

---

Aan : Algemeen Bestuur RPAhn  
Datum : 25 maart 2022  
Steller : WSP-NHN  
Onderwerp : Uitvoeringsplan WSP-NHN 2022

---

**Gevraag besluit:**

Het Algemeen Bestuur RPAhn wordt gevraagd om het Uitvoeringsplan WSP-NHN 2022 vast te stellen.

Het Uitvoeringsplan WSP-NHN biedt het kader voor de uitvoering van de publieke werkgeversdienstverlening in 2022 in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Het plan is een voortzetting van het op 26 maart 2021 geaccordeerde Uitvoeringsplan WSP-NHN 2021. Onderstaand vindt u de wijzigingen ten opzichte van het onderhavige plan. We vragen u akkoord te gaan met deze doorontwikkeling.

**Aanleiding:**

Het opstellen van het Uitvoeringsplan WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord 2022 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.



# Uitvoeringsplan

## WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP-NHN) 2022



### Geografische verdeling

Het WSP-NHN was in 2021 geografisch verdeeld in drie sub regio's. Vanaf 2022 wordt er gewerkt vanuit één gezamenlijke regio: Noord-Holland Noord waarin de volgende partijen vertegenwoordigd zijn:

Gemeente Texel, Gemeente Den Helder, Gemeente Hollands Kroon, Gemeente Schagen, ProBedrijven, De Bolder Texel, UWV, Zaffier, WNK Personeelsdiensten en WerkSaam Westfriesland



### Aansturing

Operationeel worden de adviseur aangestuurd door de WSP Managers. Hiërarchisch blijft de adviseur vallen onder de 'moeder'-organisatie waar de adviseur in dienst is.

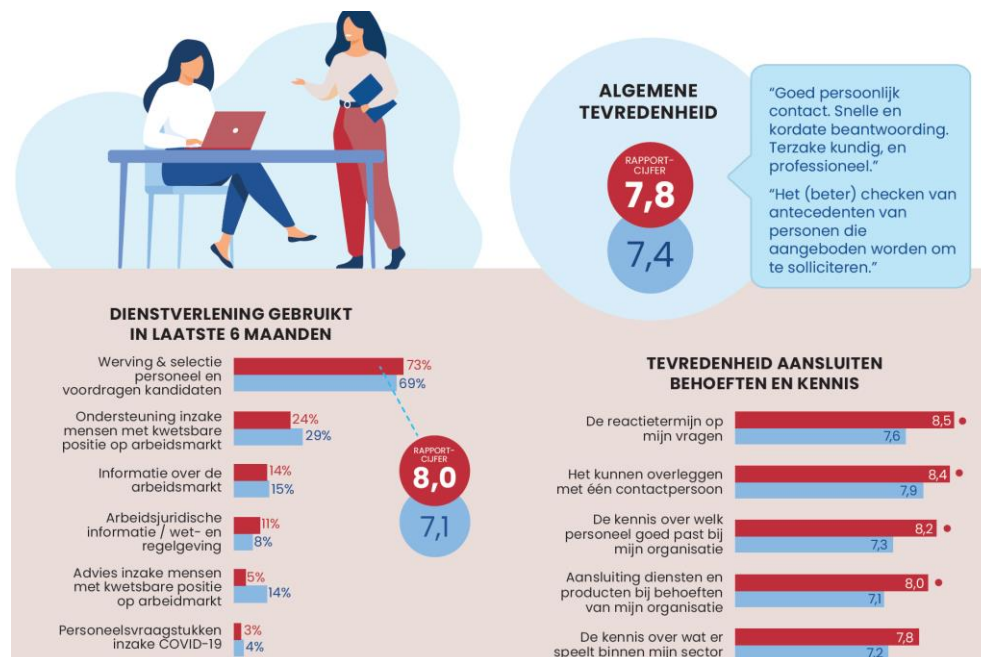
WSP Managers worden aangestuurd door de ingerichte ambtelijke Stuurgroep WSP-NHN. Hierin nemen zitting de gemandateerde leden van: WerkSaam Westfriesland, Zaffier, MO-lid namens de 4 Kop-gemeenten en UWV.

### Verbeteren dienstverlening

WSP-NHN streeft naar een werkgeverstevredenheid van minimaal 7,8 (gemeten volgens de landelijk meting werkgeversdienstverlening van Min.SZW/UWV).

Naar aanleiding van de Rapportage Werkgeversdienstverlening vanuit het Min.SZW wil het WSP-NHN op de volgende punten haar dienstverlening verbeteren omdat deze doelgroep binnen de huidige arbeidsmarkt meer aandacht vereist:

- Ondersteuning inzake mensen met kwetsbare positie op arbeidsmarkt
- Advies inzake mensen met kwetsbare positie op arbeidsmarkt



### *Brancheteams*

In het Uitvoeringsplan 2021 zijn de volgende brancheteams geformeerd:

Techniek, Bouw & Energie
Zakelijke dienstverlening, ICT, Detailhandel & Horeca
Zorg, Welzijn, Overheid & Onderwijs
Transport, Logistiek & Groothandel
Productie, Schoonmaak, Agrarisch & Beveiliging

In oktober 2021 is gestart met het regionaal werken conform bovenstaande brancheverdeling. De teams zijn gestart met de uitwerking van de marktwerkingsplannen voor 2022. Het brancheteam Productie, Schoonmaak, Agrarisch en Beveiliging is hierbij tot de conclusie gekomen dat zij graag de sectoren uit het brancheteam willen verdelen over de andere teams. Op deze manier sluit het aanbod beter aan op de sectorverdeling in het WSP. In overleg is daarom de brancheverdeling gewijzigd naar onderstaande.

Techniek, Bouw & Energie, Industrie
Transport, Logistiek & Groothandel, Groen/Agrarisch
Zakelijke dienstverlening, ICT, Detailhandel & Horeca
Zorg, Welzijn, Overheid & Onderwijs, Schoonmaak & Beveiliging

De brancheteams hebben een aanvoerder in de vorm van een senior WSP-adviseur. Deze senior is in staat om samen met zijn team proactief en op strategisch niveau kaders te bepalen hoe zij samenwerken binnen hun brancheteam. Ze stellen een marktwerkingsplan op en bepalen wat er nodig is om werkzoekenden te bemiddelen richting werk. Denk hierbij aan het opzetten van leerwerktrajecten of het organiseren van samenwerkingsverbanden. Deelname aan matchactiviteiten samen met de werkzoekendendienstverlening van gemeente en UWV. Of het organiseren van werkgeveersevents om de betrokkenheid en bekendheid van het MVO (maatschappelijk verantwoord ondernemen) te vergroten.

Een terugkerend onderwerp is de vorming van regionale branchetafels omdat dit wel eens de sleutel kan zijn om invulling te geven aan een groot deel van de arbeidsmarkt gerelateerde vraagstukken. Door het inrichten van branchetafels voor oa de techniek en de zorg wordt er op strategisch en operationeel niveau concreet en ontwikkelingsgericht de verbinding gelegd met de stakeholders die daarin participeren (opleiders, branchevertegenwoordiging, bedrijfsverenigingen, werkzoekendendienstverlening etc.) Gezamenlijk wordt er een aanpak geformuleerd voor diverse arbeidsmarkt gerelateerde vraagstukken.



Binnen de branchetafels wordt dus continu actief en professioneel gewerkt aan de relatie met opleiders, economisch domein en de werkzoekendendienstverlening.

Wat betekent deze integrale samenwerking voor cliënten/ burgers en de uitkeringslast.

- 35 specialisten die branchegericht werk ontsluiten voor specifieke doelgroepen
- Door samenwerking kunnen projecten met meer specialisme en focus worden uitgevoerd (o.a. psychisch kwetsbaren, jeugdwerkeloosheid, doelgroep banenafspraken en Open Hiring®)
- Professioneler en efficiënter organiseren van verbinding tussen werkzoekenden en werkgevers (o.a. participatietafels, meet and greets, speeddates, Kom Binnen bij Bedrijven Dagen)
- Efficiënt netwerk om snel en professioneel leer-werk-trajecten op maat op te zetten

Wat betekent deze integrale samenwerking voor de werkgevers:

- Door specialisme in branches meer strategisch gesprekspartner
- Optimaal inzicht in de arbeidsmarkt
- Uitgebreide kennis van subsidies, regelingen en inclusieve arbeidsanalyse
- Een toegang naar alle werkzoekenden
- Preventieve dienstverlening (van werk naar werk)
- Leven lang ontwikkelen
- Duurzame inzetbaarheid
- Sterk netwerk

#### *Van-werk-naar-werk dienstverlening*

De rol van het WSP-NHN in het regionaal mobiliteitsteam (RMT) staat opgenomen in het Uitvoeringsplan 2021. De crisisdienstverlening en daarmee de komst van 'NHN Werkt Door' heeft de nieuw in te richten van-werk-naar-werk dienstverlening voor het WSP-NHN versnelt. In 2021 heeft het WSP-NHN laten zien een stevige rol te kunnen pakken in deze dienstverlening door aanspreekpunt te zijn voor werkgevers met mobiliteitsvraagstukken. Daarnaast is er een nauwe samenwerking opgebouwd met het regionaal mobiliteitsteam waardoor werkzoekenden doorgeleid kunnen worden naar de arbeidsmarkt middels het netwerk van het WSP-NHN. Het WSP-NHN zorgt voor de aansluiting van werkgevers bij de dienstverlening van NHN Werkt Door. De van-werk-naar-werk dienstverlening wordt in 2022 verder geïntegreerd in de reguliere dienstverlening van het WSP-NHN.





### *Scholing en het Economisch Domein*

Een goed functionerende innovatieve en toekomstbehendige arbeidsmarkt is een cruciale vestigingsfactor voor het (inter)nationale bedrijfsleven.

Het WSP-NHN ontwikkelt actief mee aan een regionale human capital agenda die bijdraagt aan voldoende beschikbaarheid van gekwalificeerde arbeidskrachten (als “productiefactor”) die cruciaal zijn voor zowel de huidige, als de toekomstige, kwantitatieve en kwalitatieve vraag van het bedrijfsleven en tevens aansluit bij de gedefinieerde opgaven van de regio Noord-Holland Noord. Een agenda die de economische potentie benut en aansluit bij ambitie van de regio, bij het nationale topsectorenbeleid en bij de technologische ontwikkelingen die razendsnel gaan én de sociaal-maatschappelijke dimensie van het arbeidsmarktbeleid versterkt.

Al enige jaren geleden is onderkend dat samenwerking tussen bedrijfsleven en onderwijs belangrijk is voor een betere aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Sindsdien zijn onder andere een aantal Publiek-Private Samenwerkingsclusters gerealiseerd onder meer via gelden uit het regionaal investeringsfonds MBO en EFRO met een focus op technologie. Voorbeelden hiervan zijn: Tech@Connect, TLnetwerk, Match 2020, DudocXP, Techvalley en TerraTechnica en MKB-werkplaatsen digitalisering. En de PPS-en in de agri & food Greenport NHN, Seedvalley, FICA en NH-Food .

Met al deze initiatieven zijn flinke stappen gezet naar onderwijsvernieuwing en projectmatig werken, maar er is behoefte aan verduurzaming en opschaling. Het stimuleren van de focus voor een sector, of technologieën, contextrijk leren en praktisch toegepaste innovatie zijn doorgaans de thema’s waarop bedrijfsleven en onderwijs elkaar vinden. Omdat juist in speerpuntsectoren het lastig is om aan mensen te komen en tegelijk de uitstroom vanuit het onderwijs of opleiding niet kan voldoen aan de omvang van de vraag, wordt er steeds meer aandacht gegeven aan zijnstroom of begeleiding van werk naar werk. Dit door het interesseren en motiveren van mensen die werkzaam zijn in, krimpsectoren of op krimpafdelingen binnen een bedrijf, in verdwijnende beroepen en niet-werkenden (al dan met een uitkering) allen belangrijke doelgroepen voor deze zijnstroom. Het opheffen van een mogelijk mismatch staat hierbij centraal via om- en bijscholingsmogelijkheden bijvoorbeeld via de PPS-en. Het stimuleren van een keuze voor een loopbaan in groeisectoren en het in kaart brengen van gevraagde en geboden competenties/skills zijn hierbij van belang.

#### Huidige ontwikkelingen:

In de economie zien wij de volgende transities: energie en circulaire economie (beide vanuit de klimaatopgave), digitalisering en de platformeconomie (bron: SCP). In de regio vertaalt zich dit naar de sectoren agri & food en haven/maritieme sectoren, bouw (inclusief installatie en grond-, weg- en waterbouw). De toenemende technologie en digitalisering vindt daarnaast ook plaats in de zorg&welzijn sector en hospitality sector. Beide sectoren van groot belang voor de regio. De toenemende zorgvraag, vraagt naast meer medewerkers op alle niveau’s ook om innovatie. De hospitality sector wordt hard geraakt door de Corona crisis. Zodra echter de beperkende maatregelen voor horeca, recreatie cultuur en reizen versoepelen zal de vraag naar medewerkers weer snel stijgen en keert de situatie zoals die voor Corona was geleidelijk terug, zij het dat de ingezette digitalisering door zal zetten.

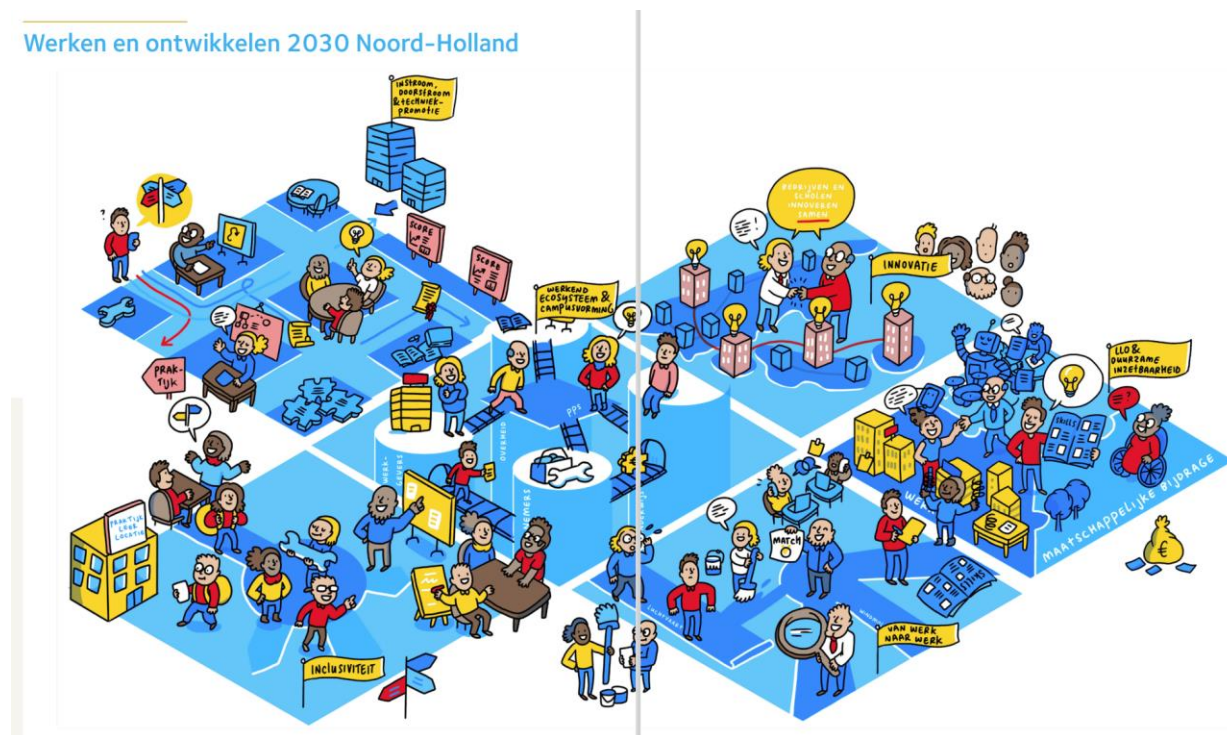


Potentie, ambitie en uitdagingen:

De kracht van de regio en economische potentie zien we terug in de speerpuntsectoren: Agri & Food, IT, Energie, Maakindustrie, Maritiem, Zorg (technologie) en Hospitality zoals benoemd in de diverse sub regionale economische ambitedocumenten. Dit zijn de innovatieclusters die we willen versterken en vergroten. We hebben in Noord-Holland Noord de ambitie om te excelleren op het gebied van het toepassen van sleuteltechnologieën, zoals Robotisering, Data & Vision, Predictive Maintenance (AI & Machine Learning), VR/AR, Smart Materials, Zorg technologie. Deze ambitie biedt kansen voor aantrekken van talent en talentontwikkeling. Daarbij vormen de voortdurende kwalitatieve en kwantitatieve (mis)match op de arbeidsmarkt, de snelle (technologische) ontwikkelingen, de grote woningbouwopgave, de toenemende zorgvraag en nu ook de gevolgen van corona(maatregelen) op de arbeidsmarkt, uitdagingen die vragen om betere en structurele samenwerking. Deze ambities, uitdagingen en opgaven zijn naast de eerdergenoemde transitie niet per se uniek voor onze regio, maar hebben wel invloed op de te ontwikkelen human capital agenda van onze regio.

Wat is er nodig om deze uitdagingen vanuit het perspectief van de vraagzijde van de arbeidsmarkt te overwinnen? Welke samenwerkingen in onderwijs en bedrijfsleven & maatschappelijke instellingen gaan deze opgaven tackelen? Om op deze en andere arbeidsmarkt gerelateerde vragen een antwoord te bieden, ontwikkelt en realiseert de arbeidsmarktregio NHN een Human Capital Agenda. Deze agenda richt zich op het in beeld brengen van de vraag en mogelijke antwoorden en wordt vertaald naar concrete doelen en acties. Het WSP-NHN biedt aan om bij te dragen aan de totstandkoming van deze agenda.

**Werken en ontwikkelen 2030 Noord-Holland**



Illustratie uit het Manifest Werken en Ontwikkelen 2030 Provincie Noord-Holland

- ◆ Comeniusstraat 10
- ◆ 1817 MS Alkmaar
- ◆ info@rpa-nhn.nl
- ◆ www.rpa-nhn.nl

