



Human Capital Agenda Regio Foodvalley 2026-2030

21 januari 2025

AUTEURS

Renate Bouwman
Maarten Bremer



#REGIOFOODVALLEY

Managementsamenvatting

Context en urgentie – de krapte op de arbeidsmarkt is groot, én langdurig

De arbeidsmarkt in Regio Foodvalley is structureel krap en de druk op het menselijk kapitaal neemt alleen maar verder toe. De Human Capital Agenda (HCA) 2026–2030 zet een koers uit die aansluit op deze zeer krappe arbeidsmarkt, de maatschappelijke transities en economische ambities van de regio. Deze Human Capital Agenda bouwt voort op de stevige fundamenten van de vorige HCA door een verdere versteviging en verbreding van de programmatische aansturing en regionale samenwerking.

DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN EN BEROEPSBEVOLKING

De urgentie is groot. De bevolking in de regio groeit aanzienlijk sneller dan het landelijk gemiddelde; tot 2050 is de bevolkingsgroei naar verwachting ruim 22%. Tegelijkertijd zet de vergrijzing stevig door: het aantal 75-plussers stijgt met meer dan de helft, wat leidt tot een toenemende zorgvraag én meer mantelzorgtaken die drukken op de inzetbaarheid van werkenden. Hoewel de beroepsbevolking nog enigszins meegroeit, versnelt de mismatch tussen vraag en beschikbaarheid. De arbeidsmarkt is nu al uitzonderlijk krap. *Per werkzoekende staan er gemiddeld meer dan zeven vacatures open* en de werkloosheid is historisch laag. Vrijwel iedereen die kan en wil werken, werkt al. Onderbenutte deeltijders en het aantal mensen dat extra uren kan en wil maken, vormen slechts een beperkte buffer. De regio kampt zowel met een kwantitatief tekort, als ook met een kwalitatieve mismatch tussen de vaardigheden van werkzoekenden en de behoeften van werkgevers.

ECONOMISCHE ONTWIKKELING

Tegelijkertijd ontwikkelt de regionale economie zich snel. In vergelijking met andere regio's groeit de werkgelegenheid in veel sectoren harder, met name in zorg, zakelijke dienstverlening en ICT. De regio heeft relatief veel banen in industrie, bouw, handel, ICT en onderwijs. Ondanks deze groei blijft de arbeidsproductiviteit enigszins achter, wat mede samenhangt met de sectorstructuur. In een economie waar de beroepsbevolking stagneert of krimpt, is productiviteitsgroei echter essentieel om welvaart en voorzieningen op peil te houden.

ONDERWIJS EN TALENTPROFIELEN IN DE REGIO

Het onderwijs in de regio laat een gemengd beeld zien: mbo- en wo-instellingen groeien sneller dan landelijk, terwijl het aantal hbo-studenten stabiel blijft. De regio biedt opleidingen op alle niveaus, maar het aanbod van technische hbo-opleidingen is beperkt. Dit knelt omdat werkgevers juist steeds meer technologisch en digitaal vaardige werknemers vragen. Daarnaast kiezen steeds meer jongeren voor de BBL-route, waarbij leren en werken worden gecombineerd. Dit sluit goed aan bij de praktijkgerichte behoefte van het mkb, maar is een risico voor doorstroom en behoud van het brede mbo-aanbod.

De actualisatie van talentprofielen laat zien dat werkgevers in de regio brede, wendbare vakmensen zoeken die technische basiskennis combineren met digitale vaardigheden, datageletterdheid en een sterke leerhouding. Dit geldt niet alleen voor de techniek-sector, maar ook voor agrifood en ICT. Talenten worden gevraagd om flexibel te kunnen bewegen tussen werkzaamheden, disciplines en technologieën. De drijfveren van jongeren veranderen: Generatie Z en millennials hechten sterk aan financiële zekerheid, een gezonde werk-privébalans, zingeving en ontwikkelmogelijkheden. Zij kiezen voor werkgevers die perspectief bieden, bijdragen aan maatschappelijke opgaven en aandacht hebben voor inclusiviteit en mentale gezondheid. Jongeren verlaten banen niet uit onrust, maar omdat er te weinig groeimogelijkheden zijn; het fenomeen "groei-hoppen" wordt daarmee een belangrijke factor in het behouden van talent.

ERVARINGEN HCA 2022-2025

De HCA 2026–2030 bouwt voort op de ervaringen van de afgelopen jaren. De kerngroep en stuurgroep HCA groeide uit tot een belangrijk verbindend orgaan dat intensieve samenwerking in de triple helix stimuleerde. Onderzoek en praktische vertaling naar het kleinere mkb rondom goed werkgeverschap leverde een schat aan informatie over behoeften, uitdagingen en ondersteuning voor HR-beleid, duurzame inzetbaarheid en collectieve oplossingen. Een campagne

“Werkgeverskracht!” op dit thema is net van start gegaan (januari 2026). Onderwijsinstellingen professionaliseren hun LLO trajecten, verschillende projecten en trajecten rondom ondernemerschap (the Boardroom), en interesse voor ICT en Techniek (Techniekpact, ICT Valley met Digital Days, Sterk Techniek Onderwijs) zijn specifiek voor jongeren uitgevoerd. In het Gelrepact (samenwerking met arbeidsmarktregio’s in Gelderland) zijn verschillende projecten gefinancierd (2022-2024) en een bovenregionale samenwerking op Inclusieve Technologie is van start gegaan (2025). De Techniek Coalitie (gestart eind 2025) brengt onderwijs en bedrijfsleven dicht bij elkaar en leidde tot gezamenlijke initiatieven om de instroom in techniek te vergroten en gezamenlijk onderwijs te versterken.

We concluderen dat verdere professionalisering, meer programmatische sturing en een duidelijkere gezamenlijke koers nodig is om versnippering te voorkomen en de impact te vergroten. Goede samenwerking én afbakening met de Arbeidsmarktregio’s (en de toekomstige Regionale WerkCentra) is essentieel. De Strategische Agenda 2026–2030 van Regio Foodvalley en de ontwikkeling van de Economic Board vragen om een duidelijke verankering van human capital binnen de bredere regionale ambities en gremia.

HCA Regio Foodvalley 2026-2030

Op basis van deze ontwikkelingen formuleert de HCA 2026–2030 drie programmalijnen die gezamenlijk richting en samenhang brengen in de aanpak van arbeidsmarktproblemen. De eerste programmalijn richt zich op het vergroten van de instroom en het behoud van talent en bevat de activiteiten van het project ‘Lerend Netwerk Transitie-talent Regio Foodvalley’ dat is ingediend bij de Regio Deal. We richten veel aandacht op techniek en technologie in de breedte (incl. ICT en food) omdat techniek en technologie in vrijwel alle sectoren een steeds grotere rol speelt en het van strategisch belang is dat meer mensen de (over)stap maken naar technische beroepen en dat de vaardigheden passen bij de arbeidsmarkt. Het doel van het project is om een duurzaam leerwerkecosysteem (uit) te bouwen dat talent ontwikkelt, doorstroom faciliteert en het innovatieve vermogen van de regio vergroot. Deze programmalijn bevat onder andere de TechniekCoalitie als strategische samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt om d.m.v. een regionale techniekagenda activiteiten te stroomlijnen, verbinden en structureren en aan te sluiten bij de landelijke ontwikkeling rondom Hybride Techniek Centra. In verschillende werkpakketten wordt door de partners concreet gewerkt aan in- en doorstroom van leerlingen en werknemers, begeleiding naar werk van verschillende doelgroepen, ondersteuning van het mkb bij goed werkgeverschap en Leven Lang Ontwikkelen.

De tweede programmalijn “Leren doe je (juist) in het mkb” speelt in op de regionale structuur, waarin kleinschaligheid en ondernemerschap belangrijke kenmerken zijn. Het mkb is cruciaal voor de regionale economie, maar heeft vaak beperkte capaciteit voor strategisch HR-beleid en het ontwikkelen van leercultuur. Daarom richt deze programmalijn zich op het versterken van leren op de werkvloer, het (verder)ontwikkelen van praktijkleren door samenwerking tussen onderwijs en ondernemers en bewustwording bij werkgevers.

De derde programmalijn “Productiever worden door mensgerichte technologie” is een nieuw aandachtspunt in deze Human Capital Agenda. In een regio waar personeelstekorten niet vanzelf verdwijnen en waar vergrijzing de inzetbaarheid verder onder druk zet, is productiviteitsgroei noodzakelijk. Deze programmalijn ondersteunt ondernemers bij het slimmer en efficiënter organiseren van werk, ondersteunt bij werkplekinnovatie, stimuleert cross-sectorale kennisdeling onder andere vanuit de zorgsector, waar al veel innovatie plaatsvindt en versterkt de samenwerking tussen kennisinstellingen en bedrijven. Hier kijken we ook nadrukkelijk naar bovenregionale samenwerking en kennis die elders wordt opgedaan.

GOVERNANCE, FINANCIERING EN MONITORING

Om deze programmalijnen succesvol uit te voeren, is een sterke governance van belang. De HCA vormt verbindingen met de Economic Board en het Regionaal Werkcentrum, die ieder vanuit hun eigen domein (economie en sociaal), verantwoordelijkheid dragen voor human capital vraagstukken. In de gewenste situatie wordt de HCA een integraal onderdeel van zowel de strategische economische agenda van Economic Board als de arbeidsmarkt- en ontwikkelagenda van het RWC. De stuurgroep HCA, waarin de triple helix gelijkwaardig vertegenwoordigd is,

bewaakt samenhang, regie en voortgang. Ondersteuning komt van een programmamanager, een kernteam met triple helix partijen (gemeenten, provincies, onderwijs, VNO-NCW, UWV) en regionaal "loopvermogen" van adviseurs die dagelijks met ondernemers in gesprek zijn.

De financiering van de HCA bestaat deels uit middelen vanuit de regio, deels uit cofinanciering van partners op activiteiten en mogelijk uit de Regio Deal, die bijna drie miljoen euro kan toevoegen aan programmalijn 1.

Tot slot werkt de HCA vanuit een *lerende aanpak*, met continue monitoring en datagedreven bijsturing. We werken behoefte-gestuurd met aandacht voor ontwikkelingen (ook landelijk) en met de energie van initiatieven van onderop. Zo blijft de agenda flexibel, toekomstgericht en verbonden met de dynamiek van Regio Foodvalley.

Inhoud

Managementsamenvatting	2
1 Context – Herijking Human Capital Agenda	6
1.1 Ervaringen Human Capital Agenda 2022 - 2025	6
1.2 Arbeidsmarkt Regio Foodvalley – actualisering	9
1.2.1 Demografische regionale ontwikkelingen	9
1.2.2 Economische regionale ontwikkelingen	10
1.2.3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	12
1.2.4 Onderwijs in de regio	13
1.2.5 Update en uitbreiding talentprofielen	14
1.2.6 Conclusies voor de Human Capital Agenda.....	16
1.3 Enkele Human Capital kansen en uitdagingen voor Regio Foodvalley	17
1.3.1 Landelijke ontwikkelingen	18
1.3.2 Vier aangrijpingspunten voor een krappe arbeidsmarkt	19
2 Human Capital Agenda 2026–2030	20
2.1 Opzet & aanpak	20
2.2 Programmalijn 1 - Vergroten van de instroom en het behoud van talent	21
2.2.1 Doel & resultaat/impact.....	21
2.3 Programmalijn 2 - Leren doe je (juist) in het mkb	22
2.3.1 Doel & resultaat/impact.....	22
2.3.2 Aanpak	23
2.3.3 Activiteiten	23
2.3.4 Rollen	23
2.4 Programmalijn 3 - Productiever worden door mensgerichte technologie	24
2.4.1 Activiteiten	24
2.4.2 Planning	25
2.4.3 Rollen	25
3 Governance & financiering	26
3.1 Huidige governance - ervaringen	26
3.1.1 Sterkere rol Economic Board	26
3.1.2 Doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio's.....	26
3.2 Uitgangspunten gewenste governance	27
3.3 Governance	27
3.4 Financiering	29
3.5 Monitoring & evaluatie – een lerende aanpak	29
Bijlage 1- Werkpakketten “Lerend Netwerk Transitie-talent Regio Foodvalley”	30
Bijlage 2- Bronnen Arbeidsmarktanalyse Regio Foodvalley	32

1 Context – Herijking Human Capital Agenda

De bestaande Human Capital Agenda (HCA) 2020-2025 bevat een grondige analyse van human capital in de economie van de regio, de ontwikkelingen en welke principes leidend zijn. De lijnen die hierin zijn getrokken zijn bedoeld om richting te geven tot zeker 2030 en zijn nog steeds relevant.

In de agenda zijn daarnaast prioriteiten benoemd tot 2026 met keuze voor de sectoren energietransitie, zorg en landbouw en een aantal concrete projecten en interventies. Voor dit deel is een herijking nodig.

Met Human Capital wordt bedoeld het menselijk kapitaal in Regio Foodvalley: de kennis, vaardigheden, ervaringen en welzijn van inwoners die worden ingezet voor productiviteit, innovatie en groei middels onderwijs, training en gezondheidszorg.

In Regio Foodvalley is de afgelopen tijd hard gewerkt met triple helix partners aan een gedragen Strategische Agenda 2026–2030. Binnen de lijn Toekomstbestendige Economie is een zwaarder accent op Food en programmatisch werken voorzien, als ook ambities voor het thema van human capital. Dit hebben we meegenomen bij het herijken van deze HCA.

Ook is aan Regio Foodvalley een Regio Deal van 25 miljoen euro toegekend, en dat creëert nieuwe kansen rond het verbinden van talent aan het mkb en het bouwen aan een regionaal leer-werkecosysteem. Last but not least vraagt de reorganisatie van de arbeidsmarktregio (AMR) en de totstandkoming van het Regionaal WerkCentrum om een zorgvuldige afstemming tussen HCA en AMR.

Tegen deze achtergronden is de afgelopen maanden gewerkt door middel van analyse, interviews en werksessies met kernteam en stuurgroep aan een nieuwe invulling voor de HCA 2026-2030.

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de ervaringen zijn met de HCA 2022 – 2025 en worden de kwantitatieve data en de talentprofielen voor de regio geactualiseerd.

1.1 Ervaringen Human Capital Agenda 2022 - 2025

In de afgelopen jaren is veel ervaring opgedaan met de rol van het programma HCA, de effectiviteit van projecten en is het ecosysteem binnen Human Capital verder versterkt middels de samenwerking met diverse stakeholdergroepen. Vanuit deze ervaringen en input uit de regio kunnen opnieuw keuzes gemaakt worden voor een vervolg van de HCA.

Behaalde resultaten van de huidige agenda zijn opgehaald uit interviews met verschillende stakeholders binnen de triple helix en de kerngroep HCA. Belangrijk is om hierop voort te bouwen én door te pakken:

- ⇒ De Techniek Coalitie Regio Foodvalley is gelanceerd in oktober 2025. Een regionale samenwerking met bedrijven, onderwijs en relevante stakeholders (zoals brancheorganisaties en initiatieven) gericht op het aantrekken, behouden en ontwikkelen van technisch talent nu en in de toekomst. De Techniek Coalitie brengt initiatieven samen richting één gezamenlijke aanpak waardoor een duurzame, toekomstbestendige onderwijs-

en arbeidsmarktinfrastructuur voor de technische sector in Regio Foodvalley wordt gebouwd.

- ⇒ Aandacht voor goed werkgeverschap en HR-ondersteuning voor mkb. Het onderwerp Goed Werkgeverschap is onderzocht door de Christelijke Hogeschool Ede. Uit een onderzoek door een student HRM is o.a. een Innovatiewerkplaats met bedrijven voortgekomen en een campagne 'Werkgeverskracht!' die begin 2026 van start is gegaan. In het Gelrepact waren ook vouchers beschikbaar voor het mkb binnen de voedingsmiddelensector en voor trainingen. Hier bleek dat het niet eenvoudig is om het bedrijfsleven te betrekken en dat contact in de regio door accounthouders die vertrouwd worden essentieel is. Er zijn geen generieke instrumenten die effectief zijn bij het kleine mkb, hier draait het om 'loopvermogen' om hen te bezoeken en maatwerk te leveren.
- ⇒ Er zijn veel projecten en initiatieven die vanuit partijen zelf komen. De Human Capital Agenda speelt soms een rol in het opschalen, meefinancieren en verbinden, maar deze is niet overal even groot. Zo professionaliseren onderwijsinstellingen hun LLO trajecten (soms middels een LLO-Katalysator subsidie) zijn er verschillende projecten en trajecten rondom ondernemerschap (the Boardroom), en interesse voor ICT en Techniek (Techniekpact, ICT Valley met Digital Days, Sterk Techniek Onderwijs) specifiek voor jongeren uitgevoerd.
- ⇒ In het Gelrepact (samenwerking met arbeidsmarktregio's in Gelderland) zijn verschillende projecten gefinancierd (2022-2024) en een bovenregionale samenwerking op Inclusieve Technologie is van start gegaan (2025).
- ⇒ Losse projecten zonder voldoende programmatische inbeddingen en meerjarige financiering geven een wat rommelig beeld en vaak geen structurele effecten. Dit hebben we zeker bij het Gelrepact 2022-2024 geconstateerd. Daarnaast zijn projecten die 'top-down' ontwikkeld worden vaak niet passend voor de doelgroep (mkb en/of onderwijs) en kan veel beter de energie en denkkraft 'bottom-up' benut worden. Het bij elkaar brengen, verbinden en stimuleren van de initiatieven wordt zeer gewaardeerd en blijkt goed te werken doordat verschillende lokale projecten nu worden opgeschaald naar de regio en een gezamenlijke aanvraag bij de Regio Deal is gedaan.
- ⇒ Focus en prioriteiten in de agenda zijn aangebracht, met name op techniek (gestart met energietransitie door Platform E maar inmiddels breed incl. food en ICT) en het interesseren van bredere doelgroepen voor een opleiding en baan in de techniek. De sector Zorg & Welzijn is onderzocht en er is geconcludeerd dat er geen directe toegevoegde waarde is om vanuit het programma Human Capital activiteiten te starten. Er wordt regelmatig overlegd en kennis gedeeld met o.a. de Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW) en hun programma ZoZorgtGelderseVallei. Voor de sector Landbouw is geen eenduidelijke human capital vraag (bijvoorbeeld naar bijscholing of zijnstroom) opgehaald, maar in de insteek van technologie als drager kunnen beide sectoren Zorg & Welzijn en Landbouw binnen beeld blijven.
- ⇒ De samenwerking en gedrevenheid in de kerngroep HCA wordt positief beoordeeld. Het netwerk is versterkt, resulterend in meer en andere samenwerkingen. Ook de rol van de programmamanager en klein aanjaagteam als verbinders en aanjagers heeft goed gewerkt.

In verschillende gesprekken zijn de volgende aandachtspunten benoemd:

- Het is belangrijk om door te bouwen, op te schalen, verknopen en stroomlijnen wat er al bereikt is: daarvoor is het nodig dat er in het HCA-netwerk voldoende kennis is wat er de afgelopen periode al gedaan is.
- Doe dat programmatisch, met doelen en beoogde resultaten: geen losse reeks projecten, dat voorkomt versnippering en ruis op de lijnen.
- Zorg voor een duidelijke kernboodschap over de koers, het belang en de resultaten van de HCA, die goed te communiceren is door bestuurders en andere stakeholders
- Versterk de verbinding met de Economic Board en het Regionaal WerkCentrum: werk daarbij met één agenda op de verschillende tafels als het gaat om human capital.

De HCA is een strategische agenda die de focus legt op het agenderen van belangrijke speerpunten voor de arbeidsmarkt in Regio Foodvalley. De grote uitdagingen op de arbeidsmarkt staan centraal: aantrekken, behouden, ontwikkelen en vitaliseren van medewerkers. Daarbij is van belang om samen te werken, te organiseren en te activeren (zowel ondernemers, onderwijs als overheid). En om bredere doelgroepen aan te sluiten bij sectoren waar veel tekorten zijn.

Projecten en activiteiten worden nader uitgewerkt in jaarplannen incl. keuzes en doelen.

1.2 Arbeidsmarkt Regio Foodvalley – actualisering

Hieronder vindt u een toelichting op de verschillende ontwikkelingen in Regio Foodvalley. Zie voor een toelichting op de regio-indeling het kader hiernaast. Waar passend en relevant worden de ontwikkelingen geïllustreerd met grafieken en figuren. Een totaaloverzicht van de gebruikte bronnen is te vinden in bijlage 2.

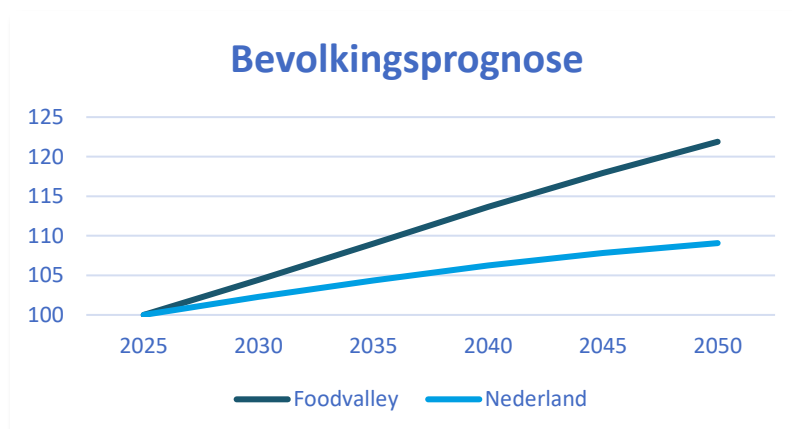
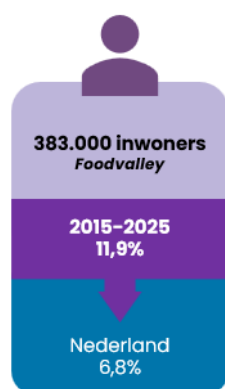
1.2.1 Demografische regionale ontwikkelingen

Regio Foodvalley telt 383.000 inwoners. De bevolking is de laatste 10-15 jaar hard gegroeid: een stuk harder dan landelijk¹. Deze trend zet zich door: de bevolking van Regio Foodvalley blijft hard groeien: +73.800 inwoners in 2050, +22%. Dat is sneller dan de bevolkingsgroei in heel Nederland.

In deze Human Capital agenda ligt de focus op Regio Foodvalley: het samenwerkingsverband van de gemeenten: Barneveld, Ede, *Nijkerk*, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen.

De Arbeidsmarktregio Foodvalley bestaat uit Barneveld, Ede, *Renkum*, Renswoude, Rhenen, Scherpenzeel, Veenendaal en Wageningen.

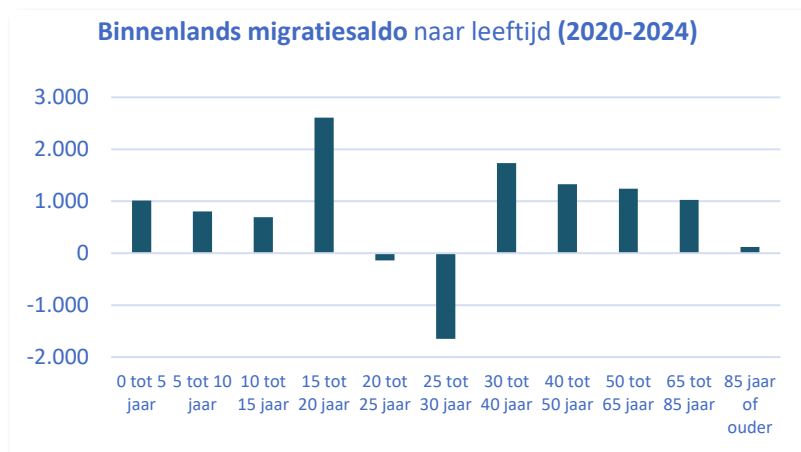
Op een enkele plek in dit document wordt gerefereerd aan COROP-regio's: een indeling op Europese schaal die gebruikt wordt door onderzoeksinstituten om gegevens te presenteren. De gemeenten van Regio Foodvalley zijn verdeeld over twee COROP-regio's: *Veluwe* (Barneveld, Ede, Nijkerk, Scherpenzeel en Wageningen), en *Utrecht*: (Renswoude, Rhenen en Veenendaal).



Figuren 1 & 2: Bevolkingsontwikkeling & prognose Regio Foodvalley

De bevolkingsgroei de afgelopen jaren is het gevolg van zowel een geboorteoverschot als een vestigingsoverschot. Bij het migratiesaldo valt op dat jongvolwassenen wegtrekken (zie figuur hieronder). Het vestigingsoverschot is dan ook vooral te danken aan buitenlandse migratie: de laatste tien jaar kwamen 57% van de migranten uit Europa, 27% uit Azië, 8% uit Amerika en 7% uit Afrika. De grootste groepen waren Polen 12%, Chinezen 11% en Oekraïners 11%.

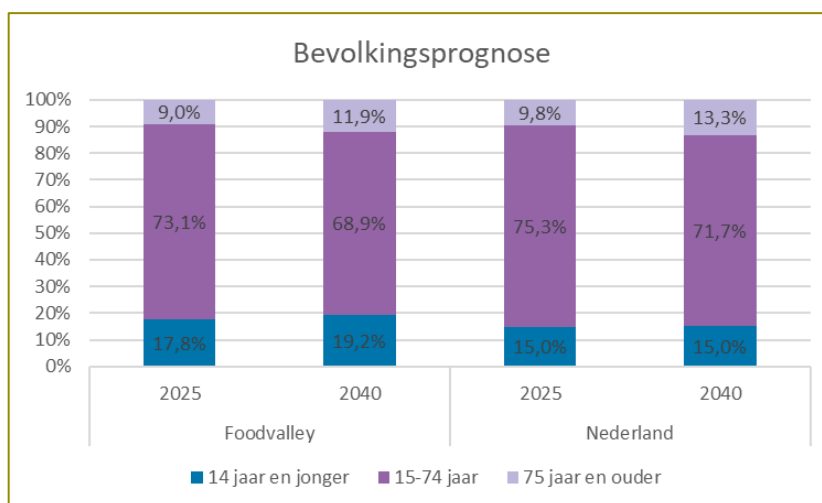
1



Figuren 3 & 4: Geboorte- en migratiecijfers Regio Foodvalley

De beroepsbevolking groeit ook; naar verwachting relatief minder snel dan de totale bevolking. Dit komt met name doordat de bevolking gaat vergrijzen: in 2040 is het aantal 75+ers in Regio Foodvalley gegroeid met ca. 18.800 (+54%).

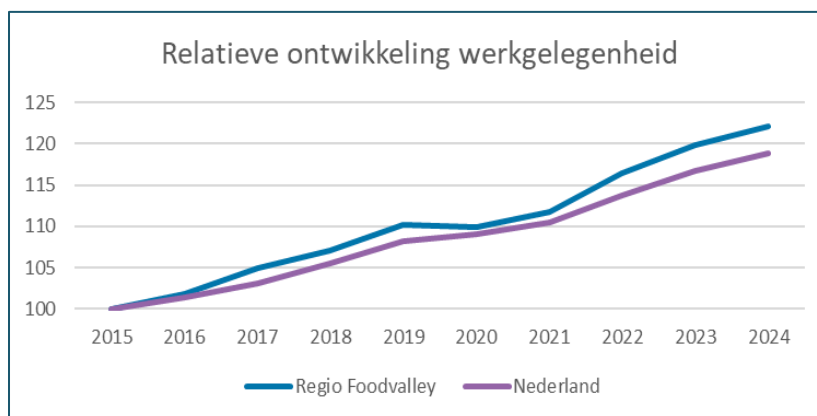
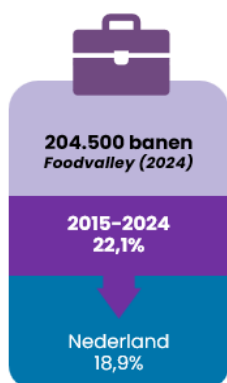
De toenemende vergrijzing van de bevolking heeft impact op de arbeidsmarkt, maar ook op andere terreinen. De groei van het aantal ouderen leidt tot een hogere zorgvraag en toenemende vraag voor mantelzorg. Dit zal impact hebben op de mogelijke inzet van huidige generatie werknemers en vraagt om actie van werkgevers om met elkaar invulling hieraan te geven.



Figuur 5 – Bevolkingsprognose Regio Foodvalley

1.2.2 Economische regionale ontwikkelingen

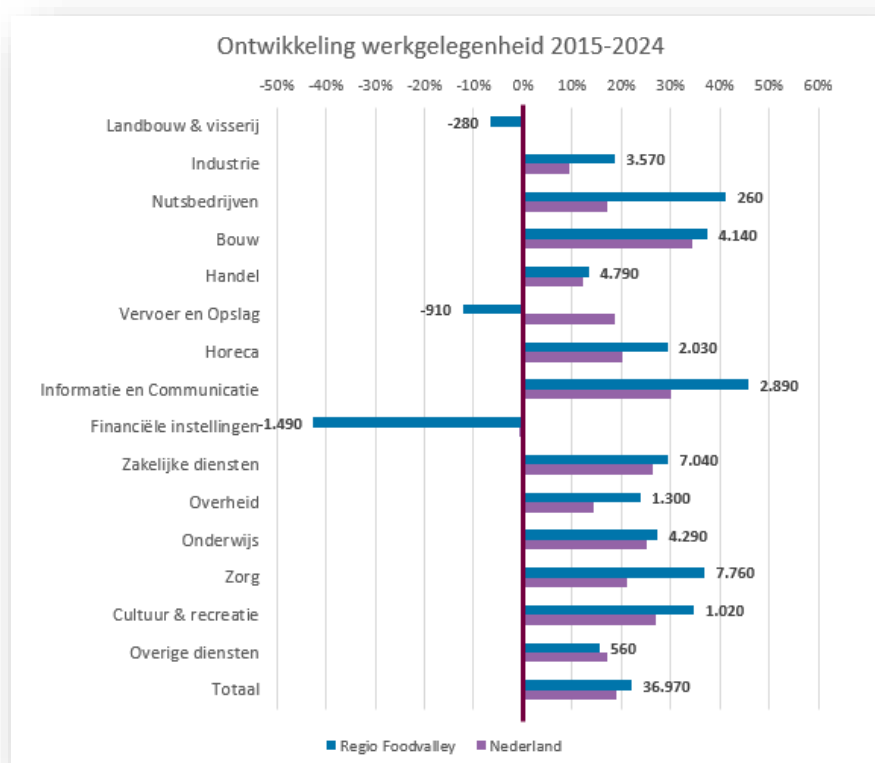
In 2024 waren er in de regio 204.460 banen. Per inwoner zijn er in de regio relatief iets meer banen per inwoner dan gemiddeld in Nederland; dit aantal groeit in de regio ieder jaar ook erg hard.



Figuren 6 & 7: ontwikkeling werkgelegenheid Regio Foodvalley

Regio Foodvalley kent relatief veel banen in de industrie, bouw, handel, ICT, en onderwijs. Alle andere sectoren zijn ondervertegenwoordigd. De sector handel² is de grootste werkgever (40.600 banen) gevolgd door zakelijke diensten (30.900), zorg (28.800), industrie (22.700) en onderwijs (20.000).

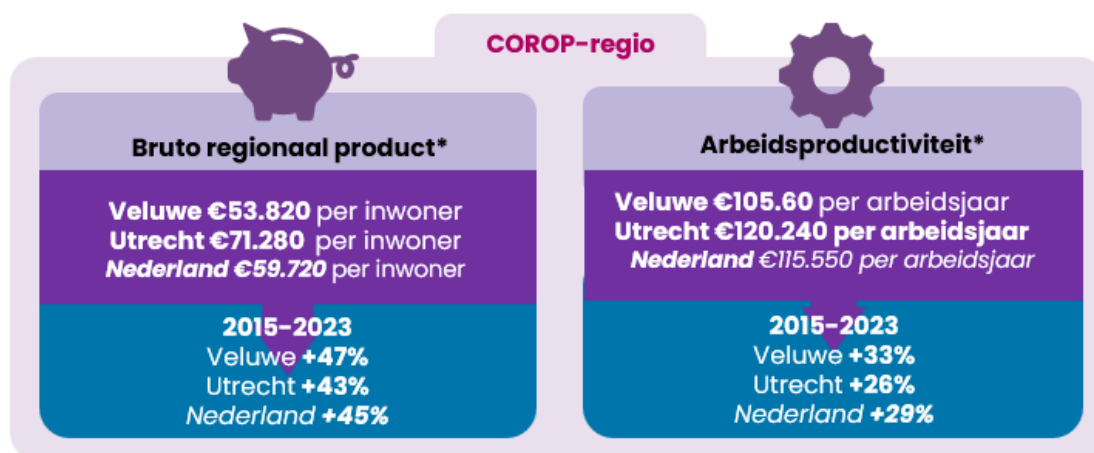
In bijna alle sectoren is de afgelopen 10 jaar de werkgelegenheid toegenomen; en dan relatief meer dan landelijk. Alleen in de landbouw, vervoer & opslag (logistiek) en bij financiële instellingen is de werkgelegenheid gedaald. In absolute aantallen zijn de zorg en zakelijke diensten het hardst gegroeid in Regio Foodvalley. Relatief was dit de ICT-sector. In de regio zijn relatief iets meer banen in beroepsniveau 2 en 3 dan in heel Nederland. Dit is de laatste tien jaar toegenomen.



Figuur 8: ontwikkeling werkgelegenheid per sector Regio Foodvalley

² Veel van deze activiteiten zijn gelinkt aan food: met name groothandel in voedingsmiddelen.

De economische toegevoegde waarde van deze arbeid lijkt in Regio Foodvalley wat beperkter dan in veel andere regio's van Nederland (onder andere vanwege de sectoren die in de regio prominent zijn zoals zorg en onderwijs). Een indicatie hiervoor is het wat achterblijvende bruto regionaal product en de arbeidsproductiviteit, zie de figuur³ hieronder.



Figuur 9: Bruto regionaal product en arbeidsproductiviteit voor relevante COROP-regio's

1.2.3 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

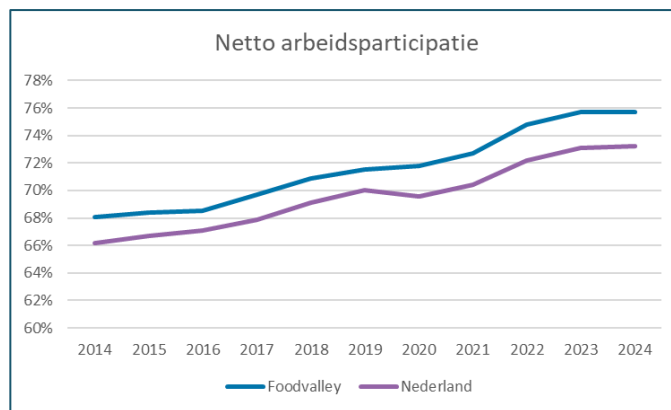
De arbeidsmarkt in Regio Foodvalley is zeer krap: dit betekent dat er veel meer vacatures zijn dan werkzoekenden. De regionale arbeidsmarkt is krappere dan landelijk; dit geldt voor alle beroepsklassen. De grootste krapte zit in de volgende beroepen: agrarisch, dienstverlenend, ICT, technisch, bestuurlijk en zorg & welzijn beroepen. De prognose is dat deze krapte nog lang zal duren.

De beroepsbevolking in Regio Foodvalley is 216.000 personen. De beroepsbevolking is relatief iets lager geschoold dan provinciaal en landelijk.

Beroepsklasse	Foodvalley		Nederland	
	Typering	Spanning	Typering	Spanning
Agrarische beroepen	zeer krap	10,99	krap	3,89
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	zeer krap	4,95	krap	3,4
Commerciële beroepen	zeer krap	6,04	krap	3,89
Creative en taalkundige beroepen	krap	1,62	gemiddeld	1,4
Dienstverlenende beroepen	zeer krap	9,42	zeer krap	6,21
ICT beroepen	zeer krap	9,87	zeer krap	6,59
Managers	krap	3,3	krap	2,83
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	zeer krap	9,19	zeer krap	5,62
Pedagogische beroepen	zeer krap	5,92	zeer krap	5,57
Technische beroepen	zeer krap	8,57	zeer krap	5,54
Transport en logistiek beroepen	zeer krap	7,86	zeer krap	4,05
Zorg en welzijn beroepen	zeer krap	9,43	zeer krap	6,91

Figuur 10: Spanning op de arbeidsmarkt per sector, Regio Foodvalley

³ Deze gegevens zijn enkel beschikbaar per COROP-regio, niet voor de Regio Foodvalley (zie kader in 1.1). Dat maakt een exacte vertaling naar Foodvalley niet mogelijk; daarom zijn de conclusies over arbeidsproductiviteit enigszins voorzichtig geformuleerd.

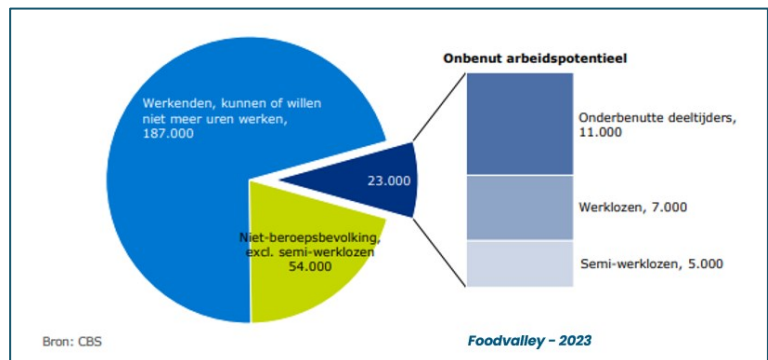


Figuur 11 en 12: Werkeloosheid en arbeidsparticipatie in Regio Foodvalley

De arbeidsparticipatie in Regio Foodvalley is historisch hoog (77,8%); het werkloosheidspercentage is (logischerwijs) historisch laag, de regio scoort hierin beter dan Nederland. Het aantal mensen met een uitkering is eveneens relatief laag (3,3 %). Dit betekent dat dit deel van het onbenut arbeidspotentieel beperkt is. De meeste mensen die kunnen en willen werken, zijn aan het werk.

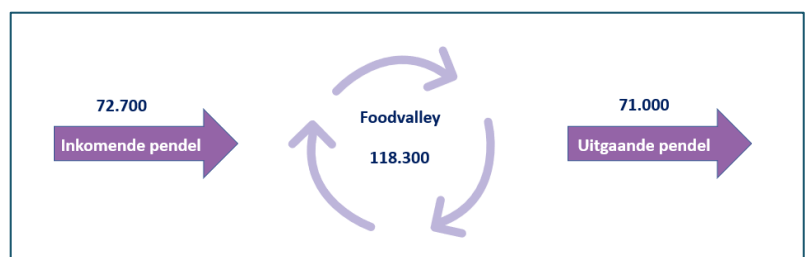
Een ander deel van het onbenut arbeidspotentieel zijn de werkenden die meer uren willen en kunnen werken (m.n. onderbenutte deeltijders) en 67-plussers. In Regio Foodvalley zijn dit ongeveer 11.000 mensen.

De resterende groep onbenut arbeidspotentieel zijn mensen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid, een opleiding of andere redenen niet beschikbaar zijn of niet naar werk zoeken. Tegelijkertijd staan per sector gemiddeld 700 vacatures open in Regio Foodvalley. Dit kan duiden op een kwalitatieve mismatch.



Figuur 13: Onbenut arbeidspotentieel, Regio Foodvalley

In de figuur hiernaast staan de pendelgegevens⁴ voor de regio: 38% van de werkenden die wonen in Regio Foodvalley werken daar niet. Tegelijkertijd worden 38% van de banen in Regio Foodvalley ingevuld door werknemers van buiten de regio.



Figuur 14: Pendel in en uit Regio Foodvalley

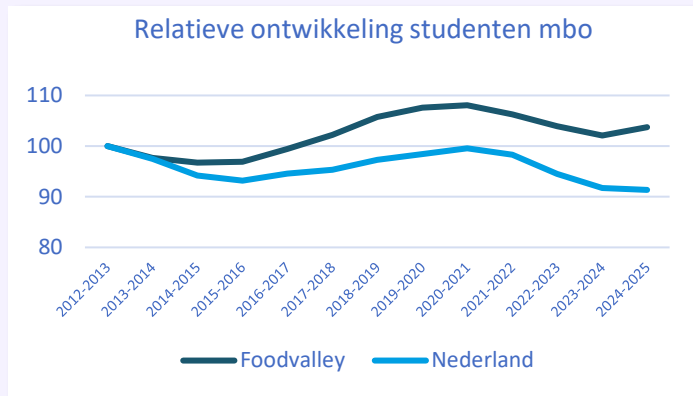
1.2.4 Onderwijs in de regio

Hieronder is de ontwikkeling van studentenaantallen over de afgelopen 12 jaar voor de drie beroepsvormende onderwijsvormen in beeld gebracht:

⁴ NB Andere rapporten spreken van een negatieve pendel. Deze gegevens hebben waarschijnlijk betrekking op de arbeidsmarktregio (met Renkum, zonder Nijkerk). Ook heeft het CBS in 2021 haar Enquête Regionale Werkgelegenheid aangepast.

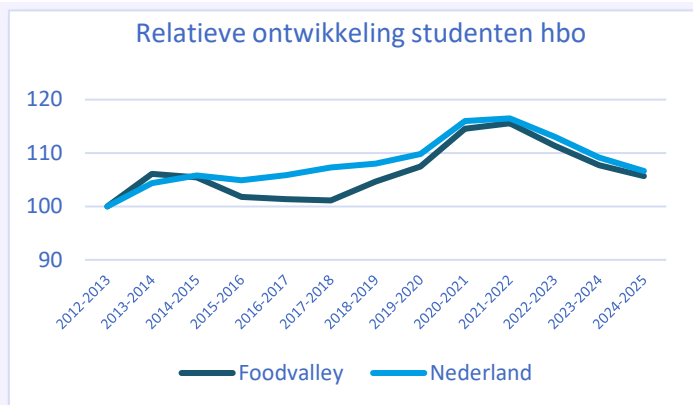
mbo

- Aeres
- RijnIJssel
- ROCA12



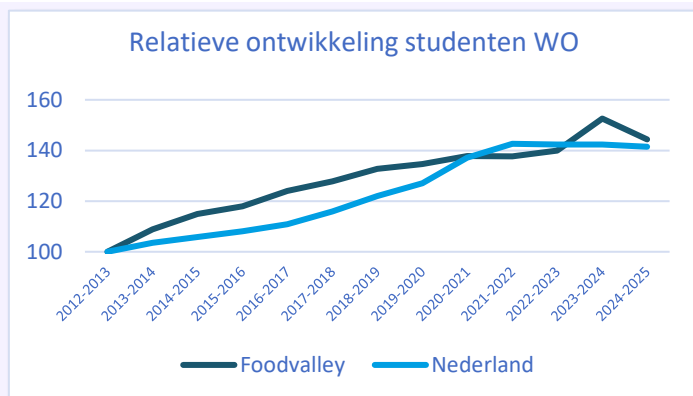
hbo

- Aeres Hogeschool
- Christelijke Hogeschool Ede (CHE)



wo

- Wageningen University & Research



Deze grafieken laten zien dat de afgelopen vijf jaar de studentenaantallen in Regio Foodvalley gegroeid zijn, al is het beeld gemengd. Voor het mbo en wo was die groei hoger dan gemiddeld in Nederland.

NB CHE kent een opleiding Human Resources Management die zich – middels onderwijs en onderzoek- met regionale HCA-vraagstukken in het mkb bezighoudt. Deze opleiding is actief bij de ontwikkeling en uitvoering van deze Human Capital Agenda betrokken, en levert daarmee een belangrijke bijdrage, onder andere als trekker van één van de werkpakketten in programmaliijn 1 en breder voor het thema Goed Werkgeverschap.

1.2.5 Update en uitbreiding talentprofielen

In een eerder onderzoek voor Regio Foodvalley is een verkenning gedaan naar welke hbo- en wo-talenten nodig zijn om de ambities van Regio Foodvalley in 2030 te realiseren. Door middel van

interviews met bedrijven, studenten en (internationale) kenniswerkers vanaf hbo-niveau zijn vijf verschillende talentprofielen (Foodtechnicus, Data scientist, Laborant, Process Engineer en Business Innovator) in kaart gebracht: dit zijn omschrijvingen van de noodzakelijke kennis, kwaliteiten, vaardigheden en competenties om een functie goed te kunnen vervullen in een organisatie. Daarna zijn de talentprofielen vertaald naar doelgroepen

en persona's waarbij drijfveren (beweegredenen) zijn benoemd. Deze informatie is ingezet om de human capital-strategie, de investeringsagenda van de gemeenten, campagnes over de aantrekkelijkheid van de regio en bijvoorbeeld woningbouw af te stemmen op specifieke doelgroepen. Door deskresearch en gesprekken met stakeholders in Regio Foodvalley is nu een actualisatie gedaan op talentprofielen vanaf mbo-niveau in techniek, bouw, IT en food.

In 2021 heeft KplusV in opdracht van Regio Foodvalley, gemeente Ede en Wageningen en de Provincie Gelderland onderzoek gedaan naar benodigd talent voor de foodsector in 2030. Het rapport Verkenning Talenten 2030 Foodvalley is op aanvraag beschikbaar.

Middelbaar beroepsonderwijs

Op mbo-niveau ontwikkelen de gewenste profielen in techniek, food, bouw en IT zich richting brede vakmensen met een duidelijke specialisatie, die kunnen werken in sterk veranderende omgevingen. Onder invloed van digitalisering, energietransitie en nieuwe organisatievormen verschuift de vraag van smalle vakprofielen naar medewerkers die technische basiskennis combineren met digitale vaardigheden, datageletterdheid, samenwerken in multidisciplinaire teams en een sterke leer- en ontwikkelhouding. Dit sluit aan bij de landelijke doorkijk naar 2030, waarin het mbo nadrukkelijk wordt gepositioneerd in regionale ecosystemen en living labs, met flexibel, modulair onderwijs rond duurzame loopbanen in de regio. (MBO, 2021)

Voor techniek en bouw betekent dit mbo-profielen die minder gericht zijn op traditioneel "maken" en meer op monteren, integreren en onderhouden van slimme, duurzame systemen, zoals prefabricatie, warmtepompen, zonneboilers en installaties in energiezuinige gebouwen; vakmanschap wordt gecombineerd met veiligheid, nauwkeurigheid, klantcontact en milieubewustzijn. In de food- en agri-omgeving verschuiven profielen naar proces- en ketengerichte vakmensen met "groen DNA": kennis van levende systemen en voedselketens, werken met geautomatiseerde productieprocessen, kwaliteit en voedselveiligheid, en een sterke focus op circulariteit en duurzaamheid. In de Informatie- en Communicatie-Technologie (ICT) gaat het op mbo-niveau om profielen die generieke digitale infrastructuur, support en development combineren met thema's als cybersecurity, digitale geletterdheid en het ondersteunen van digitalisering in andere sectoren (bijvoorbeeld foodbedrijven, bouw en maakindustrie), in lijn met de landelijke Human Capital Agenda ICT.

Hoger onderwijs

Op hbo en universitair niveau verschuiven talentprofielen richting 2030 naar zogenaamde T-profielen; specialistische kennis in één vakgebied wordt aangevuld met brede kennis over bijvoorbeeld datascience of programmeren. Met name in food zijn veel technische engineerprofielen en foodtechnici gewenst. In de regio is bij de CHE o.a. een opleiding HRM die in onderwijs en onderzoek zich met regionale HCA-vraagstukken in het mkb bezighoudt; daarnaast ook opleidingen rondom bedrijfskunde, onderwijs en zorg.

Drijfveren

Diverse onderzoeken onder Nederlandse jongeren en jongvolwassenen laten zien dat richting 2030 een aantal drijfveren centraal staan. Jongeren hechten sterk aan (financiële) zekerheid en een concurrerend basissalaris, mede door stijgende kosten van levensonderhoud en onzekerheid over

wonen en pensioen. In dat licht is het gegeven dat de salarisindicatie in vacatures van mbo'ers de afgelopen twee jaar dubbel zo snel stijgt vergeleken met hbo-vacatures ([analyse Nationale Vacaturebank](#)). Tegelijk staat een goede werk-privébalans consequent op nummer één, vóór carrière, met daarachter sociale contacten op het werk, flexibiliteit in werktijden en -plek, en de mogelijkheid deels thuis te werken. Betekenisvol werk en zingeving worden door een grote meerderheid van generatie Z en millennials als cruciaal gezien; veel jongeren zijn bereid opdrachten of werkgevers te weigeren die niet passen bij persoonlijke waarden of maatschappelijke overtuigingen. Daarnaast zijn ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden een harde verwachting in plaats van "nice to have"; jongeren zoeken werk dat uitdaagt, ruimte biedt voor leren en perspectief geeft op groei in functie en inkomen. Tot slot speelt een veilige, inclusieve en mentaal gezonde werkomgeving een steeds grotere rol, waarbij aandacht voor mentale gezondheid, diversiteit en goed leiderschap expliciet wordt genoemd.

In loopbaantermen vertaalt dit zich naar een generatie die minder "jobhopt" uit onrust, maar eerder "groei-hopt": een baan wordt verlaten zodra ervaren groeikansen, leermogelijkheden of zingeving ontbreken. Jongeren verwachten transparante loopbaanpaden, ruimte voor leven lang ontwikkelen en leidinggevendenden die coachen, begeleiden en inspireren. Dat betekent dat organisaties die richting 2030 jongeren willen binden in techniek, food, bouw en IT niet alleen een interessant takenpakket en moderne arbeidsvoorwaarden moeten bieden, maar vooral ook duidelijke ontwikkelroutes, ruimte voor LLO en een aantoonbaar betekenisvolle bijdrage aan mens en samenleving. Deze bevindingen zijn mede input geweest voor de vormgeving van de programmalijnen van de HCA 2026-2030: hierin is aandacht voor goed werkgeverschap en LLO.

1.2.6 Conclusies voor de Human Capital Agenda

Op basis van de hiervoor beschreven ontwikkelingen zijn de belangrijkste conclusies ten aanzien van Human Capital in de Regio Foodvalley:

- I. Regio Foodvalley kent een zeer krappe arbeidsmarkt in alle beroepsklassen. Deze is krappere Nederland als geheel en **dit zal de komende jaren niet veranderen**. De schaarste aan medewerkers raakt alle werkgevers in Regio Foodvalley. Het vraagt allereerst om bewustwording van werkgevers en dat het niet 'vanzelf' goedkomt, het besef dat je niet zomaar op elke vacature met goed zoeken iemand vindt die past. Om echt werk te maken van goed werkgeverschap om je personeel te boeien en binden, investeren in vitaliteit van je mensen en leren te combineren met werk. Dit betekent o.a. prioriteit geven aan Leven Lang Ontwikkelen, ruimte bieden voor flexibiliteit in werktijden of taken, het anders inrichten van het werk, open staan voor werknemers vanuit nieuwe doelgroepen.
- II. In de regio zijn er **per werkzoekende meer dan 7 vacatures**. Relatief zijn er in de regio iets meer mbo-beroepen dan gemiddeld in Nederland. De 3 grootste tekortsectoren zijn techniek, zorg en onderwijs waar grote vraag is naar medewerkers.
- III. De rek is uit de arbeidsmarkt:
 - *De demografische ontwikkelingen gaan de oplossing niet brengen: de vergrijzing en de economische ontwikkelingen gaan sneller dan het geboorteoverschot en de migratie kunnen bijhouden.*
*In 2040 is de **beroepsbevolking gedaald naar 68,9%** van de totale bevolking (nu 73,1%) en het aantal **75plussers gegroeid met 54%** + (18.800). Dit leidt ook tot een groter beroep op mantelzorg door medewerkers.*
 - *Er is maar zeer beperkte mogelijkheid tot meer participatie: De arbeidsparticipatie is historisch hoog (77,8%), **de werkloosheid historisch laag (3,3%)**. Er zit mogelijk (beperkt) onbenut potentieel bij deeltijders en gepensioneerden die meer uren kunnen en willen werken.*

- IV. Het Bruto Regionaal Product en de arbeidsproductiviteit van Regio Foodvalley lijkt vanwege de aard van de werkgelegenheid iets lager dan in andere regio's⁵. Het BRP neemt wel sneller toe dan in andere regio's.
- V. In de regio zijn opleidingen op alle niveaus (mbo-hbo-wo) aanwezig, maar niet alle inhoudelijke opleidingsrichtingen worden in de regio aangeboden. Zo is het aanbod technische opleidingen op hbo-niveau in de regio beperkt. Dit is wel buiten onze regio te vinden in de buurregio's Arnhem-Nijmegen, Amersfoort en Utrecht.

1.3 Enkele Human Capital kansen en uitdagingen voor Regio Foodvalley

Vanuit de interviews en de gesprekken met de kerngroep zijn twee belangrijke kenmerken van de regio inzichtelijk geworden, die ook meegenomen moeten worden bij het formuleren van programmalijnen en de governance en aanpak.

1. De regio kenmerkt zich door het gegeven dat er niet één dominante centrumgemeente is (vgl. Amsterdam, Eindhoven of Zwolle), maar een netwerk van gemeenten die in omvang minder sterk verschillen dan in andere regio's. Bovendien zijn er in Regio Foodvalley een aantal clusters van bedrijvigheid (food productie, ICT, kennis, ...); deze clusters zijn vaak gekoppeld aan een deel van de regio.

Consequentie voor de HCA: dit betekent dat er ruimte moet zijn voor de verschillen tussen en sectorale accenten van de gemeenten en clusters: hier is 'one size fits all' niet passend. De meerwaarde van samenwerking is in het van elkaar leren in de verschillende clusters en good practices verbreden naar andere clusters en op elkaar aansluiten en zo het versnellen en verdiepen van de activiteiten binnen de programmalijnen. De aanpak is ook terug te zien in de projectfiche Lerend Netwerk Transitie-talent (zie bijlage 1).

2. Parallel aan bovenstaande kent Regio Foodvalley ook weinig *dominante* grootbedrijven. Er zijn veel mkb-bedrijven, die vaak in ketens opereren en samenwerken. Het ondernemerschap is sterk aanwezig en een belangrijke kwaliteit van de regio. De aanwezigheid van veel mkb-bedrijven betekent dat er bij de bedrijven een hands-on mentaliteit is met beperkte investeringsruimte (bijvoorbeeld voor ontwikkeltrajecten): zowel in tijd als in geld. Dat leidt tot beperkte aandacht voor coaching en onboarding: er is meestal beperkte staf die aan HR-thema's kan werken. Paradoxaal is er bij veel mkb-ers veel aandacht voor de werkcultuur: loyale werknemers, langdurige werkrelaties, maatwerkoplossingen voor bijvoorbeeld mantelzorg. Daarbij wil men graag efficiënt werken, en graag snel resultaat zien: de tijdshorizon is meestal vandaag en morgen. Ondernemers werken vaak *in* het bedrijf, niet *aan* het bedrijf. Veel mkb-ers organiseren zaken zoals werving en ontwikkeling nog niet collectief; als het wat oplevert voor het bedrijf is daar wel degelijk interesse in.

Consequentie voor de HCA: deze samenstelling van het bedrijfsleven vraagt een aanpak van benadering en samenwerking met het bedrijfsleven die rekening houdt met dit mkb-karakter. Het benaderen van mkb vraagt 'loopvermogen': vanuit de HCA-partners is het van belang zelf actief de bedrijven benaderen.

Daarnaast zullen mkb-bedrijven -vanwege de beperkt beschikbare middelen- slechts op een beperkt aantal thema's actief kunnen en willen meedoen. Dat vraagt om een gerichte aanpak waarbij ondernemers kunnen 'intekenen' op een beperkt deelthema waar ze voor hun eigen bedrijf profijt van hebben.

⁵ Doordat de cijfers over arbeidsproductiviteit enkel voor de COROP-regios beschikbaar zijn is deze conclusie wat voorzichtiger geformuleerd.

Kansen:

- ➔ De landelijke koers richting een skills-gerichte arbeidsmarkt waarbij vaardigheden worden herkend, erkend en ontwikkeld door middel van één gezamenlijke taal (Competent.nl) en de ontwikkeling van skills-matching tools en sector-overstijgende skills loopbaanpaden. Hierop aansluiten biedt kansen, het mkb heeft hier wel hulp (inspiratie, informatie, laagdrempelig starten) bij nodig.
- ➔ Stimuleren van cross-sectorale samenwerking tussen zorg en welzijn, techniek en andere sectoren zoals food. In de zorgsector zijn innovatieve initiatieven ontwikkeld op thema's als arbeidsproductiviteit en slimmer werken, mobiliteit en kennisdeling. Daar kan bij aangesloten worden c.q. van geleerd worden.

Uitdagingen:

- ➔ Het aantal studenten daalt binnen het mbo als geheel. Daarnaast geven steeds meer jongeren de voorkeur aan BBL-opleidingen waarbij studenten leren en werken combineren. Dit is een risico voor een goede doorstroom naar hbo en het behoud van een breed onderwijsaanbod voor het mbo. Werkgevers en onderwijs delen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om het mbo-opleidingsaanbod in Regio Foodvalley breed te houden. Overigens is de balans tussen BOL (voltijds) en BBL (werken-leren) onderhevig aan de conjunctuur en is de kwaliteit van de BBL opleidingen equivalent met die van de BOL opleidingen.

1.3.1 Landelijke ontwikkelingen

Naast de regionale situatie zijn er twee landelijke ontwikkelingen die van belang (kunnen) zijn: De landelijke aandacht voor arbeidsproductiviteit als één van de oplossingen voor de tekorten op de arbeidsmarkt. In september presenteerde het demissionaire kabinet de **1^e**

Productiviteitsagenda⁶, om Nederland productiever te maken om ook in de toekomst zorg, onderwijs en andere voorzieningen te kunnen blijven betalen. De Productiviteitsagenda bestaat uit 5 maatregelen:

- Digitalisering en innovatie, o.a. in het mkb, en met speciale aandacht voor AI.
- Concurrentie en minder regels: met name eenvoudigere en beter afgestemde regels om de administratieve lasten te verminderen
- Financiering van bedrijven, meer toegang tot krediet voor innovatie, onderzoeksfinanciering en medewerkersparticipatie.
- Onderwijs en leven lang ontwikkelen. Door sterkere basisvaardigheden en een persoonlijk ontwikkelbudget kunnen medewerkers efficiënter werken en innovaties sneller toepassen.
- Arbeidsmarkt. Drempels verlagen om mensen in dienst te nemen.

Daarnaast is 12 december 2025 het **rapport Wennink**⁷ 'De route naar toekomstige welvaart' verschenen. Dit rapport benoemt Regio Foodvalley als een van de innovatie-ecosysteem in Nederland, en geeft bovendien een 29-tal aanbevelingen die aansluiten bij de kansen en uitdagingen van deze regio, waaronder:

- Prioriteer het aanbod van STEM-talent (science, technology, engineering en mathematics), o.a. door deze vakken in het vo te integreren en financiering van deze opleiding te verhogen;

⁶ [Kamerbrief Productiviteitsagenda](#)

⁷ [Rapport Wennink - De route naar toekomstige welvaart](#)

- Veranker up- en re-skilling structureel in onze arbeidsmarkt, door publiek-private scholingsprogramma's, om- en bijscholing aantrekkelijk te maken en de oprichting van regionale productiviteitscentra voor het mkb;
- Creëer een nationaal plan ter versterking van de innovatie-ecosystemen (zoals Regio Foodvalley)

1.3.2 Vier aangrijpingspunten voor een krappe arbeidsmarkt

Globaal gesproken zijn er vanuit Human Capital perspectief vier aangrijpingspunten om een antwoord te vinden op de krapte op de arbeidsmarkt in Regio Foodvalley; deze zijn in de figuur hiernaast weergegeven. Uiteraard is dit een vereenvoudiging van de werkelijkheid: zie ook de definitie van Human Capital en de nadruk op de grote arbeidsmarktopgaven in hoofdstuk 1.

Tegelijkertijd leert de ervaring dat een dergelijke vereenvoudiging behulpzaam is bij het betrekken van werkgevers bij het thema human capital.

De vier aangrijpingspunten zijn:

- Aanbod vergroten, o.a. door de participatie (verder) te verbeteren, talent voor de regio behouden en aantrekken van buiten. Voor dit laatste is ook aandacht voor welzijn, gezondheid, wonen en mobiliteit van belang, al liggen die onderwerpen vaak op andere dan de HCA-tafel.
- Match tussen vraag en aanbod verbeteren, o.a. door LLO-trajecten op te zetten in samenwerking tussen bedrijven en onderwijs;
- Vraag verminderen, o.a. door de uitstroom te verminderen, de arbeidsproductiviteit te verhogen (bijv. met behulp van technologie & AI);
- Systeembelemmeringen weg te nemen, o.a. door de samenwerking in de triple helix te versterken, regelgeving en/of financiering aan te passen. Dit aangrijpingspunt wordt het minst concreet uitgewerkt in deze HCA maar is wel een overkoepelende insteek: we werken juist aan human capital op systeemniveau. Bij belemmeringen zullen deze steeds in de link met Arbeidsmarktregio, Economic Board en Regio & gemeenten geadresseerd moeten worden.



Aanbod en vraag moet hier niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief moeten worden gezien. En bij de aangrijpingspunten nemen we ook het menselijke aspect telkens mee in de vorm van het thema goed werkgeverschap dat als rode draad door de gekozen programmalijnen heenloopt.

In de programmalijnen van de Human Capital Agenda 2026-2030 van Regio Foodvalley worden deze aangrijpingspunten in samenhang met elkaar ingezet. We stellen drie programmalijnen voor waar we effect mee kunnen bereiken in de regio en waar we vanuit onze rol een toegevoegde waarde hebben.

2 Human Capital Agenda 2026–2030

2.1 Opzet & aanpak

HCA richt zich primair op het organiseren en mobiliseren rondom strategische thema's (kijkend op systeemniveau). De aanpak kent een aantal uitgangspunten, die hieronder worden toegelicht. De aanpak is programmatisch, met drie **programmalijnen** waarin projecten, initiatieven en samenwerkingen zijn. Daarbij wordt voortgebouwd op de bestaande activiteiten uit de HCA 2022-2025 en waar nodig aangevuld met nieuwe activiteiten of speerpunten. Vanuit de programmalijnen zijn cross-sectorale samenwerking en slimme verbindingen nodig met (HCA) tafels voor zorg en onderwijs.

Uiteraard zijn de programmalijnen met elkaar verbonden: door te kiezen voor **technologie** als gemeenschappelijke drager en belangrijkste aandachtsgebied door alle sectoren heen en de aandacht voor **goed werkgeverschap** en de **verbinding met het mkb** die in elke lijn aanwezig is. Daarbij werken we vraaggericht, vanuit bedrijven. Goed werkgeverschap is -zoals in het vorige hoofdstuk aangegeven een breed begrip: denk aan het gezond en vitaal houden van je medewerkers zodat ze in het bedrijf en de regio aan het werk blijven.

We vertalen deze meerjarenagenda naar **jaarplannen**. Waar mogelijk werken we per programmalijn of project met een 'werkgroep' en mogelijk met een deelakkoord met de relevante partijen. Deze komen uit het kernteam en waar passend aangevuld met werkgevers, clusters, onderwijs en private opleiders, gemeenten, UWV/RWC en brancheorganisatie, vakbonden. In programmalijn 1 heeft deze werkwijze al succesvol gevolg gehad door een Regio Deal-aanvraag.

Ondanks de ambities is het daarbij essentieel om realistisch te blijven over de uitvoerbaarheid, rekening houdend met **beschikbare capaciteit** en middelen. We streven naar het verbreden van de bronnen waaruit de activiteiten bekostigd worden.

De HCA-**stuurgroep** bewaakt regie, samenhang, verbinding en uitvoering. Zie daarvoor de paragraaf over governance. Speciale aandacht hierbij heeft het onderwerp monitoring en evaluatie: niet alleen als middel om bij te sturen, maar ook om de resultaten goed te kunnen communiceren naar alle belanghebbenden: onderwijs, overheid én vooral ook ondernemers.

2.2 Programmalijn 1 - Vergroten van de instroom en het behoud van talent



aanbod vergroten
participatie verbeteren, talent in de
regio houden c.q. aantrekken van buiten

Deze programmalijn wordt ingevuld in overeenstemming met het projectfiche Lerend Netwerk Transitie-talent Regio Foodvalley en is een direct vervolg op de HCA van 2022-2025. Veel aandacht gaat uit naar vaardigheden en banen in techniek en technologie. Hierbij is van belang dat techniek en technologie (incl. ICT) niet als smalle sectoren worden gezien, maar als inhoudsgebieden die in bijna alle sectoren inmiddels een rol spelen, van agrifood tot zorg en welzijn. Een rol die groeiend is, onder andere door de vele transities die gaande zijn. Dit vraagt om gezamenlijk te zorgen dat de instroom in techniek en technologie vergroot wordt en dat mensen die daar werken er willen en kunnen blijven werken. Via loopbaan oriëntatie-activiteiten op school (vanaf groep 1 basisschool) maken leerlingen al vroeg kennis met techniek en technologie. Daartoe is het Lerend Netwerk Transitie-talent Regio Foodvalley opgezet, dat een fiche heeft ingediend bij de Regio Deal. Dat fiche is de kern van deze programmalijn en hierin wordt ook aanpak, activiteiten en planning nader uitgewerkt.

2.2.1 Doel & resultaat/impact

De focus ligt op de arbeidsmarktoplossingen die bijdragen aan regionale transities zoals onder andere energie, digitalisering & AI, robotisering en duurzame foodproductie. Daarbij richt deze programmalijn zich op een brede doelgroep: statushouders, ouderen (67+), jongeren zonder kwalificatie (of die dreigen uit te vallen in het onderwijssysteem) en deeltijders worden expliciet als doelgroep genomen.

Voor (mkb-)bedrijven is de opbrengst: profijt van bewezen oplossingen voor het vinden van transitie-talent zoals bijvoorbeeld bedrijfsvakscholen, zij-instroom en hybride techniek centra; verbinding met onderwijsinstellingen en andere bedrijven in innovatieve clusters en snelle toegankelijkheid van instanties.

Voor de brede groep werkzoekenden (o.a. statushouders) levert dit toegang tot (verbeterde) omscholingstrajecten op gericht op transitie-skills als wendbaarheid en digitale vaardigheden en betere aansluiting tussen opleidingen en werken in nieuwe economie (met technologie als drager).

Het Lerend Netwerk Transitie-talent Regio Foodvalley gaat werken met de volgende werkpakketten:

- I. Uitbouw Barneveldse Techniek Opleiding (BTO) *Trekker: BTO*
- II. Verbreden Barneveld Tomorrow. *Trekker: Barneveld Tomorrow*
- III. Talent in de ICT. *Trekker: ICT campus.*
- IV. Verbinding onderwijs en bedrijfsleven. *Trekker: Knooppunt Techniek*
- V. Doorontwikkeling ION Valley. *Trekker: ION Vallei.*
- VI. Professionalisering en innovatie werkgeverschap. *Trekker: Christelijke Hogeschool Ede.*

Deze werkpakketten staan verder toegelicht in bijlage 1. Overkoepelend wordt de TechniekCoalitie ingezet als platform voor samenwerking en versterking van het regionale leerwerkecosysteem.

Om de voortgang van deze werkpakketten te volgen monitoren we de volgende indicatoren.

Daarachter staan de doelstellingen zoals verwoordt in de Regiodeal-aanvraag.

- *Aantal initiatieven dat samenwerkt:* minimaal 3 tot 5 bestaande samenwerkingsinitiatieven worden versterkt en opgeschaald.
- *Aantal leerlingen/werknemers per jaar naar werk begeleidt:* Jaarlijks 100–200 leerlingen en/of werknemers worden begeleid naar werk in de transitie-economie (digitalisering, circulariteit, food, energie).

- *Aantal mensen duurzaam geplaatst*: Minimaal 150 mensen worden gedurende de looptijd duurzaam geplaatst in werk (met contract of duurzaam perspectief).
- *Aantal aangeboden opleidingen en modules en deelnemers aan scholingstrajecten*: 300 deelnemers nemen deel aan scholingstrajecten gericht op transitie-skills (digitalisering, techniek, duurzaamheid).
- *Aantal werkgevers betrokken bij het netwerk*: Jaarlijks worden 50 werkgevers via bestaande clusters actief betrokken bij het netwerk en/of goed-werkgeverschapstrajecten.
- *Aantal nieuwe leer-werkarrangementen ontwikkeld*: 3 nieuwe leer-werkarrangementen worden ontwikkeld en geïmplementeerd.

Daarnaast monitoren we op:

- Opgehaalde leereffecten in jaarlijkse evaluatie en implementatieplan
- Aantal georganiseerde bijkomsten en aantal deelnemers
- Concrete opening Hybride Techniek Centra en aantal bouwstenen daarin

In februari 2026 wordt bekend of aan dit project financiering wordt toegekend vanuit de Regio Deal. Afhankelijk daarvan wordt deze lijn in een eigen werkplan uitgewerkt of wordt besloten met een aangepaste begroting (een deel van) de activiteiten uit te voeren en/of elders financiering te zoeken.

2.3 Programmalijn 2 - Leren doe je (juist) in het mkb

In deze programmalijn gaan we verder op het thema *Goed werkgeverschap* uit de vorige HCA en leggen we de focus op de leercultuur⁸, het ontwikkelen van medewerkers. We richten ons specifiek op de clusters & ketens in het mkb in de regio, met extra aandacht voor de grote groep kleine mkb-bedrijven in de regio; om met elkaar en lerend van elkaar heel praktische stappen te zetten. Steeds meer jongeren volgen een BBL-opleiding waarbij studenten leren en werken combineren. Dit benadrukt het belang van het goed inrichten van LLO bij bedrijven zelf i.s.m. onderwijsinstellingen. Werkgevers en onderwijs delen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om het opleidingsaanbod in het mbo breed te houden. Onderwijsinstellingen gaan, in samenspraak met bedrijven en clusters, skills-gerichte passende bijscholing (bijvoorbeeld opleidingsmodules) ontwikkelen.

Hier kan ook expliciet gekeken worden naar de eerdergenoemde cross-sectorale activiteiten (zie 1.3), bijvoorbeeld in samenwerking met zorg en welzijn en andere sectoren. Dit draagt bij aan het behoud van mensen en goed werkgeverschap.

2.3.1 Doel & resultaat/impact

Het verbeteren van de leercultuur draagt bij aan behoud van talent en daarmee de groei van productiviteit in de regio. Om de voortgang op dit brede onderwerp te meten willen we een aantal indicatoren van die leercultuur volgen:

- Aantal deelnemers aan opleidingstrajecten
- Aantal mkb-ers dat deelneemt aan samenwerking met onderwijs om passende modules te ontwikkelen
- % van het opleidingsbudget dat besteed is
- Aantal stages bij regionale bedrijven
- Aantal modules dat ontwikkeld en uitgevoerd is

⁸ *Leercultuur is een breed begrip dat worden om ondernemers aan te spreken.*

2.3.2 Aanpak

In de aanpak maken we gebruik van de accountmanagers, relatiemanagers, adviseurs en andere functionarissen ('loopvermogen') die vanuit de HCA-partners bij het mkb komen: zij gaan met de ondernemers in gesprek en kijken waar hun latente behoefte ligt ten aanzien van het leren, ontwikkelen, behouden en productiever maken van hun personeel.

Onderwijsinstellingen gaan aanbod ontwikkelen dat in samenspraak met de ondernemers vorm wordt geven: praktijkleren kan vorm krijgen op verschillende manieren. Belangrijk is het om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, de manier van waarderen en vastleggen van de toegenomen vaardigheden kan onder andere via microcredentials, in certificaten, modules en praktijkverklaringen. Daardoor sluit het aan op de werkpraktijk van het mkb.

2.3.3 Activiteiten

Om dit te realiseren worden de volgende activiteiten uitgevoerd

- I. 'Loopvermogen' professionaliseren, gezamenlijk (over organisaties heen) die de taal van ondernemers spreekt. We maken bijvoorbeeld gebruik van ontwikkelprogramma adviseur LLO van GET IT, de samenwerking van Gelderse opleiders of het HR-loket Vallei werkt als extra vorm van loopvermogen.
Ondernemers wordt als onderdeel van de vraagarticulatie gevraagd waar ze tegenaan lopen in arbeidsmarkt zaken, opleiden, begeleiden, aansluiting onderwijs en regelgeving.
- II. Leren van goede voorbeelden: zorgen dat mkb-ers die het doen, dat verhaal aan collega-ondernemers vertellen. Vertalen naar praktische handvatten.
- III. Professionalisering en doorontwikkeling werkgeverschap. Hier zit een link met het in de vorige programmalijn beschreven project "Achterdeur dicht", Hierin worden innovatieve oplossingen ontwikkeld voor goed werkgeverschap, gericht op het verhogen van instroom, doorstroom en duurzame inzetbaarheid in de regio. Studenten Human Resources doen praktijkonderzoek en voeren stages uit.
- IV. Vormgeven passende bijscholing zoals skills-gericht LLO-modules. Door onderwijsinstellingen in co-creatie met clusters/ketens van mkb-ondernemers.
- V. Meer aandacht voor stages bij regionale bedrijven: dit wordt één van de onderwerpen van gesprek door 'het loopvermogen'.

Als concrete voorbeelden zijn te noemen:

- De gemeente Barneveld gaat in 2026 een bundeling van loopvermogen privaat en publiek, commerciële arbeidsbemiddelaars, WSP en gemeente (economische zaken) verzorgen.
- In de gemeente Ede start bij het Edes Bedrijfs Contact (EBC, ondernemersvereniging) in februari 2026 het 'HR-loket Vallei werkt' waar ondernemers terecht kunnen met HR-, verzuim- en vitaliteitsvraagstukken.

2.3.4 Rollen

In deze programmalijn is de hele triple helix aan zet:

- Onderwijs: belangrijke rol bij LLO, ontwikkelt aanbod in co-creatie met bedrijven. Een belangrijke kanttekening is dat het aanbieden van LLO nog volop in ontwikkeling is bij het mbo en hbo en dat er nog onvoldoende financiering voor is. Dankzij subsidies zoals de LLO-Katalysator worden bouwstenen ontwikkeld die het onderwijs versterken en professionaliseren, maar ook andere financieringsopties zullen verkend moeten worden.
- Ondernemers: meedenken in vraagarticulatie en in gerichte co-creatiesessie input en feedback geven. Het mkb moet aan tafel zitten, niet alleen over hen praten

- Overheid: rol in vervlechting van de programmalijnen, monitoren van voortgang, en structureren. Ze kunnen deels (proces)financiering leveren, onder de voorwaarde van afspraken over concrete resultaten.

2.4 Programmalijn 3 - Productiever worden door mensgerichte technologie

vraag verminderen
arbeidsproductiviteit verhogen,
uitstroom verminderen, technologische
innovatie



Deze programmalijn is voor HCA nieuw te ontwikkelen en bouwt niet direct voort op bestaande activiteiten. Binnen deze programmalijn werken we aan de dubbele uitdaging op de arbeidsmarkt: een tekort aan talent én een stagnerende groei in productiviteit. Arbeidsproductiviteit als sleutel tot het versterken van het verdienvermogen van de regio, zeker gezien demografische ontwikkelingen zoals toenemende vergrijzing wat leidt tot aanhoudende personeelstekorten, meer behoefte aan mantelzorg en medewerkers die werk hiermee combineren. In een economie met een krimpende beroepsbevolking is productiviteitsgroei noodzakelijk om de welvaart op peil te houden.

Belangrijke redenen voor de achterblijvende productiviteitsgroei in de regio zijn onder andere dat bedrijven onvoldoende in staat zijn geweest om technologie succesvol te implementeren en dat de toepassing van (arbeidsbesparende) innovaties traag verloopt. Mkb-ers ondervinden belemmeringen in het onderzoeken, ontwikkelen, testen en adopteren van innovaties die hen in staat stellen om slimmer en efficiënter te werken en het werk beter en veiliger te maken. Daarnaast is hier ook sociale innovatie van belang: hoe implementeer je veranderingen in het werkproces, wat voor rol speelt de bedrijfscultuur, hoe kijken ondernemers aan tegen leiderschap? Daarbij kiezen we een mensgerichte insteek: enerzijds gaat het om de uitdaging medewerkers met nieuwe technologieën te laten werken én om nieuwe technologieën voor hen te laten werken. We zijn ons bewust van de mogelijkheid dat technologie de mens (in zijn huidige functie) vervangt of het werk onaantrekkelijker maakt. Dat vraagt -in het kader van goed werkgeverschap- om een vervolgopgave: een andere plek bieden of laten vinden of omscholen. Dat is de verbinding met programmalijn 2.

Om de structurele knelpunten het hoofd te bieden, is een betere verbinding tussen kennis (o.a. bij onderwijs, kennisinstellingen en gespecialiseerde partijen rondom digitalisering, robotisering en AI) en het bedrijfsleven noodzakelijk. Dit vraagt ook om cross-sectorale samenwerking.

2.4.1 Activiteiten

Door kennisdeling, gedeelde infrastructuur en doelgerichte ondersteuning kunnen mkb-bedrijven beter in staat worden gesteld om innovaties te adopteren en hun arbeidsorganisatie toekomstbestendig in te richten. Dat doen we door de volgende activiteiten:

- Mkb-ers (ondernemerskringen) bij elkaar brengen voor samen ontwikkelen van antwoorden op vraagstukken met betrekking tot de inzet van AI of specifieke arbeidsbesparende innovaties in de branche. Een volgende stap kan zijn om samen oplossingen en toepassingen te (laten) ontwikkelen, bijv. door kennisinstellingen uit de regio. Dat organiseren we samen met de bestaande infrastructuur van bedrijfsverenigingen.
- Kennisdeling organiseren tussen sectoren (zorg en welzijn, techniek en de andere sectoren) onderling over initiatieven rondom arbeidsproductiviteit en slimmer werken.

- Stimulans ontwikkelen voor werkplekinnovatie en slimmer werken in het mkb (arbeidsproductiviteitscoach/adviseur).
- Benutten van en participeren in het bovenregionale project Inclusieve Technologie (Gelrepact, projectleiding regionaal door Werkkracht, bovenregionaal door de Hogeschool Arnhem Nijmegen).
- Marktonderzoek: wat hebben ondernemers nodig, aan welke innovaties en mensgerichte technologie is behoefte, welke HR-vraagstukken spelen hierbij?
- Bovenregionale samenwerking versterken in bijvoorbeeld in Leernetwerk Innovaties in de Energietransitie GET IT-Right en de samenwerking met de High Impact PPS GET IT Together.

2.4.2 Planning

- 2026: onderzoek naar wat ondernemers nodig hebben. In kaart brengen wat er al ontwikkeld en beschikbaar is in het land, dat aansluit bij vragen en behoeften van ondernemers.
- 2027: Ontwikkelen stimulans en gerichte ondersteuning o.b.v. input onderzoek. Waar mogelijk ondernemers die koploper hierin zijn als ambassadeur benutten en showcases delen. Samenbrengen van verzamelde kennis voor ondernemers. Ontwikkelen aanbod onderwijs op dit thema.

2.4.3 Rollen

Om dit mogelijk te maken wordt van meerdere partijen een bijdrage gevraagd:

- Het 'loopvermogen' in de regio: adviseurs die in gesprek zijn met ondernemers en achterhalen waar vraag en ambitie zit op dit thema.
- Ondernemers: Ambassadeurs die kennis delen met andere ondernemers
- Onderwijs: (modulair) aanbod ontwikkelen op basis van de vraag samen met ondernemers.

3 Governance & financiering

3.1 Huidige governance - ervaringen

De HCA positioneert zich bewust als economisch, lange-termijn programma dat valt onder de strategische agenda van Regio Foodvalley (het samenwerkingsverband van de gemeenten in de regio op ruimtelijk-economisch gebied), met complementair beleid in de arbeidsmarktregio's waar Regio Foodvalley toe behoort (sociaal domein). In de praktijk blijkt het lastig om scherp af te bakenen wat op verschillende tafels besproken wordt (zoals de Economic Board, de stuurgroep Human Capital en het Regionaal WerkBedrijf). Dat geeft aanleiding tot ruis en overlap. Er zijn ontwikkelingen die de noodzaak voor verbetering van de governance ondersteunen:

3.1.1 Sterkere rol Economic Board

De Economic Board is de bestuurlijke samenwerking tussen ondernemers, onderwijs en overheid. In deze board hebben bestuurders uit de drie O's zitting. Zij zijn de ambassadeurs van de regio en helpen bij lobby, geven advies over regionale vraagstukken en houden zich bezig met de richting van de regio. De Economic Board ziet Human Capital als belangrijk speerpunt voor de regio. De richting staat beschreven in de Strategische Agenda 2026-2030 'Regio Foodvalley: Onderneemt Natuurlijk!' die op 1 januari 2026 van start is gegaan. Deze nieuwe Strategische Agenda beschrijft hoe ondernemers, onderwijs en overheid willen inzetten op innovatie en een krachtige foodsector langs de twee lijnen van toekomstbestendige economie en verantwoorde groei.

3.1.2 Doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio's

De doorontwikkeling van de arbeidsmarktregio's heeft als doel de regionale samenwerking rond werk, inkomen en scholing te versterken en te verduurzamen. Met de vorming van een regionaal beraad wordt gezorgd voor gezamenlijke bestuurlijke regie en samenhangende besluitvorming door gemeenten, UWV, sociale partners en onderwijs. De meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio biedt een gezamenlijke lange termijn-koers en focus op regionale arbeidsmarktprioriteiten, waardoor beleid minder versnipperd en meer resultaatgericht wordt.

De vorming van het Regionaal WerkCentrum zorgt voor een bundeling van krachten en vormt het herkenbare, laagdrempelige toegangspunt waar werkzoekenden, werkenden en werkgevers terecht kunnen voor geïntegreerde ondersteuning bij werk, loopbaan en scholing. Samen dragen deze onderdelen bij aan een sterker, toegankelijker en effectiever regionaal arbeidsmarktstelsel dat beter inspeelt op krapte, transities en inclusieve arbeidsmarktparticipatie.

Deze ontwikkeling versterkt de al geconstateerde behoefte tot verdere verbinding tussen Human Capital Agenda en Stuurgroep, nu de Arbeidsmarktregio een wettelijke basis krijgt voor integrale benadering van arbeidsmarkt-vraagstukken. Er zijn meer netwerken en organisaties in het sociaal domein waar overlap en samenhang is zoals het Regionaal Programma Jongeren, Vitale Gelderse Vallei, Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW): afstemming is hier gewenst en er zijn bestuurders die linking-pin zijn omdat ze zitting hebben in zowel de stuurgroep Human Capital als in relevante gremia.

Met de versterking van de arbeidsmarktinfrastructuur kunnen we niet de arbeidsmarktkrapte oplossen. Wel kunnen we gericht investeren in matching op kansrijke beroepen. Het kabinet heeft daarom de sectoren Zorg en Welzijn, Kinderopvang, Onderwijs, Veiligheid, Groen, Techniek, Bouw

en Energie en ICT bestempeld als maatschappelijk cruciale sectoren. Er zal regionaal, in afstemming met de economische tafels, bekeken worden hoe en met welke publieke en private sectoren gericht wordt ingezet op human capital.

Regionaal worden economische opgaven besproken in de Economic Board en verwerkt in de Human Capital Agenda. In de regionale meerjarenagendas worden de economische opgaven verbonden aan de sociale opgave en de ontwikkelopgave. Op basis van deze gedeelde inzichten en regionale arbeidsmarktanalyse worden mensen in het Werkcentrum gericht ondersteund bij het vinden van duurzaam werk op een plek waar talent gezien en benut wordt.

3.2 Uitgangspunten gewenste governance

In de gesprekken met stakeholders zijn een aantal uitgangspunten benoemd, die besproken en gevalideerd zijn in de online werksessies met leden van de stuurgroep. Dat heeft geleid tot een viertal uitgangspunten voor de verdere inrichting van de governance:

**systeem-
belemmeringen
wegnemen**
samenwerking
ondernemers –
onderwijs – overheid,
knooppunten in de
regelgeving oplossen,
financiering bijstellen, ...

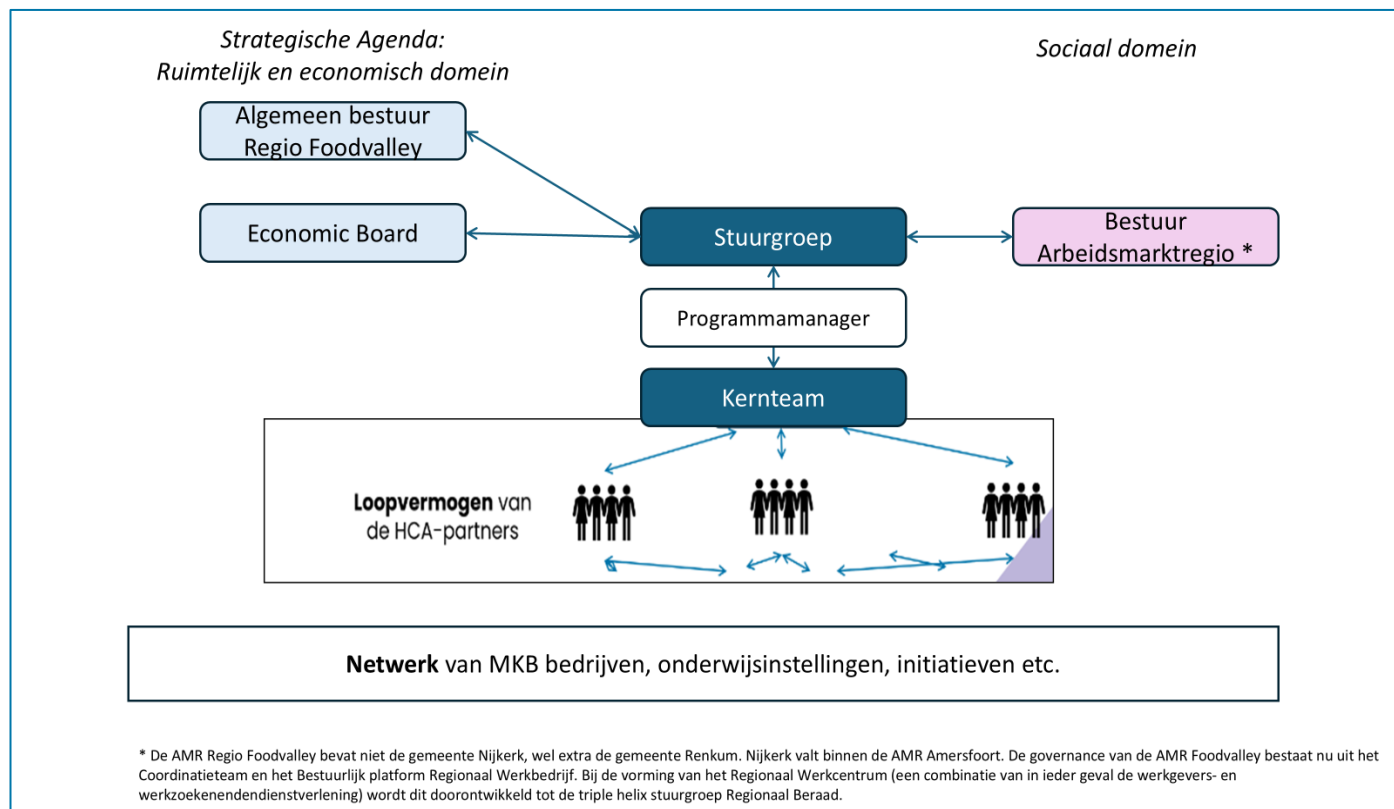
- **Één Human Capital Agenda op alle relevante tafels:** zorg dat in de strategische, meerjarenplannen van Economic Board en Arbeidsmarkt Regio/Regionaal Werkcentrum de hoofdstukken en programmalijnen met betrekking tot Human Capital één op één matchen met deze Human Capital Agenda. Dit voorkomt versnippering en verhoogt de kans op synergie. Expliciteer en waar mogelijk integreer het strategisch deel van de Meerjarenagenda van de Arbeidsmarktregio, de Human Capital Agenda en de uitwerking van het thema Toekomstbestendige Economie van de Strategische Agenda binnen de Economic Board.
- **Versterk de verbinding tussen de drie gremia:** Arbeidsmarkt Regio en Economic Board en stuurgroep HCA. Zorg dat die verbinding geborgd is op de verschillende bestuurlijke tafels door middel van linking-pins. Een aantal bestuurders in de stuurgroep HCA heeft een dubbelrol waarbij zij ook zitting hebben in de arbeidsmarktregio's of Economic Board. De verbindingen richting deze en andere relevante samenwerkingsverbanden zijn al aanwezig en biedt een goed vertrekpunt.
- **Versterk de triple helix samenwerking in de HCA:** kijk naar manieren om de triple helix samenwerking te versterken, ook in de daadwerkelijke uitvoering. Zorg voor goede contacten en uitwisseling op operationeel niveau.
- **Handhaaf, verbind en ontwikkel het kernteam en het loopvermogen van partners:** Dit 'motorblok' moet gehandhaafd blijven⁹ en waar mogelijk doorontwikkeld. Belangrijk aandachtspunt daarbij is de capaciteit die geleverd kan worden in relatie tot de verschillende taken die uitgevoerd moeten worden. Verbind het benodigde loopvermogen voor de HCA te aan het RWC en vice versa.

3.3 Governance

Qua afbakening en governance zijn zowel de Economic Board en de Arbeidsmarktregio nog in ontwikkeling, wat het ingewikkeld maakt om nu te komen tot een kant-en-klaar governance plaatje. We gaan daarom uit van de huidige situatie om de positie van de Human Capital Agenda duidelijk te maken met daarbij een wens om te komen tot vereenvoudiging en meer integratie in de komende jaren.

⁹ Zie ook het rapport van Henno van Horssen van De Selectie

De governance van de Human Capital Agenda is daarom voor nu ongewijzigd t.o.v. de voorgaande periode en weergegeven in onderstaand schema.



- Voor de Human Capital Agenda 2022-2025 is een stuurgroep gevormd die is ingevuld met bestuurders vanuit de triple helix (vertegenwoordiging vanuit werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen, gemeenten, zorg en welzijn, provincies en UWV). Deze stuurgroep wordt gecontinueerd en is eerste aanspreekpunt voor het thema, stelt de Human Capital Agenda vast en is verantwoordelijk voor de uitvoering. Besluitvorming voor Regio Foodvalley (Gemeenschappelijke Regeling) verloopt via de Regiodag en het Algemeen Bestuur. De Economic Board is verantwoordelijk voor het thema Toekomstbestendige Economie van de Strategische Agenda en geeft advies op strategisch niveau.
- Het Kernteam Human Capital stuurt de uitvoering van de Human Capital Agenda aan en legt verantwoording af aan de Stuurgroep Human Capital. In het Kernteam worden op beleidsmatig / ambtelijk / uitvoerend niveau stukken en besluiten voor de stuurgroep voorbereid.
- De programmamanager Human Capital zorgt voor verbinding en samenhang tussen de verschillende actielijnen en projecten binnen de Human Capital Agenda en voor de verbinding met de andere programma's binnen de Strategische Agenda en onderhoudt contacten met o.a. de programmamanager van de Arbeidsmarktregio en de secretaris van de Economic Board.
- Het is mogelijk om afspraken vast te leggen in deelakkoorden met betrokken partijen inclusief beoogde doelen, resultaten en financiering. We onderzoeken waar dat van meerwaarde is.

3.4 Financiering

Beschikbare middelen voor het programma Human Capital komen voort uit de Strategische Agenda en worden via de kadernota Regio Foodvalley vastgesteld. Dit gaat om middelen vanuit de gemeenten van Regio Foodvalley. De uitvoering van de programmalijnen gaat via projecten en activiteiten, daarvoor worden de middelen per keer bij elkaar gebracht door verschillende partners. Het programma heeft op deze manier een duidelijke multiplier.

Programmalijn 1 is een samenwerking met initiatiefnemers (triple helix partijen) waarvoor een aanvraag bij de Regio Deal is gedaan op basis van 50% cofinanciering voor in totaal bijna 3 miljoen euro.

Voor programmalijn 2 en 3 worden uren en budgetten van onderwijsinstellingen, bedrijven en initiatieven waar mogelijk aangevuld met subsidies (o.a. LLO-katalysator, Gelrepact).

Tijdens het schrijven van deze Human Capital Agenda was de besluitvorming over de beschikbare middelen nog niet afgerond. Op dit moment is indicatief beschikbaar vanuit de gemeenten binnen Regio Foodvalley voor de komende jaren (kadernota 2025, nog in behandeling).

Jaar	Bedrag
2026	229 k€
2027	307 k€
2028	311 k€
2029	315 k€
2030	322 k€

3.5 Monitoring & evaluatie – een lerende aanpak

Eén van de positieve ervaringen met de Human Capital Agenda 2022-2025 was dat deze flexibel was en gaandeweg bijgesteld kon worden gedurende de looptijd. Dat betekent dat er gewerkt is met een lerende aanpak. Dat is ook voor de komende HCA 2026-2030 een aanpak die cruciaal is voor het succes in de praktijk; immers, de arbeidsmarkt is dynamisch, een veranderende context (internationaal, nationaal en regionaal) is een gegeven.

Deze lerende aanpak kan in deze nieuwe Human Capital Agenda verder worden ontwikkeld en zal op twee manieren vorm krijgen:

- Monitoring met een datagedreven aanpak. In hoofdstuk 1 van deze agenda staan de meest relevante arbeidsmarktgegevens
- Leren van concrete maatregelen. Reflexieve monitoring en een monitoringsystematiek gericht op continu leren, ontwikkelen en aanpassen en die goed aansluit op de interventies in de Human Capital Agenda. Alleen zo kan een lerende aanpak ontstaan, waarin succesvolle interventies kunnen worden opgeschaald bijgesteld of tijdig gestopt.

Bijlage 1- Werkpakketten “Lerend Netwerk Transitie-talent Regio Foodvalley”

1. **Uitbouw Barneveldse Techniek Opleiding (BTO)** *Trekker: BTO*

Binnen dit werkpakket vallen de volgende activiteiten:

- Het versterken van de technische arbeidsmarkt via hybride opleiden en talentontwikkeling.
- Realisatie van een bedrijfsvakopleiding in Ede i.s.m. Technova.
- Verbreden van het onderwijsaanbod zowel qua thema's als qua niveaus (het ontwikkelen en aanbieden van associate degree & bacheloropleidingen). Dit gebeurt in samenwerking met de onderwijsinstellingen en Food Academy Nijkerk.
- Het stimuleren van arbeidsmobiliteit en LLO-aanbod voor zowel jongeren als werkenden.
- Het opzetten van een regionaal ecosysteem waarin bedrijven, onderwijs en overheid samenwerken om innovatie en doorstroom te bevorderen.

2. **Verbreden Barneveld Tomorrow.** *Trekker: Barneveld Tomorrow*

Barneveld Tomorrow verbindt talenten van hbo en wo met het lokale bedrijfsleven in Barneveld. Binnen dit werkpakket vallen de volgende activiteiten:

- Verbreden naar mbo-talenten
- Verbreding naar onbenut arbeidspotentieel zoals herintreders, AOW'ers en statushouders
- Doorvertalen naar Regio Foodvalley: herhalen en opschalen.

3. **Talent in de ICT.** *Trekker: ICT Campus.*

ICT Campus verbindt onderwijs, overheid en bedrijfsleven om systematisch ICT-talent te ontwikkelen en behouden. Binnen dit werkpakket vallen de volgende activiteiten:

- Organisatie van Tech Days en Digital Days waarin jongeren zich kunnen oriënteren op ICT & technologie
- Modereren en doorbouwen van het [Just Enter IT](#) platform

4. **Verbinding onderwijs en bedrijfsleven.** *Trekker: Knooppunt Techniek*

Dit werkpakket is gericht op het verhogen van de instroom in technische opleidingen en beroepen – van basisschoolleerling tot professional. Binnen dit werkpakket vallen de volgende activiteiten:

- Binnen Platform E netwerk de onderwijs curricula up to date te houden en onderwijsaanbod af te stemmen op de regionale vraag gericht op de energietransitie;
- Verbinden onderwijs en ondernemers
- Professionaliseren van docenten
- Aansluiting onderwijsaanbod bij regionale vraag, door multilevel & multidisciplinair samenwerken van studenten/leerlingen en de inzet van hybride professionals in het onderwijs

5. **Doorontwikkeling ION Valley.** *Trekker: ION Vallei*

ION Vallei stimuleert werkgevers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (onbenut arbeidspotentieel) duurzaam aan het werk te helpen. Binnen dit werkpakket vallen de volgende activiteiten:

- *Project Statushouders:* Het opzetten van een samenwerkingsverband met werkgevers die statushouders duurzaam in dienst nemen, ondersteund door een compleet pakket aan begeleiding en voorzieningen, zoals Nederlands op de werkvloer, cultuurcoaching, tolkdiensten en jobcoaching.
- *VSO/PRO scholen:* van korte snuffelstages naar baan met garantie door een fundamenteel andere aanpak. Hierbij blijft een leerling vanaf de eerste stage bij één werkgever gedurende het gehele traject, met als eindstation een arbeidsovereenkomst: continuïteit, baangarantie en vroegtijdige jobcoaching.

- *Transparant arbeidsmarktplatform*: Van bemiddeling naar matching. We draaien het proces om draaien door arbeidspotentieel zichtbaar te maken op een toegankelijk platform: een geanonimiseerd overzicht, dat vraaggericht is ingericht en ook korte modulaire opleidingstrajecten ontsluit.
- 6. **Professionalisering en innovatie werkgeverschap** *Trekker: Christelijke Hogeschool Ede (CHE)*

CHE draagt bij via onderwijs, praktijkgericht onderzoek en projecten aan inzichten en instrumenten voor duurzame arbeidsrelaties. Het project "Achterdeur dicht" ontwikkelt innovatieve oplossingen voor goed werkgeverschap, wat instroom, doorstroom en duurzame inzetbaarheid versterkt in de regio. In de opleiding Human Resources wordt praktijkonderzoek gedaan door studenten, worden stages uitgevoerd en de HR-professionals van de toekomst opgeleid. Activiteiten in dit werkpakket:

 - Achterdeur dicht: innoveren van duurzame arbeidsrelaties door goed werkgeverschap in Regio Foodvalley

Bijlage 2 Bronnen Arbeidsmarktanalyse Regio Foodvalley

- **CBS – Regionale kerncijfers Nederland** (cijfers over bevolkingsontwikkeling: bevolkingsaantal, geboorteoverschot, migratiesaldi) Link: [Regionale kerncijfers Nederland | CBS](#)
- **CBS – Verhuisde personen; binnen gemeenten, tussen gemeenten, regio** (cijfers over binnenlandse migratie naar leeftijdscategorieën) Link: [Verhuisde personen; binnen gemeenten, tussen gemeenten, regio | CBS](#)
- **CBS – Immi- en emigratie; geslacht, leeftijd, nationaliteit, regio** (cijfers over het aantal en de herkomst van immigranten) Link: [Immi- en emigratie; geslacht, leeftijd, nationaliteit, regio | CBS](#)
- **Waarstaatjegemeente.nl – Banen** (cijfers over totaal en relatief aantal banen) Link: [Viewer - Banen - 2024 - Food Valley](#)
- **Waarstaatjegemeente.nl – Vestigingen** (cijfers over totaal aantal vestigingen) Link: [Viewer - Vestigingen, naar sector - 2024 - Food Valley](#)
- **Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen (LISA)** (cijfers over sectorstructuur, ontwikkeling aantal banen) Link: [Gratis data - Lisa](#)
- **UWV – Dashboard Spanningsindicator** (cijfers over arbeidsmarktkrapte) Link: [Dashboard Spanningsindicator | UWV](#)
- **Maastricht University - Arbeidsmarktprognoses Foodvalley 2023-2028** (cijfers over knelpunten in personeelsvoorziening) Link: [ROA F 2024 12B foodvalley.pdf](#)
- **CBS - Arbeidsdeelname; regionale indeling 2024** (Cijfers over opleidingsniveau, beroepsniveau, arbeidsparticipatie, werkloosheid) Link: [Arbeidsdeelname; regionale indeling 2024 | CBS](#)
- **CBS - Personen met een uitkering; uitkeringsontvangers per regio** (Cijfers over uitkeringen) Link: [Personen met een uitkering; uitkeringsontvangers per regio | CBS](#)
- **Primos / abf-research** (cijfers over bevolkingsprognoses) Link: [Primos Online | Bevolking - Foodvalley](#)
- **UWV – Dashboard Geregistreerde Werkzoekenden UWV** (cijfers over geregistreerde werkzoekenden) Link: [Geregistreerde Werkzoekenden UWV | UWV](#)
- **UWV – Dashboard Vacaturemarkt** (cijfers over vacatures) Link: [Dashboard Vacaturemarkt | UWV](#)
- **CBS – Werknemersbanen en reisafstand; woon- en werkregio** (cijfers over pendel) Link: [Werknemersbanen en reisafstand; woon- en werkregio | CBS](#)
- **CBS – Mobiliteit van werknemers; AZW (breed), instroom, uitstroom, saldo, regio** (cijfers over uitstroom in de zorgsector) Link: [StatLine - Mobiliteit van werknemers; AZW \(breed\), instroom, uitstroom, saldo, regio](#)
- **Waarstaatjegemeente.nl – Leerlingen naar leerweg** (Cijfers over leerling-/studentaantallen en prognoses) Link: [Viewer - Leerlingen - 2024 - Gemeenten](#)
- **Waarstaatjegemeente.nl – Leerlingen naar type onderwijs** (Cijfers over schooladvies, samenstellingen leerwegen) Link: [Viewer - Leerlingen - 2024 - Gemeenten](#)
- **Maastricht University – Arbeidsmarktmarktprognoses Foodvalley 2021-2026** (cijfers over (onderdelen van) in- en uitstroomtrends in het onderwijs) Link: [Arbeidsmarktprognoses FoodValley 2021-2026](#)

- **Provincie Gelderland – Feiten en cijfers over onderwijs en arbeidsmarktregio Foodvalley 2022** (cijfers over (onderdelen van) in- en uitstroomtrends in het onderwijs) Link: [Publicaties | Feiten en cijfers over onderwijs en arbeidsmarkt regio Foodvalley 2022 | Gelderland in Cijfers | Provincie Gelderland](#)
- **Onderwijsregio Food Valley – Plan van aanpak** (cijfers over (onderdelen van) in- en uitstroomtrends in het onderwijs) Link: [Plan van aanpak 2025 - Food Valley | Wij zijn de onderwijsregio's](#)
- **DUO – Onderwijsdata** (cijfers over studentaantallen, prognoses en gediplomeerden. Per regio en instelling) Link: [DUO - Open onderwijsdata](#)

BRONNEN TALENTPROFIELEN

- **Careerwise. (2024/2025).** Young Professional Onderzoek.
- **Deloitte. (2025).** Gen Z & Millennial Survey.
- **Flexmarkt. (2025).** Generatie Z kiest voor groei-hoppen.
- **HCA ICT. (2024/2025).** Human Capital Agenda ICT.
- **Hogeschool Rotterdam. (2020).** Hoger beroepsonderwijs in 2030.
- **ING. (2025).** Facts & Figures MBO.
- **Ipsos I&O. (2025).** Werk-privébalans onderzoek.
- **ICT Magazine. (2025).** Jongste generaties op de werkvloer zoeken balans en betekenis.
- **KplusV (2021).** Verkenning talenten 2030 Foodvalley
- **MBOin2030. (2025).** Onderwijsvernieuwingsbeweging afgerond.
- **Ministerie van OCW. (2020).** Hoe ziet het mbo eruit in 2030?
- **Randstad. (2025).** Workmonitor: The Gen Z workplace blueprint.
- **Van Amersfoort, W., Bottema, T., Brouwer, C., Klaijsen, A., & Van der Meer, M. (2021).** Bouwstenen voor een toekomstperspectief op het mbo in 2030.
- **Vrije Universiteit Amsterdam. (2024).** Onderzoek duurzame carrières jongeren.



REGIO FOODVALLEY

Bezoekadres Bunschoterplein 1a, 6711 CD Ede

Postadres Postbus 9022, 6710 HK Ede

Telefoon 0318 – 680 667

Website regiofoodvalley.nl

