

Regionaal arbeidsmarktplan Helmond- De Peel 2023-2027

Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	4
1. Inleiding en uitgangspunten	9
1.1 Aanleiding	9
1.2 Uitgangspunten en afbakening	9
2. Het profiel van Helmond- De Peel	12
2.1 Inleiding	12
2.2 Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel	12
2.3 Samenwerking	13
3. Trends en ontwikkelingen	15
3.1 Inleiding	15
3.2 Transitie	15
3.3 Maatschappelijke ontwikkelingen	16
3.4 Economische ontwikkelingen	19
3.4 Overige ontwikkelingen	21
4. Opgaven, ambities en doelen	23
4.1 Stip op de horizon	23
4.2 Opgaven en ambities	23
4.3 Doelstellingen	26
5. Randvoorwaarden	28
6. Uitvoeringskader	31
Bijlage 1. Toelichting profiel van Helmond- De Peel	36
B1.1 Inwoners en beroepsbevolking	36
B1.2 Werkgevers en bedrijven	40
B1.3 Onderwijs en aansluiting arbeidsmarkt	43
Bijlage 2. Governance arbeidsmarktregio Helmond-De Peel	45
Bijlage 3. Toelichting trends en ontwikkelingen	47
B3.1 Transitie	47
B3.2 Maatschappelijke ontwikkelingen	48
Bijlage 4. Input conferenties	51
Bijlage 5. Gebruikte bronnen	56

Voorwoord

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een regio om trots op te zijn. We zijn onderdeel van de internationale economische topregio Brainport maar kennen tegelijkertijd een uniek eigen profiel. Juist deze combinatie biedt kansen en versterkt elkaar om uiteindelijk alle inwoners hiervan te kunnen laten profiteren. Samen aanpakken en samen doen is kenmerkend voor de regio en komt tot uiting in de vele initiatieven die in de regio de afgelopen jaren van de grond zijn gekomen. Mooie bedrijven, mooie onderwijsvoorzieningen, mooie initiatieven en dat alles op maat van de regio waarin vakmanschap centraal staat.

Ondanks onze florerende economische ontwikkeling is economische groei geen doel op zich. Het is een middel om alle aspecten van de brede welvaart te faciliteren. Daarvoor is een goed economisch klimaat en een goed functionerende en duurzame arbeidsmarkt van essentieel belang. Brede welvaart is, zeker in onze regio, geen vanzelfsprekendheid. Groepen die nog langs de kant staan willen we mee laten doen en benutten. Denk aan arbeidsmigranten, jongeren zonder startkwalificatie en statushouders. Onbenut en onderbenut potentieel hebben we hard nodig. Juist nú is de kans om alle groepen mee te laten doen en een echte inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Hierbij past de ambitie om vanuit het principe van “een leven lang ontwikkelen” een leercultuur met de nadruk op ‘skills’ te stimuleren bij zowel werknemers als werkgevers. Zeker gezien het profiel van de regio met veel (klein) MKB, ligt er een collectieve opgave om deze bedrijven adequaat te ondersteunen rondom strategisch HR-beleid én het in balans brengen van de arbeidsmarkt. Daarnaast zien we ontwikkelingen op ons af komen die een direct effect hebben op de regionale arbeidsmarkt, zowel op de korte als langere termijn. Zo leiden bijvoorbeeld opgaven zoals de energietransitie, maar ook digitalisering en robotisering tot een extra en andere vraag naar medewerkers. Passend talent is nodig om te kunnen anticiperen op deze ontwikkelingen.

Dit alles vraagt om een gezamenlijke visie en sturing. De triple helix-partners in onze arbeidsmarktregio hebben daarom de handen ineen geslagen en een regionaal arbeidsmarktplan uitgewerkt voor de komende vijf jaar (2023-2027). Met dit plan is de regio zoveel mogelijk toegerust op uitdagingen van vandaag en klaar voor de opgaven van morgen. Kansen kunnen zo beter worden benut en de arbeidsmarkt wordt minder kwetsbaar en gevoelig voor crises (zoals recessies). Dat alles vanuit het besef dat de arbeidsmarkt niet 100% maakbaar is. We kiezen daarom voor een adaptief en flexibel plan om blijvend in te kunnen spelen op (nieuwe) ontwikkelingen.

Met trots presenteren wij namens de arbeidsmarktregio dit plan. De gezamenlijke visie is uitgewerkt in een aantal ambities, zoals het behoud en ontwikkelen van talent in en voor de regio, de optimalisering van de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, het stimuleren van leven lang ontwikkelen en het ontzorgen van (klein) MKB bij arbeidsmarktthema’s. In 2023 gaan we aan de slag met het versterken van een verdere ontschotter dienstverlening richting de klant (werkenden, werkzoekenden en werkgevers) vanuit het “no wrong door- principe. Met dank aan allen die aan het plan hebben meegewerkt en hun input hebben geleverd, wensen wij u veel leesplezier!

Namens de Kerngroep van de arbeidsmarktregio Helmond De Peel,
Martijn de Kort, Voorzitter van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Leden Kerngroep:
Vincent van Baaijen (SBB), Myriam Biekens (CNV), Auke Blaauwbroek (FNV), Anne Deelen (VNO-NCW), Vincent Henskens (gemeente Deurne), Rob Hoffmann (gemeente Helmond), Ingeborg Janssen-Reinen (ROC Ter AA), , Martijn de Kort (gemeente Helmond), Marion van Limpt (Senzer), Kitty Schijven (gemeente Helmond), Janine Spoor (gemeente Asten), Enrico Sterken (UWV), Frits Swinkels (VNO-NCW)

Samenvatting

Inleiding

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een regio om trots op te zijn; onderdeel van de internationale economische topregio Brainport maar tegelijkertijd een uniek eigen profiel. Juist deze combinatie biedt kansen en versterkt elkaar om uiteindelijk alle inwoners hiervan te kunnen laten profiteren. Samen aanpakken en samen doen is kenmerkend voor de regio. Mooie bedrijven, mooie onderwijsvoorzieningen, mooie initiatieven en dat alles op maat van de regio waarin vakmanschap centraal staat.

Ondanks onze florerende economische ontwikkeling is economische groei geen doel op zich. Het is een middel om brede welvaart in de regio voor alle inwoners te faciliteren. Daarvoor is een goed economisch klimaat en een duurzame arbeidsmarkt van essentieel belang. Brede welvaart is, zeker in onze regio, geen vanzelfsprekendheid. Er zijn nog teveel groepen die langs de kant staan. Juist nú is de kans om alle groepen mee te laten doen en een echte inclusieve arbeidsmarkt te realiseren. Zeker gezien de krappe arbeidsmarkt en alle ontwikkelingen die op ons afkomen hebben we álle talent de komende jaren hard nodig.

Dit vraagt om een gezamenlijke koers. De triple helix-partners in de arbeidsmarktregio hebben daarom de handen ineen geslagen en een regionaal arbeidsmarktplan 2023-2027 opgesteld. We streven daarmee naar een stabiele basis om beter in te spelen op toekomstige ontwikkelingen en kansen. Daardoor komen ook negatieve ontwikkelingen (zoals laagconjunctuur) minder hard aan. Kortom, we streven met elkaar naar een sterke basis om voorbereid te zijn op de toekomst.

Proces

Om te komen tot een regionaal arbeidsmarktplan is een gezamenlijk proces doorlopen via de in 2022 vastgestelde nieuwe regionale triple-helix samenwerkingsstructuur. De inhoudelijke kaders voor het plan werden opgehaald tijdens twee brede conferenties. Op basis van deze input is door de kerngroep, bestaande uit een vertegenwoordiging van werkgevers (VNO-NCW), werknemers (FNV, CNV), overheid, onderwijs (ROC ter AA) en uitvoeringsorganisaties (Senzer, UWV en SBB) gewerkt aan onderliggend arbeidsmarktplan.



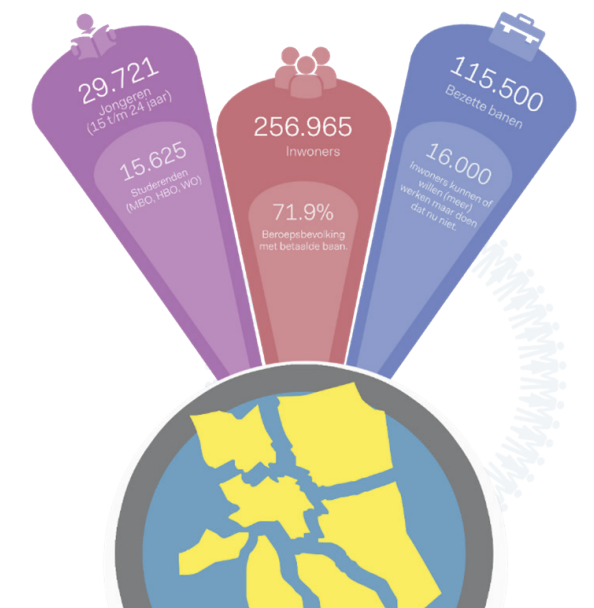
De inhoud van het plan

Waar willen we naar toe?

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren) is een relatief kleine en daarmee overzichtelijke regio. Enerzijds is de regio onderdeel van de Brainportregio met alle kansen en uitdagingen. Anderzijds kent de regio een uniek eigen profiel met een momenteel bloeiende economie en lage werkloosheid. Opvallende zaken zijn onder andere het grote aandeel MKB, zeker binnen de (slimme) maakindustrie, een relatief kwetsbare en gemiddelde lagere opgeleide beroepsbevolking, een hoge conjunctuurgevoeligheid, een diverse beroepsbevolking met een groot aandeel internationaal talent en goede opleidingsmogelijkheden voor vakmanschap. Tenslotte zit het samen aanpakken en samen doen in het DNA van de regio.

Naast het DNA van de regio zien we ook een aantal trends en ontwikkelingen op ons afkomen die van invloed zijn op de (toekomstige) arbeidsmarkt:

- Transitie rondom o.a. energie, circulaire economie, digitalisering, robotisering en landbouw leiden tot een extra en andere vraag op de arbeidsmarkt en kansen voor mensen met afstand hiertoe.
- Een veranderend perspectief: meer inzet op brede welvaart en tegengaan van sociale tweedeling zet de arbeidsmarkt in een ander perspectief. Niet enkel de inzet op economische groei is leidend. Werkgeluk en de betekenis van werk komt meer centraal tot staan.
- Vergrijzing maar ook kansen vanuit nieuwe doelgroepen op de arbeidsmarkt zoals zij-instromers, internationaal talent en mensen die voorheen nog afstand tot de arbeidsmarkt ervaarden.
- Groei naar een meer skills-based economy waarbij leven lang ontwikkelen steeds belangrijker wordt.



Het DNA van de regio gecombineerd met deze ontwikkelingen maakt dat we als arbeidsmarktregio voor forse uitdagingen staan. Dit vraagt van ons als regio een krachtig toekomstperspectief:

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een duurzame, flexibele en inclusieve arbeidsmarkt die klaar is voor de opgaven van morgen en kan anticiperen op uitdagingen van vandaag. Dat betekent dat iedereen voor wie dat mogelijk is deelneemt aan het arbeidsproces en gedurende zijn/haar hele loopbaan werk heeft dat bij hem of haar past én dat we voldoende en passend talent hebben om de komende maatschappelijke opgaven, transitie en economische ontwikkeling van de regio vanuit human capital perspectief waar te maken.

Om dit toekomstperspectief te kunnen realiseren zetten we de komende jaren in op zes leidende ambities. In het plan zijn deze ambities vertaald naar concrete en meetbare doelstellingen.

Van opgave		Naar ambitie
Het verminderen van de kwetsbaarheid en vergroten van de veerkracht van de huidige en toekomstige beroepsbevolking en het (nog) on(der)benut arbeidspotentieel (verminderen van conjunctuurgevoeligheid).	→	Iedere inwoner heeft een duurzame, passende plek op de arbeidsmarkt. Inclusieve arbeidsmarkt
	→	Iedereen ontwikkelt zich gedurende zijn of haar loopbaan continu door (leven lang ontwikkelen). Leven lang ontwikkelen
Het verbeteren van de aansluiting tussen de arbeidsmarktvraag en het regionale onderwijsaanbod.	→	Het onderwijsaanbod en arbeidsmarktvraag sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht en gericht op skills. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
Het (beter) in balans brengen van de vraag- en aanbodzijde van de regionale arbeidsmarkt.	→	We hebben op regionaal niveau voldoende talent met de juiste skills om maatschappelijke opgaven, transities en economische ontwikkeling waar te kunnen maken. Aantrekken van talent
Het minder kwetsbaar maken van regionale bedrijven rondom (toekomstige) human capital vraagstukken.	→	Alle bedrijven hebben inzicht in hun (strategische) HR vraagstukken en zijn actief bezig met het behouden en ontwikkelen van talent gericht op skills (leercultuur). Versterken human capital werkgevers
Het zorg dragen voor een optimale (toegang tot) ondersteuning.	→	Alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers hebben toegang tot een laagdrempelige en ontschotte dienstverlening waarin de klant centraal staat (randvoorwaarde). (Meer) integrale en ontschotte dienstverlening

Hierbij focussen we extra op de sectoren techniek en IT, onderwijs, zorg en de bouwsector en zien we extra kansen ten aanzien van het aantrekken, behouden en doorontwikkelen van MBO-talent.

Wat gaan we daarvoor doen?

Dit plan is vooral een koersdocument; de partners zetten met elkaar een stip op de horizon op basis van gezamenlijke ambities en doelstellingen. De komende jaren gaan we hier in regionaal verband gezamenlijk uitvoering aan geven, startend met de onderstaande gezamenlijke activiteiten:

Ambitie	Activiteiten
Algemeen	<ul style="list-style-type: none">Gezamenlijke communicatiestrategie voor AMR Helmond-De Peel
Inclusieve arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none">Herziening en implementatie Aanpak Jeugd en Werk (jeugdwerkloosheid)Gezamenlijke lobby verminderen regeldruk bij werkgevers voor het aantrekken van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.
Leven lang ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none">Doorontwikkeling en verdere aansluiting bij Platform Brabant LeertOpzet en ontwikkeling Brabants ScholingsfondsInrichting en uitvoering van omscholingstrajectenStimuleren en ondersteunen van inwoners en werkgevers bij inzet op leven lang ontwikkelenDoorontwikkelen en uitrollen skillspass.
Aansluiting onderwijs & arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none">Stimuleren en ondersteunen samenwerking onderwijs (VO, MBO, HBO, WO), werkgevers en samenleving (hybride leeromgevingen, campussen, broedplaatsen)Onderzoeken mogelijkheden tot (strategische) samenwerking hoger onderwijs
Aantrekken en behouden talent	<ul style="list-style-type: none">Vergroten bewustwording over arbeidsmarktperspectief bij jongerenVergroten zichtbaarheid regionaal bedrijfsleven
Versterken (human capital) werkgevers	<ul style="list-style-type: none">Doorontwikkeling ondersteuning aan werkgevers via integrale en ontschotte dienstverlening.Ondersteunen van individuele werkgevers en stimuleren van samenwerking tussen werkgevers
(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening	<ul style="list-style-type: none">Ontwikkelen en implementeren regionale toegang tot dienstverlening ('Regionaal Werkcentrum'), met extra aandacht voor:<ul style="list-style-type: none">een hogere en meer passende arbeidsparticipatie van on(der)benut arbeidspotentieel;leven lang ontwikkelen bij inwoners en MKB;het ondersteunen van MKB op arbeidsmarktthema's;het stimuleren van samenwerking tussen werkgevers op arbeidsmarktthema's

Daarnaast geven de triple helix partners met hun eigen dienstverlening reeds uitvoering aan een breed scala van (reguliere) activiteiten. Ook liggen er plannen vanuit bovenliggende schaalniveaus (Brainport, provincie, Rijk) die bijdragen aan onze ambitie.

Hoe financieren we dit plan?

Regionale arbeidsmarktmiddelen (die niet expliciet bedoeld zijn voor de uitvoering van wettelijke reguliere taken) die in de komende jaren - vaak via de centrumgemeente- beschikbaar komen voor arbeidsmarkt(dienstverlening), worden ingezet voor de uitvoering van dit arbeidsmarktplan.

Hoe monitoren we dit plan?

Aan de hand van een te ontwikkelen dashboard worden de doelstellingen gemonitord. Op basis van deze informatie is het aan de Kerngroep om de Conferentie te informeren over de stand van zaken en hen te consulteren. Op basis hiervan kan in gezamenlijkheid worden besloten tot aanpassingen van de koers.

1. Inleiding en uitgangspunten

1.1 Aanleiding

Hoe kunnen we gezamenlijk het arbeidspotentieel in de regio Helmond-de Peel beter benutten? Hoe zorgen we voor een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt? Hoe zorgen we ervoor dat we onze economische ambities, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, als regio kunnen blijven waarmaken?

Deze en andere vragen zijn van alle tijden, maar worden steeds urgenter. De laatste jaren maken steeds duidelijker dat een duurzame en gebalanceerde arbeidsmarkt een van de belangrijkste randvoorwaarden is voor brede welvaarts groei van de regio. Daarom hebben de regionale triple-helix partners in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel de handen ineen geslagen. In 2022 is in gezamenlijkheid besloten om te komen tot een regionaal arbeidsmarktplan als overkoepelende leidraad voor de aanpak van de huidige en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt.

Om te komen tot een regionaal arbeidsmarktplan is een gezamenlijk proces doorlopen via de in 2022 vastgestelde nieuwe regionale triple-helix governancestructuur (zie ook paragraaf 2.3). Daarbij is de Conferentie het strategisch adviesorgaan, bestaande uit een vertegenwoordiging van triple-helix partners. De Conferentie adviseert de Kerngroep. De Kerngroep, bestaande uit een vertegenwoordiging van werkgevers, werknemers, onderwijs, overheid en uitvoeringsorganisaties, is het centrale sturingsorgaan en vertegenwoordigt het algemeen belang van de arbeidsmarktregio. Om te komen tot een regionaal arbeidsmarktplan heeft de Kerngroep als start input opgehaald bij de Conferentie. Hiervoor vond op 7 juli 2022 de eerste Conferentie van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel plaats. Tijdens deze bijeenkomst werd met elkaar gesproken over het DNA van de regio, ontwikkelingen en uitdagingen, ambities en samenwerking. Helder werd dat er geen simpele oplossingen zijn. De arbeidsmarkt vraagt om maatwerk, out of the box denken, ontschotting en vooral een gezamenlijke inzet in het belang van onze inwoners en werkgevers. We hoeven daarbij niet vanaf nul te beginnen; we hebben al laten zien dat we gezamenlijk veel kunnen bereiken, we hebben een grote samenwerkingsbereidheid en mogen trots zijn op onze regio.

Met onder andere de input van de Conferentie is de Kerngroep aan de slag gegaan met het opstellen van een concept arbeidsmarktplan. Op 14 december 2022 is dit concept plan getoetst tijdens de tweede Conferentie van de arbeidsmarktregio. Deze input is terug te lezen in bijlage 4 en verwerkt in het plan.

Met onderliggend plan wordt een gezamenlijke regionale lijn geschetst voor een arbeidsmarkt die klaar is voor de opgaven van morgen en de uitdagingen van vandaag. Er wordt vanuit een middellange termijn gekeken naar de arbeidsmarkt en de gezamenlijke stappen die gezet moeten worden om hiertoe te komen met als doel de regionale arbeidsmarkt minder kwetsbaar te maken.

1.2 Uitgangspunten en afbakening

Onderliggend plan is opgesteld vanuit de context van een brede sociaal-economische agenda; het verbinden van kansen en uitdagingen in de regio om te groeien naar een bredere welvaart van een toekomstbestendige regio. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt is een belangrijke randvoorwaarde en middel om te komen tot deze brede welvaarts groei en hier vanuit verschillende dimensies aan bij te dragen. Zo is het hebben van passend en duurzaam werk een belangrijk middel om sociale tweedeling te verkleinen en een inclusieve samenleving te bevorderen. Anderzijds is economische ontwikkeling en innovatie van essentieel belang voor de groei van brede welvaart van de regio.

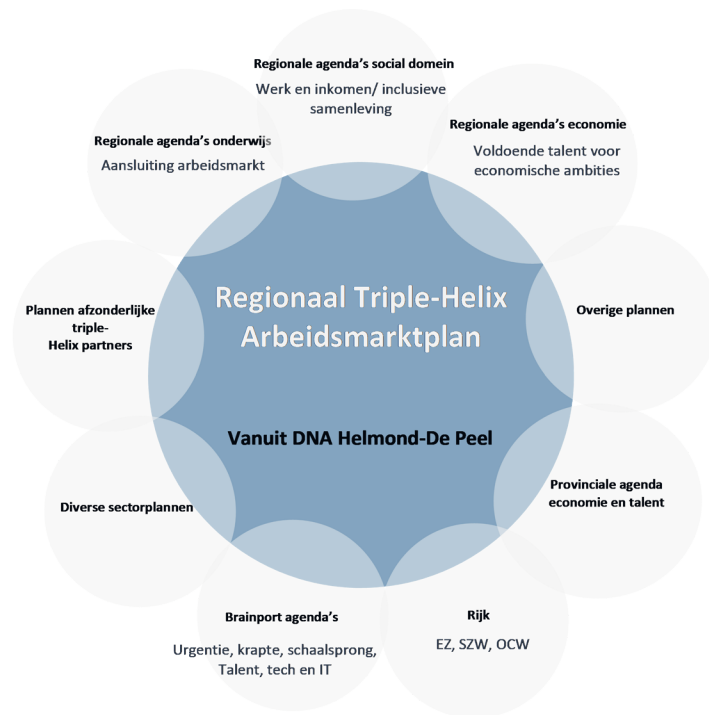
Op zowel lokaal als regionaal niveau liggen ambities rondom brede welvaart, al dan niet opgeknipt in verschillende thema's, vast in verschillende beleidskaders en toekomstvisies. In algemene zin kan gesteld kan worden dat een toekomstbestendige arbeidsmarkt wordt gezien als belangrijk onderdeel of zelfs satéprikker door alle plannen heen. Zo is het verbeteren van de aansluiting van de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt een van de zes kernopgaven in de Economische Agenda De Peel 2022-2027 en komt de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt ook in het economisch beleid van Geldrop-Mierlo terug.

Uit: Economische Agenda De Peel 2022-2027

Kernopgave 2. Verbeteren aansluiting vraag-en aanbod arbeidsmarkt

Hoe verbeteren we de afstemming tussen onderwijs en bedrijfsleven zodat we onze talenten beter kunnen ontwikkelen en behouden en zodoende ervoor zorgen dat bedrijven en instellingen in de Peel aan voldoende en juist geschoold personeel (blijven) komen? Hoe zorgen we dat (ook) nieuw werk wordt gecreëerd dat aansluit op de competenties van onze beroepsbevolking?

Met onderliggend arbeidsmarktplan sluiten we zoveel mogelijk aan bij bestaande beleidskaders vanuit aanpalende (beleids)terreinen zoals economie en sociaal domein. Daarnaast liggen er verschillende agenda's op onderdelen van onderwijs&arbeidsmarkt vanuit andere schaalniveaus zoals Brainport, provincie en Rijk maar ook vanuit verschillende sectoren. Daarnaast kennen de verschillende triple-helix organisaties elk hun eigen plannen waar arbeidsmarkt vaak een onderdeel van is. In dit regionaal arbeidsmarktplan wordt een algemeen, integraal en gemeenschappelijk kader geschetst rondom onderwijs&arbeidsmarkt waar deze verschillende (onderdelen van plannen) op hoofdlijnen samenkomen.



Met onderliggend plan wordt een regionale lijn geschetst voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt, echter wel vanuit het besef dat de arbeidsmarkt voor een deel geen maakbaar geheel is; externe invloeden (o.a. economische ontwikkelingen) bepalen grotendeels de situatie op de arbeidsmarkt. Dit maakt echter juist dat een stabiele basis van belang is. Economische recessies maar ook economische groei hebben altijd invloed op de arbeidsmarkt. Een stabiele basis maakt echter dat de klap minder hard is en snel geanticipeerd kan worden. Anderzijds leidt een stabiele basis ertoe dat we als regio snel in staat zijn te profiteren van kansen, zeker in tijden van economische groei.

Bovenstaande laat zien dat het thema arbeidsmarkt complex is; het is verweven met een groot aantal andere thema's, is sterk conjunctuurgevoelig en is voor een aanzienlijk deel geen maakbaar thema. Dit leidt ertoe dat een juiste afbakening en het vaststellen van een aantal uitgangspunten rondom onderliggend arbeidsmarktplan van belang is.

Uitgangspunten regionaal arbeidsmarktplan

1. Het regionaal arbeidsmarktplan vormt de gezamenlijke koers voor de regionale samenwerking en uitvoering rondom arbeidsmarkt.
2. Het regionaal arbeidsmarkt plan is een gezamenlijk plan vanuit de brede triple-helix samenwerking; werkgevers, werknemers, onderwijs, overheid en uitvoeringsorganisaties UWV, SBB en Senzer.
3. Het plan is opgesteld vanuit een breed human capital perspectief; sociaal-economisch en gericht op werkgevers, werkenden, inwoners en studenten. Het plan is daarmee expliciet niet alleen gericht op de publieke taak gericht op de 'onderkant' van de arbeidsmarkt.
4. Onderliggend plan betreft een regionaal plan gericht op de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel, echter wel vanuit besef dat we als regio ook onderdeel zijn van bovenliggende netwerken.
5. Het regionaal arbeidsmarktplan richt zich op de middellange termijn: 2023-2027.
6. Met het onderliggend plan wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande beleidskaders. Dit betreft onder andere de economische agenda's van De Peel, Helmond en Geldrop-Mierlo en de Strategische Agenda Brainport.
7. Het regionaal arbeidsmarktplan geeft koers en richting, echter wel vanuit het besef dat de arbeidsmarkt voor een groot deel geen maakbaar geheel is. Dit maakt echter juist dat een stabiele basis van belang is.
8. In het verlengde van bovenstaande kiezen we voor een adaptief plan; aanpasbaar aan ontwikkelingen, zoals bijv. veranderingen in conjunctuur.
9. Het regionaal arbeidsmarktplan is gericht op arbeidsmarktthema's. Echter wel vanuit het besef dat e.e.a. afhankelijk is van randvoorwaarden, zoals huisvesting, prettig woon- en leefklimaat, kinderopvang, bereikbaarheid etc. Vanuit deze samenwerking zijn we ons daarvan bewust en we spreken af dat we het belang en de urgentie hiervan meenemen naar de tafels waar gesproken wordt over deze thema's.
10. De ambities in dit plan zijn beschreven vanuit een breed perspectief. De concretisering naar doelstellingen betreft de onderdelen waarop we in de regio vanuit de samenwerkende partners extra inzet willen plegen of focus op willen leggen, aanvullend op onze regionale inzet op landelijke doelstellingen. Veel regionale activiteiten vinden immers reeds plaats vanuit een landelijke opdracht (wetgeving). Denk daarbij bijvoorbeeld aan de uitvoeringsactiviteiten van Senzer en UWV. Deze doelstellingen liggen in principe vast in landelijke beleidskaders.
11. Met dit regionaal arbeidsmarktplan wordt een algemene gezamenlijke koers neergezet. Verschillen in lokale invulling kan op onderdelen waardevol zijn en komt bij de concrete uitwerking/ uitvoering van projecten aan bod (dus niet in dit plan).
12. De Kerngroep van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is in the lead voor de regie op dit plan. De Kerngroep informeert en consulteert de Conferentie daarbij op structurele basis. Deze consultatie kan leiden tot tussentijdse aanpassingen van het plan.

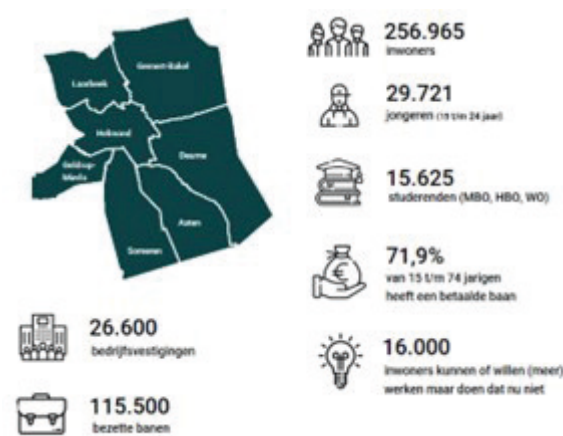
2. Het profiel van Helmond- De Peel

2.1 Inleiding

Het opstellen van een arbeidsmarktplan kan niet zonder inzicht te hebben in het profiel van de regio. In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de kenmerken en de stand van zaken (najaar 2022) in de arbeidsmarktregio. De daarbij horende arbeidsmarktgegevens die in dit hoofdstuk worden gebruikt zijn daarbij sterk afhankelijk van de economische conjunctuur. De cijfers in dit hoofdstuk moeten daarom enerzijds gezien worden als een momentopname. Anderzijds geven deze cijfers, en in sommige gevallen de vergelijking met andere regio's, een algemeen beeld als het gaat om het profiel van de regio. De cijfers bieden daarnaast, tot op zekere hoogte, de mogelijkheid om de impact van het plan te monitoren. Hiervoor wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

2.2 Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een relatief kleine arbeidsmarktregio bestaande uit de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren. De regio kent circa 257.000 inwoners. De arbeidsmarktregio is onderdeel van grotere schaalverbanden zoals de economische Brainportregio en de provincie Noord-Brabant. Op een groot aantal punten overlapt het profiel van de arbeidsmarktregio dan ook met deze verbanden. De regio heeft echter ook een uniek eigen profiel met specifieke kenmerken. Dit profiel hebben we hieronder samengevat, in bijlage 1 lichten we dit profiel op onderdelen verder toe.



Profiel Helmond- De Peel Inwoners/ beroepsbevolking <ul style="list-style-type: none">Lage werkloosheid, aandeel onbenut arbeidspotentieel van 16.000Relatief lage veerkracht van de beroepsbevolking conjunctuurgevoeligGemiddeld inkomensniveau onder het landelijke gemiddeldeRelatief praktisch opgeleide beroepsbevolkingRelatief groot aandeel internationale medewerkers (arbeidsmigranten en expats)Kwetsbare groepen (o.a. jongeren, (digitaal) laaggeletterden, arbeidsmigranten)	Werkgevers en bedrijven <ul style="list-style-type: none">Economie draait op volle toerenGroot aandeel MKB < 50Specifieke sectorstructuur (Industrie, handel, zorg, landbouw) (conjunctuurgevoelig)Toenemende vraag naar praktisch geschoold personeel, vooral beroepen mbo4-niveau zijn kansrijk.Krappe arbeidsmarkt in vrijwel alle sectoren, m.n. techniek en IT, onderwijs, zorg en T&LRelatief veel exporterende bedrijven en zzp-ers
Onderwijs <ul style="list-style-type: none">Sterke onderwijspartners, verweven met en in de stad en regio.Veel mogelijkheden voor (opleiden tot) vakmanschap.Groeiende samenwerking onderwijs, bedrijfsleven en overheid (campussen, fieldlabs)	Regionale samenwerking <ul style="list-style-type: none">Kleine regio, goed georganiseerdOnderdeel Brainportregio (kansen/bedreigingen)Verschillen tussen gemeenten

2.3 Samenwerking

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Zoals al eerder benoemd kenmerkt de regio zich door een sterke samenwerkingsbereidheid. We zien dan ook een constructieve samenwerking op alle niveaus. De overkoepelende triple-helix samenwerking op de schaal van de arbeidsmarktregio is begin 2022 opnieuw herijkt (zie bijlage 2 voor toelichting en bezetting). Deze samenwerking heeft deels een wettelijke basis vanuit onder andere de Wet SUWI en de samenwerking rondom de huidige regionale mobiliteitsteams. Daarnaast lijkt ook de ontwikkeling rondom de herinrichting arbeidsmarktinfrastructuur gevolgen te gaan hebben voor deze samenwerkingsstructuur in de regio (Zie Kamerbrief uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur, 11-10-2022). In basis lijkt de huidige structuur grotendeels echter te passen binnen deze ontwikkelingen en daarmee een blijvend goede basis te bieden.



Naast bovenstaande governance rondom arbeidsmarkt kennen we verschillende andere samenwerkingsvormen vanuit aanpalende beleidsterreinen en de verschillende structuren die binnen de eigen pijlers van de triple-helix samenwerking bestaan. Zo wordt vanuit de pijler overheid o.a. gewerkt met portefeuillehouders overleggen economie en sociaal domein. Aandachtspunt is de verbinding en samenhang tussen deze verschillende gremia, waarbij dubbelingen moeten worden voorkomen. Tenslotte bestaat de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel uit zeven gemeenten. Ondanks het feit dat de arbeidsmarktregio in vergelijking met andere regio's klein is en de regionale economie sterk aan elkaar verbonden is, zien we ook verschillen tussen de gemeenten of in sommige gevallen zelfs op wijk- en buurtniveau. Zo raken bepaalde maatschappelijke transities (bijv. de landbouwtransitie) sommige gemeenten harder dan andere binnen de regio. Met dit arbeidsmarktplan wordt echter een gezamenlijk overkoepelend kader neergezet.

Brainportregio

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een belangrijk onderdeel van de Brainportregio. Dit biedt, met name economisch gezien, kansen. De economie in de Brainportregio groeit momenteel nog steeds sterk. De bedrijvigheid uit de regio Helmond-De Peel vormt een belangrijke factor binnen het ecosysteem van Brainport en profiteert van de economische groei en innovaties in deze regio. Sectoren zoals de slimme maakindustrie en automotive zijn hier voorbeelden van. Ook de doorontwikkeling van de mainportstatus van de Brainportregio biedt kansen.

Deze doorontwikkeling focust zich op drie pijlers, waarbij talent een van de drie pijlers is. Momenteel wordt in dit kader op het niveau van de hele Brainportregio sterk ingezet op 'schaalsprong talent'. Dit betreft met name de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt in de sectoren tech en IT; ook in onze regio een van de belangrijkste knelpunten. Deze 'schaalsprong' wordt in de regio Helmond-De Peel vooral gezien als 'kwaliteitssprong'. Een kwantitatieve sprong is immers geen doel op zich maar is een middel om onze maatschappelijke opgaven te realiseren en de regio daar in de

volle breedte van te kunnen laten profiteren (brede welvaartsgroei). In het kader van de benodigde kwaliteitssprong talent wordt momenteel gewerkt aan een concrete investeringsagenda voor de Brainportregio en biedt daarmee kansen voor Helmond-De Peel. Ook op andere onderdelen rondom human capital vraagstukken vindt een intensieve samenwerking en bundeling van krachten binnen de Brainportregio plaats.

Naast kansen biedt de positie van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel binnen de sterk economisch groeiende Brainportregio echter ook uitdagingen. Zo zien we dat de nabijheid en de aantrekkingskracht van Eindhoven op jongeren en studenten uit Helmond-De Peel groot is. Dat geldt ook voor werknemers; grote bedrijven zijn vaak beter in staat om gunstige arbeidsvoorwaarden te bieden en zijn daarmee aantrekkelijk(er) voor werknemers uit de regio Helmond-De Peel. Het behoud van talent in het regionale MKB (vaak toeleverancier van de grote techniek bedrijven) is echter een belangrijke voorwaarde voor een stabiel regionaal ecosysteem voor de gehele Brainportregio. Tijdens de tweede conferentie (14 december 2022) is door aanwezigen het belang benadrukt van het (vroegtijdig) binden van jongeren aan de regio en hen dus echt te laten kiezen voor de regio. Door trots te zijn op de regio en aan jongeren te laten zien welke de mogelijkheden de regio hen biedt qua opleiding en werk, worden zij enthousiast gemaakt voor het opbouwen van een toekomst in Helmond-De Peel.

Naast het directe effect heeft de groei van de Brainportregio ook andere maatschappelijke effecten op de regio Helmond-De Peel. Denk bijvoorbeeld aan verdringingseffecten op de woningmarkt, scholen en zorg. Het is van belang om deze effecten scherp te blijven volgen. Een mogelijk instrument is de in Utrecht gebruikte “barcode”.

Tenslotte heeft de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel een geheel eigen DNA en profiel dat niet altijd overeenkomt met dat van de grotere Brainportregio. Daarbij springen het grote aandeel MKB en de kenmerken van de beroepsbevolking in het oog. Samenwerking binnen de Brainportregio vindt met name plaats in triple-helix verband waarbij we als regio goed aangesloten zijn. Vanuit economisch perspectief zijn ook het SGE (Stedelijk Gebied Eindhoven) en MRE (Metropool Regio Eindhoven) van belang. Het specifieke thema arbeidsmarkt is hier echter niet belegd.

Overige schaalniveaus

Naast samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en de Brainportregio biedt ook samenwerking met provincie, Rijk en Europa kansen. Triple-helix samenwerking op provinciaal niveau is geformaliseerd via PACT Brabant. Hier zijn een aantal specifieke gezamenlijke thema's benoemd (jong talent, leven lang ontwikkelen en internationale medewerkers) waarbij gekeken wordt waar samenwerking op provinciaal niveau meerwaarde heeft en kansen biedt, aanvullend op hetgeen reeds in de arbeidsmarktregio's gebeurt. Mooie voorbeelden in dit kader zijn Brabant Leert en het momenteel op te zetten Brabants Scholingsfonds.

3. Trends en ontwikkelingen

3.1 Inleiding

Enkele trends en ontwikkelingen hebben invloed op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt Helmond-De Peel zowel op de korte termijn als in de (nabije) toekomst. Door deze trends en ontwikkelingen in beeld te brengen, zijn we ons meer bewust van mogelijke kansen en bedreigingen die op ons afkomen. Hierdoor wordt het nemen van strategische besluiten in het kader van arbeidsmarktontwikkeling gemakkelijker en zijn besluiten meer doordacht. In dit hoofdstuk benoemen we kort de relevante trends en ontwikkelingen voor de arbeidsmarkt van Helmond-De Peel. In bijlage 3 vindt u hierop een nadere toelichting.

3.2 Transitie

Verduurzaming en circulair maken economie leiden tot extra vraag naar arbeidsmarktkrachten.

- Er is een risico op een tekort wat deze transitie onder druk zet.
- Tekort aan techniekberoepen (HBO) en techniek- en ambachtsberoepen (MBO).
- Impact klimaatbeleid verschilt per regio.
- Transitie bieden echter ook kansen voor werkgevers en werknemers.
- Kabinet voornemens meer te investeren in MBO rondom de transitie-opgaven

Digitalisering en robotisering leiden tot aanpassing, verdwijning en komst van nieuwe banen.

- Meer behoefte aan professionals voor (hoogwaardige) ICT(-onderhoud).

Landbouwtransitie: ontwikkelingen (o.a. stikstofcrisis) grote impact op landbouwsector

- De Peel kent veel landbouw: zoeken naar nieuwe economische dragers

Verduurzaming (energietransitie, circulariteit, klimaatadaptatie)

De komende jaren zal de verduurzaming en het circulair maken van economische sectoren in een stroomversnelling komen. Zowel in Brussel als in Den Haag staat dit thema hoog op de politieke en budgettaire agenda. Ook bedrijven zetten hier in toenemende mate op in, al was het maar omdat het niet meegaan in deze ontwikkeling hun toekomstige concurrentiepositie verzwakt. Het tekort aan personeel is echter een groot struikelblok voor het realiseren van deze transitie. Er treden naar verwachting vooral grote knelpunten op bij techniekberoepen op HBO-niveau (zoals ingenieurs en architecten) maar ook bij techniek- en ambachtsberoepen op MBO-niveau. De impact verschilt per regio. Verwacht wordt een extra vraag naar arbeidskrachten in Noord-Brabant van 14.000 in 2026. Het kabinet is verder van plan om meer in te zetten op het MBO, o.m. in relatie tot deze transitie-opgaven (zoals slimmer kiezen, versterken beroepsroute met prioriteit voor tekortsectoren en inzet van MBO voor bij- en omscholing).

Digitalisering en robotisering

De digitalisering van de economie staat hoog op de agenda van Den Haag en Brussel. Digitalisering biedt zowel kansen als bedreigingen voor de economie. Op de arbeidsmarkt zal er een verschuiving optreden in vraag en aanbod doordat banen veranderen, verdwijnen waar andere ontstaan (bij dit laatste vooral m.b.t. hoogwaardige ICT en onderhoud van systemen).

Landbouwtransitie

De agrarische sector staat onder grote druk op dit moment. De stikstofcrisis zorgt ervoor dat voor veel boeren de toekomst onzeker is. Zeker in De Peel heeft deze ontwikkeling grote gevolgen voor de primaire sector. Het is van groot belang om perspectief te kunnen bieden voor de ondernemers in de agrarische sector en te zoeken naar nieuwe economische dragers in het buitengebied. Daarnaast heeft deze transitie ook impact op verbonden sectoren zoals de voedingsindustrie.

3.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

Veranderend perspectief naar een bredere welvaartsontwikkeling gehele maatschappij.

- Economische groei als middel voor sociaal-maatschappelijke versterking regio: inclusieve arbeidsmarkt, toegankelijk onderwijs en prettige leefomgeving.
- Betekenisvol ondernemen en duurzame inzetbaarheid werknemers steeds belangrijker.
- Groeiende tweedeling maatschappij is echter een uitdaging.
- Meer aandacht voor onbenut arbeidspotentieel bij kwetsbare groepen, o.m. behalen startkwalificatie en ook in beeld houden kwetsbare jongeren.

Vergrijzing en ontgroening: jongeren op arbeidsmarkt steeds schaarser.

- Ook in regio Helmond- de Peel, echter per sector verschillend.
- Ook trend dat ouderen langer doorwerken.

Werkenden van de toekomst: aandacht voor boeien en binden jongeren.

- Toenemende diversiteit op arbeidsmarkt.
- Soms kwetsbare groepen (zoals vluchtelingen), maar ook kansen (internationaal talent).

Toewerken naar een skills based economy

Meer hybride vormen van onderwijs (met bedrijfsleven) en onderwijsvormen

- Voor zij-instromers en omscholvers.

Veranderend perspectief

Recente ontwikkelingen hebben geleid tot een ander perspectief. Zaken die voorheen vanzelfsprekend waren zijn dat niet meer. Niet langer staat economische groei en het maken van winst voorop maar we kijken meer en meer vanuit het brede welvaartsperspectief naar de maatschappij. Economische ontwikkeling is daarbij een belangrijk middel maar niet langer een doel op zich. Economische groei zetten we in voor de sociaal-maatschappelijke versterking van de regio en onze inwoners; iedereen profiteert mee en doet mee. Hierin zijn thema's zoals een inclusieve arbeidsmarkt, toegankelijk onderwijs en een prettige leefomgeving van belang. Deze bredere blik is nodig om de huidige problemen in de regio op te lossen. Zo is de (groeierende) sociale tweedeling een grote uitdaging in de samenleving. Steeds meer mensen kunnen niet meer meekomen in deze maatschappij terwijl we deze mensen zo hard nodig hebben op de arbeidsmarkt. Uit een landelijke monitor van het UWV blijkt dat in 2020 in totaal 12,7% van de werkgevers een of meerdere medewerkers met een beperking in dienst had. Hierbij zijn vooral de grote bedrijven beter vertegenwoordigd.

Dit veranderend perspectief zien we ook terug te zien in het toenemend belang dat bedrijven en overheid hechten aan betekenisvol ondernemen, waarbij de inzet van SROI (social return on investment) steeds belangrijker wordt. Onderdeel van betekenisvol ondernemen is tevens de groeiende inzet op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Niet alleen om werknemers langer te behouden voor de eigen organisatie maar ook, of juist, om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Begrippen als zingeving en werkgeluk staan, zeker voor jongeren, steeds meer centraal. Investeren in de ontwikkeling van werknemers draagt hieraan bij.

Tijdens de Conferentie van de arbeidsmarktregio op 14 december 2022 is specifiek aandacht gevraagd voor het onbenut arbeidspotentieel bij jongeren. Hieronder vallen veel jongeren zonder startkwalificatie. Het belang is benadrukt van het in beeld krijgen én houden van (kwetsbare) jongeren die (dreigen) uit (te) vallen. Leerplicht en RMC (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten) spelen hierin een belangrijke rol. Er wordt in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (vanuit RMC regio 37; waaronder sub regio Helmond-De Peel) al op dit thema ingezet middels het uitvoeringsprogramma voortijdig schoolverlaten (VSV) en jongeren in een kwetsbare positie (JIKP). Er ligt een uitvoeringsprogramma 2020-2024, alsmede het RMC-beleidskader 2021-2024. Daarnaast kent Helmond-De Peel reeds de aanpak Jeugd en Werk (gericht op het voorkomen en verminderen van jeugdwerkloosheid); deze aanpak wordt komende periode herijkt.

In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel wordt op dit thema al ingezet, namelijk via de aanpak gericht op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (VSV) en jongeren in een kwetsbare positie (JIKP). Een voortijdig schoolverlaters is een jongere die: tussen de 12 en de 23 jaar oud is, niet staat ingeschreven op een school, geen startkwalificatie heeft, niet uit het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs komt.

Jongeren in een kwetsbare positie zijn jongeren tot 23 jaar die vanuit bepaalde onderwijsposities (pro, vso-profiel arbeidsmarkt en vervolgonderwijs, vmbo-basisberoepsgerichte leerweg, mbo-1) uit het onderwijs zijn gestroomd of zijn doorgestroomd naar of binnen het mbo (niveau 1 of niveau 2) in het daaropvolgende schooljaar.

Helmond- De Peel is hierbij een subregio binnen de RMC-regio 37 Zuidoost Brabant. Er ligt een uitvoeringsprogramma voor de periode 2020-2024 (RMC-regio 37 Zuidoost-Brabant, 2020). Daarnaast kent Helmond-De Peel reeds een aanpak Jeugd en Werk (gericht op het bestrijden en voorkomen van jeugdwerkloosheid); deze wordt de komende periode herijkt. Er is een landelijke wetgeving in voorbereiding (vanaf 2025) om de RMC leeftijd van 23 jaar op te hogen naar 27 jaar. Hierdoor blijven ook de jongeren tussen 23 en 27 jaar zonder startkwalificatie, opleiding of werk in beeld voor begeleiding. Het Rijk zal hier extra geld voor beschikbaar stellen (Ministerie van OCW, 2022). In een kamerbrief van 22 oktober 2022 komt deze maatregel terug, evenals andere maatregelen gericht op het bevorderen van maatschappelijke participatie onder kwetsbare groepen (Kamerbrief Inzet werkagenda MBO, 22-10-2022). Zo wordt ingezet op extra begeleiding van jongeren in het onderwijs en in de stap van school naar werk of een vervolgopleiding, vooral voor niveau 2-studenten van het MBO. Ook komt er meer aandacht voor het goed inburgeren van inburgeringsplichtige nieuwkomers in het onderwijs. Het is belangrijk om landelijk en regionaal beleid rondom RMC en jeugdwerkloosheid te verbinden met dit arbeidsmarktplan en ook in de uitvoering initiatieven met elkaar te koppelen (vanuit een integraal perspectief).

Vergrijzing en ontgroening

Net als in heel Nederland zien we in Helmond-De Peel een toenemende vergrijzing en ontgroening. Deze vergrijzing van de bevolking drukt zijn stempel op de arbeidsmarkt: het aandeel werknemers van 60 jaar en ouder is in de afgelopen 10 jaar sterk gestegen en leidt de komende jaren tot een grote vervangingsvraag. Het aantal 65-plussers ten opzichte van het aantal mensen in de leeftijd van 15 tot 65 jaar (de zogenaamde "grijze druk") neemt de komende jaren alleen maar verder toe. De ontwikkeling hiervan is vergelijkbaar met de landelijke ontwikkeling, in de randgemeenten zien we dat de vergrijzing nog sterker aanwezig is (Birch, 2018).

Dit alles betekent dat er steeds minder jongeren staan tegenover de steeds ouder wordende groep. In Helmond-De Peel zijn er 45.400 jongeren tussen de 0 en 17 jaar. Dit terwijl het aantal inwoners tussen 50 en 67 jaar 64.000 is. Dat is een gat van 18.600. Deze aantallen zijn echter niet op 1 op 1 met elkaar te vergelijken; de arbeidsparticipatie van deze groepen is anders en we zien een trend van ouderen die langer doorwerken. De vergrijzing in Helmond-De Peel is bovendien niet in alle sectoren even sterk. In een aantal sectoren, zoals horeca en detailhandel, maakt het totaal aantal werkenden boven de 50 jaar maximaal 20% van het totaal uit. Ook werknemers die via een uitzendbureau werken zijn minder vaak ouder dan 50 jaar. Aan de andere kant geldt voor negen sectoren dat meer dan een derde van het aantal medewerkers ouder is dan 50 jaar. Hieronder vallen sectoren als: industrie, zorg & welzijn en bouwnijverheid, waar nu al een grote krapte heerst. Naast een vervangingsvraag leidt vergrijzing met name ook in de zorg tot een dubbel effect: vergrijzing leidt tot een hogere uitstroom naar de AOW én zien we dat meer mensen aanspraak maken op de zorg. Dit bovenop de krapte waarmee de zorgsector nu reeds te maken heeft.

Werkenden van de toekomst

Specifiek staan we stil bij de werkenden van de toekomst: zij die de transitie naar de arbeidsmarkt nog gaan maken of net gestart zijn. De ontgroening en vergrijzing leiden immers tot een steeds geringere aanwas van jongeren op de arbeidsmarkt. Jongeren worden dus steeds schaarser; het aantrekken en behouden van jongeren voor de arbeidsmarkt wordt daarmee steeds belangrijker. Werkgevers die aantrekkelijk willen zijn voor jongeren, moeten zich daarom voldoende bewust zijn van wat voor jongeren belangrijk is: niet alleen om ze te werven, maar ook om ze te binden voor de toekomst. Hun arbeidsmarktcommunicatie (zoals met betrekking tot werving) en stijl van leidinggeven zullen wellicht anders moeten zijn dan voorheen. In bijlage 3 staan we uitvoeriger stil bij hoe de jongere generatie is opgegroeid, wat hen onderscheidt van andere generaties op de werkvloer en wat jonge professionals belangrijk vinden met betrekking tot werk en leren.

In het kader van aantrekken en behouden van talent blijft het minder positieve imago van Helmond voor jongeren aandachtspunt voor de regio. We zien veel dynamiek van studenten die in de regio wonen en naar Eindhoven of omliggende gemeenten vertrekken om te studeren en (in mindere mate) vice versa. Met name het aandeel jongeren die een HBO of WO opleiding volgen, doen dit veelal buiten de arbeidsmarktregio. Deze mobiliteit van jongeren komt enerzijds door het (ontbreken van) onderwijsaanbod in de regio, zeker waar het HBO en WO betreft. Anderzijds is de aantrekkingskracht van de regio op jong talent nog onvoldoende. Het imago van een stad als Helmond in vergelijking met Eindhoven valt voor veel studenten op dit moment nog te weinig positief uit.

Nieuwe groepen

Nederland wordt steeds diverser, zo ook de regio Helmond-De Peel. Deze diversiteit blijft naar verwachting ook de komende jaren groeien. Niet alleen door crisissen en ontwikkelingen op het wereldtoneel maar ook door de actieve zoektocht naar internationaal talent. Zeker vanuit het perspectief van een krappe arbeidsmarkt en verminderen van de sociale en economische tweedeling is het van groot belang dat deze groepen (zoals arbeidsmigranten, expats, vluchtelingen en internationale studenten) zo mogelijk toetreden tot de arbeidsmarkt en drempels worden weggenomen. Daarbij is niet alleen het feitelijk aan het werk zijn van belang maar gaat het om het geheel van maatschappelijke participatie, passend werk en welvaart.

Skills benadering

In het verlengde van bovenstaande zien we de arbeidsmarkt veranderen. Het wordt voor werkgevers steeds moeilijker om nieuw personeel te vinden. Dit vraagt een andere manier van kijken naar de arbeidsmarkt van alle partners. Niet langer staan vacatures en de daarbij horende diploma's centraal maar zijn de skills van personen leidend. Dit vraagt van werkgevers, van het onderwijs maar ook van werkenden en werkzoekenden om aanpassingen. Ook in onze regio zien we een langzame ontwikkeling naar een skills-based economy.

Skills-based economy

Van oudsher zien we ook in de huidige tijd een arbeidsmarkt die nog veelal gebaseerd op diploma's en opleidingsniveaus. Er is relatief weinig oog voor skills van mensen, los van hun diploma. In het verlengde hiervan zien we ook dat bedrijven nog veelal uitgaan van banen in plaats van skills. Zoals al eerder in dit plan aangegeven vraagt de mismatch op de huidige arbeidsmarkt en de blijvende arbeidsmarktkrapte echter om een andere aanpak, gebaseerd op het principe van een meer skills-based economy. In bijlage 3 lichten we dit verder toe.

Andere onderwijsvormen

Naast de reguliere onderwijsvormen voor studenten in het MBO, HBO en WO zien we steeds vaker nieuwe, vaak hybride, onderwijsvormen ontstaan waarbij grenzen tussen onderwijs en arbeidsmarkt vervagen. We zien een ontwikkeling richting leeromgevingen waarin onderwijs, bedrijfsleven en kennisinstellingen intensief samenwerken (innovatiehubs, fieldlabs, campussen) en maatschappelijke opgaven meer centraal komen te staan. Ook binnen het 'reguliere' onderwijssysteem zien we hybride vormen terugkomen, zoals hybride docenten en praktijkleren. Onderwijs is daarbij niet langer alleen gericht op de traditionele jonge student maar bedient steeds meer doelgroepen zoals werkenden en zij- en omscholers (leven lang ontwikkelen). Deze doelgroepen zijn divers en vragen om maatwerk, zoals het werken met deelcertificaten en het combineren van onderwijs en werk. Tenslotte vragen ontwikkelingen en maatschappelijke transitie ook om het voortdurend investeren in opleidingen en het ontstaan van (nieuwe) opleidingen.

3.4 Economische ontwikkelingen

Economische groei en krapte op de arbeidsmarkt:

- Lage werkloosheid, periode van economische groei.
- Grote arbeidsmarktkrapte die komende jaren naar verwachting doorzet.
- Vooral in technische sectoren en IT (zowel hoog als middelbaar opgeleiden).
- Vormt risico voor economische groei en kwaliteit vitale beroepen (onderwijs, zorg).

Meer economische onzekerheid

Economische groei en krapte op de arbeidsmarkt

De Nederlandse economie is relatief sterk uit de coronacrisis gekomen en draait op volle toeren. De werkloosheid is historisch laag en Helmond-De Peel profiteert van de economische ontwikkelingen en groei van de Brainportregio. Deze groei kent echter ook een keerzijde; we hebben te maken met een zeer krappe arbeidsmarkt. Deze krapte vormt een bedreiging voor de ontwikkeling van bedrijven, omdat zij vanwege het tekort aan personeel niet verder kunnen groeien. Het effect is echter groter. Door het tekort aan personeel lopen ook transities, zoals de energietransitie vertraging op. Daarnaast heeft het tekort aan personeel ook invloed op de kwaliteit die geleverd kan worden in vitale beroepen, zoals bijvoorbeeld het onderwijs en de zorg.

Naar verwachting zet deze krapte zich de komende jaren voort. Economische onzekerheid of recessie kan de krapte tijdelijk beperken. Ook ontwikkelingen zoals robotisering en digitalisering kunnen een enigszins remmend effect hebben. Op langere termijn is het echter niet aannemelijk dat het aantal werkzoekenden het aantal vacatures gaat overstijgen:

- Vergrijzing en ontgroening neemt toe. Dit heeft met name effect op sectoren zoals zorg en welzijn, industrie en bouwnijverheid.
- De economische groei in de Brainportregio zet zich naar verwachting voort. Dit vraagt met name in de techniek- en IT gerelateerde sectoren om extra medewerkers. Zo heeft de groei van grote bedrijven zoals ASML en VDL effect op het gehele ecosysteem in de regio waar dit groei-effect (techniek en IT gerelateerd) doorijlt.
- Transities zoals digitalisering, energietransitie en verduurzaming leiden tot een toenemende arbeidsmarktvraag, met name bij techniek- en IT gerelateerde sectoren.
- Doorontwikkeling en groei van speerpuntsectoren automotive, slimme maakindustrie en Foodtech.

De arbeidsmarktkrapte in de technische sectoren is vooral groot in de ICT, bouwnijverheid en energievoorziening. De belangrijkste oorzaken van de huidige vacatures zijn: een toename in de hoeveelheid werk (uitbreidingsvraag), het vrijwillig vertrek van werknemers (vervangingsvraag door mobiliteit) en werknemers die met (pre)pensioen gaan (vervangingsvraag door uittreding). Hierbij is het belangrijk te vermelden dat er niet enkel behoefte is aan hoogopgeleide technici maar juist ook meer aan uitvoerende functies op middelbaar beroepsonderwijs, als gevolg van de dalende instroom en diplomering (ROA en SEO,2022) . Uit analyse op het niveau van de Brainportregio blijkt dat in de sector tech en IT tot en met 2032 jaarlijks ca. 7.100 mensen nodig hebben, waarvan ca. 2.800 op hbo/wo niveau en ca. 4.300 tot en met mbo-4 niveau. Opvallende ontwikkeling daarbij is dat slechts een derde van de afgestudeerden in de techniekopleidingen uitstroomt naar een technisch beroep in de Brainportregio.

Deze blijvende krapte biedt, naast enorme uitdagingen, ook kansen voor de regio. Werkgevers worden genooddaakt anders naar werk te kijken. Niet alleen daar waar het gaat om de aanpak van vacatures en HR beleid, maar ook rondom het verhogen van arbeidsproductiviteit (meer werk met minder mensen). Zo worden innovaties rondom digitalisering en robotisering versneld en wordt meer samenwerking noodzakelijk. Daarnaast biedt de krapte op de arbeidsmarkt kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen het zich niet meer permitteren om bepaalde groepen (onbewust) uit te sluiten; alle talent is nodig.

Groeierende economische onzekerheid

Na een periode van economische groei (ondanks de coronacrisis) is de laatste maanden meer (economische) onzekerheid ontstaan. De energiecrisis, grondstoffentekort, inflatie, problemen met het elektriciteitsnetwerk en politieke instabiliteit leiden tot onrust bij onder andere werkgevers en inwoners. Eerdere vanzelfsprekendheden lijken plotseling minder

vanzelfsprekend en steeds meer lijkt het besef te ontstaan dat er grenzen zitten aan economische groei. Voor een deel van de inwoners is financieel rondkomen steeds lastiger en werkgevers maken zich zorgen over hun financiële situatie. Dit geldt zeker voor energie-intensieve bedrijven zoals bakkers, glas- en tuinbouw en sectoren waarbij koeling van essentieel belang is. Deze onzekerheid en het effect daarvan op de arbeidsmarkt zijn op dit moment nog lastig te onderbouwen.

We zien wel een aantal indicatoren die een lichte omslag laten zien. Zo is het landelijke werkloosheidspercentage in de laatste maanden licht gestegen (0,5%). Dit leidt vooralsnog niet tot een toename van het aantal WW-uitkeringen. Het is hiermee nog te vroeg om te kunnen spreken van een trend of kentering. Wel is duidelijk dat de periode waarin we ons bevinden zeer onzeker is en de komende periode zal uitwijzen of en zo ja, welke gevolgen dit heeft voor de arbeidsmarkt.

3.4 Overige ontwikkelingen

Kwaliteitssprong

Om de economische kracht van Brainport ook in de toekomst te kunnen behouden en versterken is een regionale kwaliteitssprong nodig. Naast onder andere een uitbreiding van het aantal woningen, betere bereikbaarheid van de Brainportregio, uitbreiding van voorzieningen en een verstedelijkingsopgave is met name ook een investering op talent nodig. In het kader van de doorontwikkeling mainportstatus is de Strategische Agenda Brainport vastgesteld met daarin de afspraken tussen Rijk en Brainport om dit te kunnen realiseren. Een van de drie pijlers in deze agenda betreft het onderdeel talent. Voor de uitwerking van deze pijler wordt momenteel gewerkt aan een agenda waarin de focus ligt op de aanpak van de huidige en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt rondom tech en IT. Voor Helmond, en in het verlengde daarvan de arbeidsmarktregio, vertaalt deze kwaliteitssprong zich onder andere in een uitbreiding van het aantal woningen (en daarmee het aantal inwoners) en het aantal arbeidsplaatsen.

Deze verstedelijkingsopgave leidt tot een andere inrichting van ruimten; door verdichting van centra en het creëren van mobiliteitshubs zal het aantal inwoners, arbeidsplaatsen en mobiliteit fors vergroten. De kwaliteitssprong biedt daarmee, naast brede welvaarts groei voor de regio, ook kansen om de aantrekkelijkheid van de stad en regio voor (nieuw) talent te vergroten; meer reuring, meer sociaal-culturele voorzieningen, hotspots, creatieve broedplaatsen etc.

Toekomstige inrichting arbeidsmarktregio

Op basis van het landelijke coalitieakkoord streeft het Rijk naar een uitbreiding en verbetering van de van de arbeidsmarktinfrastructuur. Met een eerste kamerbrief zijn in het najaar 2022 de eerste contouren van deze ontwikkeling gepresenteerd. De basis van dienstverlening ligt, en blijft liggen, in de 35 arbeidsmarktregio's. Belangrijke landelijke uitgangspunten daarbij zijn het centraal stellen van de behoefte van de inwoners en werkgevers en het integraal en ontschot aanbieden van ondersteuning (één intake, één diagnose en één plan). Daarbij is de dienstverlening toegankelijk voor iedereen die dat nodig heeft via het 'no wrong door' principe. Dit betekent een andere vormgeving en inrichting van de huidige infrastructuur met één herkenbare fysieke en digitale toegang per arbeidsmarktregio. Uitgangspunt daarbij is dat in alle regio's gewerkt wordt met dezelfde naamgeving. Vooralsnog wordt daarbij op landelijk niveau gedacht aan 'Regionaal Werkcentrum'. Hier kunnen werkenden, werkzoekenden en werkgevers met al hun arbeidsmarkt gerelateerde vragen terecht.

De dienstverlening wordt geboden vanuit een regionaal publiek-privaat samenwerkingsverband van sociale partners, gemeenten, UWV, SBB en onderwijsinstellingen. Dit samenwerkingsverband zorgt voor integrale arbeidsmarktdienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Deze landelijke ontwikkeling krijgt de komende jaren ook vorm in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. In de regio is in dit kader reeds een samenwerkingsstructuur opgezet die grotendeels aansluit bij de governance zoals die in de eerste landelijke lijnen naar voren komt. Vanuit deze basis wordt de nieuwe inrichting vormgegeven, waarbij de inhoudelijke lijn aansluit bij de ambities van de regio zoals beschreven in dit document. We kijken op regionaal niveau daarbij naar de doorontwikkeling, samenwerking en ontschotting geredeneerd vanuit de klantreizen. In gezamenlijkheid maken we daarbij keuzes en ontwikkelen we de vorm die in onze regio het beste past, aansluitend bij landelijke kaders. Voor de eerste regionale uitgangspunten rondom dienstverlening wordt verwezen naar hoofdstuk 5.

4. Opgaven, ambities en doelen

4.1 Stip op de horizon

De vorige hoofdstukken laten zien dat we als arbeidsmarktregio voor forse uitdagingen staan. Dit vraagt van ons als regio om een krachtig toekomstperspectief.

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een duurzame, flexibele en inclusieve arbeidsmarkt die klaar is voor de opgaven van morgen en kan anticiperen op de uitdagingen van vandaag. Dat betekent dat:

- Iedereen voor wie dat mogelijk is deelneemt aan het arbeidsproces en gedurende zijn hele loopbaan werk heeft dat bij hem of haar past.
- We hebben voldoende en passend talent om de komende maatschappelijke opgaven, transities en economische ontwikkeling van de regio vanuit human capital perspectief waar te maken

Toekomstbestendige beroepsbevolking

We willen in Helmond- De Peel een arbeidsmarkt creëren die voor iedereen werkt en blijft werken. Zodat zoveel mogelijk inwoners betekenisvol en betaald werk kunnen doen en iedereen zijn of haar talent kan blijven ontwikkelen en inzetten. Een arbeidsmarkt dus die in balans is, waar iedereen kan meedoen (inclusief). Een arbeidsmarkt met arbeidsfitte werknemers die duurzaam inzetbaar zijn en die hun 21st century skills blijven ontwikkelen.

Toekomstbestendig voor werkgevers

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor bedrijven is een arbeidsmarkt waarop zij op het juiste moment kunnen beschikken over de juiste mensen met de juiste skills. Dit is van belang voor bedrijven, zodat zij (betekenisvolle) producten en diensten kunnen (blijven) leveren. Om dat te kunnen doen is het van belang dat zij op het juiste moment kunnen beschikken over mensen met de juiste vaardigheden en motivatie. Daarnaast is het van belang dat bedrijven kunnen innoveren, groeien en ontwikkelen, ook om bij te kunnen dragen aan maatschappelijke opgaven en transities.

Maatschappelijk effect:

- Verminderen van sociale en economische tweedeling
- Bijdragen aan brede welvaart op individueel niveau en de samenleving als geheel (waarvoor economische stabiliteit, economische ontwikkeling en innovatie nodig is).
- Direct kunnen anticiperen op korte termijn urgenties.

4.2 Opgaven en ambities

Wat is nodig om te komen tot een duurzame, flexibele en inclusieve arbeidsmarkt? Aan welke knoppen kunnen we draaien? Op basis van het profiel van de regio en de trends en ontwikkelingen en gesprekken met een breed scala van betrokken partijen tijdens de eerste Conferentie van de arbeidsmarktregio op 7 juli 2022, worden in deze paragraaf vijf opgaven gedestilleerd. Deze opgaven zijn vervolgens vertaald in ambities en concrete doelstellingen. Deze ambities en doelstellingen zijn vervolgens op de tweede Conferentie (op 14 december 2022) gepresenteerd en inhoudelijk besproken. In bijlage 4 is de verkregen input tijdens beide Conferenties weergegeven.

Van opgave		Naar ambitie	
Het verminderen van de kwetsbaarheid en vergroten van de veerkracht van de huidige en toekomstige beroepsbevolking en het (nog) onderbenut en onbenut arbeidspotentieel (verminderen van conjunctuurgevoeligheid).	→	Iedere inwoner heeft een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt. Inclusieve arbeidsmarkt	Skills-based economy
	→	Iedereen die woont en/of werkt in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel ontwikkelt zich gedurende zijn of haar loopbaan continu door (leven lang ontwikkelen). Leven lang ontwikkelen	
Het verbeteren van de aansluiting tussen de arbeidsmarktvraag en het regionale onderwijsaanbod.	→	Het onderwijsaanbod en de arbeidsmarktvraag sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur en gericht op skills. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	
Het (beter) in balans brengen van de vraag- en aanbodzijde van de regionale arbeidsmarkt.	→	We hebben op regionaal niveau voldoende talent met de juiste skills om de komende maatschappelijke opgaven, transities en economische ontwikkeling van de regio vanuit human capital perspectief waar te kunnen maken. Aantrekken en behouden van talent	
Het minder kwetsbaar maken van regionale bedrijven rondom (toekomstige) human capital vraagstukken.	→	Alle bedrijven hebben inzicht in hun strategische HR vraagstukken en zijn actief bezig met het behouden en ontwikkelen van talent gericht op skills (leercultuur). Versterken (human capital) werkgevers	
Het zorg dragen voor een optimale (toegang tot) ondersteuning aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers op human-capital gebied.	→	Alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers hebben toegang tot een laagdrempelige en (meer) ontschotte dienstverlening waarin de klant centraal staat (randvoorwaarde). (Meer) integrale en ontschotte dienstverlening	

Toelichting per ambitie

1. Inclusieve arbeidsmarkt

Met deze ambitie zetten we in op het verminderen van de tweedeling in de maatschappij tussen hen die gemakkelijk meekomen in de dynamiek van de arbeidsmarkt en diegenen die lastig kunnen aanklampen of zelfs dreigen af te haken. We gaan in dit kader arbeidsdiscriminatie tegen. We richten ons bij deze ambitie op de kwetsbare groepen in de samenleving die momenteel nog een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. We hebben hierbij onder andere aandacht voor minder zelfredzame jongeren (vooral jongeren zonder startkwalificatie) en (digitaal) laaggeletterden. Ook gaat aandacht uit naar het vergroten van het aandeel werkgevers dat medewerkers met een beperking in dienst heeft. Gezien het profiel van de regio (met veel (klein) MKB) is er een (extra) noodzaak om hierbij outreachend te werken.

2. Leven lang ontwikkelen

De conjunctuurgevoeligheid van de regio in combinatie met een relatief lage sociale veerkracht van inwoners maakt dat er -meer dan gemiddeld- moet worden ingezet op een leven lang ontwikkelen. Inwoners en bedrijven zijn zich steeds meer bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen en het realiseren van een leercultuur. Toch lijkt meer bewustwording nodig. We zetten daarom met leven lang ontwikkelen in op alle inwoners en werkgevers en dragen deze urgentie hiervan uit. We brengen de skillsbenadering in de praktijk om meer dezelfde taal te spreken en werken toe naar een meer skills based economy. We hebben tenslotte aandacht voor kwetsbare groepen die op het thema leven lang ontwikkelen extra ondersteuning nodig hebben. De randvoorwaarden die van belang zijn om dit aanbod te ontsluiten, zijn benoemd in hoofdstuk 5 (bij “(meer) ontschotte dienstverlening”).

3. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Het onderwijsaanbod en de arbeidsmarktvraag sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur en gericht op skills. Dit betekent dat we samen met alle partners zoeken naar mogelijkheden voor flexibilisering van het onderwijs, (nog meer) praktijkgericht en hybride leren en een continue verbinding met het bedrijfsleven. Dit laatste betekent dat een betere zichtbaarheid van het bedrijfsleven en het onderwijsaanbod (zoals deeltijd HBO) bij de (jonge) doelgroep nodig is. Kansrijk kiezen zou daarbij terug naar voren moeten komen (sectoren die voor onze regio kansrijk zijn, zijn benoemd onder de volgende ambitie, te weten “aantrekken en behouden van talent”).

4. Aantrekken en behouden van talent

Om ook de komende jaren onze samenleving draaiende te houden, de maatschappelijke transities te verwezenlijken en onze economische ambities waar te maken, is de inzet op het aantrekken en behouden van voldoende en passend talent essentieel. We sluiten daarbij geen sectoren uit maar focussen bij onze inzet extra op bepaalde sectoren:

techniek en IT, onderwijs, zorg en de bouwsector. We kiezen voor deze sectoren omdat deze sectoren a) cruciaal zijn voor de samenleving of b) nodig zijn voor de komende transities of c) nodig zijn voor de economische doorontwikkeling en innovatie van de regio.

Toelichting a: Cruciale tekortsectoren waar vergrijzing een versterkend effect heeft:

> met name onderwijs en zorg

Toelichting b: Sectoren die nodig zijn in het kader van de komende maatschappelijke transities:

> met name techniek en IT, bouw

Toelichting c: Sectoren die nodig zijn voor de economische ontwikkeling en ambities van de regio waaronder doorontwikkeling van speerpuntsectoren (zie paragraaf 2.4):

> met name techniek en IT, bouw

Bovenstaande redenering naar sectoren is in algemene zin gemaakt; ten aanzien van deze sectoren zien we vooralsnog de grootste noodzaak om extra inzet op te plegen. Vanzelfsprekend zijn ook andere cruciale sectoren te benoemen en zijn ook andere sectoren nodig voor de verschillende transities. Verder zien we hierbij vooral kansen ten aanzien van het aantrekken, behouden en doorontwikkelen van MBO-talent. Bovenstaande focus is deels conjunctuurgevoelig en daarmee aan verandering onderhevig.

In de jaarlijkse evaluatie van dit plan bekijken we in hoeverre bijstelling nodig is. Er liggen kansen in het bevorderen van de samenwerking tussen werkgevers/ ondernemers met betrekking tot de uitwisseling van talent. De arbeidsmarktregio kan verder een faciliterende rol spelen in het aanjagen van ontmoetingen tussen ondernemers in de regio.

5. Versterken (human capital) werkgevers

De huidige situatie op de arbeidsmarkt vraagt om het beter in balans brengen van vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Gezien het feit dat de regio vooral bestaat uit (klein) MKB, ligt er een collectieve opgave om bedrijven te ondersteunen op het vlak van (strategisch) human capital (beleid) en het aanpassen/in balans brengen van de arbeidsmarktvraag. Veel MKB bedrijven beschikken, door diverse oorzaken, vooralsnog niet over de benodigde expertise om dit zelfstandig te doen. We zetten daarom in op ondersteuning van werkgevers die dat nodig hebben bij het ontwikkelen en implementeren van strategische HR beleid, waaronder leven lang ontwikkelen van medewerkers en de inzet op skills. Ook ondersteunen we het MKB in het aanpassen van de arbeidsmarktvraag, bijvoorbeeld door technologische aanpassingen, robotisering, digitalisering of anders organiseren van werk. Vanuit de arbeidsmarktregio stimuleren we verder samenwerking en ontmoeting tussen ondernemers.

6. (Meer) Integrale en ontschotte dienstverlening

Om onze ambities te kunnen realiseren is een regionale, toegankelijke, laagdrempelige en meer ontschotte dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers een noodzakelijke randvoorwaarde. Hierbij werken we vanuit een “no wrong door- principe” vanuit het perspectief van de klant. Gezien het belang van deze randvoorwaarde is dit als afzonderlijke ambitie benoemd. Voor een toelichting en verdere uitwerking wordt verwezen naar hoofdstuk 5.

4.3 Doelstellingen

De in 4.2 geformuleerde opgaven en ambities zijn richtinggevend, maar nog vrij algemeen. Door doelstellingen te bepalen brengen we meer focus aan en worden ambities meetbaar. De in deze paragraaf geformuleerde doelstellingen geven aan op welke onderdelen we als regio vanuit de samenwerkende partners extra inzet willen plegen of focus willen leggen, aanvullend op onze regionale inzet op landelijke doelstellingen. Veel regionale activiteiten vinden immers reeds plaats vanuit een landelijke opdracht (wetgeving). Denk daarbij aan de uitvoeringsactiviteiten van Senzer en UWV en de inzet van de regionale mobiliteitsteams. Deze doelstellingen liggen in principe vast in landelijke beleidskaders. De genoemde doelstellingen worden jaarlijks gemonitord. Daarbij kan niet één op één gesteld worden dat de behaalde resultaten het directe gevolg zijn van de ingezette activiteiten. Een deel van de te behalen doelstellingen is conjunctuurgevoelig. Hier kan benchmark met andere regio's en landelijke cijfers in sommige gevallen een oplossing bieden. Hiervoor wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

Ambitie	Doelstelling
Iedere inwoner heeft een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt. Inclusieve arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none">Het % jeugdwerkloosheid in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel neemt jaarlijks af en is lager dan in de rest van NL.Het onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel daalt in omvang.Het aandeel werkgevers dat medewerkers met een beperking in dienst heeft neemt jaarlijks toe.
Iedereen die woont en/of werkt in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel ontwikkelt zich gedurende zijn of haar loopbaan continu door. Leven lang ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none">Alle inwoners zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen en 21th century skills en zijn hier actief mee bezig.Alle inwoners kunnen gebruik maken van gratis loopbaanadvies, skillspass en scholing.Aanwezig internationaal talent wordt beter en slimmer benut, met specifieke aandacht voor arbeidsmigranten.

Ambitie	Doelstelling
Het onderwijsaanbod en de arbeidsmarktvraag sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur en gericht op skills. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none">Bestaande samenwerkingen waarin bedrijfsleven en onderwijs dicht bij elkaar samen werken aan opleiding en ontwikkeling van studenten en werknemers zijn versterkt.Het aantal hybride leeromgevingen en hybride docenten is uitgebreid.Meer HBO studenten studeren (een deel van hun studietijd) in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel.Nieuwe vormen van onderwijs (praktijk- en skills gericht, zij-instroom, nieuwe doelgroepen, leven lang ontwikkelen) zijn (door)ontwikkeld.Het aantal studenten dat buiten de regio studeert (bij aanwezig aanbod in Helmond-De Peel) neemt af.
We hebben op regionaal niveau voldoende talent met de juiste skills om de komende maatschappelijke opgaven, transities en economische ontwikkeling van de regio vanuit human capital perspectief waar te kunnen maken. Aantrekken van talent	<ul style="list-style-type: none">We hebben inzicht in de toekomstige regionale arbeidsmarktvraag.Er vindt op regionaal niveau een toename plaats van instroom in MBO opleidingen in techniek en IT, onderwijs, zorg en bouw.Alle jongeren in het PO en VO in de regio volgen een techniekeducatie- en promotieprogramma.Alle jongeren in het PO, VO en MBO maken kennis met het regionale bedrijfsleven in tenminste de sectoren techniek en IT.De arbeidsmarktkrapte neemt in de sectoren techniek en IT, zorg, onderwijs en bouw minder toe dan gemiddeld in NL.Meer internationaal talent is werkzaam in de sectoren techniek en IT, onderwijs, zorg en bouw.
Alle bedrijven hebben inzicht in hun strategische HR vraagstukken en zijn actief bezig met het behouden en ontwikkelen van talent gericht op skills (leercultuur). Versterken (human capital) werkgevers	<ul style="list-style-type: none">MKB ondernemers zijn zich bewust van het belang van leven lang ontwikkelen en strategisch HR beleid en zijn hier actief mee bezig.MKB ondernemers hebben zicht op de benodigde (toekomstige) skills en nemen dit actief mee in hun strategisch HR-beleid.Er vindt op regionaal niveau samenwerking plaats tussen werkgevers op het gebied van human capital.Alle MKB bedrijven en ondernemers die ondersteuning nodig hebben bij (strategische) human capital vraagstukken en de mogelijkheden van digitalisering en robotisering kunnen hier advies en ondersteuning bij ontvangen.
Het zorg dragen voor een optimale (toegang tot) ondersteuning aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers op human capital gebied. (Meer) Integrale en ontschotte dienstverlening	<ul style="list-style-type: none">We hebben in de regio een meer toegankelijke, laagdrempelige en (meer) ontschotte toegang en dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers waarin de klant centraal staat.

5. Randvoorwaarden

In dit hoofdstuk worden, zonder daarbij uitputtend te zijn, een aantal randvoorwaarden benoemd die noodzakelijk zijn om de ambities en doelen uit dit plan te verwezenlijken. We gaan daarbij met name in op de dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Een goede en adequate dienstverlening aan groepen die ondersteuning nodig hebben zien we dan ook als belangrijkste randvoorwaarde voor de realisatie van dit plan.

Vanuit de onderliggende samenwerking rondom arbeidsmarkt hebben we niet altijd direct invloed op de invulling van de randvoorwaarden zoals benoemd in dit hoofdstuk. We nemen deze randvoorwaarden in dit hoofdstuk echter wel mee om ze zodoende te kunnen adresseren bij de juiste tafels.

Meer ontschotte dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers

Vanuit de huidige samenwerking is in de verschillende arbeidsmarktregio's een stevige basis gelegd voor arbeidsmarktdienstverlening. Veel werkgevers, werkenden en werkzoekenden weten de weg te vinden als zij ondersteuning nodig hebben. Dat geldt echter niet voor iedereen. Niet altijd is duidelijk waar men terecht kan, welke loketten er zijn of voor welke dienstverlening en regelingen men in aanmerking komt. Ook werkgevers, met name in het MKB, hebben onvoldoende zicht op de mogelijkheden en hebben soms onvoldoende toegang tot deze dienstverlening. Kortom, de huidige dienstverlening kan ten aanzien van een aantal aspecten verbeterd worden. De ambitie van het kabinet is daarom om een arbeidsmarktinfrastructuur in te richten waarin niemand verdwaalt en iedereen tijdig toegang krijgt tot passende ondersteuning als dat nodig is. Daarom is in het coalitieakkoord de maatregel uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur opgenomen. Samengevat betekent dit dat gestreefd wordt naar één digitale en fysieke toegang voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers ('Regionaal Werkcentrum').

Vertaling naar Helmond-De Peel

Ook in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is in de afgelopen jaren een goede basis gelegd voor publieke arbeidsmarktdienstverlening. Werkenden, werkzoekenden en werkgevers worden onder andere ondersteund door partners zoals UWV en Senzer, maar ook vanuit de verschillende fysieke en digitale 'loketten' zoals het Werkgeversservicepunt, Leerwerkloket, Regionaal Mobiliteitsteams en BOOST. Tegelijkertijd zien we dat niet voor iedereen duidelijk is waar men terecht kan en welke regelingen wanneer en voor wie van toepassing zijn. De ontwikkeling zoals die door het Rijk wordt voorzien omarmen we dan ook, waarbij we hier vanuit ons eigen profiel en ambities (zoals verwoord in dit plan) invulling en vorm aan willen te geven.

De behoefte tot verduidelijking van de dienstverleningsstructuur in de regio is in de Conferenties op 7 juli 2022 en 14 december 2022 en gesprekken met diverse belanghebbenden stevig naar voren gekomen (zie bijlage 4). We kiezen er als regio daarom voor om hier actief op in te zetten. Dit in lijn met de landelijke koers, maar gezien de urgentie met meer snelheid en daadkracht dan vooralsnog vanuit landelijk beleid wordt aangegeven. We hebben dit daarom specifiek opgenomen als ambitie (zie hoofdstuk 4).

Onderstaande uitgangspunten zijn hierbij op regionaal niveau van belang. Deze uitgangspunten worden in gezamenlijkheid verder uitgewerkt, waarbij aangesloten wordt bij de (komende) landelijke regelgeving en wetgeving.

- De klant (met diens hulpvraag) staat centraal: 1 klant, 1 doorlopend plan (dienstverlening op basis van één intake, één diagnose en één integraal plan).
- Streven naar gezamenlijke en (meer) integrale dienstverlening van de verschillende partners in de regio voor iedereen (werkgevers, werknemers, studenten, werkenden) met vragen, ondersteuning en begeleiding rondom werk. Streven is om ook meer dezelfde taal te spreken, in termen van skills.
- De kapstok voor (keuzes in) aanvullende dienstverlening wordt gevormd door het onderliggende regionaal arbeidsmarktplan dat is gebaseerd op het profiel van de regio met een kwetsbare beroepsbevolking en veel (klein) MKB.
- In de dienstverlening is o.a. extra aandacht voor:
 - een hogere en meer passende arbeidsparticipatie van onderbenut en onbenut arbeidspotentieel waaronder aanwezig internationaal talent, jongeren, NUGGERS, psychisch kwetsbaren, mensen met beperking die afstand hebben tot de arbeidsmarkt (o.a. via inzet op technologische innovaties);
 - leven lang ontwikkelen bij inwoners (werkenden en werkzoekenden) en MKB;
 - het ondersteunen van MKB op arbeidsmarktthema's;
 - het stimuleren van samenwerking tussen werkgevers op arbeidsmarktthema's waaronder talent.
- De toegang tot dienstverlening wordt naast de bestaande kanalen aangeboden via één herkenbare toegang (digitaal en fysiek).
- 'No wrong door' principe. Iedereen kan zich melden bij de overkoepelende regionale toegang (als voordeur). Melden de mensen zich via een andere weg dan worden zij correct doorverwezen.
- Er wordt -daar waar mogelijk- outreachend gewerkt om instellingen, bedrijven en inwoners zo optimaal mogelijk te bereiken.
- Aansturing vindt plaats door regionale governance met voldoende draagvlak en vanuit gezamenlijk belang. Daarbij gaan we in basis zoveel mogelijk uit van de bestaande governancestructuur in de regio, eventuele aanpassingen vinden plaats n.a.v. evaluatie (2023) en wetgeving.
- Zoveel mogelijk gebaseerd op structurele financiering.
- Mogelijkheden en kansen tot publiek-private samenwerking worden meegenomen.
- Zo min mogelijk nieuwe structuren; alle dubbelingen zoals die in de huidige situatie voorkomen eruit.
- We streven in de regio naar een concreet (business)plan voor de regionale toegang (vooralsnog 'Regionaal Werkcentrum') in 2023 en een operationeel werkcentrum in 2024. We kijken daarbij op regionaal niveau naar de mogelijkheden voor doorontwikkeling, samenwerking en ontschotting geredeneerd vanuit de klantreizen. In gezamenlijkheid maken we daarbij keuzes en ontwikkelen we de vorm die in onze regio het beste past, aansluitend bij landelijke kaders.

Overige randvoorwaarden

Naast een toegankelijke en laagdrempelige dienstverlening zien we vanuit dit plan een aantal andere randvoorwaarden/aandachtspunten om de genoemde ambities te kunnen realiseren. Deze worden geadresseerd bij de juiste tafels en meegenomen in de jaarlijkse monitoring (zie hoofdstuk 6).

- Goed werkende governance triple-helix samenwerking op verschillende niveaus (strategisch, tactisch, operationeel) met voldoende draagvlak vanuit de verschillende pijlers. Vanuit de Economische Agenda De Peel wordt daarbij aandacht gevraagd voor directe betrokkenheid van regionale bedrijven en onderwijsinstellingen.
- Structurele financiering voor de realisatie van ambities.
- Integrale aanpak en ontschotting vanuit verschillende beleidsterreinen om o.a. te komen tot een aantrekkelijk en gezond woon-, werk-, en leefklimaat.
- Gunstig vestigingsklimaat (mobiliteit, ruimte, bereikbaarheid).
- Voldoende werkgelegenheid die aansluit bij de competenties van onze beroepsbevolking.

6. Uitvoeringskader

Met onderliggend arbeidsmarktplan leggen we de lat hoog; in gezamenlijkheid zijn ambitieuze ambities en doelstellingen neergelegd. De komende jaren zetten we met elkaar in op de realisatie van deze ambities, echter wel vanuit het besef dat dit veel vraagt van de verschillende organisaties en partners, zowel op kwaliteit als kwantiteit. We hebben alle partners daarin hard nodig, niet alleen de uitvoeringsorganisaties zoals Senzer en UWV maar ook partners zoals Stichting Hightech Helmond- De Peel, Innovatiehuis-De Peel en alle andere partners in het brede speelveld van onderwijs en arbeidsmarkt.

Met betrekking tot arbeidsmarktontwikkeling geven de triple helix partners met hun eigen dienstverlening reeds uitvoering aan een breed scala van (reguliere) activiteiten (zowel wettelijk als niet wettelijk). Deze activiteiten leveren een belangrijke bijdrage aan de maatschappelijke opgaven van deze regio. Daarnaast liggen er diverse sectorplannen (o.a. Aanvalsplan Techniekcoalitie) en kent elke organisatie/partner ook een eigen koers en uitvoeringsactiviteiten. Ook liggen er plannen vanuit bovenliggende schaalniveaus die bijdragen aan onze ambitie. Het voert echter te ver om deze activiteiten uitputtend in dit plan te beschrijven. Dit plan is vooral een koersdocument: de partners zetten met elkaar een stip op de horizon op basis van gezamenlijke ambities en doelstellingen ingegeven vanuit de maatschappelijke opgaven die voorliggen. Hiermee biedt het plan een afwegingskader voor toekomstige projecten die zich (zullen) aandienen.

Hieronder worden activiteiten benoemd die momenteel vanuit de gezamenlijke partners worden uitgevoerd en gefinancierd vanuit regionale arbeidsmarktmiddelen en/ of die vanaf 2023 zijn voorzien. Hiermee schetsen we een globaal beeld van de activiteiten die bijdragen aan de realisatie van de ambities uit dit plan. Onderstaand overzicht is daarmee niet uitputtend van aard maar is vooral bedoeld als eerste start voor de uitvoering van dit plan en de realisatie van de ambities. Deze extra activiteiten kunnen gedurende de periode van dit plan veranderen. Bij de verdere uitvoering van de activiteiten is aandacht voor uitwerking en rolverdeling.

We zien bij de betrokken partijen veel positieve energie om de komende periode samen de schouders eronder te zetten. In de tweede conferentie van de arbeidsmarktregio (14 december 2022) is de trots uitgesproken die door partijen gevoeld wordt met betrekking tot de regio. Er gebeurt ontzettend veel: er zijn al vele mooie kansrijke initiatieven van de grond gekomen, zowel binnen de arbeidsmarktregio als in samenwerking met de Brainport en bijvoorbeeld de provincie. Tegelijkertijd ziet de arbeidsmarktregio nog meer kansen in het gezamenlijk uitdragen van deze initiatieven. Een gezamenlijke communicatiestrategie met dit plan als kapstok is hierbij helpend.

Ambitie	Activiteiten	Kartrekker
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> Gezamenlijke communicatiestrategie voor AMR Helmond-De Peel gericht op inwoners, bedrijven, instellingen en andere partners. 	Kerngroep
Inclusieve arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> Herziening en implementatie Aanpak Jeugd en Werk (jeugdwerkloosheid) in afstemming met de VSV- en JIKP-aanpak en in lijn met (veranderend) landelijk beleid en wetgeving. Gezamenlijke lobby voor verminderen regeldruk bij werkgevers voor het aantrekken van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (AMR, Brainport, provincie). Ondersteuning werkgevers om mensen met afstand tot arbeidsmarkt in te zetten (vanuit gezamenlijke dienstverlening). 	Kerngroep
Leven lang ontwikkelen (inwoners)	<ul style="list-style-type: none"> Doorontwikkeling en verdere aansluiting bij Platform Brabant Leert Opzet en ontwikkeling Brabants Scholingsfonds waarbij alle inwoners gratis toegang hebben tot scholing als voorliggende voorzieningen hier niet in voorzien. Inrichting en uitvoering van omscholingstrajecten richting de sectoren techniek en IT, bouw, zorg en onderwijs. Stimuleren en ondersteunen van inwoners en werkgevers bij de inzet op leven lang ontwikkelen (ook vanuit gezamenlijke dienstverlening). Doorontwikkelen en uitrollen skillspass. 	Provincie Noord-Brabant en kerngroep
Aansluiting onderwijs & arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> Stimuleren en ondersteuning van bestaande en nieuwe initiatieven rondom samenwerking onderwijs (VO, MBO, HBO, WO), werkgevers en samenleving (hybride leeromgevingen, campussen, broedplaatsen) vooral voor techniek en IT, onderwijs, zorg en de bouwsector. Onderzoeken mogelijkheden tot (strategische) samenwerking hoger onderwijs in het kader van het regionaal arbeidsmarktplan. 	Kerngroep
Aantrekken en behouden talent	<ul style="list-style-type: none"> Vergroten bewustwording over arbeidsmarktperspectief bij jongeren (“Kansrijk kiezen”). In kader van “kansrijk kiezen” vergroten zichtbaarheid regionaal bedrijfsleven door: (1) doorontwikkelen en intensivering van techniekeducatie en promotie (op niveau van Brainportregio en arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (2) analyse naar verbreding richting andere sectoren waarbij focus ligt op IT, onderwijs, zorg en de bouwsector. 	o.a. Stichting Hightech De Peel en Brainport Development

Ambitie	Activiteiten	Kartrekker
Versterken (human capital) werkgevers	<ul style="list-style-type: none"> Doorontwikkeling ondersteuning aan werkgevers via activiteiten genoemd bij (meer) integrale en ontschotte dienstverlening. Ondersteunen van individuele werkgevers en stimuleren van samenwerking tussen werkgevers op arbeidsmarkthema's waaronder talent (vanuit gezamenlijke dienstverlening). 	Kerngroep
(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening	<p>Integrale regionale toegang tot dienstverlening ('Regionaal Werkcentrum'):</p> <ul style="list-style-type: none"> Opstellen plan van aanpak (businessplan) (2023) inclusief analyse en positionering van huidige dienstverlening zoals momenteel uitgevoerd door WSP, Leerwerkloket, RMT en BOOST. Implementatie (2024 e.v.). Uitvoering dienstverlening aan werkgevers, werknemers en inwoners passend bij ambities van dit plan met extra aandacht voor: <ul style="list-style-type: none"> - een hogere en meer passende arbeidsparticipatie van onderbenut en onbenut arbeidspotentieel; - leven lang ontwikkelen bij inwoners (werkenden en werkzoekenden) en MKB; - het ondersteunen van MKB op arbeidsmarktthema's; - het stimuleren van samenwerking tussen werkgevers op arbeidsmarkthema's waaronder talent. 	Kerngroep

In bovenstaand schema zijn niet de (reguliere) gezamenlijke activiteiten opgenomen. Hiermee doelen we bijvoorbeeld op de samenwerking binnen het Werkgeversservicepunt en het Leerwerkloket. Deze samenwerkingen dragen wel bij aan de realisatie van onze ambities en zien we daarom als een uitwerking van dit arbeidsmarktplan. Concreet voorbeeld is het Uitvoeringsplan SUWI dat wordt opgesteld in gezamenlijkheid tussen gemeenten, Senzer en UWV en afstemming met betrokken partijen. Dit plan geeft de korte termijnbewerking op de arbeidsmarkt weer en wordt jaarlijks aan de Kerngroep voorgelegd onder de overkoepelende paraplu van dit arbeidsplan.

Monitoring en evaluatie

De doelstellingen uit dit plan worden aan de hand van een te ontwikkelen arbeidsmarktdashboard gemonitord, beginnend met een 0-meting en vervolgens halfjaarlijks dan wel jaarlijks geüpdatet. Op basis van deze monitoringsinformatie is het aan de Kerngroep om de Conferentie te informeren over de stand van zaken en hen te consulteren. Op basis hiervan kan in gezamenlijkheid worden besloten tot aanpassingen in de koers en/of gezamenlijke activiteiten. In dit dashboard worden tenminste de volgende onderdelen opgenomen:

- Doelstellingen en indicatoren (o-meting en vervolgmetingen)
- Financieel overzicht van regionale arbeidsmarktmiddelen
- Beknopt overzicht van doel en stand van zaken gezamenlijke projecten
- Overige arbeidsmarktinformatie voor zover relevant voor dit plan

We maken voor dit dashboard zoveel mogelijk gebruik van bestaande bronnen, waaronder de arbeidsmarktinformatie van het UWV.

Nieuwe initiatieven

Voor nieuwe projecten of activiteiten die zich in de toekomst aandienen of door de partners (in gezamenlijkheid) worden aangedragen, geldt dit arbeidsmarktplan als afwegingskader. Met andere woorden, nieuwe activiteiten of projecten (gefinancierd vanuit regionale arbeidsmarktmiddelen) dienen altijd bij te dragen aan de ambities van het plan. Kansrijke initiatieven worden voorgelegd aan de Kerngroep. Het is vervolgens aan de Kerngroep om te bepalen of het betreffende initiatief als gezamenlijk project wordt omarmd en of de regionale arbeidsmarktmiddelen worden ingezet. Daarbij wordt tevens bepaald welke partner(s) kartrekker zijn.

Uitvoering

De fase waarin de verschillende gezamenlijke activiteiten zich bevinden verschilt. In gezamenlijkheid wordt per activiteit een kort plan van aanpak opgesteld met daarin de concrete resultaten, uitvoeringsorganisatie, schaalniveau en financiering. Voor elk van deze activiteiten geldt dat we geen doelgroepen uitsluiten maar dat we wel zoveel mogelijk vasthouden aan de focus zoals benoemd in dit plan. Voor een aantal activiteiten ligt de focus daarbij op sectoren: techniek en IT, zorg, onderwijs en bouw. Voor een aantal activiteiten ligt de focus daarbij op doelgroepen zoals het MKB. De voortgang van de gezamenlijke activiteiten wordt vervolgens meegenomen in de monitoring.

Financiën

Uitvoering en coördinatie van arbeidsmarktdienstverlening kent verschillende financieringsbronnen. Een deel hiervan betreft structurele rijksmiddelen die rechtstreeks naar de betreffende partners vloeien voor de uitvoering van reguliere en vaak wettelijke taken. Een ander deel betreft veelal incidentele middelen vanuit verschillende bronnen. Zo zijn er diverse subsidiestromen vanuit onder andere Rijk, provincie en Europa (ESF). Verwachtingen over mogelijke toekomstige financieringsstromen zijn op dit moment lastig te geven. Zo is nog onduidelijk of de budgetten voor de regionale mobiliteitsteams ook na 2023 beschikbaar komen.

Ook leidt de herinrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur tot een wijziging in financiering. Wel is het van belang om als partners gezamenlijk vast te stellen dat regionale arbeidsmarktmiddelen (die niet expliciet bedoeld zijn voor de uitvoering van wettelijke reguliere taken) die in de komende jaren, vaak via de centrumgemeente, beschikbaar komen voor arbeidsmarkt(dienstverlening), worden ingezet binnen het kader van onderliggend arbeidsmarktplan. Hieronder wordt niet verstaan de decentralisatie uitkering versterking arbeidsmarktregio's. Deze is expliciet bedoeld voor de bekostiging van de regiefunctie van de centrumgemeente.

Op dit moment verwachten we dat met de huidige en toekomstige regionale middelen uitvoering gegeven kan worden aan het regionaal arbeidsmarktplan. Gezien het gebrek aan duidelijkheid over toekomstige financiering kan in de loop van de periode echter blijken dat externe financieringsbronnen onvoldoende zijn en extra financiering noodzakelijk is. In dat geval treden de verschillende partners via de Kerngroep (en indien nodig de Conferentie) met elkaar in gesprek. Onderdeel van de monitoring is een actueel financieel overzicht van regionale arbeidsmarktmiddelen dat op structurele basis wordt bijgehouden.

Bijlage 1. Toelichting profiel van Helmond- De Peel

B1.1 Inwoners en beroepsbevolking

Betaald werk

Van alle 15 t/m 74 jarigen in de regio heeft ongeveer 72% een betaalde baan. De werkloosheid in de regio is daarmee momenteel laag en loopt in pas met het landelijk gemiddelde. Deze dalende trend is terug te zien in een afname van het aantal WW uitkeringen, al lijkt deze afname zich na medio 2022 te stabiliseren. Verder zien we een daling van het aantal geregistreerde werkzoekenden in Helmond-de Peel: eind juli 2022 betrof dit 13.467 mensen, een daling van 9% ten opzichte van een jaar daarvoor (Arbeidsmarktinformatie UWV). Deze groep bestaat uit personen met een diverse achtergrond: WW'ers, personen met een uitkering Participatiewet, Wajong-dienstverlening, WIA of WAO-dienstverlening en personen met een actief cv op werk.nl. Deze daling blijft overigens iets achter bij de landelijke trend (10,1%). Onder de geregistreerde werkzoekenden bevindt zich een forse groep mensen zonder startkwalificatie, namelijk 45%. Dit percentage ligt iets boven het landelijke percentage (42,7%).

Ook wordt de groep met een bijstandsuitkering kleiner. In hoeverre deze trend zich de komende jaren door blijft zetten is onduidelijk; de gevolgen van de verschillende crises (o.a. koopkrachtcrisis, energiecrisis, inflatie, toename kosten grondstof, gevolgen Oekraïne voor im- en export) voor de arbeidsmarkt tekenen zich op dit moment nog niet duidelijk af. Momenteel zien we een aantal indicatoren, ook voor wat betreft werkloosheid, die kunnen wijzen op een (lichte) kentering op de arbeidsmarkt. Het effect op de arbeidsmarkt is echter nog lastig te voorspellen. Voor een toelichting hierop wordt verwezen naar hoofdstuk 3.

Onbenut arbeidspotentieel

Op 1 januari 2021 kende de arbeidsmarktregio een potentiële beroepsbevolking van 193.000 (inwoners 15 t/m 74 jaar). Niet iedereen in deze groep kan of wil (betaald) werken. De groep die werkt of wil werken (en recent ook werk heeft gezocht) noemen we de beroepsbevolking. De niet-beroepsbevolking bestaat uit mensen die geen betaald werk hebben, niet recent naar werk hebben gezocht en/of niet direct beschikbaar zijn voor werk. Het gaat vooral om scholieren en studenten, mensen die voor een gezin zorgen, arbeidsongeschikten en gepensioneerden. Binnen deze groep zitten mensen die eventueel zouden kunnen/willen werken, de semi-werklozen. Samen met de groep werklozen en deeltijdwerkers die méér uren willen maken, vormen ze het onbenut arbeidspotentieel. In totaal gaat dit om ongeveer 16.000 mensen:

- 7.000 onderbenutte deeltijders (44%): werkenden, die meer uren kunnen en willen werken.
- 5.000 werklozen (31%).
- 4.000 semi-werklozen (25%): personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, óf die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn. Ook personen die tijdelijk vanwege ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere redenen niet beschikbaar of niet werkzoekend zijn vallen onder semi-werklozen.

Onder het onbenut arbeidspotentieel bevinden zich ook mensen die zich hebben ingeschreven bij het UWV maar dan voor een minder kansrijk beroep. Via bij- en omscholing kan deze groep naar een andere sector worden bewogen. Het onbenutte arbeidspotentieel in Helmond-De Peel ligt verhoudingsgewijs iets lager dan gemiddeld in de provincie en Nederland. Helmond-De Peel kent met 44% wel een relatief groot aandeel onbenutte deeltijders: mensen die meer willen werken.

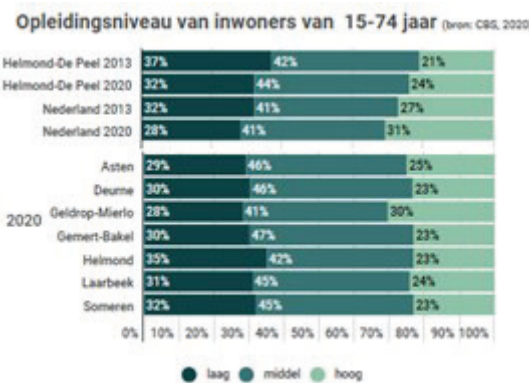
Tot slot is het belangrijk te realiseren dat een groot deel van het onbenut arbeidspotentieel niet in beeld is bij publieke instanties. Zij krijgen geen uitkering en/of zijn niet als werkzoekenden aangemeld bij werk.nl.

Sociale en economische veerkracht

Een opvallend kenmerk is de sterke conjunctuurgevoeligheid van de regio. Economische crises komen harder aan en de regio is gevoelig is voor economische schokken (Birch, 2019). Dit komt mede door de sectorale samenstelling van de economie (zie ook paragraaf 2.4). Tegelijkertijd is er sprake van een relatief lage sociale veerkracht van de beroepsbevolking²; de beroepsbevolking gaat minder makkelijk met veranderingen om. Dit kunnen geleidelijke verandering zijn zoals technologische veranderingen, maar ook meer plotselinge veranderingen zoals het sluiten van grote fabriek in de regio. Een verklarende factor is (mogelijk) het praktische opleidingsniveau en de gemiddeld lagere inkomens. Het gemiddeld inkomensniveau is de laatste jaren weliswaar gestegen maar ligt nog steeds onder het gemiddelde in N-Brabant. Daarbij heeft 8-16% van de huishoudens moeite om rond te komen, waarbij dit percentage alleen in Helmond hoger ligt dan het gemiddelde in Zuidoost-Brabant.

Opleidingsniveau

Het onderwijsniveau van de beroepsbevolking in de regio bevat relatief gezien veel middelbaar opgeleiden; vakmensen die opgeleid zijn in diverse sectoren (Economische agenda De Peel 2022-2027). Het aandeel inwoners met een HAVO-, VWO-, MBO2 tot 4-diploma en HBO of WO neemt de laatste jaren toe (maar blijft onder het landelijk gemiddelde). Hierbij zijn wel duidelijke verschillen tussen gemeenten op te merken (zie tabel).



Kwetsbare groepen

Ondanks de momenteel lage werkloosheid, het stijgende opleidingsniveau en een groei van het gemiddelde inkomen zien we nog steeds een aantal kwetsbare groepen in de samenleving die moeite hebben om mee te kunnen in de maatschappij en een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. De huidige economische onzekerheid versterkt dit. Vanuit het brede perspectief van dit plan zien we een aantal groepen waarbij de aansluiting met de arbeidsmarkt niet vanzelf gaat en voor wie een duurzame plek op de arbeidsmarkt niet vanzelfsprekend is. Dit betreft onder andere minder zelfredzame (kwetsbare) jongeren, (digitaal) laaggeletterden, inwoners (vaak met een fysieke en/of psychische beperking) met een (tijdelijke) afstand tot de arbeidsmarkt en arbeidsmigranten. Ook zien we dat duurzaam en passend werk ook voor inwoners die financieel gezien moeite hebben om rond te komen (armoede, schulden, laag inkomen) niet altijd vanzelfsprekend is. Met name in Helmond zien we daarbij dat de concentratie van kwetsbare groepen sterk wijkgebonden is.

Het aandeel niet werkende jongeren is sinds 2013 jaarlijks steeds verder gedaald: van 13,2% naar 7,7% in 2021. De coronacrisis heeft een tijdelijke opleving van de jeugdwerkloosheid met zich meegebracht. Onder jeugdwerkloosheid wordt verstaan: de werkloze beroepsbevolking onder jongeren van 15 tot 25 jaar als percentage van de totale beroepsbevolking onder jongeren van 15 tot 25 jaar. De tijdelijke opleving wordt weerspiegeld in een toename van het

aantal WW-uitkeringen en bijstandsuitkeringen aan jongeren vooral in het eerste halfjaar van 2020. Vanaf juni 2021 is het aantal zelfs weer lager dan voor de crisis. Dit komt onder andere doordat jongeren vaker met flexcontracten werken, waardoor zij minder goed beschermd zijn tegen ontslag.

Dit beeld zien we vaker bij crises. In de coronacrisis zijn veel jongeren hun flexbaan kwijtgeraakt, echter hierbij ging het vooral om studerende jongeren met een bijbaan. Deze groep jongeren lijkt inmiddels weer opnieuw aan het werk te zijn. Het dalen van de werkloosheid onder jongeren, betekent niet dat er geen aandacht nodig is voor jeugdwerkloosheid. Uit onderzoek komt naar voren dat sommige groepen jongeren op de arbeidsmarkt relatief kwetsbaar zijn: dit zijn jongeren zonder startkwalificatie, jongeren met maximaal een mbo-2-opleiding, jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren met een gezondheidsbeperking. Zij hebben relatief lagere baankansen en gebleken is dat deze kansen ook minder hersteld zijn na de lockdowns van de coronacrisis. De kansengelijkheid tussen groepen jongeren bij de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt is daarmee tijdens de coronapandemie toegenomen (SEO, 2022).

De kwetsbare positie op de arbeidsmarkt komt tot uiting in hogere werkloosheidspercentages. Zo zijn jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met een arbeidsbeperking relatief vaker werkloos. Dit blijft ook gedurende hun verdere loopbaan zo. 45% van de geregistreerde werkzoekenden in Helmond-De Peel heeft geen startkwalificatie (t.o.v. landelijke percentage van 42,7%). In totaal 6,8% van de jongeren (15-27 jaar) heeft geen werk, volgt geen onderwijs of cursussen/ trainingen. Deze jongeren zijn relatief vaker laaggeletterd. Dit percentage is in Helmond-De Peel overigens lager dan voor Noord-Brabant (7,5%) en Nederland (8,8%) (www.cbs.nl, 2018). Uit onderzoek blijkt verder dat investeren in kwetsbare jongeren loont (LPBL, 2020). Denk daarbij aan maatregelen gericht op het behalen van een startkwalificatie. Deze investeringen betalen zich niet alleen uit in een betere positie voor de jongere zelf (minder werkloosheid, hoger inkomen); ook zijn er maatschappelijke baten te verwachten. Denk daarbij aan minder uitgaven aan vooral (jeugd)zorg, uitkeringen en re-integratie.

Met betrekking tot laaggeletterdheid zien we dat in verlengde van het lagere opleidingsniveau de regio zich kenmerkt door een relatief hoog percentage (digitaal) laaggeletterden, namelijk 15%. Dit zijn ongeveer 24.000 mensen. Dit is iets hoger dan het landelijk percentage van 11%. Laaggeletterdheid is een term voor volwassenen die grote moeite hebben met taal, rekenen en digitale vaardigheden. Zij beheersen niet het referentieniveau 2F van het Referentiekader Taal en Rekenen, wat overeenkomt met het eindniveau van het vmbo of mbo-2. De grootste groep laaggeletterden valt in de subgroep “migranten van 30 jaar of ouder, met partner/ en of kinderen”. Dit is ongeveer een kwart van de doelgroep (26%). Zij zijn veelal niet-hoogopgeleid. Daarnaast is er een relatief grote subgroep “Nederlands werkenden (50+) met gezin”. Dit gaat om 17% van de doelgroep. Ook zij zijn overwegend niet-hoogopgeleid (www.cbs.nl, 2020).

Laaggeletterden hebben verder een 3x zo grote kans om digitaal onvoldoende vaardig te zijn. Dit omdat bij de ontwikkeling van digitale vaardigheden het kunnen lezen, begrijpen en gebruiken van informatie belangrijk is. Digitale vaardigheden worden onderverdeeld in: ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, informatievaardigheden en computational thinking. Het hebben en (kunnen) ontwikkelen van digitale ‘skills’ is als individu op de arbeidsmarkt echter belangrijk (zie ook paragraaf 4.2). Personen die dus over onvoldoende digitale vaardigheden beschikken, zijn daarmee kwetsbaarder op de arbeidsmarkt. Naar verwachting beschikt 1 op de 5 inwoners van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel over lage digitale vaardigheden (Cubiss Brabant, 2020). Opmerkelijk is dat uit landelijk onderzoek blijkt dat deze groep niet enkel wordt gevormd door ouderen.

Mobiliteit

Het is van belang om te weten hoe de mobiliteit in de arbeidsmarktregio eruit ziet. Zo blijkt uit onderzoek onder andere dat slechts een klein percentage van de werkzoekenden bereid is om te verhuizen naar een andere regio voor werk. De mobiliteit van werkenden in de arbeidsmarktregio is groot. Van de inwoners van de gemeente Helmond werkt 38% in de gemeente zelf. Een groot aantal inwoners werkt in omliggende regio’s, waarbij met name de stroom vanuit Helmond-De Peel naar Eindhoven groot is.

Internationaal talent

Nederland wordt steeds meer divers, zo ook de regio Helmond-De Peel. Op dit moment heeft bijna een vijfde deel van de inwoners in de regio Helmond de Peel een niet-Nederlandse achtergrond met een relatief hoog percentage inwoners uit Midden- en Oost-Europese landen.

In de regio werken momenteel meer dan 10.000 arbeidsmigranten. Dit betreft circa 10% van de totale werkgelegenheid (www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers). In 2020 woonde 4% van alle arbeidsmigranten in Nederland in Helmond-De Peel. Daarmee staat de regio in de top 10 van arbeidsmarktregio’s waar de meeste arbeidsmigranten wonen (namelijk op plek 6) (Afsprakenkader arbeidsmigranten De Peel, 2021). Arbeidsmigranten werken vaak in laaggeschoolde banen en uitvoerend werk, vaak op tijdelijke en flexibele basis (o.a. seizoenswerk), onder condities die voor mensen in de regionale (en landelijke) arbeidsmarktpool vaak onaantrekkelijk zijn. De regio kent daarnaast relatief veel expats; kenniswerkers werkzaam voor internationale organisaties die veelal voor een tijdelijke periode in de regio verblijven. Daarbij zien we wel dat de stay-rate van expats in de Brainportregio hoger ligt dan in andere regio’s. Internationaal talent is blijvend nodig om onze economie op verschillende vlakken draaiende te houden. Wel leidt dit ook tot vraagstukken in de regio, onder andere rondom huisvesting maar ook rondom sociale participatie en onderwijs.

De totale Brainportregio kent veel internationale studenten, met name binnen het hoger onderwijs zoals de TU/e. Vooralsnog zijn deze studenten veelal woonachtig en studerend in Eindhoven. De groei van internationale studenten zet zich naar verwachting de komende jaren door. Als gevolg van deze beweging en het gebrek aan huisvesting in de directe nabijheid van universiteiten en hogescholen is de verwachting dat ook in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel het aantal internationale studenten toeneemt.

B1.2 Werkgevers en bedrijven

Van oudsher is Helmond-de Peel een regio waar de industrie een belangrijke rol speelt. Dit is ook terug te zien in de economie van de regio. De economie is geconcentreerd rondom de handel, industrie en zorg. Ook de (land)bouw is in hogere concentraties aanwezig in de regio dan gemiddeld in Nederland. Deze informatie zien we terug in de procentuele verdeling van de banen over de verschillende sectoren (zie onderstaande tabel).

	AMR Helmond-De Peel	Noord-Brabant	Nederland
Industrie	27,1%	21,3%	16,2%
Landbouw	4,8%	2,7%	2,6%
Handel	19,0%	18,8%	17,5%
Collectieve dienstverlening- onderwijs, gezondheidszorg en openbaar bestuur	24,7%	26,6%	29,7%
Zakelijke dienstverlening	22,0%	28,5%	31,8%
Overige dienstverlening	2,5%	2,0%	2,2%

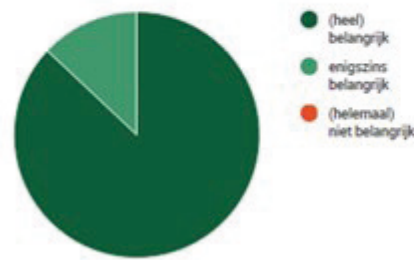
Deze sectorale samenstelling van de economie draagt bij aan de in paragraaf 2.3 beschreven conjunctuurgevoeligheid van de regio. Niet voor niets is “Verdieping en verbreding van de regionaal economische structuur (versterken waar we goed in zijn en tegelijkertijd minder kwetsbaar voor conjuncturele schommelingen)” een van de doelen in de Economische Agenda De Peel. Buiten een aantal grote (familie)bedrijven kenmerkt de regio zich door een groot aantal ondernemers binnen het MKB. Het overgrote deel van de 26.600 bedrijven (bedrijfsvestigingen) in de regio heeft daarbij minder dan vijftig werknemers in dienst (Birch, 2018). De regio kent daarbij veel zzp-ers en exporterende bedrijven. Beide aspecten versterken de conjunctuurgevoeligheid van de regio. De groei van de werkgelegenheid is overeenkomstig het Nederlands gemiddelde.

Het overgrote deel van de MKB ondernemers is zich bewust van het belang van investeringen en aandacht voor ontwikkelingen als digitalisering en de impact die dit gaat hebben op hun bedrijfsvoering, concurrentiepositie en businessmodel. Tegelijkertijd weet een groot deel niet goed hoe zij hier mee om moeten gaan en ontbreekt de tijd en capaciteit om dit op te pakken. Belangrijk onderdeel daarbij is het vinden van medewerkers met de juiste skills (vaardigheden) en het blijvend investeren in de (digitale) skills van het eigen personeel.

In een breder perspectief ziet een groot deel van de regionale werkgevers het belang van talentontwikkeling en-behoud (leven lang ontwikkelen) om de huidige en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken (gemeente Helmond, 2022). De huidige krapte versterkt dit besef. Tegelijkertijd ervaart een aanzienlijk deel van het MKB knelpunten bij de concrete invulling hiervan. Met name voor het kleine(re) MKB is strategisch HR-beleid en de aandacht voor bijvoorbeeld leven lang ontwikkelen niet expliciet belegd binnen de organisatie en ontbreekt de capaciteit en kwaliteit om hier duurzaam invulling aan te geven.

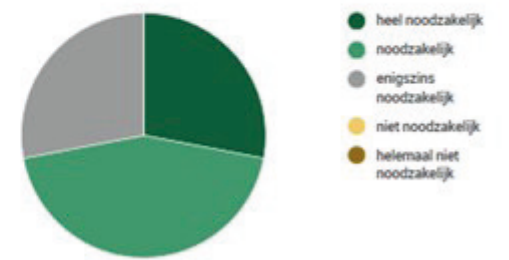
Mate waarin werkgevers het belangrijk vinden dat werknemers zich blijven ontwikkelen

(bron: enquête Leven Lang Ontwikkelen 2022 - Helmond-De Peel)



Mate waarin werkgevers het noodzakelijk vinden dat werknemers zich (blijven) ontwikkelen

(bron: enquête Leven Lang Ontwikkelen 2022 - Helmond-De Peel)



Arbeidsmarktkrapte

Arbeidsmarktkrapte, het vinden en behouden van voldoende en passende medewerkers, is een van de belangrijkste knelpunten voor werkgevers. Landelijk gezien was 55% van de in de afgelopen 12 maanden ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Daarnaast verwacht 61% van de werkgevers de komende 12 maanden meer wervingsproblemen. Dit knelpunt wordt ook in grote mate ervaren door werkgevers in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. De regio profiteert van de economische groei die zich vanaf het tweede kwartaal van 2021 weer verder doorzet. De werkloosheid is historisch laag en het aantal vacatures blijft voorsnog stijgen. De vraag naar arbeid overstijgt het aanbod van geschikt personeel; de arbeidsmarkt is krap. Tegenover elke direct beschikbare werkzoekende staan in Helmond-De Peel 3,87 vacatures. Voor Nederland gaat het om 5,4 vacatures, voor Noord-Brabant om 5,8 vacatures en Zuidoost-Brabant om 8,08 vacatures. Als oorzaak van het moeilijk kunnen vervullen van vacatures, noemen werkgevers vooral het uitblijven van sollicitanten, het ontbreken van de juiste vaardigheden bij sollicitanten en de specialistische aard van het werk.

Spanningsindicator per kwartaal per jaar



In vrijwel alle sectoren is sprake van personeelstekorten, maar met name in de sectoren openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen, ICT en de pedagogische sector is de krapte groot. De verwachting is dat de krapte onder technisch personeel de komende jaren zich verder zal voortzetten als gevolg van de vergrijzende beroepsbevolking, de digitalisering van de economie, de aantrekkende economie en de landelijke maatschappelijke opgaves van rijkswege (zoals de energietransitie). Zie daarvoor hoofdstuk 3. Andere vitale sectoren waarin krapte heerst zijn het onderwijs en de zorg.



De huidige arbeidsmarktkrapte leidt ertoe dat vrijwel alle beroepsgroepen kansrijk zijn (www.uvw.nl). Ondanks de grote vraag naar personeel, zijn er echter nog een paar beroepsgroepen waar de kans op werk vrij klein is. Het gaat om beroepen waar al jaren minder goede kansen zijn op werk, met name door de grote concurrentie onder werkzoekenden. Specifiek gaat het om activiteitenbegeleiders, dierenverzorgers, uitvaart- en mortuariummedewerkers en instellingskoks.

Arbeidsmarktkrapte is een belangrijk knelpunt voor werkgevers, maar biedt ook kansen voor de regio. Zo worden werkgevers genooddaakt anders te kijken naar werk en meer te investeren in talent. Denk bijvoorbeeld aan het weglekken van technisch afgestudeerde vrouwen in de technische beroepen en technische sector. Een meer modern werkgeverschap kan hiervoor (deels) oplossing bieden.

Daarnaast vraagt de arbeidsmarktkrapte de werkgevers om anders om te gaan met HR en de invulling van vacatures, wordt de focus op diploma's verlegd naar skills en worden de kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vergroot. Ook biedt het meer kansen voor werkzoekenden met de juiste skills maar die zich nu richten op een minder kansrijk beroep. Zij kunnen immers worden begeleid naar een meer kansrijk beroep die soortgelijke skills vragen.

Ingezoomd op concrete beroepsgroepen zijn de krapste beroepsgroepen in Helmond-De Peel momenteel respectievelijk elektriciens en elektronicamonteurs, machinemonteurs, timmerlieden, technici bouwkunde en natuur en transportplanners en logistiek medewerkers (UWV, arbeidsmarktinformatie).

Speerpuntsectoren

Van oudsher is de bedrijvigheid in de regio geconcentreerd rondom industrie. In de economische agenda van De Peel (2022-2027) is vastgelegd dat voor de economische doorontwikkeling van de regio echter ingezet wordt op een verdieping en verbreding van de economische structuur, o.a. ook om de conjunctuurgevoeligheid van de regio te verminderen. De Peel zet voor haar economische ontwikkeling in op vijf speerpuntsectoren: agro & food (Foodtech), automotive, slimme maakindustrie, zorg en vrijetijdseconomie. Geldrop-Mierlo zet met name in op een transformatie naar een woongemeente met goede voorzieningen en een goed vestigingsklimaat voor het midden- en kleinbedrijven (MKB) die bij voorkeur een link hebben naar Brainport Eindhoven en recreatieve bedrijven.

Niet verrassend sluiten deze speerpuntsectoren aan op ontwikkelingen op Europees, nationaal, provinciaal en regionaal niveau waar zij worden gezien als de toekomstige dragers van de economie (Economische Agenda De Peel 2022-2027). Voor elk van deze sectoren is het verbinden van het lokale bedrijfsleven met onderwijs (op alle niveaus) en kennis/onderzoek van belang (zie ook B1.3 onderwijs en aansluiting arbeidsmarkt). Niet alleen om te zorgen voor voldoende en passend talent om economische ambities waar te maken, maar juist ook om de aantrekkingskracht van de regio te vergroten voor toekomstig talent. Naast aantrekkelijke en duurzame omgevingen waar toptalenten en waar collega's en studenten elkaar kunnen ontmoeten maar ook vanuit een programmatische aanpak waarbij inhoud wordt gekoppeld aan de behoefte van bedrijven en maatschappelijke opgaven.

B1.3 Onderwijs en aansluiting arbeidsmarkt

De regio is rijk aan verschillende onderwijsinstellingen. Naast het primair en voortgezet onderwijs heeft de regio een breed en kwalitatief goed aanbod middelbaar beroepsonderwijs; ROC Ter AA, Yuverta en een onderdeel van het Summa College (o.a. Automotive). In de regio worden vakmensen, die steeds meer en blijvend nodig zijn, opgeleid. Dit sluit aan bij de behoefte van het bedrijfsleven aan goede, praktisch opgeleide talenten op met name MBO niveau. De kennisinfrastructuur rondom het hoger onderwijs is in mindere mate aanwezig, al zien we dat de samenwerking tussen het hoger onderwijs en de regio Helmond-De Peel de laatste jaren sterk toeneemt. Een voorbeeld daarvan is de deelname van Fontys aan de zorgcampus. Ook is Hogeschool De Kempel (opleiding tot leerkracht basisonderwijs) gevestigd in Helmond. De wens om de samenwerking met het hoger onderwijs te intensiveren is in de regio sterk aanwezig, zo werd ook duidelijk tijdens de bijeenkomsten met de Conferentie. Deze wens komt enerzijds voort uit de behoefte aan HBO en WO opgeleide werknemers (naast MBO opgeleide werknemers) voor het regionale bedrijfsleven, maar ook vanuit de behoefte tot het optimaliseren van de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt vraag. Hiervoor zijn zowel MBO, HBO als WO van essentieel belang. Ook landelijk is er veel aandacht voor doorstroommogelijkheden om het voor studenten makkelijker te maken zich te blijven ontwikkelen. De aansluiting en samenwerking tussen VO en MBO is daarvan een voorbeeld, maar ook wordt er steeds meer gewerkt aan doorlopende leerlijnen MBO-HBO.

Samenwerking onderwijs, bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid

Samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid is een belangrijke randvoorwaarde voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt en economische (door)ontwikkeling van de regio. Bruisende regionale ecosystemen zijn van belang voor het economische en sociale klimaat van de regio. Ze dragen bij aan het aantrekken en behouden van talent, geven een positieve impuls aan het verhogen van de werkgelegenheid en geven vorm aan de economische ontwikkeling en innovatie. Daarnaast zorgt de intensieve samenwerking in deze ecosystemen voor een optimale aansluiting tussen onderwijs (in allerlei vormen) en de arbeidsmarkt.

Bijlage 2. Governance arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Traditionele grenzen vervagen en de behoefte van de arbeidsmarkt (skills) staat meer centraal. Door de intensieve samenwerking met het regionale bedrijfsleven maken studenten daarbij ook eerder kennis met de regionale arbeidsmarktmogelijkheden (aantrekken en behouden van talent voor de regio). Zeker rondom de verdere ontwikkeling van de speerpunten automotive, foodtech, slimme maakindustrie en zorg zien we deze samenwerking in fysieke zin tot uiting komen in bijvoorbeeld campussen en fieldlabs. Succesvolle en kansrijke samenwerkingsvormen in de regio betreffen o.a. de BouwInfraCampus Mierlo, Techniekcentrum Brainport, Zorgcampus Helmond-De Peel, Automotive Campus en Foodtech. Verdere doorontwikkeling van deze omgevingen zijn voor de regio van belang, niet alleen om bij te dragen aan economische groei en innovatie maar juist (of vooral) ook in het kader van het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent voor de regio.

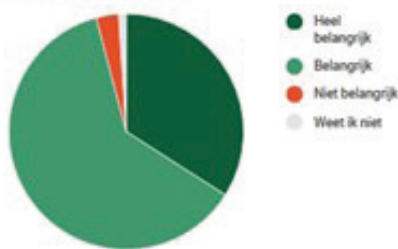
Onderwijs buiten de regio

Daar waar opleidingen niet aangeboden worden is de beweging van studenten naar buiten de regio logisch. Echter, als een opleiding wel in deze regio wordt aangeboden maar een student vanwege bepaalde beeldvorming kiest voor Eindhoven dan heeft dat een negatieve impact op de bedrijven in deze arbeidsmarktregio. De kans is immers groot dat studenten die in Eindhoven studeren zich ook daar oriënteren op de arbeidsmarkt. Vanuit o.a. ROC ter AA wordt momenteel imago-onderzoek gedaan naar de regio Helmond-De Peel onder studenten; de resultaten kunnen verder meegenomen worden bij de uitvoering van dit regionaal arbeidsmarktplan.

Leven lang ontwikkelen

Onderwijs en opleiding wordt door inwoners belangrijk gevonden. Zoals in paragraaf 3.1 geschetst neemt het gemiddelde opleidingsniveau in de regio dan ook toe. Ook het blijven ontwikkelen, ook ná de initiële opleiding, wordt belangrijk gevonden. Belangrijkste redenen daarbij zijn het bijblijven met de juiste skills (o.a. digitalisering) in het eigen vakgebied en het werk interessant houden.

Mate waarin werkenden het belangrijk vinden om zich te (blijven) ontwikkelen (bron: enquête Leven Lang Ontwikkelen 2022 - Helmond-De Peel)



Een effectieve samenwerking tussen triple helix- partners in de arbeidsmarktregio is belangrijk om gezamenlijke ambities te kunnen realiseren. In arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is begin 2022 de samenwerking herijkt, wat heeft geleid tot een vernieuwde governance-structuur. Er zijn verschillende gremia binnen deze samenwerking, met ieder een eigen rol.

Conferentie

De Conferentie' is het strategisch adviesorgaan van de arbeidsmarktregio, bestaande uit een brede vertegenwoordiging van de triple helix samenwerking. De Conferentie voert een gezamenlijke dialoog op basis van actuele trends en ontwikkelingen om zodoende de strategische richting te bepalen voor regionaal arbeidsmarktbeleid. De dialoog wordt gevoerd vanuit het perspectief van de eigen organisatie (belangenbehartiging) om daarna tot een gezamenlijke strategische richting te komen voor regionaal arbeidsmarktbeleid. De centrumgemeente is voorzitter van de Conferentie.

Kerngroep

De Kerngroep voert regie op de sturing van de arbeidsmarktregio en is het centrale orgaan in de samenwerking. De Kerngroep formuleert gezamenlijke ambities en doelen en legt deze vast in het regionaal arbeidsmarktplan. Verder informeert de Kerngroep de Conferentie over de uitvoering en voortgang van het plan en verstrekt deze actuele arbeidsmarktinformatie. De Kerngroep bereidt de bijeenkomsten van de Conferentie voor. De volgende partners maken momenteel deel uit van de Kerngroep. In 2023 wordt de definitieve samenstelling geevalueerd en vastgesteld.

Sector	Organisatie	Functie
Overheid	Centrumgemeente	<ul style="list-style-type: none">Voorzitter arbeidsmarktregio (wethouder centrumgemeente)Directielid centrumgemeente (voorzitter kerngroep)Programmamanager O&A
	Vertegenwoordiging regiogemeenten	<ul style="list-style-type: none">Directie/ MT lidWethouder regiogemeenten (vertegenwoordigt de regiogemeenten)
Werkgevers	VNO-NCW	<ul style="list-style-type: none">Vertegenwoordiger vanuit bestuur en/ of management
Werknemers	FNV en/ of CNV	<ul style="list-style-type: none">Bestuurslid FNV en/ of CNV
Onderwijs	ROC ter Aa	<ul style="list-style-type: none">Voorzitter College van Bestuur
Uitvoeringsorganisaties	SBB	<ul style="list-style-type: none">Directie/ MT lid
	Senzer	<ul style="list-style-type: none">Directie/ MT lid
	UWV	<ul style="list-style-type: none">Directie/ MT lid

Vorbereidende kerngroep

De Kerngroep wordt ondersteund door een Vorbereidende Kerngroep. Dit gremium bereidt inhoudelijke stukken en de agenda voor de Kerngroep voor (o.a. regionaal arbeidsmarktbeleid, meerjarenprogramma, begroting, dashboards, subsidie-aanvragen en verantwoordingen, collegestukken). Ook informeert de Vorbereidende Kerngroep de Kerngroep actief over de stand van zaken rondom diverse netwerken waarin leden van de Vorbereidende Kerngroep zijn vertegenwoordigd. Tot slot houdt de Vorbereidende Kerngroep monitoring- en arbeidsmarktdashboards bij. De centrumgemeente vervult de rol van voorzitter en secretaris.

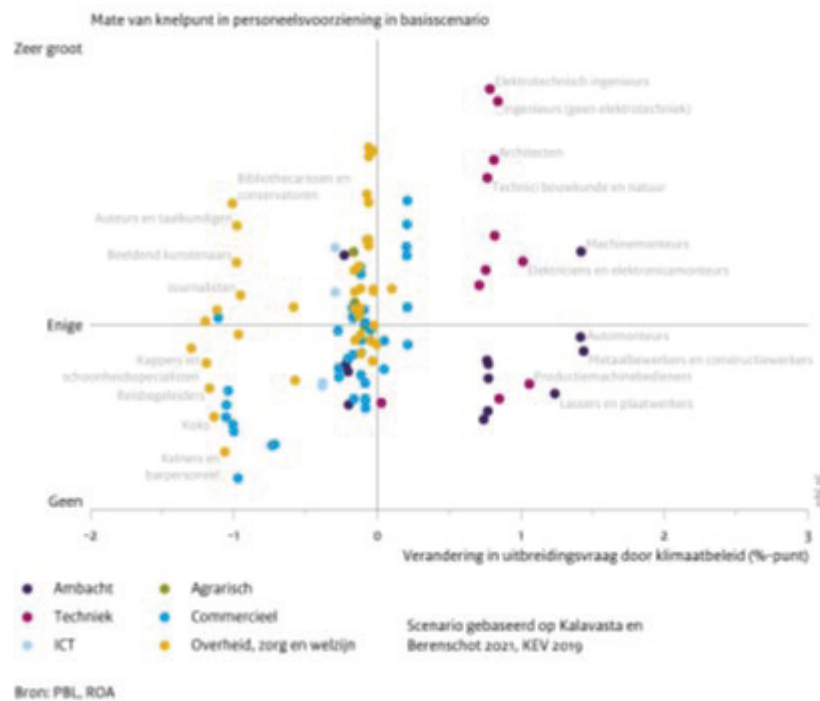
Bijlage 3. Toelichting trends en ontwikkelingen

B3.1 Transitie

Verduurzaming (energietransitie, circulariteit, klimaatadaptatie)

Het Planbureau voor de Leefomgeving en het ROA hebben onderzocht in welke beroepen, opleidingen en regio's op de middellange termijn knelpunten ontstaan als alle investeringen plaatsvinden die nodig zijn om klimaatdoelen te behalen. Het realiseren van deze doelen, zoals het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen kan immers alleen worden gerealiseerd wanneer genoeg zonnepanelen, windparken, laadpalen, energiezuinige apparaten en installaties worden neergezet. Hiervoor zijn geschikte arbeidskrachten nodig. Uitgaande van het scenario waarin alle investeringen worden gedaan, levert dit grote knelpunten in techniekberoepen op hoger onderwijsniveau zoals ingenieurs en architecten en techniek- en ambachtsberoepen op mbo-niveau, zoals machinemonteurs, metaalbewerkers en constructiewerkers. Dit bovenop de knelpunten die ook zonder investeringen in klimaatbeleid al voor deze en andere (zorg en onderwijs) voorzien worden. Een mogelijk scenario dat dan kan optreden is dat klimaatinvesteringen leiden tot een verschuiving van het bestedingspatroon van bedrijven, consumenten en overheid (in plaats van enkel een toename). In dit geval kan het klimaatbeleid een negatieve effect heeft op dienstverlenende beroepen zoals verkoopmedewerkers in de detailhandel en horecapersoneel en creatieve en taalkundige beroepsgroepen zoals journalisten, auteurs en beeldend kunstenaars. De vraag naar arbeidskrachten met een technische en ambachtsberoep neemt echter ook in dit scenario nog steeds toe.

Verandering in knelpunten bij klimaatbeleidsscenario variant 'Budgetneutraal' per beroep, 2021 – 2026



Uit de prognoses blijkt verder dat de impact van het klimaatbeleid per provincie verschilt. Dit komt onder meer door verschillen in de economische structuur van de regio en het beschikbare aanbod van werknemers en opleidingen. In absolute aantallen vinden de meeste meer-investeringen plaats in de provincie Noord-Holland en Noord-Brabant. Berekend is dat deze extra investeringen in Noord-Brabant kan oplopen tot een extra vraag naar arbeidskrachten van 14.000 in 2026.

Uitvoeringsorganisaties

Voor de uitvoering van projecten en werkzaamheden voortvloeiend uit het regionaal arbeidsmarktbeleid en meerjarenprogramma staan de verschillende uitvoeringsorganisaties aan de lat. In de regio Helmond-De Peel wordt het grootste deel van deze (wettelijke en niet-wettelijke) taken uitgevoerd door Senzer en UWV. De centrumgemeente treedt daarbij in veelvoorkomende gevallen namens de Kerngroep op als kassier en/of (gemandateerd) opdrachtgever.

Centrumgemeente

De gemeente Helmond vervult de rol van centrumgemeente. De centrumgemeente heeft een regiefunctie gericht op het gezamenlijk regionaal belang voor zowel de brede triple-helix samenwerking als voor de vertegenwoordiging van de regiogemeenten. De centrumgemeente heeft daarmee een faciliterende rol ten dienste van en namens de arbeidsmarktpartners in de regio. De centrumgemeente vervult deze rol binnen de kaders van het regionaal arbeidsmarktbeleid. De centrumgemeente is verantwoordelijk voor het initiëren en coördineren van de intergemeentelijke afstemming.

Transities in het kader van verduurzaming leiden echter niet alleen tot nieuwe knelpunten en een nog grotere druk op de arbeidsmarkt. Transities bieden ook kansen en nieuwe perspectieven voor werkgevers en werknemers. Zo zal de energietransitie onherroepelijk leiden tot de inzet van nieuwe technieken, innovaties en nieuwe verdienmodellen. Daarbij zien we ook een versnelling van transities in het kader van digitalisering en robotisering.

In een kamerbrief van 20 oktober 2022 presenteert de minister van OCW de Werkagenda MBO. Deze behelst de (voorgenomen) plannen van het kabinet en heeft betrekking op de periode 2023-2027, gepaard gaande met een geplande investering van 0,9 miljard per jaar. In de werkagenda wordt ingezet op 3 prioriteiten: kansengelijkheid, aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt en onderwijs voor de toekomst (kwaliteit, onderzoek en innovatie). Onderdeel hiervan zijn het stimuleren van jongeren om te kiezen voor meer kansrijke beroepen, de inzet van het MBO bij het om- en bijscholen voor de transitie-opgaven van Nederland en het versterken van de beroepsroute voor studenten die willen doorstromen van VMBO naar MBO en HBO (met prioriteit voor o.a. tekortsectoren) (Kamerbrief Inzet werkagenda MBO, 22-10-2022).

Digitalisering en robotisering

Naast de vergroening van de economie is de verdere digitalisering van de economie zeer invloedrijk op de manier waarop de economie van de toekomst eruit gaat zien. Vanwege de snelheid waarmee technologieën als kunstmatige intelligentie, robotisering en blockchain zich ontwikkelen, wordt door experts zelfs gesproken over een vierde digitale revolutie die zich nu voltrekt. Ook deze transitie staat hoog op de agenda in zowel Den Haag als Brussel.

Net als de vergroening van de economie biedt de digitalisering zowel kansen als bedreigingen voor de economie van de regio. Veel huidige banen zullen als gevolg verdwijnen dan wel fundamenteel van karakter veranderen. Anderzijds zal de vraag naar bepaalde vaardigheden en kennis sterk toenemen en worden er banen gecreëerd. Dit geldt niet alleen voor de vraag naar hoogwaardige kennis op het gebied van ICT, ook in het onderhoud van systemen zal naar verwachting de vraag naar geschoold personeel toenemen.

B3.2 Maatschappelijke ontwikkelingen

Werkenden van de toekomst

De volgende zaken zijn in dit kader belangrijk om te benoemen. Allereerst lijkt onzekerheid een belangrijke factor waar jongeren mee te dealen hebben en waar ze ook meer mee opgegroeid zijn- vergeleken met voorgaande generaties (NSvP, 2021). Jongeren geboren rond de eeuwwisseling zijn opgegroeid in een wereld vol onzekerheden, zowel in de internationale politieke verhoudingen, als in de economie. Ook lijkt er een einde gekomen te zijn aan een beweging waarbij opeenvolgende generaties het ‘automatisch’ beter kregen dan hun ouders en grootouders. Sommige jongeren hebben meegemaakt dat een ouder tijdens de crisis zijn of haar baan verloor, of werden geconfronteerd met geldzorgen van hun ouders (denk aan de huizen die in financiële zin onder water stonden). De invoering van het leenstelsel leidde tot extra onzekerheid bij jongeren over hun toekomst.

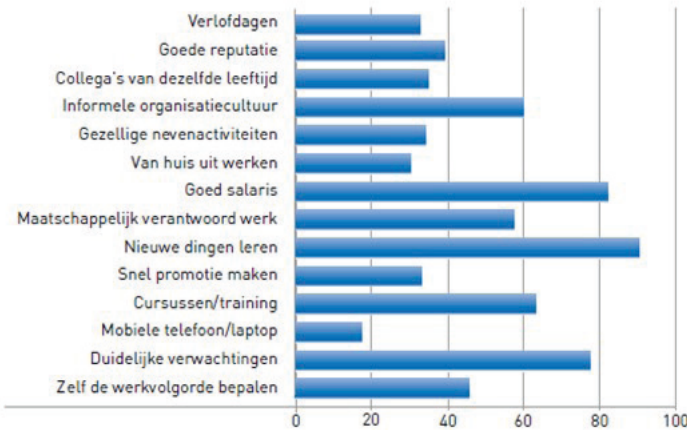
Dit alles leidt ertoe dat jongeren zich meer lijken voor te bereiden op hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt dan voorgaande generaties. Door zich te onderscheiden van anderen (door bijvoorbeeld) niet een maar twee masters te doen en relevante ervaringen op te doen die goed staan op hun CV. Dit alles heeft ook een keerzijde: de mentale druk onder jongeren om te presteren neemt toe met tegelijkertijd ook de druk om al tijdens de studie te werken om te voorkomen dat je straks opgezadeld zit met een hoge studieschuld wat straks in de weg staat bij bijvoorbeeld het kopen van een huis. Deze mentale druk is ook bovengemiddeld aanwezig bij starters op de arbeidsmarkt (SER Jongerenplatform, 2019).

De onzekerheden waar deze groep mee geconfronteerd wordt zijn groot. Kortdurende flexibele arbeidscontracten zijn een blijvend verschijnsel op de arbeidsmarkt waar veel jongeren aan worden blootgesteld. Deze arbeidscontracten gaan echter gepaard met minder onzekere arbeidsvoorwaarden, waardoor veel jongeren minder mogelijkheden hebben op de woningmarkt die ook nog eens sterk onder druk staat.

Daarnaast is het zo dat de jongere generatie bovendien veelvuldig ‘aan’ staat, gefocust op kansen en mogelijkheden. Deze generatie is immers opgegroeid in een global village met de onbeperkte mogelijkheden van Internet en sociale media met daarbij de (bijna) voortdurende confrontatie met wat een ander presteert. Bovenstaande ontwikkelingen vertalen zich niet in grootschalige ontevredenheid. Het algehele geluksgevoel onder jongeren is hoog en stabiel. Wel is het zo dat zich in toenemende mate een maatschappelijke tweedeling voor lijkt te doen namelijk tussen jongeren met meer en minder kansen. Voor die kansen blijkt het eigen sociale netwerk een belangrijke hulpbron. Zo schrijft het Jongerenplatform van SER (2019): “Wie de juiste relaties heeft, heeft meer kans op interessant werk, op hulp bij financiële tegenslagen en op een soepeler combinatie van werk en zorg. Wie dergelijk ‘sociaal kapitaal’ niet van huis uit meekrijgt, heeft het – ondanks behaalde diploma’s – een stuk moeilijker.” Ook in andere onderzoeken wordt het beeld van deze tweedeling bevestigd. Denk daarbij aan jongeren zonder startkwalificatie, maar ook jongeren die niet over de juiste (communicatieve) skills beschikken.

Maar wat vinden jongeren belangrijk als het gaat om hun toekomst? Uit onderzoek blijkt dat jongeren zoeken naar een zekere mate van geluk in het persoonlijk leven, een adequaat inkomen om de vele wensen en ambities te kunnen realiseren, bij voorkeur in combinatie met een vaste aanstelling die op dat punt de meeste zekerheid biedt (NSvP, 2021). Ook vinden ze –voortkomend uit hun hogere opleidingsniveau ontwikkelmogelijkheden in hun werk erg belangrijk, voortkomend uit hun hogere opleidingsniveau. Jongeren blijken verder minder gebonden aan hun huidige werkplek; als deze niet voldoet aan hun eigen eisen, dan zoeken ze gemakkelijk een nieuwe functie. Jongeren met het juiste sociaal kapitaal (netwerken) en skills weten dan al gauw de weg te vinden naar een nieuwe betrekking.

Zeer belangrijke aspecten voor 17-36 jarigen bij kiezen voor een baan (bron: NSvP, 2021)



Bijlage 4. Input conferenties

Eenmaal aan het werk, dan blijkt dat jongeren ten opzichte van ouderen:

- werkinhoud belangrijker vinden,
- een positieve werksfeer belangrijker vinden,
- werk minder centraal stellen in hun leven,
- lager scoren op werkethos,
- meer veranderbereidheid tonen,
- opleiding en (loopbaan)ontwikkeling belangrijker vinden,
- collega's belangrijker vinden.

Deze verschillen komen vooral voort uit de leeftijdsfase waarin een jongere zich bevindt (Deprez et al., 2015).

Het Jongerenplatform van de SER pleit dan ook voor voldoende bewustzijn bij beleidsmakers en werkgevers voor de (stapel)effecten van bepaalde maatregelen op jongeren en meer aandacht voor hetgeen jongeren nodig hebben om zich goed te kunnen ontplooiën (denken vanuit levensloopperspectief).

Skills based economy

De arbeidsmarktkrapte vraagt om een andere aanpak, gebaseerd op een meer skills based economy. Dit betekent onder andere dat werkgevers worden uitgedaagd om hun vraag naar arbeid te articuleren in termen van skills. Onderwijsinstellingen zullen hun aanbod voor een leven lang leren samen met bedrijven en (potentieel) werkenden flexibel en modulair moeten inrichten, zodat er een breed pallet ontstaat van mogelijkheden ontstaat om formeel en informeel (op het werk) te leren in aanvulling op de skills die mensen al hebben. Tegelijkertijd vraagt dit ook om een verandering bij studenten, werknemers en werkzoekenden. Niet langer staat een uitgebreid cv met diploma's centraal maar wordt gevraagd om aan te tonen welke skills iemand bezit. Naast een aantal meer specifieke skills worden de "21st century skills" steeds belangrijker; vaardigheden die werkenden nodig hebben om goed te functioneren in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Deze vaardigheden worden vooral ontwikkeld door te doen en te ervaren.

De 21st century skills zijn onder andere (Institute for the future, 2011):

- Probleemoplossend denken (Sense-making).
- Sociale intelligentie (Social intelligence).
- Creatief denken (Novel & Adaptive thinking).
- Werken binnen een divers team (Cross-cultural competency).
- Computational thinking.
- Inzicht in nieuwe media (New-media literacy).
- Multidisciplinair (Transdisciplinarity).
- Aanpassingsvermogen (Design mindset).
- Efficiënte informatieverwerking (Cognitive load management).
- Virtueel samenwerken (Virtual collaboration).

Door al binnen het onderwijs aandacht te hebben voor de ontwikkeling van deze skills, worden scholieren en studenten beter voorbereid op een toekomst die snel verandert door technologie en digitalisering. Werkgevers kunnen op deze ontwikkeling inspelen via bijvoorbeeld leertrajecten, hybride leeromgevingen en opleidingen.

Om te komen tot een arbeidsmarktplan hebben op 7 juli 2022 en 14 december 2022 twee Conferenties plaatsgevonden. Tijdens de bijeenkomst op 7 juli 2022 hebben de deelnemers gesproken over het DNA van de regio, ontwikkelingen en uitdagingen, ambities en samenwerking. Met onder andere deze input is het concept arbeidsmarktplan geschreven. Op 14 december zijn de ambities en doelstellingen uit deze conceptversie getoetst tijdens een tweede Conferentie. Conferentie 7 juli 2022

Trends en ontwikkelingen

Wat werd tijdens de Conferentie op 7 juli 2022 gezegd over trends en ontwikkelingen?

- Mismatch vraag en aanbod
- Tekort arbeidskrachten vele sectoren, tekort aan vakmensen
- Vluchtelingenstroom/migrantenstroom
- Medewerkers uit andere landen (buiten Europa)
- Internationalisering; grenzen verdwijnen
- Andere visie op talent (skills)
- Traditionele grenzen (fysiek en psychologisch) vervagen
- Maatschappelijke tweedeling; kloof is groot
- Individualisme werkt ontwrichtend
- Digitalisering samenleving
- Afrekencultuur
- Segmentering leefwereld; groei niet in balans
- Onderwijsinrichting versus vraag van de arbeidsmarkt
- Risico-denken; neiging tot beheersmatig inrichten van de arbeidsmarkt
- Viciëuze cirkel; minder werkgeluk verhoogt uitval
- Klimaatcrisis; biedt kansen (o.a. nieuwe banen) meer ook verdwijnen van banen
- Energiearmoede
- Ontwikkeling naar circulaire economie
- Transitie landbouw
- Grondstoffentekort
- Verschil wonen in de regio versus stedelijk; wordt landelijk niet gezien
- De regio is onvoldoende bereikbaar (mobiliteit)
- Maatschappelijke betekenis van werk groeit en werkgeluk staat meer centraal
- Van focus op productiviteit naar werkgeluk (naar meer productiviteit)
- Stabiliteit versus groei; grenzen aan groei?
- We zijn de jongeren in bepaalde opzichten kwijtgeraakt

Speerpunten en focus

Wat werd tijdens de Conferentie op 7 juli 2022 gezegd over speerpunten en focus?

- Krapte op de arbeidsmarkt: sneller door- en instromen, meer maatwerk
- Waarderen van en inzetten op vakmanschap!
- MBO-HBO-WO aansluiting, MKB route in HBO. Bevorderen loopbaangerichte onderwijskeuzes.
- Werkgevers zullen meer moeten investeren in HR beleid, LLO werknemers
- Aantrekken van nieuw talent of inzetten op bestaand talent dat nu aan de kant staat?
- Andere verwachtingen van jongeren over werk (werkgeluk, betekenis)
- Duurzame inzetbaarheid werknemers (o.a. ouderen)
- Digitalisering vraagt om nieuwe vaardigheden
- Wat hebben bedrijven aan skills nodig? Arbeidsmarktvraag in beeld.
- Energietransitie moet nu! Welke arbeidsvraag levert dit op?
- Arbeidsmigranten zijn nodig, woningen, duurzame inzetbaarheid, draagvlak onder bevolking, onderwijs en scholing (onderscheid in kort, middellang en lang verblijf)
- Behoeft aan MBO, vakmanschap zal altijd blijven.
- Leven lang ontwikkelen is essentieel, bewustwording bij werkenden en werkgevers
- Leven lang ontwikkelen m.n. bij MBO geschoolden en jongeren zonder startkwalificatie
- LLO in onderwijs integreren; modulair onderwijs
- Aandacht voor de ‘onderkant’ van de arbeidsmarkt
- Weten we wat mensen willen? Persoonlijk belang versus algemeen belang
- Wij zijn makers, maar moeten soms ook even nadenken.
- Geen nieuwe losse initiatieven maar een samenhangende aanpak
- Durf de vraag te stellen; zijn er grenzen aan groei? Er is een verschil tussen welzijn en welvaart. Wat is echt nodig?
- Zorg dat iedereen betrokken wordt, ook mensen die nu thuiszitten.
- De mens is geen instrument, zingeving, persoonlijke keuzes en motivatie
- Werk is zingeving, betekenis economie
- Werk bekijken vanuit talent (omdenken, bv jobcarving). Kijk naar de mens; andere arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit in werk
- Benut je maakbedrijven (eigen kracht), niet afhankelijk worden van grote bedrijven
- Inzetten op leerlabs, samenwerking onderwijs en bedrijfsleven.
- Binden en boeien van talent in de regio!
- Bedrijven als collectief benaderen, faciliteren, gezamenlijk optrekken, bv uitwisselen van werknemers
- Faciliteren kennisuitwisseling over inclusief werken, succesverhalen delen
- Studenten niet ongediplomeerd uit schoolbanken trekken: verantwoordelijkheid werkgevers.
- Skills centraal bij werknemers en werkgevers: inzetten op skillspass.
- Sluit aan bij de leefwereld van doelgroepen, bv. jongeren

Dienstverlening

Wat werd tijdens de conferentie van 7 juli 2022 gezegd over dienstverlening?

Behoeft aan transparantie, waar kun je terecht? Het is nu een doolhof. Outside-in ontschotting. Integrale aanpak is nodig (multi-problematiek). Niet doorsturen maar vastpakken. Samenwerking is essentieel. Betere operationele samenwerking. Inwoner of werkgever centraal. Dienstverlening op maat. Samenwerking met sociale teams. Niet redeneren vanuit budget maar vanuit (onbenut) talent.

Conferentie 14 december 2022

Inclusieve arbeidsmarkt

Wat is er tijdens de Conferentie op 14 december 2022 gezegd over “inclusieve arbeidsmarkt”?

- Systeemaanpak/ketenaanpak is nodig, maar niet altijd overal zelf invloed op (bij wet- en regelgeving).
- Inzet op jongeren die (dreigen) uit (te) vallen op de arbeidsmarkt in beeld hebben en houden.
- Investeren in Leven Lang Ontwikkelen.
- Tijdig investeren, bij krapte is het te laat.
- Creëer bewustwording, sociale toegankelijkheid en inclusieve samenwerking als norm.
- Samenwerking tussen bedrijven (bijvoorbeeld rondom HR en andere arbeidsmarktthema's) stimuleren.
- Wegnemen van belemmeringen bij ondernemers om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen, bijvoorbeeld no risk polis.
- Outreachend werken; brengen (ontzorgen) en naar ondernemers toe gaan.

Leven lang ontwikkelen

Wat is er tijdens de Conferentie op 14 december 2022 gezegd over “leven lang ontwikkelen”?

- Belang van dit thema is groot, zeker in deze regio. Profiel van de regio (klein MKB, kwetsbare beroepsbevolking) vraagt namelijk om extra inzet op “leven lang ontwikkelen” richting werkgevers en inwoners.
 - Bewustwording is nodig.
 - Een andere visie op leren/ ontwikkelen aannemen: leren is normaal.
- Belang om dezelfde taal te spreken (in termen van skills).
- Aanbod dichtbij de inwoner ontsluiten; laagdrempelig, zichtbaar, praktisch en vraaggericht.
- Werkgevers stimuleren en ondersteunen om leven lang ontwikkelen te implementeren in hun organisatie.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Wat is er tijdens de Conferentie op 14 december 2022 gezegd over “aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt”?

- Flexibel en meer modulair inrichten van onderwijs waarbij ondernemers en onderwijs meer samenwerken. Hybride leeromgevingen en docenten, haal de praktijk naar binnen.
- Onderwijs moet ook gericht zijn op Leven Lang Ontwikkelen.
- Betere ontsluiting aanbod voor ouders en jongeren (o.a. deeltijd HBO) > bundeling en samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven (voorbeeld: Bedrijvendag Deurne).
- Vergroten zichtbaarheid regionale bedrijfsleven bij jongere doelgroep (al veel eerder dan we nu doen).
- Doorlopende leerlijnen, samenwerking MBO-HBO.
- Werken aan bevorderen integratie en inclusiviteit (aandacht richting ondernemers, tegengaan stage- e sollicitatiediscriminatie, beter benutten onbenut arbeidspotentieel ISK).

Aantrekken en behouden van talent

Wat is er tijdens de Conferentie op 14 december 2022 gezegd over “aantrekken en behouden van talent”?

- Voor de regio willen we talent aantrekken, ontwikkelen en behouden. Indien nodig loslaten (naar een andere werkgever).
- Dit vraagt iets van een ieder:
 - Durven we te werken vanuit een gezamenlijk doel (“ecosysteemdenken”) en niet vanuit individuele doelen (van bedrijven/ organisaties)?
 - Kunnen we prioriteiten stellen wat nodig is voor korte en langere termijn?
 - Durven ondernemers/ werkgevers meer complementair te worden bij de uitwisseling van talent, meer samen te werken en te denken vanuit hele ecosysteem? Ontstijgen van het economisch belang op de korte termijn en durven kijken naar de langere termijn.
- Je krijgt niet alle ondernemers naar dezelfde deur. Velen (vooral (kleine) MKB-ers) zijn niet op de hoogte van mogelijkheden die er in de regio zijn:
 - Creëer iets waar ondernemers op af komen.
 - Maatwerk nodig, faciliteer ondernemers.
 - Ga naar ondernemers toe; outreachend werken en ophalen van de vraag.
- Stimuleer ontmoeting tussen ondernemers (zodat ze complementair worden rondom behouden van talent) en tussen ondernemers en andere partners en vertel over mogelijkheden die regio biedt.
- Breng sociale thema's onder aandacht bij ondernemers waar ze nog onvoldoende in thuis zijn (zoals stress, schulden bij werknemers).
- Leg verbinding met onbenut arbeidspotentieel.
 - Echter: soms nog drempels in regelgeving voor werkgevers om onbenut talent aan te trekken (bv uit buitenland, ouderen). Is een no risk polis mogelijk? Is er experimenteerruimte? Er zijn al goede praktijkvoorbeelden!

Versterken (human capital) werkgevers

Wat is er tijdens de Conferentie op 14 december 2022 gezegd over “versterken (human capital) werkgevers”?

- Aandacht voor MKB-ers die niet beschikken over HR-capaciteit. Hoe kunnen we hierin faciliteren? Weten we wat we nodig hebben?
- Zaken goed ontsluiten, informatie/ ondersteuning laagdrempelig.
- Organiseer bijeenkomsten, verbinden met netwerken, kracht van samenwerken.
 - Maak het concreet voor ondernemers, term ‘strategisch’ niet gebruiken.
- Regeldruk; voor klein MKB zorgt dit voor veel belemmeringen om breder te denken; samenwerking kan helpen.

(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening

Wat werd tijdens de Conferentie op 14 december 2022 gezegd over (meer) integrale en ontschotte dienstverlening?

- Werk vanuit een gezamenlijk doel.
- Maak werk van skills, praat dezelfde taal.
- Werk toe naar ontschotte dienstverlening (één loket voor bv werkgevers, inwoners).
 - Kom los van oud denken (labels eraf).
 - Zet de mens meer centraal door meer te denken perspectief van de klant, door bijvoorbeeld te denken vanuit klantreizen en de hulpvraag centraal te stellen. Luister naar mensen (bv. life-events) en kijk vanuit daar wat nodig is om mensen aan het werk te helpen en te houden.
 - Zoek publiek-private samenwerking meer op.
- Niet iedereen komt naar dezelfde deur. Werk meer outreachend, o.m. richting ondernemers en inwoners. Zo weet nu slechts 12% van de ondernemers het WSP te vinden.
 - Benut mooie voorbeelden in de regio om ontmoeting te stimuleren tussen ondernemers, doe dit ook bij andere sectoren.
 - Ontzorg ondernemers en werk aan het vergroten van bekendheid (ondernemers kunnen profijt hebben van regelingen maar zijn er niet altijd mee bekend).

Bijlage 5. Gebruikte bronnen

Birch (2018), Strategische arbeidsmarktanalyse regio Helmond- De Peel. Factbook.

Birch (2019), Human Capital Agenda Helmond – De Peel 2019-2025.

Cubiss (2020), Arbeidsmarktregio in beeld. Inzicht in de vijf belangrijke thema's binnen Helmond- De Peel.

Deprez, Boermans, Euwma en Stouten (2015). 'Generatieverschillen' op het werk. Overzicht van een halve eeuw onderzoek. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 31, 1.

Gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren (2021), Afsprakenkader arbeidsmigranten De Peel.

Gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren (2021), De Peel maakt het! Economische agenda De Peel 2022-2027.

Gemeente Geldrop-Mierlo (2022), Economisch beleid Geldrop-Mierlo.

Gemeente Helmond, (2022), Economische visie Helmond 2030. Daar maken we werk van.

Gemeente Helmond (2022), Factsheet Leven lang ontwikkelen Helmond-De Peel. Onderzoek onder werkgevers.

Institute for the future (2011), Future work skills 2020.

Kamerbrief Inzet werkagenda MBO, 20-10-2022.

Kamerbrief Uitgangspunten voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur, 11-10-2022.

LPBL (2020), Investeren in het MBO. Een maatschappelijk belang.

Ministerie van OCW (2022): Begroting Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2023.

NSvP (2021), Jongeren en de arbeidsmarkt van (over)morgen.

ROA en SEO (2022), Arbeidsmarktkrapte technici. Ontwikkelingen, verklaringen en handelingsperspectieven

RMC-regio 37 Zuidoost Brabant (2020), Zie mij staan en vind elkaar: uitvoeringsprogramma VSV en JIKP 2020-2024 RMC-regio 37 Zuidoost Brabant.

SEO (2022), Een onverwacht valse start op de arbeidsmarkt. De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. Eindrapport.

SER (2019), Hoge verwachting. Kansen en belemmeringen voor jongeren in 2019. Publieksversie verkenning SER Jongerenplatform augustus 2019.

UWV (2021), UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking.

Weterings, A. et al. (2022), Inzicht in arbeidsmarktknelpunten voor de uitvoering van het klimaatbeleid. Opzet en uitkomsten van het PBL-ROA-model, Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving/Maastricht ROA.

Websites:

Arbeidsmarktinformatie UWV: www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie

Informatie over arbeidsmigranten op ABU: <https://www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers/>

Open data CBS (Statline): <https://opendata.cbs.nl/statline>



**ARBEIDSMARKTREGIO
HELMOND-DE PEEL**