

Datum : 17 december 2019

Aan de gemeenteraad van Gennep

Zaaknummer : 356886

Onderwerp : Vaststelling Arbeidsmarktvisie Gemeente Gennep

Geachte raad,

Gemeenten hebben een aantal taken op het gebied van economie en arbeidsmarkt, waaronder het uitvoeren van een aantal sociale zekerheidswetten. In dat laatste kader bleek het een gemis dat de gemeente geen arbeidsmarktvisie heeft, waarin de verschillende aspecten van het arbeidsmarktbeleid in onderlinge samenhang worden gebracht. In de afgelopen maanden is deze visie ontwikkeld en het resultaat wordt u nu ter vaststelling aangeboden.

Gelet op het voorgaande, stellen wij aan u voor:

1. De Arbeidsmarktvisie Gemeente Gennep 2020 vast te stellen;
2. De daarin vervatte acties ter hand te laten nemen:
 - a. Een hechtere samenwerkingsrelatie met werkgevers aan te gaan om knelpunten op de arbeidsmarkt te helpen oplossen;
 - b. Het inzicht en de samenhang in de werkzoekendenbestanden structureel te verhogen;
 - c. De strategische en operationele samenwerking met Intos te versterken;
 - d. Intos verder om te vormen naar een veilige terugvalvoorziening;
 - e. Oriënterende gesprekken aan te knopen met de Rijksoverheid en de Arbeidsmarktregio Noordoost Brabant, over het overstappen naar laatstgenoemde regio.

OVER DE TOTSTANDKOMING VAN DE ARBEIDSMARKTVISIE

Scope van de Arbeidsmarktvisie

Het begrip Arbeidsmarktvisie is een containerbegrip. Diverse gemeenten, provincies, werkgeversorganisaties, onderwijskoepels, samenwerkingsregio's en andere (semi-) overheidsgeledingen hebben in de afgelopen jaren Arbeidsmarktvisies opgesteld. Al die visies hebben een eigen perspectief en zwaartepunt, gaande van een uitvoeringsplan voor de bijstandswet met een looptijd van 12 maanden, tot een strategisch organisatieplan voor een periode van 15 jaar. Tussen dit soort uitersten hebben wij een middenweg gezocht: een opdracht op maat van de gemeente Gennep, met het oog op een praktisch vertaalbaar resultaat. Deze opdracht werd als volgt geformuleerd.

"De gemeente Gennep wenst een arbeidsmarktvisie te ontwikkelen voor de situatie van Gennep en omgeving / regio. Hierbij moet u een gedegen analyse maken van de werkgelegenheid, van de beroepsbevolking in Gennep en van de populatie werkzoekenden. De opdracht strekt ertoe om de gemeente beter in staat te stellen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op regulier werk te bemiddelen, maar beperkt zich niet tot deze doelgroep. De visie moet de

gemeente in staat stellen om een integraal beleid te formuleren en uit te voeren voor alle inwoners en voor forenzen die in Gennep werken en/of gaan werken. De visie moet een implementeerbare visie zijn die we al in 2019 kunnen gaan implementeren. "

Proces

De visie is ontwikkeld door een onafhankelijk extern deskundig bureau Locus aan de hand van lokaal verricht onderzoek. Vanuit de gemeente is dit proces begeleid door een klankbordgroep bestaande uit de portefeuillehouders voor sociale zekerheid, economie en ruimtelijke ontwikkeling, de Manager Inwoners, de coördinator Sociale Domein en de coördinator Uitvoering Omgeving.

Het onderzoek is parallel en in samenhang uitgevoerd met het onderzoek bedrijventerreinvisie dat we binnenkort hopen af te ronden. Aanvullend op de gesprekken met werkgevers in dat kader, zijn er door Locus een tiental diepte interviews gehouden met werkgevers uit Industrie, MKB en Zorg. Verder zijn werkzoekenden benaderd met een vragenlijst. Hierop hebben 44 werkzoekenden gereageerd (26%) en hebben er diepte interviews plaatsgevonden met werkzoekenden en beschut werkenden. Bij de verantwoordelijke instellingen gemeente, UWV en Intos zijn op managementniveau, beleidsniveau, en uitvoerend niveau verdiepingsgesprekken gevoerd en tot slot is onderzoek gedaan aan statistische bronnen (CBS, CPB, ROA, Lisa, E'til) en in de werkzoekendenbestanden van de uitvoeringsorganisaties. Het proces is in informatiebijeenkomsten in april en in november 2019 gepresenteerd aan leden van uw raad. Ook is de Adviesraad Sociaal Domein betrokken.

ARGUMENTEN

1c. Bevindingen op hoofdlijnen

De gemeente Gennep heeft een gezonde lokale arbeidsmarkt, met een adequate omvang, voldoende diversiteit van sectoren en diversiteit van niveau's. Werkgelegenheid en beroepsbevolking zijn in evenwicht. Gennep heeft een arbeidsmarkt die voor 60% uit inkomende en uitgaande pendel bestaat. De pendel is voornamelijk van en naar Noordooost-Brabant en het Rijk van Nijmegen. Voor het arbeidsmarktbeleid is Gennep dus in belangrijke mate mede-afhankelijk van die regio's. Het wringt dat de bestuurlijke en operationele samenwerking er met die regio's nauwelijks is.

Gennep heeft géén bovenmatig aantal werkzoekenden. De werkgelegenheid zit voor een belangrijk gedeelte in toekomstige krapte-sectoren waar de vraag naar werknemers zal stijgen; De belangrijkste uitdaging voor de gemeente in de komende jaren is, om werkgevers te ondersteunen bij het vinden van passend personeel bij een krimpende beroepsbevolking. Gennep heeft wel een bovenmatig grote populatie voor beschut werk. Door natuurlijk verloop zal dit in de tweede helft van de jaren '20 krimpen naar een bij Gennep passende omvang. Tot die tijd zal er – gelet op de geringe verdien capaciteit van die populatie – sprake blijven van een in verhouding aanzienlijke kostenpost.

De gemeente zal zich in de toekomst verder moeten ontwikkelen in de richting van het ondersteunen van werkgevers bij het in dienst nemen en begeleiden van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hier vragen werkgevers om en hierin heeft de gemeente een

wettelijke taak uit de Participatiewet. Gezien de te verwachten krapte op de arbeidsmarkt is er ook een economische noodzaak. De ontwikkeling in deze richting die is ingezet door Intos om te vormen tot een arbeidsontwikkelbedrijf, moet worden voortgezet.

Wij kunnen ons vinden in deze analyse.

2. Aanbevelingen rapport grotendeels overnemen

Ons college is op zoek geweest naar een implementeerbare arbeidsmarktvisie. Bij de recente raadsinformatiebijeenkomst is ook door leden van uw raad aangedrongen op duidelijke en concrete aanbevelingen. De voorgestelde aanbevelingen a t/m e voldoen daaraan en volgen logisch uit de voorafgaande bevindingen.

Wij kunnen ons volledig vinden in de eerste aanbevelingen en nemen die over (beslispunten a t/m d).

De aanbeveling om van arbeidsmarktregio te wisselen vinden wij herkenbaar en logisch vanuit de arbeidsmarktvisie, maar heeft mogelijk ook consequenties die buiten de scope van de arbeidsmarktvisie vallen. Wij nemen de vijfde aanbeveling (beslispunt e) daarom niet onverkort over, maar zullen starten met oriënterende gesprekken om ook die consequenties in beeld te krijgen.

KANTTEKENINGEN EN RISICO'S

Ten aanzien van twee concrete aanbevelingen, zien wij risico's, die wij hieronder benoemen en aanvaardbaar achten.

- Het verhogen van inzicht en samenhang in de werkzoekendenbestanden:
We gaan de inrichting van werkprocessen verbeteren. Maar mogelijk is er ook extra inzet en daarmee extra budget nodig. Ten tijde van de voorjaarsnota kan hiervan een eerste analyse worden gegeven en kan worden afgewogen op welke wijze dit wordt ingevuld. Zie ook de financiële paragraaf.
- Het oriënteren op de aansluiting bij een andere arbeidsmarktregio.
We zullen starten met een oriëntatie vanuit een breder, meer integraal perspectief. Dat zou ook aanvullende, andere, inzichten kunnen opleveren. Ook is voor een verandering van arbeidsmarktregio de medewerking van derden (Rijksoverheid, regio Noordooost Brabant) nodig die niet op voorhand zeker is.

WAT BETEKENT DIT VOORSTEL VOOR DE INWONERS?

We verbeteren de gemeentelijke dienstverlening aan inwoners en ondernemers.

EXTERN ADVIES, INSPRAAK EN DRAAGVLAK

In de loop van het onderzoek zijn de belangrijkste belanghebbende partijen gesproken.

De Adviesraad Sociaal Domein (ASD) is betrokken in de voorbereiding, heeft input geleverd en in december 2019 een op hoofdlijnen positief advies gegeven (bijlage).

COMMUNICATIEPARAGRAAF

Na een positief besluit van uw raad, informeren we de ketenpartners om samen met hen vorm te geven aan de uitwerking van de aanbevelingen.

JURIDISCHE PARAGRAAF

Niet van toepassing.

FINANCIËLE PARAGRAAF

Het verhogen van de transparantie op de arbeidsmarkt kan in eerste instantie worden gezocht in het verbeteren van bestaande werkprocessen.

Een verhoging van de inzet kan daarnaast wenselijk zijn, maar wordt alsdan in de reguliere beleids- en budgetcyclus nader in beeld gebracht en afgewogen. Het voorgestelde besluit beperkt de afwegingsvrijheid niet.

UITVOERING

Voor alle vijf genoemde aanbevelingen is een concreet plan van aanpak geformuleerd om in voorjaar en zomer van 2020 tot implementatie of nadere besluitvorming te kunnen komen

Hoogachtend,
Burgemeester en wethouders van Gennep,
De secretaris,



Mevrouw J.M. Nijland

De burgemeester,



De heer W.I.I. van Beek

BIJLAGEN

1. Arbeidsmarktvisie Gemeente Gennep 2020