

RAADSINFORMATIEBRIEF

ZAAKNUMMER : 07432024242242

AAN : de raad, t.a.v. commissie Samenleving en Bestuur

VAN : College van B&W

Namens deze : Burgemeester A.A.H.C.M. van Extel-van Katwijk

DATUM : 24-02-2026

ONDERWERP : Regionale Arbeidsmarkt Strategie Peel

Aanleiding

Uw raad heeft naar aanleiding van de presentatie over de arbeidsmarktstrategie op 16 januari 2025 onderstaande drie vragen aan de ambtelijke organisatie gesteld.

1. De cie wordt geïnformeerd over het smarter/geobjectiveerd maken van doelstellingen Regionale Arbeidsmarktstrategie.
2. De cie wordt geïnformeerd over hoeveel banen actief zijn ingevuld door Peelbanen.nl.
3. De cie ontvangt info over waarom LinkedIn nog niet als structureel communicatiekanaal wordt ingezet.

Via deze raadsinformatiebrieven informeren we uw raad over de ontwikkeling van de Regionale Arbeidsmarkt Strategie (RAS), de resultaten 2025 en de doorontwikkeling 2026 (e.v.). We geven antwoord op de gestelde vragen in de context van het grotere geheel.

Waar zijn we gestart?

In januari 2023 zijn we met de vijf Peelgemeenten en de GR Peelgemeenten gestart om de samenwerking op het gebied van de regionale arbeidsmarktstrategie vorm te geven. De aanleiding hiervoor kwam voort uit de behoefte om ons als Peelgemeenten sterker op de arbeidsmarkt te positioneren en hiermee de individuele aantrekkingskracht van de afzonderlijke organisaties te versterken met de aantrekkingskracht als regio. We bundelen krachten gericht op het aanpakken van de veranderende arbeidsmarkt, we verkleinen onze kwetsbaarheid en anticiperen op de behoefte om een aantrekkelijke regio te zijn voor potentiële en zittende medewerkers.

De arbeidsmarktstrategie is een langetermijnstrategie waarbij inzet en veranderkracht nodig is om dit tot een succes te maken. Het is zeker geen gemakkelijke opgave, maar gelet op de regionale ontwikkelingen wel een belangrijke opgave. Het strategisch plan regionale arbeidsmarktstrategie Peelregio is in 2023 opgesteld op basis van onderstaande visie, met daarnaast algemeen beschreven doelstellingen en kleine pilotprojecten.

- We geloven dat een gemeenschappelijke opgave kansen biedt voor een gemeenschappelijke oplossing.
- We zoeken gezamenlijk naar creatieve oplossingen voor het invullen van schaarse functies.

- We werken samen vanuit vertrouwen en ontwikkelen in ons netwerk toe naar een gezamenlijke coalitie.
- We geloven dat leren en ontwikkelen een gezamenlijke opgave is.
- We benutten de krachten en mogelijkheden van iedere individuele organisatie om onze doelen te realiseren, maar blijven zelf aan het roer.

Terugblik over de behaalde resultaten tot 2025

We zijn de opgave gestart met de volgende drie algemeen beschreven doelstellingen:

1. Aantrekkelijke werkgever: We creëren een aantrekkelijk en zichtbaar werkgeversprofiel op regionaal niveau, waarbij onze individuele profielen worden versterkt. We werken aan het verbeteren van de uitstraling en aantrekkingskracht als werkgever binnen de regio.

Wat hebben we gedaan?

Concreet is hier uitvoering aan gegeven door het bouwen van het regionale vacatureplatform. Binnen dit platform profileren alle deelnemende organisaties zich afzonderlijk, maar vertellen wij ook het verhaal van de regio en de aantrekkingskracht van het werken binnen de Peelregio. Peelbanen.nl kent zijn kracht maar ook zijn beperkingen. Inzicht in de hoeveelheid klikken op de vacatures of inzicht in de daadwerkelijke nieuwe collega's voor Asten is niet mogelijk, omdat we binnen de gemeente Asten onze HR-processen gekoppeld hebben aan de site 'werken bij Asten' en onze leverancier (AFAS) de koppeling niet ondersteunt. We kunnen wel monitoren hoeveel bezoekers er op de site geweest zijn en hoeveel sollicitanten er bij de andere deelnemers gereageerd hebben. We zien een aantal views van 8500 en 271 reacties op 57 vacatures (excl. Asten en Deurne). Asten profiteert van de uitingen van de andere deelnemers op Peelbanen.nl, die actief communiceren doordat het sollicitatieproces via Peelbanen.nl loopt.

Peelbanen (lees de RAS) maakt op dit moment bewust geen gebruik van LinkedIn als communicatiekanaal omdat dit periodieke content vraagt. Daar is de content en de benodigde professional op dit moment niet voor aanwezig. We posten namens de individuele organisaties de content namens de regio en re-posten als collega's deze content. Dit zou een doorontwikkeling kunnen worden.

Verder hebben we ons gepresenteerd bij scholen, banenmarkten en het UWV en zijn we gestart met bijeenkomsten voor vakspecialisten om ervaringen, kennis en data te delen met als doel om elkaar te versterken op het gebied van werving, selectie, ontwikkeling, en in-, door- en uitstroom. Waardevol om te melden is dat we binnen de gemeente Asten een stijging zien van het aantal stagiaires.

2023	6 stagiaires	Teams: LHV (2), Ruimte (2), advies en ondersteuning (1) en de Schop (1)
2024	9 stagiaires	Teams: Dienstverlening (4), Advies en Ondersteuning (1), UDAS (1), LHV (1), Ruimte (1) en Financiën (1)
2025	13 stagiaires	Teams: LHV (2), Ruimte (7), Financiën (1), Advies en ondersteuning (1), Sociaal domein (2)

2. Behouden medewerkers: We bouwen aan de opgave “leren en ontwikkelen” door gezamenlijk en in regionaal verband actief te investeren in de onboarding/introductie binnen de lokale overheid en groei en ontwikkeling van onze nieuwe en zittende medewerkers. We organiseren basisopleidingen in de regio waardoor we als deelnemers schaalvoordeel hebben.

Door de gezamenlijke opleidingen (startend beleidsadviseur-effectief adviseren in de publieke sector – cursussen burgerzaken) is er voor Asten in 2024 een kostenbesparing behaald van 15.255 euro. Tegelijkertijd levert het werken in de regio ook op dat er kennis en informatie gedeeld wordt.

Wat hebben we gedaan?

Bij de start is verkend welke elementen er in een regionale onboarding en welke elementen er in een lokaal inwerkprogramma thuishoren. Er wordt een eerste bijeenkomst en een verdiepende bijeenkomst aangeboden aan nieuwe medewerkers in de regio. De eerste introductiemomenten, waarbij nieuwe collega's uit de regio kennis met elkaar en de verschillende organisaties maken, werden met een 8,1 gewaardeerd. Tijdens de laatste 4 bijeenkomsten hebben gemiddeld 40 nieuwe medewerkers deelgenomen. Thema's die tijdens de regionale introductie/ onboarding aan bod komen, hebben veelal te maken met het werken in een politieke omgeving. We zien namelijk steeds meer nieuwe collega's uit andere branches dan de overheid. Dit vraagt specifieke aandacht voor het werken binnen een gemeente. Uit de regionale onboarding is de behoefte benoemd om vakgenoten te ontmoeten uit de andere gemeentelijke organisaties. Dit faciliteren we door middel van inspiratiesessies.

Op het gebied van gezamenlijk opleiden organiseren we de volgende opleidingen gezamenlijk; Startend beleidsadviseur, Projectmatig werken binnen de overheid, en Werken in een politiek bestuurlijke omgeving. Collega's kunnen zich inschrijven voor de opleidingen via de gezamenlijke website peelbanen.nl. De ontwikkelpagina is toegevoegd aan het portaal, waardoor ook Peelbanen multi-functioneler wordt. Naast de overheid specifieke opleidingen is er een workshopfestival georganiseerd met onderwerpen die persoonlijke ontwikkeling stimuleren.

3. Invullen schaarse functies: We bouwen naar een collectieve versterking waarbij we gericht de samenwerking opzoeken om de met elkaar benoemde en vastgestelde schaarse functies voor de komende jaren gezamenlijk binnen de regio aan te pakken en in te vullen.

Wat hebben we gedaan?

Schaarse functies is een van de belangrijkste pijlers voor de arbeidsmarktstrategie, maar ook de moeilijkste. Schaarse functies raken de opgaven die we als gemeenten moeten doen en de professionals die je daarvoor kunt vinden.

Tijdens de beginperiode is er volop ingezet op het Publiek Maatwerk gedachtengoed, om professionals flexibel in te kunnen zetten in de regio. De tijd is nog niet rijp gebleken om dit in de regio te positioneren. Reden hiervoor zijn het missen van het faciliterend werkgeverschap, wisselende behoeften op de benodigde functies en het missen van de vakkennis om een schaarste op te kunnen vangen.

In de regio sluiten we wel aan bij het project Ruimte voor Groei en is er geïnvesteerd in een flexibele schil voor burgerzaken om de paspoortpiek op te vangen.

In het klein werken zoeken individuele organisaties elkaar steeds mee op. Denk o.a. aan het inkopen van een gezamenlijke functionaris gegevensbescherming en samenwerkingen op het gebied van informatieveiligheid.

Uitdragen van gezamenlijke kansen op het gebied van de schaarse functies start met de MT's uit de verschillende organisaties. Er is op 5 november 2025 een bijeenkomst georganiseerd voor het management van de Peelregio waar er met elkaar gebrainstormd is over thema's als gezamenlijk opleiden, schaarse functies, stages en regionale onboarding.

Wat gaan we de komende periode doen?

In de regio en in Asten wordt de meerwaarde gezien om de veranderende arbeidsmarkt gezamenlijk aan te blijven pakken. Daarom is de RAS vanaf 2026 geen programma meer, maar gaan we het inbedden in de (ambtelijke) organisaties. Het inbedden in de staande organisaties stimuleert de gezamenlijke verantwoordelijkheid in de regio. Er wordt een startnotitie opgesteld waarin ambities en afspraken staan en wat dient als leidraad. Elke deelnemer is verantwoordelijk voor één van de ontwikkelde onderdelen zodat we de kwaliteit en voortgang borgen en deze reeds behaalde resultaten niet verloren gaan.

De volgende onderdelen zijn verdeeld:

- Vacature platform/ peelbanen.nl (Somerens)
- Regionaal onboarden (Deurne)
- Gezamenlijk opleiden (Gemert Bakel)
- Inspiratiesessies/schaarse functies (Asten)
- Workshopfestival (Gr Peelgemeenten)
- Stages (Laarbeek)

Deze thema's worden uitgewerkt door de kartrekkers binnen de organisaties op een eenduidig format "Doel thema-plan RAS" waar een zo duidelijk en concreet mogelijke beschrijving van de uitwerking van het RAS-thema beschreven wordt. Hiermee borgen we het smarter maken van de doelstellingen die we met elkaar afgesproken hebben en over hoe het thema in goede banen geleid gaat worden.

Asten staat aan de lat voor de inspiratiesessies. We gaan de inspiratiesessies onder andere inzetten om schaarse functies aan te jagen. Een concreet doel wordt het organiseren van een thema sessie over de veranderende arbeidsmarkt en de good practices in het land in samenwerking met het A&O fonds.

Omdat de arbeidsmarktstrategie nu staat en voor een groot deel ingebed wordt binnen de betrokken organisaties, worden de kosten per gemeente teruggebracht van 75.000 naar 20.000. Hiervoor blijft een aanjager actief voor de regio om met name op het onderwerp arbeidsmarktkrapte als aanjager te kunnen fungeren om concreet de kwetsbaarheid van onze organisaties te verkleinen.