Bijlage ASD-advies over het Lokaal arbeidsmarktbeleid Gemeente Maashorst: "Samen werken voor Maashorst".

ASD AWI rapportage op weg naar advies.

Onderwerp: Lokaal arbeidsmarkbeleid Gemeente Maashorst , "Samen werken voor Maashorst" (regie op een kansrijke arbeidsmarkt)

GM verzoekt ASD haar zienswijze te geven op het beleidsplan en met name in te gaan op de vier geformuleerde speerpunten:

1. Stimuleren en versterken van economische vitaliteit
2. Behouden van jongeren voor Maashorst
3. Stimuleren van brede talentontwikkeling
4. Stimuleren van innovatie.

Ter inleiding:
ASD ziet veel goede elementen in de visie van GM op lokaal arbeidsmarktbeleid. Het is een goede zaak, dat op verschillende terreinen naar langjarige doorwerking wordt gekeken en dat een relatie met het visiedocument richting 2050 wordt gelegd. De intentie regie te nemen is complex maar noodzakelijk, gezien boven- lokale en regionale invloeden, wet- en regelgeving, onvoorziene ingrijpende externe gebeurtenissen en politieke verschuivingen, wisselende gemeentelijke financiën door bijvoorbeeld bezuinigingen van het rijk. Echter de vraag is nu tot hoever de scope van GM in deze reikt. ASD is van mening dat voor een aantal belangrijke thema's en sectoren geen beleid alleen op lokaal niveau kan worden gevoerd. De reikwijdte en de inschatting van de mogelijkheden van GM blijven daarmee in het document onderbelicht.

Algemeen advies:
ASD vindt het essentieel, als onderdeel van dit document, dat GM haar scope, visie, ambitie en rol grondig definieert. Tevens de wijze waarop GM de regierol gaat verwerven en uitvoeren is van belang. Daarbij is ook een beter en integraal overzicht toe te voegen van de mogelijke arbeidsmarkt instrumenten (lokaal, regionaal en groot-regionaal verband) in relatie tot de rol van de gemeente. Het aangeven van concrete doelen op lokaal arbeidsmarkt niveau is belangrijk in samenhang met gekozen speerpunten.

ASD ziet dat het beleid zoals dat nu in het document wordt verwoord niet noodzakelijkerwijs naar concrete doelgerichte maatregelen leidt. Hoe stel je vast wat het bereik is en wat de resultaten zijn wanneer je over 3 tot 5 jaar de balans opmaakt? Het is nodig SMART doelen op arbeidsmarkt niveau en ook acties te benoemen. En het is wenselijk om in eerste instantie de fasering van de uitvoering (hoe ruw geschetst dan ook) aan te geven. Zodoende kan GM daarmee adequaat richting geven, voortgang volgen, evalueren en bijstellen.

ASD acht het van belang voldoende lokaal onderzoek en analyse (kwalitatief en kwantitatief) naar de lokale arbeidsmarkt uit te voeren om lokaal arbeidsmarktbeleid op te baseren en naast genoemde stakeholders daar ook de inwoners bij te betrekken. Verder is het belangrijk monitoring en continue bijsturing van het beleid op basis van onderzoek, voortschrijdend inzicht vanuit de diverse samenwerkingen en data toe te lichten in het document.

Er zijn of er komen, ook reeds aangeduid in de SWOT analyse, ook problemen en nadelige gevolgen van externe invloeden en het beleid voor de lokale bevolking. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de gevolgen van vergaande automatisering die mogelijk tot extensivering van arbeidskracht leidt. ASD adviseert de problematische aspecten duidelijker beeld te brengen en aan te geven hoe hier mee wordt omgegaan door de gemeente.

ASD vindt het belangrijk dat gemeente vooraf voorziet dat de uitvoering op realistische basis wordt neergezet. Vraag is op welke manier de verschillende initiatieven worden gefinancierd. ASD ziet uit naar de implementatie van het beleid, i.e. de uitwerkingsagenda, concrete doelen en maatregelen. Welke keuzes worden gemaakt, welke prioriteiten gesteld. Wat gaat GM in gang zetten en hoe gaat de interne organisatie hier mee om. Meerdere teams moeten aan de slag, wie voert regie, enzovoort.

Sinds de SWOT analyse van Berenschot 2021 is er tijd verstreken. Is er een evaluatie gemaakt met betrekking tot genomen acties en geboekte resultaten sindsdien? Zijn leerervaringen van afgelopen periode met eventueel corrigerende maatregelen benoemd?

De samenwerking met stedelijke gebieden zoals bijvoorbeeld Brainport is onderbelicht in het document. Die samenwerking biedt mogelijk meer kansen dan benoemd worden. Bijvoorbeeld instroom van kenniswerkers en innovatie enerzijds en baankansen voor forensen naar die stedelijke gebieden anderzijds. ASD adviseert deze mogelijke samenwerkingen verder uit te diepen.

<u>Advies met betrekking tot de speerpunten.</u>

ASD bekijkt deze speerpunten vanuit de in de inleiding genoemde doelen op lokaal arbeidsmarkt niveau en in hoeverre de speerpunten invulling aan die doelen geven. ASD adviseert in het beleid vooral ook de samenhang van de speerpunten in beeld te houden.

Doelen:

a. Arbeidsmarkt met voldoende aantal mensen voor bedrijven in Maashorst.
    - Oplossingen bieden voor:
        - krapte
        - productiviteit
b. Arbeidsmarkt met passend gekwalificeerde mensen voor bedrijven.
    - Oplossen van mismatch tussen vraag en aanbod.

c. Arbeidsmarkt met inwoners, werknemers in Maashorst die werk hebben. (arbeidsparticipatie).
    - Oplossingen bieden voor:
        i. Voldoende banen in Maashorst
        ii. Werk voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt
        iii. Voldoende facilitering om buiten Maashorst te werken.

1. Speerpunt: Stimuleren en versterken van economische vitaliteit.

- Vraag: Wat zijn de kenmerken/kengetallen om Maashorst economisch vitaal te noemen? Hoe relateren genoemde acties tot die kenmerken?
- Vraag: Is overwogen of een veerkrachtige en slagvaardige arbeidsmarkt onderdeel van economischer vitaliteit moet zijn, gezien de turbulente snel veranderende omgeving? Deze vraag rijst ook omdat (zoals genoemd in hoofdstuk 3) in de regio de economie krimpt en de bedrijven niet in staat zijn voorop te lopen in de diverse transities. Wat kan de gemeente zelf doen om slagvaardigheid te faciliteren en stimuleren (denk bv aan snelle en ruime vergunningverlening)?
- Vraag: Moet concurrentiepositie van de bedrijven in Maashorst een onderwerp zijn van het lokale arbeidsmarktbeleid en economische vitaliteit?
- Vraag: Wat maakt het voor ondernemers/bedrijven interessant zich in Maashorst te blijven of te vestigen? Wij vragen ons af of dit onderzocht en onderbouwd is en in welke mate Maashorst eraan voldoet.
- Als Uden (GM) centraal ligt en een goede plaats is om te wonen, recreëren en van het centrum als verzorgingsgebied gebruik te maken is, zal werving van bijvoorbeeld industriële bedrijven minder voor de hand liggen. Vraag: Welke mogelijke mix van bedrijvigheid is voorzien in de gemeente en welke omvang is gewenst? Welke specifieke sectoren/bedrijven worden aangesproken en waarom deze wel en andere niet? Wat zijn de gevolgen voor de inwoners in Maashorst?
- Vraag: Is het mogelijk om krapte op de arbeidsmarkt lokaal aan te pakken? Hoe realistisch is dit onderdeel van het beleid als je bijvoorbeeld bedenkt dat de arbeidsmobiliteit gestuurd wordt door factoren die buiten het lokale bereik liggen? Hoe kan gemeente bijvoorbeeld het ontbreken van een regionale economische samenwerking doorbreken? Advies: Als integraal onderdeel van lokaal beleid is het wel raadzaam te bepalen: Welke samenwerkingsverbanden zijn er nodig, welke bestaan reeds en hoe moeten die versterkt worden. Daarbij niet alleen “aansluiten op”, maar ook meer “beïnvloeden van”.
- Vraag: Wordt bij inzet van specifieke doelgroepen en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt rekening gehouden met de positie en expertise van IBN, dit laatste ook in het licht van het nieuw te sluiten partnership tussen IBN en GM?
- In hoofdstuk 3 pag.25 wordt gesproken over de oprichting van een Werkcentrum Noord Oost Brabant, met als doel te komen tot een verbeterde arbeidsmarktstructuur. Vraag: Wat betekent dit voor budget,

personele inzet en druk op de interne organisatie van GM? Wij vinden dit een punt van aandacht, vooral in de uitvoeringsfase. ASD acht het verder van belang een fysiek loket te realiseren van een- regionaal- werkcentrum in Maashorst.

- Vraag: in hoeverre stemt GM af met, leert van en speelt in op ontwikkelingen op regionaal en boven regionaal terrein, denk aan Nijmegen, Den Bosch en Eindhoven en dichterbij, Veghel en Oss?
- Vraag: Wat zijn de effecten van de nadruk op recreatie en ontspanning op de arbeidsmarkt (arbeids- intensief, seizoensarbeid) en wat dat betekent voor het matchen van vraag en aanbod. Dit in het licht van het aanpakken van krapte, mismatch en het voorzien van banen voor inwoners?
- Vraag: Meer werkgelegenheid genereren is in het beleidsstuk niet genoemd; Is dit overwogen als doel? Waarom wel of niet hierop richten?
- Vraag: Op welke manier heeft lokaal arbeidsmarktbeleid invloed op belangrijke sectoren als zorg (Ziekenhuis Bernhoven) en defensie (Volkel) en de bouw? Voor deze sectoren geldt dat er grote personeel krapte bestaat en zal toenemen.
- Vaststelling is dat veel werkenden die in GM wonen buiten de gemeente een baan hebben. Dit is een belangrijk deel van de arbeidsmobiliteit. Deze groep is ook onderdeel van de lokale arbeidsmarkt en als zodanig is bereikbaarheid van de gemeente onderbelicht. GM is namelijk beperkt bereikbaar met openbaar vervoer, pluspunt is wel de ligging aan de A50 die echter zwaar belast is.
- Naast de beperkte toegankelijkheid betreffend mobiliteit blijven ook beschikbaarheid van bedrijfskavels, woningen en oplossen van netcongestie wat onderbelicht.

2. Speerpunt: Behouden van jongeren voor Maashorst
    - Uit onderzoek (H. Hofstede RUG 2023) blijkt dat de helft van de jongvolwassenen de intentie heeft in de eigen regio te blijven; ze voelen zich emotioneel gebonden, maar blijven is lastig omdat de huizen te groot en te duur zijn en sociale huurwoningen schaars zijn en er te weinig nieuwbouw is. (NRC 15 juli 2025). Dit geldt ook voor Maashorst.
    - Tel daar daarbij nog op dat vervolgonderwijs, hoger- en beroepsonderwijs vooral in de regio's Den Bosch, Eindhoven en Nijmegen te vinden zijn.
    - ASD vindt dat de gemeente verder ontsloten moet worden, beter openbaar vervoer gerealiseerd dient te worden, waarmee de bereikbaarheid en mobiliteit ook voor jongeren verbetert.
    - Gezien de toenemende vergrijzing is inzet van jongeren breed maatschappelijk noodzakelijk. Vaak zullen dit geen mensen uit GM zijn.
    - Vraag: richt het beleid zich op een specifieke groep jongeren te behouden voor GM in relatie tot de lokale arbeidsmarkt of juist niet?
3. Speerpunt: Stimuleren van talentontwikkeling
    - ASD vindt dat ingezet moet worden op permanente educatie, beroeps- en bedrijfsgericht, door stages, vakscholen en voorzieningen als Maashorst Academy en Campus Uden.
    - Vraag: Hoe moet de Human Capital agenda geduid worden in relatie tot de lokale arbeidsmarkt.

- Vervolg- en beroepsonderwijs zijn verdwenen uit GM , gezien centralisatie (denk aan KW1 college) maar ook HBO en WO is geen infrastructuur aanwezig, deze zal ook niet terugkeren. Daarmee verkeert GM op dit gebied in een zwakke positie.
- GM kan extra investeren in permanente educatie, denk aan werk- en bedrijfsgericht scholing. Behalve na- en bijscholing ook aan stageplaatsen, vakscholing.
- In de toeleiding en begeleiding is het van belang fysieke voorzieningen te scheppen (en te behouden) zoals, bedrijfs- verzamelgebouwen, oefen – en stagemogelijkheden te creëren.
- Opleiding en scholing is, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wenselijk op alle niveaus van LBO tot en met WO.

4. Speerpunt: Stimuleren van innovatie
    - In algemene zin is dit speerpunt onderbelicht in relatie tot de potentie met betrekking tot de krapte op de arbeidsmarkt/arbeidsproductiviteit en de problematiek met betrekking tot mismatch op de arbeidsmarkt en wat is de rol van de gemeente hierin.
    - Technologische ontwikkeling is noodzaak en werkelijkheid, de snelheid ervan, mede aangedreven door AI leidt naast veel positieve zaken, ook tot verdere tweedeling op de arbeidsmarkt. Veel mensen zullen deze ontwikkeling niet kunnen bijbenen en op grotere afstand tot- de nieuwe vereisten- op de arbeidsmarkt komen staan.
      Vraag van ASD is hoe op dit vlak de verantwoordelijkheid voor deze doelgroep wordt opgepakt?
    - ASD adviseert actieve strategische samenwerkingen te initiëren. Denk aan Brainport, de aangrenzende stedelijke gebieden, maar ook verder gelegen onderwijsinstituten, enzovoort.

Hoofdstuk Middel:

- Een middel ter overweging is ook het evalueren en optimaliseren van de huidige dienstverlening van de gemeente aan bedrijven en inwoners. Denk aan informatievoorziening, verlenen subsidies, snel verlenen en meedenken in vergunningen voor bedrijven, enzovoort.

Hoofdstuk Samenwerking:

- Vraag: kan de regierol van de gemeente verder worden toegelicht? Hoe wordt deze verworven wordt, hoe gaat deze eruit ziet?
- Vraag: Is voor innovatie focus op regionale samenwerking voldoende? Mogelijk is het gebied van innovatie eerder ook landelijk en daarbuiten en worden kansen gemist.