatietechnologie: gebruikersondersteuning (240);
6. Databank- en netwerkspecialisten, niet elders geassocieerd (208);
7. Softwareontwikkelaars (153);
8. Ontwerpers en beheerders van databanken (144);
9. Software- en applicatieontwikkelaars en -analisten, niet elders geassocieerd (144);
10. Web- en multimediaontwikkelaars (141);
11. Elektronica-ingenieurs (112);
12. Vakspecialisten op statistisch en wiskundig gebied e.d. (79);
13. Grafisch ontwerpers en multimediaontwerpers (77);
14. Installateurs en onderhoudsmonteurs op het gebied van de informatie- en communicatietechnologie (60);
15. Wiskundigen, actuarissen en statistici (59).

Het aantal ICT-professionals groeit maar is niet heel divers

Volgens data van ArbeidsmarktInZicht.nl is het aantal werkenden met ICT-beroepen in alle drie de provincies gestegen.¹¹ De meeste ICT-professionals zijn te vinden in de technologie- en dienstensector, gevolgd door financiële dienstverlening, gezondheidszorg en onderwijs. Ook in Noord-Nederland is het

¹⁰ HCA ICT (2022). Regioprofiel ICT Noord-Nederland.

¹¹ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/drenthe/ict-beroepen>, <https://arbeidsmarktinzicht.nl/fryslan/ict-beroepen>, <https://arbeidsmarktinzicht.nl/groningen/ict-beroepen>

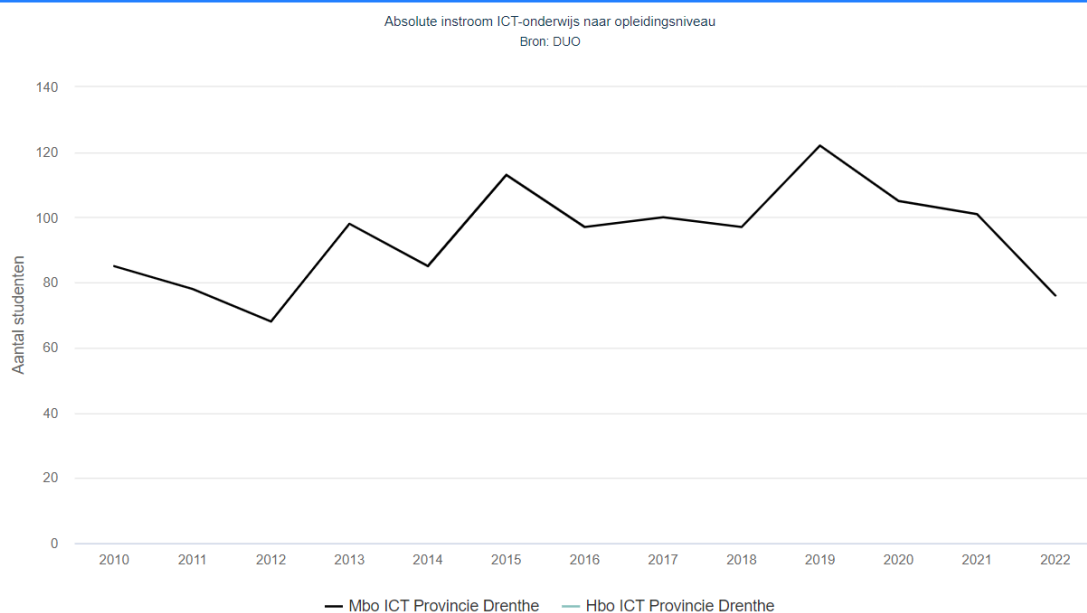
aandeel vrouwen in de ICT-sector laag (van 12.7% in Fryslân, 15.9% in Groningen tot 18.1% in Drenthe). Er zijn wel inspanningen om dit evenwicht te herstellen, zoals Alyx, Make IT Work en CodeGorilla. Daarnaast is er in het Noorden laag aantal mensen met een migratieachtergrond die een ICT-beroep uitoefent, dit varieert in de provincies tussen 12.7 en 13.7%.

ICT-opleidingen hebben een dalende instroom en veel uitval

Op het gebied van onderwijs is het opmerkelijk dat de laatste jaren de instroom bij ICT-opleidingen daalt.¹² Waar de instroom van HBO-ICT licht daalt, daalt de instroom van MBO-ICT sterker, met name in Fryslân en Drenthe. Zie voor trends ook de onderstaande drie figuren, gesplitst op provincie. Daarnaast is het aandeel vrouwelijke studenten nog steeds zeer laag: in het MBO en HBO ligt het percentage rond de 5 – 10% en in het WO rond de 20%. Een ander groot probleem is de zeer grote uitval bij HBO-ICT-opleidingen. Zo blijft bij de Hanze in het vierde jaar nog maar 50% van de studenten over. Uit gesprekken met onderwijsinstellingen blijkt dat uitval ook een groot probleem is bij NHL Stenden en in het MBO-onderwijs.

Drenthe

Absolute instroom ICT-onderwijs naar opleidingsniveau

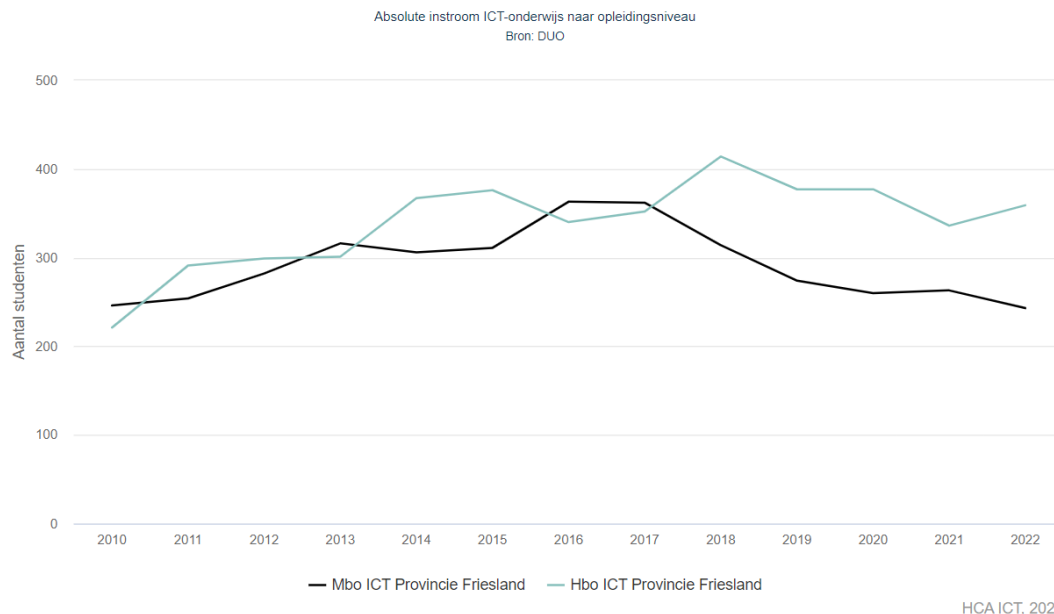


NB: De instroom in het HBO onderwijs bij NHL Stenden in Drenthe is meegenomen in de cijfers van het HBO onderwijs in Fryslân.

¹² <https://pr-edict.nl/regionale-rapportages/onderwijs-regio/instroom-regio>

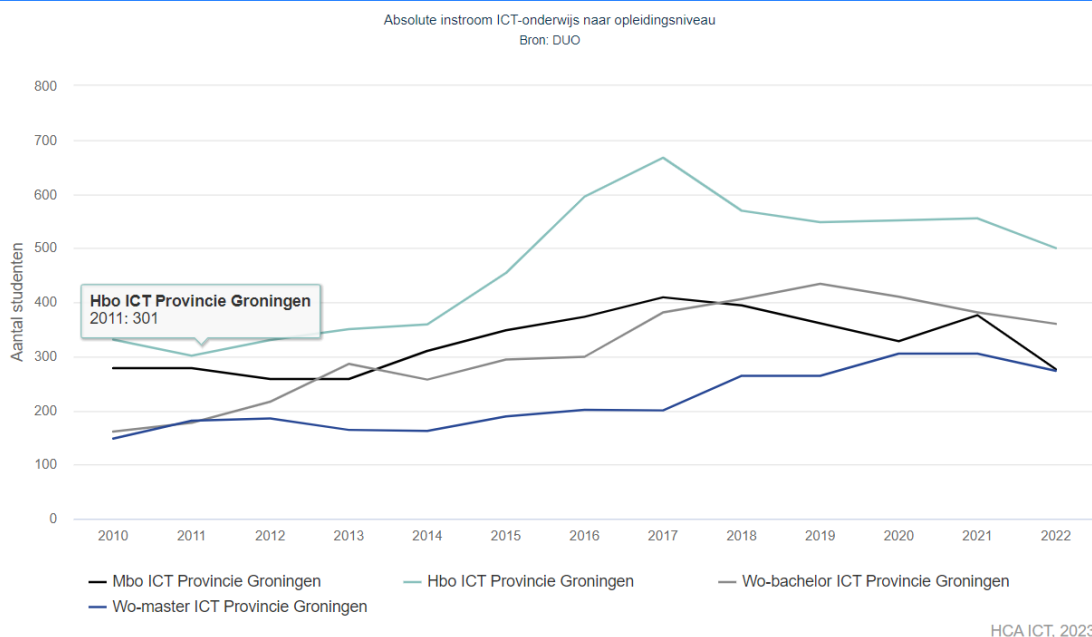
Fryslân

Absolute instroom ICT-onderwijs naar opleidingsniveau



Groningen

Absolute instroom ICT-onderwijs naar opleidingsniveau



In het VO is het aantal leerlingen die aan ICT-gerelateerd onderwijs doet stabiel

Deelname in ICT-gerelateerd onderwijs is voor havo en vwo al jaren stabiel, met rond de 10% havo- en vwo-leerlingen die aan informatica doet. Voor het vmbo is wel een verandering merkbaar: de laatste jaren is een lichte daling van leerlingen die kiest voor het beroepsgericht programma Media, Vormgeving en ICT, zeker in vergelijking met het Nederlands gemiddelde. Zonder verdere maatregelen is de verwachting dat deze trends niet veel zullen veranderen. Een positieve ontwikkeling is dat een toenemend aantal scholen in Noord-Nederland programmeerlessen en ICT-gerelateerde projecten integreert, maar exacte leerlingaantallen hiervoor zijn niet beschikbaar. Zie onderstaande figuur voor meer informatie.

Onderwijs ICT

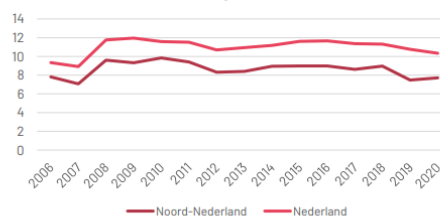
Wat is de keuze voor ICT onderwijs op middelbare scholen in de regio Noord-Nederland?

Onderstaande grafieken geven de keuze voor ICT-vakken en profielen in het voortgezet onderwijs weer. De grafiek hieronder geeft inzicht in de instroom voor ICT op vmbo niveau. In de grafiek staat het percentage vmbo-leerlingen met een beroepsgericht programma (vmbo-BB/KB/GL) dat voor het profiel Media, Vormgeving en ICT (MVI) heeft gekozen in hun 3e leerjaar. De andere twee grafieken geven inzicht in het percentage afgestudeerde leerlingen dat informatica als keuzevak heeft gekozen. Om deze onderwijsdata goed in perspectief te kunnen plaatsen wordt de data van de regio Noord-Nederland telkens afgezet tegen de Nederlandse cijfers. De absolute aantallen zijn vermeld op de volgende pagina.

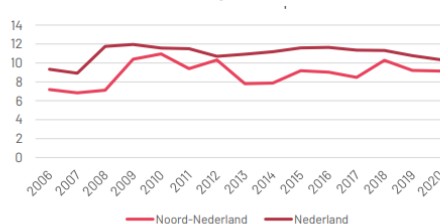
Keuze profiel MVI in 3e leerjaar



% Gediplomeerde havo leerlingen met vak informatica



% Gediplomeerde vwo leerlingen met vak informatica



2.3 Knelpunten

Uit bovenstaande analyse van de Noord-Nederlandse (ICT-)arbeidsmarkt kan een aantal knelpunten afgeleid worden. Deze worden hieronder benoemd. Na maatregelen op het gebied van beleid en regionale initiatieven besproken te hebben, kan op basis hiervan gekeken worden welke witte vlekken er nog zijn.

De krapte van de ICT-arbeidsmarkt zal zonder maatregelen verergeren

Het overkoepelende probleem, waar alle andere knelpunten onder vallen, is de zeer krappe ICT-arbeidsmarkt. In deze sector zijn er een groot aantal vacatures en relatief weinig werkenden. Door demografische ontwikkelingen, zoals de vergrijzing en het wegtrekken van jongeren uit Noord-Nederland, zal zonder maatregelen deze problematiek verder toenemen. Dit zal niet alleen een klap zijn voor de ICT-sector, maar ook zeer nadelig zijn voor het vestigingsklimaat van de gehele regio. Het belang van digitalisering zal namelijk steeds verder toenemen, en om dat het hoofd te bieden is een sterke ICT-sector in Noord-Nederland nodig.

Weinig instroom en grote uitval in het ICT-onderwijs

Ondanks de grote vraag naar ICT'ers stagneert of daalt de instroom in het ICT-onderwijs en is de uitval zeer groot. Dit laat zien dat studiekeizers gebrekkige kennis hebben over wat het ICT-onderwijs inhoudt en of het bij hen past (binnen het Weten-Willen-Kunnen Model punt 4 en 5 van Weten). Bovendien laat het zien dat er op het vlak van begeleiding bij ICT-opleidingen kansen zijn.

Een goed onderwijsaanbod is essentieel voor de ICT-arbeidsmarkt

Uit de analyse komt naar voren dat de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt te maken zal krijgen met grote transitie. Zo zal naar verwachting de industriector sterk krimpen. Dit biedt kansen voor de ICT-arbeidsmarkt: voor een deel van werkenden in de industriector zal in de toekomst een overstap naar de ICT-sector aantrekkelijk zijn. Daarvoor is een robuuste begeleidings- en omscholingsinfrastructuur in Noord-Nederland nodig. Maar ook bijscholing en het bestaande onderwijsaanbod moet blijven ontwikkelen om te voldoen op veranderende eisen van de arbeidsmarkt, met name op het gebied van nieuwe technologieën zoals AI en cybersecurity.

Jongeren en afgestudeerden trekken weg uit Noord-Nederland

Het aantal jongeren in Noord-Nederland neemt af. Daarnaast leert de ervaring dat veel ICT-talent naar de Randstad trekt, waardoor er een *brain drain* ontstaat. Voor een robuuste ICT-sector moet Noord-Nederland jongeren en afgestudeerden in de ICT-sector blijven boeien en binden. Om dat te kunnen moet Noord-Nederland bekend staan als een innovatieve en grote speler op ICT-gebied. Ook kan binding gefaciliteerd worden tussen ICT-talent en het MKB.

Er werken nog steeds weinig vrouwen in de ICT-sector

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in de ICT-sector. Maatschappelijk is dit onwenselijk maar ook economisch: het oplossen van de ondervertegenwoordiging kan deel van de oplossing zijn van een zeer krappe arbeidsmarkt. Deze ondervertegenwoordiging heeft een veelvoud aan oorzaken: bijvoorbeeld een gebrek aan rolmodellen, waardoor het moeilijker te bepalen is of een ICT-baan bij je past (binnen het Weten-Willen-Kunnen Model punt 4 en 5 van Weten) maar ook door een leer- en werkomgeving dat ingesteld is op mannen (punt 6 en 7 van Willen binnen het model). Door knelpunten te identificeren en aan te pakken kan het aandeel vrouwen in de ICT vergroot worden, wat deels de krapte in de ICT-sector kan oplossen.

Om de krapte in de ICT-sector op te lossen is binding met internationals nodig

In Noord Nederland werken relatief weinig mensen met een migratieachtergrond. Toch heeft deze groep grote potentie om deel van de oplossing te zijn van de krapte op de arbeidsmarkt. Om dat te realiseren moeten er echter begeleiding- en scholingsmogelijkheden zijn die op deze groep zijn toegespitst. Zo kan taalbarrières en onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt voor deze groep een probleem vormen.

2.4 Beleid

Om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden is er in Noord-Nederland veel ondernomen. Eerst wordt er ingegaan op het beleid: de RIS3-agenda en de vele samenwerkingsverbanden die zijn opgesteld om de ICT-arbeidsmarkt te versterken.

Het RIS3-agenda richt zich op maatschappelijke uitdagingen en innovatie in Noord-Nederland

Het bedrijfsleven en de overheid in Noord-Nederland is bewust dat de komende jaren een groot aantal transities zullen gaan plaatsvinden in Noord-Nederland, zoals de energietransitie en de transitie naar een digitale economie. Daarom is door de provincies samen met kennisinstellingen, bedrijfsleven en andere partners de RIS3-agenda opgesteld. Dit is een agenda voor onderzoek, innovatie en ondernemerschap, waarbij rekening wordt gehouden met sterktes en zwaktes van de regio. Hierbij staan vier transities centraal, waarbij die van analoog naar digitaal het meest relevante is voor de ICT-sector. Volgens de RIS3 zal de komende jaren een ingrijpende overgang naar een digitale economie plaatsvinden die iedereen raakt.¹³ Het is daarom belangrijk hierop in te spelen. Een ander relevant aspect van het RIS3-agenda is het doorsnijdende thema Human Capital.¹⁴ Hierbij wordt gefocust op veranderingen in de arbeidsmarkt, zoals het verminderen van banen in de gaswinning en de groei van kansrijke sectoren als de ICT. Hierdoor ontstaat er een mismatch tussen vraag en aanbod in de arbeidsmarkt, waardoor het belang van om- en bijscholing steeds groter wordt.

In Noord-Nederland zijn er veel samenwerkingsverbanden die focussen op Human Capital

Human Capital en met name de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn dus grote thema's in Noord-Nederland. De laatste jaren zijn dan ook een groot aantal samenwerkingsverbanden opgericht om uitdagingen op dat vlak aan te pakken. Een overzicht:

- Vanuit de Arbeidsmarkttafel Noord (een samenwerkingsverband van Noordelijke overheden, waaronder de provincies Groningen, Fryslân en Drenthe) is de HCA Noord-

¹³ RIS3 2021 – 2027, p. 22

¹⁴ RIS3 2021 – 2027, p. 23 - 25

Nederland opgericht. Deze Human Capital Agenda is voor geheel Noord-Nederland, dus ook voor alle branches en sectoren. Het document is toegevoegd in de bijlage.

- Het Akkoord van Groningen (vanaf 2018 - heden) bevat afspraken tussen overheden, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven om te investeren in onderwijs, arbeidsmarkt en innovatie. Hierin staat ook aandacht voor het ontwikkelen van talent en vaardigheden.¹⁵
- De drie noordelijke provincies, gemeenten, onderwijsinstellingen en andere partners werken samen in de Scholingsalliantie Noord aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Doel is om talent te behouden in de regio.
- De 3 zuidelijke gemeenten van Drenthe (Meppel, Westerveld en de Wolden) zijn aangesloten bij de Regio Zwolle en participeren in de HCA Regio Zwolle met een eigen scholingsfonds.¹⁶
- In 2011 is Samenwerking Noord opgericht. Samenwerking Noord is een netwerkorganisatie in Noord-Nederland waarbij inmiddels 100 organisaties zijn aangesloten. Samenwerking Noord verbindt organisaties en hun medewerkers die strategisch werken met ICT en geloven dat het delen van kennis en schaarse capaciteit bijdraagt aan hun professionaliteit en slagkracht.¹⁷
- In 2014 is de IT Academy Noord-Nederland opgericht door de provincie Groningen, gemeente Groningen, Noorderpoort, RuG, Hanze en Samenwerking Noord. Doel is een gezonde ICT-arbeidsmarkt in Noord-Nederland.¹⁸
- De Noordelijke Innovatieagenda (NIA) 2021-2027 benoemt digitale transformatie als één van de speerpunten. Hierbij hoort ook het ontwikkelen van digitale vaardigheden en het opleiden van ICT-professionals om aan de groeiende vraag vanuit bedrijven te voldoen.
- Samenwerking Rijk Noord is een organisatie dat inzet op onderlinge samenwerking van overheid, onderwijsinstellingen en ondernemers in de regio. Doel is om de noordelijke arbeidsmarkt te versterken, met een focus op medewerkers op het gebied van ICT, juridisch, administratief/uitvoerend en veiligheid.¹⁹
- Connect.frl is een noordelijk netwerk die ICT-talent, bedrijfsleven, onderwijs en overheid met elkaar verbindt. Doel is om aanwezige ICT-talent in het noorden te behouden.²⁰

Kortom, overheden, onderwijs en bedrijfsleven in Noord-Nederland zetten samen in op Human Capital om de regionale economie en arbeidsmarkt te versterken. Talentontwikkeling en een goede aansluiting tussen onderwijs en werk staan hierin centraal.

2.5 Regionale initiatieven

Er zijn al veel regionale initiatieven opgestart om de ICT-arbeidsmarkt te versterken

Hierbij zijn de meeste maatregelen gericht op scholing. Een greep uit de initiatieven die opgestart zijn:

- Het MKB Cyber Campus is een kenniscentrum voor cybersafety. De campus brengt bedrijven, (onderwijs)instellingen en overheden bij elkaar om samen te werken voor voorlichting, nieuwe kennis en praktische, innovatieve oplossingen voor het midden- en kleinbedrijf. Onderdeel hiervan is het opzetten en uitbouwen van een doorlopende leerlijn waarin digitale weerbaarheid centraal staat.²¹
- Het Media Innovatie Campus (MICA) is een centrum voor de creatieve industrie waar het onderwijs en bedrijfsleven samenkomt. Hierbij werken studenten in samenwerking met het bedrijfsleven aan creatieve projecten.²²

¹⁵ <https://groningen.nl/akkoord>

¹⁶ Zie www.upgradejezelfregiozwolle.nl en www.groeivooruit.nl

¹⁷ <https://samenwerkingnoord.nl/>

¹⁸ <https://www.itacademy.nl/>

¹⁹ <https://www.samenwerkingrijknord.nl/>

²⁰ <https://connect.frl/>

²¹ <https://mkbcybercampus.nl/>

²² <https://www.mediainnovatiecampus.nl/>

- IT Academy Noord-Nederland biedt ICT-opleidingen voor professionals aan, maar ook omscholingstrajecten als Make IT Work.
- Vanuit de Nederlandse AI Coalitie is er het Werkprogramma Human Capital AI Noord-Nederland opgestart. Hierin werken bedrijven, overheden en onderwijsinstellingen samen om meer mensen op te leiden met AI-vaardigheden, bijvoorbeeld via nieuwe scholingstrajecten en praktijkgerichte leerprogramma's.
- Grote ICT-werkgevers in de regio zoals IBM, Sogeti, DICTU en DUO investeren in eigen opleidingsprogramma's en partnerships met onderwijsinstellingen om ICT-talent aan te trekken en te behouden voor de regio.
- Onderwijsinstellingen zoals de Rijksuniversiteit Groningen, Hanze en NHL Stenden bieden steeds meer ICT-gerelateerde opleidingen aan, zoals Data Science, Cybersecurity en Game Design.
- In Noord-Nederland zijn veel initiatieven om het ICT-onderwijs en het bedrijfsleven met elkaar te verbinden. Voorbeelden hiervan zijn de IT HUB²³, Digital Society Hub²⁴ en de Digitale Werkplaats Fryslan (+ Drenthe en Groningen).²⁵
- De Werkplaats Online Ondernemen Groningen ondersteunt mkb-bedrijven met online ondernemen met hulp van studenten en experts.²⁶

Kortom, overheden, onderwijs en bedrijfsleven in Noord-Nederland erkennen het belang van Human Capital op het gebied van ICT en zetten hier gezamenlijk op in. Doel is om voldoende gekwalificeerd ICT-personeel op te leiden en aan te trekken om de groeiende digitale economie in de regio te ondersteunen.

2.6 Witte vlekken

In de vorige twee secties is te zien dat er al veel ondernomen is om de ICT-arbeidsmarkt te versterken. Kijkend naar de knelpunten zijn er echter een aantal witte vlekken, oftewel gebieden waar kansen liggen. Maatregelen gericht op deze gebieden zouden bijzonder effectief kunnen blijken.

Maatregelen gericht op het vergroten van instroom en beperken van uitval

Er is ruimte voor maatregelen gericht op ICT-opleidingen en -onderwijs op HBO, WO en VO-niveau. Gedacht kan worden aan voorlichting aan studiekeizers en het intensiveren van begeleiding. Dit zou de instroom bij ICT-opleidingen kunnen verbeteren en de uitval kunnen beperken, wat belangrijke knelpunten zijn.

Maatregelen gericht op Leven Lang Ontwikkelen

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de ICT-sector gaan zeer snel. Door transities zou kunnen dat een groot deel van de beroepsbevolking naar een andere sector moet overstappen, en deze groep zal sterk verschillen in achtergrond, vaardigheden en competenties. Er is daarbij een kans om de ICT-arbeidsmarkt te versterken met omscholingstrajecten op maat. Daarnaast is een actieve leercultuur binnen de ICT-sector essentieel vanwege de snelle technologische ontwikkelingen. Er zou meer ingezet kunnen worden op het stimuleren van een leercultuur, het bieden van flexibele leerroutes en het verlagen van drempels voor scholing door bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van scholingsvouchers voor het ontwikkelen van ICT-skills en/of digitale vaardigheden. Hierbij kan speciale aandacht besteed worden aan *soft skills*, die steeds belangrijker worden. Er liggen kansen om soft skills nadrukkelijker te integreren in ICT-opleidingen en -trainingen.

Maatregelen gericht op het binden van ICT-talent aan het mkb van Noord-Nederland

²³ <https://www.it-hub.nl/>

²⁴ <https://www.digitalsocietyhub.nl/>

²⁵ <https://digitalewerkplaats.frl/>

²⁶ <https://www.woogroningen.nl/>

Veel jongeren trekken weg uit Noord-Nederland naar de Randstad. Om de ICT-arbeidsmarkt te versterken moet Noord-Nederland ICT-afgestudeerden dus boeien en binden. Er is ruimte voor meer initiatieven om de ICT-sector in Noord-Nederland duidelijker op de kaart te zetten. Hierbij kan gedacht worden aan voorlichting, informatie en marketing over de ICT-arbeidsmarkt in Noord-Nederland. Ook zijn er relatief veel maatregelen gericht op grote bedrijven ten opzichte van het MKB. Er is daarom ruimte om het mkb te ondersteunen met het aantrekken, behouden en ontwikkelen van ICT-talent.

Maatregelen gericht op inclusie en diversiteit

Er zijn weinig maatregelen die zich richten op groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de ICT, zoals vrouwen en personen met een migratieachtergrond. Om de ICT-arbeidsmarkt te versterken hebben we echter iedereen nodig, en deze groepen zijn een potentieel rijke bron van ICT-talent. Vrouwen en mensen met een migratieachtergrond ervaren unieke uitdagingen wanneer het om de ICT-arbeidsmarkt gaat vergeleken met de rest van Nederland. Dit gericht aanpakken zou de krapte op de ICT-arbeidsmarkt naar alle waarschijnlijkheid verminderen.

Er is ruimte voor regionale samenwerking

Veel succesvolle initiatieven zijn beperkt tot één regio. Dat is jammer, want heel Noord-Nederland zou baat kunnen hebben bij dergelijke initiatieven. Opschaling van lokale initiatieven naar Noord-Nederlands niveau zal veel winst opleveren én minder kosten. Veel van de voorbereiding is immers al gedaan.

3. Visie en doelstellingen

Voor het toekomstig verdienvermogen van Noord-Nederland wordt ICT en daarmee de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerde ICT professionals steeds belangrijker. Dit ondermijnt niet alleen de positie van Noord-Nederland op ICT-gebied maar ook het gehele vestigingsklimaat van de regio. Digitalisering wordt immers voor bedrijven meer en meer een kritische succesfactor voor onderscheidend (verdien)vermogen.

3.1 Integrale regionale visie op digitalisering in Noord-Nederland

Digitalisering en de opkomst van nieuwe technologieën heeft een aanzienlijke impact op de Noordelijke banenmarkt, waarbij functies veranderen, verdwijnen en nieuwe ontstaan. De ICT-sector kampt nu al met een zeer krappe arbeidsmarkt. Daar komen uitdagingen die specifiek zijn aan de regio Noord-Nederland nog bij. Bevolkingskrimp, relatief weinig middelgroot- en grootbedrijf, relatief weinig innoverend mkb, gemiddeld lager opleidingsniveau, lagere inkomens, versnelde stopzetting van gaswinning met als gevolg een verlies van duizenden banen en de aardbevingsproblematiek vragen om een regionale Noordelijke aanpak. Het is extra belangrijk dat de sectoren, die van groot belang zijn voor de economie en werkgelegenheid, de transitie naar digitalisering van de economie kunnen doormaken.

Geschetste regionale uitdagingen vragen om een integrale regionale visie en strategie op digitalisering van de economie in Noord-Nederland. Dit vraagt ook om een ketengerichte regionale aanpak, waarbij wordt samengewerkt tussen sectoren/werkgevers – publieke en private onderwijsinstellingen en de publieke partijen zoals gemeenten en arbeidsmarktregio's.

In die ketenaanpak:

- hebben de publieke partijen de rol om mensen die niet op eigen kracht de arbeidsmarkt kunnen betreden, te ondersteunen. Zij zorgen ervoor dat iedereen die kan en wil werken in de ICT in beeld is.
- hebben de werkgevers een vraag naar ICT talent en hebben werkgevers de rol om de vaardigheden van werkende ICT-professional (door) te ontwikkelen en op peil te houden.
- hebben publieke partijen, onderwijsinstellingen en de sectoren/werkgevers er, in onderling overleg en samenwerking, voor te zorgen dat de 'gap' tussen wat iemand aan ICT kennis en vaardigheden (skills) heeft en wat de werkgever vraagt, wordt gedicht.
- bieden de onderwijsinstellingen in de regio kort cyclisch en vraaggericht onderwijs aan om de genoemde 'gap' te kunnen overbruggen.
- zorgen de onderwijsinstellingen voor de uitvoering van het initieel (beroeps) onderwijs.

Samenwerking in de keten is niet alleen nodig om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten, maar juist ook omdat partijen gezamenlijk meer impact kunnen realiseren om de uitdagingen het hoofd te kunnen bieden.

Al deze constatering hebben stakeholders uit het bedrijfsleven, onderwijs en overheid in Noord-Nederland doen besluiten om de handen ineen te slaan om een weerbare digitale arbeidsmarkt in 2030 te realiseren. Een aantrekkelijk vestigingsklimaat voor een groeiende digitale economie is immers alleen mogelijk met genoeg ICT-talent in de regio.

De samenwerkende partijen zetten zich in om van Noord-Nederland in de komende jaren een sterke en aantrekkelijke ICT-regio te maken en zo werkgelegenheid en kennisontwikkeling te stimuleren. De inzet moet resulteren in een structurele en blijvende versterking van de regionale economie van Noord-Nederland. Dit vraagt onder meer om:

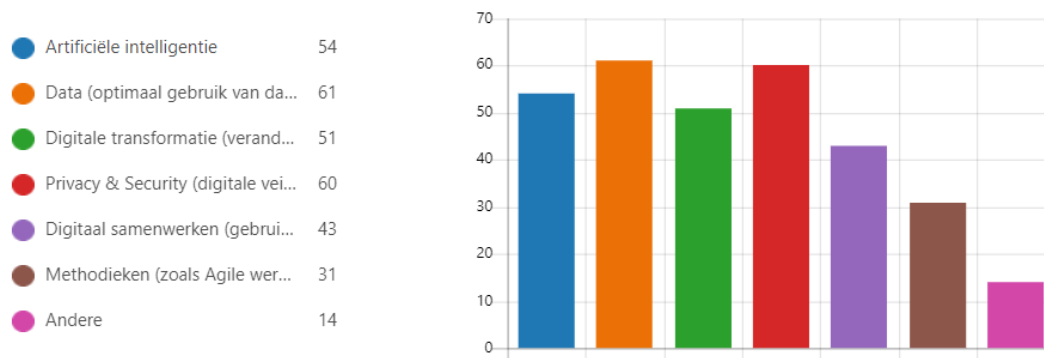
- Activiteiten die het deel van de bevolking dat wil en kan werken in de ICT aanmoedigen tot scholing en een leven lang ontwikkelen.

- Activiteiten die erop gericht zijn de leercultuur van de bevolking dat wil en kan werken in de ICT en bedrijven te stimuleren, met inbegrip van sociale innovatie en strategisch personeelsbeleid in het mkb.
- Activiteiten die scholing en deelnemers of bedrijven in de ICT aan elkaar koppelen.
- Activiteiten die de startpositie van jongeren of de positie van werkzoekenden op de ICT arbeidsmarkt versterken.
- Activiteiten die de uitstroom van ICT opleidingen beter laten aansluiten op de vraag.

Op elk van de genoemde onderwerpen zullen partijen die rond deze thema's in ketenbenaderingen actief zijn, gezamenlijk in de periode 2025-2030 een samenhangend en integraal geheel aan nieuwe of vernieuwende activiteiten gaan ontplooiën.

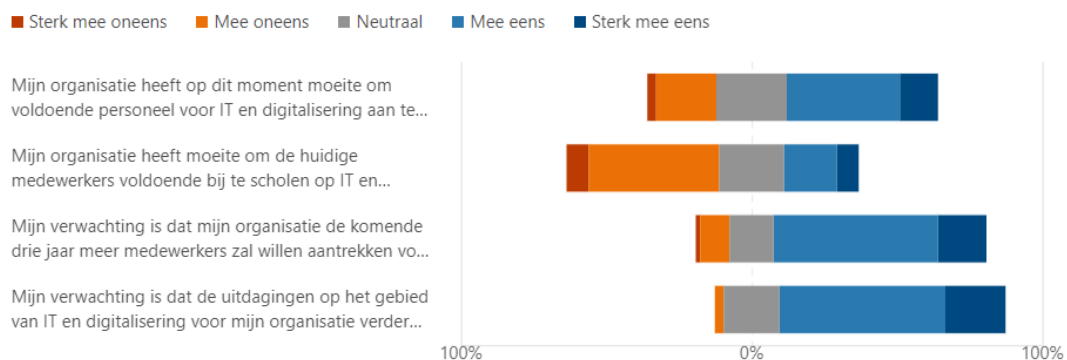
Dat het belang van digitalisering van de economie en de noodzaak van voldoende gekwalificeerde ICT professionals breed wordt gedragen mag ook blijken uit recent onderzoek van Samenwerking Noord onder de aangesloten organisaties. Uit dit onderzoek blijkt dat de meeste organisaties ontwikkelingen verwachten op het gebied van AI, Datagedreven Werken, Privacy en Security en Digitale Transformatie.

6. Welke van de volgende IT- / digitaliseringsthema's zijn voor uw organisatie van belang?
Meerdere antwoorden zijn mogelijk.



Daarnaast geven de organisaties aan dat ze voor het realiseren van de toekomstige doelstellingen op deze gebieden de komende jaren extra personeel nodig te hebben.

5. In hoeverre onderschrijft u de volgende stellingen over de personele ontwikkelingen rond IT en digitalisering voor uw organisatie?



De verwachting is de komende 5 jaar op de gebieden AI, Data (- gedreven werken), Privacy & Security en Digitale Transformatie de meeste vraag naar ICT-professionals zullen ontstaan.

3.2 Kwalitatieve en kwantitatieve visie en doelstellingen

Door de concrete behoeften aan ICT-professionals op genoemde gebieden te combineren met de ambitie om van Noord-Nederland een sterke en aantrekkelijke ICT-regio te maken met in 2030 voldoende gekwalificeerde ICT talent in de regio, is een geïntegreerde aanpak langs meerdere sporen nodig.

Hierbij worden de navolgende zes sporen onderscheiden. Per spoor wordt kort ingegaan op de doelstelling in kwalitatieve en waar relevant ook in kwantitatieve zin. De concrete beschrijving van de onderliggende activiteiten is terug te vinden in hoofdstuk 4: “Activiteiten 2024 – 2030”, naar de inhoud waarvan korthedshalve wordt verwezen.

A. Verbeteren instroom en beperken uitval ICT-onderwijs

Om jongeren goed voor te bereiden op hun toekomstige baan op een digitaliserende arbeidsmarkt, is het belangrijk dat ze kennismaken met en enthousiast worden gemaakt voor de kansen en mogelijkheden van digitalisering. Mede om de jongeren te inspireren om te kiezen voor voorbereidende ICT (keuze)vakken en/of een ICT (gerelateerde) studie.

Daarnaast moet het onderwijs in staat zijn om deze jongeren adequaat te onderwijzen, onder andere door te beschikken over voldoende docenten en curricula te ontwikkelen die goed aansluiten bij de vraag op de arbeidsmarkt. Het onderwijs en het bedrijfsleven spelen beide een belangrijke rol in het vormgeven van een goede aansluiting tussen het ICT-onderwijs en de (regionale) arbeidsmarkt-ICT, om deze studenten te behouden voor de arbeidsmarkt ICT.

Daarbij is minstens zo belangrijk dat het onderwijs goed aansluit bij de verwachtingen en de belevingswereld van de jongeren, om voortijdige uitval te voorkomen. Daarbij is het belangrijk om:

- studenten kennis en ervaring te laten opdoen bij échte opdrachtgevers in een praktijkomgeving, hetgeen ten goede komt aan de relevante kennis en vaardigheden van de toekomstige werkenden,
- studenten impact te laten maken in en op de regio, middels hun inhoudelijke (kennis en vaardigheden) en feitelijke (arbeid) ondersteuning aan het bedrijfsleven, en
- studenten te laten inzien wat een mooie bedrijven de provincie kent en hiermee de regionale ‘braindrain’ verkleinen.

Om dit alles te bereiken worden binnen dit spoor de volgende concrete maatregelen voorzien:

1. Verhogen instroom en verbeteren retentie ICT-opleidingen: Beoogd resultaat is:
 - a. 30% meer leerlingen die kiezen voor een ICT-vervolgopleiding na drie jaar.
 - b. de uitstroom van het eerste jaar naar maximaal 20% te krijgen (is nu 30-35%) door verbetering van de keuze van de instromende student.
2. Het enthousiasmeren van leerlingen voor digitale banen door ICT-lycea op te richten.
 - a. Beoogd resultaat is 3 nieuwe ICT lycea In Noord-Nederland.
3. Zichtbaar maken van MBO ICT talent
4. Junior IT Challenge
 - a. Organisatie van jaarlijks 2 junior IT Challenges
5. Hacklab.
 - a. Beoogd resultaat is 30-50 deelnemers per jaar (x6 = 180 tot 300 deelnemers)
6. Student consultancy ten verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB.
 - a. Beoogd resultaat is 10 student consultancy projecten per jaar.

B. Omscholing, bijscholing en begeleiding op maat

Omscholing van mensen naar de ICT is noodzakelijk om aan de grote vraag naar ICT professionals te kunnen voldoen. Door werkzoekenden en werkgevers actief te werven en aan elkaar te koppelen, een vraaggericht omscholingstraject aan te bieden dat gericht is op de praktijk, willen we een bijdrage leveren om de mismatch tussen vraag en aanbod in de ICT-sector op te lossen. Wel moeten we ons hierbij realiseren dat mensen die zich omscholen van een niet-ICT baan of studie naar een technische ICT baan

hoogstwaarschijnlijk zullen starten in juniorfuncties omdat de skillsgap groot is. Voor de ICT functies waar meer management en organisatie vaardigheden gevraagd worden is een overstap naar medior of senior niveau vanuit een niet ICT functie realistischer. Het is daarbij belangrijk om ook een actieve leercultuur bij bedrijven en werkenden te stimuleren.

Om dit te bereiken worden binnen dit spoor de volgende concrete maatregelen voorzien:

7. Voucherregeling voor om- en bijscholing naar digitale banen. Beoogd resultaat is:
 - a. 250 bijscholingsvouchers per jaar. X 6 = 1.500 bijscholingsvouchers in 6 jaar
 - b. 75 omscholingsvouchers per jaar. X 6 = 450 omscholingsvouchers in 6 jaar
8. Traineeships ter verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB
 - a. 12 traineeplekken per jaar
9. Make IT Work - IT'ers met karakter omscholing voor kandidaten met ASS.
Beoogde resultaten zijn:
 - a. Minimaal 8 deelnemers starten het programma binnen het eerste jaar;
 - b. 100% van de deelnemers volgt 8 maanden het omscholingstraject Make IT Work tot Software Engineer;
 - c. Minimaal 80% van de trainees voltooit het programma succesvol na 14 maanden.

C. Verbeteren van het Noordelijke ICT imago

We lopen er tegenaan dat zowel het imago als de zichtbaarheid van ICT onder de maat zijn. We gaan hier verandering in brengen en willen een aansprekend imago voor Noord-Nederland als ICT regio opbouwen, waar talenten bij willen aansluiten, of sterker nog: bij willen horen! Op die manier kan er een impuls worden gegeven aan de andere vijf sporen en kan er een duurzame verbinding gelegd worden tussen het bedrijfsleven, het onderwijs, brancheorganisaties en andere belanghebbenden teneinde voldoende ICT-talenten van de toekomst tot ontwikkeling te brengen en een sterke ICT regio neer te zetten.

Om dit te bereiken worden binnen dit spoor de volgende concrete maatregelen voorzien:

10. Tech kansen op bestaande job platforms uitlichten
 - a. Alle platforms hebben binnen 6 maand na financiering een aantrekkelijke, informatieve pagina/set pagina's over digitaal-gerelateerde vacatures in het Noorden.
 - b. Groei van 20% van de totale clicks op digitaal-gerelateerde vacatures in vergelijking met daarvoor
 - c. Groei van 10% van sollicitaties op digitaal-gerelateerde vacatures in vergelijking met daarvoor
11. Lokale en regionale arbeidsmarktcampagnes voor digitale banen. Beoogde resultaten zijn:
 - a. Uitvoeren van 1 arbeidsmarktcampagne per provincie en 1 nationale arbeidsmarktcampagne per jaar of 1 grote nationale campagne per jaar.
 - b. Minimaal 200 nieuwe sollicitaties voor digitale banen in Noord-Nederland na elke campagne.
 - c. Positieve feedback van 90% van de deelnemers aan de campagnes (en evenementen).

D. Meer vrouwen in de ICT

Het beeld van de ICT arbeidsmarkt als mannenwereld moet hoognodig worden bijgesteld. Tegenwoordig werken de meeste organisaties op een Agile manier in multidisciplinaire teams. Hierbij zijn niet alleen technische en analytische vaardigheden belangrijk, maar moet je ook goed kunnen samenwerken en communiceren met eindgebruikers. Meer vrouwen in de ICT draagt er aan bij het personeelstekort in de ICT oplossen, maar draagt ook bij aan de prestaties van teams en aan betere producten. Dit spoor richt zich daarmee expliciet op een belangrijke doelgroep, die is ondervertegenwoordigd: vrouwen in de ICT. Om dit te bereiken worden binnen dit spoor de volgende concrete maatregelen voorzien:

12. Het vergroten van vrouwelijke instroom in de HBO ICT Opleidingen
 - a. Verdubbeling van de vrouwelijke instroom
13. Het vergroten van vrouwelijke instroom in ICT banen. De beoogde resultaten zijn:
 - a. Onderzoek bij 10 ICT bedrijven naar welke knelpunten vrouwen ervaren om voor een ICT-baan te kiezen en wat ICT-arbeidsorganisaties doen om deze knelpunten weg te nemen.
 - b. We streven naar een toename van de vrouwelijke instroom in ICT-banen bij de deelnemende bedrijven met ten minste 20% binnen twee jaar na implementatie van de maatregelen.

E. Internationaal Talent Binden

De ICT sector is bij uitstek Engelstalig en kan deze doelgroep beter dan andere sectoren absorberen. Mensen met een internationale achtergrond ervaren unieke uitdagingen wanneer het om de ICT-arbeidsmarkt gaat vergeleken met de rest van Nederland. We gaan dit gericht aanpakken wat eveneens bijdraagt aan het verminderen van de krapte op de ICT-arbeidsmarkt. Daartoe is het belangrijk om internationaal ICT-talent aan te trekken en te behouden voor (werkgevers in) de regio. Alleen ondersteuning bij het werven van internationaal talent is daarbij niet genoeg. Communicatieproblemen vanwege taal en cultuur en niet goed (sociaal) kunnen integreren op de werkplek zijn belangrijke redenen voor een internationale werknemer om niet maximaal productief ingezet te kunnen worden of zelf te willen blijven. Dit spoor richt zich in brede zin op internationaal talent door het interesseren, aantrekken, binden en boeien van talenten voor de ICT arbeidsmarkt van Noord-Nederland.

Om dit te bereiken worden binnen dit spoor de volgende concrete maatregelen voorzien:

14. Eerste Hulp bij het Inhuren van Internationale ICT Professionals. De beoogde resultaten zijn:
 - a. 80% van de deelnemende mkb-bedrijven maakt haar employer branding vriendelijker voor internationals en deelt Engelstalige vacatures voor internationals binnen een jaar
 - b. 90% van de deelnemende bedrijven implementeert best practices voor de onboarding van internationale werknemers
 - c. 75% van de nieuwe internationale medewerkers volgt gesubsidieerde Nederlandse taallessen tijdens werktijd
 - d. 90% van de nieuwe internationale medewerkers neemt deel aan interculturele communicatietraining(en)
 - e. 75% van de huidige (Nederlandse) werknemers neemt deel aan de interculturele communicatietraining(en)
 - f. 75% van de internationale medewerkers en ondernemers neemt deel aan periodieke check-ins tot een jaar na inhuren
 - g. 85% van de deelnemende bedrijven rapporteert verbeterde talentretentie na deelname aan het programma
15. Internationale digitale arbeidsmarkt + regiomarketing
16. World Citizens @Work programma Noord-Nederland. De beoogde resultaten zijn:
 - a. Minimaal 8 deelnemers starten het programma binnen het eerste jaar.
 - b. 100% van de deelnemers volgt 5 maanden Nederlandse taallessen op B2 niveau en 4 uur per week professionele vaardigheden (in het Engels).
 - c. 100% van de deelnemers volgt 5 maanden het omscholingstraject Make IT Work tot Software Engineer.
 - d. Minimaal 80% van de trainees voltooit het programma succesvol na 16 maanden.
 - e. Organiseren van een integratieprogramma van 1 dag per week.
 - f. Faciliteren van 5 maanden Nederlandse taallessen.
 - g. Aanbieden van 4 uur per week Engelstalige trainingen in professionele vaardigheden, toegespitst op de Nederlandse werkvloer
 - h. 5 maanden Omscholingstraject Make IT Work

17. Make IT in the North - Digital Career Track. De beoogde resultaten zijn:
- a. Minimaal 80% van de deelnemers voltooit het traject.
 - b. Minimaal 75% van de deelnemers past hun CV, motivatiebrief en LinkedIn-profiel aan.
 - c. Minimaal 75% van de deelnemers neemt deel aan ten minste één netwerk- of sollicitatie-evenement.
 - d. Positieve feedback van 90% van de deelnemers over de wekelijkse bijeenkomsten en huiswerk.
 - e. Wekelijkse sessies dekken de volgende onderwerpen:
 - f. Soorten digitale banen en vereisten
 - g. Beschikbare ICT (bij)scholing in het Engels
 - h. CV, cover letter en LinkedIn op orde krijgen
 - i. Hoe netwerken/solliciteren op de (Noord-)Nederlandse arbeidsmarkt
 - j. Sollicitatietraining en sollicitatiebuddies
 - k. Visa informatie
 - l. Sociale integratie
 - m. Daarnaast zullen 2-3 'Tech Drinks' per jaar worden georganiseerd tussen werkgevers en digitaal talent.
18. Make IT in the North - Digital Traineeships. De beoogde resultaten zijn:
- a. Minimaal 6 trainees starten het programma binnen het eerste jaar.
 - b. 100% van de trainees werkt 3/4 dagen per week bij een bedrijf.
 - c. 100% van de trainees volgt 4 uur per week Nederlandse taallessen en 4 uur per week professionele vaardigheden (in het Engels).
 - d. Minimaal 80% van de trainees voltooit het programma succesvol na 2 jaar.
 - e. Positieve feedback van 90% van de trainees en deelnemende bedrijven na elke rotatie.
 - f. Samenwerking met 3 ICT-bedrijven voor het opzetten van werkplekken en begeleiding.
 - g. Organiseren van een integratieprogramma van 1 dag per week.
 - h. Faciliteren van 4 uur Nederlandse taallessen per week.
 - i. Aanbieden van 4 uur per week Engelstalige trainingen in professionele vaardigheden, toegespitst op de Nederlandse werkvloer
19. Make IT in the North - Digital Career Loket
- a. 2 werkdagen geopend in 2025
 - b. 3 werkdagen geopend in 2026
 - c. 4 werkdagen geopend in 2027
 - d. Vanaf 2027 5 werkdagen geopend

F. Nieuwe mogelijkheden in de digitale sector

Het is verleden tijd dat alleen technische en analytische vaardigheden in de ICT belangrijk zijn. Er ontstaat steeds meer behoefte aan mensen die niet voldoen aan het cliché van IT'er, door het ontstaan van "alternatieve" ICT-banen. Extraverte sociale vlinders zijn in ICT net zo hard nodig als meer introverte mensen met een hyperfocus. Dit maakt dergelijke nieuwe functies aantrekkelijk voor een meer diverse groep studiekeuzers en werkenden uit andere sectoren. Denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan (zij)instromers uit de financiële dienstverlening en het onderwijs.

Om dit te bereiken worden binnen dit spoor de volgende concrete maatregelen voorzien:

20. Het creëren van nieuwe type ICT banen. De beoogde resultaten zijn:
- a. 200 nieuwe ICT-functies in sectoren als de zorg en techniek binnen de eerste twee jaar na implementatie.
 - b. 150 (zij)instromers naar de ICT-sector vanuit de financiële dienstverlening en onderwijs.
 - c. 20% meer vrouwen in de ICT-sector in vijf jaar.

In het navolgende hoofdstuk 4 is een concrete beschrijving van de onderliggende activiteiten per maatregel uitgewerkt.

4. Activiteiten 2025-2030

Om de ICT-arbeidsmarkt in Noord-Nederland te versterken is er voor de periode 2025-2030 een pakket van 20 activiteiten ontwikkeld langs zes kernthema's. Onderstaand een overzicht van de thema's met de activiteiten.

- A. Verbeteren instroom en beperken uitval ICT-onderwijs**
 - 1. Verhogen instroom en verbeteren retentie ICT-opleidingen
 - 2. Het enthousiasmeren van leerlingen voor digitale banen door ICT-lycea op te richten
 - 3. Zichtbaar maken van MBO ICT talent
 - 4. Junior ICT Challenge
 - 5. Hacklab
 - 6. Student consultancy ten verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB
- B. Omscholing, bijscholing en begeleiding op maat**
 - 7. Voucherregeling voor om- en bijscholing naar digitale banen
 - 8. Traineeships ter verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB
 - 9. Make IT Work - ICT'ers met karakter omscholing voor kandidaten met ASS
- C. Verbeteren van het Noordelijke ICT imago**
 - 10. Tech kansen op bestaande job platforms uitlichten
 - 11. Lokale en regionale arbeidsmarktcampagnes voor digitale banen
- D. Meer vrouwen in de ICT**
 - 12. Het vergroten van vrouwelijke instroom in de HBO ICT Opleidingen
 - 13. Het vergroten van vrouwelijke instroom in ICT banen
- E. Internationaal Talent Binden**
 - 14. Eerste Hulp bij het Inhuren van Internationale ICT Professionals
 - 15. Internationale digitale arbeidsmarkt + regiomarketing
 - 16. World Citizens @Work programma Noord-Nederland
 - 17. Make IT in the North - Digital Career Track
 - 18. Make IT in the North - Digital Traineeships
 - 19. Make IT in the North - Digital Career Loket
- F. Nieuwe mogelijkheden in de digitale sector**
 - 20. Het creëren van nieuwe type ICT banen

Onderstaand zijn de activiteiten nader beschreven.

A. Verbeteren instroom en beperken uitval ICT-onderwijs

Activiteit: 1	Verhogen instroom en verbeteren retentie ICT-opleidingen
Inhoud activiteit	
<ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Maatregelen om de instroom te verbeteren en uitval te beperken binnen ICT-opleidingen. • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Verhogen instroom en beperken uitval bij ICT-opleidingen. • Acceptabel (Haalbaar): De activiteiten om dit te realiseren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Groeien instroom: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbeteren van marketing- en communicatiematerialen ▪ Verbeteren inzet social media ▪ Intensiveren van voorlichting vanuit de opleidingen ▪ Aanbieden van leer/werktrajecten ○ Beperken uitval <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificeren en aanpakken oorzaken voor uitval 	

- Overgang mbo-hbo verbeteren door het aanbieden van een eerstejaarsprogramma
 - Binding bevorderen door intensivering studiebegeleiding, alternatieven vinden voor huidige didactiek en verbeterde voorlichting over de juiste studiekeuze
 - Vertraging voorkomen door voor struikelvlakken een *summer school* en extra docentinzet aan te bieden
- **Relevant:**
 - Met deze activiteit wordt ervoor gezorgd dat zoveel mogelijk studenten een ICT-opleiding kiezen en afmaken, waardoor de arbeidsmarkt in de digitale sector wordt versterkt.
 - **Tijdgebonden:** De maatregelen worden in de periode 2025 – 2030 ingezet en geëvalueerd. Voor succesvolle maatregelen wordt gekeken hoe deze structureel uitgevoerd moet worden.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- A: Instroom naar en gediplomeerde studenten vanuit het ICT-onderwijs

Deze activiteit is volledig gericht op het verbeteren van instroom en beperken van uitval in het ICT-onderwijs.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Weten:
 - 3: Niet weten wat opleidings-/beroepskeuzes zijn
 - 4: Niet weten wat opleiding/beroep inhoudt
 - 5: Niet weten welke opleiding/beroep past bij je identiteit
- Kunnen:
 - 3: Niet kunnen uitvoeren van opleiding/werk door persoonlijke omstandigheden
 - 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden opleiding/baan

Door verbeterde marketing- en communicatiematerialen, meer inzet op social media en intensivering van voorlichting worden studiekeuzers bewustgemaakt dat een ICT-opleiding mogelijk bij hen past. Door begeleiding tijdens de ICT-opleiding te verbeteren zullen studenten makkelijker een dergelijke opleiding kunnen voltooien. Hiermee wordt uitval door persoonlijke of andere omstandigheden voorkomen.

Onderbouwing

De instroom in het MBO en HBO ICT- onderwijs neemt af. Dit is een signaal dat voorlichting en marketing over ICT-opleidingen moet verbeteren, om zo studiekeuzers bewust te maken van de aantrekkelijkheid hiervan. Door dit te verbeteren zal de instroom weer toenemen. Ook worden leer/werktrajecten onderzocht, waar vanuit het werkveld veel behoefte aan is. Dit zal een nieuwe stroom studenten kunnen bewerkstelligen, waardoor de instroom verder wordt verbeterd.

Daarnaast is het uitvalpercentage bij de MBO en HBO ICT opleidingen in Noord-Nederland erg hoog. Dit komt onder andere door de begeleiding, die door studenten laag gewaardeerd wordt. Dit terwijl het een groep betreft die vaak hoog scoort op de dimensie ASS. Ook de zogenaamde struikelvlakken als Wiskunde en Computerarchitectuur (bèta-onderdelen) hebben een negatief effect op de doorstroom en daarmee het opleidingsrendement. De kwaliteit van de instroom speelt daarbij een grote rol: het rekenkundig/wiskundig onderwijs op het MBO en het middelbaaronderwijs is helaas vaak van onvoldoende niveau om de overgang naar bijvoorbeeld een HBO ICT opleiding voorspoedig te laten verlopen. Door maatregelen te nemen op deze vlakken zal uitval verminderd worden en het rendement van het ICT-onderwijs in Noord-Nederland vergroot.

Beoogd resultaat

- Resultaat 0: Een diepgaand onderzoek naar de 30-35% uitval in het eerste jaar bij HBO/MBO ICT opleidingen om de onderliggende oorzaken te identificeren. Dit project zal in samenwerking met onderwijsinstellingen en studenten worden uitgevoerd om een duidelijk beeld te krijgen van de factoren die tot uitval leiden, zoals mogelijk verkeerde verwachtingen van de opleiding of gebrek aan ondersteuning.
- Resultaat 1: de inzet op voorlichting en marketing moet leiden tot vermindering van de uitval. Doel is deze voor de uitstroom van het eerste jaar naar maximaal 20% te krijgen (is nu 30-35%) door verbetering van de keuze van de instromende student.
- Resultaat 2a: de uitval in jaren 2, 3 en 4 verminderen door een verbeterde begeleiding van onze studenten.
- Resultaat 2b: uitval en een laag opleidingsrendement heeft niet alleen met begeleiding/voorlichting te maken maar ook met struikelvakken als Wiskunde en Computerarchitectuur. Het organiseren van een *summer school* op onvoldoende presterende studenten, het verder verbeteren van een zogenaamde zachte landing vanuit de verschillende MBO-opleidingen aangevuld met extra personele inzet op de al genoemde struikelvakken moeten het rendement verder verhogen. Een opleidingsrendement dat op de 60% uitkomt is daarbij het doel.
- Resultaat 3: Het aanbieden van leer/werktrajecten, wat zorgt voor (zij)instroom in de DT-opleiding.

Monitoring en evaluatie

De onderwijsinstellingen registreren de cijfers over de in- en uitstroom in ICT-opleidingen en de uitval in de verschillende opleidingen. Tijdens het onderzoek wordt de huidige situatie in kaart gebracht. De resultaten van de gekozen interventies kunnen hieraan worden gerelateerd.

Consortium

NHL Stenden, Hanzehogeschool, DNA, Firda

Investering

Begroting 2025-2030: € 600.000,00

Activiteit: 2	Het enthousiasmeren van leerlingen voor digitale banen door ICT-lycea op te richten
Inhoud activiteit	
<p>In dit werkpakket starten met het opstarten ICT-lycea in Noord-Nederland. Binnen deze ICT-lycea krijgen leerlingen structureel les in ICT-vaardigheden. Deze lessen worden verzorgd door docenten uit het MBO en HBO, evenals professionals uit het werkveld. Met de komst van AI en de voortdurende ontwikkelingen op dit gebied is de noodzaak van deze aanpak duidelijk.</p>	
<p>De introductie van deze ICT-lycea moet plaatsvinden in nauwe samenwerking met het VO-onderwijs. We maken gebruik van bestaande netwerken en de kennis die in de provincie Drenthe is opgedaan met het ICT Lyceum bij het Hondsrug College en RSG Wolfsbos.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Oprichten van ICT-lycea waar leerlingen les krijgen in ICT-vaardigheden. • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ 30% meer leerlingen die kiezen voor een ICT-vervolgopleiding na drie jaar. ○ Verbeterde ICT-vaardigheden van leerlingen. ○ Grotere bewustwording en interesse in ICT-opleidingsmogelijkheden. • Acceptabel (Haalbaar): Om dit te realiseren zal nauw samengewerkt worden met het VO-onderwijs. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van bestaande netwerken en kennis die in de provincie Drenthe is opgedaan, waardoor dit goed te realiseren is. Op basis van deze samenwerking zullen ICT-lycea opgericht waar periodiek lesgegeven wordt in ICT-vaardigheden. • Relevant: <ul style="list-style-type: none"> ○ Met deze activiteit raken meer leerlingen in het VO van Noord-Nederland geïnteresseerd in een ICT-opleiding en daarvoor kiezen. Hierdoor wordt uiteindelijk de ICT-arbeidsmarkt versterkt. • Tijdgebonden: In de periode 2025-2030 zullen de ICT-lycea worden opgezet en een pilot uitgevoerd. Bij succesvolle evaluatie wordt gekeken naar mogelijkheden om dit structureel aan te bieden. 	
Conceptuele kader	
<p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • A: Instroom naar en gediplomeerde studenten vanuit ICT-onderwijs 	
<p>Deze activiteit zorgt ervoor dat studiekezers bewust worden en enthousiast raken van mogelijkheden in de ICT-sector.</p>	
<p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 4: Niet weten wat opleiding/beroep inhoudt ○ 5: Niet weten welke opleiding/beroep past bij je identiteit 	
<p>Deze activiteit draagt bij aan de bewustwording van wat een carrière in de ICT inhoudt en wat het zo aantrekkelijk maakt.</p>	
Onderbouwing	
<p>In het huidige VO-onderwijs is weinig aandacht voor ICT-vaardigheden. Er zijn enkele losse initiatieven, zoals het LOB-programma (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding), waarbij leerlingen in het VO-</p>	

onderwijs worden geënthousiasmeerd voor een keuze voor het ICT-onderwijs. Dit programma is echter te beperkt en heeft onvoldoende resultaat.

In Drenthe is ervaring opgedaan met een ICT-lyceum, waarbij leerlingen in het VO-onderwijs structureel les krijgen in het werken met ICT en het ontwikkelen van ICT-producten. Hierdoor krijgen de leerlingen een beter beeld van de ICT-sector en de carrièremogelijkheden. Dit mes snijdt aan twee kanten: zelfs als leerlingen niet kiezen voor een vervolg in het ICT-onderwijs, beschikken ze over voldoende ICT-competenties die ze ook nodig hebben in andere beroepen.

Beoogd resultaat

Doelstellingen:

Vanaf 2025 starten met drie ICT-lycea. Deze lycea zullen een geïntegreerd curriculum bieden dat specifiek gericht is op ICT-vaardigheden en -kennis, met als doel leerlingen te enthousiasmeren voor een ICT-carrière.

Verwachte effecten:

- **Toename in ICT-instroom:** We richten op een toename van tenminste 30% van het aantal leerlingen dat kiest voor een vervolgopleiding in de ICT. Dit moet gerealiseerd worden binnen drie jaar na de introductie van de ICT-lycea.
- **Bewustwording van ICT-carrièremogelijkheden:** Door leerlingen al op jonge leeftijd te laten kennismaken met ICT, verwachten we een grotere bewustwording en interesse in ICT-carrières, wat bijdraagt aan het dichten van de kloof in de arbeidsmarkt.
- **Verbeterde ICT-vaardigheden:** Alle leerlingen die deelnemen aan het ICT-lyceum zullen essentiële ICT-vaardigheden verwerven, wat hun inzetbaarheid in diverse beroepen verhoogt, zelfs als ze niet verder gaan in de ICT.

Diversiteit en inclusie: We richten ons om een diverse groep leerlingen aan te trekken, inclusief meisjes en leerlingen uit verschillende sociaaleconomische achtergronden, om zo de ICT-sector inclusiever te maken.

Monitoring en evaluatie

Uitgebreide monitoring en evaluatie voor optimaal succes

Om de impact van deze activiteit te meten, maken we gebruik van verschillende indicatoren en evaluatiemethoden:

1. Bereik- en procesindicatoren:

- Aantal deelnemende scholen en leerlingen.
- Aantal en diversiteit van de gegeven lessen en workshops.
- Feedback van leerlingen, docenten en ouders.

2. Effectindicatoren:

- Veranderingen in de interesse en houding van leerlingen ten opzichte van ICT-carrières (gemeten door middel van enquêtes en interviews).
- Toename in het aantal leerlingen dat kiest voor een ICT-vervolgopleiding.
- Verbeteringen in de ICT-vaardigheden van leerlingen, gemeten door middel van praktische assessments en projecten.

3. Langetermijn impact:

- Carrièretrajecten van alumni van het ICT-lyceum (gemeten door tracking en follow-up enquêtes).
- Bijdrage aan de regionale arbeidsmarkt en economische ontwikkeling (gemeten door samenwerkingsverbanden met lokale bedrijven en arbeidsmarktciifers).

Evaluatiemethoden: We maken gebruik van zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden, waaronder statistische analyses, casestudies, focusgroepen en longitudinaal onderzoek om de langetermijneffecten te evalueren.

Consortium

- VO-scholen in de regio Fryslân
- VO-scholen in provincie Groningen (o.a. Openbaar Onderwijs Groningen)
- NHL Stenden
- Firda
- Connect.frl
- Samenwerking Noord
- Lokale ICT-bedrijven en professionals
- Provincie Fryslân en gemeenten
- Provincie Groningen en gemeenten
- ICT-lycea in Drenthe als kennispartners

Investering

Voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van dit werkpakket hebben we een begroting gemaakt voor zes jaar. De benodigde investering betreft de uren van de projectmedewerkers, infrastructuurkosten, lesmateriaal en het opzetten van samenwerkingsverbanden. We schatten de totale investering op €300.000 per jaar, wat neerkomt op een totaal van €1.800.000 voor zes jaar.

Activiteit: 3 | Zichtbaar maken van MBO ICT talent

Inhoud activiteit

Veel mbo-studenten zijn zich niet bewust van de mogelijkheden in de ICT-sector. Aan de andere kant zijn bedrijven zich niet bewust van potentieel MBO ICT-talent. Deze activiteit richt zich op het verhelpen daarvan door het aanbieden van succesverhalen en stage- en baanmarkten.

- **Specifiek:** Maatregelen om bedrijven bekend te maken met ICT-talent vanuit het MBO en studenten te enthousiasmeren voor MBO ICT-banen.
- **Meetbaar:**
 - Meer mbo-studenten die kiezen voor een ICT-baan in Noord-Nederland
 - Meer bedrijven die kiezen voor ICT-talent vanuit het MBO
- **Acceptabel (Haalbaar):** De volgende activiteiten worden gerealiseerd:
 - Tonen van succesverhalen van MBO ICT-talent, in de vorm van korte video's, om studenten en bedrijven te inspireren
 - Organiseren van stage- en baanmarkten waar bedrijven en MBO-studenten elkaar ontmoeten
- **Relevant:**
 - Met deze activiteit kiezen meer MBO'ers voor een ICT-baan en meer bedrijven kiezen om ICT-talent vanuit het MBO aan te nemen. Dit zorgt voor een nieuwe instroom voor de ICT-arbeidsmarkt.
- **Tijdgebonden:** In de periode 2025-2030 zullen succesverhalen gemaakt worden en stagemarkten opgezet. Na een pilot zal het succes ervan geëvalueerd worden.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- A: Instroom naar en gediplomeerde studenten vanuit ICT-onderwijs
- B: Van ICT-gediplomeerden naar ICT-professional

MBOers worden met deze activiteit gemotiveerd om carrière te maken in de ICT. Aan de andere kant worden bedrijven gestimuleerd om MBOers aan te nemen.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Weten:
 - 4: Niet weten wat opleiding/beroep inhoudt
 - 5: Niet weten welke opleiding/beroep past bij je identiteit
 - 6: Niet weten wat de baankansen zijn

Door deze activiteit worden MBOers bewust van dat een ICT-carrière bij ze past en gemotiveerd om in de digitale sector te gaan werken. Daarnaast raken ze bewust van de baankansen in deze sector.

Onderbouwing

Onbekend maakt onbemind. Binnen ICT-bedrijven werken behoorlijk wat mensen die in het MBO gestart zijn. Ze hebben zich in het werk verder ontwikkeld en worden dan niet meer herkend als MBO'er. Het is zowel voor ICT-bedrijven als ICT-studenten goed om te laten zien welke rollen MBO-ICT'ers vervullen in digitaliserings banen. Studenten hebben vaak te weinig beeld van de diversiteit aan mogelijke banen of hebben het idee dat ze eerst verder moeten studeren aan het HBO om

succesvol te kunnen zijn. Bedrijven hebben vaak vooroordelen over de mogelijkheden van MBO-ICT'ers en zien over het hoofd dat ze regelmatig de succesverhalen in huis hebben.

Het zichtbaar maken van MBO ICT talent kan positief bijdragen aan het imago en zowel studenten als bedrijven enthousiasmeren om samen te gaan werken.

Beoogd resultaat

- Door middel van rolmodellen zien ICT-studenten wat de mogelijkheden zijn voor werken aan digitalisering
- Door middel van succesverhalen van MBO geschoolde medewerkers worden bedrijven verleid om meer MBO-ICT'ers aan te nemen in plaats van zich alleen te focussen op HBO en WO

Monitoring en evaluatie

- Monitoren hoeveel succesvolle matches gemaakt worden tussen bedrijven en studenten n.a.v. een stagemarkt
- Meten of de campagne succes heeft

Consortium

MBO-instellingen in samenwerking met bedrijven uit de regio waar MBO-ICT'ers werkzaam zijn.

Investering

€ 360.000,00 (Jaarlijks € 60.000)

- Op zoek naar rolmodellen/succesverhalen
- Opnemen van inspirerende video's
- Gericht delen van video's op social media
- Organiseren van (kleinschalige/laagdrempelige) stagemarkten bij de MBO-scholen

Activiteit: 4	Junior ICT Challenge
Inhoud activiteit	
<p>Met een speciaal lesprogramma gericht op primair- en voortgezet onderwijs, ontzorgen we scholen in het geven van wetenschap en techniek/ICT onderwijs. En we laten docenten, alle leerlingen en scholieren in aanraking laten komen met ICT. Interesse wordt in deze leeftijd gecreëerd. Het is van belang juist in die fase dus ook zichtbaar en betrokken te zijn met (mogelijke) ICT opleidingen en vervolgmogelijkheden. Bijvoorbeeld First Lego Challenge of RoboChallenge.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: <ul style="list-style-type: none"> ○ Speciaal lesprogramma gericht op primair- en voortgezet onderwijs. • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Grotere bewustwording en interesse in ICT-opleidingsmogelijkheden. • Acceptabel (Haalbaar): <ul style="list-style-type: none"> ○ Pilot ○ Volwaardig lesprogramma • Relevant: <ul style="list-style-type: none"> ○ Met deze activiteit komen jongeren in een vroeg stadium in aanraking met ICT. Dit voedt uiteindelijk de keuze die zij later maken voor een opleiding. • Tijdgebonden: september 2024 pilot, 2025 volwaardig programma. 	
Conceptuele kader	
<p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A: Instroom naar en gediplomeerde studenten vanuit ICT onderwijs <p>Deze activiteit is erop gericht om scholieren te enthousiasmeren voor een ICT-opleiding.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 4: Niet weten wat opleiding/beroep inhoudt ○ 5: Niet weten welke opleiding/beroep past bij je identiteit <p>Door deze activiteit zorgt ervoor dat scholieren bewust worden dat een ICT-opleiding een goede keuze kan zijn.</p>	
Onderbouwing	
<p>Werken in de ICT wordt soms nog als “suf” gezien. Hoe eerder jongeren ervaren en zien hoe breed, veelzijdig, complex en uitdagend is om in de ICT te werken, hoe beter. Instroom staat onder druk, door te weinig nieuwe studenten. Veel concurrentie van andere vakgebieden.</p>	
Beoogd resultaat	
<p>Scholieren en jongeren op vroege leeftijd al interesseren voor wetenschap, techniek en ICT onderwijs, met als uiteindelijk doel meer instroom in de MBO en HBO opleidingen in onze regio.</p>	
Monitoring en evaluatie	
<ul style="list-style-type: none"> • Na een pilot van het lesprogramma zullen een enquête afgenomen worden, op basis daarvan zal het programma geëvalueerd worden. 	

- Er zal hierbij specifiek gekeken worden naar of dit programma interesse wekt voor de ICT-sector en of het effect heeft op de instroom.

Consortium

IT Hub, NHL Stenden, Alfa College, Drenthe College, PO- en VO scholen.
Pool van ZZP / docenten die les kunnen geven en een centrale organisatie in Drenthe die de kwaliteit bewaakt, lesmateriaal doorontwikkeld en afstemming met de stakeholders (overheden, scholen, bedrijfsleven, etc).

Investering

€ 600.000,- aanjaagbudget, €100.000 per jaar

Activiteit: 5 Hacklab

Inhoud activiteit

Deze activiteit richt zich op het opschalen van Hacklab van Fryslân naar heel Noord-Nederland.

Het Hacklab is een veilige plek waar jonge getalenteerde internetgebruikers naar toe kunnen komen om op eigen niveau en tempo ICT-vaardigheden te ontwikkelen. Dit wordt gedaan met gastdocenten maar ook door individuele en groepsopdrachten op het gebied van bijvoorbeeld hacken, programmeren, lockpicking en pentesting.

De werkplaats staat open voor digitale hangjongeren, gamers, schoolverlaters, jongeren binnen het autisme spectrum en jongeren die uitdaging in hun huidige opleiding missen. Een vooropleiding is niet noodzakelijk; motivatie en nieuwsgierigheid wel. Omdat iedere leerling anders is, wordt met een mentor gekeken naar een passend ontwikkeltraject binnen de werkplaats.

De mentoren binnen het Hacklab maken, indien gewenst, matches tussen de leerlingen en mogelijke werkgevers. Zo kunnen leerlingen praktijkervaring op doen, leren wat “werken” is, en, indien er sprake is van een wederzijdse klik en fijne samenwerking, een volwaardige stageplek, traineeship of zelfs baan krijgen.

- **Specifiek:** Aanbieden van een werkplaats voor jongeren met interesse op het gebied van ICT, waarbij, indien gewenst, deze jongeren kunnen worden gematched met mogelijke werkgevers.
- **Meetbaar:**
 - Grotere instroom van jongeren naar ICT-opleidingen en/of -banen.
 - 30 tot 50 deelnemers per jaar
- **Acceptabel (Haalbaar):** Deze activiteit richt zich op het opschalen van Hacklab Fryslân naar Noord-Nederlandse schaal. Omdat het een bekend en succesvol format is, kan naar verwachting veel worden overgenomen.
- **Relevant:** De Hacklab zal een nieuwe instroom bieden van een diverse groep jongeren naar een ICT-baan.
- **Tijdgebonden:** In de periode 2025-2030 wordt, in samenwerking met Hacklab Fryslân, een opschaling opgezet naar Noord-Nederland. Na een pilot wordt deze geëvalueerd en als het een succes blijkt wordt het programma structureel aangeboden.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- C: Van niet ICT-gediplomeerden naar ICT-professional

Deze activiteit is erop gericht om jongeren, ook zonder vooropleiding, kennis te laten maken met ICT en, indien gewenst, te matchen met een werkgever om werkervaring op te doen.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Weten:
 - 4: Niet weten wat opleiding/beroep inhoudt
- Kunnen:
 - 3: Niet kunnen uitvoeren van opleiding/werk door financiële beperkingen
 - 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden opleiding/baan

De Hacklab biedt jongeren een manier om kennis te laten maken met ICT en zorgt voor een ontwikkelingstraject op maat, zodat hindernissen worden wegenomen voor het najagen van een ICT-

carrière. Er kan zelfs matching met werkgevers plaatsvinden, wat in sommige gevallen zou kunnen leiden tot een baan.

Onderbouwing

Wereldwijd worstelen bedrijven en overheden met het aantrekken van jonge, talentvolle medewerkers die de cybersecurity risico's kennen en hiermee om kunnen gaan. Het tekort aan deze medewerkers wordt enerzijds veroorzaakt door een gebrek aan bekwame werkzoekenden, maar anderzijds doordat (potentiële) werkgevers zoeken op de verkeerde plekken. Hiervoor is een vernieuwende aanpak nodig die ruimte biedt voor organisaties om talenten te vinden én talenten de ruimte biedt om zich te ontwikkelen. Door het vergroten van kennis, vaardigheden, ethisch besef alsmede het verbinden van jong talent met potentiële werkgevers, vervult het Hacklab een specifieke niche op het gebied van onderwijs, veiligheid en werkgelegenheid.

Beoogd resultaat

- Opschaling van Hacklab Fryslân naar Drenthe en Groningen
- Grotere instroom van jongeren (al dan niet met een passende vooropleiding) in de ICT-sector

Monitoring en evaluatie

- De opschaling van de Hacklabs zal gemonitord en begeleid worden door Hacklab Fryslân.
- Na het uitvoeren van Hacklabs in andere provincies zal deze naderhand geëvalueerd worden.

Consortium

Hacklab Fryslân, IT HUB Hoogeveen, Hacksclusive Groningen, Noorderpoort, Hanzehogeschool. IT Academy Noord-Nederland.

Investering

Uitgaande van 30-50 deelnemers per jaar wordt een investering van ca €200.000 per jaar verwacht. Dit maakt de begroting voor de totale looptijd van 6 jaar €1.200.000.

Activiteit: 6	Student consultancy ten verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB
<p>Inhoud activiteit</p> <p>ICT-studenten in het Noorden hebben vaak geen idee wat de baanmogelijkheden zijn in de regio. Om bewustwording te creëren zal deze activiteit faciliteren dat studenten als <i>student consultants</i> ervaring kunnen opdoen bij mkb-bedrijven. Hierbij gaat het om afgebakende projecten die als opdracht oor het MKB worden uitgezet en door studenten worden uitgevoerd. Anders dan bij een stage gaat het hier niet enkel om een inspanningsverplichting. Een opdracht kent een vooraf gedefinieerd streefresultaat. Door studenten en mkb-bedrijven op deze manier met elkaar te binden wordt de uitstroom van ICT-afgestudeerden uit de regio beperkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: ontwikkelen van student consulting plaatsen bij het MKB • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ 10 projecten per jaar • Acceptabel (Haalbaar): De activiteiten om dit te realiseren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Opzetten van een netwerk van mkb-bedrijven die behoefte hebben aan student consultants ○ Aanbieden van begeleiding en intervisie door docenten om de student consultants te ondersteunen. • Relevant: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het in contact brengen van studenten met baanmogelijkheden in het MKB. • Tijdgebonden: In 2025 wordt begonnen met het opzetten van een netwerk van mkb-bedrijven en het faciliteren van de student consulting plaatsen. Elke jaar t/m 20230 wordt dit aangeboden. 	
<p>Conceptuele kader</p> <p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • B: van ICT-gediplomeerden naar ICT-professional <p>Door MKB-organisaties en studenten bij elkaar te brengen zorg je ervoor dat studenten na het afstuderen in het Noorden blijven om daar te werken in de digitale sector.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6: Niet weten wat de baankansen zijn ○ 7: Niet weten wat de doorgroeimogelijkheden zijn <p>Doordat studenten nog tijdens hun studie praktische en projectmatige werkervaring opdoen bij Noordelijke bedrijven, worden ze zich bewust dat er in het Noorden voldoende baankansen en doorgroeimogelijkheden zijn.</p>	
<p>Onderbouwing</p> <p>In veel Noordelijke organisaties moet nog veel werk verzet worden op het gebied van ICT en digitalisering om deze veilig en competitief te maken. De groeiende personele behoefte van organisaties liggen zeker niet alleen op het gebied van technische medewerkers ICT-medewerkers, maar net zo sterk op medewerkers die in staat zijn bedrijfsprocessen te (her)ontwerpen waarin digitalisering wordt toegepast.</p> <p>Noordelijke organisaties missen regelmatig de boot bij het werven van nieuw talent, doordat zij onvoldoende werken aan hun employer branding. Al tijdens de studie moet het contact gelegd worden</p>	

met de medewerkers van de toekomst. In het Noorden afgestudeerde talenten, zijn onvoldoende bekend met de diverse interessante mogelijkheden om in het Noorden te gaan werken.

Een laagdrempelig, financieel aantrekkelijk programma, kan een waardevolle bijdrage leveren aan het bij elkaar brengen van MKB-organisaties en studenten.

Beoogd resultaat

- Noordelijke MKB-bedrijven hebben inzicht verkregen in hoe ze bestaande bedrijfsprocessen kunnen verbeteren of nieuwe bedrijfsprocessen kunnen inrichten met behulp van digitalisering
- Noordelijke studenten hebben projectmatig kennisgemaakt met potentiële werk- of opdrachtgevers in Noord-Nederland

Monitoring en evaluatie

- Ingebed in het onderwijs van de betreffende kennisinstelling
- Projectmatige inrichting ingebed in bestaande structuren

Consortium

- Rijksuniversiteit Groningen (daarnaast ook HBO en MBO)
- Individuele organisaties en netwerkorganisaties als VNONCW MKB Noord, Samenwerking Noord
- Supportorganisaties zoals GRO Business

Investering

Voor 10 projecten per jaar – 60.000 euro kosten voor projectleiding en begeleiding van de afzonderlijke projecten

B. Omscholing, bijscholing en begeleiding op maat

Activiteit: 7	Voucherregeling voor om- en bijscholing naar digitale banen
<p>Inhoud activiteit</p> <p>Implementatie van een vouchersysteem dat werknemers en werkzoekenden stimuleert om (erkende) opleidingen, trainingen en workshops te volgen binnen de regio.</p> <p>Deze initiatieven en projecten zijn bedoeld om directe en meetbare verbeteringen in de ICT-capaciteiten van de regio te brengen. Ze zijn ontworpen om niet alleen de directe behoeften aan te pakken, zoals uitval en behoefte aan geschoolde arbeidskrachten, maar ook om een lange termijn infrastructuur te bouwen die duurzame groei en ontwikkeling ondersteunt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Een voucherregeling om de om- en bijscholing van professionals vanuit andere sectoren naar de digitale sector te faciliteren. • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ 250 bij scholing vouchers per jaar ○ 75 omscholing vouchers per jaar ○ Opleidingen worden verzorgd door erkende onderwijsinstellingen en door bij NRTO aangesloten opleiders. ○ Opleidingen moeten opleiden tot een baan in de digitale sector. Hierbij wordt de HCA ICT definitie als leidend gebruikt. Is iemand na het volgen van de opleiding een professional die werkt aan de digitalisering van organisaties en maatschappij? ○ Bewijs van deelname en kopie van factuur van de opleiding moet worden getoond aan subsidieverstrekker • Acceptabel (Haalbaar): De activiteiten om dit te realiseren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Vouchers kunnen worden ingewisseld bij erkende aanbieders ○ De regeling wordt onder de aandacht gebracht door de aanbieders ○ Er vindt eenduidige communicatie over de voucherregeling plaats in Noord-Nederland ○ Vouchers kunnen worden ingewisseld voor om- en bijscholingsactiviteiten die voldoen aan kwalitatieve criteria en aantoonbaar de kans op een baan in de digitale sector vergroten • Relevant: <ul style="list-style-type: none"> ○ De voucherregeling werkt drempelverlagend voor werkenden en werkzoekenden om de overstap te maken naar de Digitale sector. • Tijdgebonden: De voucherregeling wordt aangeboden in de periode 2025-2030 om de digitale transitie van Noord-Nederland mogelijk te maken. 	
<p>Conceptuele kader</p> <p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • B: van ICT-gediplomeerden naar ICT-professional • C: van niet ICT-gediplomeerden naar ICT-professional • D: Zij-instroom van niet ICT-professional naar ICT-professional • E: ICT-professionals op de arbeidsmarkt ICT <p>De voucherregeling kan gebruikt worden voor zowel om- als bijscholing, waardoor het een bijdrage levert aan alle routes.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p>	

- Weten:
 - 6: Niet weten wat de baankansen zijn
 - 7: Niet weten wat de doorgroeimogelijkheden zijn
- Kunnen:
 - 3: Niet kunnen uitvoeren van opleiding/werk door financiële beperkingen
 - 7: Niet kunnen ontwikkelen bij huidige werkgever

Door op de voucherregeling te wijzen worden werkzoekenden en werknemers bewust van baankansen en doorgroeimogelijkheden in de digitale sector. Door de vergoeding die de voucher biedt verlaagt het de financiële drempel voor werkgevers om werknemers om te laten scholen en voor werknemers en werkzoekenden om een carrièreswitch te maken.

Onderbouwing

Het doel van dit project is om werkenden en werkzoekenden op de arbeidsmarkt ICT (met een kwetsbare positie) te ondersteunen in het versterken van hun arbeidsmarktpositie. Veel werkneden en werkzoekenden, zeker degenen die in een kwetsbare positie zitten, willen zich wel om- of bijscholen maar ervaren een te hoge financiële drempel. Door een voucherregeling aan te bieden zijn deze doelgroepen weerbaarder en beter bestand tegen veranderingen op de arbeidsmarkt. De regeling kan werkzoekenden als werkenden een duurzaam start- of doorgroeiperspectief bieden in kansrijke ICT beroepen door versterking van hun arbeidsmarktpositie. Daarnaast levert de regeling een bijdrage in het oplossen van de tekorten op de arbeidsmarkt voor ICT'ers

Beoogd resultaat

De voucherregeling is bedoeld om directe en meetbare verbeteringen in de ICT-capaciteiten van de regio te brengen. Ze zijn ontworpen om niet alleen de directe behoeften aan te pakken, zoals uitval en behoefte aan geschoolde arbeidskrachten, maar ook om een lange termijn infrastructuur te bouwen die duurzame groei en ontwikkeling ondersteunt.

Monitoring en evaluatie

Indicatoren voor succes:

- Meer goed opgeleide digitale professionals in Noord-Nederland

Consortium

Onderwijsinstellingen en NRTO erkende aanbieders van opleidingen

Investing

Begroting 2025-2030: € 5.937.500,00

Er komt een voucher van € 2.500,00 per deelnemer voor bijscholingstrajecten voor de doorontwikkeling van de huidige populatie digitale professionals en een voucher van € 7.500,00 voor omscholingstrajecten.

Per jaar worden in Noord-Nederland vouchers beschikbaar gesteld voor 250 deelnemers (bijscholing) en 75 deelnemers (omscholing).

In totaal $250 \times 6 \times 2500 = 3.750.000$

En $75 \times 6 \times 7500 = 3.375.000$

Activiteit: 8 **Traineeships ter verbetering van ICT-bedrijfsprocessen in het MKB**

Inhoud activiteit

Na het afstudeerden vertrekken ICT-gediplomeerden vaak uit het Noorden. Dit terwijl er een grote behoefte is aan gediplomeerden om de ICT-bedrijfsprocessen in Noordelijke MKB-organisaties veiliger en beter te maken. Deze activiteit verbindt beide problemen door ICT-afgestudeerden traineeships aan te bieden bij noordelijke MKB-organisaties. Hierdoor raken ICT-afgestudeerden bewust van de mogelijkheden die de digitale sector in het Noorden te bieden heeft en kunnen ze werkervaring opdoen. Tegelijkertijd worden ICT-bedrijfsprocessen veiliger en competitiever gemaakt.

- **Specifiek:** faciliteren van traineeships voor ICT-afgestudeerden bij mkb-bedrijven, die daar aan het werk gaan om ICT-bedrijfsprocessen te verbeteren.
- **Meetbaar:**
 - Verlagen van het aantal studenten van ICT-opleiding die na het afstuderen uit het Noorden vertrekt.
 - Verbeteren veiligheid en competitiviteit van ICT-bedrijfsprocessen van Noordelijke MKB-bedrijven.
- **Acceptabel (Haalbaar):** De activiteiten om dit te realiseren:
 - Opzetten van een netwerk van mkb-bedrijven die behoefte hebben aan trainees die ICT-bedrijfsprocessen onder de loep nemen.
 - Het faciliteren van matching tussen afgestudeerden en bedrijven door werkgeversmarkten.
 - Aanbieden van begeleiding en intervisie door docenten om de traineeships te ondersteunen.
- **Relevant:**
 - Met deze activiteit wordt ervoor gezorgd dat ICT-afgestudeerden aan het werk blijven in de Noordelijke ICT-sector, waardoor de arbeidsmarkt in deze regio wordt versterkt.
- **Tijdgebonden:** In 2025 wordt begonnen met het opzetten van een netwerk van mkb-bedrijven en het faciliteren van een infrastructuur voor traineeships. Een pilot zal worden uitgevoerd en geëvalueerd. Bij een succesvolle evaluatie zal gekeken worden hoe de traineeships structureel aangeboden kunnen worden.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- B: van ICT-gediplomeerden naar ICT-professional

Doordat afgestudeerden traineeships kunnen doen bij mkb-bedrijven wordt ervoor gezorgd dat studenten ook na het afstuderen in het Noorden blijven en bewust zijn van de mogelijkheden die de digitale sector daar biedt.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Weten:
 - 6: Niet weten wat de baankansen zijn
 - 7: Niet weten wat de doorgroeimogelijkheden zijn
- Kunnen:
 - 7: Niet kunnen ontwikkelen bij huidige werkgever

Door studenten werkervaring te laten opdoen bij mkb-bedrijven in het Noorden worden ze bewust van de baankansen en doorgroeimogelijkheden in de regio. Bovendien wordt er tijdens de traineeship expliciet aandacht gegeven aan ontwikkeling.

Onderbouwing

Veel Noordelijke organisaties lopen achter op het gebied van ICT en digitalisering, waardoor ICT-bedrijfsprocessen vaak onveilig zijn en ook minder goed werken dan bij concurrenten elders. Hierdoor is er behoefte aan medewerkers die in staat zijn ICT-bedrijfsprocessen te (her)ontwerpen.

Daarnaast trekken veel in het Noorden afgestudeerde talenten weg uit het Noorden, omdat ze onvoldoende bekend met de mogelijkheden daar zijn. Het is belangrijk om hen direct aansluitend op de studie interessante werkplekken te bieden.

Deze activiteit voldoet aan beide behoeften: afgestudeerd talent kan direct bij het mkb aan het werk om daar ICT-bedrijfsprocessen veilig en competitief te maken.

Beoogd resultaat

- Afgestudeerde studenten hebben toegang gekregen tot Noordelijke organisaties.
- De betreffende organisaties krijgen actueel opgeleide talenten in hun organisatie, die ingezet kunnen worden in het kader van hun ontwikkeling op het gebied van digitalisering.
- Na het traject kunnen de talenten in dienst treden bij de organisaties.

Monitoring en evaluatie

- Vanuit bestaande samenwerking IT Academy, YER en Samenwerking Noord worden de traineeships opgezet en gemonitord.
- Na een pilot zal een evaluatie plaatsvinden, ook met oog op de beoogde resultaten. Op basis hiervan zal het programma aangepast worden. Bij positieve evaluaties zal er gekeken worden naar een manier om deze traineeships structureel te blijven aanbieden.

Consortium

- MKB-organisaties als opdrachtgevers voor de trainees, bijvoorbeeld via VNO NCW MKB Noord
- De Noordelijke kennisinstellingen: MBO, HBO en WO als leveranciers van afgestudeerde talenten
- YER als werver en werkgever van het talent en IT Academy Noord-Nederland als opleider

Investering

€ 100.000,00 per jaar

12 traineeplekken per jaar, die deels gefinancierd wordt vanuit subsidies en deels vanuit de opdrachtgevers via het salaris van de trainees.

Activiteit: 9 | **Make IT Work - IT'ers met karakter, omscholingstraject voor kandidaten met ASS**

Inhoud activiteit

- **Specifiek:** Make IT Work ontwikkelt vraag gestuurd nieuwe omscholingsrichtingen en slaat op die manier de brug tussen onderwijs en bedrijfsleven. Om het tekort aan ICT-professionals op te lossen willen we een cohort ontwikkelen en opstarten voor kandidaten met een indicatie ASS en/of ADHD. We maken hiervoor gebruik van het bestaande bewezen concept Make IT Work en de daarbij behorende infrastructuur. Deze willen we passend maken voor mensen met een ASS en/of ADHD indicatie, en toevoegen als structurele en duurzame toevoeging aan het portfolio van Make IT Work.
- **Meetbaar:**
 - Minimaal 8 deelnemers starten het programma binnen het eerste jaar.
 - 100% van de deelnemers volgt 8 maanden het omscholingstraject Make IT Work tot Software Engineer
 - Minimaal 80% van de trainees voltooit het programma succesvol na 14 maanden
 - Positieve feedback van deelnemers en bedrijven op basis van een evaluatie
- **Acceptabel (Haalbaar):**
 - In het verleden waren er niet genoeg bedrijven die hiervoor open stonden. Inmiddels staan veel meer (ICT) bedrijven open voor deze doelgroep, en moet er zeker op de digitale beroepen waar de vraag het grootste is, meer medewerking van bedrijven gevonden kunnen worden. Welwillende bedrijven is daarin de grootste uitdaging. De rest van de activiteiten van Make IT Work zijn te realiseren i.s.m. ketenorganisaties:
 - Werving en selectie van geschikte deelnemers voor de digitale functies met een tekort.
 - Samenwerking met ICT-bedrijven voor het opzetten van werkplekken en begeleiding.
 - Aangepast omscholingstraject Make IT Work
- **Relevant:** Het programma richt zich op het vullen van specifieke digitale functie tekorten in Noord-Nederland en het verbeteren van de inzetbaarheid van deelnemers door hen te voorzien van zowel technische als taal- en professionele vaardigheden.
- **Tijdgebonden:**
 - Projectopstart, welwillende bedrijven vinden en traject plannen (6 maand)
 - Start werving en selectieproces: na 4 maand.
 - Begin van het programma: na 6-8 maand.
 - Tussentijdse evaluaties
 - Voltooiing van het eerste cohort na 20 maanden
 - Na 1 jaar proberen volgend cohort te starten op evt ander digitaal beroep (afhankelijk van vraag vanuit bedrijven) en zo door per jaar
 - Dit traject van 20 maanden 3 keer doorlopen (incl. opstartfase) met overlap. Totale projecttijd: 5 jaar

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- D: Zij-instroom van niet-ICT professional naar ICT-professional

Deze activiteit is gericht op het behoud en werven van ICT-talent, specifiek uit groepen met ADHD en ASS die daardoor speciale uitdagingen door ondervinden.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Kunnen:
 - 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden baan
 - 7: Niet kunnen ontwikkelen bij huidige werkgever

Talent met indicatie ASS en ADHD kunnen speciale uitdagingen ondervinden waardoor het moeilijker is om aan het werk te gaan. Dit traject richt zich op het zoveel mogelijk wegnemen van deze hindernissen, zodat kandidaten een duurzame ICT-carrière tegemoet gaan.

Onderbouwing

Binnen het concept Make IT Work onderscheiden we 3 fases: Werving, Opleiding en Inwerken. Op alle 3 de fases van Make IT Work zullen aanpassingen en doorontwikkelingen moeten worden gedaan.

Denk hierbij aan:

Werving

- Aangepaste werving en selectie van een nieuwe doelgroep, in dit geval gericht op de
- doelgroep met een ASS en/of ADHD indicatie;
- Een aangepaste marketing campagne voor kandidaten die willen deelnemen aan het SROI cohort;
- Aangepaste voorlichting voor werkgevers die deelnemen aan het SROI cohort;
- Het huidige matching proces (de collectieve werkgeversmarkt) moet worden aangepast;
- Er zal extra moeten worden ingezet op coaching en begeleiding van de deelnemers in deze fase. Voor specifieke begeleiding zal externe expertise moeten worden ingehuurd;

Opleiding

- De manier van lesgeven moet worden aangepast. Docenten volgen een opleiding voor lesgeven aan specifieke doelgroepen;
- De groeps grootte zal moeten worden aangepast (lesgeven in kleinere groepen);
- Het lesmateriaal zal gedeeltelijk moeten worden aangepast;
- Er zal extra moeten worden ingezet op coaching en begeleiding van de deelnemers. Voor specifieke begeleiding zal externe expertise moeten worden ingehuurd;
- De cursusduur en cursusedagen (momenteel fulltime) zullen moeten worden aangepast;
- De duur van de opleiding moet worden aangepast aan de doelgroep (waarschijnlijk moet deze worden verlengd);
- Een vaste opleidingslocatie t.o.v. wisselende lokalen op de campus moet worden gefaciliteerd.

Inwerken

- Een verlengde inwerkperiode van 6 maanden (reguliere klas) naar 12 maanden. Er zal meer ondersteuning moeten worden ingericht om de deelnemers goed te laten landen bij de werkgevers;
- Begeleiden van de werkgevers d.m.v. een te ontwikkelen onboarding programma. Dit helpt werkgevers om de kandidaten goed te laten landen in de organisatie. Dit ontwikkelen we in samenwerking met een extern gespecialiseerde partij;

Beoogd resultaat

- Vergroten van het aantal MKB bedrijven dat zich openstelt voor ASS kandidaten voor ICT functies ("als gedeeld traineeship durven we dat wel")
- Retentie ICT talent voor de regio
- meer divers en innovatief maken van de ICT sector door mensen van verschillende achtergronden beter toegang te geven tot de arbeidsmarkt;

Monitoring en evaluatie

- Aantal geïnteresseerde deelnemers (bedrijven en kandidaten)
- Aantal daadwerkelijke deelnemers (bedrijven en kandidaten)

- 90% deelnemers dat de traineeship afmaakt
- 90% deelnemende trainees dat na traject in het noorden werk vindt

Consortium

UWV arbeidsmarktregio's, gemeenten, IT Academy Noord-Nederland (Make IT Work Noord-Nederland), Samenwerking Noord, Noorderlink, NOO, Noordelijk bedrijfsleven

Investering

Begroting 2025-2030: € 540.000,00 (90K per jaar)

- Projectmanagement: opzetten van traject en lokale partijen en bedrijven goed betrekken en betrokken houden
- Accountmanagement en ondersteuning (richting bedrijven en richting deelnemers)
- Werving en selectie deelnemers
- Aangepast omscholingstraject Make IT Work
- Drukwerk en andere materiaalkosten
- Ontmoetingsevents (deelnemers x bedrijven)

NB: bedrijven moeten uiteraard ook meebetalen.

C. Verbeteren van het Noordelijke ICT imago

Activiteit: 10	Tech kansen op bestaande job platforms uitlichten
<p>Inhoud activiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Belichten van de digitale sector en digitale banen op bestaande Noord-Nederlandse job platforms (nl.: Noorderlink, Make it in the North, Talent in de Regio) door aantrekkelijke campagnepagina's te maken met relevante content voor de doelgroep(en) van dat platform. • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Realisatie van pagina's op genoemde platforms met aantrekkelijke content en duidelijke CTAs gericht op het verhogen van de zichtbaarheid van digitale vacatures. ○ Het succes wordt gemeten in het aantal views van de pagina's zelf, click-throughs naar digitale vacatures en ICT bedrijven vanaf die pagina's, en sollicitaties via die pagina's. • Acceptabel (Haalbaar): De activiteiten om dit te realiseren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Inzetten van content creators voor het maken van aantrekkelijke campagnepagina's. ○ Samenwerken met een campagnebureau om een consistente stijl te waarborgen, geïnspireerd door de Merk Groningen digital style en in lijn met evt. arbeidsmarktcampagne(s) op digitaal ○ Selecteren en cureren van bestaande relevante content voor de campagnepagina's. ○ Tech development om de conversie meetbaar te maken • Relevant: <ul style="list-style-type: none"> ○ Deze pagina's dragen bij aan het vergroten van de zichtbaarheid van digitale banen op platforms waar doelgroepen binnen en buiten de regio nu al naar baankansen in de regio Noord-Nederland zoeken. • Tijdgebonden: <ul style="list-style-type: none"> ○ De pagina's moeten binnen 6 maanden na beschikking tot financiering gerealiseerd kunnen zijn in hun eerste versie. Jaarlijks moet gekeken worden of de pagina's nog goed aansluiten bij lopende arbeidsmarktcampagnes en profileringsacties van digitale baankansen in Noord-Nederland. 	
<p>Conceptuele kader</p> <p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • B: van ICT-gediplomeerden naar ICT-professional • C: van niet ICT-gediplomeerden naar ICT-professional • D: Zij-instroom van niet ICT-professional naar ICT-professional • E: ICT-professionals op de arbeidsmarkt ICT <p>Digitale vacatures op alle niveaus voor alle bovenstaande groepen zijn al beschikbaar via de genoemde platforms. De zichtbaarheid ervan wordt vergroot.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6: Niet weten wat de baankansen zijn ○ 7: Niet weten wat de doorgroeimogelijkheden zijn • <u>Kunnen:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 7: Niet kunnen ontwikkelen bij huidige werkgever <p>Door goed en aantrekkelijk inzichtelijk te maken dat er voor de hele digitale loopbaan vacatures zijn in de regio (stage t/m senior management/specialist) krijgen werkzoekenden een goed beeld bij het feit dat ze hun hele carrière hier kunnen werken en doorgroeien. Daarnaast zal duidelijk worden dat</p>	

je voor de volgende stap in je digitale carrière in het Noorden kan blijven; je hoeft niet naar de Randstad. De pagina's leveren ook kansen voor de medior en senior professionals.

Onderbouwing

Er bestaan al veel arbeidsmarktinitiatieven en platforms, waar al veel traffic op is. De digitale sector en digitale banen kunnen op die platforms in het speciaal belicht worden: aantrekkelijke campagnepagina's waarop een selectie van de aanwezige content te zien is die relevant is voor de doelgroep.

Zo hoeft er voor arbeidsmarktcampagnes niet een aparte ICT job portal te gerealiseerd te worden, maar kunnen ze wel zorgen dat de campagne omgezet kan worden in concrete sollicitaties.

Beoogd resultaat

- Zorgen dat de doelgroepen die deze platforms al bezoeken, beter geïnformeerd raken over de digitale baankansen in de regio.
- Zorgen dat de doelgroepen die deze platforms al bezoeken, beter begrip krijgen over hoe breed het spectrum aan digitale banen is. Ook zonder ICT achtergrond zitten er veel aansluitende vacatures bij
- Zoveel mogelijk gebruikmaken van technieken en platforms die er al zijn om de boodschap over te brengen over digitale baankansen (vs. investeren in nieuwe technologie om dit zichtbaar te maken).

Monitoring en evaluatie

Indicatoren voor succes:

- Alle platforms hebben binnen 6 maand na financiering een aantrekkelijke, informatieve pagina/set pagina's over digitaal-gerelateerde vacatures in het Noorden.
- Groei van 20% van de totale clicks op digitaal-gerelateerde vacatures in vergelijking met daarvoor
- Groei van 10% van sollicitaties op digitaal-gerelateerde vacatures in vergelijking met daarvoor

Consortium

Make it in the North, Noorderlink, Talent in de Regio, relevante campagnebureaus

Investing

Begroting 2025-2030: € 24.000

Activiteit: 11 Lokale en regionale arbeidsmarktcampagnes voor digitale banen

Inhoud activiteit

- **Specifiek:** Verbeteren van het (kennis)economische imago van Noord Nederland als regio om te wonen en werken, met een focus op de digitale sector, door gerichte arbeidsmarktcampagnes.
- **Meetbaar:** Succescriteria:
 - Realiseren van financiering voor een arbeidsmarktcampagnes gericht op profilering van digitale baankansen in Noord-Nederland.
 - Uitvoeren van 1 arbeidsmarktcampagne per provincie en 1 nationale arbeidsmarktcampagne per jaar of 1 grote nationale campagne per jaar.
 - Verhogen van de associatie tussen Noord-Nederland en (innovatieve) technologie en digitalisering (te meten via NPG Imagomonitor).
 - Minimaal 200 nieuwe sollicitaties voor digitale banen in Noord-Nederland na elke campagne.
 - Positieve feedback van 90% van de deelnemers aan de campagnes (en evenementen).
- **Acceptabel (Haalbaar):**
 - Samenwerken met lokale en nationale partners om campagnes te ontwikkelen en te financieren.
 - Ontwerpen en uitvoeren van regionale en nationale arbeidsmarktcampagnes, gericht op het promoten van Noord-Nederland als tech-regio.
 - Organiseren van evenementen en activiteiten die Noord-Nederland in de schijnwerpers zet als aantrekkelijke locatie voor digitale banen.
 - Monitoren van de effectiviteit van de campagnes en aanpassen op basis van feedback en resultaten.
- **Relevant:**
 - Het project draagt bij aan het versterken van het economische imago van Noord-Nederland en het aantrekken van digitale talenten, wat essentieel is voor de groei en ontwikkeling van de regio.
- **Tijdgebonden:**

Elke campagne heeft een doorlooptijd van 6 maanden (van opstart tot realisatie tot looptijd tot evaluatie) zodat resultaten duidelijk zijn en er ook snel van concept tot uitvoering gestapt wordt.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- B: van ICT-gediplomeerden naar ICT-professional
- C: van niet ICT-gediplomeerden naar ICT-professional
- D: Zij-instroom van niet ICT-professional naar ICT-professional
- E: ICT-professionals op de arbeidsmarkt ICT

Al deze (potentiële) doelgroepen moeten weten dat en welke kansen er zijn op digitaal gebied in Noord-Nederland.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Weten:
 - 6: Niet weten wat de baankansen zijn
 - 7: Niet weten wat de doorgroeimogelijkheden zijn
- Kunnen:
 - 7: Niet kunnen ontwikkelen bij huidige werkgever

Door goed en aantrekkelijk inzichtelijk te maken dat er voor de hele digitale loopbaan vacatures zijn in de regio (stage t/m senior management/specialist) krijgen werkzoekenden een goed beeld bij het feit dat ze hun hele carrière hier kunnen werken en doorgroeien. Daarnaast zal duidelijk worden dat je voor de volgende stap in je digitale carrière in het Noorden kan blijven; je hoeft niet naar de Randstad. De pagina's leveren ook kansen voor de medior en senior professionals.

Onderbouwing

In Noord-Nederland heeft talent weinig bekendheid met baankansen in de regio. Zo blijkt uit recent onderzoek door LEF in opdracht van Akkoord van Groningen dat veel talent dat in Groningen wordt opgeleid, niet bekend is met lokale baankansen, zeker niet bij mkb. Het lijkt "alsof hier niets is" nadat je afgestudeerd bent. In Noord-Nederland, waar ongeveer 60% van de werkzame inwoners werkt in mkb, worden er dus veel kansen gewoonweg niet gezien, en wordt Noord-Nederland niet geassocieerd met mooie baankansen in de digitale sector.

Door middel van regelmatig terugkerende arbeidsmarktcampagnes op digitaal gebied, kunnen we het imago van Noord-Nederland op dit gebied verbeteren, en werkzoekenden activeren om wél receptief te zijn voor deze kansen en daadwerkelijk naar vacatures te gaan kijken in de regio.

Beoogd resultaat

- Zorgen dat regio Noord-Nederland bekend staat als een innovatieve tech-regio.
- Bereidheid bij de doelgroepen, met name jong talent, om naar lokale digitale baankansen te kijken en daarop te solliciteren.
- Activeren van niet-lokaal talent om naar Noordelijke, digitale baankansen te kijken.

Monitoring en evaluatie

- d.m.v. NPG Imagomonitor kijken hoe de associatie met Groningen over de tijdsperiode van de campagnes verandert (2025-2030)
- aantal bezoekers op campagnepagina's
- aantal clickthroughs naar vacatures vanaf campagnepagina's
- aantal clickthroughs naar vacatureplatforms vanaf campagnepagina's
- aantal clicks op online advertenties
- Impactmonitor online (social media monitoring): kijken hoeveel er over de campagne wordt gepraat en hoeveel engagement ermee is

Consortium

Noordelijke gemeenten en provincies, NPG, Akkoord van Groningen, Connect.FRL, Samenwerking Noord, Noordelijke Online Ondernemers.

Investering

Begroting 2025-2030: € 1.800.000)

- Projectmanagement en stakeholder management
- Campagnebegroting
- Projectkosten, organisatie

D. Meer vrouwen in de ICT

Activiteit: 12	Het vergroten van vrouwelijke instroom in de HBO ICT Opleidingen
<p>Inhoud activiteit</p> <p>De Nederlandse ICT-sector kampt met een zeer krappe arbeidsmarkt. Een belangrijke oorzaak en mogelijke oplossing hiervan ligt in de sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen. Dit geldt zowel voor het aandeel vrouwen in ICT-opleidingen als in ICT-banen. De sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen in de ICT-sector heeft belangrijke ongewenste maatschappelijke en economische gevolgen. Maatschappelijk gezien is het onwenselijk dat er ongelijke kansen bestaan voor vrouwen op een loopbaan in de ICT-sector. Economisch gezien is dit fenomeen problematisch omdat het zorgt voor onderbenutting van arbeidsmarktpotentieel wat op zijn beurt negatieve gevolgen heeft voor de economische groei en het concurrentievermogen van de ICT-sector.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Verhogen van het aantal vrouwelijke instromers in de HBO ICT opleidingen. • Meetbaar: Succescriteria: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkeling inclusieve leeromgeving inclusief lesmateriaal en ondersteuning ○ Ontwikkeling checklist genderinclusiviteit ○ Ontwikkelen en distribueren promotiemateriaal gericht op meisjes en vrouwen ○ Inzetten vrouwelijke rolmodellen • Acceptabel (Haalbaar): <ul style="list-style-type: none"> ○ We bieden ICT-opleidingen en ICT-bedrijven inzichten en concrete handvatten aan die we vervolgens vertalen naar opleidingen en arbeidsorganisaties in andere STEM-sectoren. ○ Monitoren van de effectiviteit van de campagnes en aanpassen op basis van feedback en resultaten. • Relevant: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het aantal vrouwen in de ICT is sterk ondervertegenwoordigd. Het project draagt bij aan het verhogen van het aantal vrouwen in de loopbaanketen, beginnend bij het vergroten van de instroom en behoud van vrouwelijke studenten in HBO ICT-opleidingen en eindigend bij het vergroten van de instroom en behoud van vrouwen in ICT-banen.. • Tijdgebonden: <ul style="list-style-type: none"> ○ De activiteiten worden ingezet in de periode 2025-2030 	
<p>Conceptuele kader</p> <p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A: Instroom naar en gediplomeerde studenten vanuit ICT-onderwijs <p>Deze activiteit is gericht op het vergroten van de instroom van vrouwelijke studenten in HBO-ICT-opleidingen.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 4: Niet weten wat opleiding/beroep inhoudt ○ 5: Niet weten welke opleiding/beroep past bij je identiteit <p>Met deze activiteiten worden vrouwelijke studiekezers bewust dat een ICT-opleiding bij hen past, wat de instroom vergroot.</p>	

Onderbouwing

Er zijn diverse knelpunten die bijdragen aan de ondervertegenwoordiging van meisjes en vrouwen in ICT-opleidingen en -banen. Deze knelpunten zijn:

- **Minder vertrouwen in eigen ICT-vaardigheden:** Meisjes hebben over het algemeen minder vertrouwen in hun eigen ICT-vaardigheden dan jongens, wat hen kan ontmoedigen om voor een ICT-studie te kiezen.
- **Vakdidactiek sluit beter aan bij mannen:** De huidige vakdidactiek van ICT-opleidingen is vaak beter afgestemd op de leerstijlen en voorkeuren van mannen dan die van vrouwen, wat kan leiden tot een hogere uitval onder vrouwelijke studenten.
- **Ontbreken van maatschappelijke relevantie:** Meisjes zien vaak niet de maatschappelijke relevantie van een ICT-studie of loopbaan, wat hun motivatie kan verminderen om deze richting te kiezen.
- **Gemis van samenwerkingsbelang:** Meisjes missen vaak het belang van samenwerken in een ICT-studie of -loopbaan, terwijl samenwerking een cruciaal aspect is in de hedendaagse ICT-sector.
- **Mannelijke perceptie van ICT-studie:** Een ICT-studie wordt vaak gezien als een mannelijke studie, wat meisjes kan afschrikken om zich in te schrijven.
- **Gebrek aan vrouwelijke rolmodellen:** Er is een gebrek aan vrouwelijke rolmodellen in zowel de studenten- als docentenpopulatie, wat kan bijdragen aan het gevoel van isolatie en een gebrek aan identificatie bij vrouwelijke studenten.

Interventies:

Om deze knelpunten aan te pakken, zullen we verschillende interventies implementeren:

- **Versterken van waarden:** We richten ons op het bevorderen van het belang van ICT-vaardigheden bij meisjes door hen te laten zien hoe deze vaardigheden bijdragen aan persoonlijke en professionele groei, evenals maatschappelijke vooruitgang.
- **Inrichten van de leeromgeving:** We creëren een inclusieve leeromgeving die aansluit bij de leerstijlen van meisjes. Dit omvat het aanpassen van lesmaterialen, het bieden van ondersteuning en het stimuleren van samenwerkingsprojecten.
- **Genderchecklist:** We ontwikkelen een checklist voor genderinclusiviteit in ICT-onderwijs, die door docenten en onderwijsinstellingen kan worden gebruikt om hun curricula en lesmethoden te evalueren en te verbeteren.
- **Promotiemateriaal:** We ontwikkelen en distribueren specifiek op meisjes gericht promotiemateriaal, waarin de voordelen van een ICT-studie en -loopbaan worden belicht, evenals verhalen van succesvolle vrouwen in de ICT.
- **Rolmodellen:** We zetten vrouwelijke rolmodellen in zowel het onderwijs als de ICT-sector in. Deze rolmodellen zullen hun ervaringen en succesverhalen delen om meisjes te inspireren en te motiveren om een carrière in de ICT na te streven.

Beoogd resultaat

Door deze gerichte interventies verwachten we niet alleen de instroom van vrouwelijke studenten in HBO ICT-opleidingen te vergroten, maar ook hun doorstroom en behoud in zowel de studie als de latere ICT-loopbaan te verbeteren. Het uiteindelijke doel is om een meer genderinclusieve ICT-sector te creëren, waarin zowel mannen als vrouwen gelijke kansen hebben om te excelleren en bij te dragen aan technologische innovaties.

Monitoring en evaluatie

Uitgebreide monitoring en evaluatie voor optimaal succes

Om ervoor te zorgen dat onze interventies daadwerkelijk bijdragen aan het vergroten van de vrouwelijke instroom en het behoud in HBO ICT-opleidingen, maken we gebruik van een uitgebreide en diepgaande monitoring- en evaluatiestrategie. Dit stelt ons in staat om niet alleen de effectiviteit van de interventies te meten, maar ook om waardevolle inzichten te verkrijgen in de factoren die bijdragen aan het succes ervan.

Realistische evaluatie:

We kiezen voor de methode van realistische evaluatie, omdat deze aanpak bijzonder geschikt is voor complexe omgevingen zoals die waarin we opereren. Deze evaluatiebenadering richt zich op het inzichtelijk maken van wat werkt, voor wie, onder welke omstandigheden en waarom. Dit doen we door een context-mechanisme-outcome (CMO) configuratie op te stellen voor elke interventie.

- **Context:** Alle omgevingsfactoren die de werking van een interventie kunnen beïnvloeden, zoals organisatorische, sociale, economische of culturele factoren.
- **Mechanismen:** De onderliggende processen of 'onzichtbare krachten' die de interventie in gang zet in een bepaalde context, en verklaren waarom een interventie op een bepaalde manier werkt.
- **Outcomes:** De resultaten of effecten van de interventie, die niet alleen gemeten worden maar ook in verband worden gebracht met de context en mechanismen om te begrijpen welke combinaties tot bepaalde uitkomsten leiden.

Consortium

Deze activiteit wordt uitgevoerd door:

- NHL stenden
- Firda
- Connect.frl
- Team Alyx
- Hanzehogeschool
- DNA
- Make IT Work
- Django Girls

Samenwerking met :

- Windesheim

Investering

Voor het ontwikkelen implementeren en evalueren van dit werkpakket hebben we een begroting gemaakt van 234.000 euro

Activiteit: 13 Het vergroten van vrouwelijke instroom in ICT banen

Inhoud activiteit

- **Specifiek:** Onderzoek bij 10 ICT bedrijven naar welke knelpunten vrouwen ervaren om voor een ICT-baan te kiezen en wat ICT-arbeidsorganisaties doen om deze knelpunten weg te nemen.
- **Meetbaar:** Succescriteria:
 - Vergroting van de arbeidsmarkt
 - Activering van nieuwe doelgroepen
 - Verbetering van de bedrijfscultuur
 - Duurzame economische groei
- **Acceptabel (Haalbaar):**
 - Identificatie van knelpunten
 - Ontwikkeling van best practices
 - Toename van vrouwelijke instroom van 20% binnen twee jaar
 - Start in Fryslân en uitbreiding naar Drenthe en Groningen
- **Relevant:**
 - Het aantal vrouwen in de ICT is sterk ondervertegenwoordigd. Het project draagt bij aan het verhogen van het aantal vrouwen in de loopbaanketen, beginnend bij het vergroten van de instroom en behoud van vrouwelijke studenten in HBO ICT-opleidingen en eindigend bij het vergroten van de instroom en behoud van vrouwen in ICT-banen..
- **Tijdgebonden:**
 - De activiteiten worden ingezet in de periode 2025-2030

We beginnen hierbij met Snakeware, een ICT-bedrijf uit Sneek en Yelgo uit Drachten . Zij zijn onderdeel van het consortium. De overige bedrijven werven we via de netwerken waarbij we zijn aangesloten. Zo zijn er veel ICT-bedrijven (of bedrijven met een grote ICT-component) in Noord-Nederland aangesloten bij ons consortium via stichting Connect.frl. Door gericht te werven in deze netwerken, waar het thema voortdurend op de agenda staat, treffen we bedrijven die gewend zijn om met elkaar samen te werken, het vraagstuk van het vergroten en behoud van vrouwen in de ICT/techniek onderkennen intrinsiek gemotiveerd zijn om mee te werken.

Daarnaast werken de consortiumpartners nauw samen met de digitale werkplaatsen in Fryslân, Drenthe en breiden dit uit naar Groningen. In een digitale werkplaats werken studenten uit het hbo, mbo of wo aan vraagstukken van mkb-ondernemers. Deze werkplaatsen zijn ideale fieldlabs om dit project te ondersteunen met het uitvoeren van onderzoeksprojecten. Stichting Connect.frl en NHL Stenden Hogeschool hebben goed contact met de Digitale Werkplaats Fryslân en Digilink Drenthe.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- B: Van ICT-gediplomeerden naar ICT-professional

Deze activiteit is gericht op het vergroten van de instroom van vrouwelijke afgestudeerden in ICT-banen.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Willen:
 - 5: Onaantrekkelijke (rand)voorwaarden
 - 6: Onvoldoende person-group fit
 - 7: Onvoldoende person-organisation fit

○ 8: Sociale invloed op de keuze van directe omgeving

Met deze activiteit worden knelpunten die vrouwen ervaren binnen ICT-arbeidsorganisaties geïdentificeerd en weggenomen, waardoor vrouwen eerder zullen kiezen voor een baan in de ICT-sector.

Onderbouwing

Weinig vrouwen kiezen voor een ICT-baan en daarnaast is er ook veel uitstroom. Door knelpunten te identificeren en aan te pakken zal het aandeel vrouwen in de ICT-sector worden vergroot.

Beoogd resultaat

Het doel is om de knelpunten die vrouwen ervaren bij het kiezen voor een ICT-baan te identificeren en te begrijpen, en om concrete maatregelen te ontwikkelen die bedrijven kunnen implementeren om deze knelpunten weg te nemen. Dit moet resulteren in een toename van het aantal vrouwen dat blijvend kiest voor een carrière in de ICT-sector.

Verwachte effecten:

- **Identificatie van knelpunten:** Door middel van diepgaande onderzoeken bij minimaal 10 ICT-bedrijven, zullen we de belangrijkste knelpunten identificeren die vrouwen ervaren bij het kiezen voor een ICT-baan.
- **Ontwikkeling van best practices:** We ontwikkelen best practices en concrete aanbevelingen voor ICT-bedrijven om de instroom van vrouwen te vergroten en te behouden.
- **Toename van vrouwelijke instroom:** We streven naar een toename van de vrouwelijke instroom in ICT-banen bij de deelnemende bedrijven met ten minste 20% binnen twee jaar na implementatie van de maatregelen.
- **Bewustwording en cultuurverandering:** Door de betrokkenheid van bedrijven en hun medewerkers creëren we een grotere bewustwording van genderdiversiteit en zetten we stappen richting een cultuurverandering binnen de ICT-sector.

Verwachte effecten in detail:

- **Vergroting van de arbeidsmarkt:** Door het aanpakken van gendergerelateerde knelpunten, vergroten we de instroom van vrouwelijke ICT-professionals, wat helpt bij het verminderen van het tekort aan ICT-personeel.
- **Activering van nieuwe doelgroepen:** Door het gericht werven en behouden van vrouwen, dragen we bij aan een meer diverse en inclusieve ICT-sector. Dit zorgt voor diverse perspectieven en innovaties binnen de sector.
- **Verbetering van de bedrijfscultuur:** Door het implementeren van genderinclusieve maatregelen, verbeteren we de bedrijfscultuur en creëren we een werkomgeving waarin vrouwen zich gewaardeerd en ondersteund voelen.
- **Duurzame economische groei:** Door het versterken van genderdiversiteit en het creëren van een inclusieve werkomgeving, dragen we bij aan de duurzame economische groei van de ICT-sector en de regio Noord-Nederland.

Monitoring en evaluatie

We voeren de bereik-, proces- en effectevaluatie uit volgens de methode van Realistisch Evalueren zoals aangegeven in de algemene beschrijving van de activiteiten. Dit betekent dat we voor elke interventie een CMO-configuratie opstellen en in samenspraak met de ICT-bedrijven evalueren waarom een interventie wel of niet gewerkt heeft en wat de invloed van de omgeving was.

Consortium

- NHL Stenden
- Firda

- Connect.frl
- Ynbusiness
- Team Alyx
- GroBusiness
- IBDO (Ik Ben Drents Ondernemer)
- Samenwerking Noord

Investing

Voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van dit werkpakket hebben we een begroting gemaakt voor zes jaar. De benodigde investering betreft de uren van de projectmedewerkers, infrastructuurkosten, lesmateriaal en het opzetten van samenwerkingsverbanden. We schatten de totale investering op €200.000 per jaar, wat neerkomt op een totaal van €1.200.000 voor zes jaar.

E. Internationaal Talent Binden

Activiteit: 14	Eerste Hulp bij het Inhuren van Internationale ICT Professionals
Inhoud activiteit	
<p>Deze activiteit richt zich op het opzetten van ondersteuning van mkb-bedrijven voor het begeleiden en werven van internationals.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Verbeteren van de mogelijkheden voor mkb-bedrijven om effectief internationale medewerkers aan te trekken en te behouden door specifieke, persoonlijke diensten en ondersteuning te bieden. • Meetbaar: Succescriteria: <ul style="list-style-type: none"> ○ 80% van de deelnemende mkb-bedrijven maakt haar <i>employer branding</i> vriendelijker voor internationals en deelt Engelstalige vacatures voor internationals binnen een jaar ○ 90% van de deelnemende bedrijven implementeert <i>best practices</i> voor de onboarding van internationale werknemers ○ 75% van de nieuwe internationale medewerkers volgt gesubsidieerde Nederlandse taallessen tijdens werktijd ○ 90% van de nieuwe internationale medewerkers neemt deel aan interculturele communicatietraining(en) ○ 75% van de huidige (Nederlandse) werknemers neemt deel aan de interculturele communicatietraining(en) ○ 75% van de internationale medewerkers en ondernemers neemt deel aan periodieke check-ins tot een jaar na inhuren ○ 85% van de deelnemende bedrijven rapporteert verbeterde talentretentie na deelname aan het programma • Acceptabel (Haalbaar): In samenwerking met ketenpartners zijn alle activiteiten binnen het “Eerste hulp” traject te realiseren. Deze activiteiten zijn: <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkelen van een ondersteuningsprogramma voor <i>employer branding</i> en het schrijven van Engelstalige vacatureteksten. ○ Begeleiden van bedrijven bij het maken van interne afspraken en het delen van <i>best practices</i>. ○ Ondersteunen van bedrijven bij het onboarden van nieuwe internationale medewerkers. ○ Faciliteren van gesubsidieerde Nederlandse taallessen tijdens werktijd. ○ Organiseren van gesubsidieerde interculturele communicatietrainingen. ○ Voeren van periodieke check-ins met zowel de internationale medewerkers als de ondernemers, met advies over procesverbetering. • Relevant: Het traject richt zich op het ondersteunen van mkb-bedrijven om internationale ICT-professionals aan te trekken en te behouden, wat essentieel is voor het dichten van het tekort aan gekwalificeerde medewerkers in de ICT-sector. • Tijdgebonden: 6 maanden opstarten (keten op orde krijgen, verantwoordelijkheden tussen partners verdelen, organisatie en administratie opzetten), waarna bedrijven constant gebruik kunnen maken het traject. Een traject duurt van begin tot eind waarschijnlijk 1 jaar per bedrijf, afhankelijk van welke diensten het bedrijf wil gebruiken. 	
Conceptuele kader	
<p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • E: ICT-professionals op de arbeidsmarkt ICT • F: Overig 	

Door deze activiteit wordt Noord-Nederland aantrekkelijk voor internationals met ICT-ervaring. Hierdoor zal Noord-Nederland internationaal ICT-talent aantrekken en behouden.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Kunnen:
 - 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden baan

Met deze activiteit wordt ondersteuning geboden bij het integreren van internationaal ICT-talent in de Nederlandse arbeidsmarkt. Door degelijke onboarding en Nederlandse les vergroten we het groeipotentieel en toekomstige baankansen van de international in de regio.

Onderbouwing

De bereidheid van mkb-bedrijven binnen de ICT-sector om internationals aan te nemen en te houden is groter dan de kennis en kunde om dit succesvol te doen. Alleen ondersteuning bij het werven van internationaal talent is niet genoeg om deze doelgroep te behouden voor de lokale ICT-arbeidsmarkt. Degelijke onboarding, en internationals bekend maken met Nederlandse werkcultuur en taal, zijn essentiële onderdelen hiervan. Communicatieproblemen vanwege taal en cultuur en niet goed (sociaal) kunnen integreren op de werkplek zijn belangrijke redenen voor een internationale werknemer om niet maximaal productief ingezet te kunnen worden of zelf te willen blijven. Deze activiteit lost deze problemen op door mkb'ers te ondersteunen bij het werven en begeleiden van internationals.

Beoogd resultaat

- Vergroten van het aantal MKB-bedrijven dat zich openstelt voor ICT-internationals ("met begeleiding/enige financiële dekking van integratie durven we wel")
- Retentie internationaal ICT-talent voor de regio
- Betere integratie (taal + cultureel + sociaal) in de regio van internationale ICT-professionals

Monitoring en evaluatie

Pilotprogramma met ICT-bedrijven, daarna evalueren. De volgende indicatoren zijn daarin van belang:

- Aantal bedrijven dat interesse heeft om deel te nemen aan de pilot
- Aantal bedrijven dat meedoet aan de pilot
- Aantal internationals dat ondersteuning krijgt met onboarding
- Aantal internationals dat na 1 jaar nog bij hetzelfde bedrijf aan het werk is
- Tevredenheid huidige (Nederlandstalige) werknemers over samenwerken met internationale medewerker(s) na 3, 6, 9 en 12 maanden
- Tevredenheid internationale werknemer(s) over hun onboarding na 3, 6, 9 en 12 maanden
- Taalniveau Nederlands deelnemende internationals start vs. Na 1 jaar

Consortium

Make it in the North, IWCN, Samenwerking Noord, Connect.FRL, Noordelijke Online Ondernemers, Noorderlink, interculturele communicatiepartners, Ynbusiness

Investering

Begroting 2025-2030: € 1.800.000

- Projectmanagement: opzetten van traject en lokale partijen en bedrijven goed betrekken en betrokken houden
- Accountmanagement en ondersteuning (richting bedrijven en richting deelnemers)
- Werving en selectie deelnemers
- Professional skills training en taaltrainingen

- Drukwerk en andere materiaalkosten
- Ontmoetingsevents (deelnemers x bedrijven)

Naar verwachting zal veel kunnen worden overgenomen van Nederlandstalige digitale traineeships en trajecten, wat kostenbesparing zal opleveren.

NB: bedrijven moeten uiteraard ook meebetalen.

Activiteit: 15	Internationale digitale arbeidsmarkt + regiomarketing
<p>Inhoud activiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: <ul style="list-style-type: none"> ○ Creëren van het (kennis)economische imago van Noord-Nederland als regio om te wonen en werken, met een focus op het digitale thema en digitale tekortberoepen, door gerichte online arbeidsmarkt/regiocampagnes in kansrijke doelregio's. • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ Aantal views en clicks op campagne landingspagina's, aantal clicks op digitale vacatures en ICT bedrijven, aantal sollicitaties via campagnepagina, aantal sollicitaties vanuit doelregio's tijdens en kort na campagneperiodes • Acceptabel (Haalbaar): <ul style="list-style-type: none"> ○ Samenwerken met lokale partners om campagnes te ontwikkelen en te financieren. ○ Ontwerpen en uitvoeren van internationale arbeidsmarktcampagnes, gericht op het promoten van Noord Nederland als tech-regio. ○ Monitoren van de effectiviteit van de campagnes en aanpassen op basis van feedback en resultaten. • Relevant: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het project draagt bij aan het versterken van het economische imago van Noord Nederland en het aantrekken van internationale digitale professionals, wat essentieel is voor de groei en ontwikkeling van de regio. • Tijdgebonden: <ul style="list-style-type: none"> ○ Elke campagne heeft een doorlooptijd van 6 maanden (van opstart tot realisatie tot looptijd tot evaluatie) zodat resultaten duidelijk zijn en er ook snel van concept tot uitvoering gestapt wordt. 	
<p>Conceptuele kader</p> <p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D: Zij-instroom van niet ICT-professional naar ICT-professional <p>Deze activiteit is gericht op het werven van internationaal (en Nederlands: Engelssprekend) talent naar Noord-Nederland op basis van tekortberoepen.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6: Niet weten wat de baankansen zijn <p>Door campagnes worden internationals bewust gemaakt voor welke digitale beroepen er Engelstalige kansen zijn.</p>	
<p>Onderbouwing</p> <p>Gezien de vergrijzing in Noord-Nederland zijn internationals een essentiële bijdrage aan een diverse en innovatieve arbeidsmarkt. De ICT sector is bij uitstek Engelstalig en kan deze doelgroep beter dan andere sectoren absorberen. Door niet alleen sector-specifiek maar juist beroep-specifiek campagne te maken voor kansen in de regio Noord-Nederland, trekken we passend talent aan.</p>	
<p>Beoogd resultaat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het succesvol aantrekken van talent dat de benodigde vaardigheden heeft om onze digitaal-gerelateerde tekortberoepen te vullen • Daarbij in het speciaal internationale doelgroepen targeten die een met Nederland vergelijkbare culturele achtergrond hebben, om de integratiebereidheid en het succes van integratie te vergroten 	

Monitoring en evaluatie

- Groei aantal sollicitaties vanuit getargete gebieden tijdens campagneperiode en kort daarna
- Groei van het aantal werknemers aangetrokken vanuit getargete gebieden op digitale beroepen binnen een jaar na campagne

Consortium

Make it in the North, relevante economische regiomarketing organisaties (zodat het verhaal goed aansluit op economische regiomarketing), relevante campagnebureau(s)

Investering

Begroting 2025-2030: € 984.000

- Projectmanagement en stakeholder management
- Campagnebegroting (ontwikkeling en puur online advertenties, a 80k per campagne per jaar)

Projectkosten, organisatie

Activiteit: 16 World Citizens @Work programma Noord-Nederland

Inhoud activiteit

Het World Citizens @Work programma, opgezet door de HvA, is een speciaal opleidingstraject voor vluchtelingen. Het biedt een combinatie aan van ICT-omscholing (in Make IT Work-format) en taallessen. Dankzij dit traject kunnen vluchtelingen zich opleiden tot software engineer met baangarantie. Dit programma is zeer succesvol gebleken; daarom is doel van deze activiteit om hetzelfde programma in Noord-Nederland op te starten.

- **Specifiek:** Het World Citizens @Work programma van de HvA wordt naar Noord-Nederland gehaald. De Make IT Work component wordt verzorgd vanuit de Hanze, de B2 taalcursus wordt verzorgd door de Hanze of een van de andere onderwijsinstellingen.
- **Meetbaar:**
 - Minimaal 8 deelnemers starten het programma binnen het eerste jaar.
 - 100% van de deelnemers volgt 5 maanden Nederlandse taallessen op B2 niveau en 4 uur per week professionele vaardigheden (in het Engels).
 - 100% van de deelnemers volgt 5 maanden het omscholingstraject Make IT Work tot Software Engineer.
 - Minimaal 80% van de trainees voltooit het programma succesvol na 16 maanden.
 - Positieve feedback van deelnemers en bedrijven op basis van een evaluatie.
- **Acceptabel (Haalbaar):**
 - Te realiseren activiteiten, in samenwerking met ketenorganisaties:
 - Werving en selectie van geschikte deelnemers voor de digitale functies met een tekort.
 - Samenwerking met ICT-bedrijven voor het opzetten van werkplekken en begeleiding.
 - Organiseren van een integratieprogramma van 1 dag per week.
 - Faciliteren van 5 maanden Nederlandse taallessen.
 - Aanbieden van 4 uur per week Engelstalige trainingen in professionele vaardigheden, toegespitst op de Nederlandse werkvloer
 - 5 maanden Omscholingstraject Make IT Work
 - Grootste uitdaging hierbij is het vinden van welwillende bedrijven. In het verleden waren er niet genoeg bedrijven die hiervoor open stonden. Inmiddels staan veel meer (ICT) bedrijven open voor deze doelgroep, en moet er zeker op de digitale beroepen waar de vraag het grootste is, meer medewerking van bedrijven gevonden kunnen worden.
- **Relevant:** Het programma richt zich op het vullen van tekorten in specifieke digitale functies in Noord-Nederland en het verbeteren van de inzetbaarheid van deelnemers door hen te voorzien van zowel technische als taal- en professionele vaardigheden.
- **Tijdgebonden:**
 - Projectstart, welwillende bedrijven vinden en traject plannen (6 maanden)
 - Start werving en selectieproces: na 4 maanden.
 - Begin van het programma: na 6-8 maanden.
 - Tussentijdse evaluaties.
 - Voltooiing van het eerste cohort na 16 maanden (5+5+6 maanden).
 - Na 1 jaar proberen elk jaar een cohort te starten gericht op een digitaal beroep waar veel behoefte aan is vanuit de arbeidsmarkt. Op deze manier worden in totaal drie trajecten opgestart.
 - Totale projecttijd: 5 jaar.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- D: Zij-instroom van niet-ICT professional naar ICT-professional

Deze activiteit is gericht op het behoud en werven van internationaal (en Nederlands Engelssprekend) talent in Noord-Nederland.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Kunnen:
 - 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden baan
 - 7: Niet kunnen ontwikkelen bij huidige werkgever

Doel is om ondersteuning te bieden aan vluchtelingen om hen op hoog professioneel niveau te integreren op de lokale arbeidsmarkt.

Onderbouwing

Voor veel bedrijven is het inhuren van een internationale ICT-professionals spannend, zeker als ze nog geen internationals in dienst hebben. Het World Citizens @Work traject is zowel voor het bedrijf als voor de international een ideale manier om aan elkaar te kunnen 'snuffelen' en te zien of het wat voor hen is. Bovendien biedt het een mogelijkheid voor vluchtelingen om blijvend in de ICT-sector te werken. Hierdoor is er een nieuwe zijinstroom van ICT'ers, waardoor de arbeidsmarkt wordt versterkt.

Beoogd resultaat

- Vergroten van het aantal MKB bedrijven dat ICT-functies openstelt voor internationals ("als gedeeld traineeship durven we dat wel")
- Retentie internationaal ICT-talent voor de regio
- Betere integratie (taal + cultureel + sociaal) van internationale junior ICT-professionals in de regio
- Meer divers en innovatief maken van de ICT-sector door mensen van verschillende achtergronden beter toegang te geven tot de arbeidsmarkt

Monitoring en evaluatie

- Bij elk traject zal een tussentijdse en eindevaluatie plaatsvinden. Hierbij zal specifieke aandacht zijn voor de volgende maatstaven:
 - Aantal geïnteresseerde deelnemers (bedrijven en internationals)
 - Aantal daadwerkelijke deelnemers (bedrijven en internationals)
 - 90% deelnemers dat de traineeship afmaakt
 - 90% deelnemende trainees dat na traject in het noorden werk vindt
 - Taalniveau Nederlands deelnemende trainees start vs. na 2 jaar

Consortium

Make IT in the North, IWCN, aanbieders taalcursussen, IT Academy Noord-Nederland (Make IT Work Noord-Nederland), Samenwerking Noord, UAF, Vluchtelingenwerk/COA/Ter Apel, Noordelijke bedrijven

Investing

Begroting 2025-2030: € 1.500.000,00 (250K per jaar)

- Projectmanagement: opzetten van traject en lokale partijen en bedrijven goed betrekken en betrokken houden
- Accountmanagement en ondersteuning (richting bedrijven en richting deelnemers)

- Werving en selectie deelnemers
- Professional skills training
- 5 maanden taaltraining tot B2 niveau
- 5 maanden Omscholingstraject Make IT Work
- Drukwerk en andere materiaalkosten
- Ontmoetingsevents (deelnemers x bedrijven)

Er wordt samenwerking gezocht met World Citizens @Work programma in Amsterdam. Naar verwachting zal veel uit dat programma overgenomen kunnen worden, wat kostenbesparing oplevert.

NB: bedrijven moeten uiteraard ook meebetalen.

Activiteit: 17 **Make it in the North - Digital Career Track**

Inhoud activiteit

- **Specifiek:** Een 3-maanden durend traject naar het succesvolle model van het Talent100 programma van *Expatriate Spouses Initiative*. Dit traject bestaat uit wekelijkse bijeenkomsten en huiswerk, waarbij een groep internationals wordt begeleid richting de Noord-Nederlandse ICT-arbeidsmarkt.
- **Meetbaar:**
 - Minimaal 80% van de deelnemers voltooit het traject.
 - Minimaal 75% van de deelnemers past hun CV, motivatiebrief en LinkedIn-profiel aan.
 - Minimaal 75% van de deelnemers neemt deel aan ten minste één netwerk- of sollicitatie-evenement.
 - Positieve feedback van 90% van de deelnemers over de wekelijkse bijeenkomsten en huiswerk.
- **Acceptabel (Haalbaar):** In samenwerking met ketenpartners is het traject te realiseren, aangezien de kennis al aanwezig is.
 - Wekelijkse sessies dekken de volgende onderwerpen:
 - Soorten digitale banen en vereisten
 - Beschikbare ICT (bij)scholing in het Engels
 - CV, cover letter en LinkedIn op orde krijgen
 - Hoe netwerken/solliciteren op de (Noord-)Nederlandse arbeidsmarkt
 - Sollicitatietraining en sollicitatiebuddies
 - Visa informatie
 - Sociale integratie
 - Daarnaast zullen 2-3 'Tech Drinks' per jaar worden georganiseerd tussen werkgevers en digitaal talent.
- **Relevant:** De Digital Career Track zorgt voor digitale carrièrekansen voor internationale kandidaten in Noord-Nederland die qua vaardigheden goed bij de arbeidsmarkt passen, maar niet het netwerk of de sollicitatievaardigheden hebben om zelf te verbinding succesvol en snel te leggen.
- **Tijdgebonden:** Het traject duurt 3 maanden en zou 3x per jaar kunnen starten, waarbij het idee is dat mensen tijdens of kort na het traject aansluiting vinden op de arbeidsmarkt of een opleiding.

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- E: ICT-professionals op de arbeidsmarkt ICT
- F: Overig

Deze activiteit is gericht om internationals met ICT-vaardigheden en -ervaring te helpen met het vinden van een ICT-baan in Nederland. Zo nodig wordt er gekeken naar welke competenties er missen en hoe deze aangevuld kunnen worden. Hierdoor wordt internationaal talent behouden.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Weten:
 - 6: Niet weten wat de baankansen zijn
- Kunnen:
 - 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden baan

Doel is om inzichtelijk te maken welke competenties er missen om ICT-professional te worden en welke Engelstalige instroom/trainingskansen er in Noord-Nederland zijn. Daarnaast wordt ondersteuning

geboden over baankansen voor de doelgroep in de ICT-sector, naast bijvoorbeeld het opmaken van een CV.

Onderbouwing

Niet alle internationals weten zich succesvol aan te passen aan de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt. Sommige hebben daarin meer persoonlijke begeleiding nodig dan anderen. Omdat veel van deze internationals zeker wel vaardigheden en ervaring hebben die we lokaal nodig hebben, is deze begeleiding een goede manier om ze beter te matchen aan de arbeidsmarkt.

Beoogd resultaat

- Deze activiteit vergroot het aantal potentiële ICT-professionals voor de regio Noord-Nederland.
- Deze activiteit draagt bij aan het meer divers en innovatief maken van de ICT-sector door de arbeidsmarkt meer toegankelijk te maken voor mensen van verschillende achtergronden.

Monitoring en evaluatie

- Na elk traject zal een evaluatie plaatsvinden. Hierbij zal er specifiek gelet worden op het volgende:
 - Aantal geïnteresseerde deelnemers
 - Aantal daadwerkelijke deelnemers
 - 80% deelnemers dat het traject voltooit
 - 80% deelnemers dat binnen 6 maanden een baan vindt in Noord-Nederland
 - 90% deelnemers dat binnen 12 maanden een baan vindt in Noord-Nederland
 - Aantal deelnemers aan Tech Drinks (werkzoekenden en bedrijven)
 - Mate waarin deelnemers zich voorbereid voelen om de Noordelijke ICT arbeidsmarkt op te gaan (te meten voor en na traject)
 - Mate waarin deelnemers zich goed geïnformeerd voelen over de Noordelijke ICT arbeidsmarkt (te meten voor en na traject)

Consortium

Make it in the North, IWCN, Alyx, IT Academy, Techgrounds.

Investering

Begroting 2025-2030: € 900.000

- *Best practices* Talent100 vertalen naar Noord-Nederlandse context
- Projectmanagement: opzetten van traject en lokale partijen goed betrekken en betrokken houden
- Uitvoering: schema's maken voor inhoud, community management deelnemers, administratie, events organiseren voor netwerk, communicatie
- Ruimtehuur voor wekelijkse meetings
- Drukwerk en andere materiaalkosten voor wekelijkse meetings

NB: internationals moeten ook eigen bijdrage doen (zoals €100) om motivatie van afronden hoog te houden.

Activiteit: 18 | Make it in the North - Digital Traineeships

Inhoud activiteit

- **Specifiek:** Opzetten van een 2-jarig traineeship programma voor specifieke digitale functies met een tekort, bij verschillende ICT-bedrijven in Noord-Nederland.
- **Meetbaar:**
 - Minimaal 6 trainees starten het programma binnen het eerste jaar.
 - 100% van de trainees werkt 3/4 dagen per week bij een bedrijf.
 - 100% van de trainees volgt 4 uur per week Nederlandse taalles en 4 uur per week professionele vaardigheden (in het Engels).
 - Minimaal 80% van de trainees voltooit het programma succesvol na 2 jaar.
 - Positieve feedback van 90% van de trainees en deelnemende bedrijven na elke rotatie.
- **Acceptabel (Haalbaar):**
 - In het verleden waren er niet genoeg bedrijven die hiervoor open stonden. Inmiddels staan veel meer (ICT) bedrijven open voor deze doelgroep, en moet er zeker op de digitale beroepen waar de vraag het grootste is, meer medewerking van bedrijven gevonden kunnen worden. Welwillende bedrijven is daarin de grootste uitdaging. De rest van de activiteiten van Digital Traineeships zijn te realiseren i.s.m. ketenorganisaties:
 - Werving en selectie van geschikte trainees voor de digitale functies met een tekort.
 - Samenwerking met 3 ICT-bedrijven voor het opzetten van werkplekken en begeleiding.
 - Organiseren van een integratieprogramma van 1 dag per week.
 - Faciliteren van 4 uur Nederlandse taalles per week.
 - Aanbieden van 4 uur per week Engelstalige trainingen in professionele vaardigheden, toegespitst op de Nederlandse werkvloer
- **Relevant:** Het programma richt zich op het vullen van specifieke digitale functie tekorten in Noord-Nederland en het verbeteren van de inzetbaarheid van trainees door hen te voorzien van zowel technische als taal- en professionele vaardigheden.
- **Tijdgebonden:**
 - Projectopstart, welwillende bedrijven vinden en traject plannen (6 maand)
 - Start werving en selectieproces: na 4 maand.
 - Begin van het traineeship programma: na 6-8 maand.
 - Tussentijdse evaluaties na elke 6 maanden.
 - Voltooiing van het eerste cohort na 2 jaar.
 - Na 1 jaar proberen volgend cohort te starten op evt ander digitaal beroep (afhankelijk van vraag vanuit bedrijven) en zo door per jaar
 - Dit 2-jarig traject 3 keer doorlopen met 1 jaar overlap. Totale projecttijd: 5 jaar

Conceptuele kader

Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:

- D: Zij-instroom van niet-ICT professional naar ICT-professional

Deze activiteit is gericht op het behoud en werven van internationaal (en Nederlands Engelssprekend) talent in Noord-Nederland.

Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:

- Kunnen:
 - 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden baan
 - 7: Niet kunnen ontwikkelen bij huidige werkgever

Doel is om ondersteuning te bieden om op hoog professioneel niveau te integreren op de lokale arbeidsmarkt.

Onderbouwing

Voor veel bedrijven is het inhuren van een internationale ICT professional spannend, zeker als ze nog geen internationals in dienst hebben. Een traineeship is zowel voor het bedrijf als voor de international een ideale manier om aan elkaar te kunnen 'snuffelen' en te zien of het wat voor hen is.

Beoogd resultaat

- Vergroten van het aantal MKB bedrijven dat zich openstelt voor internationals voor ICT functies ("als gedeeld traineeship durven we dat wel")
- Retentie internationaal ICT talent voor de regio
- Betere integratie (taal + cultureel + sociaal) in de regio van internationale junior ICT professionals
- meer divers en innovatief maken van de ICT sector door mensen van verschillende achtergronden beter toegang te geven tot de arbeidsmarkt;

Monitoring en evaluatie

- Aantal geïnteresseerde deelnemers (bedrijven en internationals)
- Aantal daadwerkelijke deelnemers (bedrijven en internationals)
- % deelnemers dat de traineeship afmaakt
- % deelnemende trainees dat na traject in het noorden werk vindt
- taalniveau Nederlands deelnemende trainees start vs. na 2 jaar

Consortium

Make it in the North, taalles aanbieders, IT Academy Noord-Nederland, ICT brancheverenigingen, partijen zoals Working Talent, YER, Vonk/Young Heroes

Investering

Begroting 2025-2030: € 720.000

- Samenwerking zoeken met het Samenwerking Noord Data traineeship en vergelijkbare trajecten
- Projectmanagement: opzetten van traject en lokale partijen en bedrijven goed betrekken en betrokken houden
- Accountmanagement en ondersteuning (richting bedrijven en richting deelnemers)
- Werving en selectie deelnemers
- Professional skills training en taaltrainingen
- Drukwerk en andere materiaalkosten
- Ontmoetingsevents (deelnemers x bedrijven)

NB: bedrijven moeten uiteraard ook meebetalen.

Activiteit: 19	Make it in the North - Digital Career Loket
<p>Inhoud activiteit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Non-profit vacatureportaal (www.makeitinthnorth.nl) en fysiek loket met Engelstalige informatie over werken in Noord-Nederland, inclusief alle international-friendly bedrijven en digitale banen, en informatie over de ICT-sector in het Noorden. • Meetbaar: Groei meten in aantal bezoekers (online en bij loket), digitale vacatures, aangesloten ICT bedrijven, aantal sollicitaties, en tevredenheid van bezoekers (online en bij loket). • Acceptabel (Haalbaar): In samenwerking met bestaande partners moet het realiseren van een fysiek loket op één van hun locaties zeker mogelijk zijn. Zolang er budget is om het in te richten met de benodigde hulpmiddelen, en bezetting gefinancierd kan worden, zal dit lukken. • Relevant: Vanuit de doelgroep is er duidelijk behoefte aan fysiek contact bij ondersteuning op ICT-carrière vragen. Face-to-face werkt (interculturele) communicatie beter • Tijdgebonden: Het loket wordt 6 maanden na start financiering geopend, en is 2 werkdagen in de week geopend in 2025. In 2026 wordt opgeschaald naar 3 dagen, in 2027 naar 4 dagen en vanaf 2027 moet het loket ma t/m vrijdag geopend zijn. 	
<p>Conceptuele kader</p> <p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • D: Zij-instroom van niet-ICT professional naar ICT-professional <p>Deze activiteit is gericht op het behoud en werven van internationaal (en Nederlands Engelssprekend) talent in Noord-Nederland.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6: Niet weten wat de baankansen zijn • <u>Kunnen:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 6: Niet kunnen voldoen aan voorwaarden baan <p>Deze activiteit heeft als resultaat dat inzichtelijk wordt gemaakt welke ICT-banen toegankelijk zijn voor de doelgroep, waarbij alleen Engels een taalvereiste is. Daarnaast wordt ondersteuning geboden over baankansen voor de doelgroep in de ICT-sector, naast bijvoorbeeld het opmaken van een CV.</p>	
<p>Onderbouwing</p> <p>Het Make it in the North project is van cruciaal belang voor de economische en demografische groei van Noord-Nederland (een krimpregio). Gezien de vergrijzing zijn internationals een essentiële bijdrage aan een diverse en innovatieve arbeidsmarkt. De ICT sector is bij uitstek Engelstalig en kan deze doelgroep beter dan andere sectoren absorberen.</p> <p>Een loket voor digitale professionals in het Noorden is iets waar de doelgroep zelf behoefte aan heeft. Zorgen dat de verbinding met de arbeidsmarkt zo meer laagdrempelig wordt, komt zowel de digitale professional als bedrijven ten goede.</p>	
<p>Beoogd resultaat</p> <ul style="list-style-type: none"> • deze activiteit vergroot de pool van potentiële ICT professionals voor de regio Noord-Nederland • deze activiteit draagt bij aan het meer divers en innovatief maken van de ICT sector door mensen van verschillende achtergronden beter toegang te geven tot de arbeidsmarkt 	

Monitoring en evaluatie

Groei van de volgende indicatoren kan gebruikt worden om het **kortetermijnsucces** te monitoren van het portal en loket:

- aantal beschikbare vacatures voor de doelgroep in digitale beroepen
- aantal ICT bedrijven dat open staat voor de doelgroep
- aantal bezoekers op ICT vacatures
- aantal sollicitaties op ICT vacatures

Groei van de volgende indicatoren kan gebruikt worden om het **langetermijnsucces** te monitoren:

- succespercentage sollicitaties
- aantal internationals dat werkzaam is in de regio
- aantal internationals dat werkzaam is in de ICT sector
- retentiepercentage internationals (3 jaar na afstuderen)
- aantal bezoekers loket
- tevredenheid bezoekers over loket

Consortium

Make it in the North: Gemeente Groningen, Akkoord van Groningen, RUG, NHL Stenden, Hanze, Gemeente Assen en Gemeente Emmen, Koninklijke Metaalunie, FME.

Investering

Begroting 2025-2030: € 564.000

- Huur en informatiemateriaal voor ruimte loketfunctie
- Training personeel (over lokale ICT beroepen, over instroomopties en studies voor internationals, over CVs en cover letters kunnen laten aansluiten op lokale arbeidsmarkt)
- Personele bezetting loket
- Communicatie/ondersteuning vanuit en over loket
- Marketing over loket: doelgroepen bekend maken ermee

F. Nieuwe mogelijkheden in de digitale sector

Activiteit: 20	Het creëren van nieuwe type ICT banen
<p>Inhoud activiteit</p> <p>Voor veel mensen biedt de digitale sector geen banen die bij hun interesse passen. Aan de andere kant hebben werkgevers behoefte aan nieuwe banen in de ICT die andere competenties dan gebruikelijk vereisen. Voorbeelden zijn digicoach in de zorg en AI-consultants voor technische bedrijven. Deze beroepen hebben een grotere nadruk op <i>soft skills</i>. Door op het maken van deze banen in te zetten zullen meer groepen geïnteresseerd raken in een baan in de ICT-sector en zal er tegelijkertijd aan een behoefte in de arbeidsmarkt worden voldaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Specifiek: Maken van nieuwe functies in de ICT-sector waar behoefte aan is vanuit de arbeidsmarkt én die zal zorgen voor een nieuwe groep instromers. • Meetbaar: <ul style="list-style-type: none"> ○ 200 nieuwe ICT-functies in sectoren als de zorg en techniek binnen de eerste twee jaar na implementatie. ○ 150 (zij)instromers naar de ICT-sector vanuit de financiële dienstverlening en onderwijs. ○ 20% meer vrouwen in de ICT-sector in vijf jaar. • Acceptabel (Haalbaar): De activiteiten om dit te realiseren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Opzetten van een netwerk van organisaties die behoefte hebben aan nieuwe functies in de ICT-sector. ○ Ontwikkelen en uitvoeren van opleidingstrajecten en onderwijsonderdelen gericht op de nieuwe functies. Hierbij zal de focus zijn op het werken met ICT in diverse sectoren. ○ Professionalisering en ontwikkelen van expertise op het gebied van nieuwe functies. • Relevant: Door het opzetten van banen in nieuwe functies zal de digitale sector een bredere groep mensen aanspreken. • Tijdgebonden: In 2025 – 2030 zullen bovengenoemde activiteiten uitgevoerd en geëvalueerd worden. 	
<p>Conceptuele kader</p> <p>Deze activiteit is op de volgende ontwikkelroutes van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A: Instroom naar en gediplomeerde studenten vanuit ICT-onderwijs • D: Zij-instroom van niet-ICT professional naar ICT-professional <p>Deze activiteit zorgt voor opleidingen naar alternatieve ICT-banen die aantrekkelijk zijn voor een meer diverse groep studiekeziers en werkenden uit andere sectoren. Zo zullen de nieuwe functies aantrekkelijk zijn voor vrouwen en voor (zij)instromers uit de financiële dienstverlening en het onderwijs.</p> <p>Deze activiteit richt zich op de volgende factoren van het Weten-Willen-Kunnen-model:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Weten:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 4: Niet weten wat opleiding/beroep inhoudt ○ 5: Niet weten welke opleiding/beroep past bij je identiteit <p>Met deze activiteiten worden nieuwe rollen gecreëerd die passen bij andere soorten studiekeziers en werkenden in andere sectoren. Door hen hiervan bewust te maken zullen ook zij voor een ICT-carrière kiezen.</p>	
<p>Onderbouwing</p> <p>Het maken van nieuwe ICT-functies, die ook weer andere functies en competenties vereisen, zullen ervoor zorgen dat meer mensen zich aangetrokken voelen tot de ICT. Aan de andere kant blijkt uit</p>	

dataonderzoek dat er in Noord-Nederland een grote behoefte is aan ICT-personeel dat organisaties ondersteunt bij het werken van ICT. Specifieke nieuwe rollen zoals digicoach en AI-consultant kunnen aan beide behoeften voldoen:

- **Digicoach in de zorg:** Deze functie ondersteunt zorgmedewerkers bij het gebruik van ICT-hulpmiddelen. De digicoach helpt bij de implementatie en het dagelijks gebruik van technologie, wat leidt tot efficiëntere zorgprocessen en betere zorgkwaliteit. Dit profiel vereist didactische vaardigheden, inlevingsvermogen en een goed begrip van de bedrijfsprocessen in de zorg.
- **AI-consultant voor technische bedrijven:** Deze rol helpt bedrijven bij het integreren en optimaal benutten van AI-technologieën. De AI-consultant analyseert bedrijfsprocessen, adviseert over de implementatie van AI-oplossingen en zorgt voor de opleiding van personeel. Competenties die hiervoor nodig zijn, omvatten technische kennis van AI, consultancy vaardigheden en een diepgaand begrip van de sector.

Deze nieuwe functies activeert een andere doelgroep, zoals zijinstromers vanuit financiële instellingen. Daarnaast verwachten we vooral ook een beroep te kunnen doen op vrouwelijke nieuwe instromers.

Beoogd resultaat

1. Vergroting van de arbeidsmarkt:

Door het creëren van nieuwe ICT-banen zoals digicoach en AI-consultant, spelen we in op de specifieke behoeften van verschillende sectoren en vergroten we de inzetbaarheid van ICT-professionals. Deze nieuwe functies zijn cruciaal in sectoren zoals de zorg en de technische industrie, waar de integratie van technologie steeds belangrijker wordt. Door deze nieuwe rollen te introduceren, voorzien we in een duidelijke behoefte aan gespecialiseerde ICT-ondersteuning binnen organisaties, wat resulteert in een bredere en meer dynamische arbeidsmarkt. Naast nieuwe banen zal het inzetten van digicoaches ook zorgen voor vermindering van de werkdruk in de zorg en grotere zorgkwaliteit.

2. Activering van nieuwe doelgroepen:

Door gericht te werven onder zijinstromers en vrouwen, dragen we bij aan een meer diverse en inclusieve ICT-sector. Dit zorgt niet alleen voor een bredere talentenpool, maar ook voor diverse perspectieven en innovaties binnen de sector.

3. Verbetering van ICT-vaardigheden in organisaties:

Door het opleiden van personeel dat andere medewerkers kan ondersteunen bij het gebruik van ICT, verhogen we de algemene ICT-vaardigheden binnen organisaties. Hiermee richt dit resultaat zich op ster 10 en is derhalve verder niet beschreven.

Monitoring en evaluatie

Uitgebreide monitoring en evaluatie voor optimaal succes

We zullen deze activiteit uitvoeren en monitoren binnen de bestaande structuren van de huidige samenwerking tussen MBO en HBO, en de governance van de digitale werkplaats Fryslân (+Drenthe en Groningen).

Realistische evaluatie:

We maken gebruik van de methode van realistische evaluatie om te waarborgen dat onze interventies effectief zijn. Dit omvat:

- **Ex ante evaluatie:** Tijdens het ontwerp van de interventie brengen we de verwachte context, mechanismen en uitkomsten in kaart. Dit stelt ons in staat om duidelijke interventielogica op te stellen en potentiële obstakels vroegtijdig te identificeren en aan te pakken.

- **Procesevaluatie:** Gedurende de implementatie van de interventie monitoren we continu het proces om ervoor te zorgen dat de interventie zoals gepland wordt uitgevoerd. Hierbij verzamelen we gegevens over de uitvoering en ontvangen we feedback van de betrokkenen. Dit stelt ons in staat om tijdig bij te sturen en de interventie te optimaliseren.
- **Ex post evaluatie:** Na de implementatie van de interventie evalueren we de uiteindelijke resultaten en effecten. We analyseren in hoeverre de beoogde doelen zijn bereikt en welke context- en mechanismefactoren hieraan hebben bijgedragen. Deze evaluatie helpt ons niet alleen de effectiviteit van de huidige interventie te beoordelen, maar biedt ook waardevolle lessen voor toekomstige projecten.

Consortium

De leidende partij in deze activiteit is Ynbusiness, zij zijn de linking pin met het bedrijfsleven en beschikken over voldoende data om richting te geven aan de aangepaste opleiding.

- Ynbusiness
- Connect.frl
- NHL Stenden
- Firda
- Digitale Werkplaats Fryslan
- Digilink
- IT Academy Noord-Nederland
- Digitale Academie Noord-Nederland

Investering

Voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van dit werkpakket hebben we een begroting gemaakt voor zes jaar. De benodigde investering betreft de uren van de projectmedewerkers, die we inschatten op €200.000 per jaar, wat neerkomt op een totaal van €1.200.000 voor zes jaar.

5. Begroting

Thema	Activiteit	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Subtotaal (activiteit)	Subtotaal (thema)
Verbeteren instroom en beperken uitval ICT-onderwijs	1	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 600.000	€ 4.920.000
	2	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 1.800.000	
	3	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 360.000	
	4	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 600.000	
	5	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 1.200.000	
	6	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 360.000	
Omscholing en begeleiding op maat	7	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 1.187.500	€ 7.125.000	€ 8.265.000
	8	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 100.000	€ 600.000	
	9	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 90.000	€ 540.000	
Verbeteren van het Noordelijke IT imago	10	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 4.000	€ 24.000	€ 1.824.000
	11	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 1.800.000	
Meer vrouwen in de ICT	12	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 39.000	€ 234.000	€ 1.434.000
	13	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 1.200.000	
Internationaal Talent Binden	14	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 300.000	€ 1.800.000	€ 6.468.000
	15	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 164.000	€ 984.000	
	16	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 250.000	€ 1.500.000	
	17	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	€ 900.000	
	18	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000	€ 720.000	
	19	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 94.000	€ 564.000	
Nieuwe mogelijkheden in de digitale sector	20	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	€ 1.200.000	€ 1.200.000
Subtotaal (per jaar)		€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500	€ 4.018.500		
Totaal								€ 24.111.000	

6. Consortium

Complexe maatschappelijke vraagstukken zijn tegenwoordig vrijwel uitsluitend op te lossen door het opzetten van strategische samenwerkingen tussen publieke en private partijen, zo ook voor dit plan!

Overheid

- Provincie Drenthe
- Provincie Fryslân
- Provincie Groningen
- Gemeenten Drenthe
- Gemeenten Fryslân
- Gemeenten Groningen
- UWV
- Nationaal Programma Groningen ([link](#))

Onderwijs

- Rijksuniversiteit Groningen
- NHL Stenden Hogeschool
- Hanzehogeschool
- Hogeschool Windesheim
- Alfa College
- Drenthe College
- Firda
- VO-scholen
- PO-scholen

ECO-systemen & bedrijfsleven

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - IT Academy (link) - IT Hub (link) - Make IT in the North (link) - Digitale Academie Noord-Nederland (link) - DNA Next - (link) - Connect.frl - (link) - AI Hub Noord Nederland (link) - European Digital Innovation Hub Noord Nederland (link) - Fryslân werkt (link) - Innovatiepact Fryslân (link) - MKB Cyber Campus (link) - NVO NCW MKB Noord (link) - Ik Ben Drents Ondernemer (link) - Ynbusiness (link) - Digitale Werkplaats Fryslân (link) - YER (link) - Django Girls (link) - IWCN (link) - GroBusiness (link) - Samenwerking Noord (link) - Noorderlink (link) | <ul style="list-style-type: none"> - Talent in de Regio (link) - Het akkoord van Groningen (link) - Hacklab Fryslân (link) - Techgrounds (link) - Noordelijke Online Ondernemers (link) - Young Heroes (link) - Koninklijke Metaalunie (link) - FME (link) - Stichting voor Vluchteling Studenten UAF (link) - Vluchtelingenwerk (link) |
|---|---|