

Jaarplan 2025

WSP-NHN

Werkgevers
Servicepunt
Noord-Holland Noord

Doelen

WSP-NHN zet in op onderstaande doelen:

- ✓ Duurzame plaatsingen naar betaald werk realiseren.
- ✓ Een inclusieve arbeidsmarkt creëren waarin mensen die nu aan de zijlijn staan, actief kunnen deelnemen.
- ✓ Strategisch gesprekspartner zijn voor werkgevers en sectoren om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Met deze doelen dragen we bij aan het verkleinen van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Deze doelen sluiten aan bij de Human Capital agenda, Manifest Werken Ontwikkelen van de provincie Noord Holland, Uitvoeringsagenda RPAnhn en de Regio Deal.

Uitwerking doelen

Duurzame plaatsingen naar betaald werk realiseren.

Doel 1.

Dit doen we door:

- Werkgevers te ondersteunen bij werving en selectie waarbij het WSP-NHN bekend is met de structuur, cultuur en werkzaamheden van een organisatie en specifieke kennis heeft van ontwikkelingen binnen de sector. Op deze manier kan de juiste match gemaakt worden tussen werkgever en werkzoekenden.
- Samen te werken in 3 sub-regionale bemiddelingsteams met de werkzoekendendienstverlening van gemeenten en UWV voor het maken van de match.
- Werkzoekenden en professionals te informeren over de mogelijkheden binnen kansrijke sectoren op de arbeidsmarkt om op deze manier werkzoekenden te begeleiden naar of te behouden in kansrijke sectoren.
- Werkgevers ondersteunen ten behoeve van een duurzame plaatsing middels de inzet van subsidies en regelingen, Harrie Helpt en het geven van nazorg.
- Werkgevers en werkzoekenden elkaar te laten ontmoeten middels evenementen, bedrijfsbezoeken, banenmarkten en speeddates.
- Opleidingstrajecten te organiseren met (regulier) onderwijs en werkgevers: praktijk leren, zij-instroom trajecten, voorschakeltrajecten en ontwikkelpaden.
- De inzet van jobhunting en jobcarving.

Kwantitatieve doelstellingen:

- Eind 2025 hebben wij 1350 kandidaten aan een baan geholpen gericht op duurzame uitstroom.
- 75% van de plaatsingen vindt plaats in 1 van de regionale kansberoepen (bron: werk.nl Kansrijke beroepen).
- 20% van het totaal aantal plaatsingen valt onder de Banenafpraak.
- 20% van het totaal aantal plaatsingen valt onder de doelgroep anderstaligen.
- In 2025 maken 10% meer werkgevers gebruik van de dienstverlening van het WSP-NHN.
- 50 bedrijven volgen de Harrie Helpt training, hierdoor worden er in 2025, 100 nieuwe 'Harries' opgeleid.
- Noord-Holland Noord blijft in 2025 landelijk op de eerste plaats staan voor de invulling van de Banenafpraak en Beschut werk.

Uitwerking doelen

Doel 2.

Een inclusieve arbeidsmarkt creëren waarin mensen die nu aan de zijlijn staan, actief kunnen deelnemen.

Dit doen we door:

- Werkgevers te motiveren en inspireren voor het maatschappelijk verantwoord ondernemen middels het MVO Netwerk.
- De inzet van het instrument Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA).
- Het netwerk van inclusieve werkgevers vergroten middels kennissessies, jobhunting en het MVO label.
- Aan te sluiten bij ondernemersverenigingen en netwerkbijeenkomsten om de inclusieve arbeidsmarkt te stimuleren en de dienstverlening van het WSP-NHN onder de aandacht te brengen.
- Door de inzet van communicatie stimuleren we een inclusieve arbeidsmarkt en brengen we de dienstverlening van het WSP onder de aandacht.

Kwantitatieve doelstellingen:

- 10 nieuwe MVO Proud Partners.
- We organiseren 2 bijeenkomsten vanuit het MVO label met als doel werkgevers inspireren voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- We organiseren 6 kennissessies voor werkgevers waar de inclusieve arbeidsmarkt centraal staat.
- We zetten het instrument Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA) in bij minimaal 5 organisaties.



Uitwerking doelen

Doel 3.

Strategisch gesprekspartner zijn voor werkgevers en sectoren om knelpunten op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Dit doen we door:

- Marktbewerking in kansrijke sectoren: Bouw en Techniek, Logistiek en Transport, Retail en Hospitality, Groen, Zorg en Welzijn. De aanpak is vastgelegd in een marktbewerkingsplan.
- Deelnemen aan of het organiseren van strategische tafels. Een strategische tafel is het gremium waar onderwijs, werkgevers en overheid in gesprek gaan met als doel oplossingen te vinden voor de kloof tussen vraag en aanbod.
- Het aanbieden van dienstverlening bij faillissementen en reorganisaties.

Kwantitatieve doelstellingen:

- We ondersteunen strategische tafels in 6 kansrijke sectoren om vraag en aanbod bij elkaar te brengen.
- We streven naar een werkgeverstevredenheidcijfer van minimaal een 7,8.



Vak ontwikkeling

Voor het bereiken van de genoemde doelstellingen is vak ontwikkeling bij de WSP-adviseurs essentieel. Voor deze ontwikkeling worden kennissessies ingezet. We organiseren minimaal 4 kennissessies per jaar. We richten ons op ontwikkeling gericht op specifieke sectoren, doelgroepen en wetgeving. Het gaat hier om specifieke kennis voor het uitvoeren van de werkgeversdienstverlening. De basis vak ontwikkeling ontvangen de WSP adviseurs vanuit de eigen organisatie.

Communicatie

In 2025 willen we een naadloze overgang naar het Werkcentrum realiseren, terwijl we de relatie met werkgevers behouden en versterken. Onze ambitie is om tijdens deze transitie onze diensten en evenementen centraal te stellen en ervoor te zorgen dat werkgevers ons blijven zien als een belangrijke partner, zonder dat de naamsbekendheid van WSP zelf prioriteit heeft. Het is belangrijk dat de bestaande communicatie middelen behouden blijven zodat werkgevers ons kunnen vinden, totdat de overgang naar het Werkcentrum is gerealiseerd.

In dit overgangsjaar ligt de focus op:

- **Bekendheid dienstverlening en events:** We zorgen ervoor dat de bekendheid van onze evenementen en diensten behouden blijft bij werkgevers. We blijven zichtbaar op de juiste momenten en plekken waar werkgevers ons nodig hebben.
- **Top-of-mind positie:** Het blijft essentieel dat werkgevers ons blijven zien als een belangrijke partner voor hun personeelsvraagstukken, zelfs tijdens de integratie met het Werkcentrum.
- **Soepel overgang:** Alle communicatie zal gemaakt worden met de gedachte dat het goed overdraagbaar moet zijn naar het Werkcentrum, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de dienstverlening die werkgevers gewend zijn.



Voor de overdracht van de communicatie naar het Werkcentrum is de volgende planning gemaakt:

- Q1 bestaande communicatie voortzetten.
- Q2 overgangperiode naar het Werkcentrum.
- Q3 en Q4 RPA geeft invulling aan de projectcommunicatie voor de werkgeversdienstverlening.

Begroting 2025

Begroting 2025 WSP-NHN:

Regionale evenementen gericht op matching	€ 50.000,00
Banenmarkten en speeddates	€ 10.000,00
Lidmaatschap netwerkbijeenkomsten/ ondernemersverenigingen	€ 17.000,00
Inkoopmedia	€ 15.000,00
Communicatie Q1 en Q2	€ 34.600,00
Communicatie Q3 en Q4 (schatting)	€ 17.400,00
Strategische tafels	€ 5.000,00
Kennissessies voor werkgevers	€ 10.000,00
MVO	€ 10.000,00
Vak ontwikkeling WSP-adviseurs	€ 5.000,00
Onvoorziene kosten	€ 5.000,00
Totaal	€ 179.000,00

