

# Iedereen en ieder werk is van waarde

Arbeidsmarktvisie Gennepe

Dr. Ivo Kuijpers & Drs. Hanne Overbeek  
November 2019/Februari 2020

## Samenvatting

Wat zijn de uitdagingen voor de Gennepse arbeidsmarkt in de komende jaren? Wat kan de gemeente Gennep doen om de vraag van werkgevers en werkzoekenden samen te brengen, op zowel korte als langere termijn? Het zijn enkele van de vragen die ten grondslag liggen aan de arbeidsmarktvisie voor de gemeente Gennep.

Op basis van onderzoek naar de belangrijkste ontwikkelingen en uitdagingen van de arbeidsmarkt heeft Locus in dialoog met werkgevers, werkzoekenden, bestuurders, beleidsmakers, UWV en Intos deze visie uitgewerkt. Naast deze arbeidsmarktvisie heeft de gemeente meerdere visies in ontwikkeling. De arbeidsmarktvisie visie is in samenhang met de bedrijventerreinenvisie uitgewerkt. Er is ook gesproken met werkgevers buiten de bedrijventerreinen en met de vertegenwoordigers van werkgevers en met onderwijsinstellingen zodat een compleet beeld ontstaat. Een brede visie over de vraag van werkgevers in de komende jaren, over de demografische ontwikkelingen maar met specifieke aandacht voor de vraag van werkzoekenden en werkgevers. Daar ligt ook een specifieke uitvoeringsopdracht voor de gemeente Gennep: het verbeteren van inzicht in de arbeidsmarkt, duurzame plaatsing van werkzoekenden bij werkgevers en werkgevers faciliteren bij het vinden van geschikt personeel. Het gaat om meedoen, maatwerk en wederkerigheid. Iedereen en ieder werk is waarde. Vanuit die visie wil het college samen met alle betrokkenen aan die visie uitvoering geven.

### Signalen werkgevers, werkzoekenden en organisaties

Werkgevers zijn positief over de dienstverlening van de gemeente en Intos, maar verbeteringen zijn zeker mogelijk. Er zijn zorgen over de krapte en over de moeilijk vervulbare vacatures. Vacatures op alle niveaus maar zeker ook op het niveau van MBO 4 en hoger. Werkgevers vragen om met hen te zorgen dat Gennep een aantrekkelijk plaats is en blijft om te wonen, te werken en die tevens goed bereikbaar (inclusief OV) is. Voor de tekorten zal arbeidsmigratie nodig zijn en blijven, zo geven werkgevers aan.

Ook werkzoekenden zijn positief: uit een enquête blijkt dat men zich gehoord en gezien voelt door de gemeente. Werkzoekenden vragen wel om meer scholingsmogelijkheden dan nu geboden worden.

### Kerncijfers

Wat blijkt uit cijfers? Het gaat (relatief) goed op de arbeidsmarkt in Gennep, met een diversiteit aan bedrijvigheid zowel in omvang, sectoren als in niveaus. Gennep heeft ook een aantal toekomstige groeisectoren, waarbij de zorg eruit springt. Er zijn op een aspect na (Wsw) geen grote verschillen met het landelijk gemiddelde: werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of bijstand komen overeen met de landelijke cijfers.

### Kansen

Uit de analyse blijkt ook dat er kansen zijn voor werkzoekenden de komende jaren. Hoewel de groei zal afvlakken, is er naar verwachting sprake van een relatief grote vervangingsvraag, ook voor praktisch geschoolden. Gennep scoort ruim boven het landelijk gemiddelde door een relatief vergrijsde beroepsbevolking. Daardoor zal het aanbod van arbeid naar verwachting achterlopen op de vraag, met andere woorden er komt een groter personeelstekort. Werkgevers geven nu al aan omzetverlies te hebben als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Vooral in de sectoren techniek en zorg is er sprake van krapte.

Gennep heeft een regionale arbeidsmarkt: banen en werkenden zijn in evenwicht. 60% van de Gennepenaars werkt niet in Gennep maar elders, vooral in het aanpalende Noord-Brabant (Land van Cuijk) en het Rijk van Nijmegen. Als gemeente moet je samenwerking zoeken met deze regio's om mee te sturen op de arbeidsmarkt. Die bestuurlijke samenwerking is er echter niet. Wij constateren dat de economische oriëntatie op bovenstaande regio's is, terwijl bestuurlijk gezien Gennep ingedeeld is bij de arbeidsmarktregio Noord-Limburg waarmee de economische banden vrijwel ontbreken. Ook met Duitsland is er weinig binding. Bestuurlijk zijn er diverse samenwerkingsverbanden maar werkgevers geven aan dat de grens een barrière vormt mede door verschillen in de sociale zekerheid. Bovendien is de schaarste aan arbeidskrachten in Duitsland vergelijkbaar aan die in Nederland (zorg, techniek).

Een specifiek vraagstuk is het aantal werknemers met een Wsw-dienstverband. In Gennep heeft bijna 2,5% van de beroepsbevolking een Wsw-betrekking. Landelijk is dat minder dan 1%. Het is wel een 'vergrijzde' groep, met een zeer lage verdien capaciteit met hoge kosten voor de gemeente tot gevolg. De grote uitstroom zal na 2025 plaatsvinden als er een grote groep met pensioen gaat. Dan rijst de vraag: wat voor 'voorziening' moet de gemeente nog in stand houden? Duidelijk is dat er een dergelijke voorziening moet blijven voor al degenen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Mede op basis van de arbeidsmarktanalyse en de gesprekken met alle partijen is de volgende Missie en Visie geformuleerd:

### Missie

Gennep wil aantrekkelijke vestigingsplek zijn en blijven voor inwoners en ondernemers. De gemeente faciliteert daarvoor de bedrijvigheid, zowel in fysieke randvoorwaarden als in het human capital voor de arbeidsmarkt.

### Visie

Gezien de vergrijzing en ontgroening moet de gemeente in de komende 10 jaar helpen voorkomen dat tekorten aan (gekwificeerd) personeel de bedrijvigheid belemmert. In de triple helix (Ondernemers, Onderwijs, Overheid) hebben gemeenten een voortrekkersrol om partijen bij elkaar te brengen, om uitval uit de arbeidsmarkt te helpen voorkomen en herintreding op de arbeidsmarkt te ondersteunen.

## Aanbevelingen

Vanuit deze visie zijn tevens een aantal concrete aanbevelingen geformuleerd:

### 1. Hechtere samenwerkingsrelatie met werkgevers met grote betrokkenheid

Werkgevers willen samen met gemeenten (en andere regionale stakeholders) het gesprek voeren over de mogelijkheden en de uitdagingen op de arbeidsmarkt op korte en lange termijn. Zij willen daar ook sterker bij betrokken zijn. Daar zijn kansen voor een partnerschap. Er is uiteraard al informeel overleg, er is een bedrijvenloket en een stagebureau maar werkgevers geven aan meer regulier te willen overleggen om gezamenlijk de uitdagingen voor de komende jaren aan te pakken.

Werkgevers verwachten van de gemeente dat deze een meer coördinerende en faciliterende rol gaat spelen in de samenwerking tussen bedrijven, onderwijsinstellingen en gemeenten.

Naast deze Triple Helix geven bedrijven aan met de gemeente ook plannen te willen maken voor hun eigen sector. Er zijn bijvoorbeeld initiatieven voor een eigen verpleegkundige opleiding, een initiatief van de zorginstellingen uit Gennep en omgeving en daar zou de gemeente ook bij betrokken moeten worden. Kortom organiseer het overleg en faciliteer de samenwerking in de vorm van bijvoorbeeld structurele sectorale dialoogtafels met de belangrijkste werkgevers/sectoren en onderwijsinstellingen om concrete afspraken te maken over stages, de verbeteringen van de match, over aansluiting van het onderwijs, over begeleiding en ondersteuning.

### 2. Actievere rol tussen onderwijs en arbeidsmarkt

De gemeente moet meer haar rol gaan pakken als aanjager, facilitator en makelaar tussen bedrijven en de onderwijsinstellingen, en helpen een netwerk te smeden. Zowel de onderwijsinstellingen als de bedrijven geven aan dat de onderlinge contacten goed zijn maar vooral hangen op personen: bijvoorbeeld wel of geen stage hangt mede af van de contacten tussen docenten en de bedrijven. Dat zou anders en doeltreffender georganiseerd kunnen worden. Genoemd wordt als voorbeeld het Talentenbureau om daarmee de brug tussen bedrijven en onderwijsinstellingen te verbeteren. Een aanpak die bredere navolging kan krijgen.

We doen deze aanbeveling met de wetenschap dat dit niet tot wettelijke taken van de gemeente behoort en dat er ook vanuit het rijk geen financiering voor beschikbaar is. Het valt buiten de scope van deze advisering om daar nu verdere concretisering aan te geven.

### 3. Operationele en strategische samenwerking met Intos versterken

Werkgevers geven aan één aanspreekpunt te willen. Intos en de gemeente vormen samen een consortium maar treden niet eenduidig naar buiten. Uit de analyse blijkt dat zij de samenwerking zoeken maar dat deze zeker versterkt kan en moet worden, zowel strategisch als operationeel.

De arbeidsmarkt heeft meer handen nodig en inwoners die met een uitkering buiten het arbeidsproces staan, vormen deels een te activeren arbeidsreserve. De transparantie daarvan moet sterk verbeterd worden. Na ongeveer 2025 is bovendien het grootste deel van de sociale werkvoorziening afgebouwd (met pensioen) en komt er voor de overblijvende populatie naar verwachting een vorm van plaatsing bij reguliere werkgevers.

Om plaatsingen uit beide genoemde groepen voor werkgevers te faciliteren moeten zij ook in de toekomst kunnen blijven terugvallen op een veilige terugkeervoorziening als het (tijdelijk) niet blijkt te lukken.

Om deze inwoners in het reguliere arbeidsproces te kunnen opnemen, is inzicht in de bestanden nodig. Dit inzicht moet doorontwikkeld worden omdat de registraties nu nog te onvolledig zijn.

#### 4. Overstappen arbeidsmarktregio

Samenwerking binnen de arbeidsmarktregio Noordoost Noord-Brabant past beter bij de economische structuur van Gennep. We adviseren om met het ministerie van SZW en de arbeidsmarktregio's te onderzoeken wat daarvoor nodig is. De arbeidsmarkt van Gennep is het meest verbonden met het Land van Cuijk en het minste met Noord-Limburg. De indeling bij welke arbeidsmarktregio men hoort is van belang vanwege de verdergaande regionalisering van het arbeidsmarktbeleid in de komende jaren.

## Inhoudsopgave

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Aanleiding arbeidsmarktvisie Gennepe</b>                          | <b>7</b>  |
| 1.1 Opzet/proces                                                        | 8         |
| 1.2 Wat zijn de bouwstenen van deze visie                               | 8         |
| 1.3 Verder onderzoek                                                    | 9         |
| <b>2. Uitgangspunten en ambities arbeidsmarktvisie</b>                  | <b>10</b> |
| 2.1 Collegeprogramma                                                    | 10        |
| 2.2 Uitgangspunten van het programma Ontmoeten, Meedoen en Ondersteunen | 10        |
| 2.3 Samenhang andere visies                                             | 11        |
| <b>3. Dialoogsessies</b>                                                | <b>13</b> |
| 3.1 Uitkomsten dialoogsessies                                           | 13        |
| 3.2 Aanvullend onderzoek                                                | 14        |
| <b>4. Kenmerken arbeidsmarkt Gennepe</b>                                | <b>16</b> |
| 4.1 Algemeen                                                            | 16        |
| 4.1.1 Trends                                                            | 16        |
| 4.1.2 Vergrijzing en ontgroening                                        | 16        |
| 4.1.3 Groene vlucht                                                     | 18        |
| 4.1.4 Regionalisering                                                   | 19        |
| 4.1.5 Verandering van de vraag                                          | 20        |
| <b>5. Kerncijfers arbeidsmarkt</b>                                      | <b>21</b> |
| 5.1 Omvang werkgelegenheid                                              | 21        |
| 5.1.1 Arbeidsdeelname                                                   | 21        |
| 5.1.2 Werkgelegenheid: het aantal banen                                 | 22        |
| 5.1.3 Werkgelegenheid: sectoren                                         | 23        |
| 5.1.4 Werkgelegenheid: verwachtingen Gennepe                            | 24        |
| 5.1.5 Werkgelegenheid: sectoren per arbeidsmarktregio                   | 24        |
| 5.2 Vraag en aanbod: vacatures                                          | 25        |
| 5.2.1 Baanopeningen                                                     | 25        |
| 5.3 Werkgelegenheidsfunctie, migratie en pendel                         | 26        |
| 5.3.1 Migratie                                                          | 27        |
| 5.3.2 Pendel                                                            | 29        |

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| 5.4 Arbeidsreserve                                     | 30 |
| 5.4.1 vergelijking met andere Limburgse gemeenten      | 32 |
| 5.4.2 Nadere uitwerking groepen uitkeringsgerechtigden | 32 |
| 5.4.3 Personen met een bijstandsuitkering              | 32 |
| 5.4.4 Werkloosheidswet – WW                            | 33 |
| 5.4.5 Statushouders                                    | 33 |
| 5.4.6 WSW-ers                                          | 34 |
| 5.4.7 Wajongers                                        | 35 |
| 6. Perspectief werkgevers                              | 36 |
| 6.1 Perspectief werkgevers                             | 36 |
| 6.2 Positief                                           | 36 |
| 6.3 Vacatures                                          | 36 |
| 6.4 Rol gemeente                                       | 36 |
| 6.5 Overleg/dialogtafels                               | 37 |
| 6.6 Dienstverlening re-integratie                      | 37 |
| 6.7 Maatwerk                                           | 38 |
| 6.8 Beperkt aantal uren                                | 38 |
| 6.9 Eén aanspreekpunt                                  | 38 |
| 6.10 Statushouders                                     | 38 |
| 6.11 Businesscase                                      | 38 |
| 7. Perspectief werkzoekenden                           | 39 |
| 8. Naar een doe-agenda                                 | 40 |
| 8.1 Conclusies en aanbevelingen                        | 40 |
| 8.2 Missie                                             | 40 |
| 8.3 Speerpunten                                        | 40 |
| 8.4 Aanbevelingen:                                     | 41 |
| 9. Bijlagen                                            | 45 |

## 1. Aanleiding arbeidsmarktvisie Gennep

Wat zijn de uitdagingen voor de Gennepse arbeidsmarkt in de komende jaren? En wat zijn de kansen, en voor wie? Wat kan de gemeente Gennep doen om de vraag van werkgevers en werkzoekenden samen te brengen, zowel op korte als lange termijn? De wereld van werk en werkenden is momenteel sterk aan verandering onderhevig: grote trends zoals robotisering en digitalisering zijn van invloed op de eisen die aan werknemers en werkenden gesteld worden. Daarnaast is er sprake van flexibilisering, de snelle opkomst van zzp'ers die de komende jaren verder zal doorzetten. Grote ontwikkelingen die ook plaatsvinden op de arbeidsmarkt in Gennep.

Voorbeelden zijn onder meer de andere eisen die aan werknemers gesteld worden: kennis van computers wordt belangrijker en de laptop verdringt de waterpomptang als instrument van de loodgieter. Voor werkgevers wordt het lastiger om gekwalificeerd personeel te krijgen. Voor werkzoekenden met een afstand wordt het lastiger te voldoen aan al die veranderingen. Zeker voor deze laatste groep is het lastiger geworden om aansluiting te vinden, ondanks ook de nieuwe wet- en regelgeving zoals ook het SCP in een rapport over de effecten van de Participatiewet laat zien.<sup>1</sup>

Om beter op die ontwikkelingen te kunnen anticiperen wil de gemeente Gennep een visie opstellen inclusief 'doe-plan'. Een plan gericht op de vraagstukken en uitdagingen waar de gemeente Gennep de komende jaren geconfronteerd mee zal worden. De opdracht is als volgt geformuleerd:

*"De gemeente Gennep wenst een arbeidsmarktvisie te ontwikkelen voor de situatie van Gennep en omgeving/regio. Hierbij moet u een gedegen analyse maken van de werkgelegenheid, van de beroepsbevolking in Gennep en van de populatie werkzoekenden. De opdracht strekt ertoe om de gemeente beter in staat te stellen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar regulier werk te bemiddelen, maar beperkt zich niet tot deze doelgroep. De visie moet de gemeente in staat stellen om een integraal beleid te formuleren en uit te voeren voor alle inwoners en voor forenzen die in Gennep werken en/of gaan werken. De visie moet een implementeerbare visie zijn die we al in 2019<sup>11</sup> kunnen gaan implementeren."*

Een van de uitdagingen in Gennep is om mensen te ondersteunen om die afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Bijvoorbeeld door inzet van nieuwe technieken en aanpakken. Denk aan het aanpassen van functies aan de mogelijkheden van mensen met een beperking zoals functiecreatie en jobcarving. Dat vraagt om nauwe samenwerking met werkgevers. Doel is de best mogelijke match te realiseren samen met partners in het sociaal domein.

Gennep streeft naar een brede arbeidsmarktvisie met als motto: **Iedereen en ieder werk is van waarde**. Voortbouwend op het programma Ontwikkelen, Meedoen en Ondersteunen wil Gennep in nauwe dialoog met de lokale en regionale werkgevers en werkzoekenden *meedoen* op de arbeidsmarkt verder inhoud geven. Een betaalde baan is het streven, maar meedoen kan op diverse manieren. Uitgangspunt is de vraag van werkzoekenden en de vraag van werkgevers.



### 1.1 Opzet/proces

De ontwikkeling van de visie is begeleid door een klankbordgroep vanuit de gemeente bestaande uit de portefeuillehouders voor sociale zekerheid, economie en ruimtelijke ontwikkeling, de manager Inwoners, de coördinator Sociale Domein en de coördinator Uitvoering Omgeving.

### 1.2 Wat zijn de bouwstenen van deze visie

- **Deskresearch:** Er is gestart met deskresearch met als belangrijkste bronnen het CBS, het CPB, Etil, her ROA, UWV en LISA. Deze laatste is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Voor de bedrijventerreinvisie is gebruik gemaakt van dezelfde gegevens van LISA. Door eenzelfde basisset te gebruiken kan een vergelijking met de analyse van de bedrijventerreinvisie gemaakt worden. Voor onderzoek naar de arbeidsmarkt in Duitsland is verder onder andere gebruik gemaakt van de Interreg en Eures onderzoeken.
- **Dialoogsessies:** gesprekken met bestuurders, beleidsmakers en uitvoerders. Bij alle sessies betrof het een combinatie van medewerkers van de gemeente en van Intos.
- **Werkgeversperspectief:** Met een 10-tal werkgevers zijn diepte-interviews gehouden. De lijst is opgenomen in bijlage 2. De geïnterviewde werkgevers zijn afkomstig uit de diverse sectoren uit Gennep (zorg, land- en tuinbouw, metaal, detailhandel, dienstverlening, horeca/hospitality, industrie). Verder afstemming met de bedrijventerreinvisie, deelname aan een ontbijtsessie met werkgevers en gesprekken met werkgevers.
- **Inwonersperspectief:** 44 werkzoekenden hebben deelgenomen aan een enquête. Bij 10 werknemers zijn diepte-interviews afgenomen. De Adviesraad Sociaal Domein is in de voorbereiding van het rapport betrokken.
- **Bestandsanalyse:** Alle relevante werkzoekendenbestanden samengebracht. Al vrij snel bleek dat er geen compleet overzicht van alle werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden was. Er is veel kennis bij de afzonderlijke organisaties maar geen gezamenlijk bestand of overzicht. Hierdoor kon minder materiaal verzameld worden dan verwacht voor het onderzoek. In de aanbevelingen is mede hierom een verbeterpunt opgenomen.
- **Integraliteit:** Afzonderlijke interviews met medewerkers van de gemeente in verwante dossiers (zoals migratie).
- **Excursie:** Werkbezoek bij het arbeids-ontwikkelbedrijf Senzer in Helmond.
- **Bestuurlijk:** Tussentijds is de gemeenteraad tweemaal geïnformeerd over de voortgang en is de raadsleden de mogelijkheid geboden een inbreng te geven.

### 1.3 Verder onderzoek

In het collegeprogramma staat: "We gaan nieuw arbeidsmarktbeleid ontwikkelen waarin de rol van Intos opnieuw zal worden gedefinieerd. Daarbij besteden we met name aandacht aan het feit dat Intos een brede doelgroep bedient (waarbij het enerzijds gaat om sociale werkvoorziening en anderzijds om re-integratie)."

Het denken is geëvolueerd. De gemeente wil een bredere visie ontwikkelen gericht op de complete arbeidsmarkt, inwoners en forenzen. Hieruit is de vraag gekomen om aanvulling van het onderzoek met interviews met werkgeverskoepels, onderwijsinstellingen en bestaande samenwerkingsverbanden. Deze uitwerking is verwerkt in paragraaf 3.2 en heeft ook haar weerslag gevonden in de aanbevelingen.

## 2. Uitgangspunten en ambities arbeidsmarktvisie

### 2.1 Collegeprogramma

Met de arbeidsmarktvisie wil Gennep aan de slag met de uitdagingen op de arbeidsmarkt voor de komende jaren. Een visie die aansluit op het collegeprogramma. Betaald werk is een speerpunt. Dat is een voorwaarde voor de zelfredzaamheid en zelfstandigheid. In het collegeprogramma zijn de volgende vier ambities afgesproken:

1. Specifieke aandacht voor het "granieten bestand".
2. De realisatie van 200 re-integratietrajecten voor de periode 2018-2022.
3. De inzet op taal en het invoeren van taaleisen en die ook toepassen. Taal is belangrijk en taalachterstand is een blokkade voor werk.
4. Extra ondersteuning voor werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt door middel van werk- en leercoaches.

### 2.2 Uitgangspunten van het programma Ontmoeten, Meedoen en Ondersteunen

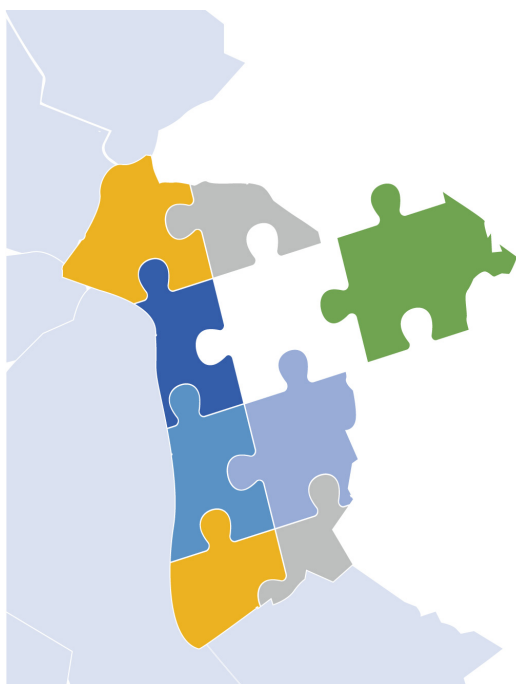
Gennep heeft in 2013 voor het sociaal domein het programma Ontmoeten, Meedoen en Ondersteunen opgezet. Een sociaal programma dat wethouder Peter Lucassen zo formuleerde: "In een gemeente als de onze moet sociale samenhang vanzelfsprekend zijn. Mensen zijn verantwoordelijk voor zichzelf en voor elkaar. Als gemeente stimuleren we dit en ondersteunen we hierbij (bron: OMO-krant december 2018)". Werk is daarbij een speerpunt. De volgende zes uitgangspunten van OMO zijn ook richtinggevend voor de arbeidsmarktvisie:

1. We gaan "participatie door feitelijk meedoen" voorrang geven op uitkeringsverstrekking.
2. We gaan onze dienstverlening inrichten op basis van de mogelijkheden van inwoners en stellen ons ten doel om aan iedereen die een beroep op bijstand doet of die zonder steun niet aan het werk kan blijven een passend activerend aanbod te doen.
3. We vinden dat bij het recht op bijstand een wederkerigheid hoort, zodat de inwoner zich naar vermogen voor de samenleving inspant, om zo snel mogelijk weer op eigen benen te staan of als dit niet lukt om nuttig bij te dragen aan de leefbaarheid van onze samenleving.
4. We gaan het aantal regels verminderen en de inwoner en het college meer ruimte geven voor maatwerkoplossingen.
5. De samenwerking tussen gemeente en Intos wordt verder geïntensiveerd.
6. We gaan met omliggende gemeenten meer samenwerking zoeken.

### 2.3 Samenhang andere visies

Gennep heeft op meerdere verwante terreinen visies of heeft deze in ontwikkeling. Gennep streeft naar integraliteit in strategie-vorming, beleidsontwikkeling en dienstverlening aan bedrijven en inwoners. De arbeidsmarktvisie is geformuleerd als een onderdeel van deze 'familie' van visies en andere beleidsnota's om deze ambitie gestand te kunnen doen. Het gaat om:

- Bedrijventerreinenvisie (in voorbereiding),
- Integrale aanpak huisvesting internationale werknemers (in voorbereiding),
- Centrumvisie,
- Woonvisie (actualisatie in voorbereiding),
- Kadernota sociaal domein 'Ontmoeten, Meedoen en Ondersteunen',
- Dienstverleningsconcept,
- Regionale investeringsagenda,
- Omgevingsvisie.



### ARBEIDSMARKT IN RELATIE TOT ANDERE VISIETRAJECTEN

#### Visieontwikkeling Gennep

- Bedrijventerreinenvisie (in voorbereiding),
- Integrale aanpak huisvesting internationale werknemers (in voorbereiding),
  - Centrumvisie,
- Woonvisie (actualisatie in voorbereiding),
  - Kadernota sociaal domein 'Ontmoeten, Meedoen en Ondersteunen',
  - Dienstverleningsconcept,
- Regionale investeringsagenda,
- Omgevingsvisie.

Alle genoemde visies hebben een eigen focus en aandachtsveld maar sluiten op elkaar aan. Bij het formuleren van de Arbeidsmarktvisie is rekening gehouden met de bovenstaande visies. In het bijzonder is er een nauwe samenhang met de Bedrijven-terreinvisie die in de afgelopen maanden is ontwikkeld. Op onderstaande punten zien we nog meer verbinding tussen de arbeidsmarktvisie en de bedrijventerreinenvisie:

- 'Investeer in partnerschap met werkgevers: werkgeverskring',
- 'Zoek regionale samenwerking met de arbeidsmarktregio's Noordoost Noord-Brabant en Rijk van Nijmegen',
- 'Eén aanspreekpunt voor werkgevers',
- Andersom zien we een groot verbindend aspect in de bereikbaarheid van bedrijven- (terreinen) zowel digitaal als fysiek middels openbaar vervoer en andere duurzame mobiliteitsvormen.

### 3. Dialoogsessies

Voor het formuleren van een brede arbeidsmarktvisie vonden drie dialoogsessies plaats met bestuurders, beleidsmakers en uitvoerders van gemeente Gennep en Intos.

#### 3.1 Uitkomsten dialoogsessies

De belangrijkste uitkomsten zijn:

- De uitgangspunten van Ontmoeten, Meedoen en Ondersteunen zijn nog steeds actueel en moeten gebruikt worden in de visie.
- Samenwerking met de omliggende gemeenten en met Intos is van toenemend belang, zeker gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de door het rijk gewenste regionalisering van het arbeidsmarktbeleid.
- Gemeente en Intos worden omschreven als de twee pijlers van een consortium dat werkgevers en werkzoekenden optimaal moet ondersteunen bij het vervullen van vacatures, het begeleiden naar en het ondersteunen bij werk.
- De deelnemers benadrukten vooral de samenwerking met lokale en regionale werkgevers. Er is meer aandacht voor en betrokkenheid van de lokale en regionale werkgevers nodig.
- Deelnemers zien deze samenwerking als een dialoog en in partnerschap met werkgevers moet actief gezocht worden naar de beste manier om in te spelen op de vragen die bij werkgevers leven om daarmee de dienstverlening aan hen te verbeteren.
- Doel is de match tussen werkzoekenden en werkgevers te organiseren, in partnerschap en met oog voor vraag en aanbod.
- Uitgangspunt is dat iedereen en ieder werk van waarde is.
- Sleutelwoorden zijn meedoen, maatwerk en wederkerigheid: mee kunnen en mee willen doen.
- De gemeente Gennep wil daarbij niet alleen inzetten op 'schadelastbeperking' door uitstroom uit de uitkering; meedoen is zeker zo belangrijk.

### 3.2 Aanvullend onderzoek

Aanvullende interviews zijn gehouden met vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties en van bestaande samenwerkingsverbanden voor de arbeidsmarkt in Gennep.

#### De onderwijsinstellingen benadrukken:

- Vernieuwing binnen het onderwijs is nodig, ook om dit beter te laten aansluiten op de behoefte van de samenleving en de arbeidsmarkt.
- Vernieuwing bijvoorbeeld in het opleiden op basis van competenties, meer modulair vormgeven van de onderwijsprogramma's en meer in samenspraak met werkgevers opzetten van lesprogramma's.
- In de praktijk is hiervan al sprake. Voorbeelden zijn de opleidingen in de *smart-industries*, meer aandacht voor kennis en vaardigheden en 21<sup>ste</sup> -eeuwse skills. Het zijn kleinschalige initiatieven die verder doorontwikkeld moeten worden.
- Er is spanning tussen de (ontwikkel)cyclus van de opleidingen en de vraag van werkgevers. De instellingen plannen voor de lange termijn en zijn minder toegerust om op de snel veranderende vraag van werkgevers in te spelen.
- Voor de instellingen is de krimp van het aantal jongeren een thema. Daardoor ontstaat overcapaciteit op de regionale onderwijsmarkt. Het levert ook kansen voor bijvoorbeeld werk naar werk trajecten en tweede kans-onderwijs als dit de dynamiek op de arbeidsmarkt ten goede zal komen.
- Het onderwijs is ontvankelijk voor een structurele dialoog met overheid en werkgevers. Verwacht wordt dat de lokale overheden hier een voortrekkersrol in spelen. In dit verband is onder meer als voorbeeld van een good practice gewezen op het platform Ondernemend Meierijstad.
- In de dagelijkse uitvoeringspraktijk ondervinden opleidingen weinig problemen bij het vinden van stages. Er is wel weinig samenhang in het stagelandschap. Een goed voorbeeld is het Talentenbureau maar dat is beperkt tot een paar sectoren en zou best breder en meer integraal mogen. De meeste stages hangen af van personen en toevallige contacten. Met meer samenhang zouden betere matches gerealiseerd kunnen worden. En dat is in het belang van zowel de leerlingen als de stagebedrijven.
- Specifiek voor Gennep speelt de bereikbaarheid met het openbaar vervoer een rol, als een beletsel voor studenten om te kiezen voor een bedrijf in Gennep. Onderzoek naar studenten van de Hogescholen geven aan dat deze bereikbaarheid een zeer belangrijke factor is bij het maken van een keuze voor een stageplaats. Er zijn immers ook voldoende alternatieven.

### De vertegenwoordigers van werkgevers geven het volgende te kennen:

- Er zijn goede contacten met de gemeente Gennep. Over de relatie met de gemeente is men enthousiast en de gemeente is goed toegankelijk. Er is regulier overleg maar over arbeidsmarktvraagstukken wordt slechts incidenteel gesproken.
- Vrijwel alle bedrijven hebben te maken met krapte, met openstaande vacatures en met omzetverlies door onvoldoende personeel. Bedrijven zoeken naar creatieve oplossingen en gewezen wordt op de bereidheid om groepen, zoals oudere werkzoekenden een kans te bieden om zich te kwalificeren voor het werk in bepaalde sectoren.<sup>III</sup>
- De vertegenwoordigers van werkgevers wijzen op de noodzaak van internationale werknemers om tijdelijke en structurele tekorten op te lossen.
- De arbeidsmarkt zal de komende jaren op belangrijke onderdelen veranderen. Gewezen wordt op de grotere dynamiek, mede als gevolg van de digitalisering en robotisering. De eisen aan werknemers verschuiven van kennis naar competenties en de mogelijkheid om te wisselen van sector zal groter worden. Er is behoefte aan her-, om- en bijscholing maar dat zijn vooral individuele trajecten en die passen minder bij het (traditionele) klassikale onderwijs.
- Over stages geven werkgevers aan dat deze moeilijk met stagiaires in te vullen zijn. Werkgevers geven aan van de gemeente een meer faciliterende en ondersteunende rol te verwachten. Enerzijds door meer aan Gennep-promotie te doen bijvoorbeeld op stagemarkten van onderwijsinstellingen en anderzijds door op het gebied van wonen en bereikbaarheid? meer mogelijkheden te bieden. Werkgevers uit de zorg zijn bezig met het ontwikkelen van een interne verpleegkundigen-opleiding van de zorginstellingen in en rondom Gennep. Ze geven aan dat de gemeente deze ontwikkeling zou kunnen ondersteunen middels het opzetten van specifieke woonvoorzieningen voor deze nieuwe medewerkers.

### De samenwerkingsverbanden zoals Mooimaasvallei en het Talentenbureau tot slot hebben te kennen gegeven

- Bovenstaande bevindingen te herkennen.
- Daarnaast wijzen zij erop dat veel vraagstukken regionale vraagstukken zijn en op de schaal van de regio opgelost zullen moeten worden. Als regio wordt dan meestal spontaan de Noordelijke Maasvallei genoemd (Maasduinen en Land van Cuijk), ook door Limburgse verbanden.



## 4. Kenmerken arbeidsmarkt Gennep

### 4.1 Algemeen

Het gaat relatief goed op de arbeidsmarkt in Gennep. Vergeleken met het landelijke gemiddelde en/of de regionale arbeidsmarkt zijn er geen grote uitschieters in de scores voor bijvoorbeeld de bijstand of de WW. De uitkomsten zijn om en nabij het landelijk gemiddelde.

Er is één uitzondering: Gennep heeft een relatief zeer grote groep mensen in de Wsw. De oorzaak hiervan ligt in het verleden: de instellingen voor kinderen en volwassenen met een verstandelijke handicap. Een groep die door het afschaffen van de sociale werkvoorziening als landelijke regeling nu valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente. Deze groep kent een zeer laag verdienvermogen en betekent een forse kostenpost voor de gemeente. Duidelijk is ook dat het om een sterk vergrijsde groep gaat die vooral na 2025 met pensioen zal gaan en dus zal uitstromen. De gemeente verwacht een afname met 10% per jaar gedurende de komende jaren. Per 1 januari 2020 waren er 234 personen. Jaarlijks zal dit afnemen met 15 SE.

#### 4.1.1 Trends

De wereld van werk en werkenden zal de komende jaren radicaal veranderen. Grote ontwikkelingen zoals globalisering, robotisering en digitalisering zullen het karakter van werk ingrijpend gaan beïnvloeden. Veranderingen die plaatsvinden en waar rekening mee gehouden moet worden.

Voor Gennep is een aantal trends van belang:

- Vergrijzing en ontgroening,
- Skills,
- Regionalisering,
- Verandering van de vraag.

#### 4.1.2 Vergrijzing en ontgroening

Demografische ontwikkelingen zijn van grote invloed op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Voor de komende jaren zijn er een aantal demografische trends die relevant zijn voor de ontwikkeling van de lokale en regionale arbeidsmarkt van Gennep, Noordoost Noord-Brabant en Noord-Limburg.

De provincie Limburg laat jaarlijks de bevolkingsontwikkeling onderzoeken. Voor Gennep wordt een afname van circa 1.400 personen verwacht. Als we kijken naar het aantal jongeren dan is de daling scherper: er is sprake van een verwachte daling met ruim 20% van het aantal jongeren (tot 25 jaar) ten opzichte van 2020<sup>IV</sup>. Alle gemeenten in Noord-Limburg zullen hiermee te maken krijgen. (zie onderstaande tabel).

Tabel 1: Prognose leeftijdsopbouw bevolking Gennep, 2012-2040 in %

| <i>Leeftijd</i> | <i>2012</i> | <i>2020</i> | <i>2030</i> | <i>2040</i> |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>tot 20</i>   | <b>22,2</b> | <b>20,6</b> | <b>19,3</b> | <b>20,7</b> |
| <i>20-65</i>    | <b>59,9</b> | <b>56,8</b> | <b>51,5</b> | <b>48,2</b> |
| <i>65+</i>      | <b>17,9</b> | <b>23,0</b> | <b>29,2</b> | <b>31,0</b> |

Bronnen: PBL&CBS (statline)

In Gennep is het aandeel ouderen ten opzichte van het Nederlandse gemiddelde relatief groot: in 2018 was 22,5% van de bevolking in Gennep ouder dan 65 jaar, landelijk was dat gemiddeld 19%. Uit de tabel komt de schaarbeweging naar voren: een daling of stabilisering van het aantal jongeren en een bijna verdubbeling van het aantal ouderen.

Een andere manier om de vergrijzing in kaart te brengen is de zogeheten 'grijze druk'. Nederland vergrijst, Tot 2040 groeit het aandeel 65-plussers, landelijk van 17,8 % in 2015 tot 26,5 procent in 2040. Daarna zal het aandeel stabiliseren. In Noord-Limburg is het percentage ouderen hoger, 19,6% en zal de vergrijzing sterker doorzetten. Een belangrijk aspect van de vergrijzing is dat vanaf 2020 het aantal oudere ouderen, 75-plussers, sterk zal beginnen te groeien. Dit wordt ook wel 'dubbele vergrijzing' genoemd. Vanaf het 75ste levensjaar neemt de kans op ziekten en beperkingen duidelijk toe en de ervaren gezondheid duidelijk af. Een grotere behoefte aan zorg is het gevolg. In Noord-Limburg zal het aandeel 75-plussers tussen nu en 2040 verdubbelen. Gennep behoort tot de sterkst vergrijzende gemeenten: een op de vijf inwoners is in 2040 75-plus. Het gevolg is dat de zogeheten grijze druk sterk zal toenemen. Dit is het aantal werkenden ten opzichte van de bevolking: in 2000 waren er nog 5,2 inwoners in Gennep op iedere 65-plusser. In 2040 is er nog 1,3 werkende per 65-plusser.

Tabel 2: Grijze druk

|             | <i>Nederland</i> | <i>Noord-Limburg</i> | <i>Gennep</i> |
|-------------|------------------|----------------------|---------------|
| <i>2000</i> | <b>4,6</b>       | <b>4,9</b>           | <b>5,2</b>    |
| <i>2016</i> | <b>3,3</b>       | <b>2,9</b>           | <b>2,7</b>    |
| <i>2040</i> | <b>2</b>         | <b>1,5</b>           | <b>1,3</b>    |

Bron: CBS

Het effect op de arbeidsmarkt is complex. Hoewel de economische groei vanaf 2020 zal afvlakken, is de verwachting dat er in de meeste sectoren toch een grote vervangingsvraag blijft. Dit komt doordat veel werknemers met pensioen gaan. Daarom blijft het voor werkgevers een uitdaging om vacatures te vervullen. De uitbreidingsvraag, dat wil zeggen de vraag naar nieuwe medewerkers door een uitbreiding van de economische activiteiten zal beperkt zijn. Het betreft een aantal specifieke, zogeheten tekortberoepen, bijvoorbeeld in de zorg of techniek.

Een andere trend is dat door technologische ontwikkelingen en digitalisering sommige beroepen zullen verdwijnen. Bijvoorbeeld secretariële werkzaamheden en werkzaamheden in de financiële dienstverlening. Over het tempo waarin deze transitie zich zal voltrekken zijn de meningen verdeeld, niet over de vraag of deze zal plaatsvinden. De zakelijke dienstverlening waar veel werk aan het verdwijnen is, is niet zo groot in Gennep.

De logistiek daarentegen wel. We voorzien dan ook niet direct een heel groot verlies aan werkgelegenheid als gevolg van de robotisering of automatisering. Bovendien komen er ook nieuwe werkzaamheden bij. Wie kijkt naar ontwikkeling van de arbeidsdeelname kan niet anders concluderen dat deze is toegenomen. Meer mensen hebben een plek op de arbeidsmarkt gevonden.

#### 4.1.3 Groene vlucht

In samenhang met de afname van de bevolking is sprake van een verdere verstedelijking: de komende jaren zal de trend van een trek naar de grote steden verder doorzetten. Zowel in Nederland als in Duitsland is sprake van een trek van vooral hoger-opgeleide jongeren naar grote steden. Zeker voor de regio Noord-Limburg is dit relevant. De uitdaging is juist om deze groepen te behouden voor de regio. Volgens het CBS stelt de trek naar de stad de regio's voor belangrijke uitdagingen omdat de hoger opgeleide jongeren belangrijk zijn voor het toekomstperspectief van de regio.

Uit de onderstaande tabel blijkt dit ook. In de tabel (bijlage 4) is het aantal inschrijvingen en uitschrijvingen van jongeren uit de gemeenten Gennep sedert 2015 weergegeven. In de tabel zijn alleen de belangrijkste steden en dorpen weergegeven en niet alle gemeenten.

De cijfers geven een duidelijk beeld:

- In totaal zijn er 807 jongeren uitgeschreven en 650 ingeschreven,
- Vooral Nijmegen en de gemeenten nabij Gennep zijn plaatsen waar de jongeren zich vestigen,
- Verder, zoals verwacht mag worden is er sprake van een trek naar de andere universiteitssteden: Eindhoven, Amsterdam, Tilburg en Maastricht,
- Als we in- en uitschrijvingen met elkaar vergelijken dan heeft Gennep een positieve instroom vanuit Berg en Dal, Cuijk en vooral Mook en Middelaar. Bij alle andere gemeenten is sprake van een vertrekoverschot: eenmaal naar een andere stad vertrokken blijft een groot deel van de jongeren daar (of elders) en keren niet meer terug.

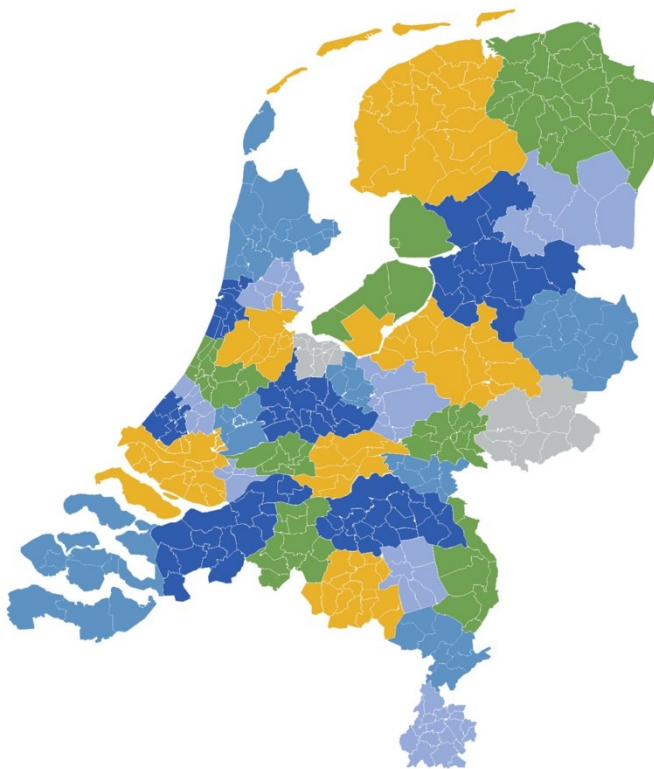
Ondanks de toenemende vraag naar werknemers blijkt het lastig voor sommige werkzoekenden om een baan te vinden. Daarnaast is er een groep werkzoekenden met een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Een mismatch die mede veroorzaakt wordt door een veranderende vraag. Door de digitalisering verdwijnen zoals gezegd functies, maar ontstaan ook weer nieuwe.

De eisen aan werknemers en werkenden worden groter en veranderen: kennis en vaardigheden worden belangrijker en een leven lang ontwikkelen is nodig om een goede positie op de arbeidsmarkt te krijgen en te behouden. Sommige arbeidsmarktregio's experimenteren om die reden met het opzetten van zogeheten Houses of Skills. Deze zijn niet alleen bedoeld voor werkzoekenden, maar voor alle werkenden die zich willen (her)oriënteren op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

In nauwe samenwerking met werkgevers worden deze Houses of Skills opgezet. Sommige zijn sectorspecifiek en richten zich op bijvoorbeeld zij-instromers voor tekortsectoren zoals de zorg en techniek. Als iemand interesse heeft om bijvoorbeeld de overstap naar een bepaalde functie of sector te maken, en daarvoor ook geschikt is, volgt een opleidings-traject. Een dergelijke aanpak is zeker aantrekkelijk voor hoger opgeleiden en is interessant voor werkgevers met tekorten aan geschoolde werknemers.

#### 4.1.4 Regionalisering

Regionalisering van de arbeidsmarkt is één van de speerpunten voor de komende jaren. De afgelopen jaren zijn er arbeidsmarktregio's opgezet die de brug met de regionale werkgevers moeten slaan. De komende jaren wordt fors ingezet op een verdere uitbouw van deze regionalisering. Gemeenten worden geacht intensiever samen te werken in regionaal verband en er worden veel middelen toegekend aan de arbeidsmarktregio's. Voor de komende twee jaar gaat het onder meer om het programma Perspectief op Werk (PoW). De centrumgemeente heeft hierbij de regie. Voor Gennep is dat Noord-Limburg met Venlo als centrumgemeente. Met deze regio heeft Gennep op de arbeidsmarkt minder verbanden dan met de twee andere regio's waar Gennep aan grenst: Noordoost Noord-Brabant en het Rijk van Nijmegen. Er werken meer mensen in deze arbeidsmarktregio's dan in de regio waar Gennep onder valt. De regionalisering is echter een gegeven en het is van belang dat Gennep de banden met deze andere regio's beleidsmatig aanhaalt.



Arbeidsmarktregio's Nederland

#### 4.1.5 Verandering van de vraag

Werkgevers die bij het regionale werkgeversservicepunt<sup>V</sup>, de gemeente of Intos vacatures aangeven, krijgen vaak te horen dat er geen personen zijn die matchen op hun vraag. De afstand tussen vraag en aanbod is in de afgelopen jaren, mede door de gunstige economische ontwikkeling, groter geworden.

Dat is ook het gevolg van technologische ontwikkelingen. Mede daardoor verdwijnen functies, ontstaan nieuwe beroepen of moeten werknemers nieuwe vaardigheden leren: de laptop wordt steeds belangrijker voor de monteur.

Voor Gennep is ook de opkomst van de transport en logistiek van belang, waardoor de vraag naar *order pickers* en magazijnmedewerkers toeneemt.

Het is noodzakelijk om goed zicht te hebben op deze ontwikkelingen en de mogelijkheden die deze bieden voor Gennep. Werkgevers geven onder meer aan dat het lastig is om de beter geschoolde medewerkers aan te trekken. Er zijn voldoende stageplekken die echter niet worden benut door studenten. Gennep zal, aldus werkgevers, meer zichtbaar moeten worden als een gemeente waar het goed wonen en werken is. Kortom een punt van aandacht is om werkgevers te ondersteunen bij het invullen van stageplekken en het aantrekken van 'jong' talent.

## 5. Kerncijfers arbeidsmarkt

### 5.1 Omvang werkgelegenheid

De kerncijfers zijn afkomstig van het CBS. Gennep heeft een potentiële beroepsbevolking van ruim 12.000 personen en circa 4.000 niet beroepsbevolking, jongeren en gepensioneerden.

Tabel 2: Omvang werkgelegenheid (in absolute aantallen), 2014-2018

| <i>x 1000</i>                | 2014      | 2015      | 2016      | 2017      | 2018      |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <i>Beroepsbevolking</i>      | <b>13</b> | <b>12</b> | <b>12</b> | <b>13</b> | <b>12</b> |
| <i>Niet beroepsbevolking</i> | <b>4</b>  | <b>4</b>  | <b>4</b>  | <b>4</b>  | <b>4</b>  |

Bron: CBS-arbeidsdeelname

#### 5.1.1 Arbeidsdeelname

De arbeidsdeelname<sup>VI</sup> in Noord-Limburg is in de afgelopen periode toegenomen. Precieze cijfers voor Gennep zijn niet beschikbaar, alleen voor de arbeidsmarktregio Noord-Limburg. Wat blijkt is dat de arbeidsdeelname in Noord-Limburg is gestegen tot 71,1%. In Nederland is de arbeidsdeelname 1% lager: 70,5%.

Een nadere uitsplitsing laat zien dat vrouwen, mensen met een migratieachtergrond en de lager en middelbaargeschoolden in Noord-Limburg een iets hogere arbeidsdeelname hebben dan het Nederlands gemiddelde. Alleen hoger geschoolden scoren voor Nederland beter dan Noord-Limburg. Uit de tabel blijkt ook dat de arbeidsdeelname van mannen iets hoger is dan die van vrouwen en vooral dat hoe hoger de opleiding is hoe hoger de deelname aan het arbeidsproces.

Tabel 3 : Arbeidsdeelname in % in Noord-Limburg en Nederland, 2018

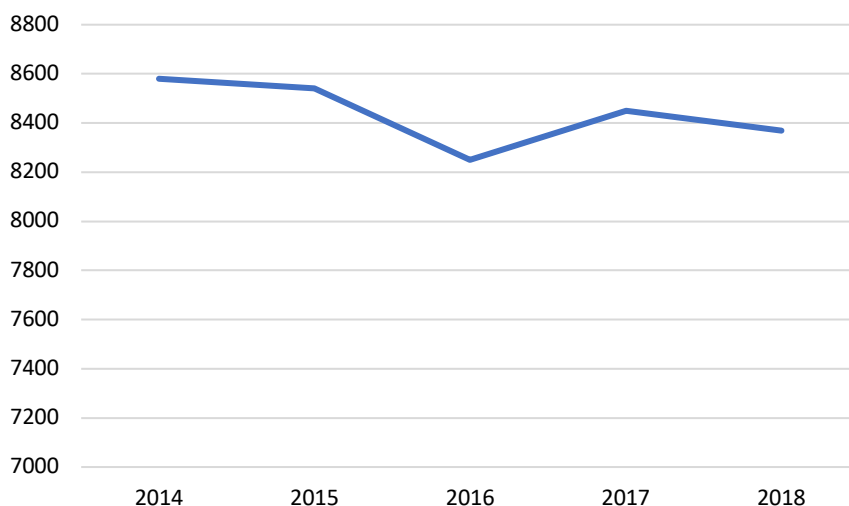
|                             | 2018<br>Noord-Limburg | 2018<br>Nederland |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| <i>Totaal</i>               | <b>71,1</b>           | <b>70,5</b>       |
| <i>mannen</i>               | <b>75,1</b>           | <b>75,3</b>       |
| <i>vrouwen</i>              | <b>67,0</b>           | <b>63,2</b>       |
| <i>15-24</i>                | <b>73,8</b>           | <b>68,9</b>       |
| <i>25-44</i>                | <b>89,4</b>           | <b>87,6</b>       |
| <i>45-75</i>                | <b>61,0</b>           | <b>60,3</b>       |
| <i>Migratie-achtergrond</i> | <b>72,1</b>           | <b>71,3</b>       |
| <i>Lager onderwijs</i>      | <b>55,6</b>           | <b>51,9</b>       |
| <i>Middelbaar onderwijs</i> | <b>75,9</b>           | <b>73,9</b>       |
| <i>Hoger onderwijs</i>      | <b>82,7</b>           | <b>83,9</b>       |

Bron: CBS

### 5.1.2 Werkgelegenheid: het aantal banen

Als we kijken naar de ontwikkeling van het aantal banen dan constateren we een bescheiden daling van het aantal banen tussen 2014 en 2018. DE reeks is gebaseerd op de gegevens van LISA. De afname betreft 201 banen, vooral als gevolg van de sluiting van een zorginstelling.

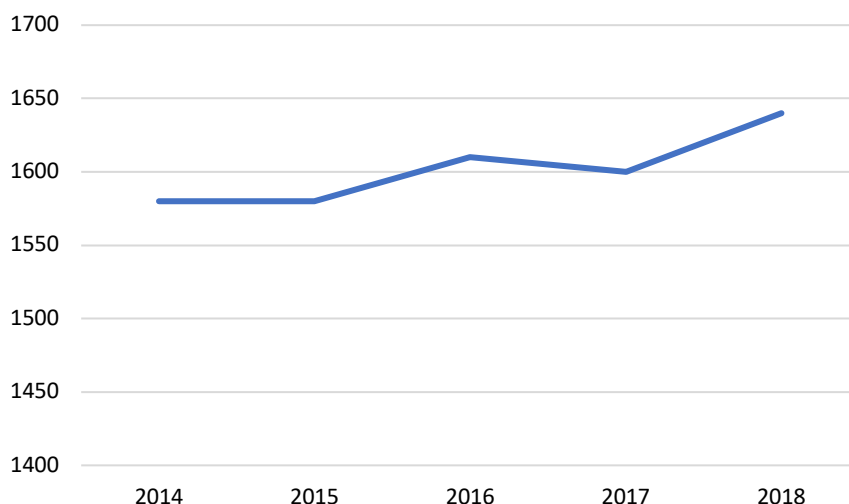
Figuur 1: Werkgelegenheid: aantal banen en vestigingen



Bron LISA, bewerking Locus

Tegenover een daling van het aantal banen staat een stijging van het aantal vestigingen. Ook op basis van LISA blijkt tussen 2014 en 2018 het aantal vestigingen met 60 gestegen. Het gaat vooral om zelfstandigen: van 1580 vestigingen in 20-14 naar 1640 vestigingen in 2018.

Figuur 2: Het aantal vestigingen in Gennep, 2014-2018 in absolute aantallen



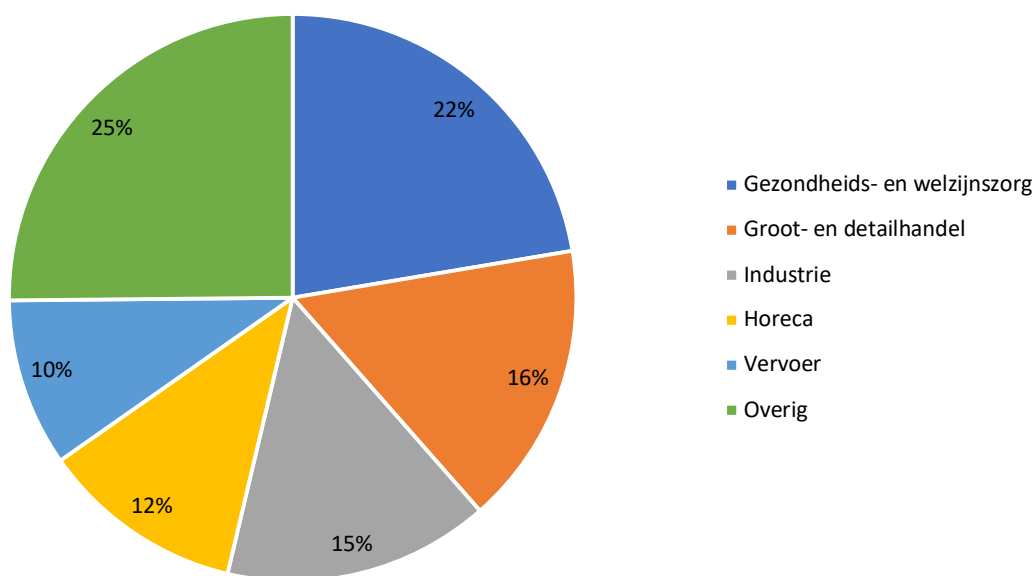
Bron LISA, bewerking Locus

### 5.1.3 Werkgelegenheid: sectoren

Waar werken de Gennepenaren vooral? De gezondheidszorg is een zeer grote sector voor Gennep. Ongeveer een kwart van de banen in Gennep is gerelateerd aan de zorg. Op afstand gevolgd door groot- en detailhandel, industrie en horeca. Na de horeca komt een verzamelcategorie en daarna het vervoer. Bouw en landbouw zijn relatief kleine sectoren in Gennep.

Uit de figuur blijkt dat ondanks de dominantie van de zorg Gennep een diverse werkgelegenheidsopbouw kent. Belangrijke sectoren zoals de zorg, Industrie, Vervoer, Horeca behoren ook tot de groeisectoren, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Zakelijke Dienstverlening.

Figuur 3: Werkgelegenheid per sector in Gennep, 2018, in %



Bron: LISA, bewerking Locus



#### 5.1.4 Werkgelegenheid: verwachtingen Gennep

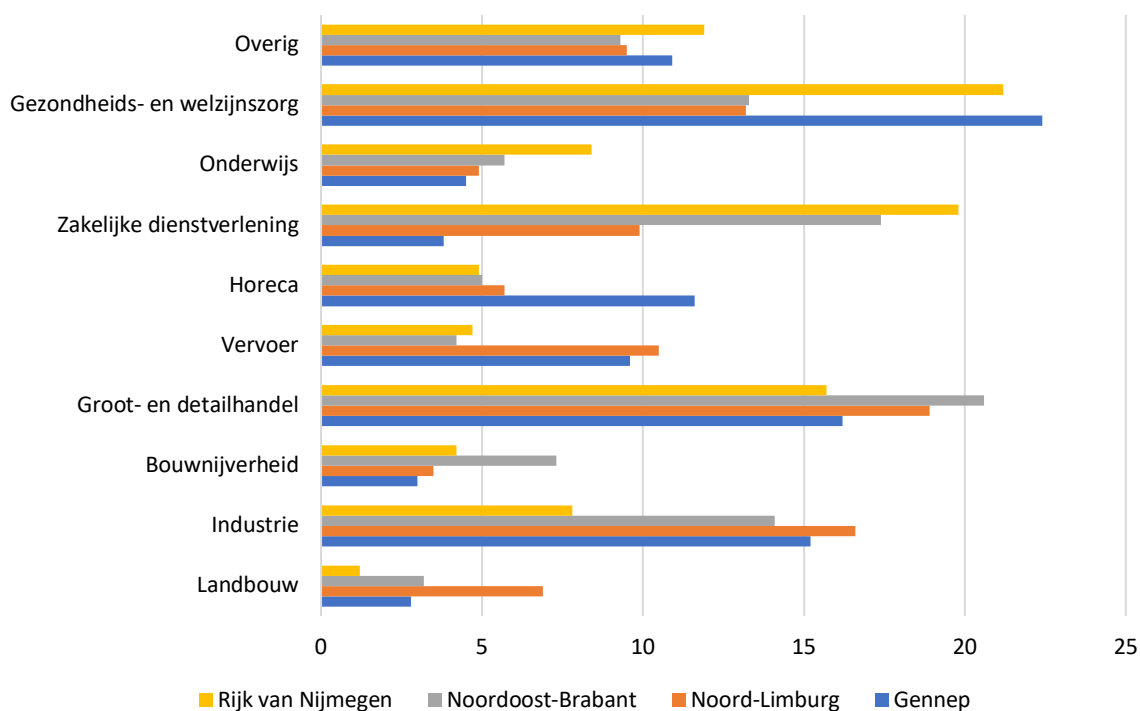
De omvang van de werkgelegenheid heeft zich positief ontwikkeld in de afgelopen jaren. De verwachting van onder meer het UWV is dat de groei in de komende jaren (vanaf 2020) iets zal afzakken. Specifieke gegevens voor Gennep ontbreken. Er zijn wel prognoses beschikbaar voor de drie arbeidsmarktregio's waar Gennep mee verbonden is: Noord-Limburg, Noordoost Noord-Brabant en Rijk van Nijmegen. Daaruit blijkt dat:

- De werkgelegenheid zal blijven groeien, maar er zullen wel verschillen per sector zijn.
- In sommige sectoren, zoals de financiële dienstverlening, neemt het aantal banen mogelijk iets af. Naar verhouding zal Gennep hier niet zwaar door worden getroffen gezien de geringe omvang van deze sector in Gennep.
- De toename die wordt verwacht in onder meer de voor Gennep belangrijke sectoren groothandel, uitzendbureaus, zorg en welzijn en detailhandel gunstig is.

#### 5.1.5 Werkgelegenheid: sectoren per arbeidsmarktregio

Op basis van de LISA-bestanden kan wel een vergelijking gemaakt worden met de werkgelegenheid per arbeidsmarktregio. Uit de onderstaande figuur blijkt het eigen profiel van de Gennepse werkgelegenheid.

Figuur 4: Werkgelegenheid per sector, arbeidsmarktregio's, 2018 in % (LISA)



Bron: LISA (bewerking Locus)

Uit de figuur blijkt tevens dat het profiel van Gennep anders is dan het profiel van de regio Noord-Limburg.

## 5.2 Vraag en aanbod: vacatures

De drie arbeidsmarktregio's verschillen van elkaar. Uit de diverse prognoses blijkt dat de arbeidsmarkt in Noord-Limburg in 2020 minder gespannen zal zijn dan die in Noordoost Noord-Brabant en Arnhem/Nijmegen. In het tweede kwartaal van 2019 bereikte de schaarste een piek, vooral in de techniek maar ook in de transport en logistiek. Voor Genneep is het relevant om juist ook naar de aanpalende arbeidsmarktregio's te kijken. De grootste vraag en/of schaarste is in Noordoost Noord-Brabant, dicht bij Genneep.

Het UWV kent een zogeheten spanningsmeter voor beroepen en die geeft de grootste tekorten in Noordoost Noord-Brabant aan. In Noordoost Noord-Brabant zijn 29 beroepen (zeer) moeilijk te vervullen. In Noord-Limburg zijn zeven beroepen krap en is vooral de vraag naar ICT-beroepen zeer krap. Alleen de creatieve en taalkundige beroepen kennen een ruime arbeidsmarkt. Kerncijfers zijn:

- De top 3 van schaarse beroepen is in alle regio's: zorg, elektro/techniek en metaal/machine.
- Twintig procent van de bedrijven in Noord-Limburg ervaart belemmeringen door een tekort aan personeel, vooral werkgevers in de transport en logistiek. Eén op de drie werkgevers in de transport en logistiek ervaart er belemmeringen als gevolg van een tekort aan personeel.
- De vraag naar personeel heeft betrekking op alle opleidingsniveaus. Er is dus ook vraag naar werknemers met alleen een basisopleidingsniveau.
- De verwachting van het UWV is dat de tekorten zullen blijven.

Onderzoekers zien de langdurige tekorten vooral in specifieke beroepen. De tekorten ontstaan onder meer door de ontgroening. Door onvoldoende aanwas van jongeren zijn er ook minder jongeren die voor de techniek kiezen. Ook de beperkte beschikbaarheid van werkzoekenden met recente werkervaring en de mismatch tussen functie-eisen en kwalificaties van werkzoekenden dragen bij aan de tekorten.

### 5.2.1 Baanopeningen

Welke 'baanopeningen' zullen er de komende jaren ontstaan? De vraag op de arbeidsmarkt betreft zowel de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag. Voor de arbeidsmarktregio's zijn prognoses voor de komende drie jaren, tot 2022 gemaakt. Het betreft een schatting en geeft een trend aan. Uit de gegevens blijkt dat de komende jaren de gevolgen van de vergrijzing duidelijk zichtbaar zijn door een grote vervangingsvraag. Wat blijkt voor alle drie de regio's:

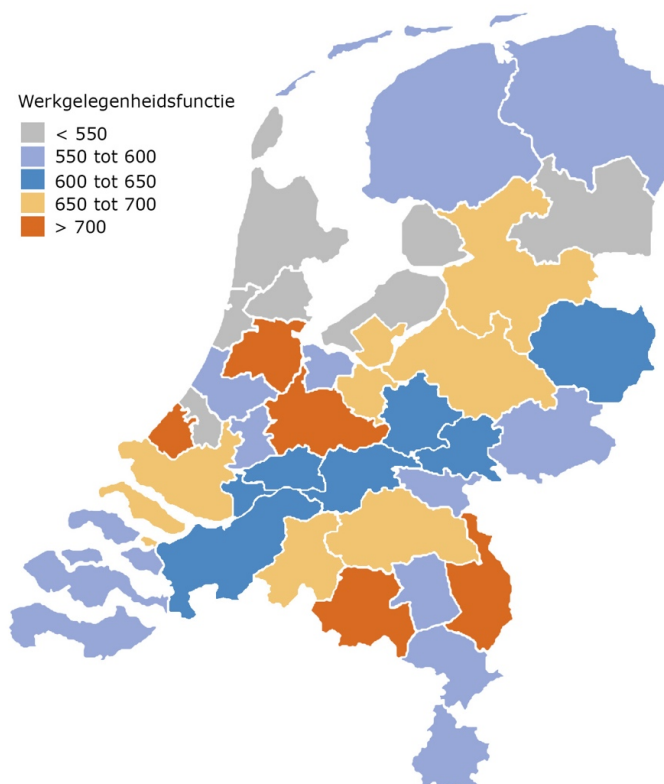
- Er komen vacatures beschikbaar voor alle niveaus: van basis/vmbo tot universitair. Een interessante conclusie is dat er een relatief grote vervangingsvraag is voor praktisch geschoolden. Tegelijkertijd zoeken werkgevers voor de uitbreidingsvraag vooral hoger geschoold personeel: van mbo 4 tot en met universitair geschoolden.
- Dat biedt kansen en vraagt om een proactieve houding om met werkgevers het gesprek aan te gaan op welke wijze werkzoekenden voorbereid kunnen worden op vooral de vervangingsvraag. Scholingstrajecten, stages maar ook het adviseren over het aanpassen van werkprocessen door bijvoorbeeld functiecreatie en jobcarving zijn instrumenten die de gemeente/UWV en een werkgeversservicepunt kan inzetten om werkgevers te ondersteunen bij het vervullen van deze vacatures.

De gemeente zou de werkgevers vooral moeten wijzen op de mogelijkheden van dergelijke instrumenten en de meerwaarde daarvan. Er zijn inmiddels veel voorbeelden met positieve 'business-cases' die voor bedrijven interessant zijn.

### 5.3 Werkgelegenheidsfunctie, migratie en pendel

Gennep kent een internationaal profiel: er wonen 42 verschillende nationaliteiten en van oudsher is deze regio een regio met veel arbeidsmigratie en pendel. Uit onderzoek naar de werkgelegenheidsfunctie blijkt dat er sprake is van relatief veel pendel.<sup>VII</sup> Interessant is dat het aantal pendelaars is toegenomen. Volgens LISA-gegevens kende Gennep in 2009 nog een gemiddeld aantal pendelaars. Dat is toegenomen in de afgelopen jaren. In de kaart is de werkgelegenheidsfunctie weergegeven. Gennep heeft een werkgelegenheidsfunctie die iets lager ligt dan Noord-Limburg en sluit meer aan bij Noordoost Noord-Brabant: tussen de 650 en 700 banen ten opzichte van het aantal inwoners. (zie onderstaande kaart).

Figuur 5: Werkgelegenheidsfunctie



Bron: UWV

Er is relatief weinig grensoverschrijdende pendel. Werkgevers geven aan dat de grens echt een grens is. De oorzaken zijn divers. Werkgevers noemen vooral verschillen in regelingen die barrières vormen in het 'over de grens werken'. Als voorbeeld noemen ze de verschillen in sociale zekerheid. Dit wordt op nationaal en Europees niveau geregeld en is door lokale overheden niet te beïnvloeden.

Daarnaast is er ook aan de andere kant van de grens schaarste aan bijvoorbeeld technici of medewerkers voor de zorg. Ook in Duitsland zijn dit tekortsectoren. Er zijn kortom weinig prikkels voor Duitse werknemers om over de grens te komen werken. Er is uiteraard wel sprake van grensoverschrijdende arbeid maar dat is, aldus de geïnterviewde werkgevers, meer het gevolg van persoonlijke contacten.

### 5.3.1 Migratie

De grensgebieden en Noord-Limburg zijn van oudsher gebieden waar relatief veel arbeidsmigratie plaats heeft gevonden. Cijfers over migratie en het aantal migranten per gemeente zijn niet voor handen. Migratie-onderzoekers wijzen in dit kader op een kenmerk van arbeidsmigranten of internationale werknemers zoals nu de gangbare term is, die niet aan een gemeente gebonden zijn maar vooral op een regio georiënteerd zijn.<sup>VIII</sup>

Slechts een deel van de internationale werknemers is geregistreerd in de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente of het Werknemersbestand van UWV (WNB). In het BRP worden persoonsgegevens bijgehouden van iedereen die vier maanden of langer in Nederland woont (de ingezetenen) en degenen die een relatie met de Nederlandse overheid hebben (niet-ingezetenen). Internationale werknemers die hier tijdelijk werken en niet of korter dan vier maanden in Nederland wonen, vallen onder de niet-ingezetenen. Volgens gegevens van een van de grootste uitzendbureaus die in de regio actief zijn (OTTO) werken naar schatting ongeveer 32.000 mensen uit het buitenland in Noord-Limburg in 2018.

Veel van deze internationale werknemers zijn werkzaam in de agrarische sector. Van oorsprong kwamen en komen veel internationale werknemers uit Polen. De schatting is dat ongeveer 60% afkomstig is uit Polen (peildatum 2016). Ze zijn vooral werkzaam in de landbouw (33%), industrie (26%) en de logistiek (23%). Nu de Poolse economie groeit en de Poolse regering maatregelen treft om de arbeiders in eigen land te houden, neemt het aandeel gestaag af. Internationale werknemers uit andere EU-landen, waar lonen minder hard stijgen en waar meer werkloosheid heerst, kunnen de terugname van Poolse internationale werknemers opvangen. In Noord-Limburg neemt bijvoorbeeld het aantal Roemeense en Bulgaarse arbeiders toe.

Werkgevers geven aan dat arbeidsmigratie noodzakelijk is en zal blijven in de komende jaren. Zeker in de agrarische sector maar ook bijvoorbeeld in de logistieke sector. De precieze aantallen zijn lastig te geven: onderzoekers schatten dat er de komende jaren tussen de 1.100 en 4.800 nodig zijn om de tekorten op de arbeidsmarkt aan te vullen<sup>IX</sup>. Een vraag die zeker tot 2030 zal blijven vanwege de daling van de potentiële beroepsbevolking. Een correctie op deze ontwikkeling is dat mogelijk in de logistieke sector juist een forse daling van de vraag naar internationale werknemers zal plaatsvinden. Het economisch adviesbureau Buck Consultants International (BCI) voorspelt dat de robotisering in Nederland versneld doorgevoerd zal worden. BCI becijfert dat in de komende vijftien jaar 40% van alle banen bij bijvoorbeeld de grote Nederlandse distributiecentra verloren gaan. Juist in Noord-Limburg is de logistiek een sector waar veel internationale werknemers werkzaam zijn en dat kan van invloed zijn op het aantal.

Werkgevers wijzen op de ontwikkeling dat niet alleen geworven moet worden voor hoger geschoolde internationale werknemers. Werkgevers uit bijvoorbeeld de technieksector stellen dat tijd voorbij is dat buitenlandse arbeiders vooral laaggeschoold werk doen in de landbouw en logistiek. De uitdaging is ook hoe de hoger geschoolde migrant te faciliteren. In dit kader wordt ook op de concurrentie van Duitsland gewezen. Aangezien veel Oost-

Europese migranten vaak de Duitse taal machtig zijn is bij gelijke arbeidsvoorwaarden Duitsland een geduchte concurrent voor het aantrekken van internationale werknemers.

Tot slot heeft (arbeids)migratie ook een positief effect op de bevolkingssamenstelling: door de vergrijzing en ontgroening zal de bevolkingsgroei vooral plaatsvinden door immigratie van zowel westerse als niet-westerse migranten. In Noord-Limburg is deze trend al zichtbaar maar onderzoekers zien ook verschillen met de nationale ontwikkeling. Er is sprake van een iets andere dynamiek als gevolg van de grensligging en de ontwikkeling van de huizenmarkt zowel in Duitsland als in Nederland. Voor sommige grensbewoners maakt het weinig uit in welk land ze wonen en kiezen ze voor de kant van de grens waar de huizenprijzen het laagst zijn. De afgelopen decennia lijkt het voordeel vooral aan de Duitse kant te liggen waardoor er sprake is van een 'trek' naar Duitsland.

De beleidsontwikkelingen voor de overheid zit met name in de rol om te zorgen voor goede randvoorwaarden voor de huisvesting. Werkgevers spelen hier ook een rol in, zeker ook de uitzendbureaus.

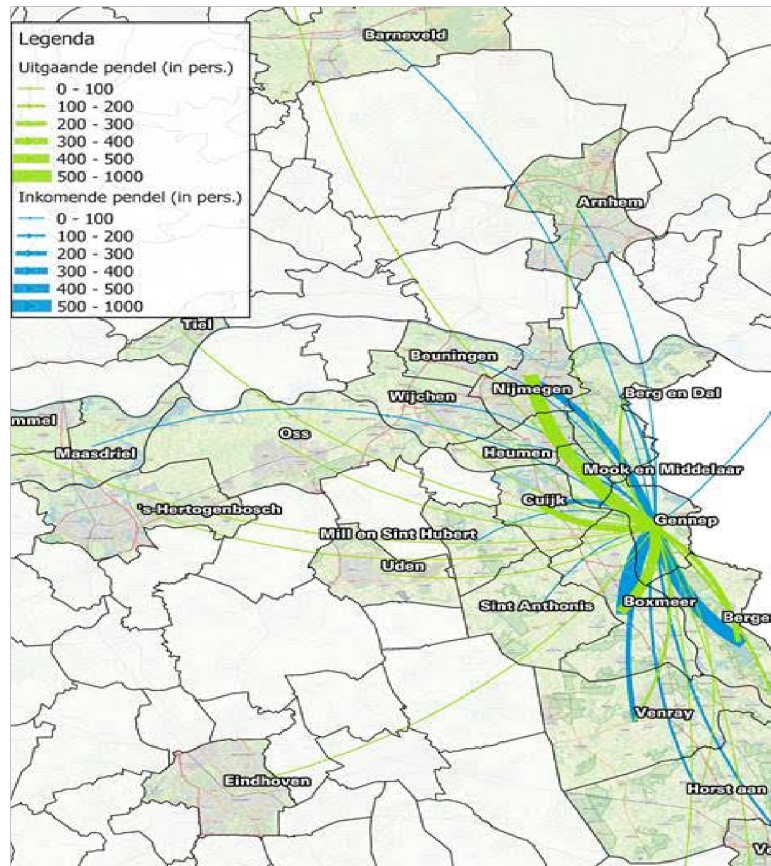
Huisvestingsbeleid voor internationale werknemers is vooral regionaal beleid en de gemeente Gennep werkt lokaal aan een beleidsplan huisvesting internationale werknemers waarin de volgende elementen zullen terugkomen:

- De gemeente staat positief tegenover de komst van internationale werknemers. Internationale medewerkers zijn noodzakelijk voor de ondernemers en een gezonde lokale economie. De rol van de gemeente is faciliterend en regulerend, zeker op het terrein van huisvesting, waarbij zeker niet uit het oog moet worden verloren dat ook voor bestaande ingezetenen de toegang tot de woningmarkt niet mag worden bemoeilijkt.
- De gemeente wil om het lokale bedrijfsleven te ondersteunen ook beleid ontwikkelen om de huisvesting goed te regelen. Ook met het oog op die bewoners die wellicht overlast kunnen hebben van een grote groep migranten die tijdelijk in Gennep verblijven.
- Bij uitstek is dit vooral een regionaal vraagstuk en moet op regionaal verband aangepakt worden. Er is een samenwerkingsverband met andere gemeenten in Noord-Limburg: er is een intentieverklaring tussen de Stichting Ondernemend Limburg, de provincie Limburg en diverse gemeenten (Regio Venlo) om een klimaat te scheppen waarin internationale werknemers zich welkom voelen.<sup>x</sup>

### 5.3.2 Pendel

Onderzoek naar de binnenlandse pendel laat zien dat 40% van de Gennepenaars woont en werkt in Gennep. 60% werkt elders, vooral in het aanpalende Land van Cuijk en het Rijk van Nijmegen. Veel minder is de pendelstroom naar Noord-Limburg.

Figuur 6: Inkomende en uitgaande pendel



Bron: LISA, bewerking STEC

De gemeente Gennep heeft een neutraal pendelsaldo. Er reizen dagelijks ongeveer evenveel mensen vanuit omliggende gemeenten naar Gennep als mensen vanuit Gennep naar werk buiten de gemeente. Hieruit blijkt de regionale uitwisseling en verzorgingsfunctie van het Gennepse bedrijfsleven, aldus Stec.

De oriëntatie op Noord-Brabant en Nijmegen blijkt ook uit de analyse over de 'netwerkracht' van de regio uit de Atlas voor gemeenten, 2014. De netwerkracht van een regio geeft aan hoe sterk een regio onderling verbonden is<sup>xi</sup>. Uit de analyse van de netwerkracht van Noord-Limburg blijkt dat de regio niet als een geïntegreerd geheel functioneert. In de regio is er redelijk veel sprake van interactie tussen Venlo, Horst aan de Maas, Peel en Maas, Venray en Beesel. Daarbij is er vooral sprake van verkeer naar Venlo als centrumstad. Uit de analyse blijkt dat Gennep en de andere twee gemeenten in de top van Noord-Limburg, Bergen en Mook en Middelaar, primair georiënteerd zijn op Nijmegen en de plaatsen direct over de provinciegrens in Noord-Brabant. Uit de analyse van de dagelijkse verplaatsingen blijkt ook dat het contact met het Duitse achterland beperkt is. Ook al is de landsgrens fysiek makkelijk over te steken, ze blijft uiteindelijk een grote barrière.

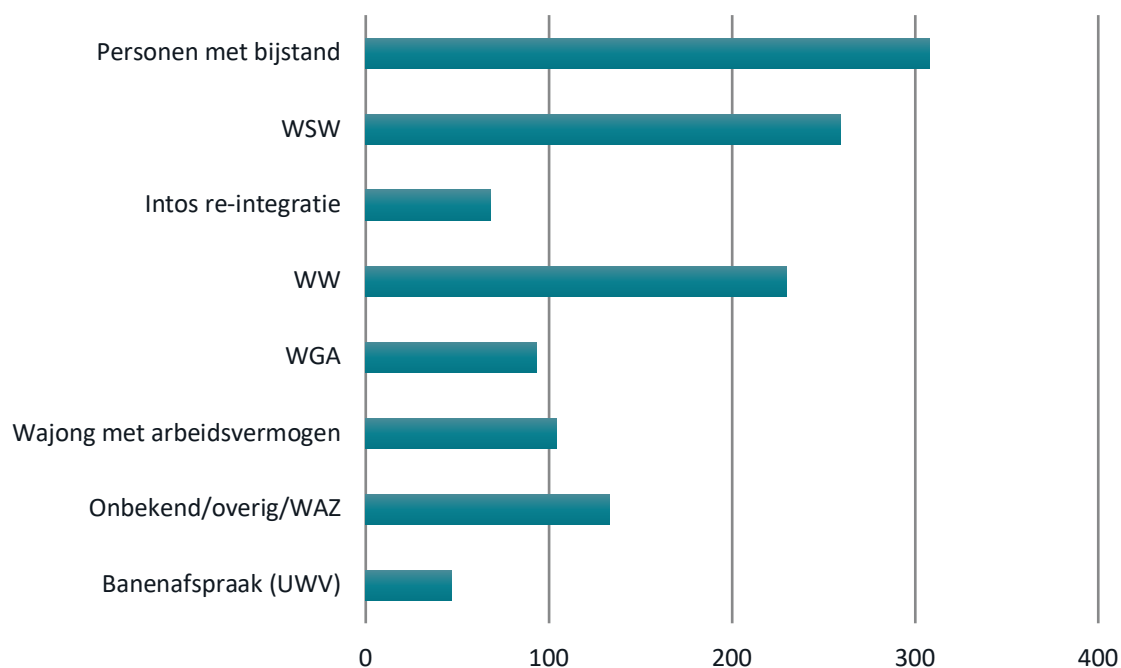
#### 5.4 Arbeidsreserve

Burgers moeten, noodgedwongen, soms een beroep doen op ondersteuning als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of een arbeidsbeperking. UWV, Intos en de gemeente zijn verantwoordelijk voor, onder meer, de re-integratie van werkzoekenden naar een bij voorkeur duurzame plaats op de arbeidsmarkt. Het bestand is onderzocht en uit de analyse blijkt:

- Gemeente, Intos en UWV weten veel over de 'eigen' uitkeringsgerechtigden en medewerkers, maar een totaaloverzicht ontbreekt.
- Bij de verschillende instellingen is veel kennis over de individuele uitkeringsgerechtigde, maar in de systemen is dat niet terug te vinden.
- Het perspectief op de mogelijkheden van uitkeringsgerechtigden op de arbeidsmarkt is vaak onvolledig. Veel gegevens zijn niet ingevuld of achterhaald.
- Gemeente, Intos en UWV zijn gestart met het meer inzichtelijk maken van de bestanden, maar hier is een verbeter slag mogelijk (zie aanbevelingen). Het is doel is één gezamenlijk bestand waar zowel de gemeente als Intos en UWV gebruik van maken. De basis hiervoor is SONAR, het registratiesysteem van het UWV. Ook de gemeente en Intos hebben toegang tot SONAR.<sup>xii</sup>



Figuur 7: Vraag en aanbod: uitkeringsgerechtigden Gennep, 2<sup>e</sup> kwartaal 2019, in absolute aantallen



Bronnen: Gemeente Gennep, Intos, UWV, bewerking Locus

In de figuur 7 is het aantal uitkeringsgerechtigden voor Gennep weergegeven. Ongeveer 10% van de inwoners van Gennep heeft een (gedeeltelijke) uitkering en/of dienstbetrekking WSW. In de grafiek is het aantal jongeren in Gennep met een Wajong uitkering zonder arbeidsvermogen niet opgenomen. De belangrijkste kenmerken per groep worden hierna uitgewerkt. Duidelijk is de relatief grote omvang van de groep WWSW-ers: een kleine 2,5% van de beroepsbevolking in Gennep heeft een WSW dienstbetrekking; landelijk is dat minder dan 1%.



#### 5.4.1 vergelijking met andere Limburgse gemeenten

Door het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt is onderzoek gedaan naar uitkeringsgerechtigden in Limburgse gemeenten (zie bijlage 3). De belangrijkste conclusie voor Gennep is dat Gennep gemiddeld is. Er zijn wel specifieke uitdagingen maar afgezien van de WSW gaat het best goed in Gennep ten opzichte van andere Limburgse gemeenten en het landelijk gemiddelde:

- Iets lager percentage bijstandsgerechtigden,
- Gemiddeld percentage werklozen,
- Iets hoger percentage arbeidsongeschikten,
- Gemiddeld percentage inactieven.

Het is positief dat er relatief meer uitkeringsgerechtigden in deeltijd aan het werk zijn. Dat zou nog versterkt kunnen worden. Uit onderzoek blijkt dat degenen die parttime werken en een bijstandsuitkering hebben een grotere kans hebben om volledig uit de uitkering te komen.

#### 5.4.2 Nadere uitwerking groepen uitkeringsgerechtigden

Wat zijn de belangrijkste conclusies uit de bestandsanalyse

- Grote groep WSW-medewerkers met verstandelijke handicap (zeer laag verdienpotentieel),
- Veel oudere werkzoekenden,
- Veel jongeren zonder startkwalificatie,
- Veel deeltijders in de bijstand.

#### 5.4.3 Personen met een bijstandsuitkering

In de afgelopen jaren is het aantal personen dat een beroep doet op bijstand vanuit de gemeente gedaald door de gunstige economische conjunctuur. De problematiek voor Gennep is vergelijkbaar met andere gemeenten. De bijstandsgerechtigden vallen onder de Participatiewet en deze groep uitkeringsgerechtigden wordt ook aangeduid met participatiegroep. Wat zijn de belangrijkste kenmerken?

- Ongeveer 33% is ouder dan 55 jaar. 24% is tussen de 45 en 54 jaar. 7% van de participatiegroep is jonger dan 25 jaar. 54% van de participatiegroep is man; 46% is vrouw.
- Vooral Nederlandse burgers doen een beroep op ondersteuning: 77% heeft de Nederlandse nationaliteit. Vier personen zijn stateloos. Van tien personen zijn geen gegevens bekend en verder zijn er 17 andere nationaliteiten.

- Over de opleiding en achtergrond is in de bestanden weinig te vinden. Veelal lager opgeleiden doen een beroep doen op de bijstand: zeven personen hebben basisschool, 37 personen lbo of mavo en drie personen hebben een hbo-diploma. In 151 dossiers zijn geen nadere gegevens gevonden.
- Het merendeel is ongehuwd en/of alleenstaand: 127 personen zijn ongehuwd, 83 personen zijn gescheiden en 41 personen zijn gehuwd.

#### 5.4.4 Werkloosheidswet – WW

Degenen die via de UWV een beroep op een WW-uitkering doen, lijken op hoofdlijnen op de mensen met een bijstandsuitkering. Over het algemeen gaat het om oudere werkzoekenden. Ruim de helft (54%) van alle WW-uitkeringen in Noord-Limburg werd in december 2018 verstrekt aan personen van 50 jaar of ouder. Door de toegenomen levensverwachting en stijgende AOW-leeftijd is een steeds groter aandeel van de WW populatie bovendien zelfs 60 jaar of ouder. Het gaat vooral om laaggeschoolde werknemers en mensen die werkzaam zijn in krimpberoepen, zoals secretaresses, financieel medewerkers, receptionisten en telefonisten.

- Een specifieke groep bijstandsgerechtigden zijn degenen die vanuit de WW doorstromen naar de bijstand. Door de gunstige economische ontwikkeling stromen er minder personen vanuit de WW door naar de bijstand. Dat is positief, maar voor gemeenten is dit toch een belangrijk deel van de nieuwe instroom in de bijstand. De regio Noord-Limburg scoort relatief gunstig ten opzichte van het landelijk gemiddelde: 3,2% stroomt door van WW naar bijstand; landelijk is dat 4,6%. Gennep heeft binnen de regio een van de hoogste doorstroompercentages: 3,7%. In absolute aantallen gaat het om circa 20 personen.
- Er zijn diverse experimenten waarbij gemeenten samen met het UWV de WW'ers die waarschijnlijk zullen uitstromen vroegtijdig gaan bemiddelen (de zogeheten praktijkroute). Deze experimenten zijn van recente datum (2019). Het betreft mensen met bijvoorbeeld een kortdurend recht op WW. Het landelijk beleid was dat deze werkzoekenden eerst door het UWV bemiddeld zouden worden en pas zodra het einde van de WW in zicht kwam, zij overgedragen werden aan de gemeente. In de praktijk blijkt van die bemiddeling door het UWV weinig terecht te komen. Vroegtijdig interveniëren door de gemeente, waar de gemeente al gedurende de WW-periode de bemiddeling overneemt, blijkt uit diverse experimenten zeer effectief. <sup>xiii</sup> De gemeente Gennep en UWV werken al samen door het gezamenlijk organiseren van banenmarkten.

#### 5.4.5 Statushouders

Bij de verhoogde asielinstroom zijn 65 huishoudens (alleenstaanden of gezinnen) in Gennep gehuisvest en in eerste instantie in de bijstand opgenomen. De gemeente heeft (nog) geen formele rol in de inburgering. Begin 2016 heeft het college desalniettemin besloten om binnen de beperkingen van de wet, toch een activerend inburgeringsbeleid aan te bieden. 95% van de groep is daardoor in actieve begeleiding.

In de praktijk blijkt het voor statushouders vaak lastig om werk te vinden. Het hebben van een baan is echter een belangrijk onderdeel van de integratie. Met een baan sta je financieel op eigen benen en kun je actief deelnemen de Nederlandse samenleving. Daarnaast is de arbeidsparticipatie van statushouders van belang voor de Nederlandse economie.

Gennep steekt gunstig af ten opzichte van het landelijke beeld. Uit onderzoek van het CBS naar de inburgering van statushouders blijkt dat drie en een half jaar na het verkrijgen van een verblijfsvergunning in 2014 slechts 25% van de volwassen statushouders werkt en 67% een uitkering ontvangt. In Gennep is een intensief integratieprogramma gedraaid (2019 - Jaar van de Ontmoeting). In Gennep werken ultimo 2019 63% van de mannen en 42% van de (ook getrouwde) vrouwen uit de verhoogde asielinstroom.

#### 5.4.6 WSW-ers

Gennep kent een relatief grote groep mensen die werken bij de sociale werkvoorziening (WSW-ers). Een groep die vanuit het verleden in de speciale instellingen voor mensen met een beperking in Gennep zijn gaan wonen en werken. Het verdienpotentieel van deze groep is laag.

- Het gaat om een relatief oude groep: circa 50% van de WSW-groep is 55 jaar of ouder (46%); 30% is tussen 45 en 54 jaar.
- 76% is man, 24% is vrouw.
- Het merendeel (78%) werkt op een beschutte plaats, 10% wordt gedetacheerd.
- De mate van beperking wordt voor 83% als matig omschreven en voor 17% als ernstig.

De Wsw vormt een specifieke problematiek voor Gennep. De komende jaren heeft Gennep te maken met een geleidelijke uitstroom vanuit de Wsw. Tot circa 2025 zal het aantal WSW-ers echter sterk op de begroting blijven drukken.

Tussen 2020 en 2030 gaat ongeveer de helft van de huidige sw-groep met pensioen. Dat wil zeggen ongeveer 130 medewerkers. De vraag is wat dit voor gevolgen heeft voor de uitvoeringsorganisatie. Wat is de ondergrens voor een zelfstandige productieorganisatie zoals die nu bestaat?

Zullen er nieuwe organisatiemodellen ontwikkeld moeten worden? Duidelijk is dat het afbouwen van de WSW mogelijk gevolgen heeft voor de bedrijventerreinenvisie aangezien Intos nu een van de grootste werkgevers is op de Groote Heeze. Hoewel de druk minder zal worden in de komende jaren, zal er een veilige terugkeervoorziening moet blijven voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en zal de gemeente beschut werk moeten blijven organiseren.

Met succes heeft Intos mensen met een beperking weten te plaatsen bij werkgevers en/of werk voor hen georganiseerd bij Intos zelf. De mogelijkheden om deze groep productief aan werk te helpen zijn echter beperkt. Zeker de groep oudere WSW-ers heeft een zeer lage verdien capaciteit.

Vanwege het relatief hoge aantal WSW-ers is het van belang om hen zo productief mogelijk, naar vermogen aan werk te helpen. Andere Werkvoorzienings-bedrijven hebben een vergelijkbaar aantal medewerkers, maar hebben te maken met een veel grotere arbeidsmarkt en dus meer mogelijkheden om werk voor hen te organiseren. Daarnaast speelt de Wet banenafpraak een rol. Mede door deze wet geven werkgevers mensen met een beperking wel werk, maar vaak gaat het om tijdelijk werk en vaak ook niet om een dienstbetrekking.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat werkgevers hen wel werk (willen) bieden, maar hen niet in dienst willen nemen<sup>xiv</sup>. Veel mensen met een beperking zijn daarom werkzaam op detacheringsbasis of met tijdelijke contracten. Deze mensen blijven een beroep doen op ondersteuning vanuit de gemeente en het beleid zal hier ook rekening mee moeten houden. Een voorziening waarop zij kunnen terugvallen blijft dus noodzakelijk.

Zowel de werkgevers als de werkzoekenden hebben vaak blijvend ondersteuning nodig in de vorm van begeleiding, job coaching en financiële compensatie. Bijvoorbeeld voor het deel dat iemand niet productief aan de slag is bij een werkgever.<sup>xv</sup> Dat blijkt uit onderzoek naar de plaatsing van mensen met een beperking.

#### 5.4.7 Wajongers

Er bestaan momenteel diverse regelingen voor de Wajong. Een deel van deze groep valt onder de verantwoordelijkheid van de gemeente en een deel onder het UWV. Het beleid is gericht op werken naar vermogen, op in een bij voorkeur duurzame arbeidsrelatie. Daarvoor bestaan diverse regelingen. Veel Wajongers staan echter nog aan de zijlijn: in Noord-Limburg heeft 43% van de Wajongers geen werkplek, dat wil zeggen 890 personen. De precieze aantallen voor Gennep zijn niet bekend.<sup>xvi</sup>

## 6. Perspectief werkgevers

### 6.1 Perspectief werkgevers

Met een tiental werkgevers zijn interviews gehouden. Tijdens een bijeenkomst van de bedrijventerreinenvisie is met diverse werkgevers gesproken over hun vragen, dilemma's, verwachtingen. Verder is met een aantal organisaties van werkgevers gesproken, SBO, Horeca Nederland, MKB-Limburg.

### 6.2 Positief

Over de contacten met de gemeenten zijn de respondenten positief. Er is ook regulier overleg over bereikbaarheid en zaken die ondernemers raken maar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt komen niet met vaste regelmaat op tafel. Ondernemers en de vertegenwoordigers van werkgevers geven aan dat het zinvol is om het gesprek over de arbeidsmarkt structureler te gaan voeren.

### 6.3 Vacatures

Alle respondenten wijzen op de grote tekorten en de openstaande vacatures. Er zijn simpelweg te weinig jongeren om de vacatures te vervullen. De verwachting is dat deze tekorten zullen blijven vanwege de demografische ontwikkeling en de trek van jongeren uit de regio. De schattingen van de werkgevers lopen uiteen maar percentages van 15% verlies aan capaciteit zijn geregeld genoemd. Dat vraagt om creatieve oplossingen en om afstemming van activiteiten. Bij de creatieve oplossingen noemen werkgevers dat er meer mogelijkheden zijn voor die groepen waar vaak niet aan gedacht wordt, zoals ouderen in de horeca maar ook om meer aandacht te hebben voor de mogelijkheden om personeel onderling uit te wisselen of aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid. Ook het zelf opzetten van opleidingen om daarmee de tekorten op te lossen wordt genoemd. Daarover wordt ook al in diverse gremia overlegd zoals Mooimaasvallei maar ook het Talentenbureau.

### 6.4 Rol gemeente

Van de gemeente wordt verwacht dat zij meer gaan optreden als aanjager, facilitator en makelaar tussen bedrijven en de onderwijsinstellingen. Zowel de onderwijsinstellingen als de bedrijven geven aan dat de onderlinge contacten goed zijn maar vooral hangen op personen: wel of geen stage hangt mede af van de contacten tussen docenten en de bedrijven. Dat zou anders georganiseerd moeten worden. Genoemd worden onder meer het Talentenbureau om daarmee de brug tussen bedrijven en onderwijsinstellingen te verbeteren. Een ander voorbeeld is het platform Ondernemend Meierijstad voor de verbinding tussen onderwijs en bedrijven. De gemeente zou bij voorkeur op regionaal niveau een dergelijk platform moeten ondersteunen. Meer samenhang en afstemming. Vanuit het platform/Talentenbureau zouden ook activiteiten zoals het meer promoten van de stagemogelijkheden bij de onderwijsinstellingen opgezet kunnen worden evenals de begeleiding van stagiairs. Doel van dit platform is het aantrekken en/of behouden van de jongeren voor de regio. Als activiteiten:

- Coördinatie en afstemming stagemogelijkheden
- Begeleiding
- Promoten regio en werkgever ('branding')

Specifiek voor Gennep speelt de bereikbaarheid met het openbaar vervoer als een beletsel voor studenten om te kiezen voor een bedrijf in Gennep een rol. Onderzoek naar studenten van de Hogescholen geven aan dat deze bereikbaarheid een zeer belangrijke factor is bij het maken van een keuze voor een stageplaats. Er zijn immers ook voldoende alternatieven.

### 6.5 Overleg/dialoogtafels

Werkgevers geven aan ook geregeld met de gemeente in gesprek te willen over het vervullen van vacatures op korte en lange termijn. Werkgevers willen een praktisch overleg, pragmatisch matchen en 'doe-dates'. Een overleg dat breder gaat dan het onderzoeken van de mogelijkheden om mensen vanuit de gemeentelijke bestanden te plaatsen. Dat moet ook gebeuren maar niet alleen. Een voorbeeld betreft de opleiding tot verpleegkundige waar de drie grote zorginstellingen aan werken. Belangrijke randvoorwaarden betreft huisvesting en bereikbaarheid. Juist hier heeft de gemeente een rol.

Daarnaast geven werkgevers aan de dialoog te willen voeren of de gemeente zich wel of niet moet profileren op het terrein van bijvoorbeeld *agri-food* en *health*. Sectoren die van belang zijn voor de regio. Of je je als Gennep op deze sectoren moet profileren wordt door meerdere respondenten betwijfeld. Het is vanwege de schaal van Gennep eerder een regionale keuze dan een lokale. *"Het is een illusie om te zeggen dat we iets zoals een brainport moeten doen, of de automotive in Helmond, maar we zouden wel het gesprek moeten voeren of en hoe we ons als regio profileren."*

Specifiek over het plaatsen van mensen vanuit de bestanden wordt opgemerkt: inzicht in 'het bestand': "Wat kunnen we verwachten? Wat is reëel?" aldus een werkgever. Vooral werkgevers in de zorg, de land- en tuinbouw en de detailhandel geven aan met zekere regelmaat met de gemeente te willen overleggen. Er is wel contact en er is ook een bedrijvenloket maar het gaat meer om het maken van afspraken over de korte en de langere termijn. Een werkgever noemt het gezamenlijk opzetten van projecten in de zorg of hospitality. Hier liggen ook de sterke kanten van Gennep, Er is veel kennis over de zorg aan mensen met een beperking, dus waarom daar je ook niet op gaan profileren. Zorgvakanties voor mensen met een beperking, bijvoorbeeld. Het contact nu is goed maar te incidenteel.

### 6.6 Dienstverlening re-integratie

Over het algemeen zijn werkgevers positief over de dienstverlening van gemeente en Intos. Zeker de begeleiding wordt als een positief en noodzakelijk punt genoemd. "Goed in contact gebleven." aldus een werkgever. "Ook door bedrijfsbezoeken waardoor je een goed beeld krijgt wat kan en wat niet," aldus een ander. Zowel voor de werkgever bij het helpen van het voldoen aan regelingen, kennis over subsidies et cetera als voor de betrokken medewerker is begeleiding noodzakelijk. Zonder adequate begeleiding is het lastig om mensen duurzaam aan de slag te helpen. Verder wordt van de gemeente en/of Intos ook verwacht dat er ondersteuning is bij specifieke regelingen, zoals loonkosten-subsidie of andere regelingen.

### 6.7 Maatwerk

Het gaat daarbij om maatwerk. Werkgevers geven aan geen grote aantallen te kunnen plaatsen, maar zeker op korte en langere termijn zien zij wel mogelijkheden. Van belang is (zie businesscases) dat de kandidaat moet passen en dat het financieel uitkomt: 'iemand moet toegevoegde waarde hebben', aldus een werkgever. Dat lukt en werkgevers verwachten niet dat iemand altijd 100% inzetbaar en productief is. Werkgevers verwachten wel van de gemeenten dat ze meedenken met bijvoorbeeld het goed inpassen van iemand in de arbeidsorganisatie. Zij kennen de werkzoekenden beter.

### 6.8 Beperkt aantal uren

Aandachtspunt is onder meer de urenproblematiek. Sommige werkgevers kunnen maar voor een beperkt aantal uren mensen werk bieden. Dat aantal uren is voor werkzoekenden vaak te gering om bijvoorbeeld uit de uitkering te komen. Omgekeerd is voltijds voor sommige werkzoekenden geen oplossing omdat dat te zwaar is. Meer gezamenlijk zoeken naar mogelijkheden en de inzet van bijvoorbeeld functiecreatie, jobcarving of het anders organiseren van werkprocessen zouden een oplossing kunnen zijn. In de zorg liggen mogelijkheden, dat laten verschillende voorbeelden in het land zien. <sup>xvii</sup>

### 6.9 Eén aanspreekpunt

Eén aanspreekpunt is een ander punt dat in de interviews naar voren komt. Werkgevers geven aan geen verschil te zien tussen de gemeente en Intos. "Ik wil graag één contactpersoon", is een reactie uit de interviews, waarna de kanttekening volgt dat gemeente en Intos soms zonder onderlinge afstemming contact leggen. Nadere afstemming tussen de gemeente en Intos over de werkgeversbenadering is dus wenselijk.

### 6.10 Statushouders

Alle werkgevers noemen statushouders als een interessante groep: extra handjes zijn zeer zeker welkom. Sommige werkgevers hebben ook ervaring met het plaatsen van deze groep. Taal is een belangrijk vraagstuk en taalondersteuning is essentieel. Het gaat daarbij ook om vaktaal, waarvoor in de gemeente Gennep een speciaal ondersteuningsprogramma is opgezet: de Werktaalcoach.

### 6.11 Businesscase

Werkgevers geven aan dat plaatsing van deze groepen een sociaal hart vraagt, maar niet alleen. "Ook de cijfers moeten kloppen", aldus een werkgever. Het advies is om meer in businesscases te denken en een plaatsing ook als een zakelijke transactie te zien waarbij duidelijk is wat de kosten en de baten zijn. Werkgevers verwachten een dergelijke aanpak van de gemeente en Intos en geven aan dat de gesprekken wat zakelijker mogen.

## 7. Perspectief werkzoekenden

Onder werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en WSW-medewerkers is een enquête gehouden over de dienstverlening van de gemeente. Verder zijn er tien interviews gehouden onder medewerkers van Intos.

Uit de interviews blijkt dat de medewerkers positief zijn over het werken bij Intos. Het werk geeft voldoening en zekerheid. Van de werkzoekenden (44 respondenten) geeft 62% aan door de gemeente geholpen te worden. Wat verder naar voren komt uit de interviews met werkzoekenden:

- 92% is op zoek naar een betaalde baan.
- 66% geeft aan te weten waar de vacatures zijn en waar kansen liggen.
- 60% wil niet alle soorten werk doen.
- Een meerderheid geeft aan de ondersteuning van de gemeente bij het zoeken naar werk niet echt nodig te hebben; 41% zegt (een beetje) ondersteuning nodig te hebben.
- 54% geeft aan graag een opleiding of cursus te volgen en 80% wil die opleiding zelf kiezen.

De slotvraag van deze enquête was: Als ik de baas van Gennep zou zijn dan zou ik werkzoekenden helpen door?

De antwoorden zijn zeer divers. De meeste gaan over scholing en opleiding. Iemand geeft aan zijn oude beroep in het land van herkomst (journalist) weer te willen oppakken, anderen geven aan interesse te hebben in stages ook om daarmee contacten met bedrijven te leggen. Anderen vragen om werkzoekenden meer serieus te nemen (beter luisteren en persoonlijke gesprekken) maar vooral opleidingen en cursussen mogelijk te maken.



## 8. Naar een doe-agenda

### 8.1 Conclusies en aanbevelingen

Uit de analyse van de arbeidsmarkt blijkt dat het goed gaat op de arbeidsmarkt van Gennep. De verwachting is dat, hoewel de economische groei zal afvlakken, er nog veel vacatures gaan ontstaan bij de lokale en regionale werkgevers, zoals bijvoorbeeld in de zorg. Werkgevers geven aan veel schaarste te ervaren. Dat kost ook omzet en kansen blijven liggen. Dat vraagt ondernemerschap en het gezamenlijk zoeken naar creatieve oplossingen voor de uitdagingen van de arbeidsmarkt in de komende jaren. Gezamenlijk omdat er ook nog steeds sprake is van een mismatch op de arbeidsmarkt: er zijn nog te veel mensen die langs de kant blijven staan.

### 8.2 Missie

Gennep wil aantrekkelijke vestigingsplek zijn en blijven voor inwoners en ondernemers. De gemeente faciliteert daarvoor de bedrijvigheid, zowel in fysieke randvoorwaarden als in het human capital voor de arbeidsmarkt.

### Visie

Gezien de vergrijzing en ontgroening moet de gemeente in de komende 10 jaar helpen voorkomen dat tekorten aan (gekwificeerd) personeel de bedrijvigheid belemmert. In de triple helix (Ondernemers, Onderwijs, Overheid) hebben gemeenten een voortrekkersrol om partijen bij elkaar te brengen, om uitval uit de arbeidsmarkt te helpen voorkomen en herintreding op de arbeidsmarkt te ondersteunen.

### 8.3 Speerpunten

Speerpunten zijn:

- Het behouden van de jongeren via de stages en een goed en aantrekkelijk woon-werkklimaat.
- Maar ook voor die groepen die tot nu toe langs de kant staan en voor wie de krapte een extra kans is om (betaald) werk te vinden. Juist onder deze gunstige omstandigheden zou een verdere stap gezet moeten worden in het mee laten en kunnen doen van werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen en ieder werk is van waarde en alle kansen moeten worden benut.

Veel mensen met weinig startkwalificaties werken in flexibele en tijdelijke banen en werkgevers aarzelen om hen een (vast) contract aan te bieden. Het ontbreken van de juiste (start)kwalificaties en/of de juiste skills is een van de oorzaken van deze mismatch op de arbeidsmarkt, zowel in Gennep als elders.

## 8.4 Aanbevelingen:

### 1. Hechtere samenwerkingsrelatie met werkgevers met grote betrokkenheid

Werkgevers willen samen het gesprek voeren over de mogelijkheden en de uitdagingen op de arbeidsmarkt op korte en lange termijn. Zeker gezien de verwachte tekorten die de komende jaren zullen blijven. Alle voorspellingen wijzen op tekorten, vooral door de grote vervangingsvraag. Dat vraagt om creatieve oplossingen en om afstemming van activiteiten. Bij de creatieve oplossingen noemen werkgevers dat er meer mogelijkheden zijn voor die groepen waar vaak niet aan gedacht wordt, zoals ouderen in de horeca maar ook om meer aandacht te hebben voor de mogelijkheden om personeel onderling uit te wisselen of aandacht te hebben voor duurzame inzetbaarheid. Of het zelf opzetten van opleidingen om daarmee de tekorten op te lossen. Daarover wordt in diverse gremia overlegd zoals Mooimaasvallei maar ook het Talentenbureau.

Werkgevers verwachten van de gemeente dat de gemeente een meer coördinerende en faciliterende rol gaat spelen in de samenwerking tussen bedrijven, onderwijsinstellingen en gemeenten

Naast deze Tripple Helix geven bedrijven aan met de gemeente ook plannen te willen maken voor hun eigen sector. Er zijn bijvoorbeeld initiatieven voor een eigen verpleegkundige opleiding, een initiatief van de zorginstellingen uit Gennep en omgeving en daar zou de gemeente ook bij betrokken moeten worden. Kortom organiseer het overleg in de vorm van structurele dialoogtafels met de belangrijkste werkgevers/sectoren en onderwijsinstellingen om concrete afspraken te maken over stages, de verbeteringen van de match, over aansluiting van het onderwijs, over begeleiding en ondersteuning.

Een overleg dat niet vrijblijvend moet zijn. Het gaat om concrete afspraken met concrete doelen en waarbij werkgevers ook mee-investeren in de verbeteren van de match.

Werkgevers geven aan geen specifiek profiel te willen, zoals automotive in Helmond. Voor de hand liggend is veel aandacht te geven aan die sectoren die sterk zijn zowel lokaal als regionaal: de agri-food, logistiek, zorg en vrijetijdseconomie.

## 2. Platform stages

Van de gemeente wordt verwacht dat zij meer gaan optreden als aanjager, facilitator en makelaar tussen bedrijven en de onderwijsinstellingen. Zowel de onderwijsinstellingen als de bedrijven geven aan dat de onderlinge contacten goed zijn maar vooral hangen op personen: wel of geen stage hangt mede af van de contacten tussen docenten en de bedrijven. Dat zou anders georganiseerd moeten worden. Genoemd worden onder meer het Talentenbureau om daarmee de brug tussen bedrijven en onderwijsinstellingen te verbeteren. Een aanpak die navolging of verbreding verdient. Een ander voorbeeld is het platform Ondernemend Meierijstad voor de verbinding tussen onderwijs en bedrijven. De gemeente zou bij voorkeur op regionaal niveau een dergelijk platform moeten ondersteunen. Meer samenhang en afstemming. Vanuit het platform/Talenbureau zouden ook activiteiten zoals het meer promoten van de stagemogelijkheden bij de onderwijsinstellingen opgezet kunnen worden evenals de begeleiding van stagiairs. Doel van dit platform is het aantrekken en/of behouden van de jongeren voor de regio. Als activiteiten

- Coördinatie en afstemming stagemogelijkheden
- Begeleiding
- Promoten regio en werkgever ('branding')

## 3. Operationele en strategische samenwerking met Intos versterken

Werkgevers geven aan één aanspreekpunt te willen. Intos en de gemeente vormen samen een consortium maar treden niet eenduidig naar buiten. Uit de analyse blijkt dat zij de samenwerking zoeken maar dat deze zeker versterkt kan en moet worden, zowel strategisch als operationeel.

De arbeidsmarkt heeft meer handen nodig en inwoners die met een uitkering buiten het arbeidsproces staan, vormen deels een te activeren arbeidsreserve. De transparantie daarvan moet sterk verbeterd worden. Na ongeveer 2025 is bovendien het grootste deel van de sociale werkvoorziening afgebouwd (met pensioen) en komt er voor de overblijvende populatie naar verwachting een vorm van plaatsing bij reguliere werkgevers. Om plaatsingen uit de genoemde groepen voor werkgevers te faciliteren moeten zij ook in de toekomst kunnen blijven terugvallen op een veilige terugkeervoorziening als het (tijdelijk) niet blijkt te lukken.

Duidelijk is dat er een dergelijke voorziening moet blijven voor al degene met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar niet als klassieke werkplaats. Uit onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van deze groep blijkt dat werkgevers mensen met een beperking of afstand wel werk willen bieden (gedetacheerd dan wel tijdelijke contracten) maar geen vast dienstverband. Daardoor zullen zij met regelmaat een beroep blijven doen op ondersteuning door de gemeente. Met Intos blijven zoeken naar mogelijkheden is noodzakelijk, maar ben ook realistisch over wat de duurzame mogelijkheden van de markt zijn.

Het advies is om deze terugkeervoorziening met andere werkgevers door te ontwikkelen in de richting die reeds is ingeslagen; als arbeids-ontwikkelbedrijf. Op termijn zou dit, vergelijkbaar met bijvoorbeeld Senzer in Helmond, kunnen resulteren in één uitvoeringsorganisatie. Bij de vormgeving van een dergelijk aanspreekpunt zouden ook werkgevers betrokken moeten worden. Zij moeten immers ook aangeven wat ze nodig hebben en van belang vinden.

#### 4. Overstappen arbeidsmarktregio

Het advies is om over te stappen naar de regio Noordoost Noord-Brabant en met het ministerie van SZW en de arbeidsmarktregio's te onderzoeken wat daarvoor nodig is. De arbeidsmarkt van Gennep is het meest verbonden met het Land van Cuijk en het minste met Noord-Limburg. De indeling bij welke arbeidsmarktregio men hoort is van belang vanwege de verdergaande regionalisering van het arbeidsmarktbeleid in de komende jaren. Dat vraagt ook om extra aandacht vanuit Gennep voor de invulling van de regionale werkgelegenheidsprojecten en met welke partijen samenwerking gezocht moet worden. Er zullen bovendien de nodige middelen naar de regionalisering gaan de komende jaren. Voor Gennep is het belang om daar aansluiting mee te organiseren. Het gaat onder meer over een regionaal werkgeversservicepunt, de aansluiting met onderwijs, de regionale/provinciale Human Capital Agenda's en bijvoorbeeld de aandacht voor nieuwe manieren van werving en flexibel opleiden via 'skills'.

#### 5. Verbetering werkzoekendenbestanden

Investeer in inzicht en samenhang van de werkzoekendenbestanden. Zij vormen immers een belangrijke arbeidsreserve.

Goed inzicht in de mogelijkheden van werkzoekenden is een voorwaarde voor een goed functionerende arbeidsmarkt. Gennep is daar, in het kader van dit project, mee gestart. De komende periode is verdere investering hierin nodig. Het bestand moet ook beheerd en bijgehouden worden. Er zal ook een basisset moeten komen van gegevens die alle samenwerkingspartijen moeten bijhouden.

- a. Laat werkgevers meekijken in het bestand en meedenken over oplossingen. Werkgevers zoals Linders en Dichterbij geven aan hieraan mee te willen werken. Organiseer bijvoorbeeld 'doe-dates' om samen live aan bestandsanalyse te doen (voorbeelden: met werkgevers en werkzoekenden op de werkvloer samen aan de slag, kookstudio, 'stage' op een vrachtwagen et cetera)
- b. Vergroot voor werkenden en werkzoekenden de kennis over hun vaardigheden en de kansen op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers neemt de kans op meer geschikte werknemers toe. Bij het opschonen van het bestand zal ook aandacht zijn voor de vaardigheden van werkzoekenden en niet alleen werkervaring en/of wensberoep. Vaardigheden kunnen ook worden verwerkt in het systeem SONAR dat door alle partijen gebruikt wordt. Doe dit in samenhang met de ontwikkelingen op de scholen. Ook daar is sprake van meer aandacht voor competenties en competentieprofielen (skills-agenda)

## 6. Verbeteringen uitvoering re-integratie

Uit het onderzoek blijken ook verbeteringen mogelijk in de uitvoering, die wij graag meegeven voor toekomstige ontwikkeling:

- a. Gennep gebruikt social return als een instrument om met bedrijven afspraken te maken over de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Uit het onderzoek blijkt dat dat meer methodisch ingezet zou moeten worden dan nu het geval is. Er moet vooraf duidelijk zijn of er ook uitvoering gegeven kan worden door de opdrachtnemer aan de SROI-eisen. Vervolgens moet op de uitvoering van de afspraken ook worden toegezien. De uitdaging is om in co-creatie met leveranciers invulling aan te geven. Een randvoorwaarde is dat je als gemeente ook de kandidaten moet kunnen leveren. Mocht dat onmogelijk zijn dan zijn creatieve andere invullingen denkbaar: meefinancieren scholing, bieden van proefplaatsingen op andere momenten et cetera.
- b. Positief is het aantal bijstandsgerechtigden dat in Gennep in deeltijd aan de slag is. Onderzoek of zij meer uren kunnen werken en zo ja, stimuleer hen daartoe.
- c. Er zijn relatief veel jongeren zonder startkwalificatie. Voor hen is de nieuwe methodiek van praktijkleren interessant. Praktijkleren biedt de gelegenheid om aparte certificaten te halen die erkend zijn door de branches. Door certificaten te stapelen in een eigen tempo kan uiteindelijk een kwalificatie gehaald worden. Er wordt op de werkvloer bij de bedrijven geleerd met gekwalificeerde praktijkbegeleiders. Het ROC erkent het certificaat. Deze wijze van leren kan bij Intos, maar ook bij reguliere bedrijven. Op dit moment zijn er pilots in onder andere de logistiek, zorg, groothandel en schoonmaak.
- d. Sommige groepen hebben extra aandacht nodig, met name ouderen en jongeren zonder startkwalificatie. Speciaal voor de statushouders zijn scholing en (vak)taal essentieel. Blijf investeren in begeleiding. Bespreek met werkgevers wat zij daarin willen doen en wat zij verwachten van de gemeente en/of Intos.
- e. Werkzoekenden geven in de enquête en gesprekken aan graag scholing te willen. Kijk of hierin opgetrokken kan worden met werkgevers of maak ook voor hen gebruik van praktijkleren.
- f. Het UWV geeft aan dat jaarlijks 17 personen vanwege einde WW instromen in de bijstand bij de gemeente. Er zijn, onder andere in Den Haag, experimenten gehouden waarbij ww'ers vroegtijdig door de gemeente bemiddeld zijn naar werk terwijl ze nog in de WW zitten. Het gaat vaak om mensen met een beperking die via een tijdelijk dienstverband een korte aanspraak op de WW hebben. Zij hebben eigenlijk specifieke re-integratiedienstverlening nodig die geen onderdeel is van de UWV-dienstverlening voor ww'ers. Voor de gemeente gaat het hier om preventie.

## 9. Bijlagen

### Colofon

Deze visie is ontwikkeld in opdracht van de Gemeente Gennep door de Stichting Locus. In 2020 is de Stichting Locus samengegaan met de Normaalste Zaak. Het bestuur daarvan wordt gevormd door de Algemene Werkgeversvereniging Nederland, MvO Nederland en VNO/NCW.

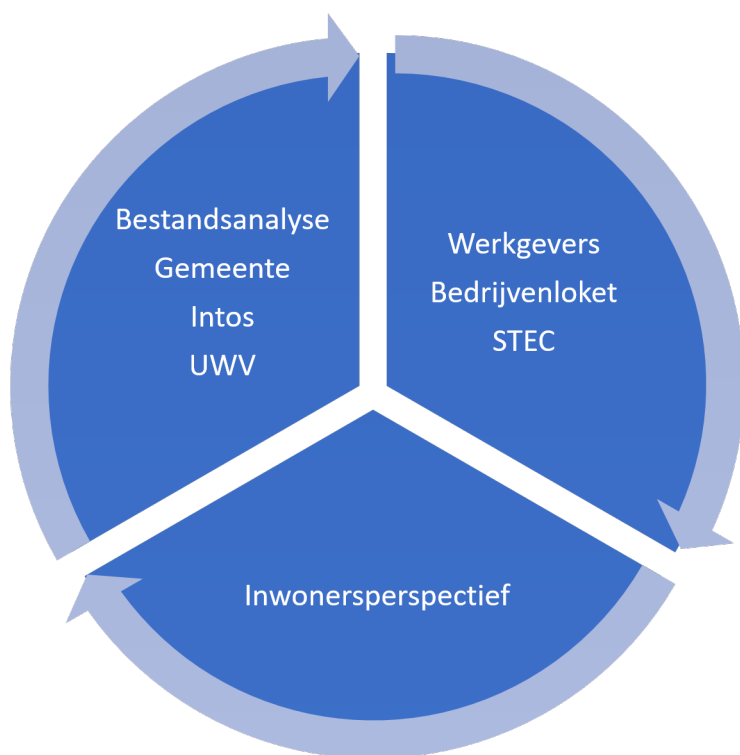
[www.denormalstezaak.nl](http://www.denormalstezaak.nl) .

## Bijlage 1: Processtappen opbouw visie

Wat zijn de uitdagingen op de arbeidsmarkt voor Gennep in de komende jaren? Wat voor beleid en maatregelen zijn nodig? Op basis van een verkenning van de arbeidsmarkt in Gennep en gesprekken met bedrijven, werkzoekenden, beleidsmakers en bestuurders is de arbeidsmarktvisie opgebouwd.

Er zijn de volgende stappen gezet:

- Dialoog bestuurders/beleidsmakers en uitvoerders
- Verkenning arbeidsmarkt Gennep
  - Deskresearch
- Bestandsanalyse gemeente Gennep, Intos en UWV
- Interviews regionale en lokale werkgevers
- Enquête en interviews werkzoekenden/medewerkers Intos
- Afstemming bedrijventerreinenvisie
- Inspiratie: werkbezoek Senzer





## Bijlage 2: Interviews bedrijven

1. Alfa schoonmaak
2. Bovema
3. Centerparcs
4. CNC
5. Dichterbij
6. Essity
7. Jan Linders
8. LLTB
9. MSD Intos Intern
10. Plantenkwekerij Coenen
11. MKB-Limburg
12. Horeca Nederland
13. Stichting Duurzaam Bedrijvenoverleg
14. Avans
15. HAN
16. Fontys
17. Pantein
18. Mooimaasvallei
19. De Leijgraaf
20. Gildeopleidingen

## Bijlage 3: Kenmerken arbeidsmarkt Gennep

### Verantwoording:

- Bij de verkenning van de arbeidsmarkt in Gennep is gebruikgemaakt van diverse bronnen:
- CBS, UWV, CPB, ETIL, Interreg Deutschland Nederland en de LISAbestanden. LISA staat voor Landelijk Informatiesysteem van Arbeidsplaatsen en is een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Veel gegevens zijn beschikbaar voor bijvoorbeeld een arbeidsmarktregio en LISA maakt het mogelijk voor bepaalde gegevens een beeld van Gennep te schetsen. Ook de bedrijventerreinenvisie maakt gebruik van LISA. Daarom is voor zover mogelijk van LISA gebruikgemaakt.
- Medewerkers van de gemeente, Intos en het UWV zijn gestart met het 'opschonen' van de bestanden om te komen tot één gezamenlijk bestand. Bij de verschillende instellingen is veel kennis over de individuele uitkeringsgerechtigde maar in de systemen is dat niet terug te vinden. Veel kolommen zijn niet ingevuld of achterhaald. Er waren bovendien dubbelingen of uitkeringen die al afgesloten waren maar nog niet administratief verwerkt.
- Het doel is één gezamenlijk bestand waar zowel gemeente als Intos en UWV gebruik van maken. De basis hiervoor is SONAR, het registratiesysteem van het UWV. Ook de gemeente en Intos hebben toegang tot SONAR.

## Literatuur/rapporten

- Arbeidsmarktanalyse 2019, Een inzage in de noordelijke arbeidsmarkt, Hanze Hogeschool, 2019
- Arbeidsmarktanalyse en HCO Noord-Brabant. Een analyse als opmaat voor een Brabantse Human Capital Agenda, Etil 2018
- Beukema, L. en I. Kuijpers, *Stilzitten is niets voor mij*, Hanze Hogeschool Groningen, 2018.
- Atlas voor gemeenten, *Atlas voor gemeenten 2019; Groei & Krimp*, Utrecht, mei 2019.  
AZW, *Actuele ontwikkelingen Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*, januari 2018.  
De Toekomstige Arbeidsmarkt van Greenport Venlo (Etil, 2012)
- Beleidsplan Arbeidsmigranten 2019, Horst aan de Maas
- Beleidsplan SENZER, 2019
- Binnenlands Bestuur, *Bijstandsgerechtigden met parttime werk veel kansrijker*, Amsterdam, mei 2019.  
CBS, *Uit de startblokken. Cohortstudie naar recente asielmigratie*, Den Haag, april 2018.  
CBS, *Werknemers in NL en buurlanden naar woonland*, Den Haag, maart 2016.
- CBS, *De arbeidsmarkt in cijfers 2018*, Den Haag, april 2019.
- CBS e.a., *Conjunctuurenquête Nederland, Tweede kwartaal 2018*, Den Haag, mei 2018.
- CBS, *Het industriële landschap van Nederland*, Den Haag/Heerlen, juli 2018.
- CPB, *Centraal Economisch Plan 2018*, Den Haag, maart 2018.
- CPB, *Policy-brief en achtergronddocument*, Den Haag, mei 2018.
- Dekker, F. en Van der Veen, R., *Het Midden Weg? Technologische ontwikkeling, globalisering, bedrijfsbeleid en kansen op de arbeidsmarkt*, Delft, juli 2017.
- Divosa, *Maatregelen om beroep op bijstand terug te dringen*, maart 2017.
- Europese Commissie, *A comparison of shortage and surplus occupations based on analyses of data from the European Public Employment Services en Labour Force Surveys*, februari 2018.
- Gardeniers, J., e.a. Arbeidsmigranten op de Limburgse arbeidsmarkt. (2015),.
- ING, *De regionale economie in 2018*, webpublicatie.
- ING, *Economie Limburg in 2018*, augustus 2018
- Naar een toekomstbestendige arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant in 2020: flexibel – talentvol - inclusief (2016)
- Arbeidsmarktprogramma AgriFood Capital Werkt! 2016-2020
- Nijmegen, Green capital, 2018
- Ontmoeten, Meedoen, Ondersteunen, diversen
- PBL (2014), *Buitenlandse kenniswerkers in Nederland Waar werken en wonen ze en waarom*, Quickscan toekomstige vraag naar Arbeidsmigranten Noord-Limburg, 2019 (E'til)
- Regioplan Beleidsonderzoek, *Jonggehandicapten duurzaam aan het werk*, Amsterdam, maart 2018.
- ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2022*, Maastricht, december 2017
- ROA, *Arbeidsmarkt Informatie Systeem (AIS)*, Maastricht, december 2017
- ROA en SEO, *Taken en vaardigheden op het werk, Bevindingen uit de eerste en tweede Nederlandse Skills Survey*, Maastricht, september 2018.

- SCP, Arbeidsmarkt in kaart, 2019
- SER, *Effecten van technologisering op de arbeidsmarkt*, Den Haag, maart 2019.
- SER, *Integratie door werk. Meer kansen op werk voor nieuwkomers*. Verkenning 19/04, Den Haag, mei 2019
- Stoffelen, Silke, *Behouden van Jongvolwassen in de regio*, Rabobank, Land van Cuijk en Maasduinen, HAN, 2019
- UWV, Regio in Beeld, Zuidoost-Brabant 2018-19
- UWV, Regio in Beeld, Noordoost-Brabant 2018-19
- UWV, Regio in Beeld, Rijk van Nijmegen 2018-19
- UWV, Regio in Beeld Noord- Limburg 2018-19
- UWV, Regio in Beeld Noord- Limburg 2018-19
- UWV, Regionale arbeidsmarktprognoses, 2018-2019
- UWV, Nieuwsflits Arbeidsmarkt, Limburg, 2019
- UWV, Nieuwsflits Arbeidsmarkt, Noord-Brabant, 2019
- UWV, *Belangrijke vaardigheden op de arbeidsmarkt*, Amsterdam, september 2019.
- UWV, *Moeilijk vervulbare vacatures. Regionaal overzicht van beroepen*, Amsterdam, oktober 2019
- Zo werkt Limburg, 2017

### Lijst van veel gebruikte afkortingen

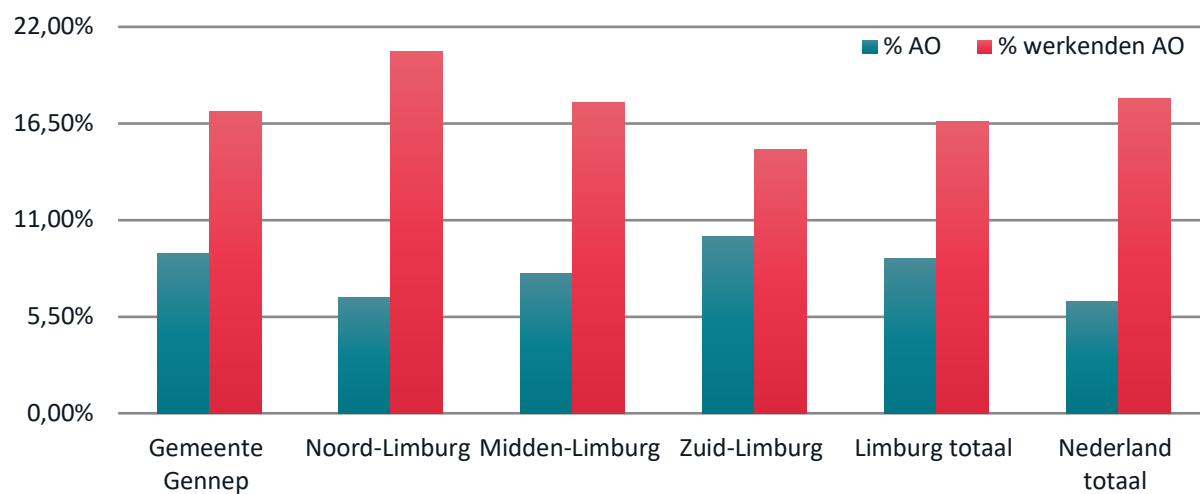
- WSW: Wet Sociale Werkvoorziening
- WW: Werkloosheidswet
- WWz: Wet Werk en zekerheid
- Wajong: Wet arbeidsongeschiktheid Jonggehandicapten
- WAO: Wet Arbeids Ongeschiktheidsverzekering
- WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
- SROI: Social Return On Investment
- UWV: Uitvoeringsorganisatie Werknemers Verzekeringen
- WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten

#### Bijlage 4:

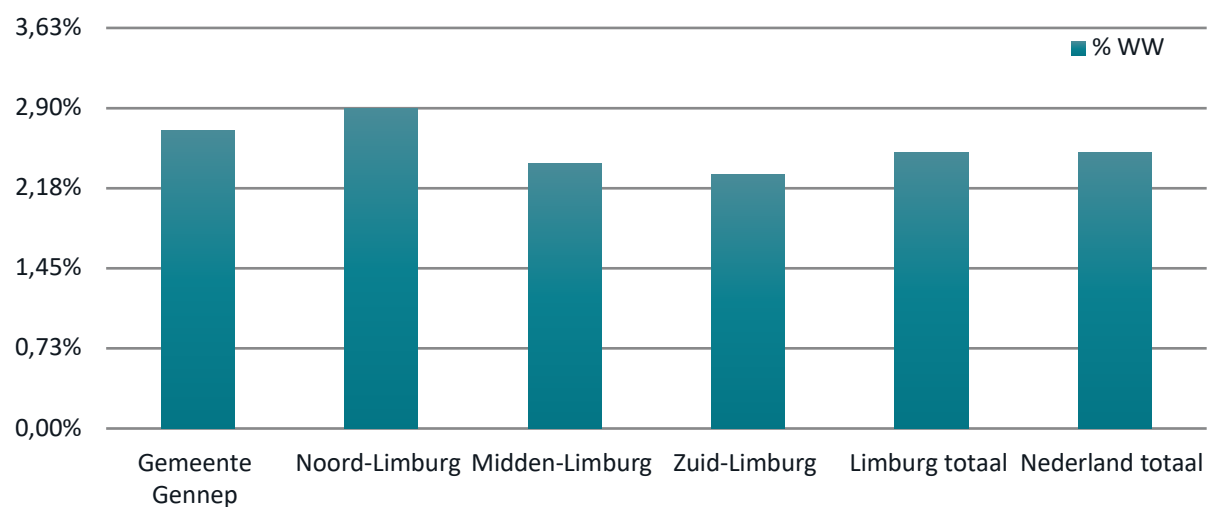
Tabel 4 het ingeschreven en uitgeschreven jongeren, Gemeente Gennep, 2015-2019 (in absolute aantallen)

| <b>Uitschrijvingen</b> |            | <b>Inschrijvingen</b> |            | <b>-</b>   | <b>+</b> |
|------------------------|------------|-----------------------|------------|------------|----------|
| Nijmegen               | 156        | Nijmegen              | 89         |            |          |
| Boxmeer                | 65         | Boxmeer               | 35         | 67         |          |
| Bergen                 | 56         | Bergen                | 43         | 13         |          |
| Cuijk                  | 56         | Cuijk                 | 60         |            | 4        |
| Arnhem                 | 39         | Arnhem                | 16         | 23         |          |
| Mook en Middelaar      | 23         | Mook en Middelaar     | 48         |            | 25       |
| Tilburg                | 23         | Tilburg               | 12         | 11         |          |
| Eindhoven              | 22         | Eindhoven             | 14         | 8          |          |
| Maastricht             | 19         | Maastricht            | 14         | 5          |          |
| Berg en Dal            | 16         | Berg en Dal           | 36         |            | 20       |
| Venray                 | 15         | Venray                | 12         | 3          |          |
| Heumen                 | 13         | Heumen                | 12         | 1          |          |
| Amsterdam              | 12         | Amsterdam             | 12         | 0          |          |
| Venlo                  | 12         | Venlo                 | 4          | 8          |          |
| Breda                  | 10         | Breda                 | 4          | 6          |          |
| Reg Niet Ingezet       | 34         |                       |            |            |          |
|                        |            |                       |            |            |          |
| <b>Totaal</b>          | <b>807</b> | <b>Totaal</b>         | <b>650</b> | <b>157</b> |          |

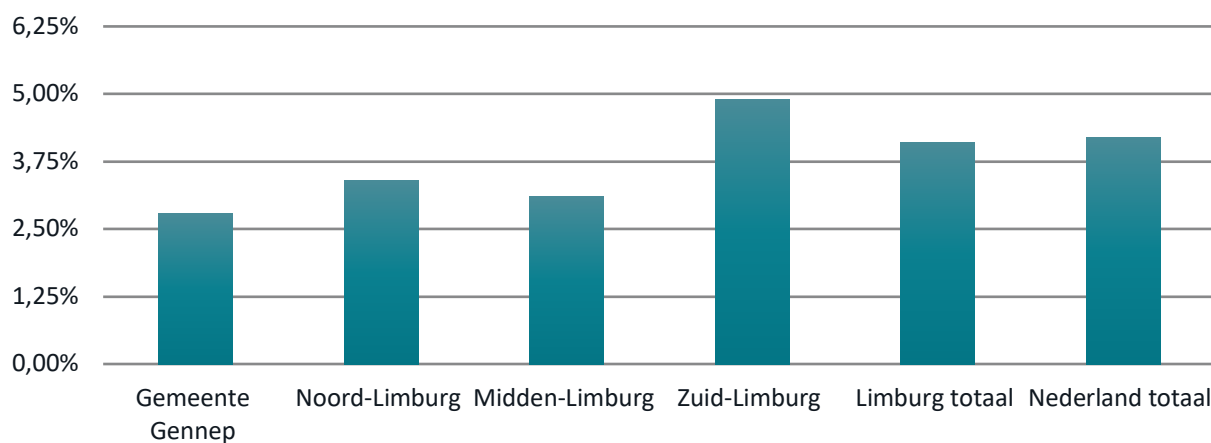
### Bijlage 5: Inwoners met een AO-uitkering in % (2018)



## Bijlage 6: Inwoners met een WW-uitkering in % (2018)

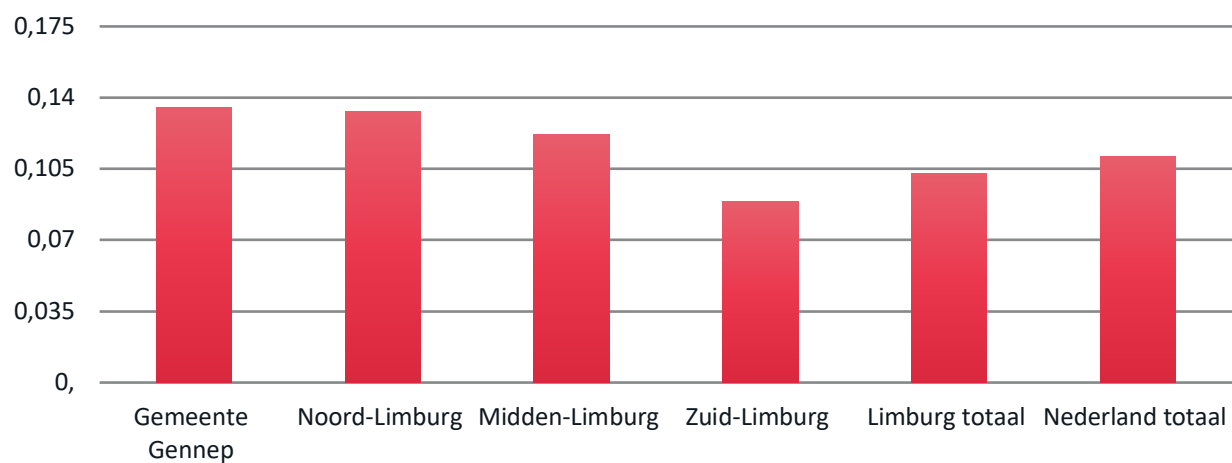


Bijlage 7: Inwoners met een uitkering van de Participatiewet in %  
(2018)

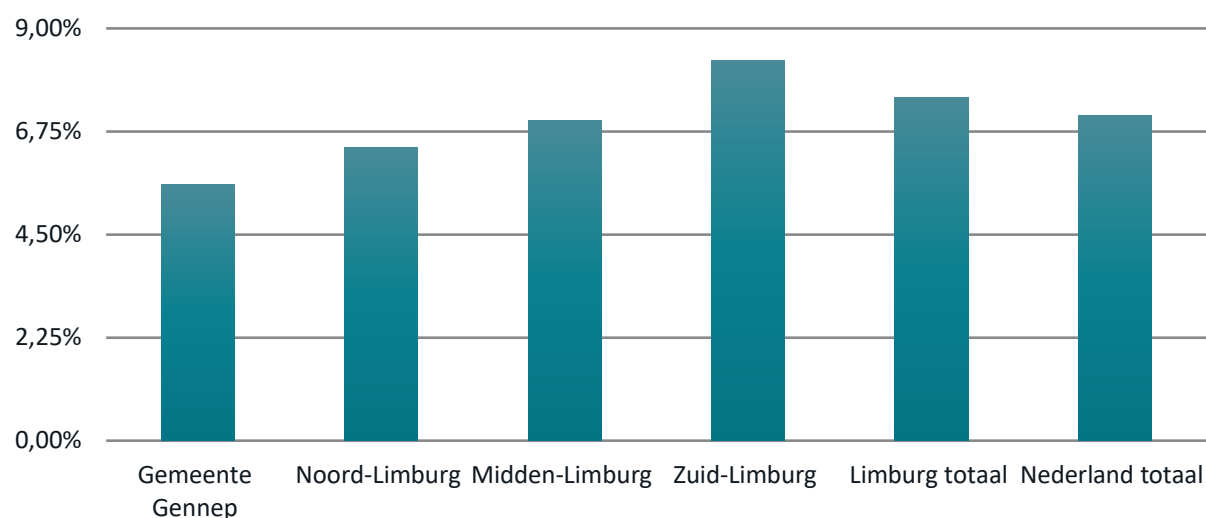




## Bijlage 8: Werkenden met een uitkering van de Participatiewet % (2018)



## Bijlage 9: Inactieve inwoners in % (2018)



<sup>I</sup> SCP, Eindevaluatie van de participatiewet, 2019.

<sup>II</sup> Door omstandigheden bij de gemeente Gennep is in de zomer van 2019 vertraging opgelopen en wij lezen dit daarom als 2020.

<sup>III</sup> Dit blijkt ook uit onderzoek van het ROA van de Universiteit van Maastricht. Alleen al de vervangingsvraag overtreft het aantal jongeren dat toetreedt.

<sup>IV</sup> Zie: Progneff, Bevolkingsprognose 2019.

<sup>V</sup> Elke arbeidsmarktregio heeft voor werkgevers een vacaturepunt van gemeenten, werkvoorzieningen en UWV gezamenlijk. Gennep en Intos zijn deelnemer in het werkgeversservicepunt Noord-Limburg.

<sup>VI</sup> Arbeidsdeelname is de werkzame beroepsbevolking in procenten van de totale bevolking van 15-64 jaar (ook wel netto-arbeidsparticipatie)

<sup>VII</sup> De werkgelegenheidsfunctie is het aantal banen ten opzichte van het aantal inwoners tussen de 15 en 65 jaar (werkgelegenheidsfunctie) geeft inzicht in de spreiding van de werkgebieden en de woongebieden over Nederland.

<sup>VIII</sup> PBL (2014), Buitenlandse kenniswerkers in Nederland Waar werken en wonen ze en waarom, Gardeniers, J., e.a. (2015), Arbeidsmigranten op de Limburgse arbeidsmarkt.

<sup>IX</sup> Zie: Etil.

<sup>X</sup> Zie: Kenniscentrum arbeidsmigranten UWV.

<sup>XI</sup> Atlas Nederlandse Gemeenten 2014, regio Venlo.

<sup>XII</sup> Er loopt momenteel een project met subsidie van de Provincie Limburg in het kader van de Banenafspraken, 'Door Inzicht Aan De Slag, (DIADS).

<sup>XIII</sup> Zie onder meer Inspectie SZW Aan het werk, voor hoe lang, Klantonderzoek monitor SZW. L. Beukema, Uit de ww in de bijstand, Groningen 2018.

<sup>XIV</sup> L. Beukema en I. Kuipers, Stilzitten is niets voor mij, Hanze Hogeschool Groningen, 2018, SCP, Arbeidsmarkt in kaart, 2019

<sup>XV</sup> Inspectie SZW-monitor participatiewet, L. Beukema e.a. Stilzitten is niets voor mij, Den Haag, 2017.

<sup>XV</sup> De gegevens worden alleen op het niveau van de arbeidsmarktregio's gepubliceerd.

<sup>XVI</sup> De gegevens worden alleen op het niveau van de arbeidsmarktregio's gepubliceerd.

<sup>XVII</sup> Voorbeelden zijn te vinden op 'De Normaalste Zaak', SBCM, 100.000 banenplan, VNONCW. [www.samenvoordeklant.nl](http://www.samenvoordeklant.nl), [www.sbcm.nl](http://www.sbcm.nl)