

Uitvoeringsplan WSP-NHN 2024



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
2. Samenwerking binnen het WSP-NHN.....	3
2.1 Deelnemende partijen	3
2.2 Samenwerkingsproces bij werkgeversdienstverlening 2024.....	3
3. Missie, Visie en wettelijke opdracht	4
3.1 Missie – Waar staat het WSP-NHN voor?	4
3.2 Visie – wat wil WSP-NHN bereiken?	4
3.3 Wettelijke opdracht	4
4. Toelichting wettelijke taken.....	4
4.1 Professioneel gesprekspartner voor werkgevers	4
4.2 Oplossingen voor de arbeidsmarkt.....	4
4.3 Divers personeelsbestand.....	5
5. Doelen	5
Dit doen we door:	5
6. Karakteristieken van regio NHN.....	6
6.1 Analyse regionale arbeidsmarkt	6
6.2 Ontwikkelingen in de regio NHN.....	7
6.3 Doorontwikkeling WSP-NHN.....	8

1. Inleiding

In de regio Noord-Holland Noord vormen gemeenten en het UWV een hechte samenwerking binnen het WerkgeversServicepunt (hierna te noemen WSP-NHN), voortkomend uit de Wet SUWI. Deze wet schrijft voor dat gemeenten en UWV gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de werkgeversdienstverlening in de arbeidsmarktregio's.

Voor u ligt het uitvoeringsplan WSP-NHN 2024 waarin de uitgangspunten staan beschreven betreffende de werkgeversdienstverlening in de regio NHN. Dit plan beschrijft de deelnemende partijen, het samenwerkingsproces, wettelijke opdracht ambities en de doelen van het WSP-NHN. Dit uitvoeringsplan is gebaseerd op de wettelijke taak, het beleid van gemeenten en UWV, geplaatst binnen de bredere context van zowel landelijke als regionale arbeidsmarktontwikkelingen. Het opstellen van een uitvoeringsplan voor de werkgeversdienstverlening is een wettelijke verplichting. Jaarlijks wordt het uitvoeringsplan vastgesteld door gemeenten en UWV en ingediend bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2. Samenwerking binnen het WSP-NHN

2.1 Deelnemende partijen

Binnen de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord werken de 17 gemeenten (Gemeente Bergen, Gemeente Castricum, Gemeente Uitgeest, Gemeente Heiloo, Gemeente Alkmaar, Gemeente Dijk en Waard, Gemeente Den Helder, Gemeente Hollands Kroon, Gemeente Schagen, Gemeente Texel, Gemeente Hoorn, Gemeente Koggenland, Gemeente Opmeer, Gemeente Medemblik, Gemeente Stede Broec, Gemeente Enkhuizen, Gemeente Drechterland), Participatie- en SW bedrijven (Zaffier, Werksaam, Probedrijven en De Bolder) en het UWV samen. De werkgeversdienstverlening van deze partijen vormt de netwerkorganisatie WSP-NHN.

2.2 Samenwerkingsproces bij werkgeversdienstverlening 2024

WSP-NHN is een netwerkconstructie en wordt aangestuurd door een stuurgroep (vertegenwoordiging gemeenten en UWV) conform de wet SUWI. Het Algemeen Bestuur RPAnhn wordt gedurende het jaar geïnformeerd over de voortgang door middel van een rapportage. De evaluatie gebeurt aan de hand van de resultaten en het onderzoek naar de werkgeverstevredenheid. Wijzigingen naar aanleiding van de evaluatie worden voor het einde van het nieuwe kalenderjaar bijgesteld in het uitvoeringsplan. Deze wordt aangeboden aan het Algemeen Bestuur RPAnhn en wordt vastgesteld door de colleges van B&W van de 17 gemeenten in NHN en het UWV.

3. Missie, Visie en wettelijke opdracht

3.1 Missie – Waar staat het WSP-NHN voor?

WSP-NHN staat voor een inclusieve arbeidsmarkt. WSP-NHN gelooft in de kracht van een divers personeelsbestand¹. Het WSP-NHN is een gids voor werkgevers in de complexe arbeidsmarkt en helpt werkgevers bij personele vraagstukken. Het WSP-NHN werkt aan het verkleinen van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in regio Noord-Holland Noord.

3.2 Visie – wat wil WSP-NHN bereiken?

Het WSP-NHN zet zich samen met de samenwerkingspartners in om in de regio NHN de inclusieve arbeidsmarkt te versterken. Wij stimuleren werkgevers om op een mensgerichte, slimme en financieel aantrekkelijke manier te ondernemen. Dat noemen we sociaal of inclusief ondernemen. We zijn het aanspreekpunt voor maatschappelijke werkgeversvraagstukken.

3.3 Wettelijke opdracht

WSP-NHN is een samenwerking tussen UWV en gemeenten en hebben samen wettelijke taken uit te voeren. Deze staan beschreven in de Wet SUWI:

- In elke arbeidsmarktregio is één gezamenlijk, publiek aanspreekpunt van UWV en gemeenten voor werkgevers gerealiseerd, met één gezamenlijk uitvoeringsplan.
- Naamgeving: ieder regionaal aanspreekpunt heet "WerkgeversServicepunt + naam arbeidsmarktregio"
- In alle arbeidsmarktregio's wordt tenminste hetzelfde basispakket aan dienstverlening aangeboden aan werkgevers, namelijk het voordragen en plaatsen van passende kandidaten, inclusief het bieden van nazorg na plaatsing; advies over de instrumenten en voorzieningen bij een plaatsing; advies over inclusief werkgeverschap; informatie over de relevante wet- en regelgeving en arbeidsmarktinformatie.
- Transparantie over de inzet van instrumenten en processen binnen de regio (harmonisatie)

4. Toelichting wettelijke taken

4.1 Professioneel gesprekspartner voor werkgevers

Met de kennis, een groot bestand van werkzoekenden en het netwerk wijst het WSP-NHN, als publieke dienstverlener, werkgevers de weg op de complexe arbeidsmarkt. Het WSP-NHN kent de regelingen en de arbeidsmarktsituatie en beschikt over up-to-date kennis over de arbeidsmarkt die voor individuele werkgevers én branches specifiek is. Daarnaast kan het WSP-NHN, als publieke, onafhankelijke netwerkorganisatie, doorverwijzen naar de publieke en private partners.

4.2 Oplossingen voor de arbeidsmarkt

WSP-NHN denkt mee over de personele vraagstukken die een werkgever heeft met betrekking tot in-, door- en uitstroom. WSP-NHN zet zich in om de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verkleinen. WSP-NHN verbindt partijen met elkaar (onderwijs, werkgevers, overheid) zodat de mensen die langs de zijlijn staan van deelname aan het arbeidsproces toegang

¹ Zie kopje Divers personeelsbestand

krijgen tot de arbeidsmarkt. De rol van WSP-NHN vergt daarnaast een gedegen kennis van de werkgeversbehoefte en brancheontwikkelingen: WSP-NHN weet wat er nu en op termijn bij werkgevers en in branches speelt. WSP-NHN speelt daarop in met een strategische aanpak, creatieve oplossingen en actieve inzet (o.a. middels scholing) richting kansberoepen. Hoe we dit doen staat omschreven in het jaarplan.

4.3 Divers personeelsbestand

WSP-NHN helpt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk. Hoe beter WSP-NHN de werkgever (en de organisatiecultuur) begrijpt en hoe beter we de werkzoekenden kennen, des te succesvoller WSP-NHN is om mensen aan het werk te helpen die onze hulp daarbij goed kunnen gebruiken. Hierbij zet WSP-NHN extra in op de werkzoekende met grotere afstand tot de arbeidsmarkt. WSP-NHN is continu met werkgevers in gesprek en stimuleert Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Het WSP-NHN beschikt over de juiste expertise, middelen en netwerk om werkgevers hierbij te adviseren en te ontzorgen. Daarnaast adviseert en ondersteunt WSP-NHN werkgevers die door omstandigheden afscheid moeten nemen van (een deel van hun) personeel. Dit doet zij samen met de samenwerkingspartners² in de regio. WSP-NHN zet in op het voorkomen van werkloosheid met van-werk-naar-werkdienstverlening.

5. Doelen

WSP-NHN zet in op onderstaande doelen:

- Het zorgen voor duurzame plaatsingen naar betaald werk
- Het creëren van een klimaat voor een inclusieve arbeidsmarkt voor mensen die aan die aan de zijlijn staan van deelname op de arbeidsmarkt.
- Het zijn van de strategisch gesprekspartner voor werkgevers en sectoren om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen.

Hiermee draagt het WSP-NHN bij aan het verkleinen van de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Dit doen we door:

- ✓ Werkzoekende stimuleren tot het duurzaam participeren op de arbeidsmarkt. WSP-NHN biedt aantrekkelijke banen en ontwikkelkansen aan.
- ✓ De verbinder zijn tussen werkgevers, onderwijs en overheid. We werken samen in projecten om kansrijke beroepen en daarbij aansluitende opleidingen te promoten en ontwikkelen.
- ✓ Adviseren over personeelsvraagstukken, arbeidsmarktcommunicatie en arbeidsmarktontwikkelingen. WSP-NHN ondersteunt wervingscampagnes ten behoeve voor van een inclusieve arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord.
- ✓ Inspelen op toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en initieert hierover het gesprek tussen werkgevers, onderwijs en overheid, met als doel oplossingen te vinden voor de kloof tussen vraag en aanbod.
- ✓ WSP-NHN heeft samen met de partners innovatieve leerwerktrajecten en zijn succesvol met zijinstroom.

² Waaronder zeventien gemeenten in Noord Holland noord, onderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties

6. Karakteristieken van regio NHN

6.1 Analyse regionale arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk omschrijft WSP-NHN de belangrijkste karakteristieken van de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord, gebaseerd op arbeidsmarktgegevens uit de publicatie [Regio In Beeld 2023 Noord-Holland Noord](#) (publicatie UWV 31 oktober 2023).

Kleinere banengroei in 2023 en 2024

Tussen 2020 en 2022 kende Noord-Holland Noord een aanzienlijke groei in het aantal banen, met een stijging van 12.400. Halverwege 2022 bereikte het aantal vacatures in Nederland het hoogste niveau sinds 1997, maar sindsdien is er een daling te zien. Echter, in 2023 begon de arbeidsmarkt in de regio NHN langzamer te groeien. Aan het einde van het tweede kwartaal van 2023 waren er nog steeds 12.000 openstaande vacatures in Noord-Holland Noord. Hoewel dit minder is dan het voorgaande jaar, blijft de arbeidsmarkt gespannen, met name in veel beroepen waar werkgevers moeite hebben om geschikt personeel te vinden. In 2024 lijkt de banengroei bijna tot stilstand te komen. Sectoren zoals bouw, industrie en financiële diensten zullen gaan krimpen in het aantal banen, terwijl de sectoren Zorg, ICT, Techniek en horeca nog steeds groei laten zien.

Krapte op de arbeidsmarkt blijft voortduren

De aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt in Noord-Holland Noord wordt voornamelijk toegeschreven aan de vergrijzing. Er zijn meer mensen die met pensioen gaan en de arbeidsmarkt verlaten dan er nieuwe arbeidskrachten toetreden. Dit fenomeen is met name zichtbaar in sectoren als openbaar bestuur, onderwijs, vervoer & opslag en de zorg, waar momenteel veel 60-plussers werkzaam zijn. Specifiek voor de regio NHN is met name de vergrijzing in de zorgsector een groot probleem. Dit komt omdat de zorgsector het grootste aantal banen heeft in de regio NHN. Daarnaast is echter ook sprake van een mismatch tussen werkgevers en werkzoekenden, waarbij onderwijs en de arbeidsmarkt niet altijd goed op elkaar aansluiten.

Belang van Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

De mismatch op de arbeidsmarkt wordt versterkt door het feit dat sommige studenten kiezen voor opleidingsrichtingen waar minder vraag naar is, terwijl de vraag van werkgevers evolueert door technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. De arbeidsmarkt verandert snel en daardoor wordt er steeds meer gevraagd van werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Het belang van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) wordt benadrukt, waarbij werknemers en werkzoekenden hun vaardigheden en kennis moeten blijven ontwikkelen. Dit maakt het voor mensen makkelijker om over te stappen naar een andere sector of beroepsgroep. Ook kunnen zij zo hun eigen vaardigheden verbeteren. Het is motiverender en effectiever om in je loopbaan gebruik te maken van de skills die je al bezit, en om scholing hierop af te stemmen.

Uitdagingen in de Werkgelegenheid

De diversiteit in werkgelegenheid en de nabijheid van Amsterdam hebben geleid tot een overwegend lager werkloosheidspercentage in vergelijking met het landelijk gemiddelde. Maar ondanks deze gunstige omstandigheden, zijn er nog steeds mensen in Noord-Holland Noord die willen werken maar moeite hebben om geschikte banen te vinden. Deze uitdagingen worden aangewakkerd door verschillende factoren zoals; psychische of lichamelijke belemmeringen, gebrek aan vaardigheden, zorgtaken, multiproblematiek en/of taalachterstand. Het is noodzakelijk om

aandacht te vragen voor de 'mindset' verandering die nodig is bij werkgevers en werkenden, HR-professionals en loopbaanadviseurs, in het onderwijs en bij de overheid. Er is sprake van onbekend maakt onbemind bij deze doelgroep. Ook een mindset verandering op het skills gericht werken is noodzakelijk. Instanties en werkgevers moeten meer doen aan het inzichtelijk en bereikbaar maken van werk. Daarnaast spelen belemmerende wet en regelgeving een rol. Dit in het kader van het gegeven dat werk moet lonen en dat nu vaak niet het geval is wat demotiveert voor mensen met een uitkering en toeslagen.

Arbeidsbeperking

Een aanzienlijk aantal mensen in de regio ontvangt arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zoals WIA/WAO of Wajong. In de Participatiewet heeft een groot deel van de inwoners een psychische of fysieke belemmering en/of multiproblematiek. Dit maakt dat zij een definitieve en/of langdurige afstand hebben tot de arbeidsmarkt gezien hun arbeidsbeperking.

Hoewel er positieve stappen zijn gezet in het kader van de banenafspraken en ruim 6.000 banen zijn gecreëerd, blijven er obstakels bestaan voor het aannemen van mensen met een arbeidshandicap. Vaak vereist dit extra begeleiding en aanpassingen op de werkplek, zowel bij aanvang als tijdens het dienstverband.

Opleidingsniveau en Scholing

Een gebrek aan startkwalificatie, kan resulteren in tijdelijke contracten en een vaker beroep doen op uitkeringen. Het behalen van een diploma in een kansrijke sector blijft van cruciaal belang.

Daarnaast vereist de snel veranderende arbeidsmarkt voortdurende aandacht voor bijscholing en flexibel onderwijs. Samenwerking tussen onderwijsinstellingen en werkgevers is essentieel om aan de veranderende vraag te voldoen.

In juni 2023 staan er in Noord-Holland Noord 30.500 personen, waarvan 3.100 jongeren tot 27 jaar en 12.100 mensen van 50 jaar of ouder geregistreerd als werkzoekende. Hiervan hebben 12.700 personen geen startkwalificatie. Vaak wordt bij het matchen op de arbeidsmarkt vooral gekeken naar iemands diploma's. Niet alleen een diploma is tegenwoordig van belang, maar ook welke vaardigheden, competenties, kennis en bekwaamheid je met je meebrengt. Door ook skills hierbij te betrekken, kunnen vacatures en kandidaten beter *gematcht* worden. Daarnaast is het van belang dat werkzoekenden én werkenden hun skills in kaart brengen. Ook de skills die zij nu nog missen. Zo kan iedereen zich blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de steeds veranderende arbeidsmarkt.

6.2 Ontwikkelingen in de regio NHN

De regio Noord-Holland Noord is actief in ontwikkeling. De regio heeft een aanvraag ingediend voor de regiodeal en daarmee wordt ingezet op brede welvaart. Er is in de regio een Human Capital Agenda NHN opgesteld waarvan de actielijnen worden uitgewerkt. Er is onder leiding van Provincie Noord-Holland het Manifest Werken & Ontwikkelen 2030 NH opgesteld. Het doel is om regionale samenwerkingen te versterken en te verbinden, gericht op het creëren van een duurzame en veerkrachtige arbeidsmarkt. Het WSP-NHN erkent eveneens zijn rol in de uitvoering van deze agenda's, echter is hier in de huidige formatie en de ingediende begroting nog geen rekening mee gehouden. De vertalen in concrete interventies moet nog plaatsvinden rol het WSP-NHN hierin zal vervullen en hoeveel capaciteit hiervoor nodig is zal later worden bekeken.

6.3 Doorontwikkeling WSP-NHN

Uit de monitor Werkgeverstevredenheid blijkt dat werkgevers komend jaar verwachten weer het meest behoefte te hebben aan werving en selectie, net als vorig jaar geldt dit voor 60% van de werkgevers. Werkgevers verwachten voor volgend jaar meer behoefte aan informatie en advies dan dat zij dit jaar hebben gebruikt, met name over wet- en regelgeving. Volgens werkgevers horen WSP's bekend te zijn met de structuur, cultuur en werkzaamheden van een organisatie en de inhoud van de openstaande functie. Ook dienen zij branche-specifieke kennis te hebben over thema's die spelen, ontwikkelingen en uitdagingen. Als WSP-NHN willen we blijven werken aan onze herkenbaarheid en de klanttevredenheid. Het afgelopen jaar scoorden we een 7.8 op onze dienstverlening. Door deze kwaliteit te blijven borgen willen we de samenwerkingspartij worden voor werkgevers. Dit gaan we doen door werkgevers actief mee te nemen in het proces, werkgevers beter te begrijpen en kandidaten beter te screenen en begeleiden waardoor de werving en selectie kan worden verbeterd.

De arbeidsmarkt ondergaat aanzienlijke veranderingen door grote personeelstekorten. Om in te spelen op de toekomstige arbeidsmarkt, wordt van het WSP-NHN verwacht een grotere bijdrage te leveren aan de economische doelen in de regio NHN. Het komende jaar zal het WSP-NHN haar rol in de arbeidsmarktambities pakken en versterken door o.a. bij te dragen aan de regionale agenda's "Beter Werken" uit de Regio Deal, "Veerkrachtige technische en technologische Noord-Hollandse arbeidsmarkt" uit het Manifest Werken en Ontwikkelen en "Aantrekken van talent voor de regio" en "Professionaliseren van HR beleid" uit de HCA. De invulling hiervan hangt af van ontwikkelingen van deze agenda's en de Hervorming Arbeidsmarktinfrastructuur waarbij het cruciaal blijft dat het WSP-NHN herkenbaar is als dé partij die werkgeversdienstverlening voor haar rekening neemt die passend is bij de wettelijke taken.