



REGIONALE MEERJARENAGENDA HELMOND-DE PEEL 2026-2030

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

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	5
Inleiding	5
De inhoud van dit plan	5
1 Inleiding en uitgangspunten	9
1.1 Inleiding	9
1.2 Uitgangspunten en randvoorwaarden	10
1.3 Opbouw van deze agenda	11
2 Herijking	12
3 Het profiel van Helmond-De Peel	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel	13
3.3 Samenwerking	15
4 Lange en middellange termijnperspectief	18
4.1 Stip op de horizon (2040)	18
4.2 Middellangetermijnperspectief (2030)	19
5 Trends en ontwikkelingen	20
5.1 Inleiding	20
5.2 Transitie	20
5.3 (Maatschappelijke) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	21
5.4 Economische ontwikkelingen en speerpunten	22
5.5 Overige ontwikkelingen	24
6 Opgaven, ambities en doelen	25
6.1 Opgaven en ambities	25
6.2 Focussectoren	27
6.3 Doelstellingen	28
7 Dienstverlening	30
7.1 Werkcentrum Helmond-De Peel	30
8 Verantwoording en financiën	33
8.1 Monitoring	33
8.2 Nieuwe initiatieven	33
8.3 Financiën	33
Bijlage 1 Toelichting profiel van Helmond-De Peel	35
1.1 Inwoners en beroepsbevolking	35
1.2 Werkgevers en bedrijven	38
1.3 Onderwijs en aansluiting arbeidsmarkt	41
Bijlage 2 Governance arbeidsmarktregio Helmond-De Peel	43
Bijlage 3 Toelichting op enkele trends en ontwikkelingen	46
3.1 Transitie	46
3.2 (Maatschappelijke) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	48
3.3 Economische ontwikkelingen en speerpunten	54
3.4 Overige ontwikkelingen	59
Bijlage 4 Monitoring doelstellingen	61
Bijlage 5 Overzicht stand van zaken doelstellingen arbeidsmarktplan 2023-2027	64

Voorwoord

Met trots presenteren wij hierbij, namens de gezamenlijke arbeidsmarktpartners, de meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel 2026-2030.

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een regio om trots op te zijn; onderdeel van de internationale economische topregio Brainport maar tegelijkertijd een regio met een uniek eigen profiel waarin vakmanschap centraal staat. Juist deze combinatie biedt kansen voor onze inwoners en werkgevers. 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. Daarbij is, ondanks onze florerende economische ontwikkeling, economische groei geen doel op zich. Het is een middel om alle aspecten van de brede welvaart voor onze inwoners te faciliteren. Daarvoor is een goed economisch klimaat en een goed functionerend, inclusieve en duurzame arbeidsmarkt van essentieel belang. We hebben daarbij álle talent nodig, ook groepen die op dit moment nog een afstand tot de arbeidsmarkt ervaren. Juist nú, in de huidige krappe arbeidsmarkt, hebben we de kans om iedereen mee te laten doen en een echte inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

Een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt vraagt om een wendbare (potentiële) beroepsbevolking en werkgevers met een leercultuur gericht op 'skills'. De arbeidsmarkt is immers continu in beweging en onderhevig aan lokale, regionale, nationale en internationale ontwikkelingen. Werk verandert steeds sneller, transitieën maken dat de arbeidsmarktvraag continu aangepast wordt en de economische conjunctuur is afhankelijk van steeds meer factoren. Dit vraagt van alle partners een blijvende inzet op bewustwording en het mogelijk maken van leven lang ontwikkelen voor inwoners én werkgevers. Gezien het profiel van de regio hebben we daarbij extra aandacht voor het ondersteunen van (klein) MKB rondom strategische HR-vraagstukken. Ook zetten we actief in op de verbinding tussen onderwijs en arbeidsmarkt en het aantrekken en behouden van talent voor het bedrijfsleven in onze regio.

We leggen met deze meerjarenagenda wederom een stevige basis voor onze dienstverlening aan inwoners en werkgevers in de arbeidsmarktregio, maar kijken ook over onze grenzen heen. Samenwerking en verbinding met arbeidsmarktpartners binnen de Brainportregio biedt kansen en versterkt onze regio, met mooie voorbeelden zoals Beethoven ter illustratie.

Om alle kansen te kunnen pakken en klaar te zijn voor de opgaven van morgen, hebben de multi helix-partners in onze arbeidsmarktregio de handen ineengeslagen en een regionale meerjarenagenda opgesteld voor de komende vijf jaar (2026-2030). Deze agenda geeft koers en richting en vormt onze inhoudelijke leidraad.

Daarbij kiezen we bewust voor een adaptieve en flexibele agenda om blijvend in te kunnen spelen op (nieuwe) ontwikkelingen. In de afzonderlijke jaarplannen werken we de visie verder uit naar concrete activiteiten.

Met dank aan allen die aan de agenda hebben meegewerkt en hun input hebben geleverd, wensen wij u veel leesplezier!

Namens het Regionaal Beraad van de arbeidsmarktregio Helmond De Peel,
Martijn de Kort, voorzitter arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Ernest Probst (SBB), Myriam Biekens (CNV), Jeroen Bruinsma (FNV), Anne Deelen (VNO-NCW), Ingeborg Janssen-Reinen (Ter AA), Martijn de Kort (voorzitter arbeidsmarktregio, gemeente Helmond), Marion van Limpt (Senzer), Kitty Schijven (gemeente Helmond), Janine Spoor (gemeente Asten), Enrico Sterken (UWV), Astrid van Deelen (Brainport Development)

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 geen vanzelfsprekendheid. Er zijn nog te veel 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 multi-helix partners in de arbeidsmarktregio hebben daarom reeds in 2022 de handen ineengeslagen en een regionaal arbeidsmarktplan 2023-2027 opgesteld. De afgelopen jaren heeft dit plan gefungeerd als overkoepelende leidraad voor de aanpak van de huidige en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt. In lijn met onder andere de landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur, de daaraan gerelateerde herziening van de regionale governance en een aantal actuele ontwikkelingen is dit plan nu opnieuw tegen het licht gehouden.

Het plan is herijkt en is daarmee weer up-to-date en toekomstbestendig. Deze herijking heeft de afgelopen maanden in samenwerking met alle gezamenlijke partners plaatsgevonden. Vanuit diverse geledingen is input opgehaald en getoetst, met als resultaat onderliggend nieuwe meerjarenagenda 2026-2030.

De inhoud van dit plan

Waar willen we naar toe?

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel bestaat uit de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren. Als onderdeel van de internationale topregio Brainport combineren we economische kracht met een eigen, onderscheidend profiel. Een regio van innovatieve doeners, makers en aanpakkers, geworteld in een sterke historie. Helmond-De Peel is een industriële, praktisch ingestelde regio met een sterke MBO-structuur, unieke regionale onderwijscampussen en veel internationaal talent. De regio is van oudsher sterk gericht op de (technische) maakindustrie; tech en IT zit in de haarvaten van de regio en biedt een robuuste basis. Het ecosysteem is echter breder dan dat. Sectoren zoals zorg en onderwijs zijn cruciale pijlers, niet alleen economisch maar zeker ook sociaal-maatschappelijk.

De regio kent echter ook uitdagingen zoals een relatief hoog percentage van mensen met verminderde basisvaardigheden, een groot aantal werkzoekenden zonder startkwalificatie en conjunctuurgevoeligheid in de technische sector.

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

- Transitie rondom o.a. verduurzaming, digitalisering, kunstmatige intelligentie (AI), 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 te 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 uitdagingen staan. Dit vraagt van ons als regio een sterk middellang toekomstperspectief waar we in deze agenda op focussen:

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.

De arbeidsmarktregio in cijfers en beeld



7 gemeenten



263.000. inwoners



29.600 jongeren
(15 t/m 24 jaar)



13.900 studerenden
(MBO, HBO en WO)



73,8% heeft een
betaalde baan



15.000 kunnen of
willen (meer)
werken maar doen
dat nu niet



30.700 bedrijven



123.000 bezette
banen

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 vergroten van de ontwikkel- en veerkracht van de huidige en toekomstige beroepsbevolking en het (nog) on(der)benut arbeidspotentieel.	 	Iedere inwoner heeft, rekening houdend met zijn leefomgeving, een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt. Inclusieve arbeidsmarkt Iedereen die deel uitmaakt van de (potentiële) beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel ontwikkelt zich continu door. Leven lang ontwikkelen
Het verbeteren van de aansluiting tussen de arbeidsmarktvrage en het regionale onderwijsaanbod.		Het onderwijsaanbod en arbeidsmarktvrage sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur en gericht op skills. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
Het (beter) in kaart en 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, transitie en economische ontwikkeling van de regio vanuit human capital perspectief waar te kunnen maken. Behouden en aantrekken van talent
Het versterken van het regionale bedrijfsleven rondom (toekomstige) human capital vraagstukken.		Bedrijven hebben op individueel niveau inzicht in hun strategische HR-vraagstukken en zijn actief bezig met het behouden en ontwikkelen van talent gericht op skills (leercultuur). De arbeidsmarktregio heeft op overkoepelend niveau inzicht in de ondersteuningsbehoefte van bedrijven. Versterken (human capital) werkgevers
Het stimuleren en ondersteunen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers zodat zij zelf (beter) regie kunnen pakken over hun ontwikkeling en inzetbaarheid.		Alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers hebben toegang tot een laagdrempelige en (meer) ontschotter dienstverlening waarin de klant centraal staat (randvoorwaarde). (Meer) integrale en ontschotter dienstverlening

Hierbij focussen we extra op de sectoren HTSM (incl. IT), food(tech), automotive, zorg (medische zorg en sociaal-maatschappelijke zorg), bouw en onderwijs.

Wat gaan we daarvoor doen?

Dit plan is een koersdocument; de partners zetten met elkaar een stip op de horizon op basis van gezamenlijke ambities en doelstellingen. In de uitvoeringsagenda wordt beschreven hoe we hier de komende jaren in regionaal verband gezamenlijk uitvoering aan geven. Daarnaast geven de multi-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 in de komende jaren - vaak via de centrumgemeente - beschikbaar komen voor arbeidsmarkt(dienstverlening), worden ingezet voor de uitvoering van dit arbeidsmarktplan.

Hoe sturen we op dit plan?

De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een regionaal samenwerkingsverband van onderwijs, overheid, werkgevers, werknemers en uitvoeringsorganisaties. Het Regionaal Beraad treedt op als centraal sturingsorgaan van de regio en bestaat uit vertegenwoordigers van de verschillende pijlers; VNO-NCW (werkgevers), CNV en FNV (werknemers), Ter AA (onderwijs), gemeenten (overheid), UWV, Senzer, SBB, en Brainport Development (uitvoeringsorganisaties). Onderliggende meerjarenagenda is de leidraad voor de samenwerking in de regio. Het Regionaal Beraad heeft de regie op de uitvoering en monitoring van deze agenda.

Aan de hand van een dashboard worden de doelstellingen gemonitord. Op basis hiervan kan door het Regionaal Beraad in gezamenlijkheid worden besloten tot aanpassingen van de koers.

1 Inleiding en uitgangspunten

1.1 Inleiding

Hoe kunnen we gezamenlijk het arbeidspotentieel in de regio Helmond-De Peel beter benutten? Hoe zorgen we voor een duurzame, flexibele 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 welvaartsgroei van de regio. Het hebben van werk en opleiding zijn twee belangrijke indicatoren uit de meervoudige armoede index. Vanuit de arbeidsmarktregio kunnen wij hier onze bijdrage leveren. De regionale multi-helix partners in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel hebben daarom reeds in 2022 de handen ineengeslagen om te komen tot een gezamenlijke koers, resulterend in het regionaal arbeidsmarktplan 2023-2027. De afgelopen jaren heeft dit plan gefungeerd als overkoepelende leidraad voor de aanpak van de huidige en toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt.

De koers zoals vastgelegd in het regionaal arbeidsmarktplan 2023-2027 is in basis nog steeds passend. Wel vraagt het plan om een actualisering. De arbeidsmarkt is continu in beweging. We zien nieuwe ontwikkelingen zoals Beethoven die invloed hebben op de arbeidsmarkt en waar we flexibel en adaptief op willen reageren. Ook is de landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur en de daaraan gerelateerde herziening van de regionale governance aanleiding om het plan opnieuw tegen het licht te houden.

Deze herijking heeft de afgelopen maanden in samenwerking met alle gezamenlijke partners plaatsgevonden. Vanuit diverse geledingen is input opgehaald en getoetst, met als resultaat onderliggend nieuwe meerjarenagenda 2026-2030. Met deze agenda wordt een geactualiseerde 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.

Daarbij realiseren we ons dat de arbeidsmarkt voor een groot deel geen maakbaar geheel is. Externe invloeden zoals economische groei en recessies hebben altijd invloed op de arbeidsmarkt. Met dit plan richten we ons op die onderdelen van de arbeidsmarkt waar we wel invloed op hebben, waar extra inzet nodig is en waar we inwoners en werkgevers die dat nodig hebben kunnen ondersteunen. Om hiermee een meer stabiele en wendbare arbeidsmarkt te creëren.

Een stabiele basis leidt ertoe dat we als regio snel in staat zijn te profiteren van kansen, zeker in tijden van economische groei. Daarnaast maakt een stabiele basis dat klappen minder hard aankomen en er sneller geanticipeerd kan worden. Daarom kiezen we wederom voor een adaptieve agenda, passend bij de regio, aansluitend bij bovenregionale ontwikkelingen maar altijd met als doel de dienstverlening aan onze inwoners en werkgevers zo optimaal mogelijk vorm te geven.

1.2 Uitgangspunten en randvoorwaarden

1. De regionale meerjarenagenda vormt de gezamenlijke koers voor de regionale samenwerking en dienstverlening aan inwoners en werkgevers in de arbeidsmarkt.
2. De regionale meerjarenagenda is een gezamenlijke agenda vanuit de brede multi-helix samenwerking zoals vertegenwoordigd in het Regionaal Beraad; werkgevers (vertegenwoordigd door VNO-NCW), werknemers (vertegenwoordigd door CNV en FNV), onderwijs (vertegenwoordigd door Ter AA), overheid (gemeente Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren) en uitvoeringsorganisaties UWV, SBB, Senzer en Brainport Development.
3. De agenda is opgesteld vanuit een breed human capital perspectief; er wordt zowel vanuit economisch als sociaal-maatschappelijk perspectief gekeken naar de arbeidsmarkt. De agenda is gericht op werkgevers, werkenden, inwoners en studenten.
4. Onderliggende agenda betreft een regionale meerjarenagenda gericht op de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel, echter wel vanuit besef dat we als regio ook onderdeel zijn van bovenliggende netwerken.
5. De regionale meerjarenagenda richt zich op de middellange termijn: 2026-2030. In het jaarprogramma van de arbeidsmarktregio vindt de vertaling naar concrete projecten en activiteiten plaats.
6. Met het Werkcentrum Helmond-De Peel geven we invulling aan één van de ambities in de regionale meerjarenagenda. De vertaling van de meerjarenagenda naar (de dienstverlening van) het Werkcentrum vindt plaats in afzonderlijke jaarplannen van het Werkcentrum.
7. Met de onderliggende agenda wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande beleidskaders. Dit betreft onder andere de economische en sociale agenda's van de regio Helmond-De Peel en de Brainportregio.
8. De regionale meerjarenagenda geeft koers en richting, maar wel vanuit het besef dat de arbeidsmarkt geen maakbaar geheel is. Dit maakt echter juist dat we streven naar een stabiele en robuuste basis. In het verlengde hiervan kiezen we voor een adaptieve agenda, flexibel en aanpasbaar aan ontwikkelingen.
9. De regionale meerjarenagenda is gericht op arbeidsmarktthema's. De invulling hiervan is deels afhankelijk van randvoorwaarden vanuit aanpalende beleidsterreinen, zoals bestaanszekerheid huisvesting, woon- en leefklimaat, kinderopvang, bereikbaarheid en mobiliteit en ruimte voor bedrijventerreinen. 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 deze agenda 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 deze regionale meerjarenagenda wordt een algemene gezamenlijke koers neergezet. Verschillen in lokale invulling kan op onderdelen waardevol zijn en komt bij de concrete uitwerking/ uitvoering van projecten indien nodig aan bod, niet in deze agenda.
12. Het Regionaal Beraad van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel heeft de regie op (de uitvoering) van deze agenda.

1.3 Opbouw van deze agenda

Om tot een regionale koers voor de arbeidsmarktregio te komen is het van belang een beeld te hebben van het profiel van de regio (*hoofdstuk 3*) en zicht te hebben op komende ontwikkelingen (*hoofdstuk 5*). Daarbij redeneren we vanuit een langetermijnperspectief 2040 als stip op de horizon terug naar een middellangtermijnperspectief 2030 (*hoofdstuk 4*). Op basis van het profiel van de regio en komende ontwikkelingen destilleren we in hoofdstuk 6 van de onderliggende agenda vervolgens de belangrijkste opgaven – vertaald in leidende ambities. Deze ambities worden vervolgens geconcretiseerd naar een aantal doelstellingen.

De operationalisering van doelstellingen naar projecten en activiteiten vindt plaats in afzonderlijke uitvoeringsagenda's van de arbeidsmarktregio en jaarplannen van het Werkcentrum.



2 Herijking

Hoewel de koers zoals vastgelegd in het regionaal arbeidsmarktplan 2023-2027 in basis nog steeds passend is voor de komende jaren, vraagt het plan om actualisering en herijking. Onder andere op basis van het dashboard van de arbeidsmarktregio, de stand van zaken van de uitvoering van de eerder opgenomen doelstellingen (*bijlage 5*) en actuele regionale en landelijke ontwikkelingen is het plan op een aantal punten aangepast.

Zonder volledig te zijn, benoemen we enkele ontwikkelingen die zijn meegenomen in deze herijking.

Nieuwe regionale trends en ontwikkelingen

- Ontwikkelingen rondom Beethoven
- Ontwikkelingen in de cijfers in het profiel van de arbeidsmarktregio
- Actualisatie van de gezamenlijke economische speerpunten
- Actualisatie MIRT onderzoek Brainportregio
- Programmering werklocaties MRE
- Peelakkoord 2025

Nieuwe landelijke trends en ontwikkelingen:

- Ontwikkelingen rondom de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst
- Geopolitieke spanningen en invoer handelstarieven met de VS
- Wetsvoorstellen Vereenvoudiging Banenafpraak en Participatiewet in balans
- Wet Van School Naar Duurzaam Werk
- Vergrote landelijke focus op defensie
- Netcongestie

Hervorming arbeidsmarktinfrastructuur:

- Landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur en de daaraan gerelateerde herziening van de regionale governance
- Doorontwikkeling Werkcentrum Helmond-De Peel

Bovenstaande ontwikkelingen en de stand van zaken van doelstellingen uit het regionaal arbeidsmarktplan 2023-2027 (*bijlage 5*) hebben geleid tot een aanscherping van het profiel, het lange en middellange termijnperspectief en een duidelijkere keuze voor focussectoren.

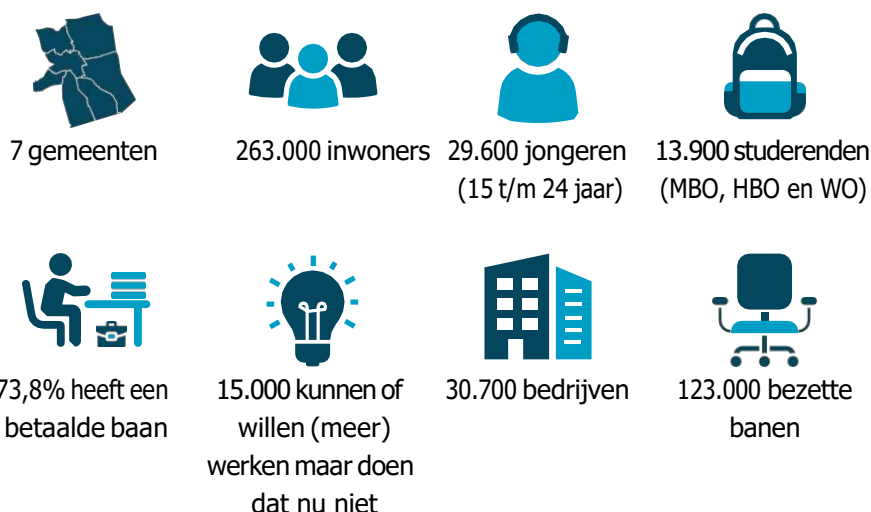
De zes leidende ambities uit het regionale arbeidsmarktplan 2023-2027 zijn nog steeds passend en zijn overgenomen in onderliggende meerjarenagenda 20226-2030. Wel zijn een aantal doelstellingen aangepast naar aanleiding van deze herijking. Voor de specificering hiervan verwijzen we naar bijlage 5.

3 Het profiel van Helmond-De Peel

3.1 Inleiding

Inzicht in het profiel van de regio is essentieel voor het opstellen van een meerjarenagenda. Dit hoofdstuk schetst een algemeen beeld van het DNA en de kleur van de regio, gebaseerd op de stand van zaken in het najaar van 2025. In bijlage 1 lichten we dit profiel op onderdelen verder toe. Het is daarbij belangrijk om te benoemen dat de specifieke cijfers in dit hoofdstuk weliswaar een momentopname laten zien, maar dat deze voor de beschrijving van het profiel in meer algemene zin en in sommige gevallen vanuit meer historisch perspectief zijn geïnterpreteerd.

3.2 Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel



Helmond-De Peel is een arbeidsmarktregio met 263.000 inwoners, bestaande uit de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren. Helmond-De Peel is een regio om trots op te zijn; een regio waarin de mens centraal staat en die gericht is op brede welvaart voor alle inwoners.

Als onderdeel van de internationale topregio Brainport combineren we economische kracht met een eigen, onderscheidend profiel. Een regio van innovatieve doeners, makers en aanpakkers, geworteld in een sterke historie. Helmond-De Peel is een industriële, praktisch ingestelde regio met een sterke MBO-structuur, unieke regionale onderwijscampussen en veel internationaal talent. De regio is van oudsher sterk gericht op de (technische) maakindustrie; tech en IT zit in de haarvaten van de regio en biedt een robuuste basis.

Het ecosysteem is echter breder dan dat. Sectoren zoals zorg en onderwijs zijn cruciale pijlers, niet alleen economisch maar zeker ook sociaal-maatschappelijk. De regio kent echter ook uitdagingen zoals een relatief hoog percentage van mensen met verminderde basisvaardigheden, een groot aantal werkzoekenden zonder startkwalificatie en conjunctuurgevoeligheid in de technische sector.

Samengevat ziet het profiel van de regio, vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt, er als volgt uit:

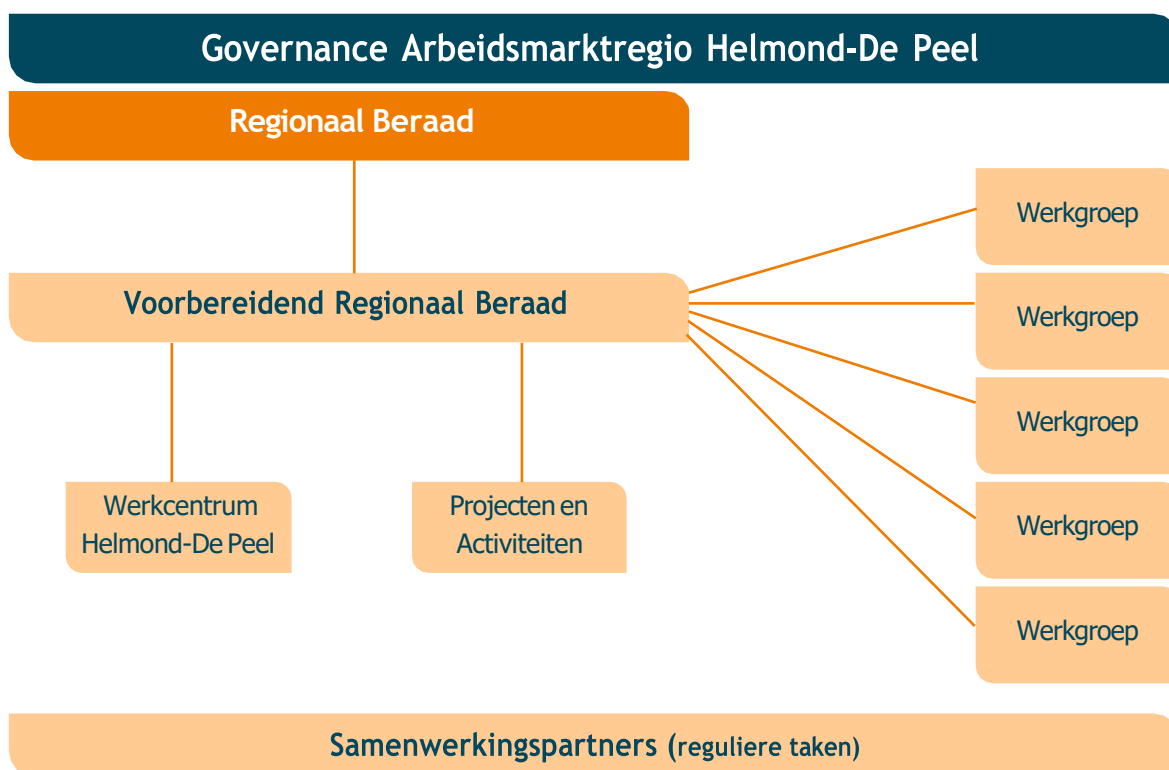
Profiel Helmond-De Peel: een regio van innovatieve doeners, makers en aanpakkers	
Onderwijs - Onderwijspartners zijn integraal onderdeel van het ecosysteem van de regio - Veel opleidingsmogelijkheden tot vakmanschap - Krachtige samenwerking tussen onderwijs (VO, MBO), bedrijfsleven en overheid in regionale onderwijscampussen en leerlijnen - Jongeren kiezen in onze regio vaker voor (v)mbo, en in toenemende mate voor BBL-opleidingen - De kennisinfrastructuur rondom het hoger onderwijs is aanwezig in de regio en fysieke opleidingsinstellingen op korte afstand (TU/e en meerdere HBO's)	Werkgevers en bedrijven - Als onderdeel van de economische Brainportregio, draait de economie op volle toeren - Economisch profiel dat gedreven is op HTSM, automotive, food(tech) en vrijetijdseconomie - Groot aandeel (klein) MKB: tweederde van de bedrijfsvestigingen in de regio is eenmanszaak - Grote industriële sector waar zowel traditionele maakindustrie als nieuwe technologische toepassingen samenkomen - Conjunctuurgevoeligheid in technische bedrijven door sterke afhankelijkheid van enkele grote afnemers - Vraag naar praktisch geschoold personeel, met veel kansrijke beroepen op mbo-4 niveau - Krappe arbeidsmarkt in met name de sectoren techniek en IT, onderwijs, zorg en transport en logistiek
Inwoners / beroepsbevolking T.o.v. het landelijke gemiddelde: - Lage werkloosheid - Laag aandeel onbenut arbeidspotentieel - Stijging in gemiddeld inkomensniveau - Groot aandeel praktisch opgeleide beroepsbevolking - Grote rol voor internationaal talent zoals arbeidsmigranten en kenniswerkers - Hoog aantal laaggeletterden en/of mensen met beperkte digitale vaardigheden - Een groot deel van de werkzoekenden beschikt niet over een startkwalificatie	Regionale samenwerking - Goed georganiseerde en daadkrachtige regio met korte lijnen - Multi-helix samenwerking zit in de haarvaten van de regio - Sterke eigenstandige regio, op onderdelen versterkt door bovenliggende schaalniveaus (Brainportregio, provincie, etc.) - Uitvoering participatiewet onder één gemeenschappelijke regeling

3.3 Samenwerking

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een regionaal samenwerkingsverband van onderwijs, overheid, werkgevers, werknemers en uitvoeringsorganisaties. Het Regionaal Beraad treedt op als centraal sturingsorgaan van de regio en bestaat uit vertegenwoordigers van de verschillende pijlers; VNO-NCW (werkgevers), CNV en FNV (werknemers), Ter AA (onderwijs), gemeenten (overheid), UWV, Senzer, SBB, en Brainport Development (uitvoeringsorganisaties). De regio strekt zich uit over de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren. Zoals eerder benoemd kenmerkt de regio zich door een sterke samenwerkingsbereidheid. We zien dan ook een constructieve samenwerking op alle niveaus.

In 2025 is de governance van de arbeidsmarktregio herijkt in het kader van de herinrichting van de arbeidsmarktinfrastructuur. Het Regionaal Beraad is hiermee het centrale sturingsorgaan van de arbeidsmarktregio geworden. Het Regionaal Beraad wordt ondersteund door het Voorbereidend Regionaal Beraad en diverse werkgroepen (dan wel toekomstige thematafels en/of sectortafels). De eerdere conferentie vervult nog steeds een belangrijke functie in de regio ten aanzien van het ophalen en delen van kennis en informatie. De conferentie vervult echter geen formele positie meer in de regionale governance. Voor een verdere toelichting op de governance wordt verwezen naar bijlage 2.



Ondanks het feit dat Helmond-De Peel een arbeidsmarkt met sterke sociale en economische verbondenheid is, bestaan er nog steeds verschillen tussen deze gemeenten en zien we ook verschillen op wijk- en buurniveau. Als voorbeeld zien we in Helmond een sterke focus op automotive en heeft in de Peeltgemeenten de landbouwsector een prominenter positie. In deze regionale meerjarenagenda zetten we echter een gezamenlijk en overkoepelend kader neer.

Brainportregio

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een belangrijk onderdeel van de economische Brainportregio. De economie in de Brainportregio groeit nog steeds sterk en de vooruitzichten blijven positief.

De bedrijvigheid uit de regio Helmond-De Peel vormt een belangrijke factor binnen het ecosysteem van Brainport. Vanuit dit economisch perspectief is ook de samenwerking binnen het Stedelijk Gebied Eindhoven (SGE) en de Metropool Regio Eindhoven (MRE) van belang. Het specifieke thema arbeidsmarkt is hier echter niet belegd. Deze unieke positie binnen het ecosysteem van de Brainportregio biedt nu en in de toekomstkansen en uitdagingen voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

De economische groei van de Brainportregio biedt kansen voor ondernemers en bedrijven. Bedrijven spelen in op de grote vraag vanuit binnen- en buitenland, innovatie wordt gestimuleerd en er staat een robuust ecosysteem. Daarbij is er veel werk en de vraag naar talent neemt ook de komende jaren toe. De economische groei van de regio kan, naast een kwantitatieve groei, bijdragen aan een kwalitatieve groei van de regio. Wel zien we, zeker in tijden van een (tijdelijke) economische dip, dat de sterke afhankelijkheid van bedrijven met grote bedrijven als ASML een keerzijde heeft. Stabiliteit en diversificatie in het gehele ecosysteem is daarom van groot belang. In het kader van diversificatie heeft Brainport Development een verkenning uitgevoerd om de strategische koers van de regio op het vlak van Innovatie, Technologie, Ondernemen te herijken. Hierin is een analyse uitgevoerd naar kansrijke markten & technologieën, en zijn er een aantal prioritaire speerpunten en onderzoeksprojecten gedefinieerd.

Maatschappelijk gezien kan de economische groei van de regio, mits goed georganiseerd en tot bepaalde hoogte geregisseerd, bijdragen aan een kwalitatieve groei van de regio. Tegelijkertijd zien we uitdagingen ontstaan zoals verdringingseffecten op de woningmarkt, op scholen en in de zorg. Het is van belang om deze effecten goed in de gaten te houden vanuit het perspectief van brede welvaart. Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven hebben we vanuit de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio in dit kader vooral een signalerende rol en nemen we het belang en de urgentie hiervan mee naar de tafels waar gesproken wordt over deze thema's.

Daarnaast vraagt de groei van de Brainportregio om het maken van scherpe keuzes in beschikbare ruimte waar onder andere met de Programmering werklocaties MRE-invulling aan wordt gegeven. In deze regionale visie is vastgelegd dat de gemeenten het economisch profiel van de regio en subregio's willen versterken. Keuzes ten aanzien van werklocaties zijn daarbij gebaseerd op twee uitgangspunten; het (sub)regionaal economisch profiel enerzijds (zie bijlage 1) en de regionale meerwaarde van bedrijven anderzijds. In dit kader is onder andere afgesproken dat in de regio in principe geen ruimte wordt geboden aan (grootschalige) logistieke bedrijven, tenzij dergelijke bedrijven van toegevoegde waarde zijn voor het Brainport ecosysteem. Het effect van deze keuzes is niet direct en op korte termijn van invloed op de arbeidsmarkt maar wel van invloed op de keuze voor bijvoorbeeld focussectoren (zie hoofdstuk 6) en op middellange termijn keuzes.

Daarnaast leidt de opschaling van de regio tot mobiliteitsvraagstukken. In 2020 is een MIRT onderzoek Brainportregio gedaan om een beeld te schetsen over de aard, omvang en urgentie van de opgaven op

het gebied van bereikbaarheid en verstedelijking. In 2025 is het MIRT onderzoek geactualiseerd en kan gesteld worden dat een fors deel van de woningbouw en nieuwe werklocaties landt in Brainport-oost (Eindhoven, Helmond, knoop Deurne, Peelgemeenten). Momenteel wordt gewerkt aan een samenhangende aanpak voor ontsluiting van Brainport Oost. Ook hiervoor geldt dat dit niet direct en op korte termijn effect heeft op de arbeidsmarkt. Indirect draagt dit echter wel bij aan een versterking van het ondernemersklimaat en verbetering van mobiliteit van werknemers en daarmee een overwegend positief effect op de arbeidsmarkt.

Rondom het thema talent wordt intensief samengewerkt binnen de Brainportregio, waarbij de focus ligt op technisch talent (HTSM). Zo wordt via een gezamenlijke Brainportagenda (ook wel schaalsprong talent) ingezet op de aanpak van de krapte op de arbeidsmarkt in de sectoren tech en IT. Daarnaast wordt samen met het Rijk en de regio gewerkt aan de uitvoering van de 'Beethoven deal' die zich rondom talent specifiek focust op de semiconsector. Ook op andere onderdelen rondom human capital vraagstukken vindt samenwerking binnen de Brainportregio plaats. Dit komt met name tot uiting in de samenwerking tussen de arbeidsmarktregio's Helmond-De Peel, Zuidoost-Brabant en uitvoeringspartner Brainport Development.

Overige schaalniveaus

Naast samenwerking binnen de arbeidsmarktregio en de Brainportregio, biedt ook samenwerking met de provincie, het Rijk en Europa kansen. Multi-helix samenwerking op provinciaal niveau is geformaliseerd in PACT Brabant. Deze samenwerking concentreert zich op dit moment op drie thema's: jong talent, leven lang ontwikkelen en arbeidsproductiviteit.

4 Lange en middellange termijnperspectief

4.1 Stip op de horizon (2040)

Het bepalen van een vastomlijnde langetermijnkoers voor de arbeidsmarktregio is onmogelijk en weinig zinvol. Met dit langetermijnperspectief plaatsen we een stip op de horizon voor onze gewenste ontwikkeling van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is continu onderhevig aan lokale, regionale, nationale en internationale ontwikkelingen. Werk verandert steeds sneller, transitieën maken dat de arbeidsmarktvraag continu aangepast wordt, economische conjunctuur is afhankelijk van steeds meer factoren en vanuit landelijk beleid wordt in dezelfde lijn ook niet op een duidelijk beeld of langetermijnperspectief gekoerst. We kunnen daarom nu geen inkijk geven in de arbeidsmarkt van de toekomst in 2040. Wel zien we echter op regionaal en nationaal niveau langetermijnontwikkelingen die deels de toekomst van de regio bepalen en daarmee effect hebben op de arbeidsmarkt. Op basis hiervan kunnen we een globale stip/wensbeeld op de horizon formuleren als langetermijnperspectief voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel:

Helmond-De Peel is in 2040 een wendbare arbeidsmarkt gericht op skills, die economisch floreert, mede dankzij technologische innovatie. We benutten onze economische kracht, zonder onze ogen te sluiten voor de noodzaak van diversiteit, sociale samenhang en individuele ontwikkeling. Economische vooruitgang en brede welvaart zijn in balans. We zijn een regio waarin talent de sleutel is en brede welvaart het doel.

In 2040 is de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel een **veerkrachtige, inclusieve en internationaal concurrerende** regio, waar technologie, innovatie en brede welvaart hand in hand gaan. We benutten onze economische kracht, zonder afhankelijk te worden van één sector, en bouwen aan een toekomst waarin iedereen kan meedoen en meeprofiteren van groei en innovatie.

In 2040 doet iedereen mee. We hebben de sociale tweedeling verder verkleind en zetten in op **preventie en bestaanszekerheid**. Duurzaam werk is en blijft de basis voor **zelfredzaamheid** en **zingeving** en kan bijdragen aan het verkleinen van meervoudige armoede. In Helmond-De Peel is het goed werken én goed wonen: mensen hebben duurzaam werk dat past bij hun leven, ambities en veranderende omstandigheden

We hebben een economie die stevig geworteld is in **technologie** en **innovatie**, maar die breed en divers is. We investeren gericht in talentontwikkeling en in sectoren die bijdragen aan **brede welvaart**: van hightech tot zorg en onderwijs. Zo zorgen we voor economische groei die bijdraagt aan bestaanszekerheid, leefbaarheid en welzijn.

Onze arbeidsmarkt is wendbaar en gericht op **skills**. Werkzekerheid betekent dat mensen zich kunnen blijven ontwikkelen en bewegen tussen sectoren (**intersectorale mobiliteit**). Leren en ontwikkelen is een leven lang proces, ondersteund door een sterke samenwerking tussen onderwijs, werkgevers en overheid. Het mbo is dichtbij in de regio en speelt hierin een sleutelrol als schakel tussen innovatie en praktijk.

4.2 Middellangetermijnperspectief (2030)

De komende jaren werken we toe naar deze stip op de horizon op lange termijn 2040. Daarvoor staan we als arbeidsmarktregio niet alleen aan de lat. We hebben we alle partners in de arbeidsmarkt en het ecosysteem van de hele Brainportregio nodig. Met de onderliggende agenda focussen we echter op de middellange termijn 2026-2030:

De arbeidsmarkt Helmond-De Peel is een duurzame, wendbare en inclusieve arbeidsmarkt gericht op skills, waarin talent centraal staat. Een toekomstbestendige arbeidsmarkt die klaar is voor de opgaven van morgen en de uitdagingen van vandaag en werkt voor onze inwoners en werkgevers. Dat betekent dat:

- Iedereen voor wie dat mogelijk is duurzaam deelneemt aan het onderwijs en/of arbeidsproces en gedurende zijn of haar gehele loopbaan werk heeft dat bij hem of haar past. Het is voor iedereen mogelijk zich wendbaar te bewegen van school naar werk en van werk naar werk, passend bij zijn of haar situatie.
- We voldoende en passend talent hebben om de komende maatschappelijke opgaven, transities en economische ambities van de regio vanuit human capital perspectief waar te maken.

In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel werken we toe naar een **skills gerichte** arbeidsmarkt waarin talent centraal staat. Een arbeidsmarkt met een wendbare en toekomstbestendige (toekomstige) beroepsbevolking en een arbeidsmarkt die aansluit op de vraag en behoefte van het regionale bedrijfsleven. Om dit te realiseren streven we naar een zo sluitend mogelijke ketenaanpak van onderwijs naar werk tot en met pensioen.

We streven naar een **inclusieve** arbeidsmarkt die in balans is, waar iedereen kan meedoen en iedereen kan profiteren van de groei van de regio. Een arbeidsmarkt die voor iedereen werkt en blijft werken. Zodat zoveel mogelijk inwoners betekenisvol werk kunnen doen en iedereen zijn of haar talent kan blijven ontwikkelen en inzetten. Werk is immers meer dan geld verdienen, werk geeft betekenis en voldoening, geeft een gevoel van ertoe doen en kan bijdragen aan het verkleinen van meervoudige armoede. Werk is waardevol en is een belangrijke pijler van een inclusieve samenleving en draagt bij aan bestaanszekerheid.

Een arbeidsmarkt gericht op skills met arbeidsfitte werknemers die wendbaar zijn en die hun 21st century skills continu blijven ontwikkelen (**leven lang ontwikkelen**), met een duurzaam perspectief voor iedereen in de route van school naar werk en van werk naar werk.

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor het regionale bedrijfsleven waar zij op het juiste moment kunnen beschikken over de juiste mensen met de juiste skills en motivatie. Een arbeidsmarkt die niet alleen gericht is op het **aantrekken** maar ook het **behouden van talent**.

Een arbeidsmarkt waarin werkgevers zich bewust zijn van het belang van de inzet op leven lang ontwikkelen en het duurzaam **investeren in human capital**.

En tenslotte een flexibele arbeidsmarkt waarin de **aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt** optimaal is; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur en gericht op skills.

5 Trends en ontwikkelingen

5.1 Inleiding

Trends en ontwikkelingen hebben op zowel korte als lange termijn invloed op de arbeidsmarkt Helmond-De Peel. Door deze in beeld te brengen zijn we ons meer bewust van mogelijke kansen en bedreigingen en kunnen we hierop inspelen. In dit hoofdstuk benoemen we kort de meest relevante trends en ontwikkelingen die we op dit moment zien die direct invloed (kunnen) hebben op (de koers van) de arbeidsmarktregio. Vanzelfsprekend zijn trends en ontwikkelingen altijd onderhevig aan verandering en is het geven van een compleet overzicht een onmogelijke opgave. Wel geeft dit hoofdstuk in algemene zin een (toekomst)beeld. Voor meer informatie wordt verwezen naar bijlage 3.

5.2 Transitie

Transities	
Verduurzaming (energietransitie, circulaire transitie, klimaatadaptatie)	Digitalisering, kunstmatige intelligentie (AI) en robotisering
- Tekort aan personeel is een struikelblok voor het realiseren van deze transitie - Helmond-De Peel zet in op een gezamenlijke, langdurige, sector overstijgende (arbeidsmarkt)strategie rondom klimaatbanen. Hiervoor is in 2025 een uitvoeringsprogramma opgesteld: HCA Klimaatbanen. - Ook kansen: de energietransitie zal onherroepelijk leiden tot de inzet van nieuwe technieken, verhogen van arbeidsproductiviteit, innovaties en nieuwe verdienmodellen.	- Een deel van de huidige banen zal verdwijnen, dan wel fundamenteel van karakter veranderen. - Digitalisering zorgt ook voor veel nieuwe banen: er zijn mensen nodig om nieuwe technologieën te ontwikkelen en nieuwe, gedigitaliseerde machines te produceren. Ook indirect ontstaan er nieuwe banen, voor mensen die met die nieuwe technologieën en machines aan het werk gaan. - Op zowel regionaal als provinciaal niveau is een agenda opgezet in de vorm van HCA ICT.
Landbouw- en voedseltransitie	
- De agrarische sector staat onder druk - Onder andere de stikstofcrisis zorgt dat voor veel boeren de toekomst onzeker is - Dit vraagt van de agrarische sector om onderzoek te gaan naar nieuwe economische dragers of naar innovatie in bedrijfsvoering	

5.3 (Maatschappelijke) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

(Maatschappelijke) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	
Brede welvaart als leidend perspectief - Economische ontwikkeling wordt steeds meer gezien als middel voor het versterken van de brede welvaart. - Groeiende sociale tweedeling is een belangrijke uitdaging. - Het belang van betekenisvol ondernemen en duurzame inzetbaarheid groeit bij werkgevers.	Participatiewet in balans Wetsvoorstel Participatiewet in balans moet knelpunten in de Participatiewet oplossen, met als doel meer balans te brengen tussen bestaanszekerheid, participatie en handhaving, en de wet menselijker te maken.
Leven Lang Ontwikkelen Steeds meer aandacht voor Leven Lang Ontwikkelen en talentbehoud op de arbeidsmarkt.	Vergrijzing en ontgroening - Helmond-De Peel vergrijst, net als de rest van Nederland; vooral in de regiogemeenten is dit zichtbaar. Hierin zijn er verschillen tussen sectoren: vergrijzing is sterk in o.a. industrie, zorg en bouw; minder in horeca en uitzendwerk. - Toenemend aantal 60-plussers zorgt voor grote vervangingsvraag op de arbeidsmarkt. - In de zorg leidt vergrijzing tot dubbel probleem: meer uitstroom en toenemende zorgvraag. Wel bestaat een kwart van de nieuwe instroom in de Brabantse zorg uit herintreders en iets minder dan een kwart is zij-instromer. - Toename van vraag naar mantelzorgers.
Jongeren in een kwetsbare positie - Landelijk en regionaal is er meer aandacht voor kansengelijkheid onder jongeren. De Wet Van School Naar Duurzaam Werk speelt hier op in en vergroot kansengelijkheid voor jongeren tot 27 jaar met afstand tot de arbeidsmarkt. - Het nieuwe regionaal programma 2026-2029 focust op voorkomen voortijdig schoolverlaters, begeleiding naar onderwijs en werk, en behoud van duurzaam werk.	
Andere vormen van onderwijs - Groei en doorontwikkeling van hybride leeromgevingen waar onderwijs en arbeidsmarkt samenkomen: innovatiehubs, fieldlabs en campussen. - Ook binnen regulier onderwijs meer praktijkleren en hybride docenten. - Onderwijs richt zich steeds meer op diverse doelgroepen, niet alleen jongeren.	Werkenden van de toekomst - Groeiende kloof tussen generaties op de werkvloer. Jongeren hechten meer waarde aan zingeving, werkplezier en ontwikkeling. - Beperkt aanbod in hoger onderwijs in de regio draagt bij aan de uitstroom van jongeren.

(Maatschappelijke) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Skills benadering

- Meer focus op vaardigheden (skills) op de arbeidsmarkt.

Vereenvoudiging Banenafpraak

- Wetsvoorstel Vereenvoudiging Banenafpraak is aangenomen waarin de doelgroep wordt verbreed, het onderscheid tussen markt en overheid wordt opgeheven en een nieuwe quatumregeling ingaat.

Groeiende groepen

- Groei van arbeidsmigranten, expats en internationale studenten zet door.
- De groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten en (jongeren) met een psychische kwetsbaarheid zal de komende jaren stijgen.

5.4 Economische ontwikkelingen en speerpunten

Economische ontwikkelingen en speerpunten

Economische groei en arbeidsmarktontwikkeling

- De regio profiteert van de Brainport-groei, maar blijft kwetsbaar door zeer sterke focus op hightech en semicon.
- Geopolitieke ontwikkelingen (zoals handelstarieven met de VS) kunnen regionale groei onder druk zetten.

Banengroei onder druk, vooral bij zelfstandigen

- Banengroei stagneert
- Aantal zelfstandigen daalt door strengere regelgeving op schijnzelfstandigheid.
- Sectoren zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten groeien.
- Vervangings- en uitbreidingsvraag in de technische sector, met name semicon, groeit sterk.

Toenemende economische onzekerheid

- Geopolitieke spanningen (zoals invoerheffingen VS) vergroten risico op economische krimp.
- Druk op overheidsfinanciën neemt toe door hogere defensie-uitgaven.
- Internationale onzekerheid raakt ook de regionale economie.
- Ondernemers hebben vertrouwen in hun eigen prestaties, ondanks bredere zorgen over het ondernemersklimaat en, in mindere mate, de economie.

Economische ontwikkelingen en speerpunten

Arbeidsmarktkrapte blijft aanhouden

- Krapte blijft, ondanks economische afkoeling en oplopende werkloosheid.
- Mismatch tussen vraag en aanbod houdt spanning op de arbeidsmarkt in stand.
- Arbeidsaanbod groeit sneller dan het aantal banen.

Economische speerpunten

HTSM

- Binnen de brede HTSM-focus legt Helmond-De Peel eigen accenten op mobiliteit, maakindustrie

AUTOMOTIVE

- Regio speelt sleutelrol in duurzame, slimme mobiliteit (e-mobility, voertuig-ICT, batterijen).

FOODTECH

- Koppelt technologie aan voedselproductie voor duurzame innovatie.

VRIJETIJDSECONOMIE

- Groeisector met impact op werkgelegenheid en regionale aantrekkingskracht.
- Focus op spreiding, gastbeleving, duurzaamheid en digitalisering.

Kansen en aanpassingen in een blijvend krappe arbeidsmarkt

- Werkgevers focussen op anders werven, behouden en organiseren van werk.
- Investerings in technologie, opleiding en werkplezier nemen toe.
- Krapte biedt kansen voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Beperkte ruimte voor groei van bedrijven

- Steeds vaker ontstaat druk op bedrijven door een samenloop van factoren, waarbij de problemen niet meer tot één duidelijke oorzaak zijn terug te leiden.
- De voornaamste redenen zijn netcongestie, stikstofcrisis, schaarste aan beschikbare ruimte (lees: kavels), geopolitieke ontwikkelingen, regeldruk en beschikbaarheid van drinkwater.

5.5 Overige ontwikkelingen

Overige ontwikkelingen	
Beethoven	Schaalsprong regio
- Onder de noemer 'Project Beethoven' investeren het Rijk, provincie en de regio tot 2030 €2,51 miljard euro in de Brainportregio en in een landelijk talentplan voor voldoende talent in de microchipindustrie - Alle regionale partners zetten in op het verhogen van de instroom en verlagen van de uitstroom van (nieuw) talent in de semiconsector door middel van het opzetten van de Brainport Academy. - Er wordt gezamenlijk ingezet op een sluitende keten van (nieuwe) doelgroepen vinden, oriëntatie op de semiconsector, intake, scholing en ontwikkeling naar instroom en begeleiding naar werk. Daarbij staan alle partners aan de lat voor hun eigen (kern)taak. - Via een continu proces van vraagarticulatie wordt met de opzet en invulling van de Brainport Academy zoveel mogelijk aangesloten bij de vraag van werkgevers.	- De regio Helmond-De Peel maakt de komende jaren een stevige schaalsprong door als onderdeel van de groei van de Brainportregio. In het Peelakkoord (2025) hebben de peelmunicipaliteiten afgesproken om gezamenlijk ruimte te bieden aan deze groei door te investeren in wonen, werken, bereikbaarheid en leefkwaliteit. - Het Rijk heeft in de Nota Ruimte (2025) de stad Helmond officieel aangewezen als grootschalige woningbouwlocatie. - Een belangrijke pijler in deze ontwikkeling is Brainport Oost: een nieuw regionaal bedrijventerrein van circa 100 hectare tussen Helmond (Varenschut) en Someren (Lungendonk). - Naast woningbouw wordt fors ingezet op verbetering van mobiliteit en bereikbaarheid, met investeringen in openbaar vervoer, snelfietsroutes en bundelroutes, en op de versterking van energie- en klimaat-infrastructuur.
Defensiepersoneel	
- Defensie wil het personeel uitbreiden met beroepsmilitairen, reservisten, dienjaarmilitairen, burgermedewerkers en stagiaires en werkstudenten - Daarbij is extra aandacht voor functies waar een tekort aan is: technisch personeel, IT'ers, logistieke planners en medisch personeel. - Defensie kan als stabiele werkgever een concurrent worden van andere sectoren die nu al een tekort kennen - Tegelijkertijd kan de groei van defensie kansen bieden voor regionale bedrijven die direct dan wel indirect, bijvoorbeeld als leverancier, verbonden zijn aan defensie.	

6 Opgaven, ambities en doelen

6.1 Opgaven en ambities

Wat is nodig om te komen tot een duurzame, wendbare en inclusieve arbeidsmarkt zoals verwoord in het middellangetermijnperspectief? Aan welke knoppen kunnen we draaien? Op basis van het profiel van de regio en de trends en ontwikkelingen zien we vijf gezamenlijke opgaven van alle arbeidsmarktpartners. Deze opgaven zijn vervolgens vertaald in ambities. De ambities laten een wensbeeld zien; hoe ziet de regio eruit in een ideale situatie? Hoe wij als arbeidsmarktregio hier aan bijdragen wordt vervolgens concreter in de opgestelde doelstellingen. Voor een deel is de uitvoering hiervan belegd in de reguliere taken van de partners. Voor het deel aanvullend op deze reguliere taken staat de arbeidsmarkt aan de lat. Dit deel is beschreven in de doelstellingen onderaan dit hoofdstuk.

Opgaven		Ambities
Het vergroten van de ontwikkel- en veerkracht van de huidige en toekomstige beroepsbevolking en het (nog) on(der)benut arbeidspotentieel.	 	Inclusieve arbeidsmarkt Iedere inwoner heeft, rekening houdend met zijn leefomgeving, een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt. Leven lang ontwikkelen Iedereen die deel uitmaakt van de (potentiële) beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel ontwikkelt zich continu door.
Het verbeteren van de aansluiting tussen de arbeidsmarktvraag en het regionale onderwijsaanbod.		Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt Het onderwijsaanbod en arbeidsmarktvraag sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur en gericht op skills.
Het (beter) in kaart en in balans brengen van de vraag- en aanbodzijde van de regionale arbeidsmarkt.		Behouden en aantrekken van talent 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.
Het versterken van het regionale bedrijfsleven rondom (toekomstige) human capital vraagstukken.		Versterken (human capital) werkgevers Bedrijven hebben op individueel niveau inzicht in hun strategische HR-vraagstukken en zijn actief bezig met het behouden en ontwikkelen van talent gericht op skills (leercultuur). De arbeidsmarktregio heeft op overkoepelend niveau inzicht in de ondersteuningsbehoefte van bedrijven.

Opgaven		Ambities
Het stimuleren en ondersteunen van werkenden, werkzoekenden en werkgevers zodat zij zelf (beter) regie kunnen pakken over hun ontwikkeling en inzetbaarheid.		(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening Alle werkenden, werkzoekenden en werkgevers hebben toegang tot een laagdrempelige en (meer) ontschotte dienstverlening waarin de klant centraal staat (randvoorwaarde).
Skills-based economy		

Toelichting per ambitie

Inclusieve arbeidsmarkt

In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel streven we ernaar dat iedere inwoner, rekening houdend met zijn of haar leefomgeving en mogelijkheden, een duurzame en passende plek vindt en houdt op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat we actief werken aan gelijke kansen. Door samen te werken met partners in de regio zetten we in op een arbeidsmarkt die toegankelijk is voor iedereen, waar talent wordt herkend en benut en waar werkgevers openstaan voor nieuwe perspectieven op werk en inzet van personeel.

Leven lang ontwikkelen

Een toekomstbestendige arbeidsmarkt vraagt om mensen die zich blijven ontwikkelen. In Helmond-De Peel stimuleren we dat iedereen in de (potentiële) beroepsbevolking zich bewust is van het belang van blijven leren en groeien. Of het nu gaat om (om)scholing, loopbaanstappen of het versterken van basisvaardigheden: we zorgen voor toegankelijke ondersteuning, inzicht in skills en ruimte om te ontwikkelen. Zo vergroten we niet alleen de wendbaarheid van mensen, maar ook de veerkracht van onze regionale economie.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Een sterke regionale arbeidsmarkt begint bij onderwijs dat aansluit op de praktijk en de vraag van het regionale bedrijfsleven. In Helmond-De Peel werken we aan een soepele en sluitende overgang tussen leren en werken, met een onderwijsaanbod dat aansluit op de vaardigheden die werkgevers vragen. Door samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te versterken en vernieuwende leertrajecten te stimuleren, bereiden we studenten én werkenden beter voor op een continu veranderende arbeidsmarkt.

Behouden en aantrekken 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 behouden en aantrekken van voldoende en passend talent essentieel. De groep internationaal talent (op elk niveau) speelt hier een cruciale rol. Daarnaast kijken we onder andere naar de mogelijkheden van talent dat op dit moment nog een afstand tot de arbeidsmarkt ervaart.

Versterken (human capital) werkgevers

De kwaliteit en wendbaarheid van de arbeidsmarkt worden in belangrijke mate bepaald door de manier waarop werkgevers omgaan met hun personeel. In Helmond-De Peel stimuleren we dat bedrijven, en in het bijzonder mkb-ondernemers, actief werk maken van strategisch HR-beleid en investeren in een

leercultuur binnen hun organisatie. We brengen de behoeften van werkgevers op het gebied van human capital in kaart en zorgen dat zij waar nodig toegang hebben tot passend advies en ondersteuning. Ook bevorderen we regionale samenwerking tussen bedrijven, zodat ze samen kunnen leren, innoveren, ontwikkelen en inspelen op de uitdagingen van een veranderende arbeidsmarkt. Hier komen ook thema's zoals het verhogen van arbeidsproductiviteit in beeld.

(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. Hier geven we met de ontwikkeling van Werkcentrum Helmond-De Peel en de reguliere dienstverlening van het brede arbeidsmarktveld invulling aan. Voor een toelichting en verdere uitwerking wordt verwezen naar hoofdstuk 7.

6.2 Focussectoren

Als arbeidsmarktregio staan we aan de lat voor de ondersteuning van alle inwoners en werkgevers. We sluiten in basis geen doelgroepen of sectoren uit. Beperkte capaciteit en middelen, maar ook de huidige arbeidsmarktkrapte, vragen echter wel om een bepaalde focus. Dit leidt tot een keuze voor bepaalde focussectoren waar we in onze dienstverlening extra aandacht voor hebben: **HTSM, food(tech), automotive, zorg (medische zorg en sociaal-maatschappelijke zorg), bouw en onderwijs.**

We kiezen voor deze sectoren omdat deze sectoren:

- cruciaal zijn voor de samenleving
- nodig zijn voor de komende transities en
- nodig zijn voor de economische doorontwikkeling en innovatie van de regio.

Toelichting a

Cruciale (tekort)sectoren (waar vergrijzing een versterkend effect heeft):
> met name zorg en onderwijs

Toelichting b

Sectoren die nodig zijn in het kader van de komende maatschappelijke transities:
> met name HTSM en bouw. Hierbij hebben we ook extra aandacht voor klimaatbanen, die niet direct aan een specifieke sector te koppelen zijn maar waar we wel een groeiende en veranderende vraag naar talent zien ontstaan.

Toelichting c

Sectoren die nodig zijn voor de economische ontwikkeling en ambities van de regio
> met HTSM, food(tech) en automotive

Het onderwijs is opgenomen als een cruciale sector, aangezien het een randvoorwaarde vormt voor het realiseren van onze ambities en doelstellingen. In principe staan de onderwijsregio's hiervoor aan de lat. Wel is het van belang dat we als arbeidsmarktregio de verbinding met de onderwijsregio's leggen en vanuit daar verkennen of een eventuele aanvullende aanpak nodig is. Daarnaast zien we dat in alle sectoren de vraag om IT-talent stijgt en veranderd. In de uitwerking van de benoemde focussectoren nemen we deze behoefte, indien nodig, mee.

De extra aandacht op deze focussectoren komt terug in het interne afwegingskader, bedoeld voor het (voorbereidend) Regionaal Beraad, voor toetsing van projecten en initiatieven binnen de

arbeidsmarktregio. Het afwegingskader geeft antwoord op de vraag 'wanneer kiezen we ervoor om een project in financiële zin of anderszins te ondersteunen vanuit de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel?' Daarnaast werken we toe naar een aanpak per focussector om de arbeidsmarktkrapte in deze sectoren te verkleinen, mits daar vanuit werkgevers/sector behoefte aan is (zie doelstellingen, paragraaf 6.3). Zoals benoemd in de ambitie 'versterken (human capital) werkgevers', focussen we ons in het bijzonder op mkb-ondernemers.

6.3 Doelstellingen

De in 6.1 geformuleerde opgaven en ambities zijn richtinggevend, maar nog vrij algemeen. Door doelstellingen te bepalen brengen we meer focus aan en worden ambities in bepaalde mate meetbaar. De in deze paragraaf geformuleerde doelstellingen geven aan op welke onderdelen we als arbeidsmarktregio vanuit de samenwerkende partners extra inzet willen plegen, aanvullend op de reguliere inzet en (wettelijke) taken van partners. De extra inzet vloeit in sommige gevallen voort uit regionale ontwikkelingen zoals Beethoven.

Ambitie	Doelstelling
Iedere inwoner heeft, rekening houdend met zijn leefomgeving, een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt. Inclusieve arbeidsmarkt	- We hebben een sluitende en integrale jongerenaanpak voor jongeren tot 27 jaar in een kwetsbare positie. - Het onbenut arbeidspotentieel in arbeidsmarktregio Helmond-De Peel daalt in omvang. - We vergroten de bewustwording bij werkgevers over de meerwaarde van inclusief ondernemen. - We ondersteunen werkgevers bij het anders organiseren van werk om beter aan te sluiten bij de mogelijkheden van onbenut arbeidspotentieel.
Iedereen die deel uitmaakt van de (potentiële) beroepsbevolking in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel ontwikkelt zich continu door Leven lang ontwikkelen	- Alle inwoners zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen (ook preventief om duurzaam aan het werk te kunnen blijven). - Alle inwoners hebben toegang tot loopbaanadvies en scholing (inclusief basisvaardigheden). - Alle inwoners hebben de mogelijkheid om inzicht te krijgen in hun skills.
Het onderwijsaanbod en de arbeidsmarktvraag sluiten optimaal op elkaar aan; praktijkgericht, passend bij een continue leercultuur en gericht op skills. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	- Bestaande samenwerkingen tussen bedrijfsleven en onderwijs gefocust op ontwikkeling van studenten en werknemers zijn versterkt, en nieuwe samenwerkingen ontstaan. - Meer studenten, ook als zij buiten de regio studeren, maken kennis met werkgevers van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (bijvoorbeeld stage). - Nieuwe vormen van onderwijs (praktijk- en skills gericht, 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. - Het aandeel beroepsbevolking met startkwalificatie stijgt t.o.v. 2026.

Ambitie	Doelstelling
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. Behouden en aantrekken van talent	• We hebben actueel inzicht in de toekomstige regionale arbeidsmarktvraag. • Meer inwoners kiezen voor een opleiding die aansluit bij de regionale arbeidsmarktvraag (voortkomend uit maatschappelijke ontwikkelingen, transities en economische ontwikkelingen). • We werken toe naar een aanpak per focussector om de arbeidsmarktkrapte in deze sectoren te verkleinen, mits daar vanuit werkgevers/sector behoefte aan is.¹ • We ondersteunen internationaal talent (op elk niveau) en hun werkgevers rondom werk en ontwikkeling via onder andere het WIN-punt en het Werkcentrum.
Alle bedrijven hebben op individueel niveau inzicht in hun strategische HR-vraagstukken en zijn actief bezig met het behouden en ontwikkelen van talent gericht op skills (leercultuur). De arbeidsmarktregio heeft op overkoepelend niveau inzicht in de ondersteuningsbehoefte van bedrijven. Versterken (human capital) werkgevers	• MKB-ondernemers zijn zich bewust van het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen voor hun medewerkers. • MKB-ondernemers zijn actief bezig met strategisch human capital beleid, waarbij het verhogen van de arbeidsproductiviteit als een belangrijk middel wordt beschouwd. • Er vindt op regionaal niveau samenwerking plaats tussen werkgevers op het gebied van human capital vraagstukken (bijv. verhogen arbeidsproductiviteit). • Alle MKB-bedrijven en ondernemers die ondersteuning nodig hebben bij (strategische) human capital vraagstukken kunnen hier advies en ondersteuning bij ontvangen. • De arbeidsmarktregio heeft inzicht in de ondersteuningsbehoefte van bedrijven op het gebied van human capital.
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	• Werkcentrum Helmond-De Peel is op basis van een (middel)langetermijnvisie verder doorontwikkeld en is volledig geborgd in en aangesloten op de totale arbeidsmarktinfrastructuur. • Werkcentrum Helmond-De Peel is bij inwoners en werkgevers bekend als herkenbare en toegankelijke plek voor iedereen met vragen over werk, ontwikkeling of werkgeverschap.² • Werkcentrum Helmond-De Peel biedt als aanvulling op voorliggende voorzieningen innovatief maatwerk voor wie buiten bestaande regelingen valt.

¹ Deze aanpak is gericht op hetgeen aanvullend op reeds bestaande agenda's en projecten nodig is. We houden rekening met een integrale aanpak in de sector en over de verschillende sectoren heen. Onderdeel van deze aanpak kan onder andere de inzet op het behoud van bestaande doelgroepen (zoals gepensioneerden) als 'nieuwe' doelgroepen (zoals internationaal talent en statushouders) betreffen.

² KPI's worden opgenomen in het Jaarplan Werkcentrum

7 Dienstverlening

Dienstverlening aan onze inwoners en werkgevers staat voorop in alles wat we doen in de arbeidsmarktregio. Daar ligt de kern van onze samenwerking. We zien de zesde ambities uit deze meerjarenagenda (integrale en ontschotte dienstverlening) dan ook als randvoorwaarde voor de realisatie van de andere ambities.

Dienstverlening aan inwoners en werkgevers gebeurt op verschillende manieren. Zo hebben partners elk een eigen taak en verantwoordelijkheid vanuit hun wettelijke rol. Vanuit de arbeidsmarktregio verbinden we dit en vullen we aan waar nodig, op basis van onderliggend plan. We geven hier uitvoering aan met projecten, activiteiten en pilots die uitgevoerd worden door de gezamenlijke partners. Voor een beschrijving hiervan verwijzen we naar de Jaarplannen van de arbeidsmarktregio en de jaarlijkse rapportages. Daarnaast brengen we dienstverlening samen in en rondom het Werkcentrum.

In dit hoofdstuk wordt op hoofdlijnen een korte beschrijving gegeven van de missie, visie en positionering van het Werkcentrum op basis van de stand van zaken begin 2026. Voor een verdere uitwerking hiervan wordt verwezen naar de jaarplannen van het Werkcentrum. Daarnaast zal er in 2026 een (middel)langetermijnvisie worden opgesteld voor het Werkcentrum.

7.1 Werkcentrum Helmond-De Peel

Missie en kernwaarden

Werkcentrum Helmond-De Peel is een herkenbare en toegankelijke plek voor iedereen met vragen over werk, ontwikkelen of werkgeverschap. Het Werkcentrum is een netwerksamenwerking die uitvoering geeft aan de gezamenlijke regionale ambities van de arbeidsmarktregio. Daarbij staan de klantvraag en de behoefte van inwoners en werkgevers onvoorwaardelijk centraal.

Het Werkcentrum biedt ontschotte en onafhankelijke dienstverlening aan. Vanuit een sterk netwerk van partners worden hier expertise en diensten gebundeld. Het Werkcentrum is een samenwerkingsnetwerk dat bestaande diensten aanvult en partners verbindt. Vanuit het Werkcentrum worden regionale hiaten gesignaleerd en opgepakt met de gezamenlijke partners (al dan niet via het Werkcentrum).

De algemene kernwaarden – aandacht, verbinden, daadkracht – zijn leidend. De klant en zijn vraag wordt vanaf de start met aandacht ontvangen. Om de klantvraag goed te bedienen werken partners samen. Het Werkcentrum zet de klantvraag centraal en streeft zo naar de meest excellente diensten die de regio te bieden heeft.

Partners

Werkcentrum Helmond-De Peel is geen juridische entiteit, maar een netwerkorganisatie met drie niveaus van samenwerking:

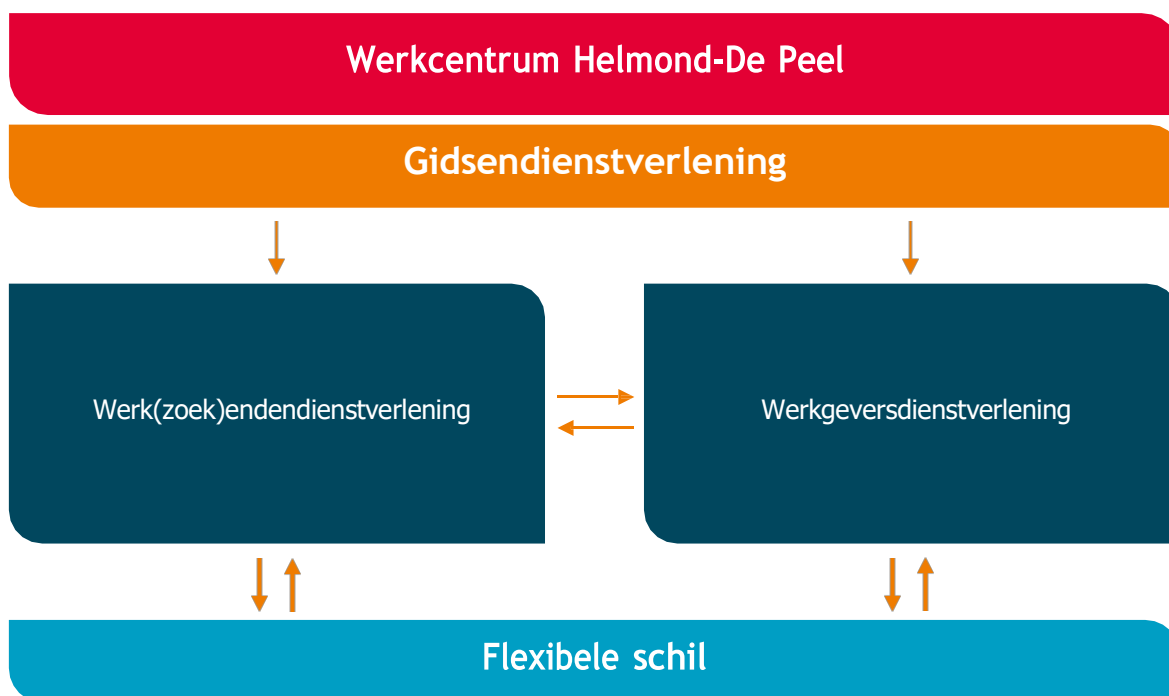
- Binnen het Werkcentrum: Een team van professionals werkt 'dedicated' vanuit het Werkcentrum. Zij beantwoorden vragen van inwoners en werkgevers (klanten) en geven invulling aan projecten en diensten. Dit is het eerste niveau van samenwerking, letterlijk 'binnen het Werkcentrum'.
- Met kernpartners: Voor specifieke diensten verwijzen de gidsen van het Werkcentrum klanten door naar de kernpartners. Bij een passende klantvraag zorgen zij voor een warme overdracht. Deze partners, die deel uitmaken van de Regionaal Beraad, hebben elk een eigen rol en opdracht.

- Netwerkbrede samenwerking: Buiten de directe samenwerking met kernpartners onderhoudt het Werkcentrum bredere relaties (bijvoorbeeld met het WIN-punt) in de regio (en bovenregionaal) om doelen te realiseren.

Naast de kernpartners werkt het Werkcentrum samen met veel andere regionale partijen, zoals hulpverleners, bemiddelaars, opleiders en informatieverstrekkers. Hun diensten raken de thema's werk, ontwikkelen en werkgeverschap. Dit is dus het derde niveau van samenwerking dat via het Werkcentrum wordt ontsloten. Hoewel deze partijen niet in het Regionaal Beraad zitten, zijn ze cruciaal voor een sluitende dienstverlening in de regio. Deze samenwerking kan ook buiten de arbeidsmarktregio liggen.

Dienstverlening van Werkcentrum Helmond-De Peel

In het Werkcentrum staat de klantvraag en haar behoefte onvoorwaardelijk centraal. Dit betekent dat het Werkcentrum altijd opzoek gaan naar de vraag achter de vraag. Dat doet het door het bieden van excellente dienstverlening met excellente samenwerking. De dienstverlening van het Werkcentrum is in basis op te delen in vier delen: gidsdienstverlening, werk(zoek)enddienstverlening, werkgeversdienstverlening en de flexibele schil. De benoemde werkgevers- en werk(zoek)enddienstverlening betreft alleen de dienstverlening die onder de vlag van het Werkcentrum wordt uitgevoerd. Reguliere dienstverlening van partners valt hier niet onder maar wordt wel ontsloten in het Werkcentrum.



Gidsdienstverlening

Gidsen van het Werkcentrum hebben als kerntaak om inwoners en werkgevers welkom te heten, de vraag en behoefte helder te krijgen, de klant op de juiste manier door te verwijzen (binnen het Werkcentrum dan wel naar partners) of direct van informatie en advies te voorzien. Met de juiste klantvraag in beeld, wijst de gids de klant de weg op het gebied van werk, leren/ontwikkelen, personeel/werkgeverschap. Door de uitgebreide kennis van diensten in het brede werkveld en de menukaart van de

arbeidsmarktregio Helmond-De Peel en haar partners, kent de gids het speelveld en de partijen die hierbinnen actief zijn.

Werk(zoek)endendienstverlening

Iedere werk(zoek)ende in de regio Helmond-De Peel kan bij het Werkcentrum Helmond-De Peel terecht voor vragen rondom werk en ontwikkeling. Vanaf 2026 kan dit zowel fysiek als digitaal. Binnen de werk(zoek)endendienstverlening wordt er onderscheid gemaakt in loopbaanadvies en extra ondersteuning.

Werkgeversdienstverlening

Op 1 september 2025 is de werkgeversdienstverlening van het WSP vervlochten met Werkcentrum Helmond-De Peel. Daarnaast wordt met alle gezamenlijke partners (o.a. SBB, sociale partners, VNO-NCW, Senzer, UWV en Ter AA) toegewerkt naar een samenhangend pakket van brede regionale werkgeversdienstverlening. Werkgevers met vragen kunnen zich altijd wenden tot de deelnemende partners als UWV, Senzer, SBB, VNO-NCW en Ter AA. Maar voor werkgevers die zich direct melden bij Werkcentrum, worden de werkgeversdiensten via het label Werkcentrum Helmond-De Peel ontsloten. Het Werkcentrum opereert daarbij vanuit één website, communiceert met één beeldmerk en organiseert events in gezamenlijkheid vanuit Werkcentrum Helmond-De Peel.

Flexibele schil

Het werkcentrum maakt gebruik van een flexibele schil om flexibel en snel in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen en projecten als daar nog geen reguliere (basis)dienstverlening voor beschikbaar is. Daarnaast kan de flexibele schil snel hiaten oppakken en ontwikkelen in regionale dienstverlening als daar behoefte aan is. Het inzetten op innovatie en nieuwe producten is hier ook onderdeel van.

Doelgroepen

Het Werkcentrum richt zich op alle inwoners en werkgevers van Helmond-De Peel. Dat betekent dat iedereen bij het Werkcentrum terecht kan en geholpen wordt. Tegelijkertijd heeft het Werkcentrum extra aandacht voor een aantal meer kwetsbare groepen: on(der)benut arbeidspotentieel, jongeren, werkenden, internationaal talent en MKB.

8 Verantwoording en financiën

8.1 Monitoring

De genoemde doelstellingen worden jaarlijks gemonitord en gedeeld met het Regionaal Beraad. 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. Daarnaast zijn niet alle doelstellingen kwantificeerbaar. In bijlage 4 leggen we uit hoe we de stand van zaken met betrekking tot de realisatie van de doelstellingen monitoren gedurende de looptijd van deze agenda (kwantitatief, kwalitatief dan wel beschrijvend).

Het Regionaal beraad wordt jaarlijks geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot de realisatie van de doelstellingen. Daarnaast wordt gewerkt met Jaarplannen en jaarverantwoordingen waarin meer op project- en activiteitsniveau wordt gemonitord.

Op basis van de monitoring kan in gezamenlijkheid worden besloten tot aanpassingen in de koers en/of gezamenlijke activiteiten. In de monitoring worden tenminste de volgende onderdelen opgenomen:

- Doelstellingen en indicatoren
- Financieel overzicht van regionale arbeidsmarktmiddelen
- Beknopt overzicht van gezamenlijke projecten
- Overige arbeidsmarktinformatie voor zover relevant voor dit plan

We maken hiervoor zoveel mogelijk gebruik van bestaande bronnen, waaronder de arbeidsmarktinformatie van het UWV en andere partners.

8.2 Nieuwe initiatieven

Voor nieuwe projecten of activiteiten die zich in de toekomst aandienen of door de partners (in gezamenlijkheid) worden aangedragen, geldt deze meerjarenagenda als kapstok. Nieuwe activiteiten of projecten (gefinancierd vanuit de arbeidsmarkt) dienen altijd bij te dragen aan de ambities van deze agenda.

Kansrijke initiatieven worden getoetst aan een afwegingskader (gebaseerd op de meerjarenagenda) en met advies van het Voorbereidend Regionaal Beraad voorgelegd aan het Regionaal Beraad. Het is vervolgens aan het Regionaal Beraad 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.

8.3 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 die vallen onder de regie van het Regionaal Beraad. Dit betreft veelal middelen vanuit ESF+ (Europese Unie) en financiële impulsen vanuit Rijk en Provincie Noord-Brabant.

Regionale arbeidsmarktmiddelen die in de komende jaren, vaak via de centrumgemeente, beschikbaar komen voor arbeidsmarkt(dienstverlening), worden ingezet binnen het kader van onderliggende meerjarenagenda. Hieronder wordt niet verstaan de uitkeringen van het Rijk die bedoeld zijn voor de bekostiging van de regiefunctie van de centrumgemeente. Besluitvorming over de inzet van arbeidsmarktmiddelen vindt plaats via het Regionaal Beraad. Voor afspraken over dit besluitvormingsproces wordt verwezen naar het vastgestelde samenwerkingsconvenant.

Op dit moment verwachten we dat met de huidige en toekomstige regionale middelen uitvoering gegeven kan worden aan de regionale meerjarenagenda. Nieuwe ontwikkelingen kunnen in de loop van de periode echter leiden tot een extra financieringsvraag. In dat geval treden de verschillende partners via het Regionaal Beraad met elkaar in gesprek. Onderdeel van de monitoring is een actueel financieel overzicht van regionale arbeidsmarktmiddelen dat op structurele basis wordt bijgehouden en één keer per jaar wordt gedeeld.

Bijlage 1 Toelichting profiel van Helmond-De Peel

1.1 Inwoners en beroepsbevolking

Betaald werk

Van de 15 t/m 74-jarigen in de regio heeft ongeveer 74% een betaalde baan. Daarnaast is de werkloosheid lager dan het landelijk gemiddelde. Tegelijkertijd zien we een stijging van het aantal geregistreerde werkzoekenden in Helmond-de Peel: eind juni 2025 betrof dit 14.400 mensen, een stijging van 2,4% ten opzichte van een jaar daarvoor. Deze groep bestaat uit personen met een diverse achtergrond: personen met een actief cv op werk.nl (waaronder mensen die momenteel een baan hebben), WW'ers en personen met een uitkering Participatiewet, Wajong-dienstverlening, WGA of WAO-dienstverlening. Deze stijging ligt overigens in lijn met de landelijke trend. Onder de geregistreerde werkzoekenden bevindt zich een forse groep mensen zonder startkwalificatie, namelijk 42%. Dit percentage ligt boven het landelijke percentage van 36,8%. Daarnaast zien we de afgelopen twee jaar een stijging in het aantal WW-uitkering, wat in lijn ligt met de landelijke cijfers.

Ook wordt de groep met een bijstandsuitkering groter, mede een groeiende mismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod, instroom van statushouders, vergrijzing en beperkte mobiliteit.

Onbenut arbeidspotentieel

Het onbenutte arbeidspotentieel in Helmond-De Peel ligt lager dan het gemiddelde in de provincie en Nederland.³ Op 1 januari 2023 kende Helmond-De Peel een potentiële beroepsbevolking van 195.000 inwoners (15 t/m 74 jaar). Het onbenut arbeidspotentieel daarvan betreft zo'n 15.000 mensen. Deze groep bestaat uit mensen die al werken en meer uren zouden willen werken (7.000 onderbenutte deeltijdwerkers), werklozen (5.000) en semi-werklozen (3.000). Werklozen zijn mensen die én zoeken én beschikbaar zijn. Semi-werklozen zijn mensen 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.⁴

Onder het onbenut arbeidspotentieel bevinden zich onder andere mensen die zich hebben ingeschreven voor een minder kansrijk beroep bij het UWV. Via bij- en omscholing kan deze groep naar een andere sector worden bewogen. Hetzelfde geldt voor het relatief groot aandeel onbenutte deeltijdwerkers in Helmond-De Peel.

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.

Opleidingsniveau

Het onderwijsniveau van de beroepsbevolking in de regio bevat relatief gezien veel middelbaar opgeleide vakmensen in diverse sectoren. Het aandeel inwoners met een hoogst behaald diploma op HAVO-, VWO- of MBO2 tot 4-niveau is 41,5%, wat in lijn ligt met het landelijk gemiddelde van 41,2%. Dat terwijl inwoners met een HBO of WO-bachelor/master/doctor-diploma in de regio 25,4% is, wat onder het

³ Bron: CBS (2025), Dashboard Beroepsbevolking Regionaal

⁴ Bron: UWV (2025), Regio in Beeld Helmond-De Peel, 2025-2026

landelijk gemiddelde van 32,5% ligt. Wel zien we de afgelopen jaren een lichte stijging in het aantal hoogopgeleiden (22,2% in 2019 en 25,4% in 2023).⁵

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. Zij hebben moeite om mee te kunnen doen in de maatschappij en ervaren een ondersteuningsbehoefte op de arbeidsmarkt. Dit wordt versterkt door de vergrijzing en mismatch tussen werkgevers en werkzoekenden. Vacatures blijven onvervuld omdat werkzoekenden niet altijd over de opleiding, kennis en ervaring beschikken. Vanuit het brede perspectief 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 jongeren, laaggeletterden, inwoners met beperkte digitale vaardigheden, inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt door een fysieke en/of psychische beperking, en arbeidsmigranten. Ook zien we dat duurzaam en passend werk voor inwoners die moeite hebben om rond te niet altijd vanzelfsprekend is. In Helmond zien we dat de concentratie van kwetsbare groepen sterk verbonden is aan bepaalde wijken.

Jongeren in een kwetsbare positie

Onder jeugdwerkloosheid verstaan we de werkloze beroepsbevolking als percentage van de totale beroepsbevolking onder jongeren van 15 tot 25 jaar. De coronacrisis heeft destijds een tijdelijke stijging van de jeugdwerkloosheid veroorzaakt. Ook daarna zien we landelijk een lichte stijging in de jeugdwerkloosheid van 7,6% in 2022 naar 8,7% in 2024. Regionaal zien we een percentage van 6,7% in 2022 en 7,4% in 2024. In 2014 was dit percentage nog 13,7% (landelijk) en 13% (regionaal). Deze stijging weerspiegelt zich in een toename van het aantal WW-uitkeringen en bijstandsuitkeringen onder jongeren.⁶ Het eerste kwartaal van 2025 is het negende kwartaal op rij waarin het aantal jongeren met een bijstandsuitkering hoger is dan een jaar eerder. Een mogelijke verklaring is dat jongeren vaker werken met flexcontracten, waardoor zij minder goed beschermd zijn tegen ontslag.

Werkloosheid komt het meeste voor onder jongeren die buiten Europa zijn geboren (migranten) en jongeren die in Nederland geboren zijn maar waarvan de ouders buiten Europa zijn geboren (tweede generatie). In 2024 gaat het landelijk om respectievelijk 13,0 procent en 10,6 procent van de 15- tot 25-jarigen. Onder jongeren met een Nederlandse achtergrond die in Nederland zijn geboren en waarvan ook de ouders in Nederland zijn geboren, gaat het om 7,2 procent die op zoek is naar betaald werk.⁷

Startkwalificatie en laaggeletterden

Ongeveer 42% van de geregistreerde werkzoekenden in Helmond-De Peel heeft geen startkwalificatie. Dat is hoger dan het landelijke percentage van 37%.

Daarnaast zien we dat de regio zich kenmerkt door een relatief hoog percentage laaggeletterden en mensen met beperkte digitale vaardigheden. Met 15% ligt dit percentage hoger dan het landelijke gemiddelde 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. Een kwart van de

⁵ Bron: CBS (2023)

⁶ Bron: UWV (2025), Dashboard WW-uitkeringen

⁷ Bron: NJi (2025), Cijfers over jeugdwerkloosheid

laaggeletterden zijn migranten boven de 30 jaar oud met een partner en/of kinderen. 18% van de laaggeletterden zijn Nederlands werkenden boven de 50 jaar oud met een gezin.⁸ De leesvaardigheid van leerlingen in de onderbouw van het voortgezet onderwijs daalt sinds het schooljaar 2018-2019. Een derde van alle 15-jarige leerlingen in het voortgezet onderwijs heeft inmiddels een taalachterstand.⁹

Laaggeletterden hebben bovendien drie keer zo veel kans om digitaal onvoldoende vaardig te zijn. Bij de ontwikkeling van digitale vaardigheden is het kunnen lezen, begrijpen en gebruiken van informatie belangrijk. Opmerkelijk is dat uit landelijk onderzoek blijkt dat deze groep niet enkel wordt gevormd door ouderen. Het hebben en kunnen ontwikkelen van digitale 'skills' is als individu op de arbeidsmarkt echter belangrijk (zie ook paragraaf 5.3). Personen die niet over voldoende digitale vaardigheden beschikken zijn daarmee kwetsbaarder op de arbeidsmarkt.

Internationaal talent

Nederland wordt steeds meer divers, zo ook regio Helmond-De Peel. Op dit moment heeft ruim 30% van de inwoners van gemeente Helmond een niet-Nederlandse afkomst.¹⁰

In de regio werken momenteel ongeveer 8.500 arbeidsmigranten. Daarnaast behoort de regio tot de top 10 van arbeidsmarktregio's waar de meeste arbeidsmigranten wonen. Op dit moment wonen bijna 8.000 arbeidsmigranten in Helmond-De Peel, wel met de verwachting dat dit aantal de komende jaren slechts minimaal zal groeien of zelfs licht zal afnemen. Arbeidsmigranten vervullen vaak laaggeschoolde en uitvoerende banen op tijdelijke en flexibele basis, zoals seizoenswerk. Deze functies worden meestal vervuld onder condities die voor andere werknemers op de arbeidsmarkt vaak minder aantrekkelijk zijn. De grootste groep arbeidsmigranten verdient tussen de 20.000 en 30.000 euro per jaar en werkt korter dan een jaar in Helmond-De Peel.

Daarnaast kent de regio relatief veel expats. Dit zijn kenniswerkers die werkzaam zijn voor internationale organisaties en meestal tijdelijk in de regio verblijven. Momenteel zijn ruim 3.000 kenniswerkers woonachtig in Helmond-De Peel. 2.000 daarvan werken in de regio zelf. Internationaal talent is essentieel om de regionale economie op verschillende terreinen draaiende te houden. Tegelijkertijd brengt dit ook uitdagingen met zich mee, bijvoorbeeld op het gebied van huisvesting, sociale participatie en onderwijs.¹¹

De totale Brainportregio kent veel internationale studenten, met name binnen het hoger onderwijs zoals de TU/e. Internationale studenten die afstuderen aan de TU/e blijven het langst in Nederland wonen vergeleken met alumni van andere universiteiten. Bijna de helft van hen woont vijf jaar na afstuderen nog steeds in Nederland. De groei van internationale studenten zet zich naar verwachting de komende jaren door. Mogelijk dat deze verwachting wordt bijgesteld n.a.v. de verwachte strengere regelgeving omtrent internationale studenten. 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.¹²

⁸ Bron: PIAAC (2011)

⁹ Bron: Inspectie van het Onderwijs (2025), De Staat van het Onderwijs 2025

¹⁰ Bron: BRP (2025)

¹¹ Bron: Decisio (2025), Monitor Internationals 2010-2023 Regiorapportage Helmond De Peel

¹² Bron: Nuffic (2025), Stay rate and labour market position of international graduates 2013-2022

1.2 Werkgevers en bedrijven

Van oudsher speelt de industriële sector een belangrijke rol in Helmond-De Peel. Dit is ook terug te zien in de economie van de regio, die zich vooral concentreert rondom industrie en collectieve dienstverlening. Daarnaast is de (land)bouwsector in hogere mate aanwezig dan gemiddeld in Nederland. Deze informatie komt duidelijk naar voren in de procentuele verdeling van banen over de verschillende sectoren (zie onderstaande tabel).

	Helmond-De Peel	Noord-Brabant	Nederland
Industrie	26,2%	21,5%	15,9%
Landbouw	4,3%	2,5%	2,3%
Handel	18,0%	18,2%	17,0%
Collectieve dienstverlening– onderwijs, gezondheidszorg en openbaar bestuur	26,2%	27,3%	31,7%
Zakelijke dienstverlening	22,7%	28,5%	31,7%
Overige dienstverlening	2,6%	2,0%	2,2%

Bron: LISA, 2023

De industriële sector heeft de afgelopen jaren turbulentie ervaren. Door de oorlog tussen Rusland en Oekraïne zijn de energieprijzen sterk gestegen. Daarnaast vormt netcongestie een punt van zorg. Ruim een kwart van de industriële bedrijven in Nederland geeft aan dat onvoldoende vraag naar hun producten een belemmering vormt. Dit is het hoogste aandeel van alle sectoren. Ondanks deze turbulente periode bleef het personeelsbestand in de industriële sector in Helmond-De Peel groeien. Dat is mede te danken aan de groei van de Brainportregio.¹³

Naast sectoren als industrie en landbouw kenmerkt Helmond-De Peel zich ook door een grote vertegenwoordiging van uitzendbureaus. Uitzendbureaus hebben de afgelopen jaren grote schommelingen in werkgelegenheid gekend. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in onder andere horeca, industrie, transport, groothandel en landbouw. Zij vangen vooral pieken en dalen in de productie op (o.a. seizoenswerk). Om die reden vormen uitzendbureaus een conjunctuurgevoelige sector.

Daarnaast wordt de uitzendsector momenteel getroffen door strengere wet- en regelgeving. Dit maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. Bovendien is het in een aanhoudend krappe arbeidsmarkt lastig om geschikte flexibele arbeidskrachten te vinden en te plaatsen. Tot slot kiezen werkenden steeds vaker voor vaste loondienst of voor ondernemerschap als zzp'er.¹⁴

Buiten een aantal grote bedrijven kenmerkt de regio zich door een groot aantal midden- en kleinbedrijven (MKB). Zzp'ers maken onderdeel van het aandeel MKB. Van de circa 33.500 bedrijfsvestigingen in de regio bestaat ongeveer 22.000 uit zzp'ers.¹⁵ Deze structuur maakt de regio conjunctuurgevoelig, aangezien het voor ondernemers van midden- en kleinbedrijven vaker moeilijker is om economische schommelingen op

¹³ Bron: UWV (2025), Regionale Arbeidsmarktprognose 2025-2027 Helmond-De Peel

¹⁴ Bron: UWV (2024), Regio in Beeld Helmond-De Peel. 2024-2025

¹⁵ Bron: KVK Regiodata

te vangen. Desondanks zien we dat de groei van de werkgelegenheid in Helmond-De Peel relatief hoog is ten opzichte van het landelijke gemiddelde.¹⁶

Tussen 2017 en 2024 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 16%. Vanaf 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium op de Wet DBA opgeheven, wat betekent dat de Belastingdienst vanaf dit kalenderjaar kan handhaven op schijnzelfstandigheid bij zzp'ers. Mede hierdoor wordt verwacht dat het aantal banen voor zelfstandigen in Helmond-De Peel in de komende jaren met 5,1 procent zal afnemen. Banen voor zelfstandigen zijn in Helmond-De Peel vooral te vinden in de bouw, overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten. Relatief gezien komt het aantal zelfstandigen ook veel voor in de sector landbouw & visserij.

Tussen 2024 tot 2027 neemt het aantal zelfstandigenbanen naar verwachting vooral af in de overige zakelijke diensten, bouw, zorg & welzijn en detailhandel.¹⁷

Regionaal economisch profiel

In de 'Visie werklocaties Metropoolregio Eindhoven' is onderstaand economisch profiel van de regio en de subregio's opgenomen. De visie is de basis voor de programmeringsafspraken die later dit jaar opgesteld zullen worden en is door de 21 gemeenteraden vastgesteld.

Samengevat: het economisch profiel kent per schaalniveau een ander accent

Wat	Economisch profiel			
Overkoepelend economisch profiel	Metropoolregio			
	HTSM-industrie - vijf technologie-marktkombinaties			
Technologie-markt-kombinaties	SGE - Automotive (Mobility) - Health - Security - Advanced & additive manufacturing	A2 - Advanced & additive manufacturing - Energy	De Kempen - Advanced & additive manufacturing	De Peel - Food - Advanced & additive manufacturing
Bestaand voorzienend mkb dat van belang is voor leefbaarheid	21 gemeenten individueel O.a. Cranendonck: metaal en energie. Heeze-Leende, Valkenswaard en Geldrop-Mierlo: toerisme en recreatie* Oirschot: veiligheid. Helmond: automotive en gezondheid. Peel: agro en foodtech. Gedeeld: veel voorzienend mkb zoals bouw- en installatiebedrijven			

* met de kanttekening dat bedrijvigheid rond toerisme en recreatie zich vrijwel niet op bedrijventerreinen bevindt

Daarnaast is door de gemeenten afgesproken dat in de regio in principe geen ruimte wordt geboden aan (grootschalige) logistieke bedrijven (incl. warehouses) en datacentra, tenzij dergelijke bedrijven van toegevoegde waarde zijn voor het Brainport ecosysteem. Voor wat betreft logistieke bedrijven moet sprake zijn van Brainport-verbonden logistiek. Het gaat hierbij enerzijds om logistieke bedrijven die direct verbonden zijn aan de technologische industrie (HTSM) in de regio en anderzijds om logistieke bedrijven die sterk verbonden zijn aan de regio vanwege historische banden en oorsprong, inbedding in de regio (bv. leveranciers, personeel, maatschappelijk) of sterke verbondenheid aan de regionale (productie)structuur.

¹⁶ Bron: UWV (2025), Dashboard Ontwikkeling werknemersbanen

¹⁷ Bron: UWV (2025), Regionale Arbeidsmarktprognose 2025-2027 Helmond-De Peel

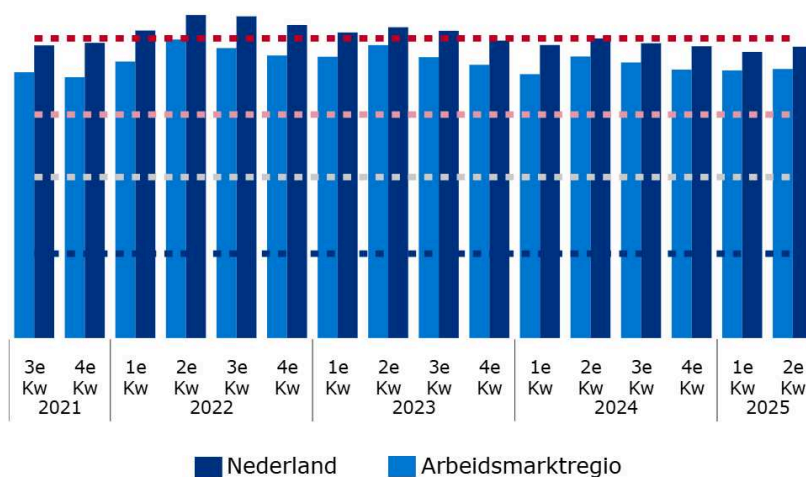
Arbeidsmarktkrapte¹⁸

Het vinden en behouden van voldoende en passende medewerkers is een van de belangrijkste knelpunten voor werkgevers. Hoewel de arbeidsmarkt inmiddels over het historisch hoogtepunt van krapte heen lijkt, blijft de vraag naar arbeid het beschikbare aanbod ruimschoots overtreffen. Landelijk gaf 53% van de werkgevers aan dat vacatures in de afgelopen twaalf maanden moeilijk vervulbaar waren. Daarnaast verwacht 62% dat de wervingsproblemen in de komende twaalf maanden blijven bestaan.

In Helmond-De Peel is de spanning tussen de openstaande vraag en het direct beschikbare aanbod nog steeds groot. Hoewel de economische groei (tijdelijk) afneemt en de banengroei stagneert, blijft sprake van een krappe arbeidsmarkt. Echter is de arbeidsmarkt in Helmond-De Peel iets ruimer dan die op landelijk en provinciaal niveau. In Nederland staan er voor elke 100 werklozen, 97 vacatures open. Hoewel dit op papier ruimte suggereert, leidt het in de praktijk nauwelijks tot verlichting voor werkgevers. De voornaamste oorzaak is een mismatch tussen vraag en aanbod. Veel vacatures zijn gericht op technisch, zorg gerelateerd of ICT-werk waarvoor werkzoekenden niet over de juiste opleiding, ervaring of vaardigheden beschikken.

Spanningsindicator per kwartaal

Helmond-De Peel



Bron: UWV

De krapte in onze regio is vooral zichtbaar in sectoren als techniek en industriezorg en welzijn, ICT, transport en logistiek, onderwijs en openbaar bestuur. In deze sectoren is sprake van een aanhoudend tekort aan voldoende en gekwalificeerd personeel. In de techniek en ICT stonden in het tweede kwartaal van 2025 1.250 vacatures open. De energietransitie, digitalisering en maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing en toenemende zorgvraag versterken deze tekorten.

¹⁸ Bron: UWV (2024), Regio in Beeld Helmond-De Peel, 2025-2026

Niet alleen de mismatch tussen vraag en aanbod speelt hierbij een rol. Ook demografische druk en een beperkt onbenut arbeidspotentieel dragen bij aan de krapte op de arbeidsmarkt. Door vergrijzing stromen veel ervaren arbeidskrachten uit, terwijl de instroom van jongeren in tekortsectoren onvoldoende is. Hoewel de arbeidsparticipatie in 2023 met 74% relatief hoog was, blijft het aantal direct inzetbare werkzoekenden in schaarse beroepen beperkt.

De arbeidsmarktkrapte vormt een duidelijk knelpunt voor werkgevers, maar biedt ook kansen voor de regio. Werkgevers worden gestimuleerd om werk anders te organiseren en meer te investeren in behoud van personeel. Voorbeelden hiervan zijn het stimuleren van scholing en het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.

1.3 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 aan middelbaar beroepsonderwijs. Dit wordt aangeboden door Ter AA, Yuverta en het Summa College. In de regio worden vakmensen opgeleid, die steeds meer en blijvend nodig zijn. Dit sluit aan bij de behoefte van praktisch opgeleide talenten op MBO-niveau in het bedrijfsleven.

De kennisinfrastructuur rondom hoger onderwijs is in mindere mate aanwezig, al zien we dat de samenwerking tussen hoger onderwijs en regio Helmond-De Peel de laatste jaren sterk toeneemt. Een voorbeeld is het Learning Lab, waar de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt wordt gevonden. Ook is PABO Hogeschool De Kempel gevestigd in Helmond. De wens om de samenwerking met het hoger onderwijs te intensiveren is aanwezig. Dit komt voort uit de behoefte aan HBO en WO opgeleide werknemers.

Zowel regionaal als landelijk is er steeds meer aandacht voor leven lang ontwikkelen binnen het reguliere en private onderwijs. Ook in de regio is het aanbod van praktijkgerichte cursussen en opleidingen voor werkenden, vaak in samenwerking met het bedrijfsleven, de laatste jaren toegenomen. Zo biedt Ter AA een pallet aan mogelijkheden voor bij- en omscholing via Ter AA Werkt. In dit kader wordt steeds meer gewerkt aan doorlopende leerlijnen van MBO naar HBO. Ook zien we een groeiende focus op de certificering van vaardigheden (skills). Tot slot kennen we de sectorale ontwikkelpaden, die laten zien welke banen er in een bepaalde sector zijn en welke opleidingen daarvoor nodig zijn.

Samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid is een belangrijke randvoorwaarde voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt. Daarnaast versterkt het de economische 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 en arbeidsmarkt.

Door de intensieve samenwerking met het regionale bedrijfsleven maken studenten bovendien eerder kennis met de regionale arbeidsmarktmogelijkheden, wat bijdraagt aan het aantrekken en behouden van talent in de regio. Dit komt op regionaal niveau tot uiting in diverse succesvolle samenwerkingen, waaronder: de BouwInfraCampus Mierlo, Techniekcentrum Brainport, Zorgcampus Helmond-De Peel, Automotive Campus, Foodtech en het Learning Lab. Verdere doorontwikkeling van deze samenwerkingen

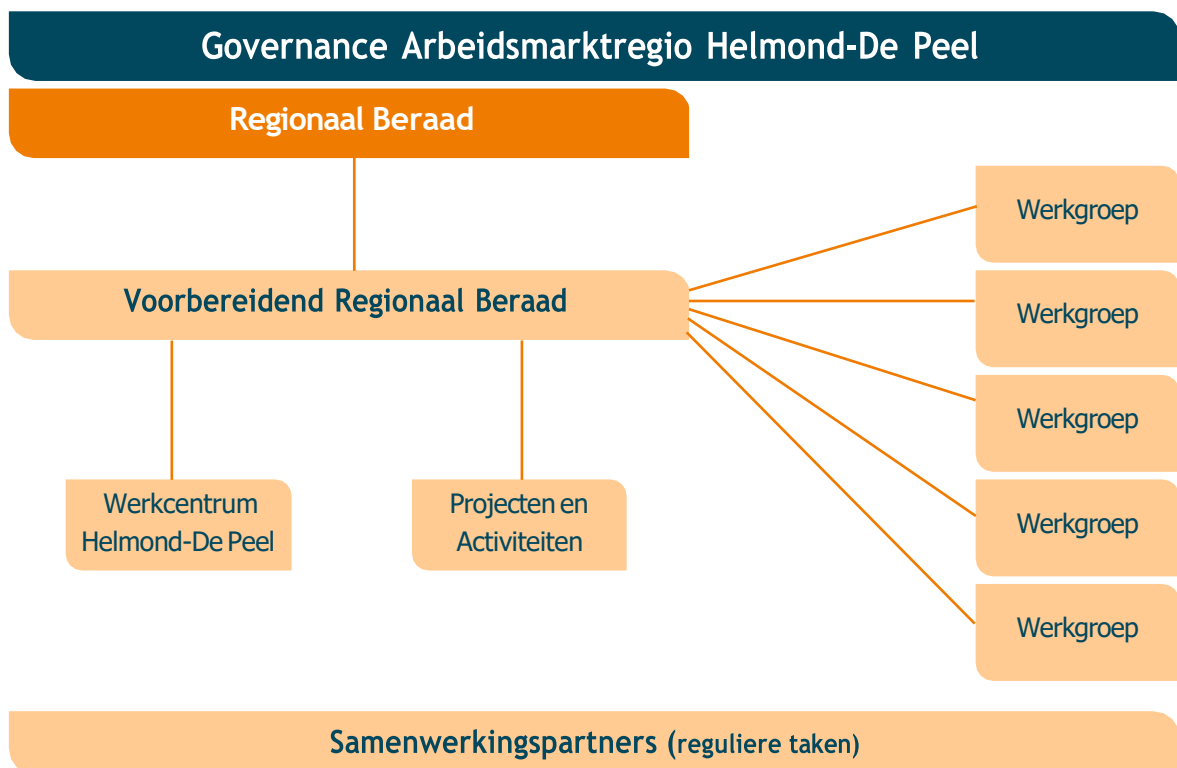
zijn voor de regio van belang. Niet alleen om bij te dragen aan economische groei en innovatie, maar ook in het kader van het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent in de regio.

Onderwijs buiten de regio

Daar waar opleidingen niet aangeboden worden is de beweging van studenten naar een andere regio logisch. Echter willen we voorkomen dat een student vanwege bepaalde beeldvorming kiest voor een andere stad (zoals Eindhoven), terwijl er een passende opleiding in de regio wordt aangeboden. In dat geval heeft het een negatieve impact op de bedrijven in deze arbeidsmarktregio. De kans is immers groot dat studenten in Eindhoven zich ook meer oriënteren op de plaatselijke arbeidsmarkt. Om die reden geven scholen in Helmond-De Peel steeds meer aandacht aan zichtbaarheid, imago en naamsbekendheid.

Bijlage 2 Governance arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een multi-helix en regionaal samenwerkingsverband bestaande uit (een vertegenwoordiging van) werkgevers, werknemers, onderwijs, overheid en uitvoeringsorganisaties. De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel strekt zich uit over de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren. Effectieve samenwerking in de arbeidsmarktregio is belangrijk om gezamenlijke ambities te kunnen realiseren. De constructieve samenwerking binnen de arbeidsmarktregio is een aantal jaar geleden vastgelegd. Eind 2025 is deze governance geactualiseerd en volledig in lijn gebracht met de landelijke hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur. Afspraken zijn vastgelegd in een samenwerkingsconvenant.



Regionaal Beraad

Het Regionaal Beraad voert regie op de sturing van de arbeidsmarktregio en is het centrale bestuurlijke orgaan in de samenwerking. Het Regionaal Beraad formuleert gezamenlijke ambities en doelen en legt deze vast in de regionale meerjarenagenda. Deze meerjarenagenda vormt de kapstok voor beleid en uitvoering van de arbeidsmarktregio. Het Regionaal Beraad. Deze partners hebben zitting in het Regionaal Beraad als vertegenwoordiger van de pijler. Zo vertegenwoordigt Ter AA de onderwijsinstellingen in de regio en neemt VNO-NCW deel als vertegenwoordiging van het regionale bedrijfsleven.

Pijler	Organisatie
Overheid	Centrumgemeente
	Vertegenwoordiging regiogemeenten
Werkgevers	VNO-NCW
Werknemers	FNV en CNV
Onderwijs	Ter AA
Uitvoeringsorganisaties	SBB, Senzer, UWV en Brainport Development

Vorbereidend Regionaal Beraad

Het Regionaal Beraad wordt ondersteund door een Vorbereidend Regionaal Beraad. Dit gremium bereidt inhoudelijke stukken en de agenda voor het Regionaal Beraad voor (o.a. regionale meerjarenagenda, uitvoeringsagenda, begroting, dashboards, subsidieaanvragen en verantwoordingen). Daarnaast houdt het Vorbereidend Regionaal Beraad het Regionaal Beraad actief op de hoogte van ontwikkelingen in de verschillende netwerken waarin de leden zijn vertegenwoordigd. Tot slot houdt het Vorbereidend Regionaal Beraad monitoring- en arbeidsmarktdashboards bij. De centrumgemeente vervult de rol van voorzitter en secretaris.

Werkgroepen

Voor de uitwerking en verdieping van bepaalde thema's wordt gewerkt met werkgroepen (dan wel thematafels/sectortafels). Deze werkgroepen bestaan uit de bij het thema betrokken partners, eventueel aangevuld met expertise partners uit het werkveld. De werkgroep komt gezamenlijk tot een advies/product. Dit wordt altijd eerst aangeboden aan de vorbereidende kerngroep. De vorbereidende kerngroep bepaalt vervolgens of het opgeleverde advies rijp is voor verdere doorgeleiding naar de kerngroep en/of nog eventuele aanvullingen nodig zijn.

Projecten en activiteiten

Uitvoering van arbeidsmarktdienstverlening komt tot uiting in verschillende vormen. Het meest zichtbaar is de dienstverlening van het Werkcentrum en de (reguliere) dienstverlening van de verschillende partners in het werkveld. Daarnaast wordt hier via een veelvoud aan projecten en activiteiten uitvoering aan gegeven. Dit betreft projecten waar een dan wel meerdere partners aan samenwerken en waar het Regionaal Beraad opdracht voor heeft gegeven. In veel gevallen zien we dat de dienstverlening na afronding van de projectperiode, indien succesvol, wordt geborgd bij een van de partners. Voorbeelden hiervan zijn de opzet van het WIN-punt, project Inclusieve Technologie, Regiodeal, voortraject anderstaligen zorg etc.

Rol centrumgemeente

De gemeente Helmond vervult de rol van centrumgemeente en heeft een regiefunctie gericht op het gezamenlijk regionaal belang. De portefeuillehouder arbeidsmarkt treedt vanuit deze rol op als voorzitter van het Regionaal Beraad. De centrumgemeente treedt in veel gevallen op als kassier van regionale arbeidsmarktmiddelen, als gedelegeerd opdrachtgever en zorgt indien nodig voor de formele besluitvorming (na besluitvorming Regionaal Beraad).

De centrumgemeente heeft vanuit deze regierol een faciliterende rol ten dienste van de arbeidsmarktregio en vervult deze rol binnen de kaders van het regionaal arbeidsmarktbeleid. Voor de uitvoering van deze faciliterende rol wordt gewerkt met een team Onderwijs en Arbeidsmarkt. Het team vertegenwoordigt de arbeidsmarktregio in diverse regionale en bovenregionale netwerken (bijvoorbeeld PACT Brabant), bereidt de besluitvorming door de centrumgemeente voor, heeft de regie op werkgroepen en Voorbereidende Regionaal Beraad, zorgt voor het tijdig aanvragen van subsidiemiddelen (bijvoorbeeld ESF) en treedt op als vertegenwoordiger van de arbeidsmarktregio in diverse projecten en netwerken. De programmamanager Onderwijs en Arbeidsmarkt vervult de functie van secretaris en adviseur van het Regionaal Beraad.

Werkcentrum Helmond-De Peel

Werkcentrum Helmond-De Peel is een regionale netwerkorganisatie waarin diverse partners hun dienstverlening rondom werk, personeel, scholing en ontwikkeling vanuit één loket ontsluiten en (deels) aanbieden. Het Werkcentrum valt onder de regionale arbeidsmarktinfrastructuur. Het Regionaal Beraad treedt op als opdrachtgever van het Werkcentrum, de centrumgemeente in veel gevallen als gedelegeerd opdrachtgever. Afspraken hierover zijn opgenomen in het samenwerkingsconvenant van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel.

De dagelijkse coördinatie en aansturing gebeurt door de coördinator Werkcentrum, onder de paraplu van de meerjarenagenda van de arbeidsmarktregio en het door het Regionaal Beraad vastgestelde Jaarplan Werkcentrum. De coördinator Werkcentrum sluit op structurele basis aan bij het Regionaal Beraad als adviseur.

Landelijk Beraad

Het Landelijk Beraad is het strategische overleg tussen publieke en private organisaties op landelijk niveau, dat faciliterend werkt voor de Regionale Beraden. Hier worden afspraken gemaakt over de invulling van de landelijke meerjarenagenda en wordt gezorgd voor samenhang tussen landelijke en regionale initiatieven. Om verdieping op onderwerpen mogelijk te maken, en partners te betrekken met kennis op specifieke onderwerpen, kunnen landelijke werkgroepen of experttafels georganiseerd worden.

Bijlage 3 Toelichting op enkele trends en ontwikkelingen

In de meerjarenagenda worden een aantal economische en maatschappelijke ontwikkelingen benoemd die direct dan wel indirect invloed hebben op de (regionale) arbeidsmarkt. Een aantal van deze ontwikkelingen vragen om een nadere toelichting en/of cijfermatige onderbouwing, zoals opgenomen in deze bijlage.

3.1 Transities

Verduurzaming (energietransitie, circulariteit, klimaatadaptatie)

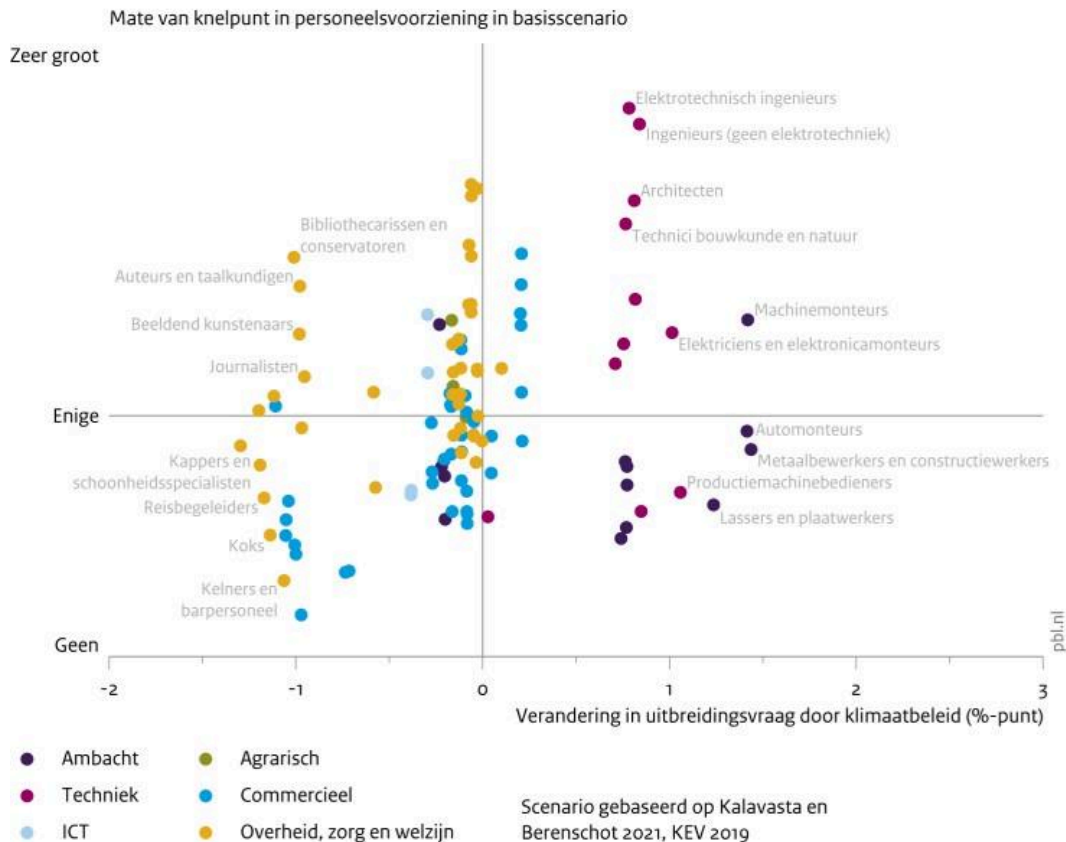
Transities rondom verduurzaming (energietransitie, circulariteit, klimaatadaptatie) hebben een breed maatschappelijk effect. De transitie heeft ook invloed op de arbeidsmarkt; de arbeidsmarktvraag neemt naar verwachting toe en er worden in sneltreinvaart nieuwe en andere skills gevraagd.

Onderzoek PBL & ROA¹⁹

Het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) heeft in samenwerking met het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) het effect van deze transitie op de arbeidsmarkt onderzocht. Er is gekeken naar de vraag in welke beroepen, opleidingen en regio's 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 geïnstalleerd. Hiervoor zijn geschikte arbeidskrachten nodig. In het scenario dat alle nodige investeringen worden gedaan, levert dit grote knelpunten op. Zowel in techniekberoepen op hoger onderwijsniveau zoals ingenieurs en architecten, als in techniek- en ambachtsberoepen op mbo-niveau zoals machinemonteurs, metaalbewerkers en constructiewerkers. Dit komt bovenop de knelpunten die ook zonder investeringen in klimaatbeleid al voorzien worden. Een mogelijk scenario is dat klimaatinvesteringen leiden tot een *verschuiving* in plaats van enkel een *toename* in het bestedingspatroon van bedrijven, consumenten en overheid. In dat geval kan het klimaatbeleid een negatief effect hebben op zowel dienstverlenende beroepen zoals verkoopmedewerkers in de detailhandel en horecapersoneel, als creatieve en taalkundige beroepen zoals journalisten, auteurs en beeldend kunstenaars. De vraag naar arbeidskrachten in techniek- en ambachtsberoepen neemt echter ook in dit scenario toe.

¹⁹ Bron: Planbureau voor de Leefomgeving (2022). Inzicht in arbeidsmarktknelpunten voor de uitvoering van het klimaatbeleid

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



Bron: PBL, ROA

In Noord-Brabant kan dit leiden tot een extra vraag naar 14.000 arbeidskrachten in 2026. Tot en met 2030 wordt er op de Brabantse bedrijventerreinen een groei van 25.000 tot 44.000 banen verwacht.²⁰ Twee ontwikkelingen die we in dit kader specifiek willen benoemen zijn ontwikkelpaden en de human capital agenda klimaatbanen.

HCA Klimaatbanen

De uitvoeringsagenda HCA Klimaatbanen draagt bij aan het versnellen van de energietransitie door gerichte inzet op arbeidsmarktvraagstukken binnen de klimaatsector voor de Brainportregio. De looptijd van dit programma bedraagt 4 jaar (2025-2028). In 2025 is de uitvoeringsagenda opgesteld. Voor de periode 2026–2028 zijn er vijf actielijnen uitgewerkt die samen zorgen voor instroom, behoud en productiviteit van personeel in klimaatbanen.

Sectorale Ontwikkelpaden

Sectorale Ontwikkelpaden kunnen ingezet worden als instrument om invulling te geven aan de stijgende en veranderende vraag naar arbeidskrachten rondom klimaatbanen. Ontwikkelpaden geven inzicht in de functies en bijbehorende opleidingen binnen een sector. Ze laten zien hoe je kunt instromen, doorstromen of overstappen binnen of naar een andere sector. Voor werkzoekenden en werknemers geeft het inzicht in hoe ze kunnen starten in een bepaalde sector, ook zonder de juiste vooropleiding. Voor werkgevers is het een middel om nieuwe medewerkers te werven of om huidige medewerkers te helpen

²⁰ Bron: Provincie Noord-Brabant (2022), Prognoses Brabantse bedrijventerreinen vanaf 2022

zich verder te ontwikkelen. In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel gebruiken we dit hulpmiddel onder andere voor het bevorderen van de instroom in klimaatbanen en ondersteunen we de loopbaanontwikkeling en doorstroom van werkenden.

Digitalisering, kunstmatige intelligentie (AI) en robotisering

Digitalisering, kunstmatige intelligentie (AI) en robotisering veranderen de arbeidsmarkt ingrijpend. Net als de vergroening biedt de digitalisering zowel kansen als bedreigingen voor de economie van de regio. Een deel van de huidige banen zal verdwijnen, dan wel fundamenteel van karakter veranderen. Het gaat met name om banen in min of meer gestandaardiseerde processen voor productie of administratie. Ook worden complexere banen steeds meer bedreigd door nieuwe AI-toepassingen, zoals software engineering en juridische banen. Digitalisering zorgt ook voor veel nieuwe banen: er zijn mensen nodig om nieuwe technologieën te ontwikkelen en nieuwe, gedigitaliseerde machines te produceren. Ook indirect ontstaan er nieuwe banen, voor mensen die met die nieuwe technologieën en machines aan het werk gaan.²¹

Om de regio toekomstbestendig te maken, is het essentieel om in te zetten op scholing en omscholing, afgestemd op de behoeften van het bedrijfsleven. Daarnaast vraagt de transitie aandacht voor sociale inclusie, zodat iedereen kan profiteren van de technologische vooruitgang. Bovendien is ook voor deze transitie zowel op regionaal als provinciaal niveau een agenda opgezet in de vorm van HCA ICT.

HCA ICT

Zowel op regionaal als provinciaal niveau is een HCA ICT opgezet om de krapte op de arbeidsmarkt ICT tegen te gaan. In augustus 2023 werd de Regionale Agenda Schaalsprong Talent vastgesteld als integraal onderdeel van de Strategische Agenda Brainport Eindhoven, gericht op het aanpakken van de krapte op de arbeidsmarkt voor techniek en IT. De ambitie is om meer dan 50.000 extra arbeidsplaatsen te creëren in deze sectoren tegen 2032. Daarbij moet wel gezegd worden dat dit met name gaat om IT in combinatie met techniek in plaats van IT in de brede zin van het woord. Op provinciaal niveau streeft Noord-Brabant naar een leidende positie in de data-economie tegen 2030. Daarvoor is in 2024 een human capital agenda IT opgesteld met de focus op het slim inzetten van data voor maatschappelijke uitdagingen en het versterken van de data-economie. Doelen omvatten onder andere innovatieklimaat bevorderen, grootschalig gebruik van AI in het bedrijfsleven, verhoogde arbeidsproductiviteit, groei van de datasector en het stimuleren van datatalent.

3.2 (Maatschappelijke) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Brede welvaart als leidend perspectief

We kijken steeds meer vanuit brede welvaart 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 uitdagingen in de regio aan te pakken. Zo is de sociale tweedeling een grote en groeiende uitdaging in de samenleving. Steeds meer mensen kunnen niet meer meekomen in deze maatschappij terwijl we ze zo hard nodig hebben op de arbeidsmarkt.

²¹ Bron: SER (2025), AI en werk: Samen naar een werkende toekomst met AI

Wat is brede welvaart?

Brede welvaart gaat over alles dat bijdraagt aan een goed en betekenisvol leven. Het is een manier van denken die helpt om maatschappelijke vraagstukken in samenhang te bekijken. Hoewel materiële welvaart zoals inkomen en bezittingen belangrijk is, zijn voor veel mensen juist immateriële aspecten zoals gezondheid, sociale relaties en zingeving bepalend voor hun tevredenheid. Ook het toekomstperspectief speelt een grote rol: wat vandaag telt, moet ook morgen nog van waarde zijn. Daarom is het essentieel om bij het maken van keuzes een evenwicht te vinden tussen economische, sociale en ecologische belangen.

Onderdeel van het veranderend perspectief naar brede welvaart zien we ook terug in het toenemend belang dat bedrijven en overheid hechten aan betekenisvol ondernemen, waarbij de inzet van SROI (social return on investment) steeds belangrijker wordt. SROI is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. De zeven regiogemeenten van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel hebben de opdracht voor het aanbieden van SROI-service neergelegd bij de Servicedesk Social Return. De regiogemeenten stellen in hun aanbestedingsbeleid het volgende: Bij het inschrijven op een aanbesteding, dus op een mogelijke opdracht die je als ondernemer mag uitvoeren voor de gemeente, met een opdrachtwaarde van meer dan € 100.000,-, dien je een bepaald percentage van dat bedrag in te vullen met Social Return. Je moet dus laten zien dat je bijvoorbeeld via de opdracht werkplekken creëert voor mensen die aan de zijlijn staan. Hiermee draagt SROI bij aan het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt.

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 om uitdagingen van de toekomst aan te kunnen. Zingeving en werkgeluk staan, zeker voor jongeren, steeds meer centraal. Investeren in de ontwikkeling van werknemers draagt hieraan bij.

Leven Lang Ontwikkelen

Een wendbare arbeidsmarkt vraagt om mensen die zich blijven ontwikkelen. Zowel op landelijk niveau als in de regio zien we meer aandacht voor Leven Lang Ontwikkelen als middel om inwoners duurzaam inzetbaar te houden en om als regio economisch veerkrachtig te blijven. LLO gaat verder dan formeel leren: ook werkervaring, omscholing, persoonlijke groei en praktijkleren spelen een belangrijke rol. In onze arbeidsmarktregio werken overheid, onderwijs, werkgevers en publieke dienstverleners samen om een sterke ontwikkelcultuur te realiseren. Dat betekent: laagdrempelige toegang tot leer- en ontwikkelmogelijkheden, ondersteuning bij loopbaanstappen, en een scholingsaanbod dat aansluit op de regionale arbeidsmarktvrage.

Jongeren in een kwetsbare positie

Landelijk en regionaal is er meer aandacht voor kansengelijkheid onder jongeren. Sommige groepen jongeren komen moeizaam duurzaam aan het werk. Het gaat dan met name om jongeren uit het praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. Bovendien kan (dreigende) werkloosheid leiden tot andere persoonlijke problemen en aanzienlijke maatschappelijke kosten.

Met de Wet Van School Naar Duurzaam Werk wil de regering de kansengelijkheid vergroten door betere begeleiding mogelijk te maken voor jongeren tot 27 jaar met (een risico op) een afstand tot de arbeidsmarkt bij de overgang van school naar werk en bij het behouden van werk. Dit wetsvoorstel richt zich daarbij primair op bovengenoemde doelgroepen. Hiertoe stelt het wetsvoorstel samenhangende

maatregelen voor bestaande uit aanvullende loopbaanbegeleiding vanuit scholen, een speciaal doorstroompunt voor jongeren, en meer preventieve en passende ondersteuning vanuit gemeenten.

Op dit moment wordt op regionaal niveau gewerkt aan een regionaal programma 2026-2029. Hierin worden maatregelen opgenomen voor het voorkomen van voortijdig schoolverlaten, begeleiding naar onderwijs en duurzaam werk, en het behoud van duurzaam werk, waarbij nadrukkelijk de aansluiting met de arbeidsmarktregio (en het Werkcentrum) wordt gezocht.

Andere onderwijsvormen – meer praktijkgericht leren en ontwikkelen

Naast de reguliere onderwijsvormen voor studenten in het MBO, HBO en WO, zien we steeds vaker nieuwe(hybride) onderwijsvormen ontstaan waarbij grenzen tussen onderwijs en arbeidsmarkt vervagen. We zien een ontwikkeling richting leeromgevingen waarin onderwijs, bedrijfsleven en kennisinstellingen intensief samenwerken en waar maatschappelijke opgaven meer centraal komen te staan. Voorbeelden zijn innovatiehubs, fieldlabs zoals Learning Lab en campussen. Ook binnen het 'reguliere' onderwijssysteem zien we hybride vormen terugkomen, zoals hybride docenten en praktijkleren. Onderwijs is daarbij niet langer alleen maar gericht op de traditionele jonge student. Het bedient steeds meer doelgroepen, wat een leven lang ontwikkelen ondersteunt, zoals werkenden en zij- en omscholers. Deze doelgroepen zijn divers en vragen om maatwerk, zoals het werken met deelcertificaten en het combineren van onderwijs en werk. Sectorale Ontwikkelpaden spelen hierop in door inzicht te geven in welke functies er binnen een sector beschikbaar zijn en welke opleidingen daarbij horen. Ook geven ze inzicht in hoe iemand zich kan ontwikkelen binnen of naar een andere sector, ook zonder de 'juiste' opleiding. Tenslotte vragen ontwikkelingen en maatschappelijke transitie ook om het voortdurend investeren in opleidingen en het ontstaan van nieuwe opleidingen.

Skills benadering

In het verlengde van groeiende diversiteit zien we de arbeidsmarkt ook op andere vlakken veranderen. Het wordt voor werkgevers steeds moeilijker om nieuw personeel te vinden. Dit vraagt van alle partners naar een andere manier van kijken naar de arbeidsmarkt. Op een manier die ervoor zorgt dat diploma's niet langer centraal staan, maar de skills van personen. 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. Ook op landelijk en Europees niveau zien we meer aandacht voor skills en de concretisering hiervan, zoals CompetentNL en de ontwikkeling van diverse skillspaspoorten.

Toekomstbestendige vaardigheden voor de 21^e eeuw, '*21st century skills*', worden steeds belangrijker. Dit zijn vaardigheden die werkenden helpen om goed te kunnen functioneren in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Deze skills worden ontwikkeld door te doen en te ervaren.²²

Voorbeelden van 21st century skills zijn:

- Probleemoplossend denken;
- Sociale intelligentie;
- Creatief denken;
- Werken binnen een divers team;
- Computationeel denken;
- Inzicht in nieuwe media;

²² Bron: IFTF (2020), Future Work Skills

- Multidisciplinair;
- Aanpassingsvermogen;
- Efficiënte informatieverwerking;
- Virtueel samenwerken.

Door binnen het onderwijs aandacht te besteden aan het verbeteren van deze skills, worden scholieren en studenten beter voorbereid op een toekomst die snel verandert door ontwikkelingen op het gebied van technologie, kunstmatige intelligentie (AI) en digitalisering. Werkgevers kunnen op deze ontwikkeling inspelen door het aanbieden van leertrajecten, hybride leeromgevingen en opleidingen.

Participatiewet in balans

De huidige Participatiewet biedt niet altijd voldoende ruimte voor maatwerk. De wet is te veel gericht op controle en de uitvoering van regels, en te weinig op vertrouwen in de mensen die zijn aangewezen op een uitkering. Om meer balans in wet en uitvoering te krijgen, is er het programma Participatiewet in balans. De regering wil hiermee de regels en ondersteuning van de Participatiewet beter laten aansluiten op de mogelijkheden en omstandigheden van mensen voor wie ze bedoeld zijn.

Kernbegrippen in het programma Participatiewet in balans zijn vereenvoudiging, vertrouwen en menselijke maat. Het programma beoogt deze kernbegrippen te verankeren in (de uitvoering van) de wet, en moet leiden tot een betere en voorspelbaarder dienstverlening aan mensen met een bijstandsuitkering en meer handelingsruimte om dat mogelijk te maken. Dit vraagt ook om een cultuuromslag, waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor de uitvoerend professional.²³

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 regiogemeenten zien we dat de vergrijzing nog sterker aanwezig is.

Dit alles betekent dat er steeds minder jongeren staan tegenover de steeds ouder wordende groep. In Helmond-De Peel wonen 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 verschil van 18.600. Deze aantallen zijn echter niet 1 op 1 met elkaar te vergelijken. De arbeidsparticipatie van deze groepen verschilt 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 vaak jonger 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 en tegelijkertijd zien we dat meer mensen aanspraak maken op de zorg. Dit bovenop de krapte waarmee de zorgsector nu reeds te maken heeft.

²³ Bron: Stimulansz (2025), Handreiking Participatiewet in balans

Daarnaast zien we een grotere vraag naar mantelzorgers. Door de vergrijzing, maar ook omdat ouderen steeds langer thuis blijven wonen, neemt de druk op mensen toe om mantelzorgtaken te vervullen. Deze druk komt veelal bij de groep werkenden te liggen, die deze taken naast hun baan uitvoeren. Naast praktische uitdagingen om deze taken te combineren zien we steeds vaker dat dit ook leidt tot (meer) mentale druk. Het is belangrijk deze mantelzorgers te ondersteunen zodat dit duurzaam te combineren valt met een baan, om uitval te voorkomen.

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. Het aantrekken en behouden van jongeren voor de arbeidsmarkt wordt daarmee steeds belangrijker. Werkgevers die aantrekkelijk willen zijn voor jongeren, moeten zich bewust zijn van wat voor jongeren belangrijk is: niet alleen om ze te werven, maar ook om ze te binden voor de toekomst. De communicatie met betrekking tot werving en stijl van leidinggeven zullen wellicht anders moeten zijn dan voorheen.

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.

Dit leidt ertoe dat jongeren zich meer lijken voor te bereiden op hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt dan voorgaande generaties. Dat doen zij door zich te onderscheiden van anderen. Bijvoorbeeld door meer diploma's te behalen en gericht relevante werkervaring op te doen die goed staat op hun CV. Echter bestaat er ook een keerzijde: de mentale druk om te presteren neemt toe. Daarnaast ervaren jongeren steeds meer (beginnende) mentale klachten.²⁴ De grootste stressbronnen onder jonge werkenden en starters op de arbeidsmarkt zijn prestatiedruk, sociale druk en onzekerheden in het leven.²⁵

De onzekerheden waar deze groep mee geconfronteerd wordt zijn groot. Kortdurende flexibele arbeidscontracten zijn een blijvend verschijnsel op de arbeidsmarkt voor jongeren. Deze arbeidscontracten gaan gepaard met onzekere arbeidsvoorwaarden. Daarnaast hebben jongeren hierdoor minder mogelijkheden op de woningmarkt, die op zijn beurt ook nog eens sterk onder druk staat. Bovendien staat de jongere generatie veelvuldig 'aan', gefocust op kansen en mogelijkheden. Deze generatie is immers opgegroeid in een sterk verbonden wereld, met toegang tot de eindeloze mogelijkheden van internet en sociale media. Dit kan leiden tot voortdurende confrontatie met wat een ander presteert.

Bovenstaande ontwikkelingen vertalen zich echter 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 voordoet 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 heek, heek 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,*

²⁴ Bron: SER (2019), Hoge verwachtingen

²⁵ Bron: TNO (2023), Burn-outklachten onder jonge werknemers

heek het - ondanks behaalde diploma's - een stuk moeilijker.” Ook in andere onderzoeken wordt het beeld van deze tweedeling bevestigd. Denk hierbij aan jongeren zonder startkwalificatie of die niet over de juiste (communicatieve) skills beschikken.

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. Daar hoort een adequaat inkomen bij om de vele wensen en ambities te kunnen realiseren, bij voorkeur in combinatie met een vaste aanstelling.²⁶ Jongeren definiëren ‘succes’ bijna unaniem als ‘gelukkig zijn’. Daarnaast wil 70% van de jongeren komend jaar ‘gelukkiger worden’. Ook vinden ze, voortkomend uit hun hogere opleidingsniveau, ontwikkelmogelijkheden in hun werk erg belangrijk. Jongeren blijken verder minder gebonden aan hun huidige werkplek. Bijna 40% van de jongeren twijfelt of ze over een jaar nog bij hun huidige organisatie werken. Wanneer deze niet voldoet aan hun eisen, wisselen jongeren met het juiste netwerk en skills gemakkelijk van functie. Eenmaal aan het werk 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 werkeethos,
- 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.²⁷

Jongerenplatform SER pleit dan ook voor voldoende bewustzijn bij beleidsmakers en werkgevers voor de (stapel)effecten van bepaalde maatregelen op jongeren. Ze vragen om meer aandacht voor wat jongeren nodig hebben om zich goed te kunnen ontplooiën.²⁸

In het kader van aantrekken en behouden van talent blijft het imago van Helmond voor jongeren, een aandachtspunt voor de regio. We zien een 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 dat een HBO- of WO-opleiding volgt, doet dit veelal buiten de arbeidsmarktregio. Deze mobiliteit van jongeren komt enerzijds door het (ontbreken van) hoger onderwijsaanbod in de regio. Anderzijds is de aantrekkingskracht van de regio op jong talent nog onvoldoende. Het imago van een stad als Helmond valt in vergelijking met Eindhoven voor veel studenten op dit moment negatiever uit.

Groeiende groepen

Nederland wordt steeds meer divers zo ook de regio Helmond-De Peel. We zien de groepen arbeidsmigranten, expats, en internationale studenten steeds meer groeien. 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 het verminderen van de sociale en economische tweedeling, is het van groot belang dat deze groepen (zoals arbeidsmigranten, expats, vluchtelingen en internationale

²⁶ Bron: NSVP (2024), Jongeren en werken in Breder Belang

²⁷ Bron: Deprez, J., Boermans, S., Euwema, M., & Stouten, J. (2015) 'Generatieverschillen' op het werk

²⁸ Bron: SER (2022), Veelbelovend

studenten) zoveel mogelijk toetreden tot de arbeidsmarkt en dat drempels hiervoor worden weggenomen. Ditzelfde geldt voor de groep gedeeltelijk arbeidsongeschikten en (jongeren) met een psychische kwetsbaarheid die ook groeit. Voor beide groepen is niet alleen het feitelijk aan het werk zijn van belang, maar gaat het om het geheel van maatschappelijke participatie, passend werk en welvaart.

Vereenvoudiging Banenafspraken

In het sociaal akkoord van 11 april 2013 maakten het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) de afspraak om in totaal 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) voor mensen met een arbeidsbeperking te creëren bij reguliere werkgevers. Omdat werkgevers de wet banenafspraken ingewikkeld vinden (wanneer telt een baan mee) wil het kabinet de wet vereenvoudigen. Het wetsvoorstel Vereenvoudiging Banenafspraken is in 2025 door de Tweede en Eerste Kamer aangenomen. Hierin wordt o.a. de doelgroep banenafspraken verbreed, wordt het onderscheid tussen markt en overheid opgeheven, en gaat een nieuwe quotumregeling in waarin werkgevers een verhoging van het loonkostenvoordeel kunnen ontvangen bij het realiseren van het quotum.²⁹ Onze arbeidsmarktregio blijft zich onverminderd inzetten voor de realisatie van de Banenafspraken. Daarbij richten we ons nadrukkelijk op de doelgroep met 30–80% arbeidsvermogen: mensen die met passende ondersteuning duurzaam kunnen bijdragen op de werkvloer.

3.3 Economische ontwikkelingen en speerpunten

Economische groei en arbeidsmarktontwikkeling

Als onderdeel van de Brainport regio profiteert arbeidsmarktregio Helmond-De Peel van de economische groei. Tussen 2019 en 2024 groeide de economie van Zuidoost-Brabant al met 20%. Daarnaast verwacht Rabobank in 2025 een economische groei van 2,9%. Echter is deze voorspelling onzeker. Dat komt doordat de regionale economie sterk leunt op de hoogtechnologische industrie, een sector die relatief gevoelig is voor internationale handelsontwikkelingen en geopolitieke spanningen. De regio exporteert relatief veel naar de VS; als het huidige handelsconflict verder escaleert, dan zou het de groei in de regio onder druk kunnen zetten.³⁰

Banengroei onder druk, vooral bij zelfstandigen

De groei van het aantal banen is nagenoeg tot stilstand gekomen. Het UWV verwacht dat het totale aantal banen in Nederland in 2027 slechts 1,1% hoger ligt dan in 2024.³¹ In arbeidsmarktregio Helmond-De Peel blijft de groei zelfs beperkt tot 0,5%. Deze lage groei is vooral toe te schrijven aan een verwachte afname van het aantal zelfstandigen. De handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst, die op 1 januari 2025 van start gaat, heeft een ontmoedigend effect op het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Als gevolg hiervan wordt in Helmond-De Peel tussen 2024 en 2027 een daling van 5,1% in het aantal zelfstandigenbanen verwacht. Brainport kampt nu met een tijdelijke chipmarkt-dip die voor spanning zorgt, maar de vooruitzichten richting 2030 blijven op hoofdlijnen gunstig. Dat ligt in lijn met de prognoses van het UWV: de korte termijn vooruitzichten zijn matig maar op lange termijn zou de banengroei zeker sterker kunnen aantrekken. Het aantal banen van werknemers groeit door, maar minder dan voorgaande jaren. Dit is relatief ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde.

²⁹ Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2025), Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten

³⁰ Bron: Rabobank (2025), Mondiale handelsspanningen en onzekerheid bereiken ook de Nederlandse regio's

³¹ Bron: UWV (2025), Arbeidsmarktprognose 2025-2027

Tabel 1 Ontwikkeling banen werknemers en zelfstandigen

Helmond-De Peel, realisatie 2017-2024 en prognose 2025-2027

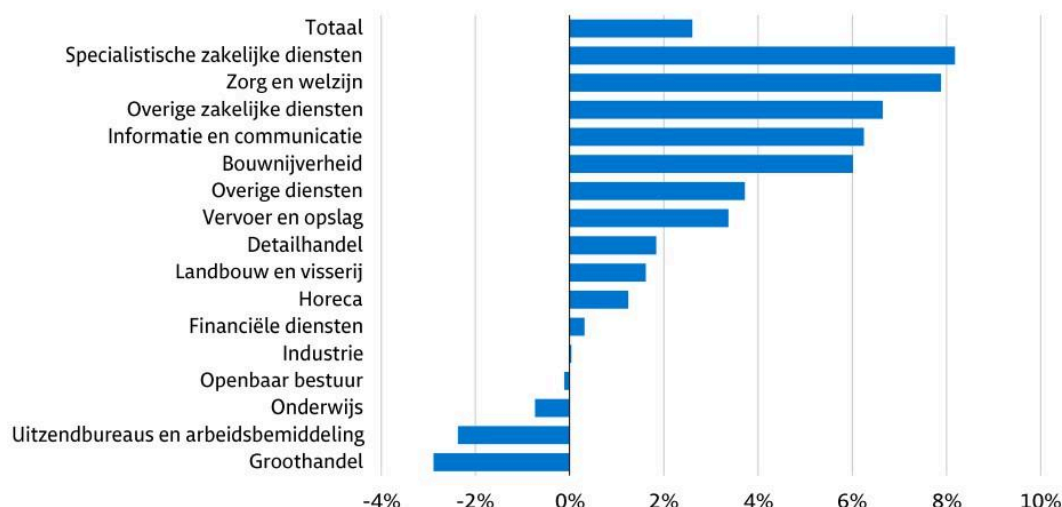
Helmond-De Peel	2017	2024	2027	Absolute groei 2024 - 2027	Procentuele groei 2024 - 2027
Banen werknemers	91.600	103.400	106.100	2.700	2,6%
Banen zelfstandigen	32.800	38.200	36.300	-1.900	-5,1%
Banen totaal	124.400	141.600	142.300	700	0,5%
Percentage zelfstandigen	26,3%	27,0%	25,5%	-1,5%	-5,6%

Bron: UWV

Vooraf de sectoren zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten leveren tussen 2025 en 2027 extra banen op in Helmond-De Peel. Zorg & welzijn is de grootste groeisector in de regio. Door bevolkingsgroei en vergrijzing neemt de vraag naar zorg al jaren toe, wat heeft geleid tot een stijging van het aantal banen in deze sector. Ook voor de komende jaren wordt een verdere groei verwacht, zij het in een wat lager tempo dan voorgaande jaren.

Figuur 2 Procentuele ontwikkeling werknemersbanen per sector

Helmond-De Peel, prognose 2027 t.o.v. 2024



Bron: Bureau Louter in opdracht van UWV

Hoewel de sector specialistische zakelijke diensten met ruim 5% van de banen kleiner is, draagt ook deze sector sterk bij aan de regionale banengroei. De sector omvat onder meer organisatieadviesbureaus, ingenieursbureaus, consultants en juridische dienstverleners. Al geruime tijd laat deze branche een stabiele groei zien, en de verwachting is dat deze ontwikkeling zich op de middellange termijn voortzet.³² In Helmond-De Peel stabiliseert de industrie, terwijl die sector in de meeste arbeidsmarktregio's krimpt.

Arbeidsmarktkrapte blijft aanhouden, ondanks economische afkoeling

De spanning tussen de openstaande vraag en het direct beschikbare aanbod in de regio Helmond-De Peel is nog steeds groot. Ondanks een stagnatie in economische groei en banengroei blijft er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Echter is de arbeidsmarkt in Helmond-De Peel iets ruimer dan die op landelijk en provinciaal niveau. In Nederland staan er voor elke 100 werklozen, 97 vacatures open. Hoewel dit op

³² Bron: UWV (2025), Regionale Arbeidsmarktprognose Helmond-De Peel 2025-2027

papier ruimte suggereert, leidt het in de praktijk nauwelijks tot verlichting voor werkgevers. De voornaamste oorzaak is een mismatch tussen vraag en aanbod: veel vacatures zijn gericht op technisch, zorg-gerelateerd of ICT-werk waarvoor werkzoekenden niet over de juiste opleiding, ervaring of vaardigheden beschikken.

Volgens het CPB stijgt de werkloosheid landelijk van 3,7% in 2024 naar 4,4% in 2027. Dit komt niet door massaal baanverlies, maar doordat meer mensen actief worden op de arbeidsmarkt. Tussen 2025 en 2027 groeit het arbeidsaanbod gemiddeld met 0,8% per jaar, terwijl de werkgelegenheid met gemiddeld 0,5% per jaar toeneemt. Er stromen meer mensen de arbeidsmarkt op dan dat het aantal banen toeneemt, waardoor het werkloosheidspercentage toeneemt.³³ De werkgelegenheid stijgt met een duidelijk lager tempo dan in voorgaande jaren. Deze ontwikkeling weerspiegelt de afkoeling van de economie. Hoewel de extreem krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren iets ontspant, blijft de arbeidsmarkt dus gespannen.³⁴

Kansen en aanpassingen in een blijvend krappe arbeidsmarkt

De blijvende krapte brengt naast uitdagingen ook kansen met zich mee. Werkgevers worden gedwongen anders naar werk en personeel te kijken. Ze zullen steeds vaker moeten inzetten op een combinatie van drie pijlers: anders werven, behoud van personeel en anders organiseren (onder andere arbeidsproductiviteit).

Uit de Conjunctuurenquête Nederland (COEN) van het CBS blijkt dat landelijk driekwart van de ondernemers al maatregelen neemt om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Landelijk is hier veel aandacht voor, onder andere via de landelijke productiviteitsagenda en het oprichten van een Productiviteitsraad. Denk daarnaast aan investeringen in technologie, efficiëntere werkprocessen, het aanbieden van opleidingen en trainingen, taakverbreding en -verrijking, aandacht voor het verlagen van werkdruk en het vergroten van werkplezier.³⁵

Daarnaast biedt de krapte kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen het zich steeds minder veroorloven om bepaalde groepen (onbewust) uit te sluiten: al het beschikbare talent is nodig. Werkgevers laten bepaalde functie-eisen los om vacatures op te vullen. Van de werkgevers die de afgelopen 2 jaar vacatures vervulden, nam ongeveer 70% een kandidaat aan die niet aan alle eisen voldeed.³⁶

Toenemende economische onzekerheid

In een steeds onzekerdere wereld, gekenmerkt door geopolitieke spanningen en een fragmenterende wereldeconomie, nemen de risico's voor de Nederlandse financiële stabiliteit toe. De afgelopen jaren is de onzekerheid rondom internationale handel, samenwerking en overheidsfinanciën aanzienlijk toegenomen. Een voorbeeld hiervan zijn de aangekondigde Amerikaanse invoerheffingen. Deze handelsonzekerheid ondermijnt het wereldwijde groeiperspectief en heeft directe gevolgen voor de Nederlandse economie. De kans op economische krimp en oplopende inflatie neemt toe, vooral op de middellange termijn.

³³ Dit lijkt tegenstrijdig met de ontwikkelingen als gevolg van vergrijzing. Echter, uit de ramingen van het CPB blijkt dat het arbeidsaanbod in 2025-2027 nog licht groeit. Dat komt vooral door de verwachting van een hogere participatiegraad van onder andere ouderen (rond pensioenleeftijd) en jongeren (15-24 jaar). Daarnaast is immigratie een factor.

³⁴ Bron: De Nederlandsche Bank (2025), DNB Voorjaarsraming

³⁵ Bron: CBS (2025), Conjunctuurenquête Nederland, tweede kwartaal 2025

³⁶ Bron: UWV (2025), Werkgevers laten functie-eisen los

Tegelijkertijd leiden escalerende geopolitieke spanningen tot hogere defensie-uitgaven in Europa. Dit zet de houdbaarheid van de overheidsfinanciën onder druk, vooral in eurolanden die al kampen met een hoge schuldenlast. De zorgen over de financiële weerbaarheid van deze landen nemen hierdoor toe.³⁷

MKB-Nederland en VNO-NCW doen jaarlijks onderzoek naar het Nederlandse ondernemingsklimaat. Ondernemers geven aan het ondernemersklimaat in Nederland slecht te vinden, en dat deze is de afgelopen vijf jaar is verslechterd. 8 op de 10 ondernemers vinden dat de regeldruk en vergunningverlening is verslechterd. Andere belangrijke thema's zijn loonkosten/werkgeverslasten, belastingen/premies en arbeidsmarkt/tekort aan personeel. Hoewel ondernemers over het algemeen negatief zijn over het ondernemingsklimaat, zijn zij wat positiever over de algemene economische situatie en de situatie van hun eigen bedrijf. Tot slot zien we dat ondernemers kritisch zijn over de politiek: ruim acht op de tien ondernemers zijn ontevreden over de betrouwbaarheid en stabiliteit van het politieke bestuur. Daarnaast maken ondernemers zich steeds meer zorgen over de toenemende polarisatie en de gevolgen hiervan voor het ondernemingsklimaat.³⁸

Economische speerpunten

Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel zet vanuit economisch perspectief gezamenlijk in op speerpunten waar de komende jaren de verdien capaciteit van de regio ligt.

HTSM

De sector High Tech Systemen en Materialen (HTSM) is voor Helmond-De Peel een van de belangrijkste pijlers van groei en innovatie. De regio maakt deel uit van het sterke Brainport-ecosysteem, waarin bedrijven, kennisinstellingen en onderwijs samenwerken aan baanbrekende technologieën en slimme productiesystemen. Binnen deze brede HTSM-focus legt Helmond-De Peel eigen accenten op mobiliteit, maakindustrie en toegepaste technologie. Rond de Automotive Campus in Helmond en de hightech maakbedrijven in de Peel wordt gewerkt aan oplossingen op het gebied van smart mobility, automatisering, energieopslag en duurzame productie.

HTSM biedt hoogwaardige werkgelegenheid en trekt talent aan op alle niveaus. Tegelijkertijd blijft er ruimte voor een divers en ondersteunend mkb dat essentieel is voor de regionale economie en het voorzien in lokale behoeften. Zo ontstaat een evenwichtige economische structuur waarin hightech innovatie en lokaal ondernemerschap hand in hand gaan.

Automotive

De regio Helmond-De Peel speelt een vooraanstaande rol in de automotive-sector, met een sterke focus op innovatie, duurzaamheid en slimme mobiliteit. In en rond de Automotive Campus in Helmond werken bedrijven, kennisinstellingen en overheden intensief samen aan de mobiliteit van de toekomst. Denk aan ontwikkelingen op het gebied van elektrisch vervoer, autonome voertuigen, voertuig-ICT en batterijtechnologie.

De automotive-sector levert niet alleen hoogwaardige werkgelegenheid, maar fungeert ook als aanjager van technologische doorbraken die hun weg vinden naar andere sectoren, zoals logistiek en energie. Door te investeren in kennis, talent en testfaciliteiten draagt deze sector bij aan een innovatieve en concurrerende arbeidsmarktregio.

³⁷ Bron: De Nederlandsche Bank (2025), Overzicht Financiële Stabiliteit - Voorjaar 2025

³⁸ Bron: MKB-Nederland en VNO-NCW (2025), Nationale Peiling Ondernemersklimaat

FoodTech

FoodTech is een strategisch speerpunt voor de regio Helmond-De Peel, waar technologie en voedselproductie samenkomen om duurzame en innovatieve oplossingen te ontwikkelen. De regio benut haar sterke agrarische basis en technologische expertise om processen in de voedselketen te verbeteren, bijvoorbeeld via automatisering, robotisering en data-analyse.

Deze sector stimuleert economische groei, creëert banen en vraagt om nieuwe vaardigheden, van technisch opgeleiden tot praktisch geschoolden. Door samenwerking tussen bedrijven, kennisinstellingen en onderwijs versterkt FoodTech de regionale arbeidsmarkt en draagt het bij aan een toekomstbestendige en circulaire economie.

Vrijtijdseconomie

De vrijetijdseconomie wordt gezien als een belangrijke sector voor Helmond-De Peel, met een directe bijdrage aan werkgelegenheid, leefbaarheid en regionale aantrekkingskracht. De regio kent een rijk aanbod aan natuur, erfgoed, cultuur en evenementen, wat kansen biedt voor toerisme, horeca en recreatie.

Door in te zetten op kwaliteitsverbetering, regionale samenwerking en spreiding van bezoekers, wordt de sector verder versterkt. Innovatie in gastbeleving, duurzaamheid en digitalisering speelt daarbij een steeds grotere rol. De vrijetijdseconomie draagt zo bij aan een vitale regio met aantrekkelijke woon- en werkomstandigheden.

Beperkte ruimte voor groei van bedrijven

In de regio is door verschillende redenen steeds beperktere ruimte voor groei van bedrijven. De voornaamste reden daarvoor is netcongestie. Op piekmomenten (momenten waarop we veel elektriciteit vragen of aanbieden) is er soms te weinig ruimte op het elektriciteitsnet. Dat noemen we netcongestie. Het elektriciteitsnet kan de elektriciteit dan niet tegelijk vervoeren en raakt overbelast. Vanwege dit probleem geeft netbeheerder Enexis sinds 2022 geen nieuwe grootverbruikersaansluitingen meer af, met uitzondering van maatschappelijk cruciale projecten. De Autoriteit Consument en Markt (ACM) heeft in 2024 regels gemaakt voor het maatschappelijk prioriteren van stroomaansluitingen. Hierin staat dat partijen die belangrijk zijn voor de samenleving (zoals politie en scholen) eerder recht hebben op een stroomaansluiting dan andere partijen. Hierdoor moeten sommige plannen nog jaren wachten op een stroomaansluiting. Vooral bedrijven hebben daar last van. Een oplossing is het overschakelen naar een toekomstbestendig energiesysteem. We zien hier maatschappelijke initiatieven ontstaan zoals een groep van ruim twintig bedrijven uit de regioplus de gemeenten waar deze bedrijven gevestigd zijn, die onder leiding van Brainport Development de mogelijkheid om een waterstofnetwerk aan te leggen in de Brainportregio onderzoeken. Daarnaast is het belangrijk het stroomnet zo snel mogelijk te verzwaren. Projecten om dit aan te pakken duren langer vanwege personeelstekorten. Door het opleiden van extra personeel voor netbeheerders en uitvoerende aannemers kunnen we netcongestie sneller aanpakken. Ook hier speelt de human capital agenda klimaatbanen op in.

Bovendien wordt de beschikbare ruimte (lees: kavels) steeds schaarser en hebben ook bedrijven last van de stikstofcrisis. Daarnaast heeft Nederland een groeiend probleem met de beschikbaarheid van drinkwater. Sinds 2022 zijn tientallen drinkwateraanvragen van zakelijke gebruikers geweigerd. Om dit op te lossen heeft de minister van Infrastructuur en Waterstaat (IenW) het doel opgesteld voor zakelijke gebruikers van een vermindering van 20% ten opzichte van de periode 2016-2019. De Rekenkamer ziet hier knelpunten aangezien het drinkwaterverbruik van huishoudens is in de afgelopen paar jaar is

gedaald, terwijl dat van zakelijke afnemers juist toenam.³⁹ Steeds vaker ontstaat druk op bedrijven door een samenloop van factoren, waarbij de problemen niet meer tot één duidelijke oorzaak zijn terug te leiden.

3.4 Overige ontwikkelingen

Beethoven

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. Onder de noemer 'Project Beethoven' investeren het Rijk, provincie en de regio tot 2030 €2,51 miljard euro in de Brainportregio en in een landelijk talentplan voor voldoende talent in de microchipindustrie. Hiermee wordt er een stap gezet om de verwachte groei van de regio in goede banen te leiden, het vestigingsklimaat op peil te houden en de leefbaarheid te versterken. Het versterkt de groei van de microchipsector in Nederland en accommodeert het zwaartepunt van deze groei in de Brainportregio.

De pijler talent is een van de drie pijlers binnen de Beethoven deal, waarbij de focus ligt op talent voor de semicon sector. Tot 2030 zijn voor deze sector naar verwachting in de Brainportregio 26.000 extra arbeidsplaatsen in te vullen. Om hier invulling aan te geven wordt in de regio ingezet op het aantrekken van extra studenten en de versterking van het onderwijs. Daarnaast vormen leven lang ontwikkelen en de inzet van onbenut talent belangrijke onderdelen van dit plan. Hier wordt in gezamenlijk met alle regionale partners concreet invulling aan gegeven door middel van het opzetten van de Brainport Academy. Met de Brainport Academy wordt ingezet op het verhogen van de instroom en verlagen van de uitstroom van (nieuw) talent in de semiconsector. Via verschillende werkpakketten wordt gezamenlijk ingezet op een sluitende keten van (nieuwe) doelgroepen vinden, oriëntatie op de semiconsector, intake, scholing en ontwikkeling naar instroom en begeleiding naar werk. Daarbij staan alle partners aan de lat voor hun eigen (kern)taak. Zo zorgt het onderwijs voor flexibel praktijkgericht onderwijs en richten de partners in de arbeidsmarktregio's (bijvoorbeeld Werkcentra, Senzer, UWV) zich onder andere op het vinden van doelgroepen, matching en begeleiding naar en op het werk. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van een aantal bestaande instrumenten die verder doorontwikkeld worden naar de semicon sector (bijvoorbeeld jobcarving, functiecreatie, talentensleutel en Passport for Work). Via een continu proces van vraagarticulatie wordt met de opzet en invulling van de Brainport Academy zoveel mogelijk aangesloten bij de vraag van werkgevers.

Schaalsprong regio

De regio Helmond-De Peel maakt de komende jaren een stevige schaalsprong door als onderdeel van de groei van de Brainportregio. In het Peelakkoord (2025) hebben de peelgemeenten afgesproken om gezamenlijk ruimte te bieden aan deze groei door te investeren in wonen, werken, bereikbaarheid en leefkwaliteit.

Het Rijk heeft in de Nota Ruimte (2025) de stad Helmond officieel aangewezen als grootschalige woningbouwlocatie. Daarmee wordt de stad één van de belangrijkste uitbreidingsgebieden binnen de Brainportregio. Tot 2040 wordt in de Brainportregio een groei voorzien van ruim 80.000 extra arbeidsplaatsen en meer dan 100.000 nieuwe woningen. Helmond-De Peel levert een aanzienlijke

³⁹ Bron: Algemene Rekenkamer (2025), Drinkwater onder druk

bijdrage aan deze opgave, met de ontwikkeling van circa 33.000 woningen en de aanleg van nieuwe werklocaties.

Een belangrijke pijler in deze ontwikkeling is Brainport Oost: een nieuw regionaal bedrijventerrein van circa 100 hectare tussen Helmond (Varenschut) en Someren (Lungendonk). Hier komt ruimte voor innovatieve maakbedrijven en technologie-intensieve ondernemingen die binnen de huidige Brainportregio niet meer kunnen uitbreiden. Brainport Oost versterkt zo het economische profiel van Helmond-De Peel als het 'makersdistrict' van Zuidoost-Brabant en zorgt voor extra werkgelegenheid en samenwerking tussen gemeenten, bedrijven en onderwijs.

Naast woningbouw wordt fors ingezet op verbetering van mobiliteit en bereikbaarheid, met investeringen in openbaar vervoer, snelfietsroutes en bundelroutes, en op de versterking van energie- en klimaat-infrastructuur. Deze integrale aanpak moet zorgen voor een evenwichtige groei waarin economische ontwikkeling, leefkwaliteit en duurzaamheid hand in hand gaan.⁴⁰

Defensiepersoneel

Versillende situaties in de wereld zorgen dat ook Nederland betrokken kan raken bij een gewapend conflict. Door deze dreiging heeft Defensie sneller meer personeel nodig. Om snel te kunnen reageren op alle soorten dreigingen wordt geïnvesteerd in defensiematerieel, huisvesting en technologie. Maar ook in meer personeel. In 2030 moeten er 100.000 mensen werken. In de jaren erna groeit dit aantal tot 200.000.

Defensie wil het personeel uitbreiden met beroepsmilitairen, reservisten, dienjaarmilitairen, burgermedewerkers en stagiaires en werkstudenten. Daarbij is extra aandacht voor functies waar een tekort aan is. Dit gaat bijvoorbeeld om technisch personeel, IT'ers, logistieke planners en medisch personeel. Defensie is een stabiele werkgever met een goed salaris en ontwikkelmogelijkheden. Het kan daarom een concurrent worden van andere sectoren die nu al een tekort kennen. Tegelijkertijd kan de groei van defensie kansen bieden voor regionale bedrijven die direct dan wel indirect, bijvoorbeeld als leverancier, verbonden zijn aan defensie.

⁴⁰ Bron: Gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbaak, Someren (2025), Peelakkoord

Bijlage 4 Monitoring doelstellingen

De genoemde doelstellingen in hoofdstuk 6 worden jaarlijks gemonitord. Hoe meten we de stand van zaken met betrekking tot de realisatie van de doelstellingen? We kunnen dit op drie manieren inzichtelijk maken:

- **Indicatief:** Een globale en signalerende manier van meten. We geven een indruk van de stand van zaken, maar de gegevens zijn niet precies of systematisch verzameld. Er is dus sprake van een inschatting, geen harde data.
- **Kwalitatief:** Een inhoudelijke, beschrijvende manier van meten. We onderzoeken de kwaliteit of aard van wat er bereikt wordt. We gebruiken hiervoor woorden, verhalen of observaties in plaats van cijfers.
- **Kwantitatief:** Een cijfermatige manier van meten. We drukken de voortgang uit in getallen, percentages of scores, zodat we kunnen vergelijken en trends kunnen berekenen.

In onderstaand tabel wordt per doelstelling aangegeven welke manier van toepassing is.

In lijn met de herijking van het meerjarenplan, wordt ook het dashboard herijkt waarin we de doelstellingen monitoren.

Inclusieve arbeidsmarkt	
We hebben een sluitende en integrale jongerenaanpak voor jongeren tot 27 jaar in een kwetsbare positie.	Indicatief
Het onbenut arbeidspotentieel in arbeidsmarktregio Helmond-De Peel daalt in omvang.	Kwantitatief
We vergroten de bewustwording bij werkgevers over de meerwaarde van inclusief ondernemen.	Kwalitatief
We ondersteunen werkgevers bij het anders organiseren van werk om beter aan te sluiten bij de mogelijkheden van onbenut arbeidspotentieel.	Kwalitatief

Leven lang ontwikkelen	
Alle inwoners zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen (ook preventief om duurzaam aan het werk te kunnen blijven).	Indicatief
Alle inwoners hebben toegang tot loopbaanadvies en scholing (inclusief basisvaardigheden).	Kwalitatief
Alle inwoners hebben de mogelijkheid om inzicht te krijgen in hun skills.	Kwalitatief

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	
Bestaande samenwerkingen tussen bedrijfsleven en onderwijs gefocust op ontwikkeling van studenten en werknemers zijn versterkt, en nieuwe samenwerkingen ontstaan.	Kwalitatief

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	
Meer studenten, ook als zij buiten de regio studeren, maken kennis met werkgevers van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (bijvoorbeeld stage).	Indicatief
Nieuwe vormen van onderwijs (praktijk- en skills gericht, nieuwe doelgroepen, leven lang ontwikkelen) zijn (door)ontwikkeld.	Indicatief
Het aantal studenten dat buiten de regio studeert (bij aanwezig aanbod in Helmond-De Peel) neemt af.	Kwalitatief
Het aandeel beroepsbevolking met startkwalificatie stijgt t.o.v. 2026.	Kwantitatief

Behouden en aantrekken van talent	
We hebben actueel inzicht in de toekomstige regionale arbeidsmarktvraag.	Indicatief
Meer inwoners kiezen voor een opleiding die aansluit bij de regionale arbeidsmarktvraag (voortkomend uit maatschappelijke ontwikkelingen, transities en economische ontwikkelingen).	Kwalitatief
We werken toe naar een 'agenda' per focussector om de arbeidsmarktkrapte in deze sectoren te verkleinen, mits daar vanuit werkgevers/sector behoefte aan is.	Kwalitatief
We ondersteunen internationaal talent (op elk niveau) en hun werkgevers rondom werk en ontwikkeling via onder andere het WIN-punt en het Werkcentrum.	Kwalitatief

Versterken (human capital) werkgevers	
MKB-ondernemers zijn zich bewust van het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen voor hun medewerkers.	Kwalitatief
MKB-ondernemers zijn actief bezig met strategisch human capital beleid, waarbij het verhogen van de arbeidsproductiviteit als een belangrijk middel wordt beschouwd.	Kwalitatief
Er vindt op regionaal niveau samenwerking plaats tussen werkgevers op het gebied van human capital vraagstukken (bijv. verhogen arbeidsproductiviteit).	Kwalitatief
Alle MKB-bedrijven en ondernemers die ondersteuning nodig hebben bij (strategische) human capital vraagstukken kunnen hier advies en ondersteuning bij ontvangen.	Kwalitatief
De arbeidsmarktregio heeft inzicht in de ondersteuningsbehoefte van bedrijven op het gebied van human capital.	Indicatief

(Meer) Integrale en ontschotte dienstverlening	
Werkcentrum Helmond-De Peel is verder doorontwikkeld en is volledig geborgd in en aangesloten op de arbeidsmarktinfrastructuur.	Kwalitatief
Werkcentrum Helmond-De Peel is bij inwoners en werkgevers bekend als herkenbare en toegankelijke plek voor iedereen met vragen over werk, ontwikkeling of werkgeverschap.	Kwalitatief
Werkcentrum Helmond-De Peel biedt als aanvulling op voorliggende voorzieningen innovatief maatwerk voor wie buiten bestaande regelingen valt.	Kwalitatief

Bijlage 5 Overzicht stand van zaken doelstellingen arbeidsmarktplan 2023-2027

In de herijking van de doelstellingen zijn sommige doelstellingen (aangepast) overgenomen uit het arbeidsmarktplan 2023-2027 en sommige niet. In onderstaand tabel wordt de stand van zaken van deze doelstellingen overzichtelijk gemaakt en aangegeven of ze zijn overgenomen in de herijking of niet.

✓ = behaald

⊕ = deels behaald

? = doelstellingen die we niet kwantitatief meten/die niet kwantitatief meetbaar zijn

Inclusieve arbeidsmarkt	
✓	Het percentage jeugdwerkloosheid in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel neemt jaarlijks af en is lager dan in de rest van Nederland. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan is de volgende doelstelling toegevoegd: • We hebben een sluitende en integrale jongerenaanpak voor jongeren tot 27 jaar in een kwetsbare positie.
✓	Het onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel daalt in omvang. <i>Deze doelstelling is overgenomen in de herijking.</i>
?	Het aandeel werkgevers dat medewerkers met een beperking in dienst heeft neemt jaarlijks toe. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan zijn de volgende doelstellingen toegevoegd: • We vergroten de bewustwording bij werkgevers over de meerwaarde van inclusief ondernemen. • We ondersteunen werkgevers bij het anders organiseren van werk om beter aan te sluiten bij de mogelijkheden van onbenut arbeidspotentieel.

Leven lang ontwikkelen	
?	Alle inwoners zijn zich bewust van een leven lang ontwikkelen en 21st century skills en zijn hier actief mee bezig. Deze doelstelling is overgenomen in de herijking, maar verdeeld in twee losse doelstellingen: • Alle inwoners zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen (ook preventief om duurzaam aan het werk te kunnen blijven). • Alle inwoners hebben de mogelijkheid om inzicht te krijgen in hun skills.
⊕	Alle inwoners kunnen gebruik maken van gratis loopbaanadvies, SkillsPass en scholing.

Leven lang ontwikkelen

	Op dit moment hebben we geen actieve regionale SkillsPass. Met de uitrol van CompetentNL onderzoeken we of een SkillsPass van meerwaarde is voor de regionale arbeidsmarkt. Om die reden hebben we de SkillsPass niet genoemd in de herijkte doelstelling: Alle inwoners hebben toegang tot loopbaanadvies en scholing (inclusief basisvaardigheden).
?	Aanwezig internationaal talent wordt beter en slimmer benut, met specifieke aandacht voor arbeidsmigranten. Deze doelstelling is anders geformuleerd in de herijking en ondergebracht onder de ambitie 'behouden en aantrekken van talent': We ondersteunen internationaal talent (op elk niveau) en hun werkgevers rondom werk en ontwikkeling via onder andere het WIN-punt en het Werkcentrum.

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

✓	Bestaande samenwerkingen waarin bedrijfsleven en onderwijs dicht bij elkaar samen werken aan opleiding en ontwikkeling van studenten en werknemers zijn versterkt. Deze doelstelling is overgenomen in de herijking en anders geformuleerd: Bestaande samenwerkingen tussen bedrijfsleven en onderwijs gefocust op ontwikkeling van studenten en werknemers zijn versterkt, en nieuwe samenwerkingen ontstaan
?	Het aantal hybride leeromgevingen en hybride docenten is uitgebreid. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking omdat deze met de aanpassing van de eerste doelstelling onder deze doelstelling van deze ambitie valt.
✓	Meer hbo-studenten studeren (een deel van hun studietijd) in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan is de volgende doelstelling toegevoegd: Meer studenten, ook als zij buiten de regio studeren, maken kennis met werkgevers van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (bijvoorbeeld stage).
✓	Nieuwe vormen van onderwijs (praktijk- en skillsgericht, zij-instroom, nieuwe doelgroepen, leven lang ontwikkelen) zijn (door)ontwikkeld. <i>Deze doelstelling is overgenomen in de herijking.</i>
?	Het aantal studenten dat buiten de regio studeert (bij aanwezig aanbod in Helmond-De Peel) neemt af. <i>Deze doelstelling is overgenomen in de herijking.</i>

Aantrekken en behouden van talent	
?	We hebben inzicht in de toekomstige regionale arbeidsmarktvraag. <i>Deze doelstelling is overgenomen in de herijking.</i>
?	Er vindt op regionaal niveau een toename plaats van instroom in mbo-opleidingen in techniek en IT, onderwijs, zorg en bouw. Deze doelstelling is overgenomen in de herijking en anders geformuleerd: • Meer inwoners kiezen voor een opleiding die aansluit bij de regionale arbeidsmarktvraag (voortkomend uit maatschappelijke ontwikkelingen, transities en economische ontwikkelingen).
?	Alle jongeren in het PO en VO in de regio volgen een techniekeducatie- en promotieprogramma. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, omdat dit een middel is om doelstelling 2 onder deze ambitie te bereiken (en daarmee geen doelstelling).
?	Alle jongeren in het PO en VO maken kennis met het regionale bedrijfsleven in tenminste de sectoren techniek en IT. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan is de volgende doelstelling toegevoegd: • Meer studenten maken kennis met werkgevers van de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel.
÷	De arbeidsmarktkrapte neemt in de sectoren techniek en IT, zorg, onderwijs en bouw minder toe dan gemiddeld in Nederland. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan is de volgende doelstelling toegevoegd: • We werken toe naar een 'agenda' per focussector om de arbeidsmarktkrapte in deze sectoren te verkleinen, mits daar vanuit werkgevers/sector behoefte aan is.
?	Meer internationaal talent is werkzaam in de sectoren techniek en IT, onderwijs, zorg en bouw. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan is de volgende doelstelling toegevoegd: • We ondersteunen internationaal talent (op elk niveau) en hun werkgevers rondom werk en ontwikkeling via onder andere het WIN-punt en het Werkcentrum.

Versterken (human capital) werkgevers

?	MKB-ondernemers zijn zich bewust van het belang van leven lang ontwikkelen en strategisch HR-beleid en zijn hier actief mee bezig. Deze doelstelling is overgenomen in de herijking en anders geformuleerd: • MKB-ondernemers zijn zich bewust van het belang van leven lang ontwikkelen voor hun medewerkers, en zijn actief bezig met strategisch human capital beleid.
?	MKB-ondernemers hebben zicht op de benodigde (toekomstige) skills en nemen dit actief mee in hun strategisch HR-beleid. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan is de volgende doelstelling toegevoegd: • MKB-ondernemers zijn zich bewust van het belang van investeren in duurzame inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen voor hun medewerkers, en zijn actief bezig met strategisch human capital beleid.
?	Er vindt op regionaal niveau samenwerking plaats tussen werkgevers op het gebied van human capital. Deze doelstelling is overgenomen in de herijking en anders geformuleerd: • Er vindt op regionaal niveau samenwerking plaats tussen werkgevers op het gebied van human capital vraagstukken (bijv. verhogen arbeidsproductiviteit).
✓	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. Deze doelstelling is overgenomen in de herijking en anders geformuleerd: • Alle MKB-bedrijven en ondernemers die ondersteuning nodig hebben bij (strategische) human capital vraagstukken kunnen hier advies en ondersteuning bij ontvangen.

(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening

✓	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. Deze doelstelling is niet overgenomen in de herijking, in plaats daarvan zijn de volgende concrete doelstellingen toegevoegd: • Werkcentrum Helmond-De Peel is verder doorontwikkeld en is volledig geborgd in en aangesloten op de arbeidsmarktinfrastructuur. • Werkcentrum Helmond-De Peel is bij inwoners en werkgevers bekend als herkenbare en toegankelijke plek voor iedereen met vragen over werk, ontwikkeling of werkgeverschap. • Werkcentrum Helmond-De Peel biedt als aanvulling op voorliggende voorzieningen innovatief maatwerk voor wie buiten bestaande regelingen valt.
---	---

