
Aan : Algemeen Bestuur RPAhn
Datum : 26 maart 2021
Steller : WSP-NHN
Onderwerp : Uitvoeringsplan WSP-NHN 2021

Gevraag besluit:

Het Algemeen Bestuur RPAhn wordt gevraagd om het Uitvoeringsplan WSP-NHN 2021 vast te stellen

Aanleiding:

Het opstellen van het Uitvoeringsplan WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord 2021 vloeit voort uit de Wijziging Besluit SUWI. Dit besluit omvat een aantal wijzigingen ten aanzien van de publieke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Het WSP-NHN heeft een gezamenlijk Uitvoeringsplan opgesteld voor de publieke werkgeversdienstverlening in Noord-Holland Noord.

De aanleiding voor de wijzigingen van Besluit SUWI is de aankondiging van de staatssecretaris van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tamara van Ark, in de kamerbrief 'Breed Offensief' dd. 20 november 2018. Daarin geeft de staatssecretaris aan dat de regelgeving in het Besluit SUWI op het vlak van samenwerking en werkgeversdienstverlening geactualiseerd wordt met als doel de werkgeversdienstverlening en het matchen in de arbeidsmarktregio's structureel te versterken.

De staatssecretaris is met VNG en UWV tot landelijke afspraken gekomen over de invulling van drie randvoorwaarden die gelden voor alle arbeidsmarktregio's. Dit wijzigingsbesluit gaat over de invulling van de eerste en de derde randvoorwaarde:

- 1) één herkenbaar, gezamenlijk, publiek aanspreekpunt voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio, verzorgd door UWV en gemeenten, waarbij ook private arbeidsbemiddelaars zich kunnen aansluiten en
- 2) inzicht in de profielen van de werkzoekenden van UWV en gemeenten op het regionale werkgeversservicepunt, ook voor werkgevers en private arbeidsbemiddelaars en
- 3) instrumenten en processen binnen de regio zoveel mogelijk harmoniseren.

Het Uitvoeringsplan WSP-NHN 2021 biedt het kader voor de uitvoering van de publieke werkgeversdienstverlening in 2021 in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord.



Uitvoeringsplan

WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP-NHN) 2021



Wijziging Besluit SUWI

Het opstellen van het Uitvoeringsplan WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord 2021 vloeit voort uit de Wijziging Besluit SUWI. Dit besluit omvat een aantal wijzigingen ten aanzien van de publieke werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio. Wijzigingen waarmee de samenwerking tussen UWV en gemeenten in de arbeidsmarktregio in het algemeen en in het bijzonder vanuit het publiek werkgeversservicepunt van UWV en gemeenten verduidelijkt wordt.

Samenwerken

In de Wet SUWI is vastgelegd dat gemeenten en UWV in de arbeidsmarktregio's samenwerken met betrekking tot de dienstverlening aan werkgevers en het verrichten van taken met betrekking tot de regionale arbeidsmarkt. Ook is vastgelegd dat deze partijen samenwerken ten aanzien van de registratie van werkzoekenden en vacatures. Tevens is opgenomen dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels gesteld worden voor deze samenwerking, met de medebetrokkenheid van werknemers- en werkgeversorganisaties. Hierover wordt geregeld dat er afspraken worden gemaakt over de wijze van inrichting van de werkgeversdienstverlening vanuit het werkgeversservicepunt. Daarnaast komt er duidelijkheid over de inhoud en organisatie van dienstverlening die aan werkgevers geboden wordt.

“Met elkaar staan we voor een samenleving en arbeidsmarkt waarin iedereen gelijke kansen krijgt om talenten te ontvouwen. Onafhankelijk van herkomst, geslacht, leeftijd en/of fysieke of geestelijke gesteldheid.”

Hier hebben we in onze regio, net als in heel Nederland, nog veel kansen liggen. Door de weerbarstige economie zien we dat onder andere ouderen, mensen met een beperking, mensen met een praktisch opleidingsniveau en statushouders nog steeds moeizaam aan het werk komen. En dat tegen een achtergrond van grote personeelstekorten in de zorg, bouw en techniek. De oorzaken voor deze tegenstelling zijn divers, maar de hoofdoorzaak is te vinden in de grote 'mismatch' tussen werk en werkzoekenden op onze arbeidsmarkt. De coronacrisis heeft de gevolgen van de mismatch nog meer zichtbaar gemaakt. Het werk vraagt om een ander opleidingsniveau en andere competenties dan het opleidingsniveau en de competenties van de werkzoekenden.

Wegnemen van drempels

Over het wegnemen van drempels om mensen aan het werk te helpen, daar gaat dit plan over. Als arbeidsmarktregio hebben wij van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de opdracht aangenomen om in een gezamenlijk plan te beschrijven hoe we in samenwerking in het WerkgeversServicepunt in onze regio werkzoekenden aan het werk helpen. Aan de hand van dit plan geven we invulling aan de bijdrage vanuit het WerkgeversServicepunt.

Hoe gaan we waarmaken wat we beloven? We gaan werk maken van maatwerk. We gaan meer dan ooit op basis van competenties en talenten van mensen mogelijkheden creëren op de arbeidsmarkt. Om dit te kunnen doen, moeten we niet alleen onze inwoners goed kennen en weten waar hun mogelijkheden en talenten liggen, maar we moeten ook goed weten wat de behoeftes zijn van onze werkgevers. We gaan investeren in warme relaties met werkgevers, zodat we weten wat ze nodig hebben en we bij ze terecht kunnen als we kansen willen creëren voor een inwoner die werk zoekt.



We maken ook op andere gebieden het verschil: We zetten stevig in op om- en bijscholing van werkzoekenden en hun begeleiding als ze aan het werk zijn. Dit alles om de grote mismatch op de arbeidsmarkt op te lossen en om de arbeidsmarktpositie van onze inwoners te versterken. We investeren in lokale en regionale initiatieven om zo de innovatiekracht van arbeidsmarktregio te versterken.

We gaan de dienstverlening aan werkgevers versterken en samenwerking in de regio verbeteren waardoor werkgevers en werknemers elkaar makkelijker kunnen vinden. De focus ligt hierbij op de aansluiting tussen de vraag van werkgevers, transparantie van het aanbod, de aansluiting met de werkzoekenden-dienstverlening en de inzet van scholing.

Vaststellen en evalueren

De colleges van B&W van de gemeenten in Noord-Holland Noord stellen samen met UWV het uitvoeringsplan vast. Centrumgemeente Alkmaar heeft met instemming van de overige gemeenten en UWV de 'regie op de regionale samenwerking en werkgeversdienstverlening binnen de arbeidsmarktregio' belegd binnen de RPA^{nhn}-structuur.

Het uitvoeringsplan wordt voor het eind van het jaar geëvalueerd door het Strategisch Overleg RPA^{nhn}. De evaluatie gebeurt aan de hand van de resultaten van de dienstverlening en het onderzoek naar de werkgeverstevredenheid. Wijzigingen naar aanleiding van de evaluatie worden voor het einde van het nieuwe kalenderjaar ter vaststelling voorgelegd aan de colleges van B&W en het UWV middels het Algemeen Bestuur RPA^{nhn} binnen de RPA^{nhn}-structuur.



WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP-NHN)

Binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord werken de 18 gemeenten (Werkorganisatie BUCH (Gemeente Bergen, Gemeente Castricum, Gemeente Uitgeest, Gemeente Heiloo), Gemeente Den Helder, Gemeente Hollands Kroon, Gemeente Schagen, Gemeente Texel, Halte Werk (Gemeente Alkmaar, Gemeente Heerhugowaard en Gemeente Langedijk), WerkSaam Westfriesland (Gemeente Hoorn, Gemeente Koggenland, Gemeente Opmeer, Gemeente Medemblik, Gemeente Stede Broec, Gemeente Enkhuizen, Gemeente Drechterland), WNK Personeelsdiensten, ProBedrijven, De Bolder Texel en het UWV samen. De werkgeversdienstverlening van deze partijen vormt WSP-NHN.

Missie

WSP-NHN staat voor een inclusieve arbeidsmarkt. Wij zijn er voor werkgevers om ze te helpen bij het oplossen van hun personeelsvraagstuk. Samen met werkgevers willen we duurzame kansen bieden aan werkzoekenden. Dit bereiken we van uitkering naar werk en van werk naar werk. Daar waar nodig zetten we om- en bijscholing in.

Visie

WSP-NHN fungeert als essentiële spil in een veranderende arbeidsmarkt. Om dit te bereiken staan we naast de werkgever: de werkgever krijgt gevraagd en ongevraagd advies over sociaal ondernemen, het anders organiseren van werk of het ontwikkelen van leerwerktrajecten. Als kennispartner zijn we in staat om ondernemers, overheid en onderwijs actief met elkaar te laten samenwerken. Met de nuchtere mentaliteit van 'gewoon doen' hebben we een pragmatische aanpak.

Wat dragen we uit

Alle medewerkers dragen de volgende uitgangspunten uit naar alle partijen waarmee we samenwerken:

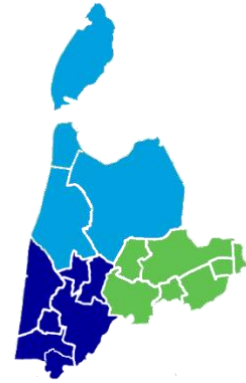
- WSP-NHN gaat voor een duurzame inzetbaarheid voor alle doelgroepen die werkzoekend zijn met specifieke aandacht voor de kwetsbare doelgroepen
- WSP-NHN kent de mogelijkheden en instrumenten van re-integratie naar werk binnen de kaders van de Participatiewet en de Werknemersverzekeringswetten en adviseert werkgevers hierin met maatwerkoplossingen
- WSP-NHN is voor werkgevers hét gezicht en aanspreekpunt binnen de arbeidsmarktregio
- WSP-NHN participeert actief in lokale en regionale ondernemersnetwerken
- WSP-NHN is betrokken bij- en adviseert werkgevers over alle relevante scholings- en leerwerktrajecten welke de bemiddelbare doelgroepen raken. Doel hierbij is een leven lang ontwikkelen te stimuleren
- WSP-NHN is dé sparringpartner van het gemeentelijk, regionale en provinciale economisch domein daar waar het de arbeidsmarkt raakt
- WSP-NHN is op de hoogte van de meeste recente en relevante arbeidsmarktrends en ontwikkelingen op sector- en brancheniveau en deelt dit gevraagd en ongevraagd met haar samenwerkende partners
- WSP-NHN participeert in de ontwikkelingen binnen de platformeconomie. Het WSP-NHN werkt hierin actief samen met marktpartijen (Publiek-private samenwerkingen (PPS)) om de vraag van werkgevers aan te laten sluiten op het aanbod van werkzoekenden.



Geografische verdeling

Het WSP-NHN is binnen arbeidsmarktregio geografisch verdeeld in drie sub regio's:

- **Kop van Noord Holland** (Gemeente Texel, Gemeente Den Helder, Gemeente Hollands Kroon, Gemeente Schagen, ProBedrijven, De Bolder Texel en het UWV).
- Standplaats van de WSP-medewerkers is Anna Paulowna
- **Alkmaar** (BUCH, Halte Werk, WNK Personeelsdiensten en het UWV). Standplaats van de WSP-medewerkers is Alkmaar
- **Westfriesland** (WerkSaam Westfriesland en het UWV). Standplaats van de WSP-medewerker is Hoorn



Operationele aansturing

Iedere sub regio heeft een team van adviseurs werkgeversdiensten, afkomstig van UWV, gemeenten en SW-bedrijf. De adviseurs worden aangestuurd door een manager werkgeversdiensten.

Teamsamenstelling

Ieder team heeft minimaal een adviseur werkgeversdiensten die mede de taak heeft om regionale projecten en strategische activiteiten uit te voeren. Het team van adviseurs wordt gecompliceerd met een:

- Communicatieadviseur (per subregio)
- Communicatieadviseur (regionaal vanuit het RPAhn)
- SROI/MVO adviseur

Overleg binnen de RPAhn-structuur

Het RPAhn treedt op als regievoerder voor de regionale samenwerking in de arbeidsmarktregio, bedoeld in artikel 2.5. SUWI. Het WSP-NHN neemt zitting in het RPAhn (strategisch) overleg, WSP-NHN (tactisch) overleg en het WSP-NHN (communicatie) overleg.

Algemeen Bestuur RPAhn

Het Algemeen Bestuur RPAhn heeft de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het WSP-NHN: De colleges van burgemeester en wethouders binnen Noord-Holland Noord en het UWV stellen jaarlijks, met medebetrokkenheid van werknemers- en werkgeversorganisaties en overige relevante partijen binnen het RPAhn, één gezamenlijk uitvoeringsplan op voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening van het WSP-NHN.



Het Uitvoeringsplan

Uitgangspunten

De colleges van burgemeester en wethouders van de 18 gemeenten in Noord-Holland Noord en het UWV stellen jaarlijks, met medebetrokkenheid van de organisaties, genoemd in artikel 10a van de Wet SUWI en overige relevante partijen, één gezamenlijk uitvoeringsplan op voor de uitvoering van de werkgeversdienstverlening in het werkgeversservicepunt in die arbeidsmarktregio. Dit uitvoeringsplan bevat in elk geval de onderstaande onderwerpen en zal van kracht gaan op 1 januari 2021:

- a) de wijze van organisatie van de dienstverlening
- b) afspraken over de inzet van instrumenten en voorzieningen in de arbeidsmarktregio
- c) de te behalen resultaten in de arbeidsmarktregio met betrekking tot de dienstverlening op basis van één regionaal marktbeperkingsplan
- d) de wijze van aansluiting op de werkzoekendendienstverlening en scholing in de arbeidsmarktregio.

Verdieping

a. De wijze van organisatie van de dienstverlening

Het WSP-NHN biedt een basispakket werkgeversdienstverlening. De dienstverlening aan werkgevers in het WSP-NHN betreft:

1. Het voordragen en plaatsen van passende kandidaten op een werkplek bij een werkgever:

uit het bestand van geregistreerde werkzoekenden. Bij het voordragen en plaatsen van passende kandidaten behoort ook nazorg. Hiermee wordt bedoeld het maken van afspraken met de werkgever over goede terugkoppeling aan het WSP-NHN als het na voordracht niet tot een succesvolle match komt. Indien er wel sprake is van een succesvolle plaatsing hoort hierbij het maken van afspraken met de werkgever over een contactpersoon bij het werkgeversservicepunt en contactmomenten na de plaatsing;

- Het voordragen van een passende kandidaat gebeurt door (of in overleg met) de accounthouder van de betreffende werkgever.
- Bij een niet-succesvolle match ontvangt de accounthouder van de werkgever feedback. Deze feedback is van belang om te delen met (de casemanager van) de werkzoekende om hieruit lering te trekken voor een volgende voordracht.
- Bij een succesvolle match houdt de accounthouder contact met de werkgever vanuit preventief oogpunt. Bij vroegsignalering bij een aflopend dienstverband kan enerzijds de werknemer doorbemiddeld worden naar ander werk. Anderzijds kan voor de werkgever gezocht worden naar een passende (vervangende) kandidaat. Contactmomenten nazorg:
 - o Binnen twee weken na plaatsing
 - o Halverwege de contractduur
 - o > zes weken vóór afloop contractduur
- Registratie van vacatures, contactmomenten en plaatsingsgegevens vindt transparant en direct na contact met de werkgever door de accounthouder plaats in het Werk BemiddelingsSysteem (WBS).
- Een succesvoorwaarde is dat alle partijen binnen de arbeidsmarktregio overtuigd zijn van het nut en de noodzaak van regionale digitale ontsluiting van matchingsgegevens. Dat vergroot de mogelijkheden voor werkgevers en werkzoekenden om elkaar te vinden. Transparantie en toegankelijkheid vormen de basis voor een effectieve dienstverlening. Voorwaardelijke eis is dat WSP-NHN afhankelijk is van registratie door werkzoekendendienstverlening in Sonar.



2. Het verstrekken van informatie en advies aan werkgevers, waaronder:

1. advies over de inzet van instrumenten en voorzieningen, inclusief de bijbehorende voorwaarden
2. advies over de specifieke instrumenten en voorzieningen die aan de werkgever en de werknemer verstrekt kunnen worden bij een plaatsing als bedoeld in onderdeel a en informatie over de daarbij behorende wet- en regelgeving;
3. advies over het zodanig organiseren van werk, dat de werkgever werkplekken kan aanbieden in ieder geval aan personen die behoren tot de doelgroep van arbeidsbepikten
4. informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio.
5. advies over maatschappelijk verantwoord ondernemen met nadruk op de P van People
6. advies over Leerwerktrajecten en branche specifieke arrangementen
7. advies over Social Return On Investment (SROI)-beleid
8. advies over de mogelijkheden van flexibele inzet zoals detachering en payrolling
9. advies over de specifieke dienstverlening van de regionale SW-bedrijven

3. Proces werkgeversdienstverlening

Reactietermijn: Daar waar een contactmoment is gevraagd door de werkgever wordt er binnen 24 uur contact met de werkgever gelegd.

Accounthouderschap: De werkgever heeft één contactpersoon vanuit het WSP-NHN. Relatiebeheer wordt geregistreerd in het Werk BemiddelingsService (WBS).

Werkgeverstevredenheid: Jaarlijks vindt er een werkgeverstevredenheidsonderzoek plaats. WSP-NHN sluit hierbij aan bij de landelijk ontwikkelingen.

Proces van advies over het organiseren van werk voor kandidaten: Door het toepassen van de Inclusieve Arbeidsmarktscan bij de werkgever kan op basis van jobcarving of jobcreatie een passende werkplek gecreëerd worden. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de gecertificeerde analisten van het UWV en gemeenten. Deze gespecialiseerde analisten kunnen betrokken worden bij het adviestraject richting werkgever.

De manier waarop vacatures en gegevens over werkgevers beschikbaar zijn bij het WSP: Gegevens over vacatures en werkgevers worden op twee manieren gedeeld: 1. Er wordt gebruik gemaakt van registratie in WBS. 2. In diverse overleggen worden gegevens gedeeld met WSP-collega's en collega's van de werkzoekendendienstverlening. Denk hierbij aan participatie bij groepsvoorlichting werkzoekenden, sub regionale WSP-weekstarts en regionale brancheteamoverleggen.

Eenduidige en herkenbare uitstraling: Als naamvoering wordt er gebruik gemaakt van 'WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord' of als afkorting 'WSP-NHN'. Iedere WSP-professional gebruikt de logo's zoals deze worden aangeboden door het RPAnhn. Het centrale WSP-NHN telefoonnummer is een plaats onafhankelijk nummer. Het algemene e-mailadres is 'info@wsp-nhn.nl'. Iedere WSP-professional is bereikbaar via een herkenbaar e-mailadres: naam@wsp-nhn.nl. Tevens gebruikt iedere WSP-professional dezelfde automatisch handtekening welke is opgemaakt in de WSP-huisstijl. Managers voeren de functietitel *Manager WSP-NHN*, adviseurs voeren de functietitel *Adviseur Werkgeversdiensten*.



b. Welke afspraken maken we over inzet van instrumenten en voorzieningen

Met dit wijzigingsbesluit wordt verplicht dat gemeenten en UWV afspraken maken over de inzet van instrumenten en processen en dat zij gezamenlijk transparant zijn richting werkgevers over het totale pakket aan instrumenten dat binnen de arbeidsmarktregio beschikbaar is.

Om overzicht én inzicht te krijgen in instrumenten, voorzieningen, projecten en arrangementen (op landelijk, regionaal en lokaal) volgt het WSP-NHN de VNG-pilots 'Dennis' & 'Eva'. De inzichten die voortvloeien uit dit overzicht vormen de basis om verdere harmonisatie in te zetten, rekening houdend met de beleidsvrijheid van zowel gemeenten als UWV. De arbeidsmarktregio zet de reeds ingezette acties met betrekking tot harmoniseren van LKS, Beschut Werk, Proefplaatsing en WEP door.

c. Te behalen resultaten

Doel van het werken vanuit gezamenlijke resultaatafspraken in de regio is een eenduidige opdracht aan de professionals die vanuit verschillende uitvoeringsorganisaties samenwerken. Dit voorkomt onderlinge concurrentie tussen uitvoerders en draagt daardoor bij aan het doel: meer mensen en duurzaam aan het werk.

- Eén gezamenlijke resultaat voor bemiddeling naar werk via het WSP-NHN
 - Er worden 1.170 werkzoekenden succesvol (via vacatures van het WSP) bemiddeld naar betaald werk bij werkgevers in de regio
 - Dit resultaat is het totaal aantal plaatsingen van de bemiddelbare doelgroepen van zowel gemeenten, UWV als SW-bedrijven binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord
 - Op deze wijze draagt het WSP-NHN bij aan het verminderen van de uitkeringslast van de verschillende uitvoeringsorganisaties
 - Op deze wijze draagt het WSP-NHN bij aan het verhogen van de participatiegraad van de werkzoekenden. Toeleiding naar betaald werk kan direct, via een proefplaatsing of leerwerktraject gerealiseerd worden
 - Een essentiële voorwaarde om het resultaat te behalen is dat alle partijen op het gebied van werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening (UWV en gemeenten) overtuigd zijn van het nut en de noodzaak van regionale digitale ontsluiting van matchingsgegevens. Dat vergroot de mogelijkheden voor werkgevers en werkzoekenden om elkaar te vinden. Transparantie en toegankelijkheid vormen de basis voor een effectieve dienstverlening. WSP-NHN pakt hierin haar verantwoordelijkheid om werkgeverskant optimaal te organiseren. Er wordt verwacht dat de werkzoekendendienstverlening van het UWV en gemeenten dit aan de kant van de werkzoekenden organiseert. Het WSP-NHN participeert oa. in de pilot 'Leven Lang Ontwikkel Platform'. Daarnaast worden de conclusies uit het RPA-nhn-onderzoek 'Registratievraagstuk' meegenomen.



- De volgende brancheteams zullen worden geformeerd:

Brancheteam 1	Techniek, Bouw & Energie
Brancheteam 2	Zakelijke dienstverlening, ICT, Detailhandel & Horeca
Brancheteam 3	Zorg, Welzijn, Overheid & Onderwijs
Brancheteam 4	Transport, Logistiek & Groothandel
Brancheteam 5	Productie, Schoonmaak, Agrarisch & Beveiliging

- WSP-NHN streeft naar een werkgeverstevredenheid van 7,5 (gemeten volgens de landelijk NPS-meting werkgeversdienstverlening van UWV)
- WSP-NHN streeft naar het verhogen van haar naamsbekendheid. In 2021 vindt een 0-meting plaats op basis waarvan doelstellingen geformuleerd zullen worden
- WSP-NHN streeft bij bemiddeling naar werk naar duurzame plaatsingen: > 6 maanden aan het werk.

d. Aansluiting op werkzoekendendienstverlening en scholing:

Werkzoekendendienstverlening

Het is van essentieel belang dat een goede balans wordt gevonden tussen vraaggericht en aanbodgericht werken en dat de werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening goed op elkaar aansluiten. Het WSP-NHN bereikt dit door te focussen op branches en sectoren. Het actief deelnemen in brancheteams (samenwerkende teams met wgdvl én wzdvl) zorgt ervoor dat deze twee bloedgroepen veel dichter bij elkaar staan, samenwerken en leren van elkaar:

- WSP-NHN participeert actief bij de activiteiten die worden ingezet door werkzoekendendienstverlening van de verschillende uitvoeringsorganisaties met als doel de aansluiting te versterken. Anders dan de caseload-gerichte werkzoekendendienstverlening draagt het WSP-NHN de zorg voor het aanbieden van de vraag van de werkgever. Denk hierbij aan banenmarkten, speeddatesessies, meet&match bijeenkomsten, groepsvoorlichtingen, brancheteam overleggen binnen het UWV, doelgroep overleggen binnen gemeenten (denk hierbij aan jongeren, statushouders en doelgroep banenafpraak) Open Hiringtrajecten en Harrie Helpt-trainingen.
- Branchegericht matchen (vraag) vanuit werkgeversdienstverlening, competentiegericht matchen (aanbod) vanuit werkzoekendendienstverlening:
 - Werkgeversdienstverlening en werkzoekendendienstverlening werken vanuit competentiegericht matchen samen op geografisch niveau (binnen de drie beschreven sub regio's)
 - Werkgeversdienstverlening en werkzoekendienstverlening werken vanuit branchegericht matchen samen op arbeidsmarktregionaal niveau (binnen geheel Noord-Holland Noord)
- De KPI's van zowel werkzoekendienstverlening als werkgeversdienstverlening moeten op elkaar aansluiten, dit is een essentiële voorwaarde voor samenwerking



Scholing

Een leven lang ontwikkelen draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Het WSP-NHN bouwt binnen de arbeidsmarktregio mee aan een sterke, positieve leercultuur zodat mensen kunnen blijven leren en ontwikkelen. Het kunnen bieden van goede werkgeversdienstverlening is sterk afhankelijk van het kunnen voordragen van passende kandidaten en van goede afspraken kunnen maken over de mogelijkheden tot om- of bijscholing voorafgaand aan of na plaatsing:

- Het WSP-NHN stelt in 2021 samen met haar onderwijspartners (Pro/VSO, Beroeps- en private opleiders) afspraken tot verdere samenwerking om het aanbod van passende kandidaten aan te laten sluiten op de vraag van de werkgever. Hiervoor worden kennis- en branchetafels en inspiratiesessies georganiseerd.
- Het WSP-NHN participeert actief bij initiatieven van de regionale leerwerkbedrijven. Nadruk hierbij ligt op leren in nabijheid van de woonplaats van de werkzoekenden. Denk hierbij aan Techhubs, groen- en schoonmaaktrajecten of reshoringvraagstukken.
- Het WSP-NHN werkt actief samen met het Leerwerkloket. De adviseurs zijn op de hoogte van elkaars dienstverlening en verwijzen door daar waar nodig.
- Het WSP-NHN weet de O&O-fondsen te benutten om branche- of sectorgerichte trajecten te realiseren

Mobiliteitscentrum NHN

WSP-NHN is betrokken bij begeleiden van werk naar werk en andere activiteiten uit het Steun- en Herstelpakket voor economie en arbeidsmarkt vanaf 1 oktober 2020.

Als preventief instrument om werknemers van werk naar werk te transfereren zal het WSP-NHN de sleutelrol hebben in het Mobiliteitscentrum. De bovengenoemde zaken met betrekking tot scholing en aansluiting op de werkzoekendendienstverlening zullen grotendeels binnen dit mobiliteitscentrum georganiseerd worden.

