BIJLAGE 1

Aanvraag omgevingsvergunning Huisvesting Arbeidsmigranten

Locatie: Haverkamp 18, Beek en Donk
Kadastraal nummer: 2459

Initiatiefnemers:

[redacted]

[redacted]

Contactpersoon

[redacted]

Tel. [redacted]

[redacted]

Inhoud

Inleiding 4
1. Beschrijving van de Huisvesting 5
1.1. Overzicht van voorzieningen 5
2. Evenwichtige Toedeling van Functies aan Locaties (ETFAL) 6
2.1. Juridisch kader en doelstelling 6
2.2. Bestaande situatie en voorgenomen activiteit 6
2.3. Milieu- en leefomgevingsaspecten 6
2.4. Inpassing binnen gemeentelijk beleid en beleidskaders 8
2.5. Betrekken van de omgeving (Omgevingsdialoog) 8
2.6. Conclusie ETFAL 9
3. Doelgroep en arbeidsbehoefte 10
3.1. Behoefte aan Arbeidsmigranten in de Regio 10
3.2. Selectie huurder via lokaal netwerk 11
3.3. Conclusie 11
4. Beheer en Toezicht 12
4.1. Interne beheerder namens huurder 12
4.2. Direct aanspreekpunt en klachtenregistratie 13
4.3. Ondersteuning terreinconciërge Parkmanagement 13
4.4. Werkwijze bij beëindiging van het dienstverband 14
4.5. Conclusie 14
5. Onderhoud en leefomgeving 15
5.1. Huishoudelijk reglement 15
6. Instandhouding van de woonomgeving 16
6.1. Technisch en bouwkundig onderhoud 16
6.2. Schoonmaak en afvalbeheer 17
6.3. Buitenruimte en correct gebruik 17
7. Participatie en omgevingsdialoog 18
7.1. Uitnodiging en informatievoorziening 18
7.2. Verloop van de bijeenkomsten 18
7.3. Opbrengst en bijstelling van het plan 19
7.4. Verslaglegging en terugkoppeling 19

7.5. Conclusie 20
7.6. Aanvullend gemelde zienswijze 20
7.7. Vervolgafspraken en contactmogelijkheden 21
8. Administratieve verplichtingen en gemeentelijke verantwoording 22
8.1. Bewonersregistratie en wettelijke meldplicht 22
9. Samenvatting toetsingskaders en naleving 23
12.1. Voldoen aan gemeentelijk beleidskader 23
12.2. Toetsing aan de SNF-norm 24
10. Bijlagen en ondersteunende documenten 27

Inleiding

Deze aanvraag heeft betrekking op het huisvesten van maximaal acht arbeidsmigranten in een reeds bestaande woning op een bedrijventerrein. De aanvraag beoogt een omgevingsvergunning te verkrijgen om deze huisvesting mogelijk te maken.

De aanvraag is opgesteld conform de geldende wet- en regelgeving, waaronder:

- Het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022*
- De *SNF-norm per 01-01-2025*
- Het *Besluit bouwwerken leefomgeving*, inclusief de voorschriften voor bestaande bouwwerken en verbouw

In deze aanvraag wordt onderbouwd waarom deze huisvesting past binnen de beleidsdoelstellingen van de gemeente Laarbeek en hoe mogelijke aandachtspunten zoals ruimtelijke inpassing, leefbaarheid en beheer zorgvuldig zijn meegenomen.

Voor een volledige onderbouwing wordt verwezen naar de bijlagen, waarin alle relevante aspecten nader worden uitgewerkt.

1. Beschrijving van de Huisvesting

De aanvraag heeft betrekking op een ruime vrijstaande woning van bouwjaar 2000 met een verblijfsoppervlak van 123 m^2. De beoogde huisvesting is bedoeld voor maximaal acht arbeidsmigranten, wat neerkomt op een afgerond gebruikersoppervlak van 15 m^2 per persoon. Dit voldoet aan de gestelde normen en draagt bij aan een comfortabele en gezonde leefomgeving. Daarnaast beschikt de woning over een buitenruimte die extra leefkwaliteit biedt voor de bewoners.

1.1. Overzicht van voorzieningen

De woning is functioneel ingedeeld en biedt de volgende faciliteiten:

- **Slaapplekken:** Geschikt voor 8 personen
- **Indeling:**
    - 2 slaapkamers voor 2 personen
    - 4 slaapkamers voor 1 persoon
- **Sanitair:** 2 toiletten en 2 douches
- **Keukenvoorzieningen:** Centrale keuken met kookfaciliteiten en opslagruimte extra koelasten in bijkeuken
- **Wasvoorzieningen:** Wasmachine en droger
- **Buitenruimte:** Tuin met mogelijkheid tot recreatie
- **Berging:** Ruimte voor opslag van persoonlijke eigendommen
- **Parkeeroplossing:** 8 auto's kunnen op eigen terrein worden geparkeerd
- **Fietsenstalling:** Fietsen kunnen in de garage worden geplaatst
- **Winkels:** Supermarkt op loopafstand (minder dan 1,5 kilometer)

Om te kunnen voldoen aan de gestelde eisen uit het Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten van de gemeente Laarbeek 2022 en de SNF-norm per 1 januari 2025, is een indelings- en voorzieningenplan opgesteld. In dit plan zijn de ruimtelijke inrichting en de voorgenomen bouwkundige en functionele aanpassingen beschreven waarmee wordt beoogd aan de betreffende normen te voldoen. Zie bijlage I, Indelings- en voorzieningenplan Haverkamp 18 voor de volledige uitwerking.

Voor de realisatie van de huisvesting zijn enkele bouwkundige aanpassingen gepland die vergunningsvrije kunnen worden verricht ten behoeve van het woongenot. Deze aanpassingen maken deel uit van de aanvraag en zullen, indien de vergunning wordt toegekend, vóór ingebruikname van de huisvesting worden uitgevoerd.

2. Evenwichtige Toedeling van Functies aan Locaties (ETFAL)

2.1. Juridisch kader en doelstelling

Op grond van artikel 2.1 van de Omgevingswet moet worden beoordeeld of het voorgenomen gebruik van de woning aan de Haverkamp 18 past binnen een evenwichtige toedeling van functies aan locaties. Deze beoordeling vindt plaats binnen het bredere doel van de Omgevingswet, zoals omschreven in artikel 1.3: het waarborgen van een veilige en gezonde fysieke leefomgeving en een goede omgevingskwaliteit.

De evenwichtige toedeling van functies aan locaties houdt in dat verschillende belangen, waaronder leefomgevingskwaliteit, veiligheid, milieubelangen, ruimtelijke inpassing en de belangen van omwonenden en bedrijven, op zorgvuldige wijze worden afgewogen. In dit hoofdstuk worden deze aspecten systematisch beoordeeld om te onderbouwen dat het tijdelijk huisvesten van maximaal acht arbeidsmigranten op deze locatie aanvaardbaar en ruimtelijk passend is.

2.2. Bestaande situatie en voorgenomen activiteit

De woning aan de Haverkamp 18 ligt op een kleinschalig bedrijventerrein en heeft in het geldende bestemmingsplan de aanduiding bedrijfswoning. De woning wordt feitelijk als reguliere woning gebruikt.

Met deze aanvraag wordt uitsluitend gevraagd om een tijdelijk afwijkend gebruik van de woning ten behoeve van het huisvesten van maximaal acht arbeidsmigranten. Er vinden geen fysieke ingrepen van betekenis plaats. De woning blijft in haar bestaande vorm, indeling en uitstraling functioneren.

De woning staat vrij op een hoekperceel en heeft een ruime afstand tot omliggende bebouwing. Parkeren wordt volledig opgelost op eigen terrein met acht parkeerplaatsen. De bereikbaarheid voor hulpdiensten blijft ongewijzigd en volledig gewaarborgd.

2.3. Milieu- en leefomgevingsaspecten

Geluid

De omgeving bestaat uit lichte bedrijvigheid en beperkt verkeer. In de directe nabijheid bevinden zich geen geluidintensieve bedrijven. De woning wordt nu al zonder geluidshinder bewoond.

De huisvesting van acht arbeidsmigranten brengt geen relevante geluidstoename met zich mee; het gebruik blijft vergelijkbaar met een reguliere woonfunctie.

Conclusie: het aspect geluid vormt geen belemmering.

Luchtkwaliteit

De activiteit kent een zeer beperkte verkeersaantrekkende werking. Volgens de NSL-systematiek leidt dit tot een bijdrage die niet in betekenende mate is. Er worden geen nieuwe emissiebronnen geïntroduceerd.

Conclusie: luchtkwaliteit staat de activiteit niet in de weg.

Geurhinder

In de directe omgeving zijn geen agrarische bedrijven of andere geurbronnen aanwezig. De bedrijven in de nabijheid veroorzaken geen structurele geurhinder.

Conclusie: er zijn geen geurbelemmeringen.

Externe veiligheid

In de omgeving bevinden zich geen BRZO-bedrijven, geen relevante routes voor het vervoer van gevaarlijke stoffen en geen overige risicobronnen die een woonfunctie beperken.

Conclusie: het aspect externe veiligheid vormt geen belemmering.

Licht- en visuele hinder

De woonfunctie blijft ongewijzigd in haar uiterlijke verschijningsvorm. Er worden geen bouwkundige uitbreidingen of toevoegingen gerealiseerd die invloed hebben op de ruimtelijke uitstraling of het straatbeeld. Eventuele interne aanpassingen en reguliere bouwkundige voorzieningen, zoals dakramen, zijn van beperkte aard en hebben geen zichtbare of hinderlijke impact op de omgeving. De uitstraling blijft die van een reguliere woning. Het aspect licht- en visuele hinder vormt daarmee geen belemmering.

Conclusie: er is geen sprake van licht- of visuele hinder.

Bodemkwaliteit

De woning is reeds geschikt en in gebruik als woonfunctie. Er vinden geen werkzaamheden plaats die bodemonderzoek noodzakelijk maken.

Conclusie: bodem vormt geen beperking.

Milieuzonering

De omgeving van de Haverkamp 18 kenmerkt zich door lichte bedrijvigheid die valt binnen milieucategorieën 1 en 2 volgens de VNG-brochure *Bedrijven en Milieuzonering*. Wonen is binnen deze categorieën in een gemengd gebied passend en aanvaardbaar. De afstand tussen de woning en omliggende bedrijfspercelen is voldoende om hinder of beperkingen te voorkomen. Milieuzonering vormt daarmee geen belemmering voor het gebruiken van de woning voor het huisvesten van arbeidsmigranten.

Conclusie: milieuzonering staat de huisvesting niet in de weg.

Verkeer en parkeren

De verkeersaantrekkende werking is beperkt, onder meer omdat arbeidsmigranten doorgaans gezamenlijk reizen. Alle parkeerplaatsen bevinden zich op eigen terrein, waardoor geen druk ontstaat op de openbare ruimte.

Conclusie: verkeer en parkeren zijn afdoende geregeld.

2.4. Inpassing binnen gemeentelijk beleid en beleidskaders

Het initiatief voldoet aan de uitgangspunten van het Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022. Hierbij gaat het onder meer om een gezond leefklimaat, bescherming van de belangen van omwonenden en het huisvesten van arbeidsmigranten die werkzaam zijn binnen de regio.

De voorzieningen en beheerstructuur, inclusief huisregels, aanspreekpunten en technische voorzieningen (daglicht, ventilatie, sanitair), voldoen aan zowel het gemeentelijk beleidskader als de SNF-norm per 1 januari 2025.

2.5. Betrekken van de omgeving (Omgevingsdialoog)

In mei 2025 heeft een omgevingsdialoog plaatsgevonden met de directe omgeving, conform de Handreiking Omgevingsdialoog van de gemeente Laarbeek. De input van bewoners heeft geleid tot aanpassingen in het plan, zoals uitbreiding van het aantal parkeerplaatsen naar acht en het aanstellen van de initiatiefnemers als primair aanspreekpunt.

De volledige verslaglegging hiervan is opgenomen in hoofdstuk 7 (participatie en omgevingsdialoog).

2.6. Conclusie ETFAL

Op basis van de integrale belangenafweging, conform artikel 2.1 van de Omgevingswet, wordt geconcludeerd dat:

- het initiatief past binnen een evenwichtige toedeling van functies aan locaties
- de woonfunctie op deze locatie goed inpasbaar is
- alle relevante milieu- en leefomgevingsaspecten geen belemmeringen vormen
- de belangen van omwonenden en omliggende bedrijven voldoende zijn geborgd

De voorgenomen huisvesting van maximaal acht arbeidsmigranten is daarmee vergunbaar binnen de kaders van de Omgevingswet en het gemeentelijk beleid.

3. Doelgroep en arbeidsbehoefte

Een belangrijk onderdeel van deze aanvraag is het aantonen van de arbeidsbehoefte en de relevantie van de voorgestelde huisvesting. Het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022* stelt dat onderbouwd moet worden welke werkzaamheden de te huisvesten arbeidsmigranten uitvoeren en hoe de arbeidsbehoefte over de gevraagde periode wordt gerechtvaardigd.

De structurele vraag naar arbeidsmigranten in de Peelregio is op meerdere manieren onderbouwd. Enerzijds hebben wij concrete signalen ontvangen uit het lokale netwerk, met name via Stichting Parkmanagement Laarbeek, waaruit blijkt dat er grote behoefte is aan kwalitatief goede huisvesting voor arbeidsmigranten. Anderzijds blijkt uit regionale en landelijke arbeidsmarktanalyses dat arbeidsmigranten een essentieel onderdeel vormen van het personeelsbestand in diverse sectoren.

Omdat wij ons nog in de voorbereidende fase bevinden, kunnen er op dit moment nog geen specifieke huurovereenkomsten worden overgelegd. Wij onderbouwen de vraag naar kwalitatieve huisvesting daarom met zowel gegevens uit het netwerk als arbeidsmarktdata en relevante beleidsdocumenten.

3.1. Behoefte aan Arbeidsmigranten in de Regio

Uit marktonderzoek en arbeidsmarktgegevens blijkt dat er een structurele vraag is naar arbeidsmigranten in de gemeente Laarbeek en de bredere Peelregio. Volgens het *Regionaal Arbeidsmarktplan Helmond-De Peel 2023-2027* en de *Regio in Beeld 2024-2025*-publicatie van het UWV zijn arbeidsmigranten een essentieel onderdeel van de regionale economie en spelen zij een cruciale rol in de volgende sectoren:

- **Land- en tuinbouw**
- **Voedingsindustrie**
- **Metaal en techniek**
- **Groothandel en distributie**
- **Zorgsector**

Werkgevers in deze sectoren ervaren aanhoudende personeelstekorten, waardoor de vraag naar arbeidsmigranten naar verwachting blijft bestaan. De voorgestelde huisvesting op Haverkamp 18 speelt in op deze behoefte door een kwalitatieve en gereguleerde woonoplossing te bieden binnen de gemeentegrenzen.

3.2. Selectie huurder via lokaal netwerk

Door ons contact met Stichting Parkmanagement Laarbeek zijn wij op de hoogte van de actuele vraag naar kwalitatief goede huisvesting voor arbeidsmigranten in de regio. Deze stichting fungeert als schakel tussen ondernemers, vastgoedeigenaren en gemeente, en kent de behoeften op het bedrijventerrein als geen ander.

Na eventuele vergunningverlening zullen wij via dit netwerk actief op zoek gaan naar een betrouwbare huurder, bij voorkeur een lokale ondernemer uit de gemeente Laarbeek. Dit sluit niet alleen aan bij de actuele vraag, maar ook bij de voorkeur van omwonenden, zoals geuit tijdens de omgevingsdialoog. De wens is uitgesproken om een huurder te selecteren die binding heeft met de gemeenschap en lokaal aanspreekbaar is.

Indien het onverhoopt niet lukt om een geschikte huurder binnen de gemeente Laarbeek te vinden, zullen wij ons richten op ondernemers uit andere Peelgemeenten, conform de vereisten uit het gemeentelijk beleidskader.

Meer informatie over Stichting Parkmanagement Laarbeek is beschikbaar via:
[redacted]nl

3.3. Conclusie

Op basis van zowel concrete signalen vanuit het lokale netwerk als arbeidsmarktgegevens blijkt dat de vraag naar arbeidsmigranten in de regio structureel is. De voorgestelde huisvesting biedt een verantwoorde en gecontroleerde oplossing die bijdraagt aan de regionale economie, zonder ongewenste situaties zoals overbewoning of ontoereikende woonomstandigheden te creëren.

Voor de volledige onderbouwing en statistieken verwijzen wij naar de bijlage VI, Onderbouwing Arbeidsbehoefte Huisvesting Arbeidsmigranten.

4. Beheer en Toezicht

Een goed beheer en effectief toezicht zijn essentieel voor het creëren en behouden van een veilige, hygiënische en goed georganiseerde woonomgeving. Dit draagt bij aan het wooncomfort van de bewoners, voorkomt mogelijke overlast en zorgt ervoor dat de huisvesting voldoet aan de eisen van onder andere de SNF-norm en het beleidskader van de gemeente Laarbeek.

Om dit te waarborgen, hanteren wij een beheerstructuur die bestaat uit drie samenhangende pijlers:

1. **Een interne beheerder namens de huurder** die dagelijks toezicht houdt en de taal van de bewoners spreekt;
2. **Directe aanspreekbaarheid van de initiatiefnemers (eigenaren)** voor omwonenden, ook buiten kantooruren;
3. **Externe signalering en ondersteuning door de terreinconciërge** van Stichting Parkmanagement Laarbeek.

Door deze gelaagde structuur wordt de leefkwaliteit zorgvuldig bewaakt en is er altijd een aanspreekpunt beschikbaar, zowel voor bewoners als voor de buurt.

4.1. Interne beheerder namens huurder

Een belangrijk onderdeel van de beheerstructuur is de aanstelling van een interne beheerder door de huurder van de woning. Deze persoon is dagelijks aanwezig of bereikbaar en houdt toezicht op het naleven van het huishoudelijk reglement, het ordentelijk gebruik van de woning en het signaleren van bijzonderheden.

Voorwaarde voor de verhuur is dat de beheerder of contactpersoon beschikt over de juiste taalvaardigheden en culturele sensitiviteit om effectief te kunnen communiceren met de bewoners. De beheerder fungeert als eerste aanspreekpunt voor de bewoners, spreekt hen aan bij ongewenst gedrag en zorgt voor directe opvolging indien regels worden overtreden of incidenten zich voordoen.

4.2. Direct aanspreekpunt en klachtenregistratie

Als initiatiefnemers nemen wij bewust de rol op ons van direct aanspreekpunt voor de omwonenden van Haverkamp 18. Deze keuze is mede ingegeven door de gesprekken tijdens de omgevingsdialoog, waarin duidelijk werd dat omwonenden waarde hechten aan laagdrempelig, persoonlijk contact, bij voorkeur rechtstreeks met de eigenaren.

Wij zijn daarom ook buiten kantooruren en in het weekend bereikbaar per telefoon [redacted] voor het melden van klachten, zorgen of signalen. Deze bereikbaarheid is structureel geborgd, zodat de buurt altijd weet bij wie zij terecht kan.

Bij meldingen beoordelen wij zelf de situatie en ondernemen indien nodig direct actie. Zo kunnen wij camerabeelden (gericht op toegang en erf, conform privacywetgeving) raadplegen om objectieve vaststelling van incidenten te ondersteunen. Indien noodzakelijk spreken wij vervolgens de beheerder of huurder aan en dragen wij zorg voor opvolging van het probleem.

Alle meldingen worden bovendien vastgelegd in een digitaal logboek, waarin datum, aard van de melding, betrokken partij(en), genomen acties en terugkoppeling. Dit klachtenregister stelt ons in staat om:

- overzicht te houden op signalen uit de omgeving;
- zorg te dragen voor tijdige opvolging;
- en bij controle aan te tonen hoe klachten zijn afgehandeld.

Omwonenden ontvangen altijd een terugkoppeling over de afhandeling van hun melding. Daarmee waarborgen wij niet alleen transparantie, maar ook vertrouwen en wederzijds respect in de relatie tussen initiatiefnemers en omgeving. Het logboek is op verzoek beschikbaar voor toezichthoudende instanties, waaronder de gemeente en het Peelland Interventie Team.

4.3. Ondersteuning terreinconciërge Parkmanagement

Wij staan in contact met [redacted], terreinconciërge van Stichting Parkmanagement Laarbeek. Hij is actief op het bedrijventerrein en is aangesteld om bij te dragen aan een schoon, heel en veilig bedrijventerrein. De terreinconciërge fungeert als extra ogen en oren in de omgeving en pakt kleine misstanden snel op of verwijst deze door naar de juiste instanties.

Indien de vergunning wordt verleend, zullen wij hem formeel op de hoogte stellen van de ingebruikname van de woning. Zijn rol is aanvullend op ons eigen beheer en kan helpen bij het vroegtijdig signaleren van knelpunten of misverstanden rondom onze huisvestingslocatie. Ook kan hij bewoners aanspreken indien nodig, of fungeren als

neutrale schakel tussen buurt en initiatiefnemers, bijvoorbeeld in het geval van vermoedens van misstanden die onterecht blijken.

4.4. Werkwijze bij beëindiging van het dienstverband

De initiatiefnemers blijven als eigenaren eindverantwoordelijk voor de naleving van het gemeentelijk beleidskader en het beheerplan. De woning wordt verhuurd aan één huurder (werkgever of uitzendorganisatie), die contractueel wordt verplicht om alle relevante bepalingen na te leven, waaronder de verplichting dat een arbeidsmigrant bij beëindiging van het dienstverband minimaal vier weken in dezelfde slaapruimte mag blijven wonen, conform §3, punt 9 van het Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022.

Deze verplichting wordt opgenomen in de huurovereenkomst, zodat naleving volledig afdwingbaar is. De huurder is verantwoordelijk voor tijdige communicatie met de interne beheerder en met de initiatiefnemers over wijzigingen in het dienstverband. Indien de huurder of de interne beheerder deze verplichtingen niet naleeft, behouden de initiatiefnemers het recht om corrigerende maatregelen te treffen, waaronder het aanspreken van de huurder, het opleggen van aanvullende voorschriften of, indien noodzakelijk, het beëindigen van de huurovereenkomst. Hiermee wordt geborgd dat bewoners niet onverwacht zonder huisvesting komen te staan en dat de huisvesting zorgvuldig, veilig en conform het gemeentelijk beleid wordt uitgevoerd.

4.5. Conclusie

De in dit hoofdstuk beschreven beheerstructuur is opgebouwd uit heldere verantwoordelijkheden en praktische communicatielijnen, waarmee een solide fundament wordt gelegd voor het dagelijkse toezicht op de huisvesting. Door de inzet van een interne beheerder die vertrouwd is met de bewoners, onze eigen directe aanspreekbaarheid als initiatiefnemers, en de aanvullende signaleringsfunctie van de terreinconciërge, ontstaat een zorgvuldig en gelaagd toezichtmodel.

Deze aanpak minimaliseert het risico op overlast en stelt ons in staat om adequaat in te grijpen bij eventuele incidenten. Klachten worden snel opgepakt, met respect voor zowel bewoners als omwonenden, en waar nodig objectief beoordeeld aan de hand van toegangsregistratie of camerabeelden. De gekozen werkwijze sluit direct aan bij de voorkeuren die door buurtbewoners zijn geuit tijdens de omgevingsdialoog, waarin transparantie en aanspreekbaarheid als belangrijk werden benoemd.

Hiermee geeft dit beheerplan praktische invulling aan de uitgangspunten van het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022* en wordt actief bijgedragen aan een veilige, schone en sociaal gedragen woonomgeving.

5. Onderhoud en leefomgeving

Zoals beschreven in hoofdstuk 4 is er een gelaagde beheerstructuur ingericht, waarin zowel een interne beheerder als de eigenaren toezicht houden op de naleving van afspraken. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet op welke wijze de leefomgeving wordt gewaarborgd en welke gedragsregels hiervoor gelden. Deze zijn vastgelegd in een huishoudelijk reglement, dat dienstdoet als leidraad voor bewoners.

5.1. Huishoudelijk reglement

Om een ordelijke, veilige en voorspelbare woonomgeving te waarborgen, geldt een helder opgesteld huishoudelijk reglement voor alle bewoners. Dit reglement is afgeleid van de functionele eisen zoals gesteld in de SNF-norm, met name ten aanzien van veiligheid, hygiëne, leefbaarheid en bewonersgedrag.

Het huishoudelijk reglement wordt:

- voorafgaand aan de huisvesting verstrekt aan iedere bewoner, in diens moedertaal;
- op een zichtbare plaats in de woning opgehangen (de keuken), zodat het te allen tijde raadpleegbaar is.

Het reglement omvat onder meer de volgende bepalingen:

- **Samenleven**: respectvol en rustig gedrag, zonder overlast voor medebewoners of omwonenden;
- **Hygiëne**: afspraken over schoonmaak van persoonlijke en gemeenschappelijke ruimten;
- **Afvalbeheer**: correcte inzameling en scheiding van afval conform gemeentelijke richtlijnen;
- **Veiligheid**: naleving van brandveiligheidsvoorschriften en noodprocedures;
- **Bezoek**: beperkingen op bezoek en registratie van bezoekers indien wenselijk in het kader van toezicht en veiligheid.

De naleving van het huishoudelijk reglement wordt actief bewaakt door de interne beheerder, zoals toegelicht in hoofdstuk 4. Bij overtredingen wordt de bewoner aangesproken en indien nodig volgt corrigerend optreden.

Voor de volledige tekst van het huishoudelijk reglement zie Bijlage II, Huishoudelijk reglement.

6. Instandhouding van de woonomgeving

Een goed onderhouden en verzorgde woonomgeving is een essentiële voorwaarde voor het creëren van een veilige, nette en duurzame huisvestingssituatie voor arbeidsmigranten. Naast het voorkomen van overlast draagt dit bij aan de leefkwaliteit voor bewoners én de directe omgeving. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet op welke wijze de instandhouding van de woning en het erf is georganiseerd.

We onderscheiden hierbij drie pijlers:

- **Technisch en bouwkundig onderhoud** – periodieke inspecties, preventief onderhoud en snelle herstelacties bij gebreken;
- **Schoonmaak en afvalbeheer** – professionele reiniging van gezamenlijke ruimten, afvalinzameling en gescheiden afvalopslag;
- **Buitenruimte en correct gebruik** – verzorging van het erf, toezicht op netheid en afspraken over gebruik van buitenruimte.

Deze werkwijze sluit aan bij de vereisten van de SNF-normering en het gemeentelijk beleidskader, en vormt een belangrijk onderdeel van het beheer en toezicht zoals uitgewerkt in hoofdstuk 4.

6.1. Technisch en bouwkundig onderhoud

- De eigenaren voeren maandelijks een inspectie uit van de woning en buitenruimte, gericht op het signaleren van slijtage, defecten of onderhoudsbehoefte.
- Regulier onderhoud omvat onder meer de controle en instandhouding van kozijnen, deuren, dakgoten, regenpijpen en overige bouwkundige elementen.
- Voor het snel en adequaat verhelpen van technische gebreken maken wij gebruik van een lokaal klussenbedrijf dat direct inzetbaar is voor zowel kleine als grotere herstelwerkzaamheden. Hierdoor kunnen storingen of defecten tijdig worden verholpen, zonder langdurige hinder voor bewoners of omwonenden.

6.2. Schoonmaak en afvalbeheer

- De gemeenschappelijke ruimten (keuken, sanitair, hal, trap en woonkamer) worden wekelijks professioneel schoongemaakt.
- Bewoners zijn daarnaast zelf verantwoordelijk voor het schoon en netjes houden van hun eigen slaapvertrekken.
- Voor huishoudelijk afval is op eigen terrein een 1100-liter rolcontainer beschikbaar, die wekelijks wordt geleegd.
- Binnen de woning wordt afval hygiënisch opgeslagen in afsluitbare bakken. Daarbij is gekozen voor een praktische indeling die bewoners in staat stelt afvalstromen te scheiden in restafval, PMD (plastic, metalen verpakkingen en drinkpakken) en papier. Deze aanpak sluit aan bij de gemeentelijke richtlijnen en draagt bij aan een nette en duurzame leefomgeving.

6.3. Buitenruimte en correct gebruik

- De groenvoorziening op het erf wordt periodiek verzorgd.
- Bewoners wordt duidelijk gemaakt dat het niet is toegestaan om voorwerpen of afval in de buitenruimte achter te laten. Indien dit toch gebeurt, worden zij hierop aangesproken door de beheerder.

Met deze aanpak borgen wij een schone, veilige en duurzame woonomgeving waarin het dagelijks functioneren van de woning en het terrein gegarandeerd is, conform de normen van SNF (Stichting Normering Flexwonen) en de eisen van het gemeentelijk beleid.

7. Participatie en omgevingsdialoog

Conform de *Handreiking Omgevingsdialoog* van de gemeente Laarbeek hebben wij als initiatiefnemers ingezet op open en transparant contact met omwonenden van Haverkamp 18. Ons doel was om draagvlak te verkennen, zorgen bespreekbaar te maken en onze plannen waar mogelijk aan te scherpen op basis van input uit de omgeving. We hebben er nadrukkelijk voor gekozen om deze dialoog op persoonlijke en toegankelijke wijze vorm te geven, passend bij de aard van de buurt.

7.1. Uitnodiging en informatievoorziening

Voor de inloopmiddag op zaterdag 10 mei 2025 is een schriftelijke uitnodiging verspreid onder omwonenden en aangrenzende bedrijven (zie Bijlage III, Uitnodiging inloopmiddag). In de uitnodiging werd het plan kort toegelicht en werd expliciet ruimte geboden voor overleg op een later moment, mocht men verhinderd zijn.

Tijdens de bijeenkomst hebben wij het document Informatieblad buurtbewoners overhandigd (Bijlage IV), waarin het plan op toegankelijke wijze is toegelicht aan de hand van negen beheersmaatregelen gericht op leefbaarheid, toezicht en beheer.

7.2. Verloop van de bijeenkomsten

De inloopmiddag van 10 mei 2025 werd bezocht door zes buurtbewoners, onder wie bewoners van de huisnummers 7, 14, 16 en 20. Daarnaast was [redacted], terreinconciërge van Stichting Parkmanagement Laarbeek, aanwezig. Tijdens deze middag hebben wij het plan toegelicht, vragen beantwoord en geluisterd naar zorgen en suggesties.

Op advies [redacted] van Stichting Parkmanagement, die signalen uit de straat opving dat er mogelijk bredere interesse bestond, hebben wij een tweede bijeenkomst gepland op 17 mei 2025. Hiervoor zijn de overige bewoners van de Haverkamp uitgenodigd. Hoewel deze tweede bijeenkomst uiteindelijk niet is bezocht, hebben wij met deze uitnodiging voldaan aan zowel onze inspanningsverplichting om iedereen de gelegenheid tot inspraak te bieden, als aan de informatieplicht om de omgeving actief en tijdig te informeren.

7.3. Opbrengst en bijstelling van het plan

De reacties waren overwegend terughoudend, maar constructief. Er zijn geen fundamentele bezwaren geuit, maar wel waardevolle aandachtspunten meegegeven. De ontvangen input hebben wij zorgvuldig beoordeeld en heeft geleid tot de volgende aanpassingen in het plan:

- **Beheer en aanspreekbaarheid**: wij blijven als eigenaren zelf het directe aanspreekpunt voor de buurt, ook buiten kantooruren. Dit is vastgelegd in het beheerplan.
- **Voorkeur lokale huurder**: wij zullen via Stichting Parkmanagement gericht zoeken naar een huurder met binding met de gemeente Laarbeek. Alleen als dat niet lukt, richten wij ons op ondernemers uit de andere Peelgemeenten.
- **Parkeeroplossing**: het aantal parkeerplaatsen op eigen terrein is verhoogd van zes naar acht, om te waarborgen dat er geen structurele parkeerdruk op de openbare ruimte ontstaat.

Een overzicht van deze en andere thema's is opgenomen in Bijlage V, Verslag inloopmiddag.

7.4. Verslaglegging en terugkoppeling

In lijn met de *Handreiking Omgevingsdialoog* hebben wij een schriftelijk verslag opgesteld van de informatiebijeenkomst op 10 mei 2025. Kort na afloop is een conceptverslag gedeeld met de aanwezigen, met het verzoek om eventuele aanvullingen of correcties door te geven. Zo wilden wij waarborgen dat het verslag een feitelijk en evenwichtig beeld zou geven van de gevoerde gesprekken.

Er zijn geen correcties of aanvullingen op het conceptverslag ontvangen. Op basis daarvan is het verslag ongewijzigd definitief vastgesteld.

Vervolgens hebben wij het op transparante wijze gedeeld met de overige bewoners van de Haverkamp, door middel van een papieren kopie in de brievenbus. Hiermee hebben wij actief teruggekoppeld welke zorgen en aandachtspunten zijn geuit, welke daarvan zijn meegenomen, en op welke wijze deze tot bijstellingen van het plan hebben geleid.

Het definitieve verslag is opgenomen in Bijlage V, Verslag inloopmiddag.

7.5. Conclusie

De dialoog met de omgeving is op zorgvuldige en transparante wijze vormgegeven. Door de combinatie van persoonlijke benadering, tijdige en begrijpelijke informatievoorziening, uitnodiging tot tweerichtingsverkeer en het zichtbaar verwerken van feedback in het plan, hebben wij op een inhoudelijke én relationele manier invulling gegeven aan het participatieproces.

Deze aanpak sluit rechtstreeks aan bij de uitgangspunten van de Handreiking Omgevingsdialoog van de gemeente Laarbeek. Daarnaast heeft het traject aantoonbaar bijgedragen aan wederzijds begrip, vertrouwen en acceptatie in de directe omgeving.

7.6. Aanvullend gemelde zienswijze

Voorafgaand aan de inloopmiddag heeft de eigenaar van [redacted] telefonisch contact met ons opgenomen om zijn zorgen te uiten over het voorgenomen plan. Hij gaf daarbij aan bezwaar te willen maken tegen de beoogde huisvesting, met name vanwege vrees voor overlast en daarmee samenhangende waardedaling van zijn woning.

Tijdens het telefoongesprek hebben wij begrip getoond voor zijn zorgen en hem nadrukkelijk uitgenodigd om deel te nemen aan de inloopmiddag, zodat wij onze plannen konden toelichten en in gesprek konden gaan. De eigenaar van [redacted] is niet verschenen ter gelegenheid van de inloopmiddag noch heeft gebruik gemaakt van de geboden ruimte om op een later moment in overleg te gaan. Daarmee hebben wij naar ons beste kunnen invulling gegeven aan de wens tot open en transparant contact, zoals bedoeld in de Handreiking Omgevingsdialoog van de gemeente Laarbeek.

Ten overvloede wordt opgemerkt dat, onder meer, ter gelegenheid van de inloopmiddag alsook in onderhavige aanvraag is toegelicht welke maatregelen worden genomen om overlast zoveel als mogelijk te voorkomen alsook op welke wijze wordt omgegaan met eventuele meldingen van overlast. Daarmee is geprobeerd de zorgen met betrekking tot eventuele overlast zoveel als mogelijk weg te nemen. Verder is ons op voorhand niet gebleken dat, en op welke wijze, verhuur aan arbeidsmigranten tot een waardedaling van omliggende panden zou leiden. Dat geldt met name ook omdat in de omgeving al verhuur aan arbeidsmigranten plaatsvindt.

7.7. Vervolgafspraken en contactmogelijkheden

Ook na een eventuele vergunningverlening blijven wij als initiatiefnemers inzet tonen op open en transparante communicatie met de omgeving. De directe aanspreekbaarheid zoals beschreven in het hoofdstuk Beheer en Toezicht (hoofdstuk 4) blijft volledig van kracht. Wij zijn 24 uur per dag en 7 dagen per week bereikbaar voor bewoners, omwonenden en andere belanghebbenden via:

- **Telefoon:** [redacted]
- **E-mail:** [redacted]

Deze gegevens zijn reeds eerder gedeeld met de buurt, maar zullen na toekenning van de omgevingsvergunning opnieuw actief worden gecommuniceerd, zodat alle omwonenden precies weten hoe zij ons kunnen bereiken bij vragen, meldingen of signalen. Daarbij delen we tevens het definitieve beheerplan, zodat duidelijk is hoe het beheer in de praktijk wordt vormgegeven.

Daarnaast zullen wij de betrokken terreinconciërge van Stichting Parkmanagement Laarbeek informeren over de ingebruikname van de woning, zodat signalen uit de omgeving via meerdere routes tijdig kunnen worden opgepakt.

Indien zich in de toekomst ontwikkelingen voordoen die invloed kunnen hebben op de leefomgeving of het gebruik van de woning, zullen wij de omgeving hierover actief informeren. Wij blijven openstaan voor suggesties en verbeterpunten vanuit de buurt, met als gezamenlijk doel het in stand houden van een veilige, schone en sociaal gedragen woonomgeving op Haverkamp 18.

8. Administratieve verplichtingen en gemeentelijke verantwoording

Voor een transparante en juridisch correcte exploitatie van de huisvesting wordt niet alleen gestuurd op beheer en leefbaarheid, maar ook op een zorgvuldige uitvoering van de bijbehorende administratieve verplichtingen. Deze administratieve structuur draagt bij aan gemeentelijke controleerbaarheid, naleving van de SNF-normen en correcte fiscale afhandeling, zoals onder meer vereist in het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022*.

8.1. Bewonersregistratie en wettelijke meldplicht

Om te voldoen aan het gemeentelijk beleid en de SNF-normen wordt een volledig en actueel bewonersregister bijgehouden. Dit register bevat per bewoner:

- Voor- en achternaam;
- Geboortedatum;
- Datum van aankomst en, indien bekend, verwachte vertrekdatum;
- Kamernummer;
- Aanduiding of de verblijfsduur langer dan drie maanden bedraagt.

Deze registratie functioneert als dag- en nachtbewonersregister en is op verzoek beschikbaar voor controle door de gemeente of toezichthouders. Verblijf van kortere duur dan drie maanden wordt afzonderlijk geregistreerd in verband met een juiste afdracht van toeristenbelasting.

De verantwoordelijkheid voor het bijhouden van deze registratie ligt bij de huurder/exploitant van de woning en wordt expliciet vastgelegd in de huurovereenkomst. Daarbij geldt:

- Iedere mutatie (nieuwe bewoner of vertrek) dient binnen vijf werkdagen in het register te worden verwerkt;
- Wij stellen hiervoor een digitaal registratiebestand ter beschikking waarin de huurder verplicht is alle actuele gegevens van bewoners in te voeren;
- Wij als eigenaren voeren maandelijks een controle uit op volledigheid en actualiteit van de registratie.

Op basis van dit register verzorgen wij als eigenaren de correcte en tijdige afdracht van toeristenbelasting. Daarnaast zien wij erop toe dat alle bewoners die langer dan drie maanden in de woning verblijven actief worden gewezen op hun verplichting tot inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente Laarbeek.

9. Samenvatting toetsingskaders en naleving

Deze aanvraag voldoet aan de eisen uit het Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022, de per 1 januari 2025 geldende SNF-norm, en de bouwtechnische voorschriften uit het Besluit bouwwerken leefomgeving. Hieronder volgt een puntsgewijze samenvatting van de wijze waarop aan deze toetsingskaders invulling is gegeven:

12.1. Voldoen aan gemeentelijk beleidskader

Deze aanvraag voldoet aan het volledige Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten gemeente Laarbeek 2022. De beoogde huisvesting aan Haverkamp 18 sluit aan bij de daarin geformuleerde uitgangspunten en vereisten voor huisvesting van maximaal acht arbeidsmigranten in bestaande bebouwing.

In het bijzonder wordt voldaan aan de volgende onderdelen:

- De locatie betreft een **vrijstaande bedrijfswoning op een bedrijventerrein**, zonder directe woonbebouwing in de onmiddellijke nabijheid.
- **Kleinschaligheid:** Maximaal acht bewoners.
- De **gebruikersoppervlakte per persoon bedraagt ca. 15 m^2**
- **Parkeren op eigen terrein**: Er zijn acht parkeerplaatsen op eigen terrein aangelegd, waarmee ruim wordt voldaan aan de parkeerbehoefte.
- **Beheer en toezicht**: Er is een gelaagde beheerstructuur ingericht (hoofdstuk 4), met een interne beheerder, directe aanspreekbaarheid van de initiatiefnemers, en ondersteuning vanuit Parkmanagement.
- **Aanspreekbaarheid**: De initiatiefnemers zijn gedurende de hele looptijd van de huisvesting direct aanspreekbaar voor omwonenden, ook buiten kantooruren (zie paragraaf 4.2).
- **Klachtafhandeling:** Er is een digitaal klachtenregister waarin meldingen, acties en terugkoppelingen worden vastgelegd. Hiermee wordt transparantie geborgd en wordt voldaan aan de eis van structurele communicatie met de omgeving.
- **Participatie en omgevingsdialoog**: De participatie is aantoonbaar uitgevoerd conform de *Handreiking Omgevingsdialoog gemeente Laarbeek*. Buurtbewoners zijn schriftelijk uitgenodigd, er is een inloopbijeenkomst georganiseerd, en op basis van de ontvangen signalen zijn vervolgstappen genomen. Van de bijeenkomst is verslag gemaakt, gedeeld met de bezoekers, en na verwerking van eventuele opmerkingen verspreid in de hele straat. Ook na de vergunningverlening blijven de initiatiefnemers aanspreekbaar en wordt transparante communicatie geborgd (zie hoofdstuk 7).

- **Registratie en toezicht**: Conform de eisen uit het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022* en de SNF-norm wordt een actueel dag- en nachtbewonersregister bijgehouden (zie paragraaf 8.1). Deze registratieverplichting is contractueel geborgd met de huurder. Ook wordt voldaan aan de meldplicht bij langdurig verblijf en vindt periodieke controle plaats.
- **Leefomgeving en onderhoud**: Hoofdstuk 6 beschrijft de borging van een nette, veilige en duurzame woonomgeving, met aandacht voor periodiek onderhoud, afvalbeheer en het voorkomen van overlast.
- **Beëindiging dienstverband**: Conform het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022* is geborgd dat bewoners bij beëindiging van hun dienstverband minimaal vier weken in dezelfde slaapruimte kunnen blijven wonen. Deze verplichting is contractueel opgelegd aan de huurder en wordt door de initiatiefnemers bewaakt, zodat bewoners niet onverwacht zonder huisvesting komen te staan.

12.2. Toetsing aan de SNF-norm

De woning wordt ingericht conform de SNF-norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, zoals vastgesteld per 1 januari 2025. In het bijzonder is rekening gehouden met de eisen ten aanzien van:

- **Gebruiksvloeroppervlakte slaapvertrekken:**
  Conform de SNF-norm is per persoon in het slaapvertrek minimaal 3,5 m^2 gebruiksoppervlak vereist. Alle slaapkamers voldoen ruimschoots aan deze eis. Voor een overzicht van de oppervlaktes per kamer, zie bijlage I.1.
- **Sanitair**: 2 toiletten en 2 douches, voldoende voor maximaal 8 bewoners.
- **Keuken**: 5 kookpitten voldoende voor maximaal 8 bewoners.
- **Brandveiligheid**: Gekoppelde rookmelders op elke verdieping; 6 liter blusmiddel aanwezig, conform NEN-normen (zie bijlage I).
- **Privacy**: Maximaal twee personen per kamer, scheidingspanelen in tweepersoonskamers.
- **Hygiëne en afval**: Wekelijkse schoonmaak, afvalbeheer conform gemeentelijke richtlijnen.

- **Daglichttoetreding:** Alle verblijfsruimtes zijn voorzien van daglichtopeningen die voldoen aan de eis van minimaal 0,5 m^2 per ruimte uit de SNF-norm (versie 12.0, per 1 januari 2025). Daarnaast wordt voldaan aan artikel 4.79 van het Besluit bouwwerken leefomgeving, waarin voor bestaande bouwwerken is vastgelegd dat het equivalente daglichtoppervlak minimaal 10% van de gebruiksoppervlakte moet bedragen.
- **Raamverduistering:** Alle slaapkamers zijn voorzien van passende raamverduistering, zoals gordijnen of luxaflex, waarmee de lichtinval beheerst kan worden. Hiermee wordt voldaan aan de eisen uit paragraaf 3.5.3 van de SNF-norm (versie 2025).

- **Ventilatie**: Iedere verblijfsruimte beschikt over voldoende ventilatie. Er is sprake van een ventilatiesysteem type C: natuurlijke toevoer via roosters en mechanische afvoer via een centrale afzuigunit.
  De ventilatievoorzieningen voldoen aan de SNF-norm én aan de relevante bepalingen voor bestaande bouwwerken uit het Besluit bouwwerken leefomgeving, te weten:
  – **artikel 4.74** Besluit bouwwerken leefomgeving (voorziening voor luchtverversing);
  – **artikel 4.76** Besluit bouwwerken leefomgeving (capaciteit van luchtverversing).
- **Brandveiligheid en vluchtroutes:** De plattegronden geven de locaties van rookmelders, vluchtroutes en blusmiddelen weer. Hiermee wordt voldaan aan de SNF-vereisten en de relevante brandveiligheidsvoorschriften voor bestaande bouwwerken volgens het Besluit bouwwerken leefomgeving.

10. Bijlagen en ondersteunende documenten

I. Indelings- en voorzieningenplan Haverkamp 18.

II. Huishoudelijk regelement.

III. Uitnodiging inloopmiddag.

IV. Informatieblad buurtbewoners.

V. Verslag inloopmiddag.

VI. Onderbouwing arbeidsbehoefte.

Bijlage I - Indelings- en voorzieningenplan Haverkamp 18

Inhoud

Inleiding 3
1. Algemeen – Gezond Leefklimaat en Basisvoorzieningen 5
1.1. Verwarming en Ventilatie 5
1.2. Verblijfsoppervlakte 6
1.3. Daglichttoetreding 6
1.4. Raamverduistering 7
1.5. Koel- en vriesvoorzieningen 7
1.6. Kookvoorzieningen 7
1.7. Buitenruimte 7
1.8. Parkeerplaatsen 7
1.9. Wasvoorzieningen 8
1.10. Sanitaire voorzieningen 8
1.11. Brandveiligheid 9
1.12. Cameratoezicht op eigen terrein 9
2. Woningindeling per bouwlaag 10
2.1. Begane grond 10
2.2. Eerste verdieping 11
2.3. Tweede verdieping 11
3. Uitvoeringsvoornemen na vergunningverlening 12
4. Bijlagen overzicht 14
Bijlage I.1 – Oppervlaktetabel verblijfsruimten 15
Bijlage I.2 – Daglichtintredingstabel 16
Bijlage I.3 – Plattegrond begane grond 17
Bijlage I.4 – Plattegrond eerste verdieping 18
Bijlage I.5 – Plattegrond tweede verdieping 19
Bijlage I.6 – Parkeerplaatsen en buitenruimte 20
Bijlage I.7 – Plattegrond begane grond huidige situatie 21
Bijlage I.8 – Eerste verdieping huidige situatie 22
Bijlage I.9 – Tweede verdieping huidige situatie 23

Inleiding

Dit indelings- en voorzieningenplan maakt deel uit van de aanvraag voor een omgevingsvergunning voor de huisvesting van arbeidsmigranten op het perceel Haverkamp 18 in Beek en Donk. Het document biedt een gestructureerd overzicht van de woonindeling, voorzieningen, brandveiligheidsmaatregelen en technische inrichting van de woning.

Doel is aan te tonen dat de woning geschikt is voor veilige, comfortabele en reglementair verantwoorde huisvesting van maximaal acht arbeidsmigranten. Daarbij wordt inzicht gegeven in de fysieke inrichting per bouwlaag, de gezamenlijke voorzieningen, het gebruiksoppervlak per bewoner en de wijze waarop toezicht en leefbaarheid zijn geborgd.

Dit plan is opgesteld op basis van de actuele eisen uit het Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022, de SNF-norm per 1 januari 2025 en de bouwtechnische voorschriften uit het Besluit bouwwerken leefomgeving (inclusief de bepalingen voor verbouw en bestaande bouw).

De woning betreft een vrijstaande eengezinswoning met een verblijfsoppervlak van circa 123 m^2, gebouwd in het jaar 2000. De woning is gelegen aan de rand van een kleinschalig bedrijventerrein, op een hoekperceel met beperkte directe buren. Er is parkeergelegenheid op eigen terrein voor acht voertuigen en de woning beschikt over een tuin en een aangebouwde garage. Deze biedt ruimte voor opslag, het stallen van fietsen en het drogen van kleding.

In de woning worden maximaal acht arbeidsmigranten gehuisvest. De indeling voorziet in zes slaapvertrekken, waarvan één op de begane grond, drie op de eerste verdieping en twee op de zolderverdieping. Alle kamers voldoen aan de minimale vereisten ten aanzien van gebruiksoppervlakte en privacy. Bij de inrichting is expliciet rekening gehouden met het creëren van een gezond en veilig leefklimaat, met voldoende daglicht, ventilatiemogelijkheden en functionele gemeenschappelijke voorzieningen.

De inrichting van de woning voldoet aan het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022* en aan de *SNF-norm voor huisvesting arbeidsmigranten per 1 januari 2025*. In dit plan wordt per thema uiteengezet op welke wijze wordt voldaan aan de gestelde eisen, zoals op het gebied van daglichttoetreding, sanitair, koelkastcapaciteit, brandveiligheid, afvalbeheer en beheerstructuur. Waar nodig wordt verwezen naar aanvullende bijlagen ter onderbouwing.

Indien de omgevingsvergunning wordt toegekend, zullen de initiatiefnemers de woning formeel aanmelden voor inspectie en certificering conform de SNF-norm. Na succesvolle keuring zal de woning worden opgenomen in het officiële SNF-register van erkende huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten.

1. Algemeen – Gezond Leefklimaat en Basisvoorzieningen

In dit hoofdstuk wordt uiteengezet op welke wijze de woning aan de Haverkamp 18 voldoet aan de randvoorwaarden voor een gezond, veilig en comfortabel leefklimaat. Daarbij wordt aandacht besteed aan onder meer verwarming, ventilatie, daglichttoetreding, gebruiksoppervlakte, afvalbeheer, hygiëne, kook- en wasvoorzieningen, sanitaire voorzieningen, parkeergelegenheid, brandveiligheid en de inrichting van de buitenruimte. De beschrijvingen zijn gebaseerd op de geldende eisen uit het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022* en de *SNF-norm voor huisvesting arbeidsmigranten per 1 januari 2025*.

1.1. Verwarming en Ventilatie

De woning zal worden voorzien van een warmtepomp voor ruimteverwarming en een boiler voor de warmwatervoorziening. De begane grond wordt verwarmd middels vloerverwarming. Op de eerste en tweede verdieping worden de slaapkamers verwarmd via radiatoren, terwijl de badkamer op de eerste verdieping is uitgerust met vloerverwarming.

Voor ventilatie wordt gebruikgemaakt van een mechanisch ventilatiesysteem type C. Verse lucht wordt op natuurlijke wijze toegevoerd via ventilatieroosters in de ramen van alle verblijfsruimten. Mechanische afvoer van gebruikte lucht vindt plaats via afzuigpunten in de keuken, toiletruimtes en badkamers. Op de zolderverdieping, waar twee afzonderlijke slaapvertrekken zijn ingericht, is in één van de kamers een extra afzuigpunt voorzien. Hiermee wordt de luchtverversing op alle bouwlagen geborgd conform de SNF-norm en de relevante bouwtechnische voorschriften uit het Besluit bouwwerken leefomgeving voor bestaande bouwwerken (artikelen 4.74 en 4.76).

Om geluidsoverlast in verblijfsruimten te voorkomen, wordt gebruikgemaakt van een stille, energiezuinige ventilatie-unit.

1.2. Verblijfsoppervlakte

De woning beschikt over zes afzonderlijke slaapvertrekken, met in totaal acht slaapplaatsen. Alle slaapkamers voldoen aan de SNF-eis van minimaal 3,5 m^2 gebruiksoppervlakte per persoon en de norm van maximaal twee personen per kamer.

Het verblijfsoppervlak van de woning bedraagt circa 123 m^2. Dit resulteert in gemiddeld 15 m^2 per persoon, waarmee ook wordt voldaan aan de aanvullende eis uit het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022*, waarin een ondergrens van 15 m^2 gebruiksoppervlak per persoon is opgenomen.

De precieze gebruiksoppervlakte per kamer is opgenomen in bijlage I.1, Oppervlaktetabel verblijfsruimten op pagina 15.

1.3. Daglichttoetreding

Alle verblijfsruimten beschikken over voldoende daglichttoetreding om te voldoen aan zowel de eisen van de SNF-norm als de bouwtechnische voorschriften uit het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl).

Conform de SNF-norm (versie 12.0, per 1 januari 2025) geldt dat elke verblijfsruimte moet zijn voorzien van een daglichtopening met een oppervlakte van minimaal 0,5 m^2.

Daarnaast bepaalt artikel 4.79 van het Besluit bouwwerken leefomgeving, behorend tot de voorschriften voor bestaande bouwwerken, dat het equivalente daglichtoppervlak van een verblijfsruimte ten minste 10% van de gebruiksoppervlakte moet bedragen. Bijvoorbeeld: een verblijfsruimte van 12 m^2 vereist een daglichtopening van minimaal 1,2 m^2.

Op basis van deze vereisten zijn alle verblijfsruimten, inclusief de slaapvertrekken op de zolderverdieping, voorzien of gepland van daglichtopeningen (zoals ramen of dakramen) die aan deze normen voldoen. Op de zolder worden in beide kamers nieuwe dakramen geplaatst die specifiek zijn afgestemd op de gebruiksoppervlakte, zodat wordt voldaan aan de 10%-daglichtnorm van het Bbl.

Een gedetailleerd overzicht van de daglichtoppervlakten per ruimte, inclusief oppervlaktematen en raamafmetingen, is opgenomen in Bijlage I.2 – Daglichtintredingstabel op pagina 16.

1.4. Raamverduistering

Alle slaapkamers worden standaard uitgerust met verduisterende gordijnen of vergelijkbare voorzieningen. Hiermee wordt de lichtinval per bedpositie beheersbaar gemaakt, in lijn met paragraaf 3.5.3 van de SNF-norm (versie 2025). Deze voorzieningen bevorderen de nachtrust en waarborgen de vereiste privacy.

1.5. Koel- en vriesvoorzieningen

Conform de SNF-norm is per bewoner minimaal 30 liter koel-/vriescapaciteit vereist. Voor acht bewoners is derhalve minimaal 270 liter benodigd. De woning voorziet hierin via een grote koel-/vriescombinatie in de keuken en twee aanvullende tafelmodel koelkasten in de bijkeuken.

1.6. Kookvoorzieningen

De keuken is uitgerust met een vijfpits inductiekookplaat, waarmee voldaan wordt aan de eis van minimaal één pit per twee bewoners. De inductiekookplaat draagt bij aan de veiligheid in de woning doordat er geen open verbranding plaatsvindt en dus geen risico op koolmonoxide bestaat.

1.7. Buitenruimte

De woning beschikt over een ruime, onderhoudsarme tuin. Deze wordt vier keer per jaar professioneel onderhouden door een hoveniersbedrijf. De buitenruimte biedt ook de mogelijkheid tot recreatief gebruik door bewoners. Voor een visuele weergave van de buitenruimte wordt verwezen naar bijlage I.6, Parkeerplaatsen en buitenruimte op pagina 20.

1.8. Parkeerplaatsen

Op het perceel zijn momenteel zes parkeerplaatsen aanwezig, gelegen aan de voor- en zijkant van de woning. Aanvullend worden drie vergunningsvrije parkeerplaatsen gerealiseerd aan de achterzijde van het perceel, binnen de bestaande erfgrenzen en zonder plaatsing van bouwwerken. In totaal ontstaat hiermee ruimte voor acht parkeerplaatsen, één per beoogde slaapplaats. Hiermee wordt volledig voorzien in de parkeerbehoefte op eigen terrein.

Hoewel uit ervaringscijfers van Lento.eu, een organisatie gespecialiseerd in huisvesting van arbeidsmigranten, blijkt dat zes parkeerplaatsen doorgaans volstaan voor acht bewoners (omdat lang niet alle arbeidsmigranten over een eigen auto beschikken), kiezen wij bewust voor een ruimer aantal. Hiermee bieden wij niet alleen zekerheid richting de omgeving, maar creëren wij ook flexibiliteit voor wisselende gebruikssituaties.

Door een deel van de parkeerplaatsen achter het huis te positioneren, wordt bovendien voorkomen dat het straatbeeld rondom de woning wordt gedomineerd door geparkeerde auto's. Dit draagt bij aan een rustiger en netter aangezicht van het perceel en de straat.

Fietsen kunnen worden gestald in de garage, die hiervoor voldoende ruimte biedt. Voor een visuele weergave van de parkeerindeling wordt verwezen naar bijlage I.6, *Parkeerplaatsen en buitenruimte* op pagina 20.

1.9. Wasvoorzieningen

In de bijkeuken is een wasmachine en een droger beschikbaar voor gebruik door de bewoners. De ruimte is goed bereikbaar en voldoende geventileerd. Daarnaast is in de garage ruimte beschikbaar voor het drogen van kleding die niet in de droger geplaatst wordt.

1.10. Sanitaire voorzieningen

De woning beschikt over twee toiletten en twee douches, verdeeld over de begane grond en de eerste verdieping. Hiermee wordt voldaan aan de SNF-norm, die stelt dat er minimaal één douche en één toilet beschikbaar moet zijn per acht bewoners.

Op de begane grond bevindt zich een privébadkamer die uitsluitend toegankelijk is vanuit slaapkamer 1. Deze badkamer is uitgerust met een douche en een wastafel en is exclusief bedoeld voor de bewoner van deze kamer. Daarnaast is er op de begane grond een gemeenschappelijk toilet aanwezig, bereikbaar vanuit de hal. Voor de ruimtelijke situering van deze voorzieningen wordt verwezen naar Bijlage I.3, Plattegrond begane grond op pagina 17.

Op de eerste verdieping bevindt zich een ruime gemeenschappelijke badkamer, voorzien van een douche, een ligbad, twee wastafels en een toilet. Deze badkamer is bedoeld voor gezamenlijk gebruik door de zes bewoners op de eerste en tweede verdieping. De indeling is terug te vinden in Bijlage I.4, Plattegrond eerste verdieping op pagina 18.

1.11. Brandveiligheid

De woning is voorzien van de noodzakelijke voorzieningen om te voldoen aan de brandveiligheidseisen zoals gesteld in de SNF-norm. Op elke bouwlaag is een rookmelder geïnstalleerd. Deze melders zijn onderling gekoppeld, zodat bij rookdetectie in één ruimte alle melders een alarmsignaal afgeven.

Er zijn brandblussers aanwezig op strategische plekken:

- **Op de begane grond**: in de keuken (binnen 5 meter van de kookvoorziening) en in de hal;
- **Op de eerste verdieping**: op de overloop nabij de slaapkamers;
- **Op de zolderverdieping**: op de overloop.

Er wordt gebruikgemaakt van drie brandblussers van elk 2 liter inhoud, waarmee in totaal wordt voldaan aan de eis van minimaal 6 liter blusmiddel, zoals voorgeschreven in de SNF-norm. De brandblusser in de keuken voldoet daarnaast aan de eis van plaatsing binnen 5 meter van de kookvoorziening.

Alle blusmiddelen voldoen aan de eisen uit NEN-EN 3-7 en worden onderhouden volgens NEN 2559, onder toezicht van een REOB-gecertificeerd bedrijf. De plaatsing en signalering worden uitgevoerd conform NEN 4001 + C1.

De vluchtwegen zijn overzichtelijk en bevinden zich op logische looproutes naar de uitgangen via het trappenhuis en de voordeur of achterdeur. De locaties van alle rookmelders en brandblussers zijn middels symbolen aangegeven op de plattegronden van de begane grond, eerste verdieping en zolderverdieping. Zie hiervoor respectievelijk bijlage I.3, (begane grond op pagina 17), bijlage I.4 (eerste verdieping op pagina 18) en bijlage I.5 (tweede verdieping op pagina 19).

1.12. Cameratoezicht op eigen terrein

Op eigen terrein worden, in lijn met de geldende privacywetgeving (AVG), beveiligingscamera's geplaatst. Deze camera's zijn uitsluitend gericht op de toegangsdeuren en directe buitenruimte van de woning.

De camerabeelden worden opgeslagen en gedurende 30 dagen bewaard. Dit biedt de mogelijkheid om bij meldingen of signalen van buurtbewoners de relevante situaties terug te kijken en objectief te beoordelen. Hiermee wordt een zorgvuldige en transparante afhandeling van incidenten of klachten ondersteund, zonder inbreuk te maken op de persoonlijke levenssfeer van bewoners of omwonenden.

2. Woningindeling per bouwlaag

In dit hoofdstuk wordt per bouwlaag beschreven hoe de woning is ingedeeld, welke ruimten zich op de verschillende verdiepingen bevinden en welke functies en voorzieningen hieraan zijn gekoppeld. De beschrijving sluit aan bij de situatie zoals weergegeven op de bijgevoegde plattegronden:
– **Bijlage I.3**: plattegrond begane grond op pagina 17.
– **Bijlage I.4**: plattegrond eerste verdieping op pagina 18.
– **Bijlage I.5**: plattegrond tweede verdieping op pagina 19.

Op deze plattegronden zijn de functies van de ruimtes, de beddenopstelling, sanitaire voorzieningen, vluchtroutes en brandveiligheidsmiddelen aangeduid met symbolen en nummering.

2.1. Begane grond

De begane grond vormt de centrale leefruimte van de woning en bevat zowel de gezamenlijke voorzieningen als één individuele slaapkamer.

Ruimten en functies:

- Entree en hal met toegang tot trap, toilet en woonkamer.
- Slaapkamer (S1): een eenpersoonskamer, gelegen in het voormalige kantoor, met directe toegang tot een privébadkamer (B1) (douche en wastafel). Deze slaapkamer is afsluitbaar en voldoet aan de eisen voor gebruiksoppervlak en privacy.
- Toilet (T1) (gemeenschappelijk): in de hal, voor algemeen gebruik.
- Woonkamer: gezamenlijke verblijfsruimte met eetgedeelte en zitgedeelte, aansluitend aan de keuken.
- Keuken: voorzien van een vijfpits inductiekookplaat, afzuiging, spoelbak, kastruimte en koel-/vriescombinatie.
- Bijkeuken: voorzien van wasmachine, droger en extra koel-/vriescapaciteit.
- Garage: inpandige ruimte voor het stallen van fietsen, opslag en het drogen van kleding.

Brandveiligheid:

- Gekoppelde rookmelder in de hal.
- Brandblusser aanwezig in de keuken.
- Vluchtroute via voordeur, achterdeur, schuifpui kamer en deur in garage.

2.2. Eerste verdieping

Deze verdieping bevat twee tweepersoonskamers, één eenpersoonskamer en de hoofd-badkamer.

Ruimten en functies:

- Slaapkamers (S2, S3 en S4):
  - S2 is ingericht voor één persoon.
  - S3 en S4 zijn ingericht voor twee personen.
    In de tweepersoonskamers worden scheidingspanelen (kamerschotten) geplaatst voor privacy rond elk bed. Alle kamers beschikken over voldoende daglicht, ventilatie en vloeroppervlak conform de eisen.
- Badkamer (B2) (gemeenschappelijk):
  Voorzien van douche, ligbad, twee wastafels en toilet (T2). De ruimte is afsluitbaar en bereikbaar vanaf de overloop.

Brandveiligheid:

- Gekoppelde rookmelder op de overloop.
- Brandblusser nabij de slaapkamers.
- Vluchtroute via trappenhuis naar begane grond.

2.3. Tweede verdieping

De tweede verdieping is ingedeeld in twee aparte eenpersoonskamers. Deze zijn volledig gescheiden met een wand en deur, voorzien van daglicht en ventilatie.

Ruimten en functies:

- **Slaapkamers (S5 en S6):** elk geschikt voor één persoon, met voldoende gebruiksoppervlakte en ventilatie.
  Nieuwe dakramen zorgen voor een daglichtopening van circa 0,7 m^2 per kamer, waarmee wordt voldaan aan:
  - de SNF-norm (minimaal 0,5 m^2 daglichtopening per verblijfsruimte);
  - artikel 4.79 van het Besluit bouwwerken leefomgeving (equivalent daglichtoppervlak ≥ 10% van de gebruiksoppervlakte).
- In één van de kamers bevindt zich de centrale afzuigunit (stil model), en is een extra afzuigpunt geplaatst ter ondersteuning van ventilatie.

Brandveiligheid:

- Gekoppelde rookmelder op de overloop.
- Brandblusser op de overloop.
- Vluchtroute via vaste trap naar eerste verdieping.

3. Uitvoeringsvoornemen na vergunningverlening

De aanvraag voor de omgevingsvergunning betreft de beoogde situatie zoals beschreven in dit plan en zoals weergegeven op de plattegronden in Bijlage I.3 (begane grond), Bijlage I.4 (eerste verdieping) en Bijlage I.5 (tweede verdieping).

Enkele voorzieningen die in dit document zijn opgenomen worden pas gerealiseerd na toekenning van de vergunning, maar vóór ingebruikname van de woning voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Het betreft beperkte, vergunningsvrije bouwkundige en installatietechnische aanpassingen die noodzakelijk zijn voor een veilig, gezond en conform de normen ingericht gebruik van de woning.

Ter vergelijking zijn in Bijlage I.7, Bijlage I.8 en Bijlage I.9 de plattegronden van de huidige situatie opgenomen, zonder toekomstige voorzieningen of bouwkundige aanpassingen. Hierdoor is het verschil tussen de bestaande en beoogde situatie transparant en controleerbaar weergegeven.

In dit hoofdstuk worden deze aanpassingen per bouwlaag beschreven. Waar relevant zijn de betreffende ruimten en, indien van toepassing, de bijbehorende coderingen of aanduidingen zichtbaar op de plattegronden in Bijlage I.3, I.4 en I.5. Overige functionele voorzieningen zijn te gering van aard om afzonderlijk op de plattegronden weer te geven, maar worden volledig beschreven in de tekst.

Het gaat hierbij om de volgende onderdelen:

- De installatie van een warmtepomp en boiler voor respectievelijk ruimteverwarming en warmtapwater.
- De vervanging van het huidige gasfornuis door een vijfpits inductiekookplaat.
- Het aanbrengen van gekoppelde rookmelders op alle bouwlagen en brandblussers conform de SNF-norm.
- De plaatsing van bedden en afsluitbare kasten.
- Het aanbrengen van scheidingspanelen (kamerschotten) in de tweepersoonskamers op de eerste verdieping, om te voldoen aan het beleidskader dat privacy rond elk bed voorschrijft.
- Plaatsen van dakramen (V1DR1 en V1DR2) in twee slaapkamers (S2 en S3 op de plattegrond) op de eerste verdieping.
- De realisatie van twee afzonderlijke slaapvertrekken op zolder, inclusief:
    - het plaatsen van dakramen (V2DR1 en V2DR2) ten behoeve van daglichttoetreding;
    - het aanbrengen van tussenwanden met deuren;
    - het toevoegen van een extra afzuigpunt en het vervangen van de ventilatiebox door een stille mechanische afzuigunit.

- Alle slaapkamers voorzien van passende raamverduistering, zoals gordijnen of luxaflex.
- Het installeren van beveiligingscamera's.

Na het verlenen van de vergunning zullen bovengenoemde aanpassingen worden doorgevoerd. Aansluitend zal de woning worden aangemeld voor inspectie en certificering door Stichting Normering Flexwonen (SNF). Indien tijdens de inspectie nog aanvullende aanbevelingen worden gedaan, zullen deze worden uitgevoerd om de volledige certificering conform SNF-norm te waarborgen.

Deze elementen zijn integraal verwerkt in de plattegronden en bijlagen die bij deze aanvraag zijn gevoegd. Na uitvoering zal de woning volledig voldoen aan de vereisten van het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten Laarbeek 2022* en de *SNF-norm voor huisvesting arbeidsmigranten per 1 januari 2025*.

4. Bijlagen overzicht

Onderstaande bijlagen maken integraal onderdeel uit van dit plan. Ze bevatten visualisaties, berekeningen en onderbouwingen die noodzakelijk zijn voor de beoordeling van de fysieke en functionele geschiktheid van de woning voor huisvesting van maximaal acht arbeidsmigranten.

Nr.	Titel bijlage	Toelichting	Pagina
1	Oppervlaktetabel verblijfsruimten	Overzicht van de netto gebruiksoppervlakte per kamer.	15
2	Daglichtintredingstabel	Overzicht van vloeroppervlak en bijbehorend daglichtoppervlak per verblijfsruimte, inclusief toetsing aan SNF- en artikel 4.79 van het Besluit bouwwerken leefomgeving.	16
3	Plattegrond begane grond	Schematische weergave van indeling, functies per ruimte, vluchtroute, rookmelders, beddenopstelling en blusmiddelen.	17
4	Plattegrond eerste verdieping	Indeling van slaapkamers, badkamer, vluchtroute, brandveiligheid, kamerschotten.	18
5	Plattegrond tweede verdieping	Indeling van de twee eenpersoonskamers, dakramen, ventilatiepunten en vluchtweg.	19
6	Buitenruimte en parkeervoorziening	Visualisatie van tuin, oprit en situering van zes parkeerplaatsen op eigen terrein.	20

Bijlage I.1 – Oppervlaktetabel verblijfsruimten

Deze bijlage bevat een overzicht van de netto gebruiksoppervlakten van de verblijfsruimten binnen de woning. De oppervlaktemetingen zijn uitgevoerd conform NEN 2580, waarbij is aangesloten bij de begripsbepalingen en terminologie zoals opgenomen in artikel 1.2 van het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl).

In ruimtes met schuine daken is uitsluitend het vloeroppervlak met een vrije hoogte van 1,50 meter of meer meegeteld, overeenkomstig de meetpraktijk uit NEN 2580.

De weergegeven gebruiksoppervlaktes per kamer vormen de basis voor de beoordeling van:

- Voldoening aan de minimale norm van 3,5 m^2 per persoon (SNF);
- De totale gebruiksoppervlakte per bewoner in relatie tot het Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten van de gemeente Laarbeek (minimaal 15 m^2 per persoon).

Nr.	Verdieping	Ruimte	Gebruiksoppervlakte (m^2)	Opmerking
1	Begane grond	Woonkamer en keuken	54,8	
2	Begane grond	Slaapkamer 1 (S1)	8,6 m2	Privékamer met eigen douche
3	Eerste verdieping	Slaapkamer 2 (S2)	12,9 m2	Voorzien van kamerschotten
4	Eerste verdieping	Slaapkamer 3 (S3)	15,4 m2	Voorzien van kamerschotten
5	Eerste verdieping	Slaapkamer 4 (S4)	18,0 m2	Voorzien van kamerschotten
6	Zolderverdieping	Slaapkamer 5 (S5)	6,5 m2	Dakraam aanwezig
7	Zolderverdieping	Slaapkamer 6 (S6)	6,5 m2	Dakraam + extra afzuiging
		Totaal	**122,7**	**Gem. m^2 per persoon: 15,3**

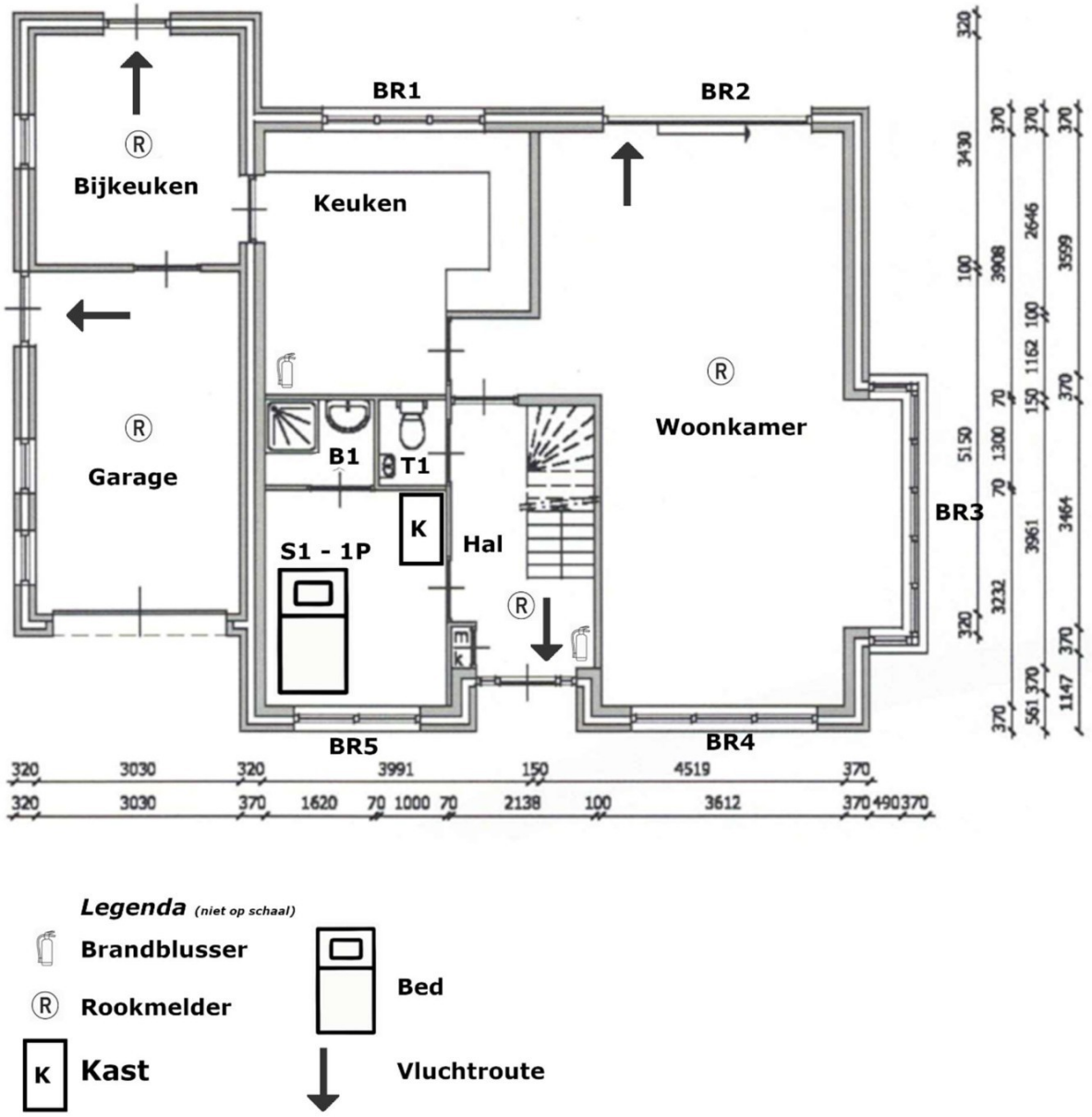
Bijlage I.2 – Daglichtintredingstabel

Deze bijlage bevat een overzicht van de daglichttoetreding per verblijfsruimte. Per ruimte is het gebruiksoppervlakte weergegeven, samen met de bijbehorende daglichtopening in m^2. Deze laat zien dat wordt voldaan aan:

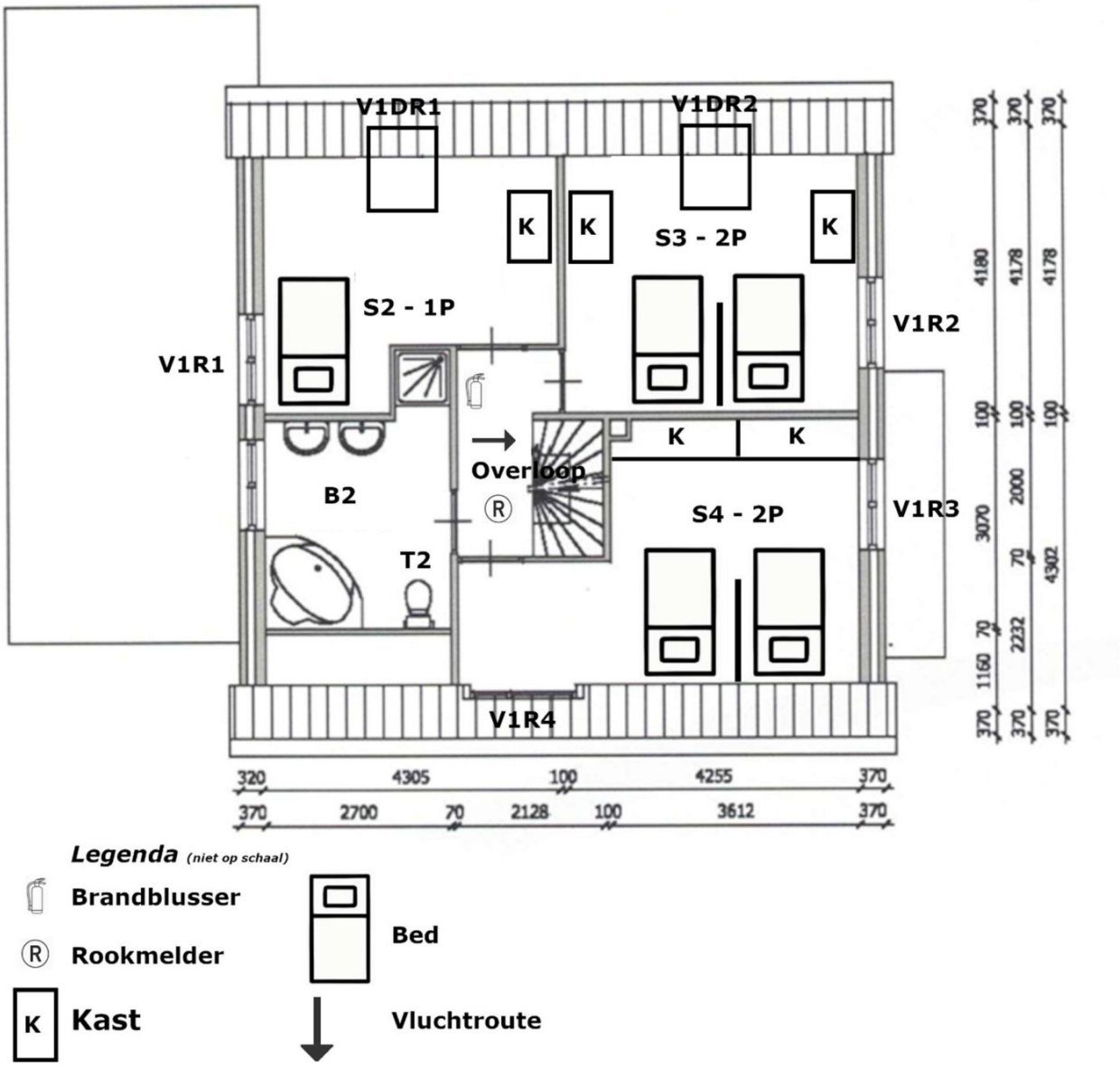
- De SNF-norm: minimaal 0,5 m^2 daglichtopening per verblijfsruimte.
- Het Besluit bouwwerken leefomgeving, artikel 4.79 (voorschriften voor bestaande bouwwerken): het equivalente daglichtoppervlak bedraagt minimaal 10% van de gebruiksoppervlakte van de verblijfsruimte.

Verdieping	**Ruimte**	**Raam-nummers ***	**Gebruiks oppervlakte (m^2)**	**Daglicht opening (m^2)**	**Percentage Daglicht toetreding**	**Opmerking**
Begane grond	Woonkamer en keuken	BR1, BR2, BR3, BR4	54,8	17,6	32%	
Begane grond	Slaapkamer 1 (S1)	BR5	8,6	1,6	19%	
Eerste verdieping	Slaapkamer 2 (S2)	V1R1, V1DR1	12,4	1,5	12%	Inclusief te realiseren dakraam
Eerste verdieping	Slaapkamer 3 (S3)	V1R2, V1DR2	15,1	1,5	10%	Inclusief te realiseren dakraam
Eerste verdieping	Slaapkamer 4 (S4)	V1R3, V1R4	18,0	2,2	12%	
Zolderverdieping	Slaapkamer 5 (S5)	V2DR1	6,5	0,7	11%	Te realiseren dakraam
Zolderverdieping	Slaapkamer 6 (S6)	V2DR2	6,5	0,7	11%	Te realiseren dakraam
* De raamnummers zijn vermeld op de plattegronden zie bijlage I.3 t/m I.5						

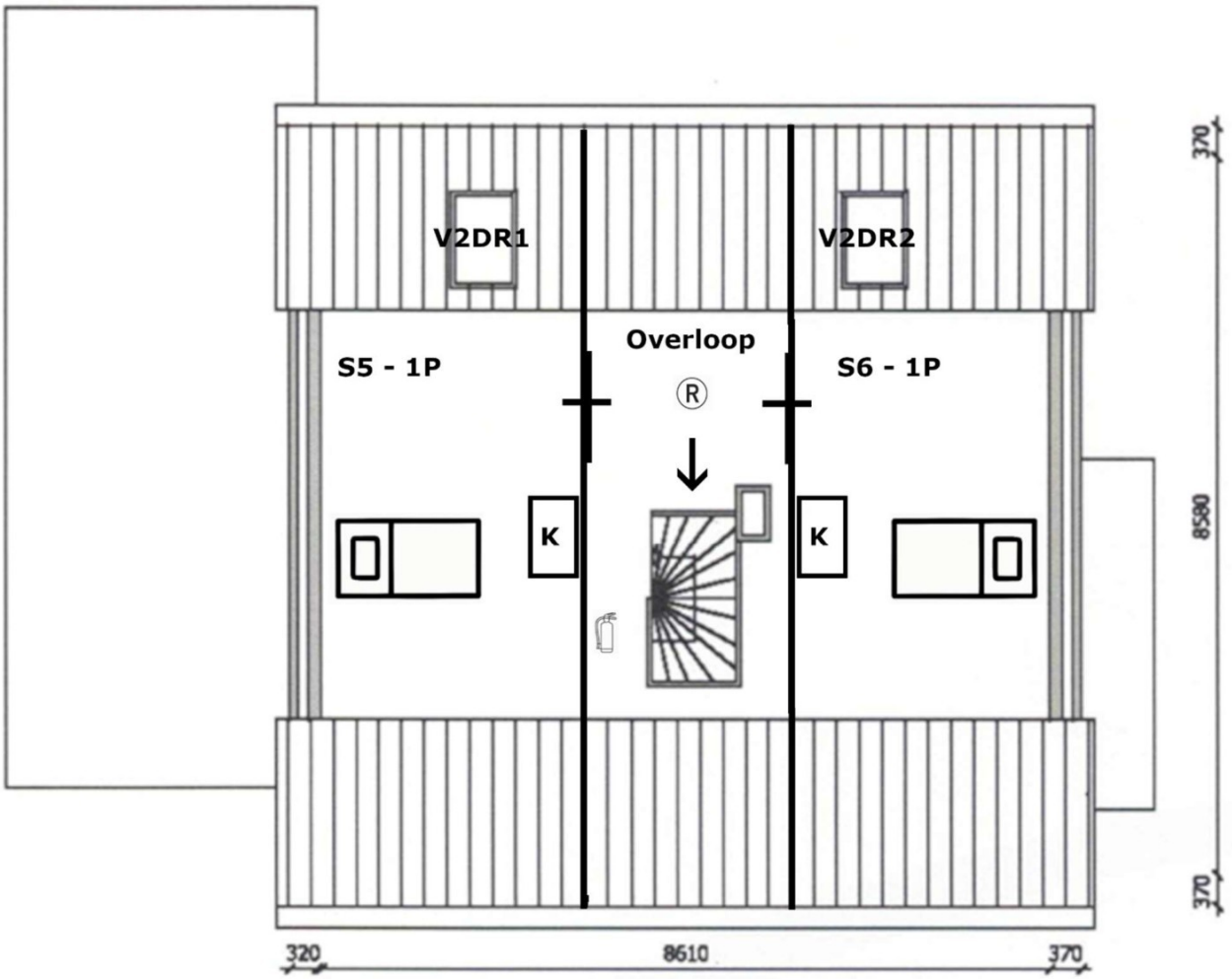
Bijlage I.3 – Plattegrond begane grond

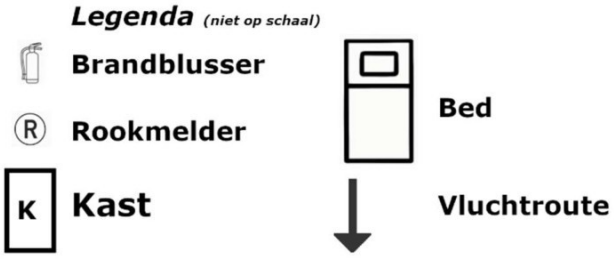


Bijlage I.4 – Plattegrond eerste verdieping

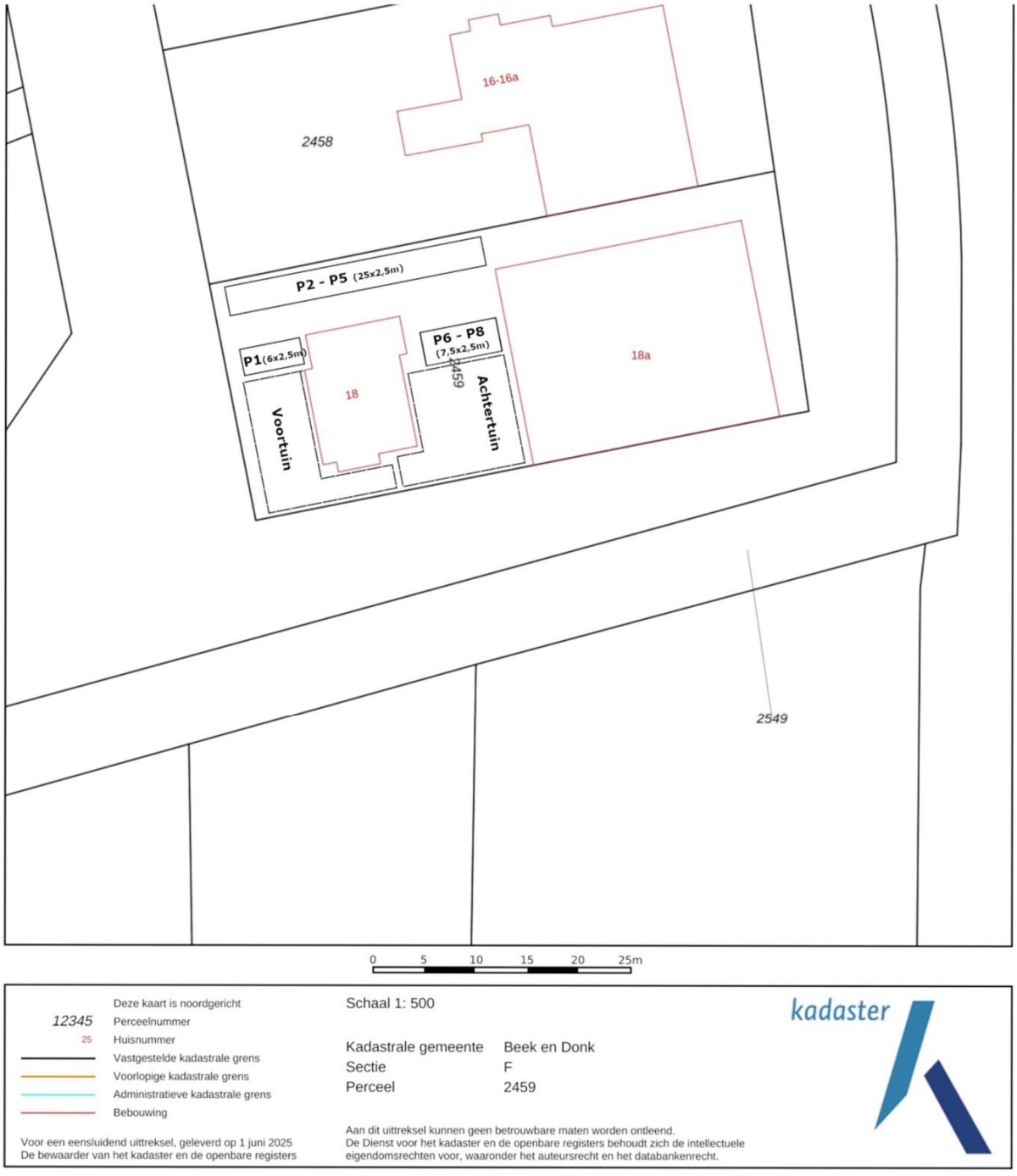


Bijlage I.5 – Plattegrond tweede verdieping

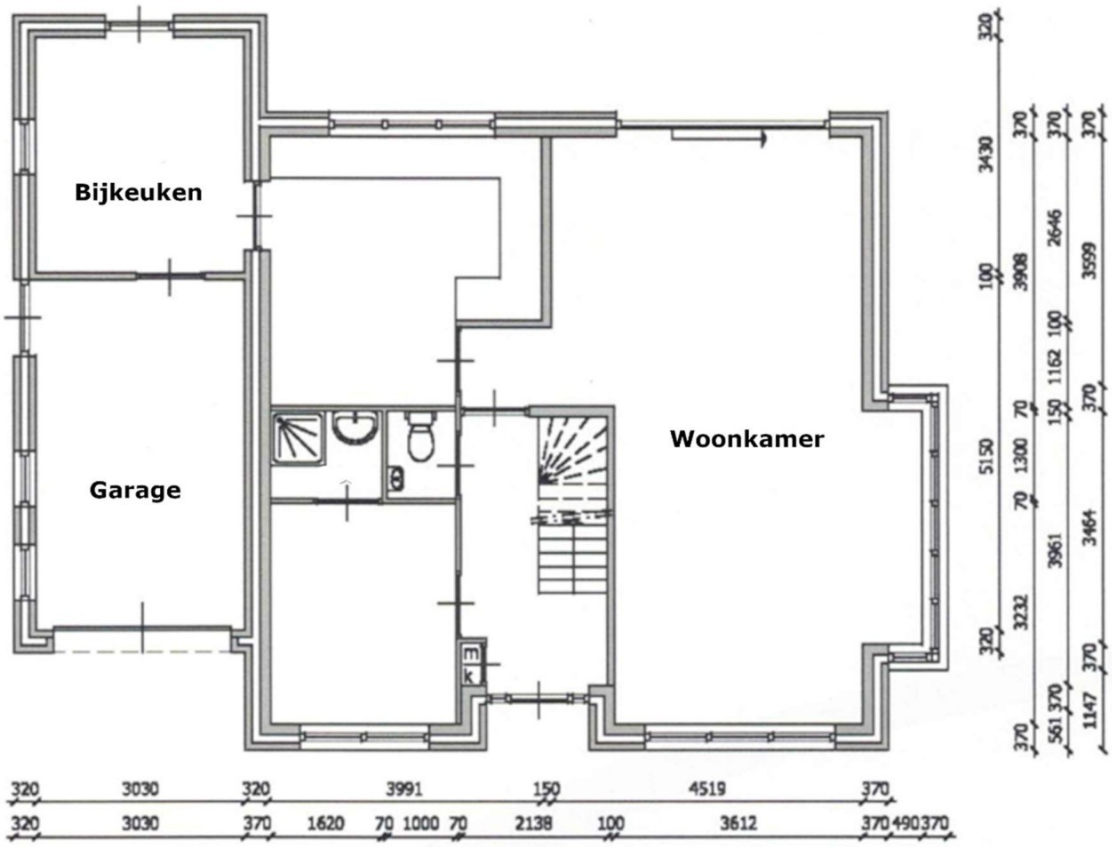




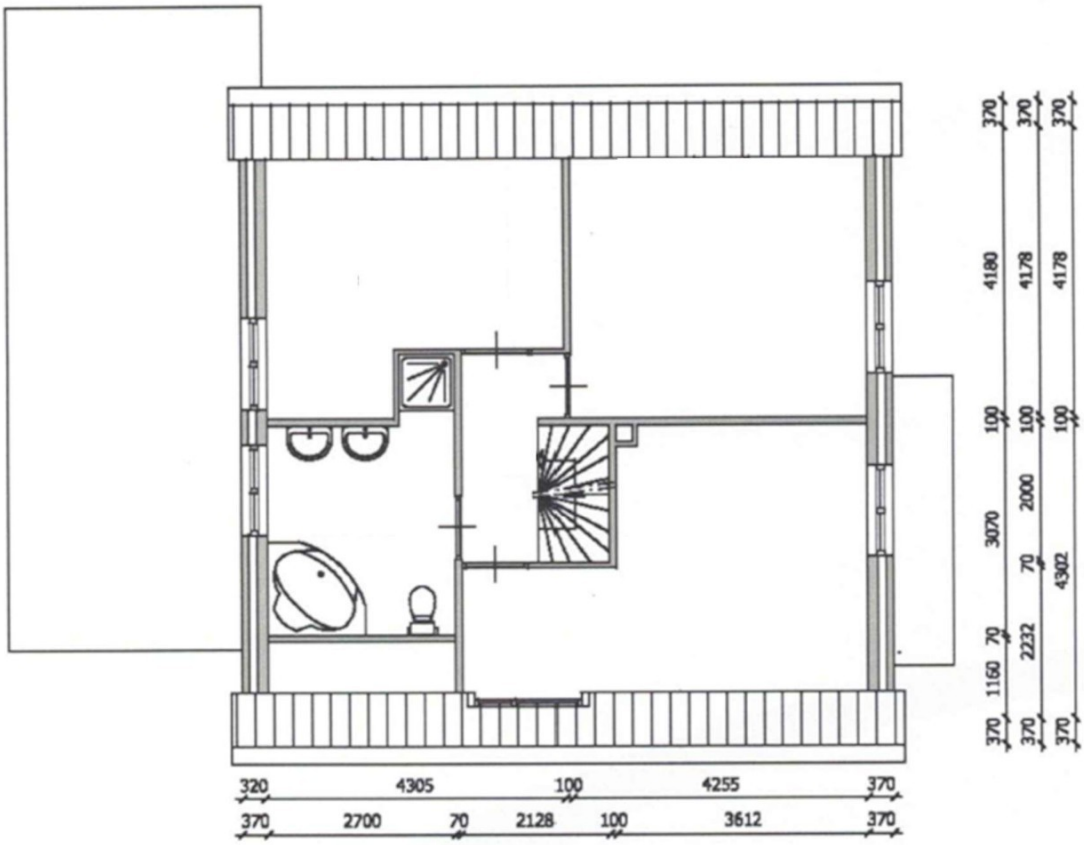
Bijlage I.6 – Parkeerplaatsen en buitenruimte



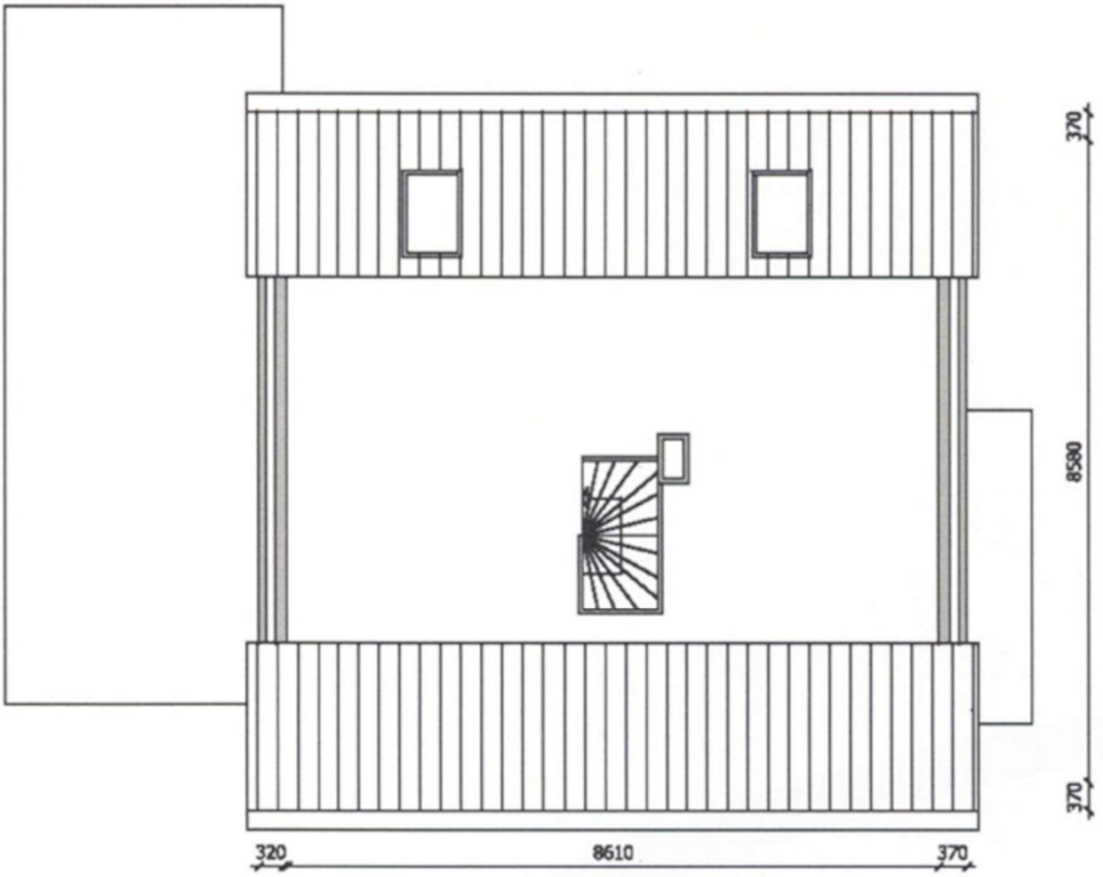
Bijlage I.7 – Plattegrond begane grond huidige situatie



Bijlage I.8 – Eerste verdieping huidige situatie



Bijlage I.9 – Tweede verdieping huidige situatie



Bijlage II - Huishoudelijk regelement – Haverkamp 18

Huishoudelijk regelement – Haverkamp 18

Dit huishoudelijk reglement is opgesteld om een ordentelijke, veilige en respectvolle woonomgeving te waarborgen voor alle bewoners van Haverkamp 18. Het bevat duidelijke afspraken over gedrag, hygiëne, veiligheid en het gebruik van de woning en buitenruimte. Het reglement wordt aan iedere bewoner overhandigd in een voor hem of haar begrijpelijke taal, en is tevens zichtbaar opgehangen op het informatiebord in de gemeenschappelijke keuken. Iedere bewoner wordt geacht kennis te nemen van deze regels en zich hieraan te houden.

1. Algemeen gedrag

- Behandel medebewoners en omwonenden met respect.
- Vermijd harde muziek of lawaai, vooral tussen 22:00 en 07:00 uur.
- Het veroorzaken van overlast in de brede zin van het woord is niet toegestaan.
- Samenscholing of luidruchtig gedrag op de oprit of aan de voorzijde van de woning is niet toegestaan.
- Recreëren in groepsverband gebeurt uitsluitend in de achtertuin, met respect voor rust en privacy van de omgeving.

2. Alcohol en drugs

- Alleen matig alcoholgebruik is toegestaan in de woning of in de achtertuin.
- Drugsgebruik en -bezit (inclusief softdrugs zoals cannabis) is niet toegestaan, zowel in als rond de woning.
- Verkoop of doorgeven van middelen is strikt verboden.

3. Schoonmaak en hygiëne

- Iedere bewoner is verantwoordelijk voor het schoonhouden van zijn/haar eigen kamer.
- Na gebruik van de keuken, eetruimte of woonkamer laat je alles netjes en schoon achter.
- Vaat direct afwassen en opruimen, niet laten staan op het aanrecht.
- Toiletten en douches worden hygiënisch achtergelaten.
- Er vindt wekelijks professionele schoonmaak plaats; bewoners werken hieraan mee waar nodig.

4. Afvalbeheer

- Afval wordt gescheiden in restafval, plastic/pmd en papier (zoals aangegeven op de containers).
- Volle vuilniszakken worden direct in de juiste container buiten geplaatst.
- Zakken of rommel buiten de woning of bij de voordeur is niet toegestaan.

5. Parkeren en buitenruimte

- Auto's worden uitsluitend geparkeerd op de eigen parkeerplaatsen op het terrein.
- Parkeren op de straat of voor de woning van buren is niet toegestaan.
- Fietsen worden in de daarvoor bestemde ruimte (garage) geplaatst.
- De tuin wordt netjes gehouden; rommel, meubilair of waslijnen in de voortuin zijn niet toegestaan.

6. Bezoek en verblijf

- Bezoek is welkom met toestemming van de hoofdbewoner of beheerder.
- Logeren of langdurig verblijf van derden is alleen toegestaan in overleg met verhuurder of beheerder.
- Bewoners zijn zelf verantwoordelijk voor het gedrag van hun bezoek.

7. Veiligheid en calamiteiten

- Rookmelders en blusmiddelen mogen niet worden verwijderd of geblokkeerd.
- Vluchtroutes moeten vrij zijn van obstakels.
- In geval van schade of een gevaarlijke situatie wordt dit direct gemeld aan de beheerder of verhuurder.

8. Toezicht en aanspreekpunt

- De verhuurder en/of beheerder ziet toe op naleving van deze huisregels.
- Overtreding van de regels kan leiden tot een waarschuwing of beëindiging van het verblijf.
- Bewoners kunnen bij vragen of problemen terecht bij de beheerder of verhuurder.

9. Beëindiging van het dienstverband

- Als het dienstverband van een bewoner eindigt, mag deze minimaal vier weken in dezelfde slaapruimte blijven wonen, mits de huisregels worden nageleefd.
- Deze regeling is afgesproken met de huurder (werkgever of uitzendorganisatie) en geldt voor alle bewoners.
- De beheerder bespreekt tijdig met de betrokkene wat de plannen zijn en ziet toe op een ordelijk vertrek of doorstroom, zonder overlast voor anderen.

Bijlage III – Uitnodiging inloopmiddag

[redacted]

6 mei 2025

Aan de bewoners in de directe omgeving van Haverkamp 18

Betreft: Inloopmiddag over voorgenomen huisvesting van arbeidsmigranten op Haverkamp 18

Geachte buurtbewoner,

Wij willen u graag informeren over ons voornemen om op het adres Haverkamp 18 tijdelijk arbeidsmigranten te huisvesten. Hiervoor bereiden wij momenteel een aanvraag voor een omgevingsvergunning voor. Wij hechten daarbij waarde aan een goede relatie met de buurt en vinden het belangrijk om u als omwonende vroegtijdig te betrekken.

Daarom nodigen wij u uit voor een inloopmiddag op zaterdag 10 mei tussen 15:00 en 17:00 uur, op bovengenoemd adres. Tijdens deze middag lichten wij onze plannen graag toe, laten wij zien hoe de woning zal worden ingericht en geven wij uitleg over de wijze waarop het beheer en toezicht worden georganiseerd. Uiteraard is er gelegenheid om vragen te stellen of met ons in gesprek te gaan over de verdere uitwerking van het plan.

Enkele kernpunten uit ons plan:

- De woning wordt ingericht conform de eisen van de gemeente Laarbeek (zoals vastgelegd in het *Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten*) en de SNF-norm (Stichting Normering Flexwonen).
- Parkeren wordt volledig op eigen terrein opgelost.
- Er zijn duidelijke huisregels en professioneel beheer om een ordentelijke en veilige woonomgeving te waarborgen.
- De woning behoudt een huiselijke en verzorgde uitstraling.
- Wij blijven als eigenaren direct aanspreekbaar bij eventuele vragen of meldingen.

Mocht u zaterdag niet in de gelegenheid zijn om langs te komen, dan staan wij er uiteraard voor open om op een later moment met u in gesprek te gaan. U kunt ons daarvoor telefonisch of per e-mail bereiken voor een toelichting of het maken van een afspraak.

Met vriendelijke groet,

[redacted]

Bijlage IV – Informatieblad buurtbewoners

Informatie potentiële huisvesting arbeidsmigranten Haverkamp 18

Wie zijn wij?

Wij [redacted] en de eigenaar van Haverkamp 18. Wij zijn voornemens deze woning te verhuren aan een bedrijf in de Peelregio dat huisvesting zoekt voor arbeidsmigranten. Momenteel bereiden wij hiervoor een omgevingsvergunningaanvraag.

Waarom deze inloopmiddag?

We organiseren deze inloopmiddag omdat we een vergunning willen aanvragen voor het huisvesten van maximaal acht arbeidsmigranten aan de Haverkamp 18. De gemeente Laarbeek vraagt ons om daarbij omwonenden actief te betrekken. Met deze inloopmiddag geven we invulling aan de omgevingsdialoog, die hoort bij de aanvraag van een omgevingsvergunning.

Wat doen wij om overlast te voorkomen?

Om de leefbaarheid voor de bewoners én de omgeving te waarborgen, nemen wij de volgende maatregelen:

- ✅ **Duidelijke huisregels:** over geluid, schoonmaak, afval, bezoek en parkeren.
- ✅ **Geen kamerverhuur**: de woning wordt in zijn geheel verhuurd aan één betrouwbare huurder (bijv. een werkgever of uitzendbureau). Deze partij dient een aanspreekpunt of beheerder aan te stellen die de taal van de arbeidsmigranten spreekt, zodat er duidelijke communicatie is en de huisregels goed kunnen worden overgebracht en nageleefd.
- ✅ **Selectie via professioneel platform**: we zijn voornemens om gebruik te maken van het gespecialiseerd platform www.Lento.eu dat verhuurders koppelt aan betrouwbare bedrijven met ervaring in het huisvesten van arbeidsmigranten.
- ✅ **Degelijke huisvesting voor bewoners**: met aandacht voor brandveiligheid, ventilatie, daglicht, sanitaire voorzieningen en een gezonde leefomgeving, conform de SNF-norm en het beleidskader huisvesting arbeidsmigranten van de gemeente Laarbeek. De woning biedt aan maximaal 8 arbeidsmigranten woonruimte.
- ✅ **Behoud van huiselijke uitstraling:** de woning wordt netjes ingericht en goed onderhouden. Er is wekelijkse schoonmaak en periodiek tuinonderhoud, zodat de uitstraling verzorgd en ordelijk blijft, ook richting de buurt.
- ✅ **Parkeren vindt volledig op eigen terrein plaats.**
- ✅ **Cameratoezicht op eigen terrein.**
- ✅ **Direct aanspreekpunt bij vragen of klachten**: wij blijven zelf betrokken en aanspreekbaar.
- ✅ **Parkmanagement Laarbeek:** Wij zijn bekend bij en staan in contact met Stichting Parkmanagement Laarbeek en de terreinconciërge [redacted]

Wat kan er nog veranderen?
Tijdens deze inloopmiddag delen wij onze plannen voor de huisvesting aan Haverkamp 18. We staan open voor uw mening en suggesties. Er is nog ruimte om op onderdelen bij te sturen, bijvoorbeeld in de manier waarop het beheer wordt ingericht, hoe we met de buurt communiceren (zoals het opzetten van een WhatsAppgroep) of welke extra maatregelen we kunnen nemen om overlast te voorkomen. Uw input helpt ons om het plan zo goed mogelijk af te stemmen op de omgeving.

Hoe kunt u reageren?
Wij nodigen u nadrukkelijk uit om uw opmerkingen, zorgen of suggesties met ons te delen. Dit kan tijdens de inloopmiddag of in de dagen daarna. U kunt ons bereiken via:

- [redacted]
- [redacted]

Reactietermijn
Graag ontvangen wij uw reactie uiterlijk binnen 7 dagen na de inloopmiddag, dus vóór 25 mei.

Wat doen we met uw reactie?
Alle binnengekomen reacties worden serieus bekeken en meegenomen in onze verdere afwegingen. Waar mogelijk passen we het plan aan. We maken een kort verslag van de inloopmiddag en de ontvangen reacties. Dit verslag delen we met de buurt, zodat u kunt teruglezen wat er is ingebracht en wat we daarmee hebben gedaan. Ook wordt het verslag als bijlage toegevoegd aan de uiteindelijke vergunningsaanvraag bij de gemeente.

Hoe gaat het daarna verder?
Na deze bijeenkomst en verwerking van de reacties, dienen wij de omgevingsvergunning in. De gemeente beoordeelt het plan aan de hand van het geldende beleid.

Bijlage V - Verslag inloopmiddag

1. Doel van de bijeenkomst

Om omwonenden vroegtijdig te informeren over het voornemen om op het adres Haverkamp 18 tijdelijke huisvesting te realiseren voor arbeidsmigranten, is een informatiebijeenkomst georganiseerd op zaterdag 10 mei 2025. Tijdens deze inloopmiddag zijn de plannen toegelicht en was er ruimte voor dialoog over eventuele zorgen en vragen uit de buurt.

1.1. Uitnodiging en deelnemers

Omwonenden zijn uitgenodigd per brief of per e-mail zie bijlage III, uitnodiging inloopmiddag. In eerste instantie zijn uitsluitend bewoners van de direct aangrenzende percelen benaderd. In de uitnodiging is vermeld dat bij verhindering een persoonlijk gesprek op afspraak mogelijk was.

Naar aanleiding van signalen dat ook andere bewoners uit de straat geïnformeerd wilden worden, is een tweede inloopmiddag georganiseerd op zaterdag 17 mei 2025. Hiervoor zijn de overige bewoners en bedrijven aan de Haverkamp alsnog uitgenodigd. Deze tweede bijeenkomst is echter door niemand bezocht.

De eerste bijeenkomst werd bezocht door de volgende personen:

Naam	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted] 7

1.2. Inhoud van de bijeenkomst

Tijdens de bijeenkomst zijn de plannen toegelicht aan de hand van een informatieblad met negen beheersmaatregelen die zijn opgesteld om overlast te voorkomen en de leefbaarheid te borgen zie bijlage IV, Informatieblad buurtbewoners . Deelnemers ontvingen een exemplaar van dit blad.

1.3. Geuite zorgen en reacties

De reacties van omwonenden waren overwegend terughoudend, maar constructief. Er zijn geen onoverkomelijke bezwaren geuit, mits het plan zorgvuldig wordt uitgevoerd en adequaat wordt beheerd. De volgende thema's kwamen met regelmaat aan bod:

1.4. Geluids- en gedrag gerelateerde overlast

De beeldvorming over arbeidsmigranten huisvesting onder buurtbewoners werd sterk bepaald door vergelijkbare initiatieven in de buurt, zoals de huisvesting van arbeidsmigranten bij Leenders Roosters en Ascom, waar al jarenlang zonder problemen wordt verhuurd. Tegelijkertijd werd ook gerefereerd aan een situatie van ongeveer tien jaar geleden, waarbij sprake was van overlast door arbeidsmigranten in de straat.

Hoewel men er niet direct van uitgaat dat er op onze locatie overlast zal ontstaan, werd wel benadrukt dat eventuele hinder, zoals geluidsoverlast of storend gedrag, bijvoorbeeld recreëren in de voortuin, snel en daadkrachtig moet worden aangepakt.

Wij hebben toegelicht dat de woning in zijn geheel verhuurd zal worden aan één betrouwbare partij (bijvoorbeeld een werkgever), en niet kamergewijs. De huurder stelt een beheerder aan die de taal van de bewoners spreekt en hen, indien nodig, op gedrag. De contactgegevens van deze beheerder worden gedeeld met de buurt. Er is tevens een set huisregels opgesteld die overlast gevend gedrag dient te voorkomen (zie bijlage III).

De beheersmaatregelen werden positief ontvangen. Wel gaven enkele aanwezigen aan de voorkeur te geven aan een lokale ondernemer als huurder, met binding aan de gemeenschap. Ook werd verzocht om onszelf als eerste aanspreekpunt aan te stellen in plaats van een bedrijfsmatige beheerder, met beschikbaarheid in de avonduren en weekenden.

1.5. Parkeergelegenheid

Omwonenden uitten zorgen over mogelijke parkeeroverlast in de straat. Hoewel incidenteel parkeren geen probleem vormt, wordt structureel parkeren op de openbare weg als ongewenst beschouwd.

Wij hebben toegelicht dat arbeidsmigranten doorgaans niet allemaal over een eigen voertuig beschikken en vaak gezamenlijk reizen van en naar het werk. Parkeren wordt volledig op eigen terrein opgelost: hiervoor realiseren wij zes parkeerplaatsen. Desondanks vroegen enkele omwonenden zich af of dit aantal in de praktijk toereikend zal zijn.

2. Aanpassingen naar aanleiding van de dialoog

1.1. Huurstructuur en beheer

Na vergunningverlening zullen wij actief zoeken naar een huurder uit Beek en Donk, bij voorkeur een lokale ondernemer. Hiervoor zetten wij onder andere het netwerk van Stichting Parkmanagement Laarbeek in. Mocht dit niet tot resultaat leiden, dan richten wij ons op een huurder uit een andere Peelgemeente.

1.2. Aanspreekpunt

Wij zullen zelf het eerste aanspreekpunt zijn voor de buurt, in plaats van een beheerder die verbonden is aan het verhuurbedrijf. Indien zich klachten voordoen, nemen wij de regie, spreken wij de huurder of beheerder aan, raadplegen indien nodig camerabeelden, of betrekken de terreinconciërge. In alle gevallen zorgen wij voor terugkoppeling naar de melder.

1.1. Uitbreiding parkeervoorziening

De oorspronkelijk geplande zes parkeerplaatsen op eigen terrein worden uitgebreid naar acht. Dit wordt gerealiseerd door een deel van de achtertuin te verharden.

2. Conclusie

Meerdere buurtbewoners gaven aan het prettig te vinden dat zij tijdens de inloopmiddag op voorhand zijn geïnformeerd over onze plannen. Dit heeft geleid tot waardevolle inzichten en suggesties, waarop wij ons plan op enkele punten hebben aangepast.

Bijlage VI - Onderbouwing Arbeidsbehoefte Huisvesting Arbeidsmigranten

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Arbeidsmarkt in de Peelregio 3
3. Personeelstekorten en Behoefte aan Arbeidsmigranten 3
4. Conclusie 4

1. Inleiding

In het kader van de aanvraag voor een omgevingsvergunning voor de huisvesting van arbeidsmigranten op Haverkamp 18 in Beek en Donk, wordt hierbij de onderbouwing verstrekt van de arbeidsbehoefte in de gemeente Laarbeek en de bredere Peelregio. Deze onderbouwing is gebaseerd op actuele arbeidsmarktcijfers en sectorale trends, zoals uiteengezet in de bijgevoegde documenten.

2. Arbeidsmarkt in de Peelregio

Uit de regionale arbeidsmarktgegevens blijkt dat arbeidsmigranten een essentieel onderdeel vormen van de economie in de gemeente Laarbeek en de Peelregio. Volgens het *Afsprakenkader Arbeidsmigranten Regio De Peel* (Bijlage VI.1) werken er ongeveer 10.000 arbeidsmigranten in de regio, goed voor circa 10% van de totale werkgelegenheid. Zij zijn voornamelijk actief in sectoren zoals:

- **Land- en tuinbouw**
- **Voedingsindustrie**
- **Metaal en techniek**
- **Groothandel en distributie**
- **Zorgsector**

Daarnaast wordt in het *Regionaal Arbeidsmarktplan Helmond-De Peel 2023-2027* (Bijlage VI.2) expliciet vermeld dat de inzet van arbeidsmigranten noodzakelijk is om openstaande vacatures in diverse sectoren op te vullen en de economische stabiliteit van de regio te waarborgen.

3. Personeelstekorten en Behoefte aan Arbeidsmigranten

Volgens de publicatie *Regio in Beeld 2024-2025 Helmond-De Peel* (Bijlage VI.3) blijft de arbeidsmarkt in de regio krap. Ondanks een lichte afname van de krapte in 2023, blijven veel werkgevers kampen met tekorten aan geschikt personeel. De verwachting is dat dit tekort in de komende jaren zal aanhouden, waardoor de vraag naar arbeidsmigranten structureel blijft bestaan.

De in deze aanvraag voorgestelde huisvesting biedt een oplossing voor deze problematiek door arbeidsmigranten op een kwalitatieve en gereguleerde manier te huisvesten binnen de gemeentegrenzen. Dit draagt niet alleen bij aan de regionale economie, maar voorkomt ook ongewenste situaties zoals overbewoning of ontoereikende woonomstandigheden.

4. Conclusie

Op basis van de beschikbare arbeidsmarktgegevens en sectorale trends kan worden geconcludeerd dat er een duidelijke en blijvende behoefte is aan arbeidsmigranten in de gemeente Laarbeek en de bredere Peelregio. De beoogde huisvesting op Haverkamp 18 sluit aan bij deze behoefte en faciliteert een verantwoorde en gereguleerde oplossing voor de huisvesting van deze groep werknemers.

Voor nadere onderbouwing en gedetailleerde cijfers verwijzen wij naar de volgende bijlagen:

- **Bijlage VI.1**: Gemeente Peel Regio - Afsprakenkader Arbeidsmigranten Regio De Peel
- **Bijlage VI.2**: Kerngroep arbeidsmarktregio Helmond De Peel - Regionaal Arbeidsmarktplan Helmond-De Peel 2023-2027
- **Bijlage VI.3**: UWV - Regio in Beeld 2024-2025 Helmond-De Peel

AFSPRAKENKADER ARBEIDSMIGRANTEN REGIO DE PEEL

Gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren

Ondertekend op 23 september 2021



AFSPRAKENKADER ARBEIDSMIGRANTEN REGIO DE PEEL

Gemeenten Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek, Someren

Motor van de economie in regio De Peel

In regio De Peel werken circa 10.000 arbeidsmigranten.[1] Dit betreft circa 10% van de totale werkgelegenheid. Arbeidsmigranten zijn veelal in de landbouw, voedingsindustrie, metaal, groothandel of bij toeleverende bedrijven, alsmede de zorg. Zij houden onze economie draaiend. Nu en in de toekomst hebben we deze aanvullende arbeidskrachten hard nodig. Niet alleen in de primaire sectoren, ook in de technische beroepen knelt het nu en op termijn op de regionale arbeidsmarkt. We willen arbeidsmigranten en hun inzet en talenten daarom binden aan onze regio. Daarvoor creëren wij als overheden optimale randvoorwaarden, bijvoorbeeld voor goede en humane huisvesting, scholing, zelfbeschikking, gezondheid en integratie.

Afgestemde aanpak overheden

We constateren dat de noodzakelijke randvoorwaarden op de leefgebieden wonen, werken en welzijn nog niet allemaal goed zijn ingevuld. Daar willen wij als lokale, regionale en provinciale overheden door middel van een afgestemde aanpak aan werken. We houden daarbij uiteraard rekening met onze mogelijkheden en actuele ontwikkelingen op nationaal niveau. Afstemming binnen regio De Peel (en verder) is nodig om te voorkomen dat een diversiteit aan voorwaarden leidt tot verschuiving van ongewenste situaties. Dit afsprakenkader vormt een stevige basis voor de afgestemde aanpak.

Solidariteit

Als Peel-gemeenten willen we naar elkaar solidair zijn bij opgaven rond arbeidsmigratie. Het gaat daarbij niet alleen om solidair te zijn bij het opstellen van beleid en het maken van plannen, maar juist ook bij de uitwerking en realisatie van de plannen. We staan in principe allemaal voor eenzelfde opgave: ervoor zorgen dat het goed wonen, leven en werken is in onze gemeenten. Als Peel-gemeenten zien we dit als een gezamenlijke regionale opgave. Dit betekent ook dat we elkaar vroegtijdig informeren. Dit geldt niet alleen voor de gemeenten, maar ook voor de andere betrokken partners.

Solidariteit betekent ook dat we als overheden en werkgevers uitdragen dat arbeidsmigranten hard nodig zijn om onze economie draaiende te houden. Solidariteit is tot slot noodzakelijk om te zorgen dat arbeidsmigranten hun plek kunnen vinden en zich thuis voelen in onze maatschappij. Als laatste moeten we juist ook de goede voorbeelden kenbaar maken naar elkaar en de omgeving en meenemen in het proces.

[1] Het PON, 'Arbeidsmigratiecijfers in Brabant' (januari 2020)

Lokaal maatwerk

Gemeenten gebruiken dit afsprakenkader als richtinggevend document voor lokaal beleid. Daar waar de bepalingen uit dit afsprakenkader niet overeenstemmen met het lokale beleid, prevaleert het lokale beleid boven dit afsprakenkader.

Door het vaststellen van deze afspraken geven wij als regio duidelijkheid aan onze partners onder welke voorwaarden zij een bijdrage kunnen leveren aan de opgaven rond arbeidsmigranten. Het regionale afsprakenkader laat ruimte voor lokale keuzes en besluitvorming.

Arbeidsmigranten in onze regio zijn in verschillende sectoren werkzaam. Dit kan per gemeente verschillen en dit vereist lokaal maatwerk. De urgentie ligt bij het oplossen van de huisvestingsopgave. Met oog voor de verschillende positie van arbeidsmigranten per gemeente ('couleur locale') delen we een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten, kunnen we leren van elkaar en maken we hiervoor afspraken. Diversiteit is de kracht van de regio.

Samenwerking met partners

Het realiseren van goede omstandigheden voor arbeidsmigranten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid en partners waaronder uitzendbureaus, werkgevers, huisvesters, woningcorporaties, ontwikkelaars en maatschappelijke organisaties. Zij zijn onderling afhankelijk en complementair in hun rollen. Zo kunnen kwalitatief goede huisvesting en arbeidsomstandigheden voor positieve beeldvorming en vergroten van draagvlak zorgen en daarmee ondersteuning van de lokale en regionale economie. Er zijn veel goede voorbeelden van partners die verantwoordelijkheid nemen en waarmee we graag willen samenwerken.

Daarom vinden wij het belangrijk om in een vroegtijdig stadium in gesprek te zijn met deze partijen. Want alleen samen en door rechtstreeks in contact te zijn met hen en met de arbeidsmigrant zelf komen we verder.

Ambitie

Als regio De Peel vinden we het belangrijk dat arbeidsmigranten in de regio onder fatsoenlijke omstandigheden kunnen werken, verblijven en gebruik kunnen maken van voorzieningen.

Doel

Met dit afsprakenkader spreken wij gezamenlijk uit welke verantwoordelijkheid wij als overheden willen nemen ten aanzien van arbeidsmigratie in de regio De Peel, welke randvoorwaarden wij stellen en op welke wijze wij gezamenlijk willen optrekken met onze partners.

Afspraken

Arbeidsmarkt en economie

1. Vestiging bedrijven

a. In de regionale afspraken bedrijventerreinen regio De Peel worden afspraken vastgelegd over de omgang met arbeidsmigratie bij vestiging of uitbreiding van bedrijven op bedrijventerreinen in regio De Peel.
b. Als regio spreken we uit dat we niet alleen de economische bedrijvigheid omarmen, maar ook de werknemers (arbeidsmigranten) die daarbij horen.
c. Met bedrijven die zich nieuw willen vestigen in onze gemeente en met bestaande bedrijven die willen uitbreiden, maken gemeenten afspraken over de realisatie van huisvesting van arbeidsmigranten die daar komen werken.
d. In de gesprekken die de samenwerkende gemeenten in het kader van het regionaal beleid bedrijventerreinen voeren met particuliere eigenaren van werklocaties, wordt ingezet op aansluiting van deze eigenaren op de regionaal gewenste ontwikkelingen, onder andere wat betreft de omgang met arbeidsmigranten.

2. Werkplek

De werkplek en andere plaatsen binnen het bedrijf moeten veilig en gezond zijn. Wanneer dit niet het geval is, moet de productie-inrichting worden aangepast. De coronamaatregelen worden gekoppeld aan de ARBO-catalogus, zodat ze worden getoetst door de Inspectie SZW. Het uitvoeren van risico-inspecties wordt gedaan door de Inspectie SZW en GGD.

3. Scholing

We informeren onze lokale bedrijven (uitzenders en andere ondernemers) die met arbeidsmigranten werken over scholingsmogelijkheden die zij zelf aanbieden en informeren hen over scholingsmogelijkheden die er verder in de regio aanwezig zijn. Deze scholingsmogelijkheden betreft twee categorieën:
a. Scholing en informatie ter ondersteuning van de integratie: o.a. taalcursussen en andere ondersteunende scholing en informatie om actief te kunnen meedraaien in de samenleving.
b. Scholing ter ondersteuning van professionele ontwikkeling: dit zijn de scholingsmogelijkheden gericht op de toekomstige vraag van de topsectoren agrofood/biobased, logistiek, maintenance en creatieve dienstverlening. Binnen regio De Peel lopen op het gebied van her-, bij en omscholingstrajecten reeds diverse initiatieven.

4. **Beeldvormingscampagne**

Wij gaan met relevante stakeholders, waaronder met bedrijven, welzijns- en zorginstellingen, gemeenten en provincie, in gesprek om een beeldvormingscampagne te starten. Deze campagne heeft als doel om het belang van arbeidsmigranten voor onze regionale economie uit te venten en om arbeidsmigranten een gezicht te geven. We sluiten aan bij de landelijke campagne ‘Arbeidsmigratie Werkt’. In samenwerking met deze partijen wordt dit actiepunt verder uitgewerkt tot een plan van aanpak.

Huisvesting en leefomgeving

5. Opgave

a. De gemeenten in regio De Peel voelen zich samen verantwoordelijk voor tenminste voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor het aantal arbeidsmigranten dat in hun eigen dan wel in andere gemeenten binnen de regio werkzaam is.
b. Gemeenten zijn bij de huisvesting van arbeidsmigranten faciliterend en voorwaarden stellend; zij zorgen voor actuele beleidskaders en –regels. Voor 2022 heeft iedere gemeente beleidskaders en -regels die niet ouder zijn dan 1 januari 2019.
c. Gemeenten zijn medeverantwoordelijk voor toezicht en handhaving en een goede communicatie over de geldende regelgeving naar alle partijen.
d. Marktpartijen zijn verantwoordelijk voor de realisatie van kwalitatief goede huisvesting voor short- en mid stay arbeidsmigranten. Voor arbeidsmigranten die zich permanent willen vestigen in De Peel geldt dat zij eenzelfde positie hebben op de woningmarkt (zowel huur als koop) als andere inwoners.
e. Gemeenten brengen voor hun gemeente het aantal locaties en aantal arbeidsmigranten in beeld. Uiterlijk in 2022 geven de gemeenten in de regio inzicht in deze cijfers met het doel regionaal sturingsinformatie te hebben.

6. Kwaliteit

a. Alle huisvesting voor arbeidsmigranten dient minimaal te voldoen aan de kwaliteitsnorm Stichting Normering Flexwonen (SNF) dan wel een nieuwe landelijke vastgestelde normering.
b. Slaapplaatsen mogen niet per etmaal aan twee verschillende huurders (dag- en nachtploeg) verhuurd worden.
c. Alle nieuwe huisvesting voor arbeidsmigranten kennen een ondergrens van 15 m² verblijfsoppervlak per persoon en voldoen aan de norm van maximaal 2 personen per slaapkamer en streven we naar zoveel mogelijk eenpersoons slaapkamers.
d. Aan eigenaren/verhuurders van geclusterde huisvesting in complexen/pensions leggen gemeenten eisen op ten aanzien van het beheer, communicatie, kwaliteitsnormen, registratie en onderhoud. Hiervoor worden beschikbare instrumenten benut als (beheers)overeenkomst en/of exploitatievergunning dan wel nieuw juridisch instrumentarium (zoals een verhuurdersvergunning) wanneer deze beschikbaar is. Voor elke locatie boven de 10 personen wordt met de exploitant afspraken over het beheer gemaakt.

7. Locatie

a. Het is aan marktpartijen om geschikte locaties voor de huisvesting van short- en midstay arbeidsmigranten te vinden. Gemeenten hebben hierin een voorwaardenscheppende rol en spannen zich met de provincie in om op geschikte locaties passende huisvesting van arbeidsmigranten te faciliteren.
b. Bij het zoeken van passende huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten wordt nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden voor het benutten van volledig leegstaand of leegkomend vastgoed, zoals kantoren, hotels en maatschappelijk vastgoed,
c. In bestaand stedelijk gebied vindt geclusterde huisvesting bij voorkeur niet plaats in de bestaande woningvoorraad in woonwijken. Dit om verdringing op de woningmarkt te voorkomen. Wanneer kamerverhuur wordt toegestaan wordt in het kader van de leefbaarheid clustervorming in woonwijken voorkomen door spreiding.
d. Voor geclusterde huisvesting in stedelijk gebied zijn met name zones in beeld waar wonen niet de dominante functie is.
e. Situering van grotere huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen is een optie op basis van maatwerk waarbij geldt:
    1. Dat er voor arbeidsmigranten een aantoonbaar gezond leefklimaat kan worden gegarandeerd;
    2. Dat de huisvesting geen belemmering mag zijn voor het functioneren van het bedrijventerrein;
    3. Dat de locatie goed ontsloten is.
f. Huisvesting van arbeidsmigranten in het buitengebied, onder voorwaarden, is mogelijk op het terrein van agrariërs waar de betreffende arbeidsmigranten werkzaam zijn. Samenwerking tussen agrariërs is daarbij mogelijk.
g. Huisvesting van arbeidsmigranten in het buitengebied kan mogelijk plaatsvinden op basis van maatwerk, onder voorwaarden en afhankelijk van de ligging en ontsluiting.

8. Beheer

a. Voorafgaand aan de realisatie van geclusterde huisvesting is een omgevingsdialoog noodzakelijk met afspraken over o.a. beheer.
b. Voor geclusterde huisvestingslocaties dient een beheerder te worden aangewezen. Deze zorgt voor beheer en onderhoud van de huisvesting en is de contactpersoon voor bewoners, omgeving en instanties (waaronder gemeente).
c. Binnen het beheer valt onder andere het toezien op de veiligheid van de bewoners, het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie, het bijhouden van registratie van het nachtregister respectievelijk inschrijving in de BRP en het zijn van een aanspreekpunt voor de omwonenden, politie of gemeente.

9. Omgevingsdialoog

a. De eerste verantwoordelijkheid voor draagvlak en communicatie over een initiatief en de ontwikkeling van een locatie ligt bij de initiatiefnemer.
b. De gemeente heeft een verbindende rol en ondersteunt de initiatiefnemer bij kansrijke initiatieven de omgevingsdialoog voorafgaand aan de vergunningverlening en de ontwikkelfase locatie.

Welzijn en samenleving

10. Positie arbeidsmigrant

a. Binnen onze mogelijkheden verbeteren we de positie van arbeidsmigranten door het contractueel loskoppelen van werk, huisvesting en zorgverzekering.
b. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters dat wordt toegezien op het welzijn van arbeidsmigranten en dat zij voldoende bescherming krijgen. De diverse ketenpartners kunnen hierop individueel worden aangesproken.
c. We onderzoeken de mogelijkheden om in regionaal verband een contactfunctionaris arbeidsmigranten aan te stellen. Deze functionaris houdt de ontwikkelingen in de praktijk van alledag bij en is de verbindende schakel tussen huisvesters en bedrijven, de arbeidsmigranten zelf, de gemeente en de samenleving. Daarnaast leent deze persoon zich om te kijken of gemaakte afspraken hun uitwerking hebben.
d. Voor de hoogopgeleide expats is e.e.a. geregeld via een loket voor expats. Voor de lager en middelbaar opgeleide arbeidsmigranten wordt het idee voor een regionaal loket ook uitgewerkt. Dit loket kan werkgevers en arbeidsmigranten dan helpen bij verschillende vraagstukken.

11. Registratie

a. Een goede registratie van arbeidsmigranten is erg belangrijk. Betere borging van de registratie is afhankelijk van de wijze en de termijn waarop via nieuwe wetgeving.
b. De werkgever of de huisvester dient arbeidsmigranten bij hun in dienst actief aan te sporen zich in te schrijven in het BRP of bij het RNI-loket. In het RNI moet niet alleen het woonadres in het thuisland worden opgenomen, zoals nu het geval is, maar ook het actuele verblijfsadres in Nederland, de contactgegevens van de arbeidsmigrant, een melding van de aanvang van werkzaamheden in Nederland en een melding van afronding van de werkzaamheden en vertrek uit Nederland.

12. Gedeelde verantwoordelijkheid

a. Lokaal of regionaal zoeken we de samenwerking met (grote) bedrijven, VNO-NCW, huisvesters en uitzendbureaus en maken we afspraken over onder andere het werken met gecertificeerde huisvesters en uitzendbureaus, de in- en uitschrijving, de rol van werkgevers/huisvesters/uitzendbureaus op het gebied van taal, participatie en informatievoorziening aan arbeidsmigranten.
b. Jaarlijks organiseren we klankbordgroepen met betrokken partijen, waaronder huisartsen, werkgevers en welzijnsinstellingen om knelpunten in kaart te brengen, voortgang te bespreken en afspraken te maken.

13. Keurmerk

a. Gemeenten werken alleen samen met uitzendbureaus die aangesloten zijn bij de brancheverenigingen ABU of NBBU en/of beschikken over het keurmerk SNA. Dit keurmerk vertegenwoordigt kwaliteitseisen, onder andere op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels. Ook wordt hiermee geborgd dat bij de beëindiging van het arbeidscontract (zowel opzegging door werkgever als werknemer) een bewoner nog minimaal 1 maand gebruik kan maken van de huisvesting om in die periode andere huisvesting te zoeken.
b. We spreken ons uit tegen malafide bedrijven en delen negatieve ervaringen binnen de regio.

14. Medische zorg

a. Gemeenten dringen bij werkgevers aan, arbeidsmigranten te informeren over de mogelijkheden die er na uitdiensttreding (na afloop van de zorgverzekering) zijn voor de vergoeding van medisch noodzakelijke zorgkosten.
b. Gemeenten stimuleren werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters tot het informeren van arbeidsmigranten over de toegang tot de medische zorg, met name de huisartsenzorg en specifiek op arbeidsmigranten gerichte zorgvoorzieningen.
c. Werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters dienen besmettelijk ziekten onder hun personeel te melden bij de GGD om verdere verspreiding hiervan te voorkomen.

15. Integratie en informatie

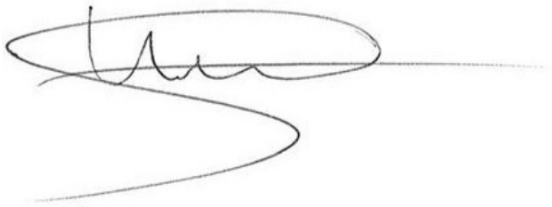
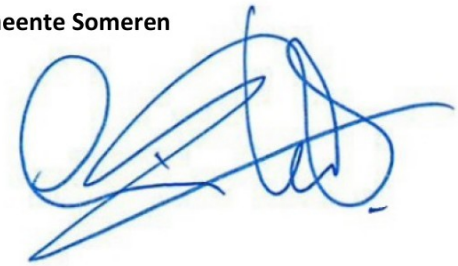
a. We vinden het belangrijk dat arbeidsmigranten zich welkom voelen in onze regio en dat zij hun weg weten te vinden in onze samenleving en zelfredzaam zijn. Dat geldt zowel voor de arbeidsmigranten die hier korte of langere tijd verblijven als voor degenen die zich permanent vestigen.
b. We zetten in op een goede informatievoorziening voor arbeidsmigranten. Wij participeren en investeren gezamenlijk in een (Brabantbreed) informatiepunt voor [redacted] migranten.
c. Gemeenten zorgen voor aansluiting van arbeidsmigranten op gemeentelijke basisvoorzieningen op het gebied van taal, onderwijs, gezondheid, vrije tijd en werk & inkomen, passend bij de status en wensen van de arbeidsmigrant.

16. Uitbuiting

a. We spannen ons in om misstanden rondom arbeidsmigranten aan te pakken. Dat doen we in afstemming met het RIEC (Regionaal Informatie- en Expertise Centrum).
b. In 2021/2022 zetten we in op handhaving i.s.m. het FRIT (Flexibel Regionaal Interventie Team), gefaciliteerd door de VNG. Hiermee krijgen we inzicht in de “infrastructuur” van arbeidsmigratie in onze regio en maken we afspraken met inspectie SZW, belastingdienst, UWV over de aanpak van misstanden.
c. We willen alleen zakendoen met bonafide uitzendbureaus en huisvesters en onderzoeken hoe we malafide bedrijven kunnen weren, bijvoorbeeld door het aanleggen van een regionaal register. Mocht hier op korte termijn wetgeving over komen, dan sluiten wij onze werkwijze hierop aan.
d. Als regio stellen we voor 2022 een plan van aanpak op, gericht op het voorkomen van mensenhandel en arbeidsuitbuiting. Dit is in het interbestuurlijk programma (IBP) afgesproken. De rol van de gemeente richt zich op preventie, signaleren/melden, handhaven en hulpverlenen. De werkgevers en uitzendorganisaties hebben in dit kader van preventie en het signaleren/melden een belangrijke rol. We maken hiervoor gebruik van de handvatten die het RIEC aanbiedt.
e. Als decentrale overheid hebben we de taak actief uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan.

Ondertekening

Aldus overeengekomen en ondertekend te Helmond op 23 september 2021

Gemeente Asten  wethouder H.A.M. van Moorsel	**Gemeente Deurne**  Wethouder W.A. Verhees
Gemeente Gemert-Bakel  Wethouder B.P.F. Claassen	**Gemeente Helmond**  Wethouder G. van den Waardenburg
Gemeente Laarbeek  Wethouder A.J.L.. Meulensteen	**Gemeente Someren**  wethouder A.A.H. Swinkels

Regionaal arbeidsmarktplan Helmond- De Peel 2023-2027

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



ARBEIDSMARKTREGIO HELMOND-DE PEEL

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

Samenvatting 4

1. Inleiding en uitgangspunten 9
- 1.1 Aanleiding 9
- 1.2 Uitgangspunten en afbakening 9

2. Het profiel van Helmond- De Peel 12
- 2.1 Inleiding 12
- 2.2 Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel 12
- 2.3 Samenwerking 13

3. Trends en ontwikkelingen 15
- 3.1 Inleiding 15
- 3.2 Transities 15
- 3.3 Maatschappelijke ontwikkelingen 16
- 3.4 Economische ontwikkelingen 19
- 3.4 Overige ontwikkelingen 21

4. Opgaven, ambities en doelen 23
- 4.1 Stip op de horizon 23
- 4.2 Opgaven en ambities 23
- 4.3 Doelstellingen 26

5. Randvoorwaarden 28

6. Uitvoeringskader 31

Bijlage 1. Toelichting profiel van Helmond- De Peel 36
- B1.1 Inwoners en beroepsbevolking 36
- B1.2 Werkgevers en bedrijven 40
- B1.3 Onderwijs en aansluiting arbeidsmarkt 43

Bijlage 2. Governance arbeidsmarktregio 45
- Helmond-De Peel 45

Bijlage 3. Toelichting trends en ontwikkelingen 47
- B3.1 Transities 47
- B3.2 Maatschappelijke ontwikkelingen 48

Bijlage 4. Input conferenties 51

Bijlage 5. Gebruikte bronnen 56

Voorwoord

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

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

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

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

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

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

Samenvatting

Inleiding

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

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

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

Proces

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

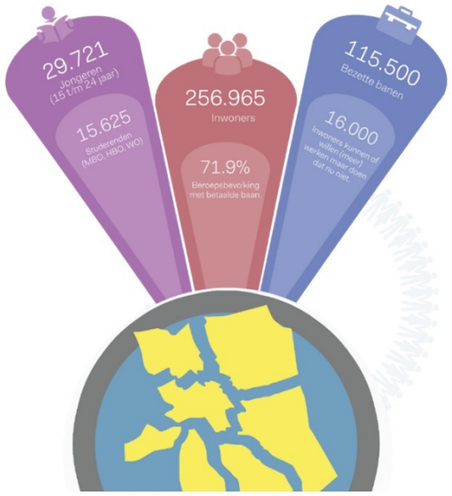


De inhoud van het plan

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

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

- Transities rondom o.a. energie, circulaire economie, digitalisering, robotisering en landbouw leiden tot een extra en andere vraag op de arbeidsmarkt en kansen voor mensen met afstand hiertoe.
- Een veranderend perspectief: meer inzet op brede welvaart en tegengaan van sociale tweedeling zet de arbeidsmarkt in een ander perspectief. Niet enkel de inzet op economische groei is leidend. Werkgeluk en de betekenis van werk komt meer centraal komt 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 forse uitdagingen staan. Dit vraagt van ons als regio een krachtig toekomstperspectief:

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

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

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

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

Wat gaan we daarvoor doen?

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

Ambitie	Activiteiten
Algemeen	• Gezamenlijke communicatiestrategie voor AMR Helmond-De Peel
Inclusieve arbeidsmarkt	• Herziening en implementatie Aanpak Jeugd en Werk (jeugdwerkloosheid) • Gezamenlijke lobby verminderen regeldruk bij werkgevers voor het aantrekken van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.
Leven lang ontwikkelen	• Doorontwikkeling en verdere aansluiting bij Platform Brabant Leert • Opzet en ontwikkeling Brabants Scholingsfonds • Inrichting en uitvoering van omscholingstrajecten • Stimuleren en ondersteunen van inwoners en werkgevers bij inzet op leven lang ontwikkelen • Doorontwikkelen en uitrollen skillspass.
Aansluiting onderwijs & arbeidsmarkt	• Stimuleren en ondersteunen samenwerking onderwijs (VO, MBO, HBO, WO), werkgevers en samenleving (hybride leeromgevingen, campussen, broedplaatsen) • Onderzoeken mogelijkheden tot (strategische) samenwerking hoger onderwijs
Aantrekken en behouden talent	• Vergroten bewustwording over arbeidsmarktperspectief bij jongeren • Vergroten zichtbaarheid regionaal bedrijfsleven
Versterken (human capital) werkgevers	• Doorontwikkeling ondersteuning aan werkgevers via integrale en ontschotte dienstverlening. • Ondersteunen van individuele werkgevers en stimuleren van samenwerking tussen werkgevers
(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening	• Ontwikkelen en implementeren regionale toegang tot dienstverlening (‘Regionaal Werkcentrum’), met extra aandacht voor: - een hogere en meer passende arbeidsparticipatie van on(der)benut arbeidspotentieel; - leven lang ontwikkelen bij inwoners en MKB; - het ondersteunen van MKB op arbeidsmarktthema’s; - het stimuleren van samenwerking tussen werkgevers op arbeidsmarkthema’s

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

Hoe financieren we dit plan?

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

Hoe monitoren we dit plan?

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

1. Inleiding en uitgangspunten

1.1 Aanleiding

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

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

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

Met onder andere de input van de Conferentie is de Kerngroep aan de slag gegaan met het opstellen van een concept arbeidsmarktplan. Op 14 december 2022 is dit concept plan getoetst tijdens de tweede Conferentie van de arbeidsmarktregio. Deze input is terug te lezen in bijlage 4 en verwerkt in het plan.
Met onderliggend plan wordt een gezamenlijke regionale lijn geschetst voor een arbeidsmarkt die klaar is voor de opgaven van morgen en de uitdagingen van vandaag. Er wordt vanuit een middellange termijn gekeken naar de arbeidsmarkt en de gezamenlijke stappen die gezet moeten worden om hiertoe te komen met als doel de regionale arbeidsmarkt minder kwetsbaar te maken.

1.2 Uitgangspunten en afbakening

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

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

Uit: Economische Agenda De Peel 2022-2027

Kernopgave 2. Verbeteren aansluiting vraag-en aanbod arbeidsmarkt

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

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



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

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

Uitgangspunten regionaal arbeidsmarktplan

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

2. Het profiel van Helmond- De Peel

2.1 Inleiding

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

2.2 Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

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



256.965
inwoners

29.721
jongeren (15 t/m 24 jaar)

15.625
studerenden (MBO, HBO, WO)

71,9%
van 15 t/m 74 jarigen heeft een betaalde baan

26.600
bedrijfsvestigingen

16.000
inwoners kunnen of willen (meer) werken maar doen dat nu niet

115.500
bezette banen

Profiel Helmond- De Peel

Inwoners/ beroepsbevolking
- Lage werkloosheid, aandeel onbenut arbeidspotentieel van 16.000
- Relatief lage veerkracht van de beroepsbevolking conjunctuurgevoelig)
- Gemiddeld inkomensniveau onder het landelijke gemiddelde
- Relatief praktisch opgeleide beroepsbevolking
- Relatief groot aandeel internationale medewerkers (arbeidsmigranten en expats)
- Kwetsbare groepen (o.a. jongeren, (digitaal) laaggeletterden, arbeidsmigranten)

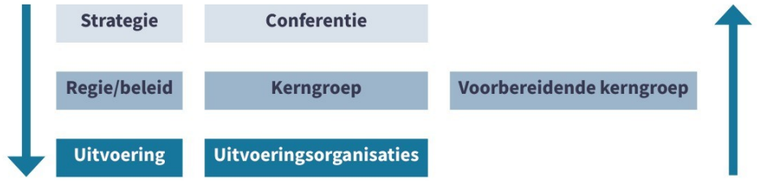
Werkgevers en bedrijven
- Economie draait op volle toeren
- Groot aandeel MKB < 50
- Specifieke sectorstructuur (Industrie, handel, zorg, landbouw) (conjunctuurgevoelig)
- Toenemende vraag naar praktisch geschoold personeel, vooral beroepen mbo4-niveau zijn kansrijk.
- Krappe arbeidsmarkt in vrijwel alle sectoren, m.n. techniek en IT, onderwijs, zorg en T&L
- Relatief veel exporterende bedrijven en zzp-ers

Onderwijs
- Sterke onderwijspartners, verweven met en in de stad en regio.
- Veel mogelijkheden voor (opleiden tot) vakmanschap.
- Groeiende samenwerking onderwijs, bedrijfsleven en overheid (campussen, fieldlabs)

Regionale samenwerking
- Kleine regio, goed georganiseerd
- Onderdeel Brainportregio (kansen/bedreigingen)
- Verschillen tussen gemeenten

2.3 Samenwerking

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



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

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

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

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

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

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

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

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

3. Trends en ontwikkelingen

3.1 Inleiding

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

3.2 Transities

Verduurzaming en circulair maken economie leiden tot extra vraag naar arbeidsmarktkrachten.
- **Er is een risico op een tekort wat deze transities onder druk zet.**
- **Tekort aan techniekberoepen (HBO) en techniek- en ambachtsberoepen (MBO).**
- **Impact klimaatbeleid verschilt per regio.**
- **Transities bieden echter ook kansen voor werkgevers en werknemers.**
- **Kabinet voornemens meer te investeren in MBO rondom de transitie-opgaven**

Digitalisering en robotisering leiden tot aanpassing, verdwijning en komst van nieuwe banen.
- **Meer behoefte aan professionals voor (hoogwaardige) ICT(-onderhoud).**

Landbouwtransitie: ontwikkelingen (o.a. stikstofcrisis) grote impact op landbouwsector
- **De Peel kent veel landbouw: zoeken naar nieuwe economische dragers**

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

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

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

3.3 Maatschappelijke ontwikkelingen

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

Vergrijzing en ontgroening: jongeren op arbeidsmarkt steeds schaarser.
- **Ook in regio Helmond- de Peel, echter per sector verschillend.**
- **Ook trend dat ouderen langer doorwerken.**

Werkenden van de toekomst: aandacht voor boeien en binden jongeren.
- **Toenemende diversiteit op arbeidsmarkt.**
- **Soms kwetsbare groepen (zoals vluchtelingen), maar ook kansen (internationaal talent).**

Toewerken naar een skills based economy
Meer hybride vormen van onderwijs (met bedrijfsleven) en onderwijsvormen
- **Voor zij-instromers en omscholers.**

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

Dit veranderend perspectief zien we ook terug te zien in het toenemend belang dat bedrijven en overheid hechten aan betekenisvol ondernemen, waarbij de inzet van SROI (social return on investment) steeds belangrijker wordt. Onderdeel van betekenisvol ondernemen is tevens de groeiende inzet op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Niet alleen om werknemers langer te behouden voor de eigen organisatie maar ook, of juist, om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Begrippen als zingeving en werkgeluk staan, zeker voor jongeren, steeds meer centraal. Investeren in de ontwikkeling van werknemers draagt hieraan bij.
Tijdens de Conferentie van de arbeidsmarktregio op 14 december 2022 is specifiek aandacht gevraagd voor het onbenut arbeidspotentieel bij jongeren. Hieronder vallen veel jongeren zonder startkwalificatie. Het belang is benadrukt van het in beeld krijgen én houden van (kwetsbare) jongeren die (dreigen) uit (te) vallen. Leerplicht en RMC (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten) spelen hierin een belangrijke rol. Er wordt in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (vanuit RMC regio 37; waaronder sub regio Helmond-De Peel) al op dit thema ingezet middels het uitvoeringsprogramma voortijdig schoolverlaten (VSV) en jongeren in een kwetsbare positie (JIKP) . Er ligt een uitvoeringsprogramma 2020-2024 , alsmede het RMC-beleidskader 2021-2024. Daarnaast kent Helmond-De Peel reeds de aanpak Jeugd en Werk (gericht op het voorkomen en verminderen van jeugdwerkloosheid); deze aanpak wordt komende periode herijkt.

In de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel wordt op dit thema al ingezet, namelijk via de aanpak gericht op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten (VSV) en jongeren in een kwetsbare positie (JIKP). Een voortijdig schoolverlaters is een jongere die: tussen de 12 en de 23 jaar oud is, niet staat ingeschreven op een school, geen startkwalificatie heeft, niet uit het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs komt.
Jongeren in een kwetsbare positie zijn jongeren tot 23 jaar die vanuit bepaalde onderwijsposities (pro, vso-profiel arbeidsmarkt en vervolgonderwijs, vmbo-basisberoepsgerichte leerweg, mbo-1) uit het onderwijs zijn gestroomd of zijn doorgestroomd naar of binnen het mbo (niveau 1 of niveau 2) in het daaropvolgende schooljaar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4 Economische ontwikkelingen

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

Meer economische onzekerheid

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

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

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

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

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

Groeiende economische onzekerheid
Na een periode van economische groei (ondanks de coronacrisis) is de laatste maanden meer (economische) onzekerheid ontstaan. De energiecrisis, grondstoffentekort, inflatie, problemen met het elektriciteitsnetwerk en politieke instabiliteit leiden tot onrust bij onder andere werkgevers en inwoners. Eerdere vanzelfsprekendheden lijken plotseling minder vanzelfsprekend en steeds meer lijkt het besef te ontstaan dat er grenzen zitten aan economische groei. Voor een deel van de inwoners is financieel rondkomen steeds lastiger en werkgevers maken zich zorgen over hun financiële situatie. Dit geldt zeker voor energie-intensieve bedrijven zoals bakkers, glas- en tuinbouw en sectoren waarbij koeling van essentieel belang is. Deze onzekerheid en het effect daarvan op de arbeidsmarkt zijn op dit moment nog lastig te onderbouwen.

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

3.4 Overige ontwikkelingen

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

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

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

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

4. Opgaven, ambities en doelen

4.1 Stip op de horizon

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

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

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

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

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

Maatschappelijk effect:

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

4.2 Opgaven en ambities

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

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

Skills-based economy

Toelichting per ambitie

1. Inclusieve arbeidsmarkt

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

2. Leven lang ontwikkelen

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

3. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

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

4. Aantrekken en behouden van talent

Om ook de komende jaren onze samenleving draaiende te houden, de maatschappelijke transities te verwezenlijken en onze economische ambities waar te maken, is de inzet op het aantrekken en behouden van voldoende en passend talent essentieel. We sluiten daarbij geen sectoren uit maar focussen bij onze inzet extra op bepaalde sectoren:
techniek en IT, onderwijs, zorg en de bouwsector. We kiezen voor deze sectoren omdat deze sectoren a) cruciaal zijn voor de samenleving of b) nodig zijn voor de komende transities of c) nodig zijn voor de economische doorontwikkeling en innovatie van de regio.

Toelichting a: Cruciale tekortsectoren waar vergrijzing een versterkend effect heeft:
> met name onderwijs en zorg

Toelichting b: Sectoren die nodig zijn in het kader van de komende maatschappelijke transities:
> met name techniek en IT, bouw

Toelichting c: Sectoren die nodig zijn voor de economische ontwikkeling en ambities van de regio waaronder doorontwikkeling van speerpuntsectoren (zie paragraaf 2.4):
> met name techniek en IT, bouw

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

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

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

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

4.3 Doelstellingen

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

Ambitie	Doelstelling
Iedere inwoner heeft een duurzame en passende plek op de arbeidsmarkt. **Inclusieve arbeidsmarkt**	• Het % jeugdwerkloosheid in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel neemt jaarlijks af en is lager dan in de rest van NL. • Het onbenut arbeidspotentieel in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel daalt in omvang. • Het aandeel werkgevers dat medewerkers met een beperking in dienst heeft neemt jaarlijks toe.
Iedereen die woont en/of werkt in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel ontwikkelt zich gedurende zijn of haar loopbaan continu door. **Leven lang ontwikkelen**	• Alle inwoners zijn zich bewust van het belang van een leven lang ontwikkelen en 21th century skills en zijn hier actief mee bezig. • Alle inwoners kunnen gebruik maken van gratis loopbaanadvies, skillspass en scholing. • Aanwezig internationaal talent wordt beter en slimmer benut, met specifieke aandacht voor arbeidsmigranten.
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 waarin bedrijfsleven en onderwijs dichter bij elkaar samen werken aan opleiding en ontwikkeling van studenten en werknemers zijn versterkt. • Het aantal hybride leeromgevingen en hybride docenten is uitgebreid. • Meer HBO studenten studeren (een deel van hun studietijd) in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel. • Nieuwe vormen van onderwijs (praktijk- en skills gericht, zij-instroom, nieuwe doelgroepen, leven lang ontwikkelen) zijn (door)ontwikkeld. • Het aantal studenten dat buiten de regio studeert (bij aanwezig aanbod in Helmond-De Peel) neemt af.
We hebben op regionaal niveau voldoende talent met de juiste skills om de komende maatschappelijke opgaven, transities en economische ontwikkeling van de regio vanuit human capital perspectief waar te kunnen maken. **Aantrekken van talent**	• We hebben inzicht in de toekomstige regionale arbeidsmarktvraag. • Er vindt op regionaal niveau een toename plaats van instroom in MBO opleidingen in techniek en IT, onderwijs, zorg en bouw. • Alle jongeren in het PO en VO in de regio volgen een techniekeducatie- en promotieprogramma. • Alle jongeren in het PO, VO en MBO maken kennis met het regionale bedrijfsleven in tenminste de sectoren techniek en IT. • De arbeidsmarktkrapte neemt in de sectoren techniek en IT, zorg, onderwijs en • bouw minder toe dan gemiddeld in NL. • Meer internationaal talent is werkzaam in de sectoren techniek en IT, onderwijs, zorg en bouw.
Alle bedrijven hebben inzicht in hun strategische HR vraagstukken en zijn actief bezig met het behouden en ontwikkelen van talent gericht op skills (leercultuur). **Versterken (human capital) werkgevers**	• MKB ondernemers zijn zich bewust van het belang van leven lang ontwikkelen en strategisch HR beleid en zijn hier actief mee bezig. • MKB ondernemers hebben zicht op de benodigde (toekomstige) skills en nemen dit actief mee in hun strategisch HR-beleid. • Er vindt op regionaal niveau samenwerking plaats tussen werkgevers op het gebied van human capital. • Alle MKB bedrijven en ondernemers die ondersteuning nodig hebben bij (strategische) human capital vraagstukken en de mogelijkheden van digitalisering en robotisering kunnen hier advies en ondersteuning bij ontvangen.
Het zorg dragen voor een optimale (toegang tot) ondersteuning aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers op human capital gebied. **(Meer) Integrale en ontschotte dienstverlening**	• We hebben in de regio een meer toegankelijke, laagdrempelige en (meer) ontschotte toegang en dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers waarin de klant centraal staat.

5. Randvoorwaarden

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

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

Meer ontschotte dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers

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

Vertaling naar Helmond-De Peel

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

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

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

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

Overige randvoorwaarden

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

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

6. Uitvoeringskader

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

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

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

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

Ambitie	Activiteiten	Kartrekker
Algemeen	• Gezamenlijke communicatiestrategie voor AMR Helmond-De Peel gericht op inwoners, bedrijven, instellingen en andere partners.	Kerngroep
Inclusieve arbeidsmarkt	• Herziening en implementatie Aanpak Jeugd en Werk (jeugdwerkloosheid) in afstemming met de VSV- en JIKP-aanpak en in lijn met (veranderend) landelijk beleid en wetgeving. • Gezamenlijke lobby voor verminderen regeldruk bij werkgevers voor het aantrekken van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt (AMR, Brainport, provincie). • Ondersteuning werkgevers om mensen met afstand tot arbeidsmarkt in te zetten (vanuit gezamenlijke dienstverlening).	Kerngroep
Leven lang ontwikkelen (inwoners)	• Doorontwikkeling en verdere aansluiting bij Platform Brabant Leert • Opzet en ontwikkeling Brabants Scholingsfonds waarbij alle inwoners gratis toegang hebben tot scholing als voorliggende voorzieningen hier niet in voorzien. • Inrichting en uitvoering van omscholingstrajecten richting de sectoren techniek en IT, bouw, zorg en onderwijs. • Stimuleren en ondersteunen van inwoners en werkgevers bij de inzet op leven lang ontwikkelen (ook vanuit gezamenlijke dienstverlening). • Doorontwikkelen en uitrollen skillspass.	Provincie Noord-Brabant en kerngroep
Aansluiting onderwijs & arbeidsmarkt	• Stimuleren en ondersteuning van bestaande en nieuwe initiatieven rondom samenwerking onderwijs (VO, MBO, HBO, WO), werkgevers en samenleving (hybride leeromgevingen, campussen, broedplaatsen) vooral voor techniek en IT, onderwijs, zorg en de bouwsector. • Onderzoeken mogelijkheden tot (strategische) samenwerking hoger onderwijs in het kader van het regionaal arbeidsmarktplan.	Kerngroep
Aantrekken en behouden talent	• Vergroten bewustwording over arbeidsmarktperspectief bij jongeren (“Kansrijk kiezen”). • In kader van “kansrijk kiezen” vergroten zichtbaarheid regionaal bedrijfsleven door: (1) doorontwikkelen en intensivering van techniekeducatie en promotie (op niveau van Brainportregio en arbeidsmarktregio Helmond-De Peel (2) analyse naar verbreding richting andere sectoren waarbij focus ligt op IT, onderwijs, zorg en de bouwsector.	o.a. Stichting Hightech De Peel en Brainport Development
Versterken (human capital) werkgevers	• Doorontwikkeling ondersteuning aan werkgevers via activiteiten genoemd bij (meer) integrale en ontschotte dienstverlening. • Ondersteunen van individuele werkgevers en stimuleren van samenwerking tussen werkgevers op arbeidsmarkthema’s waaronder talent (vanuit gezamenlijke dienstverlening).	Kerngroep
(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening	Integrale regionale toegang tot dienstverlening (‘Regionaal Werkcentrum’): • Opstellen plan van aanpak (businessplan) (2023) inclusief analyse en positionering van huidige dienstverlening zoals momenteel uitgevoerd door WSP, Leerwerkloket, RMT en BOOST. • Implementatie (2024 e.v.). • Uitvoering dienstverlening aan werkgevers, werknemers en inwoners passend bij ambities van dit plan met extra aandacht voor: - een hogere en meer passende arbeidsparticipatie van onderbenut en onbenut arbeidspotentieel; - leven lang ontwikkelen bij inwoners (werkenden en werkzoekenden) en MKB; - het ondersteunen van MKB op arbeidsmarktthema’s; - het stimuleren van samenwerking tussen werkgevers op arbeidsmarkthema’s waaronder talent.	Kerngroep

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

Monitoring en evaluatie

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

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

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

Nieuwe initiatieven

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

Uitvoering

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

Financiën

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

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

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

Bijlage 1. Toelichting profiel van Helmond- De Peel

B1.1 Inwoners en beroepsbevolking

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

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

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

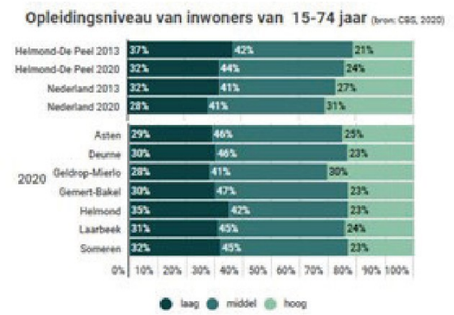
- 7.000 onderbenutte deeltijders (44%): werkenden, die meer uren kunnen en willen werken.
- 5.000 werklozen (31%).
- 4.000 semi-werklozen (25%): personen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht maar niet direct beschikbaar zijn, óf die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Mobiliteit

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

Internationaal talent

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

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

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

B1.2 Werkgevers en bedrijven

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

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

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

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

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





Arbeidsmarktkrapte

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



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



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

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

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

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

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

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

B1.3 Onderwijs en aansluiting arbeidsmarkt

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

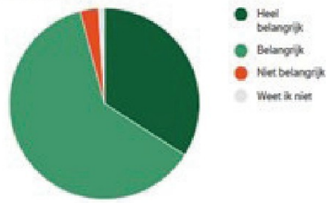
Samenwerking onderwijs, bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid
Samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheid is een belangrijke randvoorwaarde voor een toekomstbestendige en inclusieve arbeidsmarkt en economische (door)ontwikkeling van de regio. Bruisende regionale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

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

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

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

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



Bijlage 2. Governance arbeidsmarktregio Helmond-De Peel

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

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

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

Sector	Organisatie	Functie
Overheid	Centrumgemeente	• Voorzitter arbeidsmarktregio (wethouder centrumgemeente) • Directielid centrumgemeente (voorzitter kerngroep) • Programmamanager O&A
	Vertegenwoordiging regiogemeenten	• Directie/ MT lid • Wethouder regiogemeenten (vertegenwoordigt de regiogemeenten)
Werkgevers	VNO-NCW	• Vertegenwoordiger vanuit bestuur en/ of management
Werknemers	FNV en/ of CNV	• Bestuurslid FNV en/ of CNV
Onderwijs	ROC ter Aa	• Voorzitter College van Bestuur
Uitvoeringsorganisaties	SBB	• Directie/ MT lid
	Senzer	• Directie/ MT lid
	UWV	• Directie/ MT lid

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

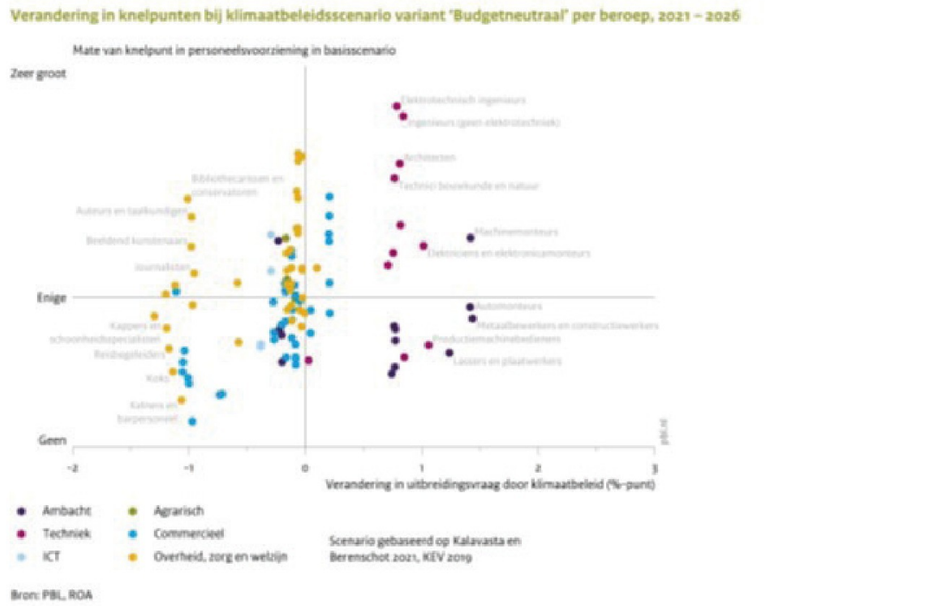
Uitvoeringsorganisaties
Voor de uitvoering van projecten en werkzaamheden voortvloeiend uit het regionaal arbeidsmarktbeleid en meerjarenprogramma staan de verschillende uitvoeringsorganisaties aan de lat. In de regio Helmond-De Peel wordt het grootste deel van deze (wettelijke en niet-wettelijke) taken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

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

Bijlage 3. Toelichting trends en ontwikkelingen

B3.1 Transities

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



Bron: PBL, ROA

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

Transities in het kader van verduurzaming leiden echter niet alleen tot nieuwe knelpunten en een nog grotere druk op de arbeidsmarkt. Transities bieden ook kansen en nieuwe perspectieven voor werkgevers en werknemers. Zo zal de energietransitie onherroepelijk leiden tot de inzet van nieuwe technieken, innovaties en nieuwe verdienmodellen. Daarbij zien we ook een versnelling van transities in het kader van digitalisering en robotisering.
In een kamerbrief van 20 oktober 2022 presenteert de minister van OCW de Werkagenda MBO. Deze behelst de (voorgenomen) plannen van het kabinet en heeft betrekking op de periode 2023-2027, gepaard gaande met een geplande investering van 0,9 miljard per jaar. In de werkagenda wordt ingezet op 3 prioriteiten: kansengelijkheid, aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt en onderwijs voor de toekomst (kwaliteit, onderzoek en innovatie). Onderdeel hiervan zijn het stimuleren van jongeren om te kiezen voor meer kansrijke beroepen, de inzet van het MBO bij het om- en bijscholen voor de transitie-opgaven van Nederland en het versterken van de beroepsroute voor studenten die willen doorstromen van VMBO naar MBO en HBO (met prioriteit voor o.a. tekortsectoren) (Kamerbrief Inzet werkagenda MBO, 22-10-2022).

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

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

B3.2 Maatschappelijke ontwikkelingen

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

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

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

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

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

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



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

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

Deze verschillen komen vooral voort uit de leeftijdsfase waarin een jongere zich bevindt (Deprez et al., 2015).
Het Jongerenplatform van de SER pleit dan ook voor voldoende bewustzijn bij beleidsmakers en werkgevers voor de (stapel)effecten van bepaalde maatregelen op jongeren en meer aandacht voor hetgeen jongeren nodig hebben om zich goed te kunnen ontplooien (denken vanuit levensloopperspectief).

Skills based economy

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

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

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

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

Bijlage 4. Input conferenties

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

Trends en ontwikkelingen

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

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

Speerpunten en focus

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

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

Dienstverlening

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

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

Conferentie 14 december 2022

Inclusieve arbeidsmarkt

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

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

Leven lang ontwikkelen

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

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

Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

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

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

Aantrekken en behouden van talent

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

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

Versterken (human capital) werkgevers

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

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

(Meer) integrale en ontschotte dienstverlening

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

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

Bijlage 5. Gebruikte bronnen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kamerbrief Inzet werkagenda MBO, 20-10-2022.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Websites:

Arbeidsmarktinformatie UWV: www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie
Informatie over arbeidsmigranten op ABU: https://www.abu.nl/arbeidsmigranten-in-nederland-de-cijfers/
Open data CBS (Statline): https://opendata.cbs.nl/statline



ARBEIDSMARKTREGIO
HELMOND-DE PEEL

Regio in Beeld

Helmond-De Peel, 2024-2025



Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

Samenvatting **3**

1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot **4**

2. Gestage groei werkgelegenheid Helmond-De Peel **6**
2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater 6
2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling 7
2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap 9

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan **12**
3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij 12
3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod 12
3.3. Motieven voor migratie 13
3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt? 15
3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel 16

4. Inzicht in het aanbod in Helmond-De Peel **19**
4.1. Steeds meer werkenden in Helmond-De Peel 19
4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel 20
4.3. Verschillende groepen in GWU 20
4.4. Ruim helft werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen 22

5. Maatregelen tegen personeelstekorten **24**
5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers 24
5.2. Oplossingsrichtingen voor industrie, zorg en onderwijs 25

6. Uitdagingen voor Helmond-De Peel **29**

Literatuur **32**

Begrippen **34**

Colofon **36**

Voorwoord

Geachte lezer,

Wat fijn dat u de moeite neemt om 'Regio in Beeld' tot u te nemen. Het is van groot belang dat we een goed beeld hebben van de arbeidsmarkt zodat we hier op in kunnen spelen. Er is nog altijd een zeer krappe arbeidsmarkt. In de hele Brainportregio (dus zowel de arbeidsmarkregio Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant) is de krapte voelbaar. Ik verwacht niet dat deze krapte zomaar 'oplost'.

De Brainport Regio is van groot belang voor Nederland en groeit hard maar loopt tegen grenzen van talent, mobiliteit en woningen aan. Daarom investeert de overheid naast publieke voorzieningen in een talentplan met als doel de verdere groei in deze regio in goede banen te leiden. Dat dit zorgt voor extra werkgelegenheidsgroei in Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant staat vast. Volgens Brainport Development BI zijn er in de Brainportregio zelfs 26.000 arbeidsplaatsen nodig voor de semiconductor industrie tot 2030.

De komende jaren krijgen we te maken met een enorme vergrijzing, in sommige sectoren zoals de zorg zelfs een dubbele vergrijzing: er gaan meer mensen met pensioen dan er beschikbaar komen (vervangingsvraag) en het personeel wordt gemiddeld ouder. Dit vraagt om keuzes en gerichter beleid om de ernstige disbalansen op de Nederlandse arbeidsmarkt in te perken.

De laatste tijd is er veel aandacht en discussie over arbeidsmigratie. Volgens ESB heeft ongeveer de helft van de bedrijven met tenminste één werkzaam persoon buitenlandse werknemers. In Helmond-De Peel is arbeidsmigratie één van de mogelijke oplossingen voor personeelstekorten, weliswaar met diverse voor- en nadelen. Maar het is nodig om kritisch te blijven op wie wij nodig hebben en wat gemeenten, onderwijs, zorg en wonen kunnen dragen. Verderop in dit rapport komt arbeidsmigratie aan bod om met objectieve arbeidsmarktgegevens bij te kunnen dragen aan de discussie.

Dit vraagt van ons allemaal heel veel. Werkgevers kunnen op verschillende manieren krapte het hoofd bieden: focus op personeelsbehoud, nieuw talent aantrekken en, vooral automatiseren en innoveren om de arbeidsproductiviteit te verhogen. Daarin is samenwerken een must: vooral MKB kan dit niet alleen. UWV helpt werkgevers bijvoorbeeld met het Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie om personele knelpunten op te lossen. Bij verschillende werkgevers zijn al veranderingen in werkprocessen toegepast waardoor er meer efficiëntie en effectiviteit is op de werkvloer. Hierdoor staan medewerkers meer in hun kracht, kunnen zij zich verder ontwikkelen en kan er (meer) ruimte komen voor werkzoekenden die nu nog aan de kant staan.

Om burgers laagdrempelig te helpen, is in Helmond-De Peel onlangs het Werkcentrum geopend. In het Werkcentrum werken UWV en gemeenten onder één dak samen met meerdere partners: gemeenten, Leerwerkloketten, onderwijs en sociale partners. Werknemers, werkzoekenden en werkgevers kunnen er terecht met al hun vragen over werk, inkomen, loopbaanontwikkeling, scholing en voorzieningen. Drempelloos, makkelijk en direct toegankelijk. Dit samenwerkingsverband is essentieel voor het welzijn van ons allen. We laten het toch niet gebeuren dat we niet met zijn allen kunnen profiteren van het economische hart van Nederland dat de Brainport Regio is?

Ik wens u veel leesplezier toe!



Enrico Sterken
Rayonmanager Werkbedrijf UWV
Arbeidsmarktregio Helmond–De Peel en Zuidoost-Brabant

Samenvatting

Na enkele onstuimige jaren lijkt de economie in rustiger vaarwater beland. Hoewel de spanning op de oververhitte arbeidsmarkt in Helmond-De Peel het afgelopen jaar iets afnam, blijven het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De personeelstekorten belemmeren werkgevers en zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen. Het is daarom belangrijk om anders om te gaan met de krapte en bijvoorbeeld in te zetten op verhoging van de productiviteit en behoud van personeel.

Lichte banengroei in 2024 en 2025

De economie haperde in 2023. Toch groeide de werkgelegenheid in 2023. Voor 2024 en 2025 verwacht UWV dat het aantal banen groeit met in totaal 1.900. Vooral in de uitzendbranche, zorg en welzijn en industrie neemt het aantal banen toe, terwijl het aantal banen in openbaar bestuur, landbouw en financiële diensten licht krimpt.
De spanning op de arbeidsmarkt neemt iets af, maar blijft krap. Het aantal openstaande vacatures is de afgelopen jaren sterk gestegen. Er waren niet genoeg mensen om deze vraag naar personeel bij te houden. Aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 stonden er in Helmond-De Peel 5.150 vacatures open.

Bevolkingssamenstelling verandert door vergrijzing en immigratie

Veel vacatures ontstaan door vervanging, bijvoorbeeld als mensen van baan wisselen. Ook ontstaan vacatures als mensen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten. Dat zal de komende jaren vaker voorkomen. De groep 50-65-jarigen die de komende jaren de arbeidsmarkt gaat verlaten is groter dan jongere leeftijdsgroepen.
De bevolking in Nederland groeit hoofdzakelijk door immigratie. Migranten komen om verschillende redenen naar Nederland. Bijvoorbeeld voor werk, vanwege het gezin, voor een opleiding, tijdelijke bescherming door de oorlog in Oekraïne of asiel. Migranten kunnen (tijdelijk) personeelstekorten verminderen. De arbeidsparticipatie verschilt tussen de groepen migranten. Migranten kunnen ook zorgen voor éxtra krapte op de arbeidsmarkt.

Blijvende vraag naar personeel in zorg, onderwijs, techniek en ICT

De komende jaren houden de personeelstekorten naar verwachting aan. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven, zoals in de zorg, onderwijs, ICT en techniek blijft de krapte een probleem. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet economisch goed gaat met Nederland. Technici en ICT'ers zijn nodig voor de verduurzaming in diverse sectoren. Bijvoorbeeld voor de aanleg van laadpalen, uitbreiding van de elektriciteitsnetten of voor het installeren en onderhouden van machines in de industrie.

Veel mensen werken al

Het aantal werkenden is de afgelopen tien jaar toegenomen. Het aandeel werkenden behoort tot het hoogste in Europa. De stijgende participatie op de arbeidsmarkt is echter onvoldoende om de vraag naar personeel bij te houden. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Helmond-De Peel op tot een recordhoogte van 73,1%. Tien jaar eerder lag de arbeidsparticipatie nog op 67,2%. Tegelijkertijd is het onbenut arbeidspotentieel bijna gehalveerd. Het ligt niet voor de hand dat de arbeidsparticipatie de komende jaren nog sterk kan toenemen. Een deel van het onbenut arbeidspotentieel is in beeld bij UWV en gemeenten. In juni 2024 waren er in Helmond-De Peel 14.100 mensen geregistreerd als werkzoekend bij UWV (GWU).

Creatieve oplossingen om het werk toch gedaan te krijgen

Er zijn andere oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Belangrijk is hier op verschillende manieren naar te kijken en na te denken over hoe werkzoekenden een passende plek kunnen krijgen. Of over hoe het werk gedaan kan worden zonder extra personeel. Een belangrijke oplossing hiervoor kan liggen in productiviteitsgroei: meer doen met dezelfde hoeveelheid mensen. Door technologie, efficiënter inrichten van het werkproces of scholing kunnen werkgevers de arbeidsproductiviteit vergroten.
Een andere oplossing ligt in het behouden van personeel en dat begint al bij de aanstelling met een goed doordacht onboardingstraject. Door leren en ontwikkelen te stimuleren en carrièreperspectief te bieden blijft het werk leuk en uitdagend. Het delen van kennis en praktijkvoorbeelden kan daarbij mensen inspireren.

Er zijn verschillende manieren om vraag en aanbod beter op elkaar aan te laten sluiten. Iedere arbeidsmarktregio heeft zijn eigen uitdagingen en oplossingen. Het laatste hoofdstuk van Regio in Beeld beschrijft deze uitdagingen en oplossingen voor Helmond-De Peel.

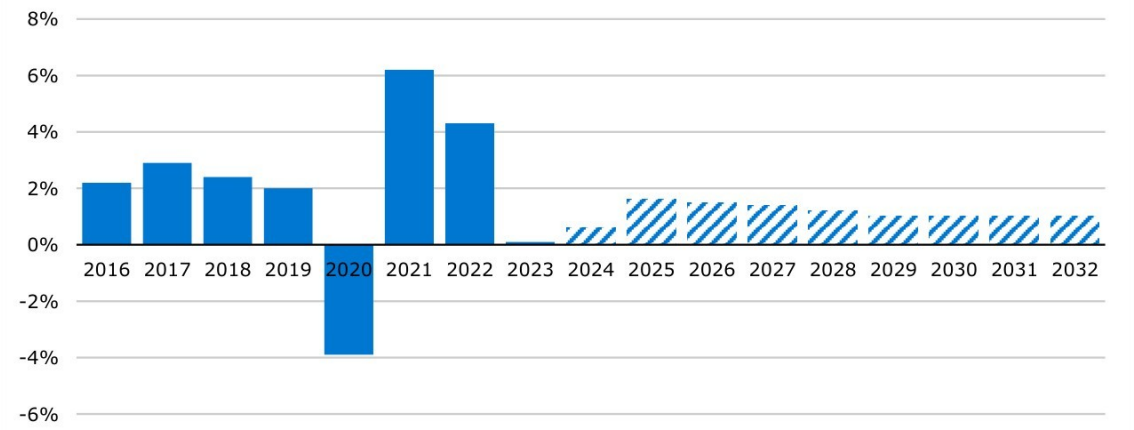
1. Economie in rustiger vaarwater, maar uitdagingen arbeidsmarkt blijven groot

De Nederlandse economie lijkt in 2024 terug te keren naar een gematigd groeipad, na enkele jaren met flinke turbulentie. De relatieve rust in de economie betekent echter niet dat ook de arbeidsmarkt in rustiger vaarwater terechtkomt. Hoewel de oververhitte arbeidsmarkt in Helmond-De Peel het afgelopen jaar iets afkoelde, blijven het bedrijfsleven en de overheid kampen met personeelstekorten. Tegelijkertijd vinden lang niet alle mensen die kunnen en willen werken hun weg naar werk. De restricties op de arbeidsmarkt belemmeren werkgevers in hun bedrijfsvoering, zorgen ervoor dat maatschappelijke uitdagingen blijven liggen en beperken werkzoekenden in hun participatie in de samenleving.

Economie groeit minder hard

De Nederlandse economie koelde het afgelopen jaar behoorlijk af. Afbeelding 1.1 laat zien dat in 2023 een einde kwam aan twee jaren met uitbundig economisch herstel na de coronacrisis die in 2020 uitbrak. De economie kende in 2023 zelfs enkele kwartalen met krimp. De oorlog in Oekraïne ging gepaard met een energiecrisis, een stijging van de voedselprijzen en internationale onrust. Dit zorgde voor inflatie, koopkrachtverlies en een afname van de wereldhandel. Als reactie daarop verhoogden de centrale banken de rente. Ook stegen de lonen. Met de lichte economische groei in het vierde kwartaal van 2023 liet de Nederlandse economie de recessie achter zich. De opleving eind 2023 is vooral te danken aan een hogere consumptie door huishoudens en aan de overheid die expansief beleid blijft voeren. De investeringen in vaste activa namen verder af. Uiteindelijk groeide de Nederlandse economie in 2023 met een bescheiden 0,1%. Ook in 2024 blijft de economie nog kwakkelen. Op een slechte start, met een krimp van 0,3% in het eerste kwartaal, volgde echter een verrassend herstel met een groei van 1,0% in het tweede kwartaal.

Afbeelding 1.1 Economische groei per jaar (bruto binnenlands product) en ramingen CPB
Nederland, realisatie 2016-2023, raming 2024-2032



Bron: CBS (realisatie), CPB (raming)

Industrie beïnvloedt regionale verschillen economische ontwikkeling

De afkoelende economie leidde ertoe dat in 2023 in alle regio's de economische groei lager was dan het jaar ervoor. De meeste regio's lieten in 2023 een bescheiden economische groei zien, tussen de 0% en de 1%. In vier provincies was er zelfs sprake van krimp: Groningen, Drenthe, Limburg en Zeeland. In Zuidoost-Noord-Brabant (waar Helmond-De Peel onderdeel van is) was de economische groei in 2023 (+3,2%), dat is na Haarlemmermeer de hoogste groei. Hoewel de economische groei hoog is ten opzichte van andere regio's, is deze aanzienlijk lager dan in 2022 (+6,4%). In 2023 werden regionale verschillen in economische groei in belangrijke mate bepaald door de aanwezigheid van en het soort industrie binnen een regio. De industrie heeft een groot aandeel in de werkgelegenheid van Helmond-De Peel. Vooral voor energie-intensieve bedrijven is de hoge energieprijs een belangrijke remmende factor voor de productie. Doordat de machine-industrie in Zuidoost-Noord-Brabant minder energie-intensief is, hadden de hoge energieprijzen daar minder impact dan in regio's met bijvoorbeeld meer chemische industrie. Ondanks de lagere groeicijfers in 2023 was de omvang van de economie in bijna alle regio's duidelijk groter dan in 2019 (het laatste jaar voor de coronacrisis).

Arbeidsmarkt reageert voorzichtig

De arbeidsmarkt reageert tot nu toe slechts beperkt op de economische neergang. Zo bleef de werkgelegenheid in 2023 groeien, ondanks de haperende economie en het lage vertrouwen onder consumenten en bedrijven. Het jaar 2023 en de eerste helft van 2024 kenmerkten zich door enkele in-het-oog-springende faillissementen, vooral in de detailhandel. Vanaf mei 2022 waren er onafgebroken meer faillissementen dan in dezelfde maand een jaar eerder. In de eerste helft van 2024 zijn er zelfs meer faillissementen dan in de eerste helft van 2019, toen er sprake was van hoogconjunctuur. De oververhitte arbeidsmarkt lijkt het ontslagen personeel tot nu toe vrij makkelijk te absorberen. In de eerste helft van 2024 nam het aantal WW-uitkeringen landelijk licht toe. Ook werden er meer ontslagaanvragen ingediend. Eind juni 2024 werden er in Helmond-De Peel bijna 2.700 WW-uitkeringen toegekend. Dit waren bijna 100 uitkeringen meer dan eind december 2023 (+3,5%). Het Centraal Planbureau (CPB) gaat uit van een geleidelijke toename van de werkloosheid de komende jaren tot 3,8% eind 2025. In de jaren daarna stijgt de werkloosheid naar verwachting verder. Voor de periode 2025 – 2028 gaat het CPB uit van een werkloosheidspercentage van 4,5%.

Personeelsaanbod kan vraag niet bijbenen

In 2023 was de spanning op de arbeidsmarkt voor het eerst sinds de coronaperiode iets lager dan het voorafgaande jaar. In het eerste kwartaal van 2024 nam de spanning op de arbeidsmarkt verder af. Toch waren de personeelstekorten halverwege 2024 nog altijd groot. De krappe arbeidsmarkt van de afgelopen jaren was niet alleen het gevolg van de hoogconjunctuur. De vraag naar personeel werd ook aangejaagd door het expansieve beleid van de overheid, die bleef investeren in energietransitie, woningbouw, zorg en onderwijskwaliteit. Tegenover de sterk gestegen vraag naar personeel stond een arbeidsaanbod dat dit groeitempo niet kon bijbenen, ondanks een forse stijging van de arbeidsparticipatie. In 2023 liep de netto arbeidsparticipatie in Nederland op tot een recordhoogte van 73,1% (zie paragraaf 4.1). Tien jaar eerder was het aandeel werkenden ruim 6 procentpunt lager, namelijk 66,7%. De stijging van de arbeidsparticipatie doet zich breed voor in Nederland. In Helmond-De Peel was de arbeidsparticipatie iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Eind 2023 bereikte de netto arbeidsparticipatie er een recordhoogte van 73,7%. Bijna 74 op de 100 inwoners van Helmond-De Peel van 15 tot 75 jaar hadden op dat moment betaald werk.

Naar een gematigd groeipad

Afbeelding 1.1 toont niet alleen de ontwikkeling van de economie in de afgelopen jaren, maar ook de ramingen voor de jaren 2024 - 2032. Hogere lonen en een aantrekkende wereldhandel zorgen er volgens het CPB voor dat 2024 en 2025 - met respectievelijk 0,6% en 1,5% economische groei - een gematigd groeitempo wordt bereikt. Dit betekent een duidelijk lagere economische groei dan in de jaren 2021 en 2022. Daarbij is het volgens het CPB goed te bedenken dat niet alles kan en zeker niet alles tegelijk: "*Er zijn duidelijke restricties op de arbeidsmarkt, in de overheidsfinanciën en op het gebied van ruimte en milieu. Ten aanzien van de diverse uitdagingen op de middellange termijn (zoals onderwijskwaliteit, woningbouw, energietransitie, toenemende zorgvraag) zijn scherpe keuzes daarom noodzakelijk*." De economie lijkt hiermee vanaf 2024 terug te keren naar een gematigd groeitempo, na een turbulente periode.

Krappe arbeidsmarkt verdwijnt niet vanzelf ....

Ook de komende jaren lost de krapte naar verwachting niet vanzelf op als de economie in een lager tempo groeit dan de afgelopen jaren. De beschikbaarheid van voldoende personeel wordt begrensd door demografische ontwikkelingen. De vergrijzing van de Nederlands bevolking zet verder door. Veel werkenden bereiken de komende jaren de pensioenleeftijd en verlaten de arbeidsmarkt. Daartegenover staan te weinig jongeren om de uitstroom op te vangen (zie paragraaf 3.2). De potentiële beroepsbevolking – alle personen van 15 tot 75 jaar – stijgt naar verwachting de komende jaren beperkt vanwege de demografische samenstelling. De zorgsector heeft zelfs te maken met een dubbel effect van de vergrijzing; een ouder wordende bevolking doet een groter beroep op de zorg, terwijl ook het personeel in de zorgsector zelf ouder wordt.

..... en beperkt economische groei en maatschappelijke ambities

De economische groei blijft op de middellange termijn gematigd en de overheid blijft vooralsnog expansief beleid voeren. Gezien het beperkte personeelsaanbod zijn er duidelijke restricties op de arbeidsmarkt. De mismatch tussen vraag en aanbod versterkt dit, aangezien niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan de personeelsvraag te voldoen. Ook de beperkte bereidheid om meer uren te werken in kraptesectoren met veel deeltijdwerkers, zoals onderwijs en zorg, de beperkte groei van de arbeidsproductiviteit en het verschuiven van werkgelegenheid van hoog- naar laagproductieve sectoren dragen bij aan de aanhoudend krappe arbeidsmarkt. In een dergelijke situatie is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en deel te laten nemen op de arbeidsmarkt. De komende hoofdstukken gaan verder in op de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de beschikbaarheid van arbeidskrachten, discrepanties tussen vraag en aanbod en de mogelijkheden om deze dichter bij elkaar te brengen.

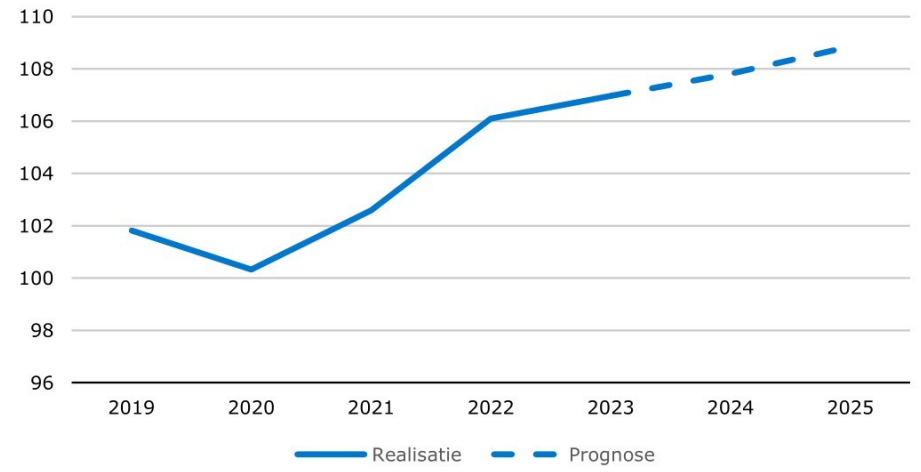
2. Gestage groei werkgelegenheid Helmond-De Peel

Met de terugkeer naar een gematigd groeipad voor de Nederlandse economie, komt ook de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een rustiger vaarwater terecht. Uitschieters naar beneden en naar boven die de banenontwikkeling in de coronajaren en het herstel daarna kenmerkten, komen in 2024 en 2025 in Helmond-De Peel niet langer voor. De omvang van de vacaturemarkt neemt iets af, maar blijft op een hoog niveau. De relatieve rust in de werkgelegenheidsontwikkeling betekent echter niet dat ook de uitdagingen op de arbeidsmarkt vanzelf verdwijnen. Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt over een historisch hoogtepunt heen lijkt te zijn, blijven werkgevers de komende jaren last houden van personeelstekorten.

2.1. Banenontwikkeling in rustiger vaarwater

De werkgelegenheid ontwikkelde zich in de afgelopen jaren behoorlijk positief (zie afbeelding 2.1). Zo groeide het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel sinds 2020 met 6.600. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises die elkaar in korte tijd opvolgden (corona en energiecrisis). In 2023 kwam de ontwikkeling van de werkgelegenheid in een lagere versnelling terecht als gevolg van een lagere economische groei en aanhoudende personeelstekorten. CPB verwacht dat de economie terugkeert naar een gematigd groeipad van rond de 1% per jaar. De arbeidsmarkt volgt met een gestage groei van de werkgelegenheid. Werkgevers vullen de groeiende productie voor een deel in met een uitbreiding van werknemersbanen. In de jaren 2024 en 2025 neemt het aantal banen van werknemers in Helmond-De Peel hierdoor toe met respectievelijk 800 (0,8%) en 1.000 (1%) en komt uit op 108.900. De verwachte banengroei in Helmond-De Peel ligt hiermee iets boven het landelijk gemiddelde.

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen
Helmond-De Peel, realisatie 2019 – 2023 en prognoses 2024 en 2025 (absolute aantallen, x 1.000)



Bron: realisatie CBS, prognose Bureau Louter in opdracht van UWV

Box 2.1. Aan de slag als zelfstandige

Naast werknemersbanen telt Helmond-De Peel ook steeds meer banen van zelfstandigen. In de periode 2018 – 2023 groeide het aantal zelfstandigenbanen met 11% naar 37.200. In diezelfde periode nam het aantal werknemersbanen toe met 7%. In de jaren 2024 en 2025 groeit het aantal banen van zelfstandigen naar verwachting door tot zo'n 37.700. Daarmee komt het aandeel banen van zelfstandigen uit op ongeveer 26% van het totale aantal banen. Banen voor zelfstandigen zijn er in Helmond-De Peel vooral in de bouw, overige zakelijke diensten, zorg & welzijn en specialistische zakelijke diensten. Relatief gezien komen de meeste zelfstandigenbanen voor in de sector landbouw & visserij.

Voor een toenemend deel van de mensen met een WW-uitkering biedt zelfstandig ondernemerschap een goede kans op werk. In economisch gunstige tijden - met grote personeelstekorten - zet een groter deel van de WW'ers de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Van alle mensen in Helmond-De Peel die in de eerste helft van 2023 vanuit de WW weer aan het werk gingen, zette 3,4% (40 mensen) de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Dat doen zij voornamelijk als zelfstandige zonder personeel.
Bron: UWV (2024), Zelfstandigen in beeld.

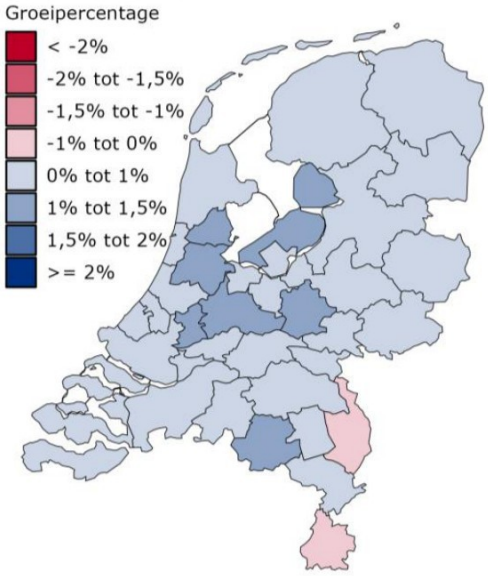
Sterkere banengroei in Helmond-De Peel

In de jaren 2024 en 2025 neemt de werkgelegenheid in de meeste arbeidsmarktregio's licht toe. Helmond-De Peel bevindt zich met een verwachte banengroei van 1% in 2025 boven het gemiddelde van de 35 arbeidsmarktregio's (zie afbeelding 2.2).

De regio's met de sterkste groei van het aantal werknemersbanen zijn Groot-Amsterdam, Flevoland en Midden-Holland. Ook Zuidoost-Brabant en Midden-Utrecht laten een bovengemiddelde groei zien. De geringste banengroei zit in de Limburgse regio's, Achterhoek, Zeeland, Drenthe en Friesland. In Noord- en Zuid-Limburg is in de jaren 2023 – 2025 zelfs sprake van een beperkte banenkrimp. Daarmee zetten de regionale patronen in de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen jaren door, met een sterkere banengroei in de verstedelijkte regio's en minder banengroei in decentrale gebieden. Regionale bevolkingsgroei of –krimp is een belangrijke verklaring voor het verschil in de regionale banenontwikkeling. Bevolkingsgroei heeft een positief effect op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in sectoren als detailhandel, horeca, onderwijs en openbaar bestuur. In Helmond-De Peel groeit naar verwachting de bevolking van 18 tot en met 65 jaar iets sterker dan het landelijk gemiddelde. Een sterke bevolkingsgroei zorgt voor een grotere toename van het potentiële arbeidsaanbod.

Factoren als de ligging ten opzichte van economische centra, regionale marktgroei en opleidingsniveau van de beroepsbevolking spelen een rol in de regionale werkgelegenheidsontwikkeling. Zo profiteert Helmond-De Peel als onderdeel van Brainport.

Afbeelding 2.2 Ontwikkeling werknemersbanen
35 arbeidsmarktregio's, prognose 2023-2025 (gemiddeld per jaar)



Bron: UWV

2.2. Structuur werkgelegenheid beïnvloedt regionale ontwikkeling

Ook de sectorstructuur heeft invloed op de regionale ontwikkeling van de werkgelegenheid. Helmond-De Peel kenmerkt zich door een oververtegenwoordiging van sectoren als industrie, landbouw, bouw en uitzendbureaus. Sectoren als ICT, financiële diensten en openbaar bestuur zijn er minder sterk aanwezig. Afbeelding 2.3 (zie volgende pagina) geeft een beeld van de werkgelegenheidsstructuur in Helmond-De Peel en de verwachte banenontwikkeling in 2025. De afbeelding laat drie dingen zien:

- De omvang en verdeling van het aantal verwachte banen van werknemers in 2025; hoe meer banen, hoe groter de bol.
- De verwachte procentuele groei of krimp in 2025 ten opzichte van 2024; boven de horizontale as is sprake van groei, eronder van krimp.
- Het relatieve belang van een sector voor de regio in 2025. Dit is hier het regionale aandeel van een sector in het aantal banen van werknemers, in verhouding tot het landelijke aandeel van die sector in het aantal banen van werknemers. Links van de verticale as is het regionale aandeel kleiner dan het landelijke aandeel, rechts groter.

Lichte groei in de meeste sectoren in Helmond-De Peel

Volgens de UWV Arbeidsmarktprognose groeit in Helmond-De Peel in 2025 het aantal banen van werknemers licht in de meeste sectoren. Opvallend zijn **uitzendbureaus** (+300), **industrie** (+100) en **detailhandel** (+100), deze sectoren zijn belangrijk voor Helmond-De Peel en verwachten een groei in 2025.

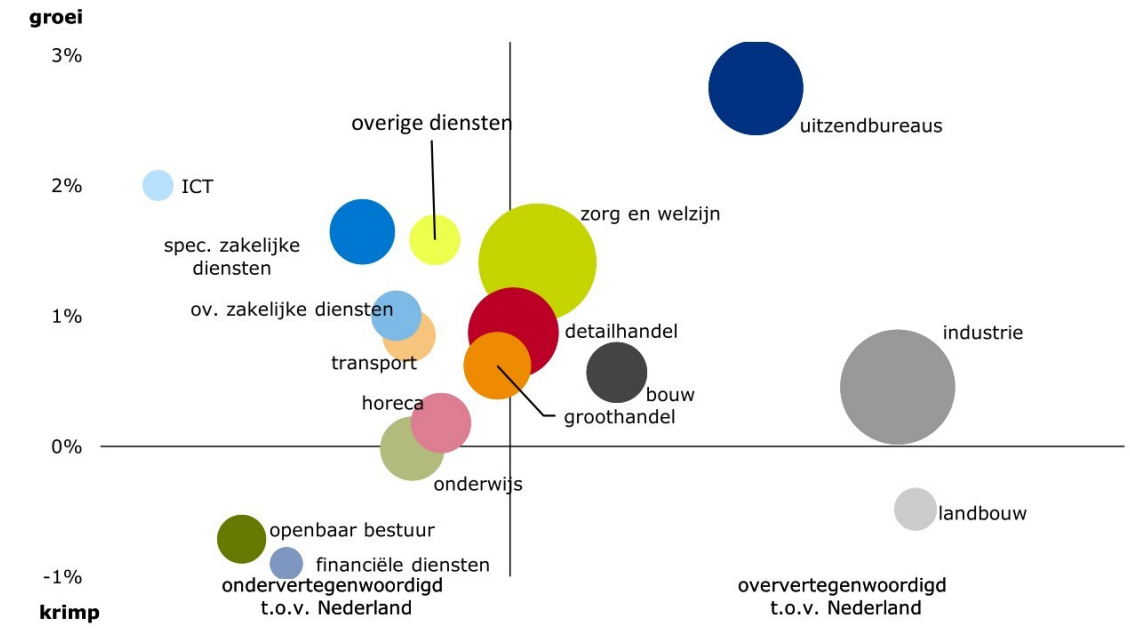
De **industrie** is een belangrijke sector voor Helmond-De Peel. Sommige industriële takken hebben een zwaar jaar achter de rug. Vooral in energie-intensieve sectoren is de hoge energieprijs een belangrijke remmende factor. De metaalindustrie was de enige sector binnen de industrie die zich in 2023 staande wist te houden. Naast de productie van metaal, valt de elektrotechnische en machine-industrie hier ook onder. Denk aan bedrijven in de chipsector, waar juist veel vraag naar is. Het aanhoudende personeelstekort kan voor werkgevers een stimulans zijn om vol in te zetten op technologische ontwikkelingen, automatisering en digitalisering. Hierdoor blijft de arbeidsproductiviteit toenemen en zijn minder werknemers nodig voor de productie.

Met 300 extra banen dragen **uitzendbureaus** flink bij aan de totale groei van de werkgelegenheid in 2025. Het gaat hier vooral om uitzendbanen. De sector heeft enkele turbulente jaren achter de rug met grote schommelingen in de werkgelegenheid. Veel uitzendkrachten werken op tijdelijke basis in horeca, industrie, transport, groothandel en landbouw en vangen daar pieken en dalen in de productie op. De uitzendbureaus vormen daarmee een conjunctuurgevoelige sector die in de coronacrisis behoorlijk hard werd getroffen, in de daaropvolgende jaren flinke groei liet zien en vervolgens weer kromp door de zwakke economische groei. In 2025 volgt, met een iets hogere economische groei, een licht herstel. Maar naar verwachting komt het aantal banen op de middellange termijn niet terug op het niveau van voor 2023. Naast minder vraag raakt ook strengere wet- en regelgeving de uitzendsector.

Deze maakt uitzendwerk duurder en minder flexibel. Verder is het in een aanhoudend krappe arbeidsmarkt moeilijk om geschikte flexibele arbeidskrachten te vinden en te plaatsen. Ook kiezen werkenden vaker voor vaste loondienst of voor ondernemerschap als zzp'er.

Hoewel **zorg & welzijn** in Helmond-De Peel maar iets sterker aanwezig is in Helmond-De Peel ten opzichte van andere regio's, is het na de industrie wel de grootste sector in de regio met 19.100 banen. Met bijna 300 extra banen zorgt de sector voor een belangrijk deel van de totale banengroei in 2025. De bevolkingsgroei en de vergrijzing zijn belangrijke drijfveren voor de toenemende zorgvraag. Hoewel de werkgelegenheid in de zorgsector hierdoor blijft groeien, is het groeipad wel lager dan de afgelopen jaren. Dit komt vooral doordat de groei wordt gedrukt door de aanhoudende personeelstekorten in de sector. Ook **detailhandel** (+100) draagt bij aan de banengroei in Helmond-De Peel. De detailhandel profiteert van het verwachte herstel van de koopkracht en het toenemende consumentenvertrouwen. De werkgelegenheid groeit in deze sector echter maar licht. Personeelstekorten, automatisering en robotisering en verdergaande verschuiving naar online verkopen zorgen ervoor dat er minder personeel wordt ingezet om de toenemende productie te realiseren.

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Helmond-De Peel, verwachte omvang (2025) en groeiprognose 2024-2025



Bron: UWV

Lichte krimp openbaar bestuur, landbouw en financiële diensten

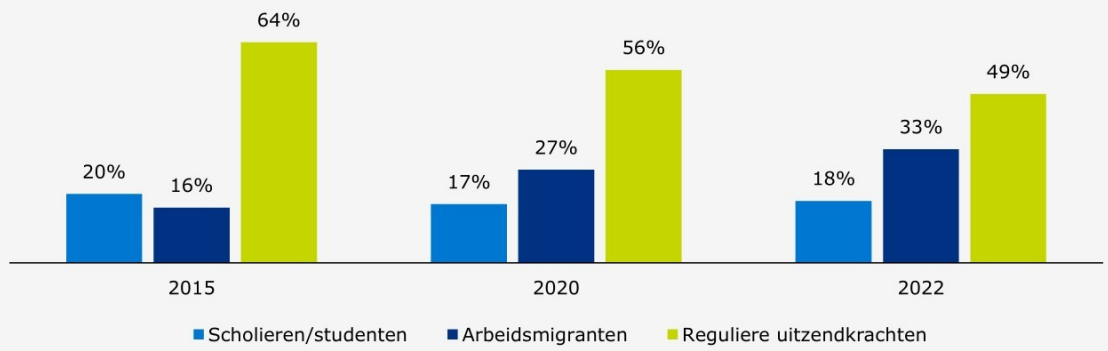
Niet in alle sectoren groeit de werkgelegenheid, in 2025 is een lichte krimp voor de sectoren: openbaar bestuur, landbouw en financiële diensten. Helmond-De Peel heeft hiervan minder last dan regio's waarin deze sectoren sterker aanwezig zijn. Het **openbaar bestuur** staat de komende jaren voor flinke uitdagingen op verschillende beleidsterreinen. Hiervoor is veel personeel gevraagd. Er is dus groeipotentieel. Toch krimpt het aantal banen licht door beleidskeuzes, doordat niet alle vacatures ingevuld kunnen worden en door automatisering. De werkgelegenheid in de **landbouw** daalt ook licht. De marges in de sector staan onder druk door stikstofmaatregelen, mestproblematiek, hoge kosten vanwege energieprijzen en plannen voor het krimpen van de veestapel. De onzekerheid over wat er met de sector gaat gebeuren maakt dat ondernemers negatief gestemd zijn over de komende jaren. Voor **financiële diensten** maakt automatisering veel handmatige werkzaamheden overbodig. Dit zorgt voor concentratie van werkzaamheden op de hoofdkantoren in de grote steden.

Box 2.2. Uitzendkrachten vangen tijdelijke of structurele personeelstekorten op

Uitzendkrachten vangen in alle sectoren tijdelijke of structurele personeelstekorten op. Ook de uitzendsector heeft moeite om voldoende geschikt personeel te vinden. Dit komt deels omdat werkenden in de huidige krappe arbeidsmarkt vaker een vast contract krijgen aangeboden of kiezen voor ondernemerschap als zzp'er. Het aantal uitzenduren is in 2023 dan ook gekrompen met 14% ten opzichte van 2022. Volgens de uitzendsector is in de administratie het aantal uitzenduren met 23% afgenomen en ging dit gepaard met een omzetdaling. Bij de industrie (9%) en techniek (10%) daalde het aantal uitzenduren ook, maar steeg de omzet. Verder heeft de uitzendsector te maken met aangepaste wet- en regelgeving die uitzendkrachten duurder en minder flexibel maken.

Door de jaren heen is de samenstelling van de uitzendkrachten veranderd (zie afbeelding 2.4). Het aandeel reguliere uitzendkrachten is tussen 2015 en 2022 afgenomen, terwijl het aandeel arbeidsmigranten is toegenomen van 16% naar 33%. De mogelijke nieuwe wet om schijnzelfstandigheid onder zzp'ers tegen te gaan kan juist gunstig uitpakken voor uitzenders. De flexibele arbeidsrelatie van een uitzendkracht is dan een voor de hand liggend alternatief.

Afbeelding 2.4 Samenstelling uitzendkrachten (Nederland)



Bron: CBS Microdata, UWV Polisadministratie, bewerking SEO Economisch Onderzoek en bewerking ABU

Van alle uitzendkrachten werkten de meesten in de industrie (16%) gevolgd door zorg & welzijn (11%) en vervoer & opslag (11%).

Meer cijfers over de ontwikkeling van regionale werknemersbanen zijn te vinden in het dashboard Werknemersbanen.

2.3. Arbeidsmarkt nog altijd krap

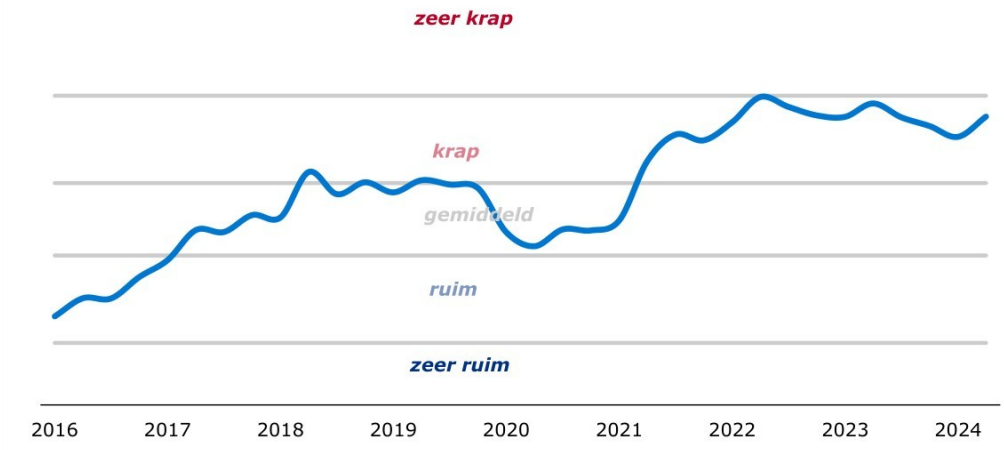
Vanaf het eerste kwartaal van 2022 was de arbeidsmarkt krap (zie afbeelding 2.5 op de volgende pagina). Het historische hoogtepunt van de krapte werd bereikt in het tweede kwartaal van 2022. Daarna koelde de arbeidsmarkt langzaam af en nam ook de krapte af. De arbeidsmarkt in Helmond-De Peel blijft desondanks krap. Voor veel werkgevers blijft het lastig om geschikt personeel te vinden.

Vraag daalt, aanbod stabiliseert

De afgenomen spanning eind 2023 werd vooral veroorzaakt doordat er minder vraag was naar personeel. Het personeelsaanbod veranderde niet veel in die periode: het aantal kortdurend WW'ers bleef ongeveer gelijk in het eerste halfjaar van 2024.

De stagnerende economie heeft invloed op de vacaturemarkt, maar legt deze niet stil. Hoewel de beperkte werkgelegenheidsgroei amper zorgt voor uitbreidingsvraag, blijft de vacaturemarkt op een hoog niveau door vervangingsvraag die ontstaat als personeel met pensioen gaat of van baan wisselt. Toch kromp de vacaturemarkt als gevolg van de milde economische recessie. Het aantal openstaande vacatures nam hierdoor af van 5.420 medio 2023 naar 5.150 in het tweede kwartaal van 2024, een daling van 5%. Ondanks de daling in 2023, blijft het aantal openstaande vacatures in Helmond-De Peel groot. De regionale vacaturemarkt is medio 2024 zelfs bijna 90% groter dan eind 2019, vlak voor de uitbraak van corona. Ten opzichte van begin 2016 groeide de vacaturemarkt zelfs met 320%.

Afbeelding 2.5 Ontwikkeling UWV Spanningsindicator arbeidsmarkt
Helmond-De Peel, 1e kwartaal 2016 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Box 2.3. De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) brengt tweejaarlijks het rapport De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep uit. Van de 2,25 miljoen baanopeningen tot 2028 komt 90% door vervanging op de arbeidsmarkt. Het gaat dan om het vervangen van werkenden die met pensioen gaan of om andere redenen de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten. De krappe arbeidsmarkt in 2024 wordt tot 2028 minder krap, maar voor 31 beroepsgroepen blijven er "(zeer) grote" knelpunten en voor 19 beroepsgroepen "enige" knelpunten in de personeelsvoorziening.

De arbeidsmarkt blijft tot 2028 volgens ROA krap voor technici, zorgpersoneel en onderwijzend personeel. Dit ondanks de groeiende aantallen gediplomeerden uit die richtingen die de arbeidsmarkt instromen. De komende jaren is de uitstroom uit sectoren als zorg en onderwijs groot. Werkgevers houden daarom moeite om geschikt personeel te vinden voor functies als arts, verpleegkundige, docent basisonderwijs, leider kinderopvang, ingenieur, vakspecialist natuur en techniek, metaalarbeider, machinemonteur en elektricien. Ondanks de daling van de werkgelegenheid in de agrarische sector, blijven er hier door vergrijzing wel knelpunten bestaan. Er zijn te weinig jongeren die een diploma in deze richting behalen. Tot slot verwacht ROA grote knelpunten voor juristen, politie-inspecteurs en overheidsambtenaren.
Voor andere beroepen wordt de arbeidsmarkt volgens ROA minder krap. Zo voorziet ROA voor ICT-beroepen een stagnatie van de werkgelegenheidsgroei. Een verklaring hiervoor is dat deze specialisten over de volle breedte van de arbeidsmarkt ingezet worden en dus ook effecten ondervinden van minder gunstige economische vooruitzichten in andere sectoren dan alleen de ICT-sector. Dat betekent echter niet dat de personeelstekorten voor ICT-beroepen verdwijnen.

In de afgelopen jaren is er een sterke toename geweest van het aantal gediplomeerden uit het hoger onderwijs. De arbeidsmarktperspectieven voor bachelor gediplomeerden worden hierdoor naar verwachting de komende jaren wat minder gunstig. Voor gediplomeerden op masterniveau en mbo-4 niveau zijn de perspectieven wel gunstig. Het aanbod van mbo-4 gediplomeerden is net voldoende om aan de (vervangings)vraag te kunnen voldoen.
Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2023), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028.

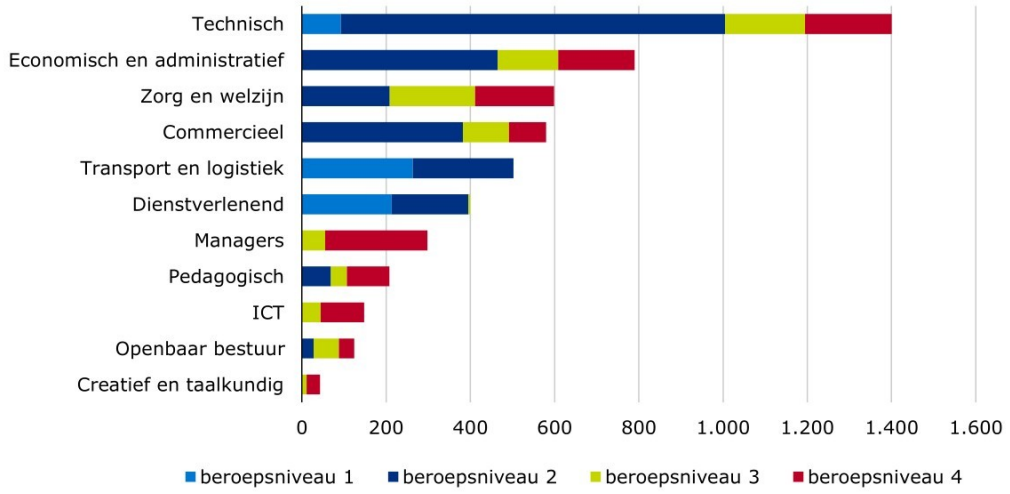
Vooral vacatures voor technische vakmensen op mbo-niveau

Afbeelding 2.6 toont het aantal openstaande vacatures in Helmond-De Peel aan het eind van het tweede kwartaal van 2024 naar beroepsklasse en -niveau. De indeling naar beroepsniveau is op basis van de internationale ISCO-classificatie, die een indeling van niveaus in vier categorieën kent:

- Beroepsniveau 1: eenvoudige routinematige taken, waarvoor elementair of lager onderwijs volstaat;
- Beroepsniveau 2: weinig tot middelmatig complexe taken, waarvoor lager of middelbaar onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 3: complexe taken, waarvoor middelbaar of hoger onderwijs vereist is;
- Beroepsniveau 4: zeer complexe gespecialiseerde taken, waarvoor hoger of wetenschappelijk onderwijs vereist is.

Van de vacatures die medio 2024 openstonden in Helmond-De Peel waren de meeste voor een technisch beroep, vooral op beroepsniveau 2. Het gaat hier om beroepen als machinemonteur, productiemachinebediener, elektricien, automonteur, loodgieter en installateur.

Afbeelding 2.6 Openstaande vacatures naar beroepsrichting en -niveau
Helmond-De Peel, 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Naast technische beroepen, stonden ook veel economische & administratieve vacatures open. Deze vacatures zijn eveneens veelal op beroepsniveau 2, zoals productieplanner, transportplanner, ondersteunend secretarieel medewerker, financieel-administratief medewerker en medewerker klantenservice. Verder telt Helmond-De Peel veel openstaande vacatures voor zorg & welzijn, het gaat hier om beroepen als verzorgenden op beroepsniveau 2. Tevens staan er veel vacatures open voor commerciële beroepen. Vacatures voor beroepen met veel eenvoudige routinematige taken (beroepsniveau 1) zijn vooral te vinden in transport & logistiek en dienstverlenende beroepen.

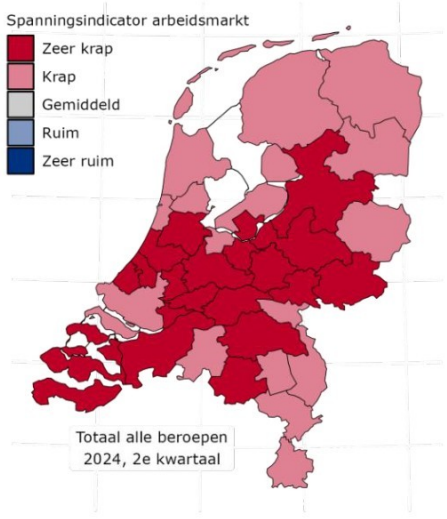
Het gaat hier vooral om vakkenvullers, magazijnmedewerkers en schoonmakers. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard Vacaturemarkt.

Steeds meer beroepsgroepen bereiken omslagpunt

Waar de spanning op de arbeidsmarkt een aantal kwartalen achtereen daalde, nam deze in het tweede kwartaal van 2024 weer licht toe. De arbeidsmarkt in Helmond-De Peel is vanaf het 2e kwartaal van 2021 krap gebleven. Voor 39 van de 69 beroepsgroepen bleef de arbeidsmarkt zeer krap. Voor 24 beroepsgroepen was de arbeidsmarkt krap. Voor 4 beroepsgroepen (administratief medewerkers, secretaresses, grafisch vormgevers en productontwerpers en verleners van overige persoonlijke diensten) gold een gemiddelde spanning. In deze beroepsgroepen waren er ongeveer evenveel vacatures als kortdurend werkzoekenden.

Afbeelding 2.7 Spanningsindicator arbeidsmarkt

35 arbeidsmarktregio's (landkaart) en Helmond-De Peel naar beroepsrichting (tabel), 2e kwartaal 2024



Helmond-De Peel Beroepsklasse	
Zorg en welzijn	zeer krap
Openbaar bestuur	zeer krap
Dienstverlenend	zeer krap
ICT	zeer krap
Pedagogisch	zeer krap
Technisch	zeer krap
Commercieel	krap
Managers	krap
Transport en logistiek	krap
Economisch en administratief	krap
Creatief en taalkundig	krap
Totaal	krap

Bron: UWV

De krapte op de arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande personeelstekorten doen zich voor in een breed spectrum van beroepen. De tabel in afbeelding 2.7 laat zien dat de spanningsindicator in het tweede kwartaal van 2024 in Helmond-De Peel voor zes van de elf beroepsrichtingen een zeer krappe arbeidsmarkt aangeeft.
De overige beroepsrichtingen hebben een krappe arbeidsmarkt. Binnen de beroepsrichtingen verschilt de spanning tussen de beroepsgroepen en beroepen die daaronder vallen. Meer informatie en actuele cijfers zijn te vinden in het dashboard Spanningsindicator.

Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen

De verwachting is dat het aantal faillissementen, ontslagen en WW-uitkeringen oploopt. Dit betekent niet dat de personeelstekorten verdwijnen. Vooral in sectoren met grote maatschappelijke opgaven blijft de krapte een aanhoudend probleem. Dit geldt met name voor zorg, onderwijs, ICT en techniek. Deze sectoren hebben al jaren te maken met krapte. Het gaat in Helmond-De Peel dan om beroepen als verzorgenden en verpleegkundigen, leraren basisonderwijs, programmeurs en security specialisten, monteurs en installateurs. Personeel in deze sectoren is schaars, of het nu wel of niet goed gaat met de economie. Zelfs tijdens de coronacrisis, toen Nederland grotendeels op slot ging, bestonden er personeelstekorten in deze sectoren. Andere sectoren zijn meer afhankelijk van de economie, zoals de zakelijke dienstverlening, detailhandel of horeca. In deze sectoren neemt de krapte sterker toe of af als het economisch beter of slechter gaat. Naar verwachting blijft het gebrek aan personeel op de lange termijn een structureel probleem in bovengenoemde sectoren met grote maatschappelijke opgaven. Het verleden heeft laten zien dat de tekorten hardnekkig zijn, ondanks alle inspanningen van sectoren om de krapte tegen te gaan. Het volgende hoofdstuk gaat in op de grote maatschappelijke opgaven waar Nederland mee te maken heeft en de invloed die deze hebben op de personeelstekorten.

3. Krappe arbeidsmarkt blijft bestaan

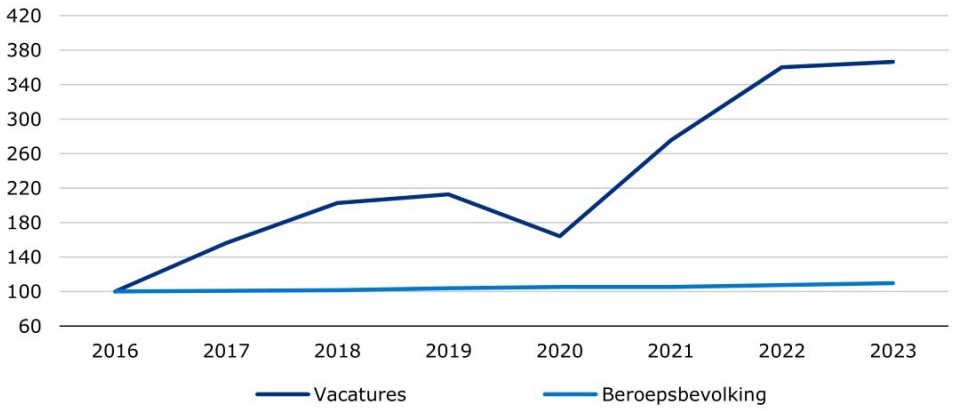
In de afgelopen decennia wisselden periodes van krappe en ruime arbeidsmarkt elkaar af. De ontwikkeling liep met enige vertraging min of meer parallel aan de economische groei of krimp. De afgelopen jaren laten echter een trendbreuk zien. Al enige tijd is er een krappe arbeidsmarkt in Helmond-De Peel. Zelfs tijdens de coronacrisis daalde deze krapte maar zeer kortstondig en oversteeg de vraag naar personeel het aanbod weer snel. Ook medio 2024, als de economie zich in een gematigd groeitempo ontwikkelt is nog steeds sprake van een krappe arbeidsmarkt. Deze krapte heeft verschillende oorzaken. Een aantal van deze oorzaken zorgt ervoor dat de arbeidsmarkt ook de komende jaren voor veel beroepen krap zal blijven.

3.1. Ontwikkeling beroepsbevolking houdt vraag personeel niet bij

Het vorige hoofdstuk liet zien dat de vraag naar personeel de laatste jaren aanzienlijk is toegenomen. Vaak kan deze toegenomen vraag worden opgevangen door een groei in de beroepsbevolking. Als het aantal beschikbare mensen ook groeit blijft de arbeidsmarkt in evenwicht.

De beroepsbevolking houdt echter de vraag naar personeel niet bij (afbeelding 3.1). Tussen 2016 en 2019 is de beroepsbevolking licht gestegen, maar het aantal openstaande vacatures is naar verhouding veel sterker gegroeid. In 2017, 2018 en 2019 was dat al het geval. Ook toen was er economische hoogconjunctuur. In 2020 daalde het aantal vacatures door de coronapandemie. Na 2020 ontstond er sterke economische groei door inhaalvraag na corona. Hierdoor nam ook het aantal vacatures zeer sterk toe. Het beschikbare aanbod van mensen heeft de toegenomen vraag niet kunnen bijbenen.

Afbeelding 3.1 Ontwikkeling vacatures en beroepsbevolking
Helmond-De Peel, indexcijfers 2016 – 2023 (2016 = 100)



Bron: CBS en UWV

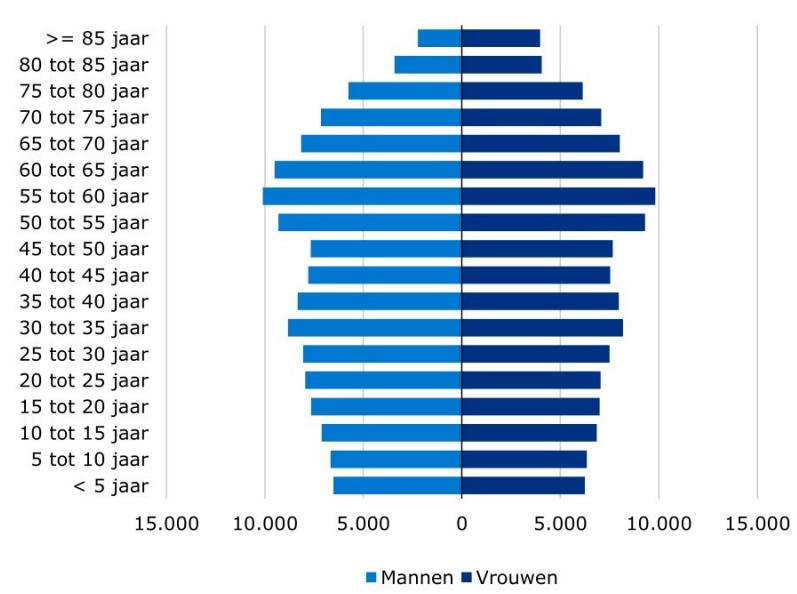
Volgens de Primos bevolkingsprognose neemt de potentiële beroepsbevolking (het deel van de bevolking dat gelet op zijn leeftijd in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces) landelijk tot 2035 nog toe. In Zuidoost-Noord-Brabant neemt de potentiële beroepsbevolking iets sterker toe dan het landelijk gemiddelde. Vooral stedelijke regio's zijn minder vergrijsd doordat de inwoners relatief jong zijn en het inwoneraantal groeit door natuurlijke bevolkingsgroei. Tevens hebben ze een grote aantrekkingskracht op immigranten, zoals internationale studenten, expats en andere arbeidsmigranten. Maar ook hier neemt de vergrijzing de komende jaren naar verwachting toe. Naar verwachting krimpt de potentiële beroepsbevolking in gebieden langs de oostgrens van het land, vooral in het noorden en zuiden. Deze regio's zijn doorgaans sterker vergrijsd, er wonen naar verhouding veel inwoners die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Jonge mensen trekken er doorgaans weg voor studie of werk, en er komen minder mensen bij door bijvoorbeeld buitenlandse migratie. Ook wordt verwacht dat de vraag naar personeel wat zal afvlakken waardoor de krapte iets zal afnemen. Wel staat Nederland juist de komende tijd een aantal maatschappelijke uitdagingen te wachten die ook de inzet van veel en gespecialiseerd personeel vragen.

3.2. Door verhoging pensioenleeftijd (tijdelijk) meer aanbod

Een van de maatschappelijke uitdagingen is de vergrijzing: het aandeel mensen van 65 jaar of ouder neemt toe en ook de komende jaren wordt deze groep groter. Geleidelijk schuiven 57.300 inwoners van 50 tot 65 jaar door naar de groep 65-plus en bereiken de pensioengerechtigde leeftijd. Deze groep is groter dan jongere leeftijdsgroepen (zie afbeelding 3.2).

De naam ‘bevolkingspiramide’ suggereert een brede basis aan jongeren die geleidelijk de taken en functies van oudere groepen kunnen overnemen, waarbij ruimte is voor een toename in de vraag naar personeel. In de jaren ‘50 was dit ook het geval. Al geruime tijd is van een piramidevorm feitelijk geen sprake meer: de basis is smaller dan het deel vlak boven het midden. Het aantal jongeren is laag ten opzichte van het aantal ouderen.

Afbeelding 3.2 Bevolkingspiramide
Helmond-De Peel, 2024



Bron: CBS

Hoewel het nooit het primaire doel is geweest - dat was met name het betaalbaar houden van het pensioenstelsel - heeft het verhogen van de pensioenleeftijd ervoor gezorgd dat de krapte op de arbeidsmarkt is gedempt. Landelijk is de netto arbeidsparticipatie van mensen tussen de 55 en 65 jaar de afgelopen tien jaar toegenomen van 58% naar 75%. En ook de netto arbeidsparticipatie van de 65 tot 75-jarigen is toegenomen. Daarmee hebben deze groepen gezorgd voor extra arbeidsaanbod, hoewel niet alle 60-plussers fulltime werken.

Op een gegeven moment gaat deze groep toch echt met pensioen. Er zijn op dit moment 14.100 mensen van 60 jaar of ouder in Helmond-De Peel die in loondienst werken. Verreweg de meesten van hen zullen de komende jaren de arbeidsmarkt verlaten. Hiermee wordt niet alleen afscheid genomen van mensen, maar met hen ook van veel kennis en ervaring. Juist de laatste paar jaar van hun carrière kan gebruikt worden om deze kennis en ervaring aan een jongere generatie over te brengen.

Het aantal werkenden in loondienst boven de 60 is vooral groot in industrie (3.000) en zorg & welzijn (2.900). Opvallend is ook het hoge aantal 60-plussers in de detailhandel. Het gaat hier om 900 werkenden. Hoewel het totaal aantal werkenden in de detailhandel hoog is, gaat het hier om 8% van het totaal. Dit lage aandeel past bij het landelijke beeld, net als bijvoorbeeld in de horeca en de ICT.

Deze uitstroom van 60-plussers de komende jaren zal een negatief effect hebben op de potentiële beroepsbevolking, een effect dat niet volledig door jongeren kan worden gecompenseerd. Toch is de bevolking gegroeid, hoofdzakelijk door immigratie.

3.3. Motieven voor migratie

Vanaf 2015 komt de bevolkingsgroei in Nederland en Helmond-De Peel hoofdzakelijk of zelfs uitsluitend door een positief migratiesaldo. De natuurlijke bevolkingsontwikkeling (geborenen minus overledenen) in Helmond-De Peel is de laatste twee jaar licht negatief. Verder hebben ook binnenlandse verhuizingen invloed op de bevolkingsontwikkeling in Helmond-De Peel. Driekwart (75%) van de immigranten in Nederland in 2023 was tussen de 15 en 45 jaar. Het motief voor migratie varieert sterk en daarmee ook of de immigranten werken of zich beschikbaar stellen voor werk.

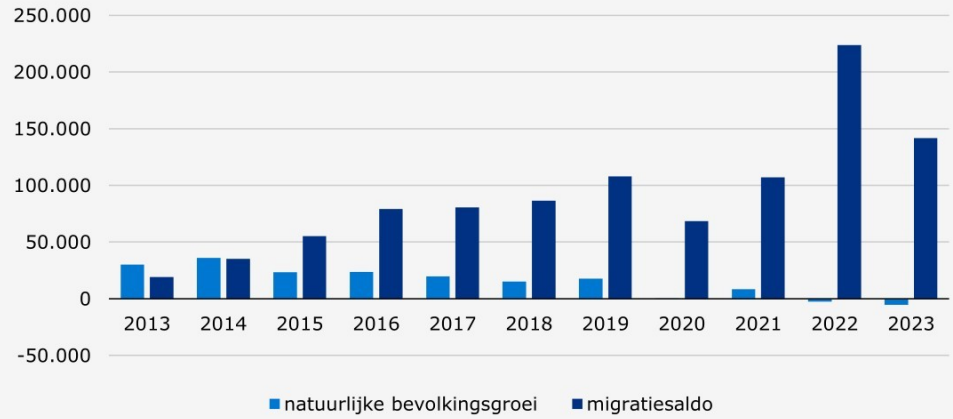
Box 3.1. Bevolkingsgroei door immigratie

De bevolking in Nederland groeit al geruime tijd. Waren er begin 2013 16,8 miljoen inwoners; in augustus 2024 werd de grens van 18 miljoen gepasseerd. Bevolkingsgroei heeft twee oorzaken:

- Natuurlijke groei: het aantal (levend) geborenen is hoger dan het aantal overledenen;
- Positief migratiesaldo: het aantal immigranten is hoger dan het aantal emigranten.

De bevolkingsgroei in Nederland komt hoofdzakelijk door een positief migratiesaldo (zie afbeelding 3.3). Meer dan de helft van de immigranten komt uit Europa. Een groot deel van het hoge migratiesaldo in 2022 en 2023 hangt samen met de oorlog in Oekraïne. Andere grote herkomstlanden uit Europa zijn Polen, Roemenië, Bulgarije en Duitsland. Bijna drie op de tien immigranten komt uit Azië, met name uit Syrië, Turkije en India. Uit Afrika, Amerika en Oceanië is het aantal immigranten lager.

Afbeelding 3.3 Ontwikkeling bevolking, Nederland, 2013-2023



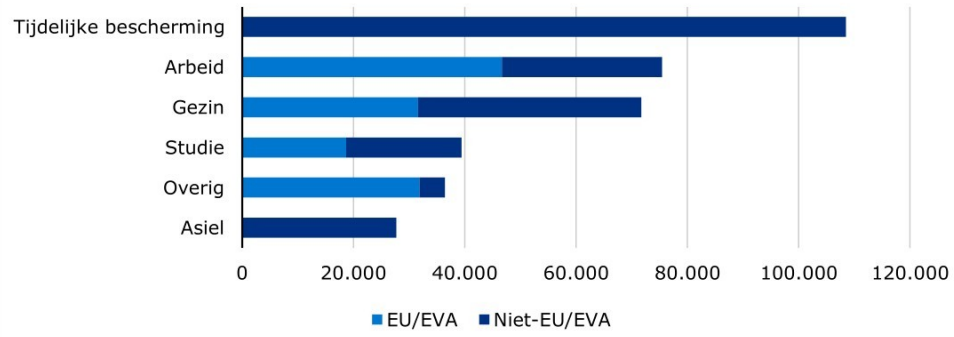
Bron: CBS

De gepubliceerde Bevolkingsprognose 2023-2070 van het CBS beschrijft de meest waarschijnlijke toekomstige bevolkingsontwikkeling, maar kent ook onzekerheden. CBS heeft zeven toekomstvarianten uitgewerkt die laten zien hoe de bevolking in Nederland er in 2050 uit kan zien als het aantal kinderen, de levensverwachting en de migratie zich anders ontwikkelen dan in de Bevolkingsprognose wordt verondersteld. Volgens alle varianten zal het aantal inwoners dat is geboren buiten Nederland toenemen, en het aantal inwoners dat zelf in Nederland is geboren met ouders die ook in Nederland zijn geboren afnemen. In 2023 woonden er in Nederland 3,6 miljoen 65-plussers, 20 procent van het totaal aantal inwoners. In alle bevolkingsvarianten neemt het aantal mensen in de leeftijdsgroep 65 jaar en ouder toe. De bandbreedte varieert van 21% tot 28%.

Bron: CBS (2024), Verkenning Bevolking 2050: meer inwoners geboren buiten Nederland. En CBS (2024), Verkenning Bevolking 2050: meer ouderen en meer hoogopgeleiden.

In 2022 kwamen er in totaal bijna 360.000 mensen naar Nederland (exclusief mensen met een Nederlandse nationaliteit). Het belangrijkste motief was vanwege de oorlog in Oekraïne. Het ging om ruim 100.000 mensen (waarvan 30.000 jonger dan 18 jaar) die uit Oekraïne zijn gevlucht en hier **tijdelijk bescherming** hebben aangevraagd (zie afbeelding 3.4). Oekraïners mogen werken, maar werkgevers moeten bij UWV melden dat zij iemand uit Oekraïne in dienst nemen. Eind 2023 werkte volgens CBS 55% van de Oekraïners die tussen de 15 en de 65 jaar oud zijn in loondienst, de meesten via een uitzendbureau. Dit is dus exclusief diegenen die als zelfstandige werkzaam zijn. De groep 0-18 jaar maakt voor kortere of langere tijd gebruik van onderwijs en/of kinderopvang.

Afbeelding 3.4 Motieven migratie
Nederland, 2022



Bron: CBS, Immigranten EU/EVA en Immigranten niet EU/EVA
Nb: De EU bestaat uit 27 landen. Tot de Europese Vrijhandels Associatie (EVA) behoren Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland.

Een van de belangrijkste motieven voor migratie is **arbeid**: daarvan kwamen in 2022 zo'n 75.000 mensen, allen 18 jaar of ouder, naar Nederland, waarvan ruim 60% uit de EU/EVA-landen. Arbeidsmigranten zijn ruwweg in twee groepen te verdelen: de grootste groep doet relatief eenvoudig, laagbetaald werk en worden '**arbeidsmigranten**' genoemd en komen vrijwel alleen uit (Oost-)Europese landen. De tweede groep bestaat uit beter betaalde migranten; zij worden vaak **'expats'** of **'kennismigranten'** genoemd. Zij komen zowel van binnen als van buiten de EU/EVA. Van buiten de EU/EVA komen vrijwel alleen kennismigranten naar Nederland om te werken.
De arbeidsparticipatie is (uiteraard) hoog: 84% van de arbeidsmigranten van 15 tot 75 jaar was in 2021 - na een verblijfsduur van een jaar in Nederland - aan het werk.

Ook **gezinsmigratie** was in 2022 een vaak voorkomend motief voor immigratie. In 2022 ging het om 71.000 mensen die vanwege gezinsvorming of -hereniging naar Nederland kwamen. Een kwart hiervan is tussen de 0 en 18 jaar en zal enige tijd gebruik maken van onderwijs en/of kinderopvang. Gezinsmigratie volgt vaak arbeidsmigratie. Volgens onderzoek van ESB komen er met elke tien arbeidsmigranten zes gezinsmigranten mee. De arbeidsparticipatie van gezinsmigranten van 15 tot 75 jaar is relatief laag: in 2021 werkte - na een verblijfsduur van een jaar in Nederland - 69% van de gezinsmigranten uit de EU/EVA en 46% van de gezinsmigranten van buiten de EU/EVA.

Bijna 40.000 immigranten kwamen in 2022 naar Nederland voor het volgen van een **studie**, iets meer van buiten de EU/EVA dan van binnen de EU. Studenten van buiten de EU/EVA hebben hiervoor een verblijfsvergunning nodig. Buitenlandse studenten werkten niet zo vaak naast hun studie. Na een verblijfsduur van een jaar werkten in 2021 slechts 7% van de studenten uit de EU/EVA en 17% van de studenten van buiten de EU/EVA naast hun studie. Voor studenten van buiten de EU/EVA moet een werkgever een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen.

Asiel speelt relatief een bescheiden rol bij migratiemotieven. Asiel wordt alleen aangevraagd door mensen van buiten de EU/EVA. In 2022 ging het om bijna 28.000 mensen. Ruim een derde hiervan is jonger dan 18 jaar. Een asielzoeker mag in Nederland werken, maar dit gebeurt nog weinig. In 2021 is na een verblijfsduur van een jaar in Nederland slechts 6% van de asielmigranten van 15 tot 75 jaar aan het werk. De werkgever moet een Tewerkstellingsvergunning (TWV) aanvragen. De asielaanvraag moet dan wel minstens zes maanden in behandeling zijn. Asielzoekers blijven, als ze een verblijfsstatus krijgen en 'statushouders' worden, wel veel langer in Nederland dan mensen die voor werk of studie komen (meer over statushouders in hoofdstuk 4).
Tot slot is er nog een groep van ruim 36.000 die om een overige of onbekende reden naar Nederland komt. Dit zijn hoofdzakelijk mensen uit de EU/EVA.

Tussen 2017 en 2022 is het aantal arbeidsmigranten veel sterker toegenomen dan migranten die vanwege een ander motief naar Nederland kwamen (met uitzondering van de mensen die onder de Tijdelijke Bescherming vallen). Dat geldt zowel voor mensen van binnen als van buiten de EU/EVA. Waarschijnlijk hangt dit samen met de personeelskrapte in Nederland. Ook het CPB constateert dat migratie samenhangt met de economische conjunctuur: gaat het economisch goed, komen er meer migranten. Deze migranten kunnen (tijdelijk) personeelstekorten verminderen in bepaalde sectoren, maar dan is het van belang dat ze aan het werk zijn. Tegelijkertijd is ook het aantal gezinsmigranten sterk toegenomen. De arbeidsdeelname is, met uitzondering van de arbeidsmigranten, laag voor alle groepen migranten. Tegelijkertijd zorgen extra migranten (inclusief gezinsmigranten) ook voor extra vraag naar goederen en diensten zoals zorg en onderwijs. Organisaties als het CPB en de Adviesraad voor migratie stellen dan ook dat "*meer migratie geen oplossing is voor demografische en economische uitdagingen*".

3.4. Wat veroorzaakt de krappe arbeidsmarkt?

In paragraaf 3.1 werd duidelijk dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet bijhoudt. Tot nu toe is de belangrijkste oorzaak voor de krapte dan ook vooral de sterke economische groei in 2017, 2018 en 2019 en in 2021 en 2022 (zie ook paragraaf 1.1). Het aantal vacatures nam flink toe. Daarnaast zijn er nog andere oorzaken die bijdragen aan de huidige krapte.

In Nederland werken relatief veel mensen, maar tegelijkertijd relatief weinig uren

Nederland kent een relatief hoge arbeidsparticipatie (zie ook hoofdstuk 4). Volgens het CPB heeft Nederland met meer dan 76% de hoogste bruto arbeidsparticipatie van alle EU-landen, dat is het aandeel van de – werkzame en werkloze – beroepsbevolking in de bevolking van 15 tot 75 jaar. De arbeidsparticipatie in Nederland steeg de afgelopen decennia sterk, maar het groeitempo nam de afgelopen jaren wel af. Het ligt dan ook niet voor de hand dat de participatie de komende jaren nog sterk doorstijgt. Er blijft namelijk een steeds kleiner wordend deel van de bevolking over om structureel te participeren op de arbeidsmarkt.

Arbeidspotentieel onder gepensioneerden

Een groep die nu nog relatief weinig werkt zijn de mensen boven de 67 jaar; zij zijn veelal met pensioen. De arbeidsparticipatie van 60-plussers is de afgelopen tien jaar gestegen. Potentieel kan ook het aantal mensen dat ná deze leeftijd nog doorwerkt toenemen. Een indicatie hiervoor is, volgens onderzoek van ABN AMRO uit 2024, dat het aantal werkende 67-plussers (doorwerkers) in tien jaar tijd al verdubbeld is naar 236.000 in 2023. In de praktijk zullen veel 67-plussers vooral parttime werken. Toch kan een uitbreiding van deze groep er ook voor zorgen dat de krapte iets afneemt (zie hoofdstuk 5).
Dat er grote potentie is bleek ook al uit eerder onderzoek van NIDI uit 2023: ongeveer één op de vier werkenden staat ervoor open om door te werken na het bereiken van de pensioenleeftijd. Belangrijke voorwaarden voor werkenden zijn vaak de keuzevrijheid in het aantal uren dat ze werken en de mogelijkheid om die uren zelf in te delen.

Ook is een concreet plan van tevoren een belangrijke factor om daadwerkelijk door te werken. Werkenden overwegen eerder om door te werken wanneer zij het idee hebben dat leidinggevenden dit ondersteunen. Werkgevers doen er daarom goed aan om vroegtijdig het gesprek aan te gaan met werknemers en samen na te denken over langer doorwerken. Mogelijk willen doorwerkers een (beperkt) aantal taken behouden of willen ze meer een coachende en adviserende rol voor een aantal dagen in de week.

Steeds minder werkenden willen meer uren werken

Volgens CBS werkten er in het eerste kwartaal van 2024 4,7 miljoen mensen in Nederland in deeltijd. Daarvan wilden 519.000 mensen meer uren werken en waren daarvoor beschikbaar. Dat is ongeveer 11% van de mensen die in deeltijd werken. Dat lijkt veel, maar in het eerste kwartaal van 2014 wilden nog 840.000 mensen meer uren werken en waren daarvoor beschikbaar. Dat was ruim 23% van de mensen die destijds in deeltijd werkten. In de afgelopen jaren daalde dus het aantal mensen dat meer uren wil werken. Tegelijkertijd zijn er ook mensen die niet meer, maar juist minder uren willen werken.

Arbeidsproductiviteit neemt beperkt toe

De arbeidsproductiviteit meet de gemiddelde productie per werknemer per tijdseenheid. Hoe hoger de arbeidsproductiviteit, hoe meer er met hetzelfde aantal mensen geproduceerd kan worden.
De arbeidsproductiviteit ligt vergeleken met andere landen in de EU in Nederland relatief hoog. In 2021 stond Nederland nog op de 11e plaats wereldwijd qua arbeidsproductiviteit. Wel is de groei in productiviteit de afgelopen decennia steeds verder teruggelopen. In de jaren negentig nam de arbeidsproductiviteit nog toe met gemiddeld 1,5% per jaar, sinds 2010 is dit ongeveer 0,5% per jaar en in 2023 daalde de arbeidsproductiviteit zelfs met 1,3%. De grootste bijdrage aan de totale economische groei kwam daarmee in de afgelopen periode van extra inzet van arbeid, en niet van de productiviteitsgroei. Ook in internationaal perspectief ligt de productiviteitsgroei in Nederland al jaren lager dan in veel andere OESO-landen.

Box 3.2. Mogelijke oorzaken lage groei arbeidsproductiviteit

Wat de exacte oorzaken zijn van de achterblijvende arbeidsproductiviteitsgroei is onduidelijk. Verschillende verklaringen worden genoemd. Zo wordt er een relatie gelegd tussen de arbeidsproductiviteit en de groei van zelfstandigen en flexibele arbeid. De arbeidsproductiviteit bij deze groepen is lager.
In sommige sectoren is de arbeidsproductiviteitsgroei sterk gedaald. In de delfstoffenwinning hangt dit samen met het besluit om de gaswinning in Groningen terug te draaien en uiteindelijk helemaal te stoppen. De teruggelopen productiviteitsgroei in de financiële dienstverlening hangt vermoedelijk deels samen met de financiële crisis van 2008/2009 en de striktere regelgeving die daaruit voortvloeide voor de sector. Voor andere sectoren blijft het speculeren.

Daarnaast wordt gewezen op het toenemend werkgelegenheidsaandeel van laagproductieve sectoren. Hierdoor daalt de arbeidsproductiviteitsgroei. Zo is de werkgelegenheid in Nederland sterk gegroeid in laagproductieve sectoren als horeca, zorg, kunst, cultuur en recreatie en vooral de overige zakelijke dienstverlening, waaronder uitzendbureaus, schoonmaakbedrijven en beveiliging. Anderzijds heeft ook een daling van het werkgelegenheidsaandeel van sectoren met een hoger dan gemiddelde productiviteit bijgedragen aan de afname van de macroproductiviteitsgroei. Hierbij ging het vooral om de telecommunicatie, chemie, groothandel en de financiële dienstverlening.

Andere mogelijke verklaringen zijn een afname in economische dynamiek. In dit verband worden ook kwakkelende bedrijven genoemd die hun activiteiten voortzetten in plaats van al dan niet gedwongen stoppen. Zij zijn minder productief dan gezonde bedrijven en investeren minder. Ook wordt een verband gelegd met afnemende publieke R&D investeringen. Juist deze R&D investeringen hebben – met private R&D investeringen en investeringen in menselijk kapitaal (opleiding en scholing) – een positief effect op de arbeidsproductiviteitsontwikkeling.
Bron: ESB (2024), Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie. ESB (2024), Productiviteitsmisère staat niet los van lonen en flexibel werk. CBS (2022), De productiviteitsparadox vanuit Nederlands perspectief. CBS (2019). Lagere productiviteit door groei zelfstandigen.

De vergrijzing van het personeelsbestand in de afgelopen jaren waardoor de komende jaren mensen de arbeidsmarkt verlaten zal flinke invloed hebben op de arbeidsmarkt en zorgt er voor dat de krapte aanhoudt. Het verhogen van de arbeidsproductiviteit kan dan nog belangrijker worden. In een aantal sectoren zal de vraag naar personeel aanhouden of mogelijk zelfs toenemen.

3.5. Maatschappelijke uitdagingen roepen om meer én gespecialiseerd personeel

Naast de vergrijzing staat Nederland ook voor een aantal andere uitdagingen. Met name de zorg, onderwijs en maatregelen voor verduurzaming in verschillende sectoren vragen om meer en ander personeel. Ook gaan ontwikkelingen in ICT en digitalisering snel. Dit zorgt voor blijvende tekorten in deze sectoren.

Nederland staat voor grote veranderingen op **digitaal** gebied. Steeds meer zaken worden digitaal geregeld. Ook nieuwe technologieën, robots en AI zijn sterk in opkomst. Dit drukt op de vraag naar mensen die deze omslag mogelijk maken, waaronder data- en securityspecialisten en programmeurs. Er is geen beroepsgroep waar de tekorten zo groot zijn als in de ICT.

De **zorg** heeft in toenemende mate te maken met personeelsgebrek. Volgens de meest recente prognoses zullen de tekorten in zorg & welzijn in 2033 oplopen tot rond de 230.000 personen. Dat komt niet alleen door de toegenomen zorgvraag door de vergrijzing van de bevolking. De zorg heeft ook te maken met een relatief oud werknemersbestand. In Helmond-De Peel zijn 2.900 werknemers (14%) 60 jaar of ouder. In de zorg zijn de knelpunten het grootst voor helpenden, verzorgenden en (gespecialiseerd) verpleegkundigen. Voor welzijnsberoepen lopen de tekorten het meeste op voor pedagogisch medewerkers. Dit heeft te maken met de stelselwijziging kinderopvang die naar verwachting vanaf 2027 voor extra vraag naar pedagogisch medewerkers zal zorgen.

Het **lerarentekort** blijft groeien. In vrijwel alle regio's kan het moeilijk zijn om leerkrachten basisonderwijs te vinden. In het voortgezet onderwijs zijn de knelpunten het grootst voor de exacte vakken en talen. Het lerarentekort komt doordat relatief veel leraren de afgelopen jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikten. Hierdoor steeg het aantal vacatures sterk. In Helmond-De Peel is 13% van alle werknemers in het onderwijs 60 jaar of ouder, een hoger aandeel dan gemiddeld voor alle sectoren. Ook is er onvoldoende instroom van jongere leerkrachten vanuit de pabo en de eerste en tweedegraads lerarenopleidingen. Tot slot verlaten startende leraren het onderwijs vaak weer snel.

Veel vraag naar klimaatberoepen

In 2019 is het Klimaatakkoord door het toenmalige kabinet gepresenteerd. In het akkoord staan maatregelen voor verschillende klimaatsectoren om de uitstoot van broeikasgassen tegen te gaan. Verschillende ministeries zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van deze maatregelen.
In het nieuwe Hoofdlijnenakkoord van de PVV, VVD, NSC en BBB zijn veel plannen over klimaat nog niet uitgewerkt. Wel wordt duidelijk dat Nederland zich zal houden aan bestaande afspraken (zoals het Klimaatakkoord).

Er is veel vraag naar (nieuwe) **woningen**, waaraan op dit moment niet kan worden voldaan, door de hoge rente, bouwkosten en stikstofproblematiek waardoor vergunningen soms niet worden afgegeven. Ook is er een personeelstekort. In het nieuwe coalitieakkoord blijft de ambitie om de bouw van nieuwe woningen te versnellen naar 100.000 per jaar. Naast nieuwbouw zorgt ook het aanpassen en **verduurzamen** van huidige woningen voor werk in de bouwsector. Denk daarbij aan isoleren, installeren van warmtepompen, zonneboilers en zonnepanelen en aanleg van warmtenetten.

Vanuit het klimaatakkoord is er de ambitie om meer **schone stroom** op te wekken. Dit gebeurt onder andere in zonneweiden en windparken (op zee). De vraag naar elektriciteit groeit harder dan gedacht. De gasprijs steeg sterk door de oorlog in Oekraïne. Dit was een extra stimulans voor de overstap naar elektriciteit.

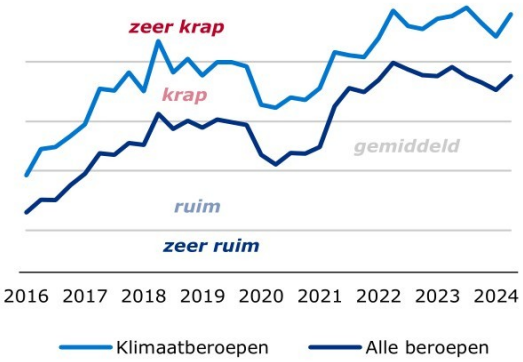
Daarom is het belangrijk dat er voldoende **capaciteit** op het **elektriciteitsnet** is. Op veel plaatsen moet dan ook het elektriciteitsnet uitgebreid én verzwaard worden. Het komt nu al voor dat grootgebruikers momenteel geen toegang krijgen tot het elektriciteitsnet. Voor al deze werkzaamheden bij woningen, schone stroom en uitbreiding van het elektriciteitsnet is er veel vraag naar bouwpersoneel en diverse monteurs en installateurs. Planologen, landschapsarchitecten en stedenbouwkundigen denken na over een zo goed mogelijke ruimtelijke inpassing van woonwijken maar ook windturbines in het landschap. Bij de uitbreiding en verzwaring van elektriciteitsnetten zijn ook diverse ICT'ers nodig die (op afstand) systemen analyseren en beveiligen.

In de **industrie** wordt bekeken of het mogelijk is om met minder of andere grondstoffen te werken. Ook wordt er soms een andere technologie toegepast en wordt waar mogelijk overgeschakeld op andere vormen van energie als waterstof en elektriciteit. Hiervoor moeten machines en installaties worden aangepast. Andere verduurzamingsmaatregelen zijn afvang, opslag en hergebruik van broeikasgassen, grondstoffen en materialen. Er is vooral vraag naar mensen met kennis van procestechniek, werktuigbouw en elektro, ICT en kwaliteit en veiligheid.

Mobiliteit is de verbindende schakel tussen wonen, werken en vrije tijd. Om de CO_2 uitstoot te verminderen, wordt ingezet op brandstoffen en voertuigen die geen of minder CO_2 uitstoten. Ook wordt gekeken naar het efficiënter vervoeren van goederen. Duurzaam reisgedrag is belangrijk, zoals minder (zakelijk) reizen, vaker lopen, fietsen en reizen met het openbaar vervoer. Hiervoor zijn mensen nodig met kennis van procestechniek, werktuigbouw, elektro, automotive en ICT. Daarnaast worden er ook in de logistiek, commercie en ruimtelijke ordening specialisten gezocht.

Inmiddels staan er in het 2e kwartaal van 2024 1.400 vacatures open voor klimaatberoepen in Helmond-De Peel. Welk deel daarvan uitsluitend betrokken is bij klimaatwerkzaamheden is niet duidelijk.
Er zijn beroepen op het gebied van verduurzaming die in meerdere klimaatsectoren worden gevraagd. Zoals monteurs industriële machines, CNC-verspaners, werkvoorbereiders en mechanisch operators. Dit kan tot conflicten op de huidige arbeidsmarkt leiden, want er is krapte alom.

Afbeelding 3.5 Ontwikkeling spanningsindicator en klimaatberoepen met veel openstaande vacatures
Helmond-De Peel, 2016-2024 (links), tabel rechts gebaseerd op 2e kwartaal 2023 t/m 1e kwartaal 2024



10 klimaatberoepen met veel vacatures
Monteurs industriële machines en installaties
CNC-verspaners (inclusief programmeren)
Werkvoorbereiders en calculatoren bouw en installatietechniek
Mechanisch operators procesindustrie
Adviseurs, engineers en onderzoekers werktuigbouw en machines
Elektriciens, installateurs en monteurs elektrische installaties
Automonteurs (personen- en bedrijfswagens)
Loodgieters, installateurs en monteurs gas, water, sanitair, verwarming
Medewerkers technische dienst (elektrotechnisch)
Tekenaars bouwkunde

Bron: UWV

Veel van de genoemde beroepen vragen om vaktechnische kennis, zowel op (v)mbo, hbo als op universitair niveau. Het zijn beroepen waar ook los van het klimaat al veel vraag naar is. Al gedurende lange tijd is de spanningsindicator zeer krap voor deze klimaatberoepen (zie afbeelding 3.5 links).
Er is namelijk ook los van het klimaat, veel vraag naar deze vakmensen. Voor deze beroepen is de arbeidsmarkt nóg krapper dan gemiddeld voor alle beroepen. Veel gevraagde beroepen in de regio zijn bijvoorbeeld monteurs machines en installaties, automonteurs en werkvoorbereiders in de bouw en installatietechniek.

Door de toenemende vraag naar verschillende beroepen wordt geprobeerd om hier ook meer mensen voor te zoeken. Een lastige opgave als de arbeidsmarkt zeer krap is. Een alternatief voor het werven van extra mensen is het opvoeren van de arbeidsproductiviteit. Hierbij wordt over het algemeen eerst gedacht aan robotisering en automatisering van industriële of ICT-processen. Een toename in de arbeidsproductiviteit kan echter ook worden gevonden in het stroomlijnen van administratieve processen. Ook het inzetten van specifiek personeel dat niet aan alle opleidingseisen hoeft te voldoen en on-the-job het vak leert kan een strategie zijn. Misschien is de enige oplossing die overblijft het maken van harde keuzes. In dienstverlening of in het sturen van de instroom in opleidingen. Bij dit laatste past wel een kanttekening: volgens onderzoek van ESB is beleid gericht op het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt heeft een beperkt effect en kán een bijdrage leveren aan arbeidsmarkttekorten. Dit zal echter niet voldoende zijn om de personeelskrapte op te lossen. Andere aanpassingen zijn net zozeer nodig.

Keuzes die wellicht niet bij iedereen populair zullen zijn maar noodzakelijk zijn om de toekomstige maatschappij draaiende te houden. In hoofdstuk 5 is meer te lezen over oplossingen voor de arbeidsmarktkrapte. Maar eerst volgt hoofdstuk 4 dat ingaat op het aanbod van personeel in Helmond-De Peel.

4. Inzicht in het aanbod in Helmond-De Peel

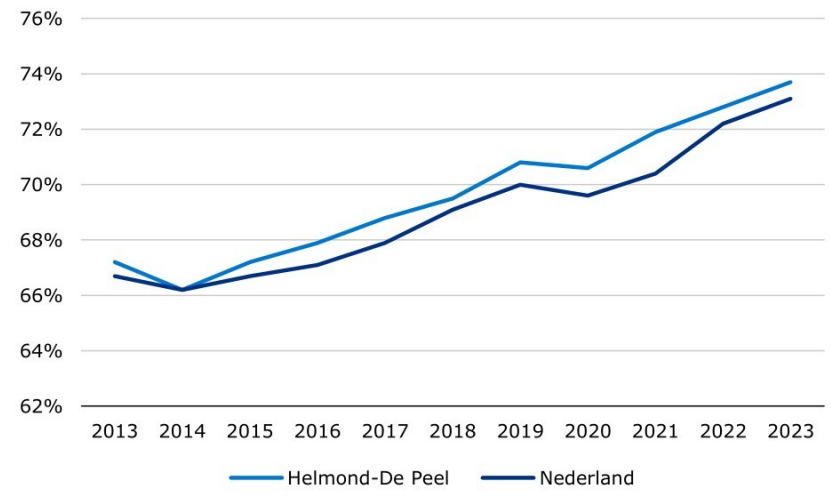
Bedrijven worden belemmerd in hun bedrijfsvoering door de personeelstekorten. Niet al het beschikbare personeelsaanbod kan worden ingezet om aan deze vraag te voldoen. Er zijn blijvende tekorten in sectoren met maatschappelijke opgaven als zorg, onderwijs, ICT en techniek. In een dergelijke situatie is het zaak iedereen die kan en wil werken in beeld te brengen, te activeren, te ontwikkelen en deel te laten nemen op de arbeidsmarkt in Helmond-De Peel.

4.1. Steeds meer werkenden in Helmond-De Peel

De belangrijkste reden waarom werkgevers kampen met moeilijk vervulbare vacatures is een te gering aantal reacties. Bijna negen van de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures noemden dit in het werkgeversonderzoek van UWV als oorzaak. Alle sectoren hebben ermee te maken. Meer dan gemiddeld doet het probleem zich voor in de zorg, horeca en het onderwijs.

In de voorgaande hoofdstukken werd zichtbaar dat de beroepsbevolking de vraag naar arbeid niet kan bijbenen. Het aantal vacatures groeide de afgelopen jaren veel sterker dan de beroepsbevolking. Terwijl er al veel mensen aan het werk zijn. Afbeelding 4.1 laat de ontwikkeling van de netto arbeidsparticipatie zien in Helmond-De Peel en Nederland. Dit is het aandeel werkenden in de bevolking tussen 15 en 75 jaar. Deze liet afgelopen tien jaar een sterk stijgende lijn zien. In Helmond-De Peel steeg de participatie van 66,7% in 2013 naar 73,1% in 2023. Oftewel: bijna driekwart van de 196.900 inwoners van 15 tot 75 jaar in Helmond-De Peel werkt. In Helmond-De Peel is de participatie zelfs iets hoger dan landelijk.

Afbeelding 4.1 Ontwikkeling netto arbeidsparticipatie Helmond-De Peel en Nederland
Helmond-De Peel en Nederland, 2013-2023



Bron: CBS

De netto arbeidsparticipatie in Helmond-De Peel is het meest is toegenomen bij vrouwen en mensen met een hbo/academici diploma. Toch is de arbeidsparticipatie bij vrouwen nog steeds lager dan gemiddeld. Hbo'ers en academici, maar ook 25 tot 45-jarigen werken relatief het vaakst. Mensen met maximaal mbo-1 en 45 tot 75-jarigen werken het minst vaak. Het landelijk beeld is dat er tot 60 jaar sprake is van een hoge arbeidsdeelname. Bij de 65 tot 70-jarigen werkt een kwart. Volgens ESB zijn vier van de tien gepensioneerden onder voorwaarden bereid om te werken. Plezier in het werk is voor hen belangrijk, evenals dat ze zelf de werktijden kunnen bepalen en waarvoor een werkgever hen actief benadert.

Ook de netto arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond blijft achter. Dat geldt uiteraard niet voor arbeidsmigranten die voor werk naar Nederland komen. Maar wel voor gezinsmigranten en statushouders (asielzoekers waarvan de asielaanvraag is toegekend). De netto participatie van mensen die niet in Nederland zijn geboren met een herkomst buiten Europa is weliswaar toegenomen tot 68,3% in 2023, maar ligt nog steeds achter ten opzichte van het gemiddelde.

Achterblijvende arbeidsparticipatie bij groepen duidt op mogelijke ruimte om deze te verhogen. Aanvullende acties kunnen noodzakelijk zijn om oorzaken van non-participatie weg te nemen.

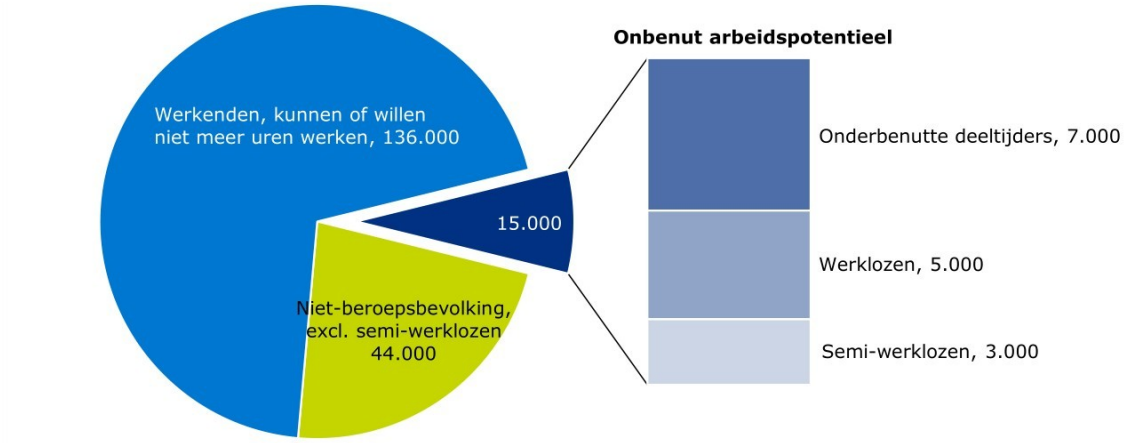
Box 4.1. Werk vinden voor statushouders een uitdaging

Statushouders (asielzoekers met een verblijfsvergunning) hebben geen tewerkstellingsvergunning nodig om te werken. Desondanks is werk vinden een uitdaging. CBS volgt statushouders die vanaf 2014 naar Nederland zijn gekomen. In 2022 had 45% van de statushouders die in 2014 een verblijfsvergunning kregen betaald werk. Dit is ruimschoots lager dan de netto arbeidsparticipatie in Nederland van 73%. Het aandeel statushouders met een baan neemt toe als zij langer in Nederland zijn. Onderzoekers benadrukken bij vrouwelijke statushouders het belang van voorlichting, activering, empowerment en zelfeigenaarschap bij toeleidingstrajecten. Er spelen voor deze groep andere belemmeringen, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, het niet kunnen aantonen van een beroepsopleiding of onvoldoende aansluiting van beroepsvaardigheden op de Nederlandse praktijk. Ook is het sociale netwerk soms beperkt waardoor de statushouder moeite heeft om werk te vinden en kunnen statushouders gedurende de lange asielprocedure vervreemd zijn geraakt van de arbeidsmarkt.
Bron: CBS en Kennisplatform Integratie & Samenleving (2019), Op weg naar werk?

4.2. Halvering omvang onbenut arbeidspotentieel

Arbeidsmarktpartners in de regio zijn op zoek naar het onbenut arbeidspotentieel, oftewel het onbenut talent. In Helmond-De Peel gaat het om zo'n 15.000 mensen in 2023. Het onbenut arbeidspotentieel 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 die slechts één van beide doen: ze zijn wel beschikbaar, maar zoeken niet naar werk; of ze zijn niet beschikbaar en zoeken juist wel naar werk. Afbeelding 4.2 toont ze in de rechterkolom.

Afbeelding 4.2 Werkenden, onbenut arbeidspotentieel en niet-beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar
Helmond-De Peel, 2023



Bron: CBS

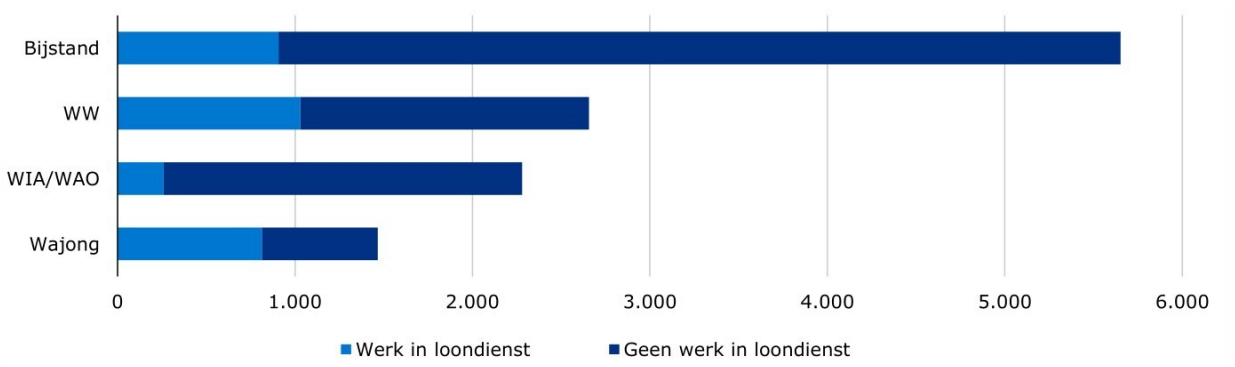
Het kost werkgevers steeds meer moeite om personeel te vinden. Het onbenut arbeidspotentieel is de afgelopen tien jaar in Helmond-De Peel sterk gedaald, van 28.000 in 2013 naar 15.000 in 2023. Het aandeel onbenut arbeidspotentieel is bijna gehalveerd van 15% in 2013 tot 8% in 2023. Binnen het onbenut arbeidspotentieel is het aantal werklozen het sterkst gedaald. Maar ook bij de semi-werklozen en onderbenutte deeltijders was er sprake van een afname.
In een groot deel van deze periode groeide de economie voorspoedig. Het aantal (en aandeel) werkenden is in dezelfde periode dan ook toegenomen. De netto arbeidsparticipatie is op dit moment hoog (zie paragraaf 4.1). Kortom, de meeste mensen die kunnen en willen werken, nemen inmiddels deel aan het arbeidsproces.

4.3. Verschillende groepen in GWU

In 2023 was landelijk 17% van het onbenut arbeidspotentieel bij UWV bekend als geregistreerde werkzoekende (GWU). Het GWU is samengesteld uit diverse groepen. Ertoe behoren werkzoekenden met een WW-uitkering, met een WIA/WAO- of een Wajong-uitkering die recht hebben op dienstverlening naar werk van UWV en werkzoekenden met een bijstandsuitkering. Daarnaast zijn in het GWU ook mensen opgenomen met alleen een cv op werk.nl.

Helmond-De Peel telt medio 2024 in totaal 14.100 geregistreerde werkzoekenden. De grootste groep ontvangt een bijstandsuitkering (5.650). Mensen in het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Bijna een derde van hen combineert hun uitkering met loondienst. Het aandeel verschilt tussen de uitkeringssoorten (zie afbeelding 4.3).

Afbeelding 4.3 Geregistreerde werkzoekenden UWV (GWU) naar uitkeringssituatie en werk in loondienst
Helmond-De Peel, juni 2024



Bron: UWV
De totale aantallen GWU naar uitkeringssituatie zijn van eind juni 2024. De aantallen met en zonder werk in loondienst komen met enige vertraging beschikbaar. Daarom zijn de aantallen met en zonder werk in loondienst in bovenstaande grafiek een schatting, gebaseerd op de verhouding zoals deze was in april 2024. De uiteindelijke exacte aantallen GWU met en zonder dienstverband kunnen hier (enigszins) van afwijken

Het aandeel dat werkt naast een uitkering is het hoogst bij Wajongers (55%) en het laagst bij mensen met een bijstands- (16%) en WIA-WAO-uitkering (11%). Het hoge aandeel Wajongers met werk komt doordat dit alleen de Wajongers binnen het GWU betreft. Zij hebben nu of in de toekomst arbeidsvermogen en kunnen daarom ondersteuning van UWV krijgen bij het vinden en/of behouden van werk. Wajongers blijven in het GWU staan, ook als zij naar vermogen werken en zelfs wanneer zij geen dienstverlening van UWV meer krijgen. Van mensen met alleen een cv op werk.nl werkt 48%.

Box 4.2. Geregistreerde werkzoekenden met een langdurige ziekte of een arbeidsbeperking én werk in loondienst

In Helmond-De Peel zijn er 260 werkenden met een WIA/WAO-uitkering met werk in loondienst. Het gaat om ongeveer 11% van alle WIA/WAO-gerechtigden in het GWU. Ruim twee derde van hen werkt maximaal 24 uur per week. Ze werken in de regio meestal in zorg & welzijn, industrie en in de detailhandel.
Daarnaast telt het GWU van Helmond-De Peel in april 2024 ook 810 Wajongers met arbeidsvermogen én werk in loondienst. Dat is 55% van alle Wajongers in het GWU. Ruim de helft werkt 32 uur of meer per week. De belangrijkste sectoren waarin zij een baan hebben zijn industrie, zorg & welzijn en detailhandel.
UWV kan werkgevers ondersteunen bij onder meer het aannemen of in dienst houden van mensen met een arbeidsbeperking. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van jobcoaches die mensen begeleiden of aanpassingen van de werkplek. De Kennisalliantie Inclusie en Technologie heeft in acht pilots getest hoe mensen met een beperking met techniek worden ondersteund.
Een gedetailleerd inzicht in de ontwikkelingen op landelijk niveau biedt de UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023.

Mensen met een Wajong-uitkering en UWV dienstverlening en met een bijstandsuitkering vormen binnen het GWU groepen die in aantal redelijk stabiel blijven. De Wajongers waarvoor UWV verantwoordelijk is, vormen een begrensde groep. Vanaf 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor jongeren met een beperking die (op termijn) arbeidsvermogen hebben. Bijstandsgerechtigden hebben doorgaans een afstand tot de arbeidsmarkt en hebben vaak te maken met multiproblematiek die zich op meerdere levensterreinen voordoet. Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) geeft aan dat meer nog dan een directe focus op uitstroom naar werk een *life-first*-benadering soms nodig kan zijn. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om andere vormen van participatie in de samenleving, zoals vrijwilligerswerk.

Het verloop van het aantal mensen met een WW-uitkering hangt vooral samen met de conjuncturele ontwikkeling. UWV schrijft in de Juninota 2024 dat ze verwacht dat in 2024 en 2025 het aantal WW-uitkeringen elk jaar met ongeveer 10% zal toenemen. Reden is de terugval van de economische groei en de gematigde vooruitzichten. Daarnaast verwacht UWV dat het aantal WIA-uitkeringen geleidelijk stijgt.

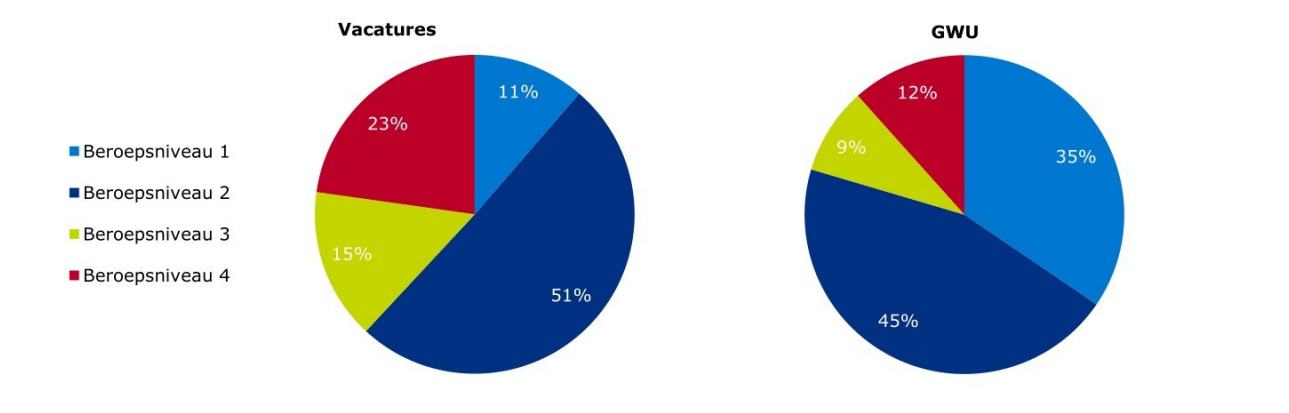
Mismatch vacatures en werkzoekenden

Werkgevers ervaren niet alleen een moeizame vervulling van hun vacatures door tekorten aan arbeidsaanbod, ook de kwaliteit van het aanbod vormt een obstakel. In het werkgeversonderzoek 2023 van UWV geven werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures vaak aan dat sollicitanten over onvoldoende vaardigheden beschikken (59%) en/of dat hun vakkennis ontoereikend is (47%). Voor detailhandel, overige zakelijke diensten, horeca en groothandel blijkt ook de instelling en motivatie van sollicitanten voor het werk vaak een knelpunt (50% of meer). Er is dus niet alleen een kwantitatieve, maar ook een kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt.

De kloof tussen wat werkgevers vragen en wat werkzoekenden (uit het GWU) hen bieden is aanzienlijk en verschilt per uitkeringssoort. Afbeelding 4.4 laat dit zien door het aandeel openstaande vacatures en GWU naar beroepsniveau in Helmond-De Peel naast elkaar te zetten.

Het aandeel vacatures op beroepsniveau 1 is beperkt (11%), terwijl ruim één op de drie werkzoekenden met een beroep op niveau 1 is ingeschreven. Vooral bijstandsontvangers en Wajongers zijn met een beroep op niveau 1 ingeschreven en nauwelijks met een beroep op niveau 4. Het profiel van de WW'ers of mensen met alleen een cv op werk.nl ligt dichter bij het profiel van de openstaande vacatures.

Afbeelding 4.4 Openstaande vacatures en GWU zonder werk in loondienst naar beroepsniveau
Helmond-De Peel, eerste kwartaal 2024 (vacatures) en maart 2024 (GWU)



Bron: UWV
Nb: verdeling GWU is exclusief beroep onbekend

Het aandeel beschikbare vacatures op beroepsniveau 1 in het eerste kwartaal van 2024 beperkt de mogelijkheden voor een deel van de mensen met een arbeidsbeperking of een bijstandsuitkering. Opvallend is dat er in Helmond-De Peel geen verschil is in concrete beroepen tussen de top 5 van meeste vacatures én top 5 werkzoekenden op beroepsniveau 1. Veel gevraagd en veel voorkomende beroepen bij werkzoekenden op niveau 1 zijn schoonmaker, magazijnmedewerker of productiemedewerker. Waarschijnlijk spelen dan ook andere belemmeringen een rol, zoals onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Op beroepsniveau 2 is er wél een duidelijk verschil tussen de meest voorkomende vacatures en de meeste werkzoekenden in Helmond-De Peel. Werkgevers vragen bijvoorbeeld om een monteur industriële machines en installaties, medewerker bediening horeca, verzorgende IG of een vrachtwagenchauffeur. Werkzoekenden zijn daarentegen vaak ingeschreven voor administratieve beroepen zoals ondersteunende secretariële medewerker, financieel-administratief medewerker of receptionist. Op dit beroepsniveau maakt alleen medewerker bediening horeca deel uit van de top 10.

Op beroepsniveau 3 zijn er enkele overeenkomsten in Helmond-De Peel. Werkgevers vragen naast ICT-servicedeskmedewerkers om vertegenwoordigers, accountmanagers zakelijke diensten en algemeen verpleegkundigen. Werkzoekenden bieden zich aan voor ICT-servicedeskmedewerker, groeps- en woonbegeleider, office manager en sociaal-cultureel werker.
Op beroepsniveau 4 komen managers sales en markering en organisatieadviseurs in beide regionale toptellingen voor. Werkgevers vragen daarnaast adviseurs en engineers werktuigbouw en machines, applicatie- en functioneel beheerders en verpleegkundigen psychiatrie.

4.4. Ruim helft werkzoekenden met beroep buiten regionale lijst kansrijke beroepen

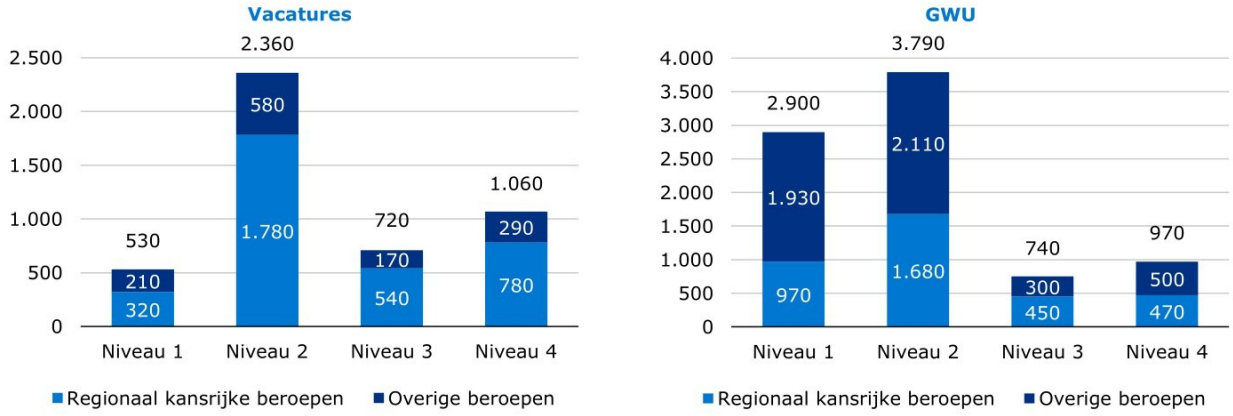
UWV stelt elk jaar landelijke en regionale lijsten met kansrijke beroepen voor werkzoekenden samen. Werkzoekenden met een beroep dat op de lijst voorkomt, zullen naar verwachting relatief snel een nieuwe baan vinden. Omgekeerd zullen werkgevers mogelijk meer actie moeten ondernemen om hun vacature te kunnen vervullen.

In Helmond-De Peel stonden in het eerste kwartaal 2024 4.670 vacatures open. Bij ruim zeven op de tien (73%) vacatures ging het om een beroep dat kansrijk is in de regio (zie afbeelding 4.5). Bij de werkzoekenden in het GWU zonder werk in loondienst was 42% ingeschreven met een kansrijk beroep; ruim de helft is dus niet op zoek naar werk in een kansrijk beroep.

Op niveau 4 overstijgt het aantal vacatures in een kansrijk beroep het aantal werkzoekenden. Dit betekent dat het voor werkgevers moeilijk is om personeel te vinden, er is simpelweg niet genoeg aanbod. Vooral op niveau 1 zijn er meer werkzoekenden dan vacatures in een kansrijk beroep. Hierbij past een belangrijke kanttekening: geregistreerde werkzoekenden bij UWV zijn niet alleen mensen met een WW-uitkering en recente werkervaring, maar ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld omdat ze een arbeidsbeperking hebben, langdurig werkloos zijn of een bijstandsuitkering ontvangen, waarbij ook multiproblematiek aan de orde kan zijn. Het werkelijk aantal direct beschikbare werkzoekenden voor vacatures is daardoor lager.

Afbeelding 4.5 Openstaande vacatures (links) en GWU zonder werk in loondienst (rechts) naar kansrijk beroep en niveau

Helmond-De Peel, 1e kwartaal 2024 (links) en maart 2024 (rechts)



Bron: UWV

Dit hoofdstuk schetste een beeld van aanbod van werkzoekenden. De arbeidsparticipatie is sterk gestegen en het onbenut arbeidspotentieel is gehalveerd. Het aanbod van werkzoekenden dat geregistreerd is bij UWV sluit onvoldoende aan op de vraag van werkgevers. Er zijn andere oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Belangrijk is hier op verschillende manieren naar te kijken en na te denken over hoe werkzoekenden een passende plek kunnen krijgen. Of over hoe het werk gedaan kan worden zonder extra personeel. Het volgend hoofdstuk gaat hier verder op in.

5. Maatregelen tegen personeelstekorten

Zoals eerder aan de orde gekomen zal krapte op de arbeidsmarkt naar verwachting aanhouden. Er zijn dan ook andere oplossingen nodig om het werk toch gedaan te krijgen. Belangrijk is om de problematiek van meerdere kanten aan te vliegen: hoe kan het aanbod aan werkzoekenden dat wél beschikbaar is een passende plek krijgen? Hoe kan het werk op een dusdanige manier worden ingericht zodat nieuw personeel niet nodig is? Hoe kunnen werkenden van waarde zijn tot aan hun pensioen? Zowel overheden, sociale partners in de regio en natuurlijk ook werkgevers zelf zullen hier naar moeten kijken. In dit hoofdstuk worden een aantal inzichten geboden, en wordt bovendien ingegaan op relevante sectoren voor Helmond-De Peel.

5.1. Productiviteitsgroei, behoud van personeel en inzet AOW'ers

Cruciaal: arbeidsproductiviteit vergroten

Meer doen met 'dezelfde' hoeveelheid aan mensen: werkgevers kunnen meer inzetten op technologie, het efficiënter inrichten van het werkproces of scholing van hun medewerkers om de arbeidsproductiviteit te vergroten. Hier zijn wel vaak investeringen voor nodig en niet elk bedrijf heeft hiervoor voldoende middelen. Samenwerking tussen bedrijven in de regio of sector, bijvoorbeeld in brancheverenigingen kan een dergelijke investering soms wel haalbaar maken. Daarnaast is ook een plezierige en veilige **werkomgeving**, met daaraan gekoppeld goede arbeidsvoorwaarden, belangrijk voor de productiviteit van medewerkers. Deze laatste factoren spelen ook een belangrijke rol bij de werving en behoud van personeel. Toch zal ook een toename in de arbeidsproductiviteit niet voldoende zijn om de krapte helemaal op te lossen.

Meer uren werken

Als mensen meer uren werken, kan met hetzelfde aantal mensen meer werk worden verzet. Ook kunnen werknemers hun financiële zelfredzaamheid daarmee vergroten. Toch blijkt meer uren werken niet altijd voor de hand te liggen, blijkt uit een eerdere analyse van UWV (2020). De mogelijkheid tot uitbereiding kan per beroep verschillend zijn. In tekortberoepen in de techniek en ICT wordt al veel fulltime gewerkt. Onder schoonmakers, sportinstructeurs, keukenhulpen, vuilnisophalers en taxichauffeurs is er nog een deel dat meer uren wil werken.

Maar desondanks kan het **bespreekbaar maken** bij organisaties alsnog veel opleveren. Zo 'loont' het extra uren werken misschien wel meer dan van tevoren gedacht (ESB, 2023). Werknemers weten dan bijvoorbeeld niet goed wat het oplevert, maar ze zijn ook huiverig voor ongunstige roosters. Soms concentreert het werk zich op bepaalde momenten op de dag, zoals in de thuiszorg of de schoonmaak. Dan is het de uitdaging om het werk dusdanig te organiseren dat er langere diensten mogelijk zijn. Bovendien wordt door het aantal uren uit te breiden het werk aantrekkelijker voor (sommige) werkzoekenden. Volgens UWV kunnen combinatiebanen in dit geval uitkomst bieden.

Werkenden en werkzoekenden zijn ook aan zet

Overheden en werkgevers alleen kunnen de arbeidsmarkt niet in balans brengen. Mensen die willen en kunnen werken dragen hier ook aan bij. De skills en vaardigheden die gevraagd worden op de arbeidsmarkt veranderen en worden complexer. Er verdwijnen beroepen en er komen nieuwe bij of beroepen veranderen. Werkzoekenden en werkenden zullen in zichzelf moeten blijven investeren om aansluiting te houden. Tegenwoordig stimuleren werkgevers de ontwikkeling van hun medewerkers steeds meer. Voor het MKB is er subsidie beschikbaar voor het aanmoedigen van leren en ontwikkelen binnen de organisatie (SLIM-subsidie).

Overheden en sociale partners kunnen werklozen stimuleren en faciliteren om (opnieuw) aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. Ook voor deze groep – met name voor degene van middelbare leeftijd en ouder – zijn er uitdagingen, zoals het inkomensverlies wanneer een studie gevolgd moet worden voor een kansrijk beroep. Een leerwerktraject kan daarom interessant zijn. Werkzoekenden kunnen altijd contact opnemen met een leerwerkloket in de eigen regio voor gratis informatie en advies.

Focus op behoud van personeel

Volgens onderzoek van UWV blijkt dat werkgevers het vaakst inzetten op behoud van personeel als maatregel om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken (76%). En dat is niet zonder reden. In een krappe arbeidsmarkt wisselen werkenden nu eenmaal vaker van baan dan in een ruime arbeidsmarkt. Een derde van de werkgevers ervaart uitstroom van personeel als een probleem. Ruim de helft van deze werkgevers geeft aan dat het moeilijk is om personeel te behouden omdat werknemers elders een betere financiële beloning kunnen krijgen. Volgens ruim vier op de tien werkgevers kan personeel bij andere werkgevers interessanter werk doen. Een derde geeft aan dat andere organisaties betere niet-financiële arbeidsvoorwaarden hebben. Bijna een derde zegt dat andere organisaties betere carrièrekansen of doorgroeimogelijkheden bieden.

Er zijn verschillende invalshoeken hoe het behouden van personeel aan te vliegen. Het vasthouden van personeel begint al bij de aanstelling: volgens UWV is een goed doordacht onboardingstraject belangrijk om medewerkers te binden aan de organisatie en te voorkomen dat zij vroegtijdig alweer vertrekken. Uit werkgeversonderzoek blijkt dat één op de vijf werkgevers het inwerk- of begeleidingstraject verbetert om personeelsuitstroom te voorkomen.

Door leren en ontwikkelen te stimuleren en te faciliteren blijft het werk leuk en uitdagend en kunnen medewerkers beter omgaan met veranderingen. Het is bovendien belangrijk **carrièreperspectief** te bieden, zeker ook voor jongere generaties. Daarvoor kan ook gekeken worden naar een andere baan binnen de eigen organisatie om toch personeel te behouden.

Inzet doorwerkers (AOW'ers) faciliteren: arbeidspotentieel in een vergrijzende samenleving

Meer en meer lijkt er zich een nieuwe doelgroep aan te dienen om de personeelsschaarste tegen te gaan: mensen die na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd aan het werk blijven (zie paragraaf 3.4). En die groep wordt groter. De komende jaren is de verwachting dat een relatief grote groep werkenden met pensioen zal gaan. Het potentieel aan doorwerkers wordt dan ook groter. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld denken aan de inzet van doorwerkers in tekortrichtingen of als er specifieke kwaliteiten verloren dreigen te gaan. Ook kunnen doorwerkers hun kennis overdragen aan jongere generaties. Naast het behouden van werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, kan een werkgever ook in de (externe) werving openstaan voor doorwerkers.
Tegelijkertijd is het in sommige beroepen een uitdaging om vitaal de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken, laat staan dat zij doorwerken ná het pensioen. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen met een zware fysieke of mentale belasting, zoals stratenmaker of politieagent. Werkgever en werknemer zullen in dit geval veel eerder samen moeten nadenken over en op zoek moeten gaan naar passend werk waardoor iemand zo duurzaam mogelijk inzetbaar is tot aan het pensioen.

Gepensioneerden (AOW'ers) aan het werk

Er ontstaan steeds meer bemiddelingsbureaus die zich richten op de groep gepensioneerden. Uitzendbureau Oudstanding zet ouderen op de kaart als potentiële werknemers. Zij plaatsen oudere werknemers op de arbeidsmarkt. '*Zij brengen veel ervaring met zich mee, zijn gemotiveerd en kunnen voor een goede balans zorgen op de werkvloer.*' Voor werkgevers zijn er naast de extra inzet van AOW'ers aanvullende voordelen. Zo hoeft bij ziekte het loon maar 6 weken doorbetaald te worden in plaats van 104 weken. De werkgever hoeft geen premies te betalen voor de werknemersverzekeringen, de AOW of pensioen. De werkgever hoeft evenmin een transitievergoeding te betalen bij het einde van het dienstverband.

TommyTomato bezorgt vegetarische lunches op ruim 200 basisscholen. Dat doen zij met onder andere 50 gepensioneerden die deze lunch bezorgen. Werken met gepensioneerden paste goed in het idee om contact te leggen met de kinderen in de klas. '*Ik ben ervan overtuigd dat ouderen een belangrijk deel van de oplossing voor de krapte vormen. Zeker in banen waar routine en ervaring belangrijker zijn dan snelheid en moderne techniek*'.

Inzet van statushouders

Vluchtelingen met een verblijfsstatus (statushouders) mogen werken in Nederland, maar werk vinden en aan het werk blijven is een grote uitdaging (zie paragraaf 4.1). Hier is nog winst te behalen. Door het werven van statushouders lukt het werkgevers om alsnog vacatures te vervullen, en biedt het statushouders de mogelijkheid om in Nederland mee te doen in de maatschappij en de Nederlandse taal beter te leren.

Handvatten voor de inzet van statushouders

- Het COA biedt een gids voor werkgevers aan voor het aannemen van statushouders en hoe daarmee in contact te komen. Zo is het mogelijk advies te verkrijgen via het Werkgeversservicepunt.
- Er is vanuit het ministerie van SZW een subsidieregeling beschikbaar voor de ondersteuning van werkgevers bij de inzet van statushouders.
- Ook is er een handreiking beschikbaar voor het begeleiden van statushouders op de werkvloer.

5.2. Oplossingsrichtingen voor industrie, zorg en onderwijs

In Helmond-De Peel is de industrie de grootste sector, daarna volgt de zorg. Het onderwijs is een van vitale sectoren met tekorten aan leerkrachten bijvoorbeeld in het basisonderwijs. Daarom is in kaart gebracht welke oplossingsrichtingen er zoal zijn, specifiek gericht op deze sectoren. Het gaat om oplossingen die al worden toegepast door werkgevers, of juist oplossingen waar nog veel winst voor de sector in ligt.

Industrie

Werkgevers in de industrie ervaren bovengemiddeld vaak dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn omdat het specialistisch werk betreft en vakkennis van sollicitanten onvoldoende is. Werkgevers in de industrie, die last hebben van de arbeidsmarktkrapte, geven vaker dan werkgevers in andere sectoren aan dat zij vanwege de krapte meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering. Ook schakelen zij vaker een wervings- en selectiebureau of een headhunter in en maken ze vaker gebruik van uitzendkrachten en gedetacheerden. Ondanks de ervaren krapte geeft 16% van de werkgevers in de industrie aan dat zij de afgelopen twee jaar geen zij-instromer hebben aangenomen en hier ook niet voor open te staan. Het gebrek aan **capaciteit** om **begeleiding** te bieden aan de zij-instromer is de grootste belemmering. Er zijn meerdere mogelijkheden om de personeelstekorten te verkleinen in de industrie, zoals:

Duurzame inzetbaarheid bevorderen en fysieke belasting verminderen

In de industrie werken de meeste 60-plussers (3.000 werknemers). In Helmond-De Peel gaat het om 14% van alle werkenden in de industrie. Een groot deel van de beroepen in deze sector heeft een aanzienlijke belasting, denk aan ploegendiensten en fysieke werkzaamheden. Duurzame inzetbaarheid is dus extra belangrijk om het personeel tot aan het pensioen gezond en vitaal te kunnen laten werken. Dat zit vaak in preventie van arbeidsongeschiktheid, zoals de inzet van hulpmiddelen, taakroulatie en bewegings- en fysiofaciliteiten.

Samen op weg naar technisch talent

Techniekcoalitie Brabant zet zich in om mensen enthousiast te maken voor een loopbaan in de techniek. Het initiatief bestaat bijna 2 jaar en resultaten laten zien dat de aanpak werkt. De focus ligt op zij-instromers en werkzoekenden. Er zijn verschillende kandidaten, die vanuit verschillende achtergronden zoals: horeca, HR, logistiek, recruitment zijn geplaatst bij werkgevers. Techniekcoalitie Brabant is een samenwerkingsverband tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en arbeidsmarktpartners, waaronder UWV en Jijgaathetmaken.nl. Samen helpen ze mensen een toekomst op te bouwen in technische beroepen binnen installatietechniek, metaal en metaalelektro en bouw en infra. De samenwerking biedt niet alleen kansen voor werkzoekenden, maar ook voordelen voor werkgevers. Door krachten te bundelen, vinden bedrijven in de techniek sneller gemotiveerde mensen. Zo helpen ze samen om het personeelstekort in de sector aan te pakken. Een goed voorbeeld van deze samenwerking is de recente plaatsing van een kandidaat die, vanuit een uitkeringssituatie, in contact kwam met een werkgever. Dankzij de juiste opleiding, begeleiding en een proefplaatsing, gaat deze persoon met enthousiasme aan de slag. De resultaten laten zien dat samenwerking tussen verschillende partners cruciaal is om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan.

Er zijn verschillende manieren om werkzoekenden en werkgevers elkaar beter te laten vinden en eventuele belemmeringen daarbij weg te nemen. Dat kan bijvoorbeeld door te matchen op competenties of inzetten op om- of bijscholing. Het volgende hoofdstuk beschrijft de uitdagingen en oplossingen voor de arbeidsmarkt in Helmond-De Peel.

Zorg

Werkgevers in de zorg hebben in (zeer) hoge mate last van de krapte op de arbeidsmarkt. Er komen maar weinig reacties op vacatures en als er een reactie is, sluit de opleiding van de sollicitant vaak niet aan op de functie. Een gevolg daarvan is bijvoorbeeld dat er vaker zzp'ers ingehuurd worden. Volgens het UWV Werkgeversonderzoek staan veel werkgevers in de zorg open voor zij-instromers. Maar voor beroepen als fysiotherapeut, psycholoog, of arts is het ontbreken van een diploma de grootste belemmering om een plek te bieden aan een zij-instromer. Werkzaamheden uitvoeren tijdens een opleiding is vaak lastig in de zorg omdat voor veel beroepen kwalificatie-eisen gelden. Dat is een van de redenen waarom bijna zes op de tien werkgevers die zij-instromers willen aannemen als voorwaarde stellen dat in de zorg zij-instromers de benodigde opleiding deels of volledig in eigen tijd volgen. Terwijl andere sectoren (bijvoorbeeld de bouw) werknemers vaker een opleiding tijdens werktijd kunnen volgen. Naast zij-instromers zijn er nog andere mogelijkheden voor de zorg om personeel aan zich te **binden** of te **behouden**.

Medewerkers meer grip geven op werktijden en roosters

Enkele problemen waar zorgmedewerkers tegenaan lopen (en waardoor een deel de zorg verlaat) gaan over beperkte zeggenschap en autonomie en een scheve werk-privé balans. Daarom laat De Scharenborg Groep, een keten in de voetzorg, medisch pedicures over hun eigen agenda's beschikken. Medewerkers kunnen flexibel omgaan met hun eigen werkuren. Beleidscoördinator Veronique Loohuis: *'Hierdoor spelen we in op de behoeften van huidige medewerkers én genereren we tegelijkertijd nieuwe instroom als aantrekkelijke werkgever'*.

Ontlasten van tekortberoepen

Verschillende zorgorganisaties en onderwijsinstellingen werken met elkaar samen in het project 'Zorgrunners'. Zorgrunners zijn van oorsprong studenten van niet-medische studies die met een korte training ingezet worden op ondersteunende werkzaamheden, waardoor zorgmedewerkers worden ontlast tijdens piekmomenten. Hiermee worden bijbanen gecreëerd in de zorg. Recruiter Stichting Zorgcentra Rivierenland: "*Natuurlijk is het project Zorgrunners een klein radartje in het grote geheel. Maar hoe klein een radartje ook is, je hebt het nodig om een machine goed te laten werken*."

Omscholen naar de zorg

Het Ontdekdezorg Contactpunt Brabant biedt informatie, kennismakingsactiviteiten én persoonlijke gesprekken aan mensen die zich oriënteren op een opleiding, leerwerkplek of baan in zorg en welzijn. De meeste kandidaten zijn zij-instromers en herintreders vanuit diverse beroepsachtergronden. Voor deze mensen kan een leerwerkplek (bbl) een aantrekkelijke manier zijn om zich om te scholen naar de zorg. Zo werkte een kandidaat voorheen in de reisbranche. Door een faillissement raakte hij werkloos en besloot hij zich te richten op een loopbaanswitch. Via de Ontdekdezorg-loopbaanmarkt in Helmond begon hij aan een bbl-traject voor persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg niveau 4. Het Ontdekdezorg Contactpunt is een initiatief van Transvorm: een samenwerkingsverband van ongeveer 300 zorg- en welzijnsorganisaties in Noord-Brabant. In het eerste kwartaal van 2024 waren er al bijna 6.000 zij-instromers.

Combinatiebanen faciliteren

In de zorg wordt – op initiatief van zowel de werkgever als de werknemer – veel in deeltijd gewerkt. Tegelijkertijd bestaat het onbenut arbeidspotentieel voor het grootste deel uit onderbenutte deeltijders. Als meer uren niet mogelijk is in een zorgbaan, dan kan het combineren van twee banen uitkomst bieden. De banen kunnen in dezelfde of in verschillende sectoren zijn. Het hebben van een extra baan (al dan niet bij een andere werkgever) biedt werknemers meestal meer inkomsten, meer afwisseling en meer uitdaging. Als er sprake is van twee werkgevers is het belangrijk is dat zij afspraken met elkaar maken over arbeidsrechtelijke en praktische zaken.

Verschillende mogelijkheden voor uitbreiding in de kinderopvang

Het kabinet is voornemens om de kinderopvangtoeslag stapsgewijs te verhogen en dat kan de vraag naar kinderopvang doen toenemen. Er zal meer personeel nodig zijn, terwijl er momenteel al tekorten zijn. Op dit moment werken veel pedagogische medewerkers – waarvoor een deel bewust kiest –parttime. Eén op de vijf medewerkers in de dagopvang wil **meer uren werken**. In de buitenschoolse opvang (bso) gaat het zelfs om één op de drie medewerkers. Om de tekorten te verkleinen nam 68% van de werkgevers in de kinderopvang het initiatief om medewerkers meer uren te laten werken. HPP (Het Potentieel Pakken) is een sociale onderneming die begeleiding biedt aan organisaties in de kinderopvang bij grootschalige verandertrajecten rondom contractuitbreiding, roostering en financieel welzijn.

Daarnaast kunnen **combinatiebanen** een oplossing zijn. Die kunnen zorgen voor afwisseling in de werkzaamheden en voor meer inkomsten van de werknemer. Medewerkers in de kinderopvang combineerden het vaakst hun baan in de kinderopvang met een baan in zorg en welzijn (21%) of detailhandel (22%).

Het Ontwikkelpad kinderopvang is een initiatief van brancheorganisaties in de kinderopvang en het ministerie van SZW. Het doel is om de instroom in de relatief nieuwe functie van **groepshulp** te vergroten. Een groepshulp ondersteunt de pedagogisch medewerkers op de groep, door het doen van algemeen verzorgende en licht huishoudelijke taken. Volgens het arbeidsmarktplatform Kinderopvang Werkt! is 63% van de organisaties bekend met de subsidieregeling om groepshulpen een Ontwikkelpad te bieden naar pedagogisch medewerker niveau 3 of 4. Dit is een voorbeeld hoe zij-instroom mogelijk wordt gemaakt voor een functie met kwalificatie-eisen.
In al meer dan 24 arbeidsmarktregio's worden startsessies georganiseerd om werkgevers kennis te laten maken met het Ontwikkelpad. Werkgevers kunnen zich bij het regionaal WerkgeversServicepunt melden om hierover geïnformeerd te worden. Samen met de betrokken mbo-instelling, het regionaal werkgeversservicepunt en de (toekomstige) groepshulp wordt een plan gemaakt om het traject te doorlopen.

Sinne Kinderopvang maakte samen met UWV en opleiders gebruik van het Ontwikkelpad.
Lees hier het volledige verhaal en de tips aan andere kinderopvangorganisaties die willen starten met het Ontwikkelpad.

Onderwijs

Werkgevers in het onderwijs hebben het vaakst (44%) in (zeer) hoge mate last van de krapte op de arbeidsmarkt. Het onderwijs treft veel maatregelen treft om personeel te behouden. Uit het UWV werkgeversonderzoek blijkt dat werkgevers in het onderwijs bovengemiddeld vaak aandacht hebben voor de werksfeer en sociale contacten, individuele gesprekken met werknemers voeren, meer opleidingen of cursussen aanbieden, autonomie in het werk geven en de begeleiding van nieuwe medewerkers verbeteren. Ook staan werkgevers in het onderwijs vaak open voor zij-instromers. Uit onderzoek van onderwijsvakbond AOB blijkt dat 1 op de 3 nieuwe docenten in het basisonderwijs een zij-instromer is. Ook in het voortgezet onderwijs is het aantal zij-instromers flink gestegen.
Al deze maatregelen blijven belangrijk; de krapte blijft namelijk ook op de wat langere termijn aanhouden. Onderzoeksbureau Centerdata verwacht dat de tekorten aan leraren en directeuren in het primair onderwijs in 2027 in alle arbeidsmarktregio's lager liggen dan in 2023. Maar daarna neemt het tekort weer sterk toe tot in ieder geval 2033. Het gaat dan om ruim 100 onvervulde fte's in Helmond-De Peel dat is ruim 90% hoger dan in 2023.

Inzet van onderwijsassistenten

De inzet van onderwijsassistenten heeft meerdere voordelen, zoals het ontlasten van de leraar voor de klas staat (en doorgaans een hoge werkdruk ervaart). Ook kan de baan als onderwijsassistent als groeipad dienen om uiteindelijk leraar te worden. Volgens het UWV werkgeversonderzoek zeggen werkgevers in het onderwijs vaker dan gemiddeld dat zij zittend personeel opleiden voor functies waarvoor lastig nieuwe mensen te vinden zijn. Daarom heeft het ministerie van OCW de regeling 'Onderwijspersoneel opleiding tot leraar - primair onderwijs' in het leven geroepen. Dit is een subsidieregeling voor onderwijsassistenten die in 4 jaar tijd hun onderwijsbevoegdheid halen om vervolgens als zelfstandig leraar aan de slag te kunnen.

Opstap voor personen met een arbeidsbeperking

Wendy werd door een ernstige vorm van reuma afgekeurd maar het lukte nog wel om een paar uur per week vrijwilligerswerk te doen. Altijd in combinatie met kinderen, want daar ligt haar passie. Wendy en adjunct directeur Anouk Gerritsen van SBO De Horizon toonden beiden lef. SBO De Horizon creëerde een plek voor Wendy als onderwijsassistent. Wendy had een eigen werkruimte nodig omdat het voor haar lastig is om steeds naar de kinderen toe te gaan. Ook werden er aanpassingen in het rooster gedaan. '*Zo moeilijk was het niet. Het wordt pas een beperking als je als school niet in staat bent dat te organiseren'.*
Lees hier het volledige verhaal van Wendy en De Horizon in het speciaal basisonderwijs.

Aanpak werkdruk (startende) leraren

Veel leraren ervaren een hoge mate van stress en werkdruk. Veel van hen vallen vroegtijdig uit, met name startende leraren. In het primair onderwijs valt 9% van de startende leerkrachten na 1 jaar uit en in het voortgezet onderwijs is dit zelfs 18%.
Er is mogelijk winst te behalen met een goed onboardingstraject, de inzet van een coach of intern begeleider, intervisie of met buddytrajecten waarbij ervaren leraren worden gekoppeld aan starters. Daarnaast zouden scholen nog eens goed kunnen kijken naar de regeldruk. Voor het primair onderwijs schreef het ministerie van OCW in 2017 al een handleiding welke administratie wel en niet verplicht is, omdat scholen soms meer administreren dan de inspectie nodig acht. Later verscheen ook informatie voor het hoger onderwijs.

Diverse contractvormen

Steeds vaker wordt gebruik gemaakt van hybride docenten. Zij combineren het werk als docent met een andere baan als zelfstandige of in loondienst. Zo kunnen pedagogisch medewerkers kinderopvang ook uren werken als onderwijsassistent of administratief medewerker op een school. Of kan een automonteur naast zijn parttime werk in een garage zijn vakkennis overdragen in het middelbaar vervolgonderwijs. Dit zorgt bovendien voor een verrijking van het onderwijs vanuit de praktijk.

6. Uitdagingen voor Helmond-De Peel

De krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor grote en groeiende maatschappelijke uitdagingen. De tekorten zijn in bijna iedere sector voelbaar. Naar verwachting houdt de krapte de komende jaren aan. Dit hoofdstuk laat met echte voorbeelden zien hoe regionale partijen samenwerken om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Deze lijst is niet volledig, maar biedt inspiratie voor oplossingen om de arbeidsmarkt beter in balans te krijgen.

Initiatieven van werkgevers

Volgens onderzoek van UWV zetten werkgevers naast behoud van personeel (76%) ook in op andere manieren van werven (69%) en nemen zij eerdere kandidaten aan die nog opgeleid moeten worden (68%). Dit doen zij om de effecten van de krapte voor hun organisatie te beperken. Ook in Helmond-De Peel zetten werkgevers stappen richting oplossingen voor personeelstekorten, soms op eigen initiatief of in samenwerking met UWV of andere partners.

Werkgevers in de beveiliging investeren zelf in leerwerktrajecten

Veel werkgevers hebben last van een tekort aan beveiligers. In Helmond-De Peel bieden steeds meer beveiligingsbedrijven leerwerk trajecten aan, zodat zij-instromers op kosten van de werkgever een mbo-2 diploma Beveiliging (de grijze pas) kunnen behalen, die nodig is om in de beveiliging te kunnen werken. Werkgevers bieden deze mogelijkheid vaak actief aan in hun vacatures. UWV introduceert regelmatig werkzoekenden die interesse hebben om een overstap te maken naar een beveiligingsfunctie. Als de match er is dan wordt - na een positieve screening -de opleiding, waarbij werkzoekenden leren en werken combineren, in gang gezet. Werkzoekenden komen vanuit diverse achtergronden, waaronder: logistiek, administratief/receptie, detailhandel, taxichauffeur en evenementenbouw.

Ontwikkelen in de logistiek

Transdev Nederland is één van de grootste mobiliteitsbedrijven van Nederland. De onderneming is actief onder bekende merken als: Connexxion, Hermes, Witte Kruis, Breng, Overal en Texelhopper. Van bussen, treinen en taxi's tot ambulances en zelfs autonome shuttles. Om vacatures in te vullen werken zij intensief samen met UWV en gemeenten. Mensen met een D-rijbewijs en Code95 komen meteen in aanmerking voor een dienstverband, mensen die nog niet gekwalificeerd zijn, krijgen eerst een opleiding en aansluitend een dienstverband. Voor mensen waarbij de reguliere opleiding in eerste instantie nog niet past, hebben Transdev, UWV en gemeenten een uitgebreider leer-/werk traject ontwikkeld, dit wordt inmiddels landelijk uitgerold. Hierin wordt extra begeleiding, tijd en aandacht gestoken in het traject richting buschauffeur. Bovendien hebben de instructeurs van deze groepen een training (de zogenaamde Harrie training) gevolgd, waardoor extra begeleiding op de werkvloer aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte gegeven kan worden. Deze vorm van samenwerking leidde al tot verschillende dienstverbanden.

Aandacht en ondersteuning voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt ondervinden vaak uitdagingen op meerdere levensgebieden die vaak eerst aangepakt moeten worden voordat de stap naar werk kan worden gezet. Bijvoorbeeld psychische problematieken. In Helmond-De Peel is er aandacht om deze mensen te ondersteunen.

Meer mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam aan het werk

Bijna de helft van alle Nederlanders krijgt ooit te maken met een psychische kwetsbaarheid en wordt hierdoor gehinderd in het behouden/vinden van werk. Hoofdzaak Werk ondersteunt inwoners in Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant die vanwege hun psychische problematiek hindernissen moeten overwinnen om deel te kunnen (blijven) nemen aan het arbeidsproces. Om inwoners met een ggz-behandeling te ondersteunen gaan behandeling en re-integratie hand in hand via het evidence based arbeidsbegeleidingsmodel Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Het uitgangspunt is dat de inwoner zo snel mogelijk met werk begint. Werk als medicijn! Want werk biedt o.a. ritme, zelfontplooiing en sociale contacten. Via workshops voor werkgevers over: het vormgeven van re-integratie, gespreksvoering, taboes bespreken, omgaan met crisissituaties en de theatervoorstelling "De kracht van kwetsbaarheid" zijn zo'n 180 mensen geïnformeerd over voorkoming van preventie bij huidige medewerkers en de mogelijkheden om werkzoekenden met een extra ondersteuningsbehoefte aan te nemen. Onderwerpen die te maken hebben met psychische gezondheid en werk staan bij werkgevers steeds vaker op de agenda. Samenwerkende partijen zijn: UWV, Senzer, GGZ Oost-Brabant, MEE de Meent Groep, LEV Groep, SMO, Regionaal Autisme Centrum, de 7 peelgemeenten en mogelijk volgen er nog meer.

Werk anders organiseren

Door het werk net anders te organiseren kan er vaak efficiënter worden gewerkt. Hierdoor is er soms minder of ander personeel nodig.

Meer efficiëntie en effectiviteit op de werkvloer

Met het Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie (BIA) helpt UWV werkgevers om personele knelpunten beter in beeld te krijgen en adviezen te bieden om het op te lossen. Na een analyse doet een adviseur Inclusief Bedrijfsadvies advies voorstellen om o.a. de werkprocessen te herstructureren. Resultaat van de advies voorstellen; is dat het huidige personeel meer tijd krijgt voor primaire taken, werkgevers minder personeelsproblemen ervaren en dat er ruimte komt voor werkzoekenden. met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook kunnen medewerkers meer in hun kracht worden gezet en zichzelf verder ontwikkelen. Het Bedrijfsadvies is een cadeau vanuit de overheid. In Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant zijn in 2024 tientallen organisaties geholpen via BIA. Aanleiding van het advies was o.a. hoe kunnen we weer effectief en efficiënt samenwerken, hoe kunnen we het ziekteverzuim en de werkdruk verlagen, hoe kunnen we een eerlijk en duurzaam takenpakket realiseren om ook meteen een afspiegeling van de maatschappij te kunnen zijn. Na het BIA advies hebben de werkgevers niet alleen inzicht gekregen in de knelpunten van de organisatie. Het resulteerde ook in een lager ziekteverzuim, een lager verloop van medewerkers en meer gemotiveerde medewerkers.

Werkzoekenden aan zet

Overheden en werkgevers kunnen de arbeidsmarkt niet alleen in balans brengen. Werkenden en werkzoekenden dragen hier ook aan bij. De vaardigheden die gevraagd worden op de arbeidsmarkt veranderen en worden complexer. Er verdwijnen beroepen en er komen nieuwe bij of beroepen veranderen. Werkzoekenden en werkenden zullen in zichzelf moeten blijven investeren om aansluiting te houden. Dit kan bijvoorbeeld door kennis up-to-date te houden via cursussen, trainingen of door te leren van ervaren mensen in het werkveld. Ook matchen het aanbod werkzoekenden en de vraag van werkgevers niet altijd met elkaar. Soms kan het helpen als werkzoekenden zich breed oriënteren en openstaan voor meerdere of andere beroepen. In Helmond-De Peel zijn er verschillende voorbeelden van initiatieven voor werkzoekenden.

Leerwerk & Werk Markt voor werkzoekenden én werkgevers

Tijdens de Leer & Werk Markt ontmoeten werkgevers en werkzoekenden in de Helmond-De Peel elkaar. Dit initiatief is ontwikkeld door: Senzer, UWV, ROC ter AA en het Leerwerkloket. Werkzoekenden maken op een makkelijke en informele manier kennis met werkgevers uit de regio, doen inspiratie op over opleidingsmogelijkheden en brengen hun interesses in kaart. Voor werkgevers is het dé plek om in contact te komen met werkzoekenden en staat niet het cv, maar de mens centraal. De 7e editie vond plaats op 25 juni 2024. Er waren meer dan 400 bezoekers met ruim 50 werkgevers en bijna 2.500 unieke bezoeken aan de website. Dit is een sterke stijging ten opzichte van de vorige edities. Hieruit zijn verschillende plaatsingen ontstaan, zo zijn verschillende kandidaten met diverse (uitkerings)achtergronden gestart aan een opleidingstraject of direct gematcht aan vacatures. www.leer-en-werkmarkt.nl

In Gesprek Met

Tijdens 'In Gesprek Met' gaan werkgevers en werkzoekenden in Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant digitaal met elkaar in gesprek. In een uur tijd leren zij elkaar kennen. Dit initiatief is ontstaan vanuit de sector techniek en is uitgegroeid tot een sector brede aanpak. Werkgevers profileren zichzelf richting werkzoekenden en werkzoekenden kunnen via een pitch worden uitgenodigd door werkgevers. In 2024 gingen meer dan 40 werkgevers en kandidaten op een laagdrempelige manier met elkaar in gesprek. Werkgevers waren blij verrast door het enthousiasme en de goede voorbereiding van werkzoekenden. Voor werkzoekenden geeft "in gesprek met" een extra ingang, zonder te veel druk. Ook zijn werkzoekenden met werkgevers in contact gekomen die elkaar via een reguliere vacature niet zouden hebben gevonden. Ook geven werkzoekenden elkaar onderling tips voor een baan. Zowel werkgevers ervaren dat ze bij sommige kandidaten op basis van alleen CV iemand niet zouden uitnodigen maar omdat ze iemand 'live' gezien hebben toch het gesprek zijn aangegaan. Ditzelfde geldt voor werkzoekenden die bepaalde bedrijven in eerste instantie niet in het vizier hebben maar waar na een gesprek toch interesse is gewekt dat in sommige gevallen heeft geleid tot een baan. Er zijn diverse voorbeelden van overstappen die werkzoekenden hebben gemaakt na "in gesprek met". Zo heeft een apothekersassistente de stap gezet naar logistiek manager in een technisch bedrijf. Daarnaast hebben verschillende mensen van 60 jaar en ouder een contract gekregen bij een bedrijf.

Werkzoekende ICT'ers in beeld gebracht bij werkgevers

In Helmond-De Peel en Zuidoost-Brabant bestaat al ruim 8 jaar de 'ICT Aanbodkrant'. Dit initiatief is ontstaan vanuit de hoge vraag naar ICT-personeel terwijl het aanbod van werkzoekenden schaars is. ICT-beroepen zijn niet aan één bedrijfssector gebonden. Dat kan het lastig maken voor werkzoekenden om een ICT-baan te vinden wanneer zij werkloos raken. Het grootste deel van de ICT'ers (61%) werkt zelfs buiten de sector informatie en communicatie. Daarnaast hebben sommige werkzoekenden moeite om zichzelf te verkopen. De aanbodkrant helpt hierbij omdat werkzoekenden via een objectief en anoniem profiel worden gepresenteerd aan werkgevers. Wanneer een werkgever interesse heeft, brengt UWV de werkzoekende en werkgever met elkaar in contact. Met hulp van de aanbodkrant zijn veel werkzoekenden gestart bij uiteenlopende sectoren als ICT-er, bijvoorbeeld in: de zorg, logistiek en beveiliging. De aanbodkrant wordt één keer per kwartaal uitgebracht, werkgevers met ICT-vacatures kunnen zich aanmelden bij robbert.lexis@uwv.nl.

Taal als sleutel tot langdurig werk

Een verminderde taalvaardigheid kan voor anderstaligen invloed hebben op het vinden van (langdurig) werk. Daarom is in Helmond-De Peel het Taaltraject NT2 Plus ontwikkelt voor mensen die baat hebben bij taalverhoging om een langdurige baan te vinden. De focus van het traject ligt bij deze taallessen op luisteren en spreken. Maar het is meer dan taal alleen. Deelnemers ontvangen een rondleiding bij een bedrijf in de regio waarmee zij kunnen netwerken en er zijn gastcolleges door o.a. uitzendbureaus die openstaan voor internationaal talent. Het traject is uniek door de flexibele vorm: het is mogelijk om overdag of in de avond deel te nemen en maatwerk (bijvoorbeeld extra coaching op de werkvloer of begeleiding in culturele omgangsvormen en jargon) kan worden ingezet indien nodig. Inmiddels hebben 140 mensen deelgenomen aan het traject en in 2024 zullen er nog 40 starten. Er is weinig uitval. Het Taaltraject NT2 Plus is een initiatief vanuit het Werkcentrum Helmond-De Peel waarin het UWV, Senzer, ROC Ter AA, Werkvloertaal, SBB en de vakbonden samen de krachten bundelen om de deelnemers verder te helpen.

Literatuur

Voorwoord, hoofdstuk 1 en 2
CBS (2024), Arbeidsproductiviteit neemt steeds minder toe in afgelopen 50 jaar.
CBS (2024), De regionale economie 2023.
CBS (2024), Meer faillissementen in juli.
CPB (2024), Centraal Economisch Plan 2024.
CPB (2024), Concept Macro Economische Verkenning 2025.
CPB (2024), Macro Economische Verkenning.
ESB (2024), Deel bedrijven realiseert groei elders bij inperking arbeidsmigratie.
ESB (2024), Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie.
ROA (2023), De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2028.
UWV (2024), Arbeidsmarktprognose 2024 – 2025.
UWV (2024), Regionale Arbeidsmarktprognose Helmond-De Peel 2024 – 2025.
UWV (2024), Ontwikkeling WW past bij verslechterende economie.
UWV (2024), Steeds meer zelfstandigen.

Hoofdstuk 3
ABF Research (2024), Primos Demografie 2024 Prognosedata.
ABN AMRO (2024), Grijs potentieel.
AZW Info (z.d.), Prognosemodel Zorg en welzijn. Geraadpleegd op 26 augustus 2024.
Adviesraad Migratie (2023), Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie?
CBS (2019). Lagere productiviteit door groei zelfstandigen.
CBS (2021), Steeds minder werkenden willen langere arbeidsduur.
CBS (2022), De productiviteitsparadox vanuit Nederlands perspectief.
CBS (2024), Meer dan de helft van Oekraïense vluchtelingen in loondienst.
CBS (2024), Verkenning Bevolking 2050: meer inwoners geboren buiten Nederland.
CBS (2024), Verkenning Bevolking 2050: meer ouderen en hoogopgeleiden.
CPB (2024), Economische dynamiek en migratie.
CPB (2024), Macro Economische Verkenning.
ESB (2023), Gezinsmigratie volgt vooral op arbeidsmigratie.
ESB (2024), Lage groei productiviteit mede door ongunstige structuur economie.
ESB (2024), Migranten verschillen sterk qua arbeidsparticipatie.
ESB (2024), Productiviteitsmisère staat niet los van lonen en flexibel werk.
ESB (2024), Sturen op onderwijskeuze lost arbeidsmarktkrapte slechts deels op.
Eurostat (2024), EU's employment rate exceeds 75% in 2023.
Coalitiepartijen PVV, VVD, NSC en BBB (2024), Hoop, lef en trots. Hoofdlijnenakkoord 2024 – 2028.
NIDI (2023), Onbenut reservoir van gepensioneerden. In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), Urenuitbreiding moet lerarentekort helpen bestrijden.
PBL/CBS (2022), Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2022-2050.
UWV (2022), Veel technici nodig voor klimaatdoelen gebouwde omgeving.
UWV (2022), Veel vakmensen nodig voor duurzamer energiesysteem.
UWV (2023), Code rood: lerarentekort loopt verder op.
UWV (2023), Verduurzaming industrie vraagt om vakmensen.
UWV (2024), Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren.
UWV (2024), Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen.
UWV (2024), Diverse specialisten nodig voor verduurzamen mobiliteit.

Hoofdstuk 4
ABN AMRO (2024), Grijs potentieel.
CBS (2024), Asiel en integratie 2024. Cohortonderzoek asielzoekers en statushouders.
CBS (2024), De arbeidsmarkt in cijfers 2023.
CBS (2024), Meer vrouwen én mannen in grote deeltijdbanen.
CBS (2024), Spanning op de arbeidsmarkt.
CPB (2024), Augustusraming 2024.
ESB (2023), Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden.
Hansson, I., Henkens, K. en Solinge, H. van (2023), Motivational Drivers of Temporal Dynamics in Postretirement Work. In: The Journals of Gerontology, Series B, Volume 78, Issue 1, January 2023, Pages 179–189.
Kennisplatform Inclusief Samenleven (2019), Op weg naar werk?
SCP (2023), Een brede blik op bijstand.
UWV (2023), Laagste doorstroompercentage WW naar bijstand in 5 jaar.
UWV (2024), Juninota 2024.
UWV (2024), Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023.
UWV (2024), Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar.

UWV (z.d.), Rapportages banenafspraak. Geraadpleegd op 19 augustus 2024.
UWV (z.d.), Doelgroepregister. Geraadpleegd op 19 augustus 2024.

Hoofdstuk 5

ABN AMRO (2024), Grijs potentieel.
ABU (z.d.), Factsheet: De waarde van uitzendwerk 2022.
Algemene Onderwijsbond (2024) Koester de Zij-Instromer.
Centerdata (2023), De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2023-2033.
EIB (2023), Trends op de bouwarbeidsmarkt 2023 - 2027.
EIB (2023), Bouw in Beeld 2022-2023.
ESB (2023), Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht.
ESB (2023) De oplossing voor langdurige krapte is minder arbeidsvraag
European Labour Authority (2024), EURES Report on labour shortages and surpluses 2023.
Het potentieel pakken (z.d.), HPP in de kinderopvang.
Human Capital Agenda (2024) 1 miljoen ICT'ers in 2030.
ING (2024), In 2025 eindelijk weer groei voor de flexbranche.
Kinderopvang Werkt! (2022), Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog?
Kinderopvang Werkt! (2023), Combinatiebanen loopbaanpaden in kinderopvang.
Kinderopvang Werkt! (z.d.), Vergroot instroom en doorstroom via het Ontwikkelpad kinderopvang. Geraadpleegd op 26 augustus 2024.
NIDI (2023), Onbenut reservoir van gepensioneerden. In: DEMOS jaargang 39, nummer 4 - april 2023.
NOS (2024), Vroegpensioen al tientallen jaren ter discussie: vijf vragen over eerder stoppen met werken.
Rijksoverheid (z.d.), Subsidie voor doorwerken tot pensioen of eerder stoppen. Geraadpleegd op 3 september 2024.
SEO (2023), Oplossingen voor arbeidsmarktkrapte.
UWV (2020), Wie wil er meer werken?
UWV (2023), 9 tips om jongeren te vinden en binden.
UWV (2023), 65-plussers als oplossing voor personeelstekorten.
UWV (2023), Personeelstekorten verminderen door combinatiebanen.
UWV (2023), Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers.
UWV (2024), Arbeidsmigratie kan krapte verlichten én verergeren.
UWV (2024), Bouw in beeld 2024.
UWV (2024), Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan.
UWV (2024), Onboarding: een goede start voor personeelsbehoud.
UWV (2024), Oplossingen tekorten per beroepsgroep.
UWV (2024), Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar.
UWV (2024), Wat werkgevers doen tegen uitstroom personeel.
UWV (2024), Werkgevers focussen meer op personeelsbehoud.

Daarnaast is gebruik gemaakt van data afkomstig van:

CBS Statline

- Arbeidsdeelname
- Bevolking
- Bevolkingsontwikkeling, immi- en emigratie
- Conjunctuurenquête Nederland
- Economische groei, BBP, productie en bestedingen
- Immi- en emigratie EU/EFTA; afgeleid migratiedoel
- Immi- en emigratie niet EU/EFTA; afgeleid migratiedoel

Eurostat

- Labour market; employment and unemployment
- Economy and finance – national accounts – Nominal labour productivity per person

UWV dashboards

- Ontwikkeling werknemersbanen
- Vacaturemarkt
- Spanningsindicator
- Geregistreerde werkzoekenden

Begrippen

Bruto Arbeidsparticipatie
Het aandeel van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

Demografische druk
Som van groene en grijze druk.

EU
De Europese Unie (EU) is een economische en politieke samenwerking van 27 Europese landen (lidstaten). Deze landen hebben aan de EU bevoegdheden gegeven om gemeenschappelijk Europees beleid te voeren. Het gaat om de volgende landen: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië en Zweden.

EVA/EFTA
De Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) is een samenwerkingsverband tussen Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland. De associatie is beter bekend onder de Engelstalige afkorting EFTA.

Groene druk
De verhouding tussen het aantal mensen tot 20 jaar en het aantal mensen tussen de 20 en 65 jaar.

Grijze druk
De verhouding tussen het aantal 65-plussers en het aantal mensen tussen de 20 tot 65-jarigen

Geregistreerde werkzoekenden bij UWV (GWU)
Werkzoekenden die bij het UWV staan geregistreerd met een WW-uitkering, bijstandsuitkering, Wajong-uitkering, WIA uitkering, WAO-uitkering, niet-uitkeringsgerechtigden die zich hebben aangemeld bij de gemeente en als zodanig ingeschreven staan bij UWV en alle mensen die een cv op werk.nl hebben geplaatst.

Herkomst
Iemand heeft een buiten Nederland gelegen herkomst als betrokkene zelf buiten Nederland is geboren en/of als één of beide ouders buiten Nederland zijn geboren.

Netto arbeidsparticipatie
Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar.

Niet-beroepsbevolking
Mensen zonder betaald werk die niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor niet direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Onderbenutte deeltijders
Mensen met betaald werk in deeltijd (minder dan 35 uur per week) die meer uren willen werken en daarvoor direct beschikbaar zijn.

Semi-werklozen
Semi-werklozen zijn mensen zonder betaald werk die recent naar werk hebben gezocht, maar niet direct beschikbaar zijn, of die niet recent hebben gezocht maar wel direct beschikbaar zijn.

Startkwalificatie
Iemand met een startkwalificatie heeft een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger. Iemand zonder startkwalificatie heeft alleen basisonderwijs afgerond of een diploma vmbo of mbo-niveau 1.

Werkloze beroepsbevolking
Mensen zonder betaald werk, die recent naar werk hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar zijn. Deze definitie heeft betrekking op mensen die in Nederland wonen (exclusief de institutionele bevolking). De gegevens worden meestal gepresenteerd voor de bevolking van 15 tot 75 jaar. Bij betaald werk gaat het om werkzaamheden ongeacht de arbeidsduur.

Colofon

Regio in Beeld
Regio in Beeld is een jaarlijkse uitgave van UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Auteur
Jessie Vossen

Inlichtingen
jessie.vossen@uwv.nl

Eindredactie
Suzanne IJzerman
Roelof van der Velde

Redactieadres
UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Regio samenstelling
De arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is het werkgebied van Werkplein Senzer. De gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren maken deel uit van deze arbeidsmarktregio.

Volg ons

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.
Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2024

BIJLAGE 2

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit



Gemeente Someren · Gemeente Helmond · Laarbeek Waterpoort van de Peel · Gemeente Deurne · gemeente Gemert-Bakel · Gemeente Asten

Versie 1 december 2017

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit

Dit formulier is in overeenstemming met de ministeriële Regeling Bibob-formulieren (4 juni 2013 nr 389136)

Let op: U dient van alle gevraagde bewijsstukken te allen tijde de originele exemplaren te tonen en een kopie in te leveren.

1. Algemeen

Om welke bouwaanvraag gaat het en wat is het (voorlopige) adres van de bouwactiviteit?

Kenmerk bouwaanvraag (OLO nummer)

ZOL-2025-000566 / DOL-2025-017411

Adres bouwactiviteit

Haverkamp 18 5741 PN Beek en Donk

2. Vergunning

Welke vergunning vraagt u aan?

☒ Een omgevingsvergunning bouwactiviteiten (Aanvraag omgevingsvergunning voor de huisvesting van acht arbeidsmigranten in een bestaande bedrijfswoning)

☐ Een overschrijving van een al verleende omgevingsvergunning met bouwactiviteiten

3. Aanvrager vergunning

Vraagt u de omgevingsvergunning aan als natuurlijk persoon of als rechtspersoon?

☒ Als natuurlijk persoon (Ga door naar vraag 3a.)

☐ Als bedrijf/rechtspersoon (Ga door naar vraag 3b.)

3a. Gegevens aanvrager (natuurlijk persoon)

Voorvoegsel en achternaam	[redacted]	☒ m ☐ v	
Voorna(a)m(en) (voluit)	[redacted]		
Geboorteplaats + -datum	[redacted]		
Burger Service Nummer (BSN)	[redacted]		
e-mail	[redacted]	Telefoonnummer	[redacted]

U dient de volgende stukken bij deze aanvraag te voegen:

- Een kopie van een geldig identiteitsbewijs (origineel tonen)
- Indien van toepassing een kopie verblijfsvergunning (origineel tonen)

3b. Gegevens aanvrager (bedrijf/rechtspersoon)

Ondernemingsvorm

☐ Vennootschap onder Firma (V.O.F.)
☐ Naamloze vennootschap (N.V.)
☐ Commanditaire vennootschap
☐ Vereniging
☐ Maatschap
☐ Stichting
☐ Coöperatie
☐ Onderlinge waarborgmaatschappij
☐ Buitenlandse rechtspersoon
☐ Anders, namelijk:
☐ Besloten vennootschap (B.V.)

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit

Statutaire naam en statutaire vestigingsplaats (zoals op de akte van oprichting) handelsnaam Nummer inschrijving KvK

Vestigingsplaats	
Handelsnaam	
KvK nummer	

4. Gegevens opdrachtgever (bedrijf/rechtspersoon)

Bent u ook opdrachtgever van de bouwactiviteit?

☒ Ja (ga door naar vraag 5)

☐ Nee (vul bij vraag 4a en 4b de gegevens in van de opdrachtgever)

4a. Gegevens opdrachtgever

Voorvoegsel en achternaam		☐ m ☐ v	
Voorna(a)m(en) (voluit)			
Geboorteplaats + -datum			
Burger Service Nummer (BSN)			
e-mail		Telefoonnummer	

U dient de volgende stukken bij deze aanvraag te voegen:

- Een kopie van een geldig identiteitsbewijs (origineel tonen)
- Indien van toepassing een kopie verblijfsvergunning (origineel tonen)

4b. Gegevens opdrachtgever (bedrijf/rechtspersoon)

Ondernemingsvorm

☐ Eenmanszaak

☐ Vennootschap onder Firma (V.O.F.)

☐ Commanditaire vennootschap

☐ Maatschap

☐ Coöperatie

☐ Buitenlandse rechtspersoon

☐ Besloten vennootschap (B.V.)

☐ Naamloze vennootschap (N.V.)

☐ Vereniging

☐ Stichting

☐ Onderlinge waarborgmaatschappij

☐ Anders, namelijk:

Statutaire naam en statutaire vestigingsplaats (zoals op de akte van oprichting) handelsnaam Nummer inschrijving KvK

Vestigingsplaats	
Handelsnaam	
KvK nummer	

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit

5. Gegevens betrokkenen bij de opdrachtgever

Is of zijn de aanvrager(s), opdrachtgevers, aandeelhouders, gevolmachtigden of vennoten in de afgelopen vijf jaar voor strafbare feiten vervolgd?

☒ Nee

☐ Ja, namelijk

1. Veroordeeld (d.w.z. een uitspraak naar aanleiding van een terechtzitting gedaan door een rechter)

Naam

Datum

(strafbaar) feit

2. Een schikking aangegaan met het Openbaar Ministerie (d.w.z. dat er geen terechtzitting, geen bemoeienis van een rechter en ook geen veroordeling heeft plaatsgevonden)

Naam

Datum

(strafbaar) feit

3. Als verdachte aangemerkt

Naam

Datum

(strafbaar) feit

4. Heeft deze persoon een bestuurlijke of fiscale boete gekregen?

Naam

Datum

(strafbaar) feit

6. Betrokkenheid bij andere ondernemingen

Zijn de huidige ondernemers, bestuurders, aandeelhouders of vennoten betrokken (geweest) in de afgelopen vijf jaar bij andere Nederlandse of buitenlandse ondernemingen?

☒ Nee

☐ Ja, namelijk

Naam betrokkene

Onderneming KvK nummer

Naam betrokkene

Onderneming KvK nummer

Naam betrokkene

Onderneming KvK nummer

Naam betrokkene

Onderneming KvK nummer

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit

7. Financiering van het bouwplan

Geef aan hoe het bouwplan gefinancierd wordt

Bedrag financiering bouwplan (bouwsom van gebouw(en) en/of bouwwerken, exclusief de waarde van de bouwgrond)

€

☒ Financiering met eigen vermogen

Eigen vermogen, bedrag: €

Geef aan hoe dit eigen vermogen is verkregen:

☐ Financiering met vreemd vermogen (vreemd vermogen is al het vermogen dat in de onderneming zit behalve het eigen vermogen. Bijvoorbeeld: Leningen, schulden en kredieten)

1. Naam financier Bedrag €

   BSN nummer (indien financier een natuurlijk persoon betreft)

2. Naam financier Bedrag €

   BSN nummer (indien financier een natuurlijk persoon betreft)

3. Naam financier Bedrag €

   BSN nummer (indien financier een natuurlijk persoon betreft)

4. Naam financier Bedrag €

   BSN nummer (indien financier een natuurlijk persoon betreft)

☐ Overig, geef aan op welke manier de financiering is/wordt gerealiseerd.

8. Relatie pand/terrein waarvoor omgevingsvergunning bouwactiviteit wordt aangevraagd

Geef aan wat uw relatie is met het pand en/of het terrein waarvoor de omgevingsvergunning wordt aangevraagd

A. Wordt het pand/terrein gehuurd?

☒ Nee

☐ Ja, geef het volgende aan:

Naam eigenaar

Huur per maand €

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit

B. Is het pand/terrein waarvoor de omgevingsvergunning wordt aangevraagd (deels) uw eigendom?

☐ Nee

☒ Ja, geef aankoopbedrag aan [redacted]

C. Is er een andere relatie?

☐ Eigendom van de aanvrager of de opdrachtgever:

☐ Eigendom van een van de vennoten of een of meerdere bestuurders binnen de door aanvrager en/of opdrachtgever gevoerde rechtspersoon:

☐ Geef aan wat voor overeenkomst is gesloten met betrekking tot het pand en/of terrein:

Overeenkomst bijvoegen.

9. Gegevens van de onderneming(en) die het bouwplan gaan uitvoeren

Wie voert de bouwactiviteit uit (eerste uitvoerder, eventueel tweede uitvoerder)

☒ Aanvrager

☐ Anders, namelijk

Naam	
Adres	
KvK nummer	

Naam	
Adres	
KvK nummer	

10. Andere besluiten

A. Is in de afgelopen vijf jaar een vergunning voor een onderneming in het kader van de Wet milieubeheer, voor de horeca, prostitutie- en/of speelautomaten-, hallenbranche en/of bouwactiviteiten aan de bestuurders, aandeelhouders of vennoten van de onderneming geweigerd of ingetrokken?

☒ Nee

☐ Ja, namelijk

Gemeente		Onderneming	
KvK nummer			

Gemeente		Onderneming	
KvK nummer			

Gemeente		Onderneming	
KvK nummer			

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit

B. Is in de afgelopen vijf jaar een door de bestuurders, aandeelhouders of vennoten geëxploiteerde onderneming en/of een pand of erf in hun eigendom op last van de burgemeester gesloten of is ten aanzien daarvan overige bestuursdwang toegepast?

☒ Nee

☐ Ja, namelijk

Gemeente		Onderneming	
KvK nr			
Gemeente		Onderneming	
KvK nr			
Gemeente		Onderneming	
KvK nr			

11. Ondertekening door aanvrager of gemachtigde

Naam	[redacted]
Datum	[redacted]
Handtekening	[redacted]

Ondertekent u dit formulier als gemachtigde? Levert u dan een schriftelijk bewijs van machtiging in.

NB 1: U dient dit formulier volledig ingevuld in te leveren. Als u dit niet doet of als u weigert gegevens te verstrekken, heeft dat gevolgen voor uw aanvraag. De gemeente kan uw aanvraag bijvoorbeeld niet in behandeling nemen.

Opzettelijk verschaffen van onjuiste informatie is strafbaar, net als het opzettelijk weglaten van informatie (artikel 227a en 227b, Wetboek van Strafrecht). De gemeente kan uw vergunning in dat geval weigeren of intrekken (artikel 3, zesde lid Wet Bibob).

NB 2: De gemeente kan, nadat u dit formulier heeft ingeleverd, aanvullende gegevens van u vragen (artikel 4:5 Algemene wet bestuursrecht).

BIBOB vragenformulier

Verkort model omgevingsvergunning bouwactiviteit

Checklist behorend bij vragenlijst bouwactiviteit

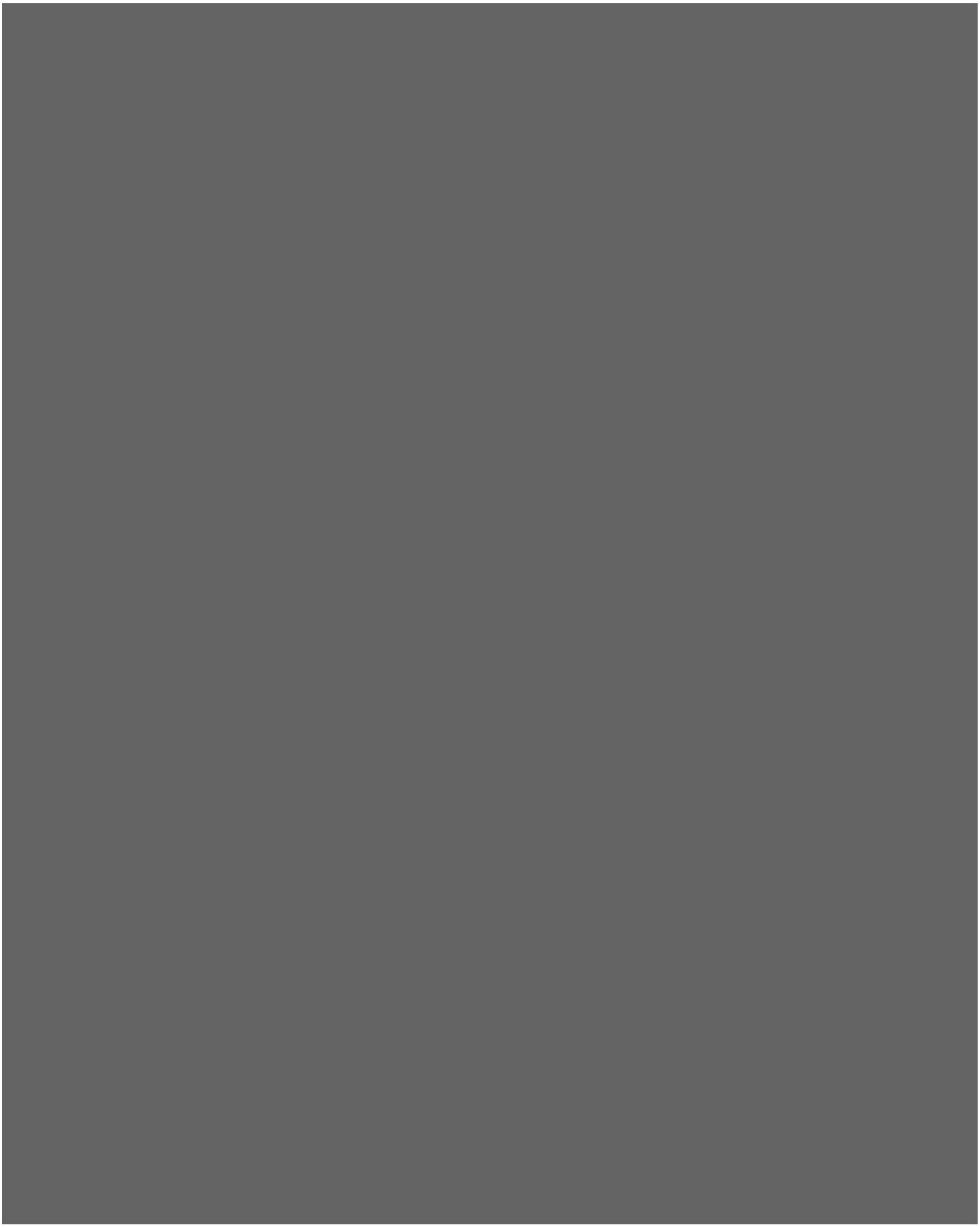
Afhankelijk van het gegeven antwoord kan het zijn dat bij bepaalde vragen niet alle bescheiden ingeleverd behoeven te worden.

Vraag 3a
- Een kopie van een geldig legitimatiebewijs (origineel tonen).
- Indien van toepassing een kopie verblijfsvergunning als aanvrager een natuurlijk persoon betreft (origineel tonen).

Vraag 4a
- Een kopie van een geldig legitimatiebewijs (origineel tonen).
- Indien van toepassing een kopie verblijfsvergunning als opdrachtgever een natuurlijk persoon betreft (origineel tonen).

Vraag 11
- Schriftelijke machtiging indien vragenlijst is ingevuld door een gemachtigde namens de aanvrager.

Rijksdienst voor Identiteitsgegevens
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties



Dit is een kopie van een identiteitsdocument, gemaakt met de KopieID-app. De gebruiker is zelf verantwoordelijk voor het delen van de kopie. RvIG aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele schade die ontstaat door gebruik van deze app. Kijk voor meer informatie op www.rvig.nl.

This is a copy of an identity document made using the KopieID-app. The user is personally responsible for sharing the copy. The National Office for Identity Data (RvIG) accepts no liability for any damages caused as a result of using this app. For more information visit the website www.rvig.nl.

MACHTIGING

