

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy lines in shades of teal and yellow, flowing horizontally across the middle of the page.

Talentmonitor

Data on Northern labour market dynamics

www.talentinderegio.com/talentmonitor

Who are we?



Sierdjan Koster

Professor Economic Geography and
Labour Market Dynamics

University of Groningen



Femke Cnossen

Postdoctoral researcher
Project Talent in de Regio

University of Groningen

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy, horizontal bands in shades of teal, yellow, and light grey, flowing across the upper half of the page.

Talentmonitor

About the Talentmonitor

We document **transitions** people make on the labour market

mostly in the **province of Groningen**, but North of Netherlands if that's not possible

using **CBS microdata**

which we present **online**, using visualizations and short interpretations

Talentmonitor

Three transitions:

1. Home-region ties

Do people that grew up here, stay here?

2. School-work transition

Where do Northern graduates find employment?

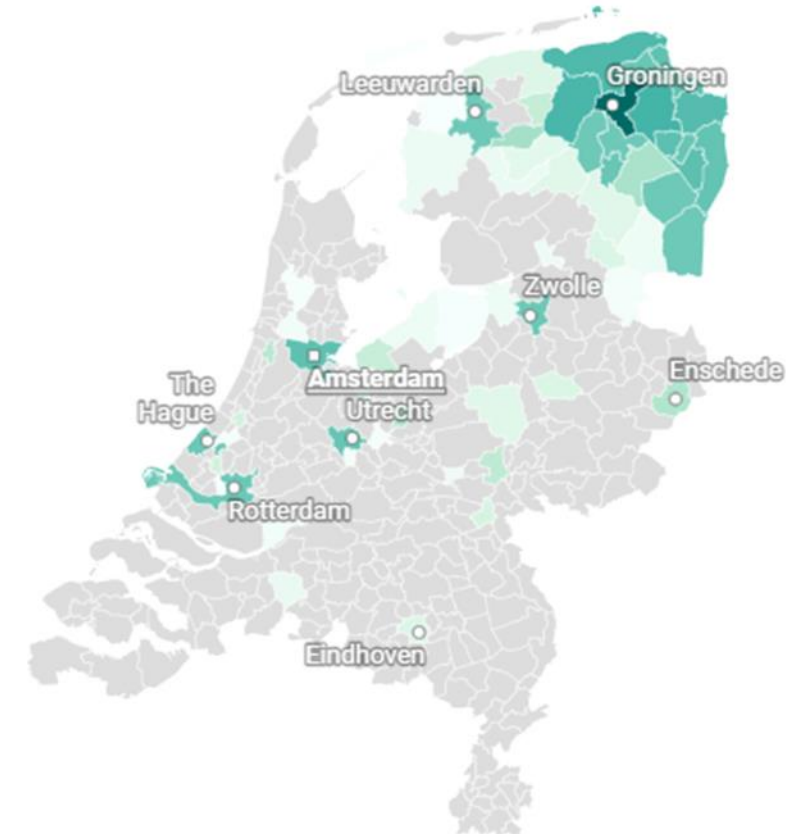
3. Work-work transitions

Do employees switch sectors?

Where do people that grew up in the province of Groningen live by the time they're 28

Growing up to flying out

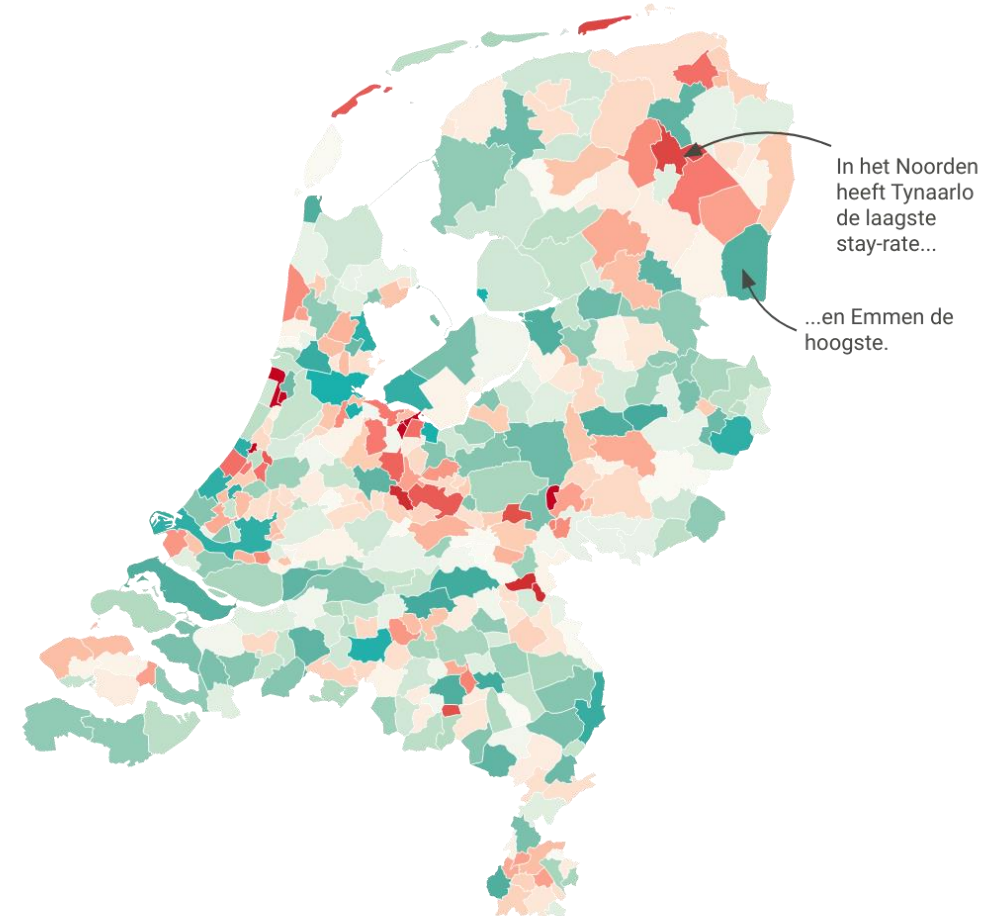
- Sample: all people who were 16 somewhere in the period 1995 to 2008
- **Stayrates:** Do they live in the same province as where they grew up?
- Most people who grew up in Groningen, stay somewhere in the North



Growing up to flying out

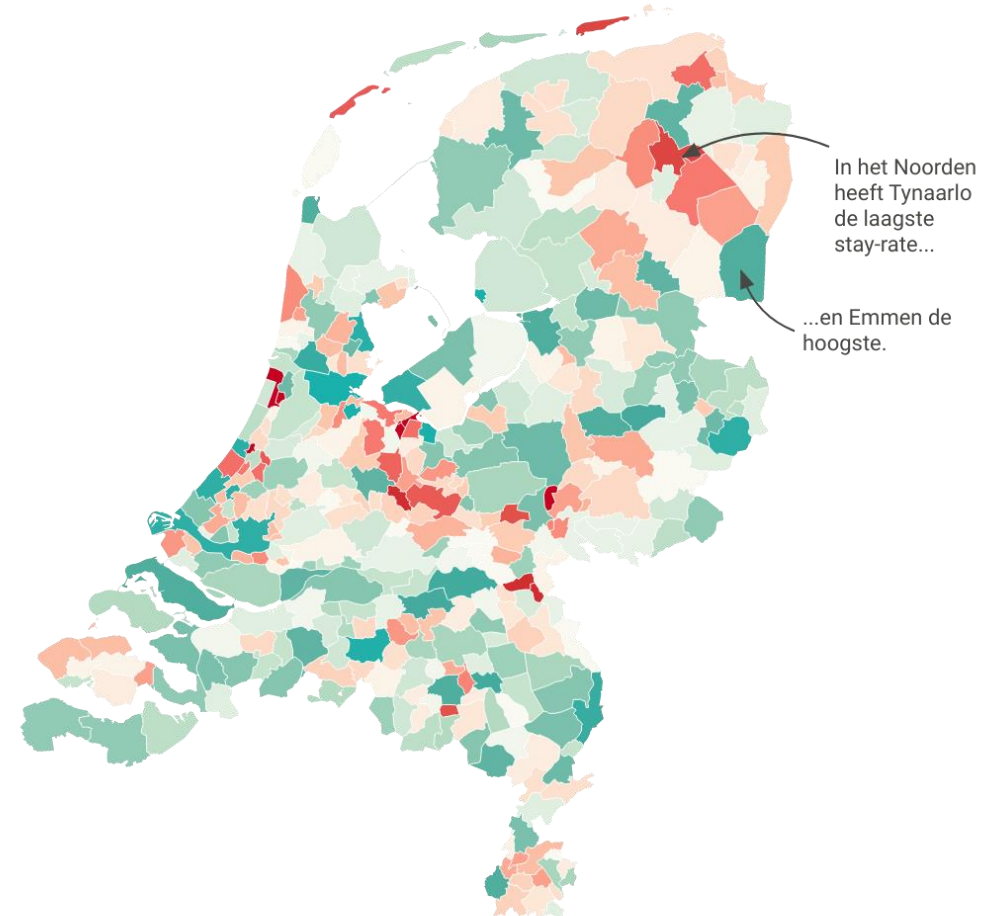
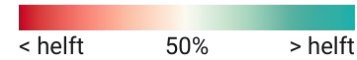
- Sample: all people who were 16 somewhere in the period 1995 to 2008
- **Stayrates:** Do they live in the same municipality as where they grew up?
- [Link](#)

< helft 50% > helft



Splitting the stayrates by educational attainment

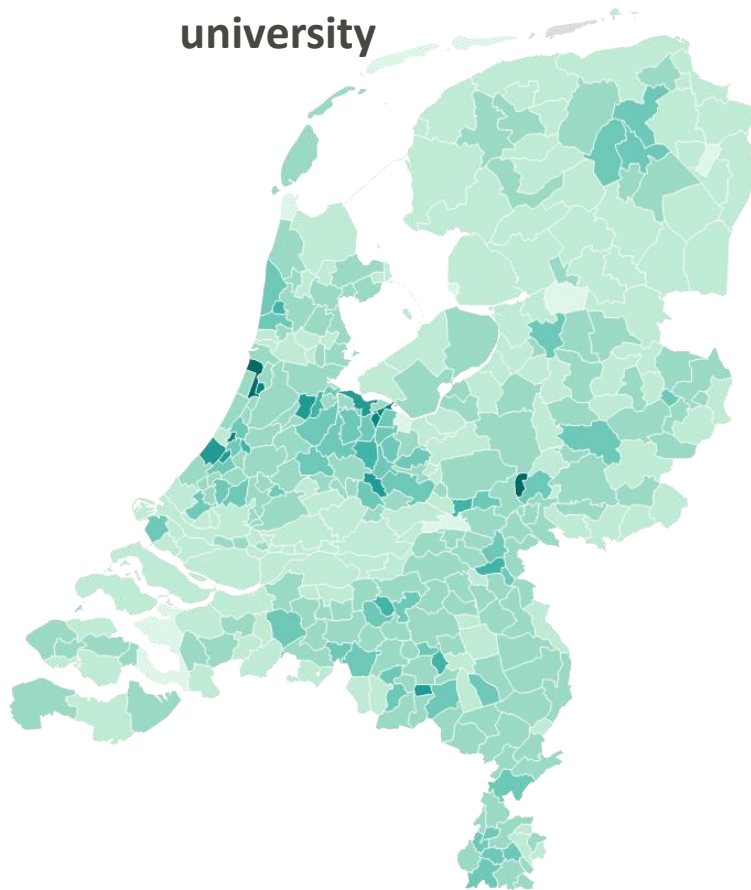
- Sample: all people who where 16 somewhere in the period 2000 to 2008
 - By level of education and home-municipality
 - Example: of all the people with a university degree, what share of people stays in the North?



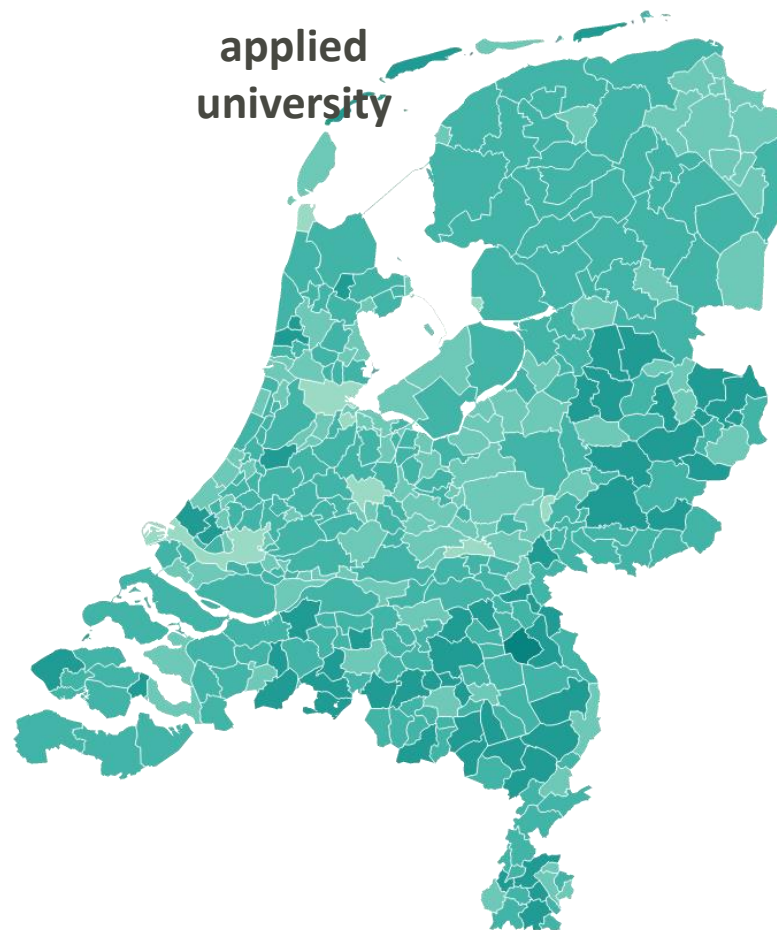
Educational attainment, by home-municipality

Percentage jongeren uit de cohorten 1984-1992 dat opgroeit in gemeente x, en later een mbo/hbo of wo diploma heeft gehaald

university



applied
university



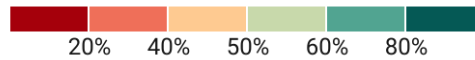
vocational
training



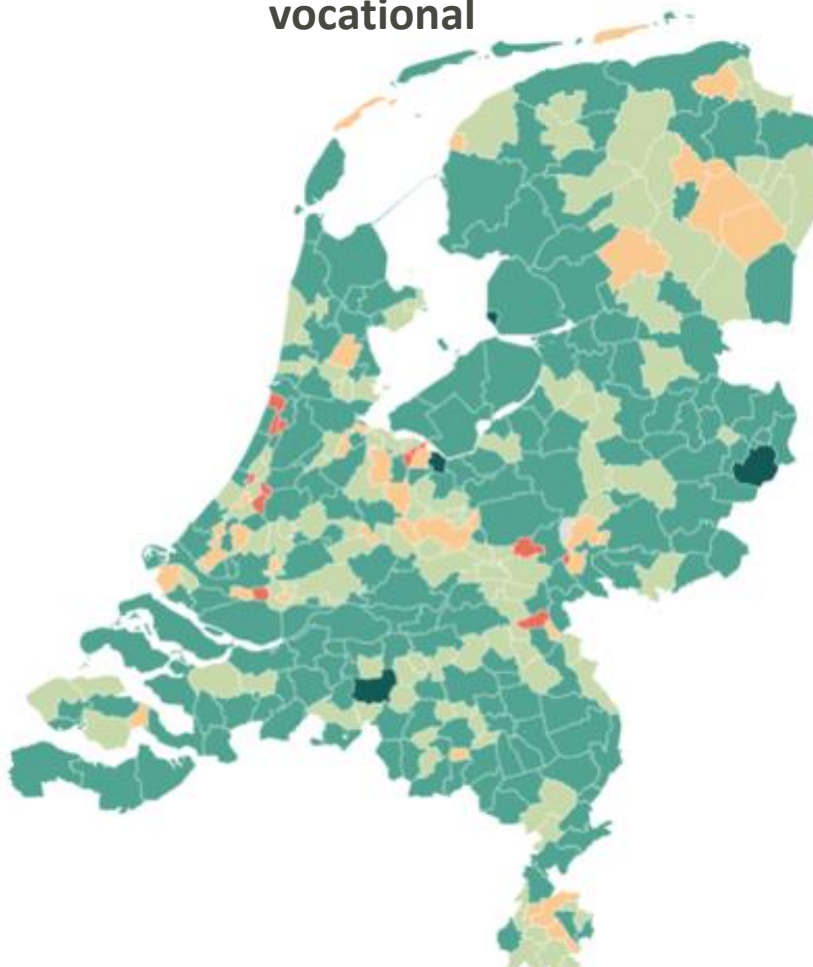
5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%

Higher educated Northerners rarely return to their home-municipality, **unless** they are from the city of Groningen

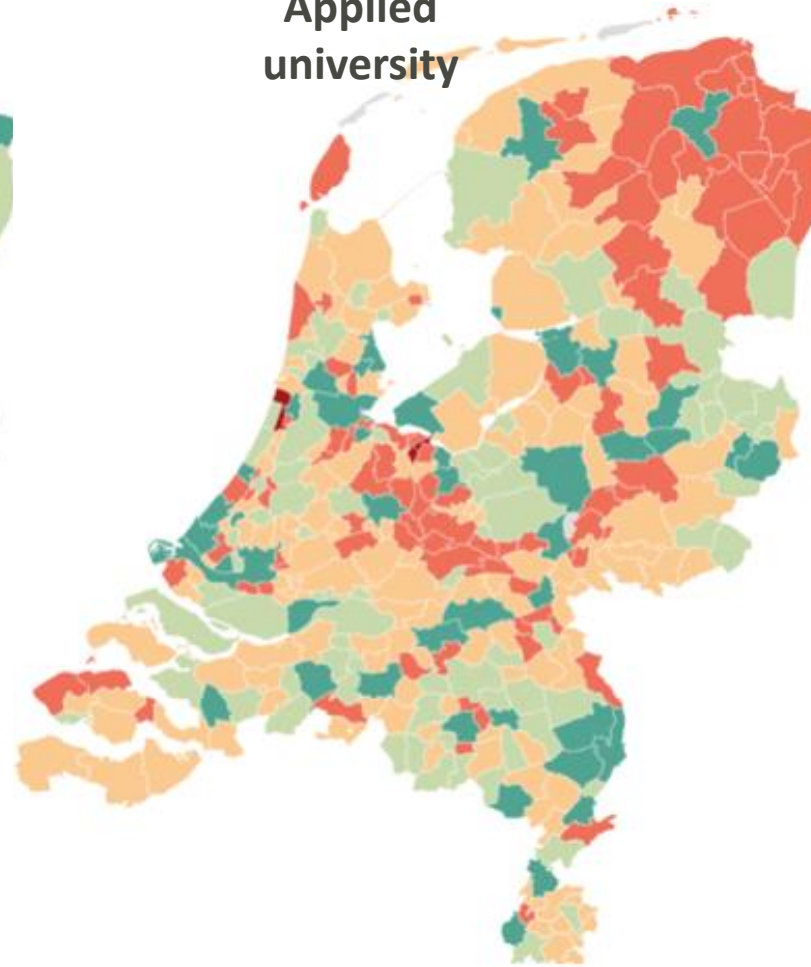
Percentage van de mbo/hbo/universitair afgestudeerden die opgroeiden in gemeente x en op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren (cohorten 1984-1992)



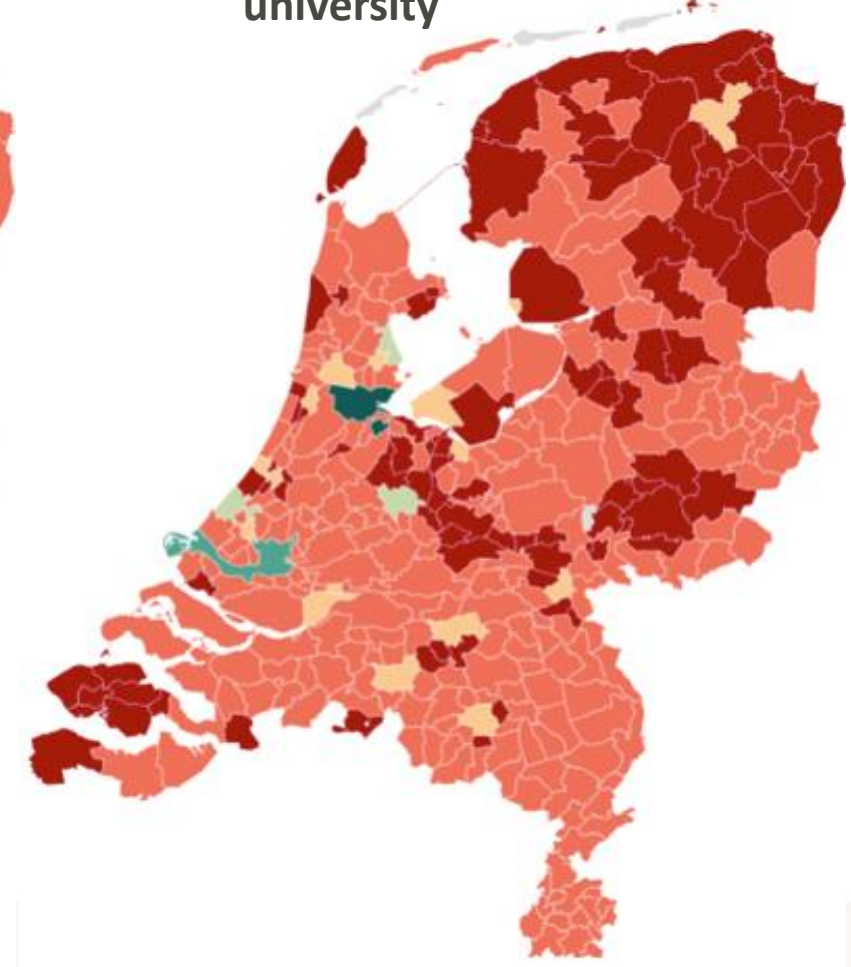
vocational



Applied
university

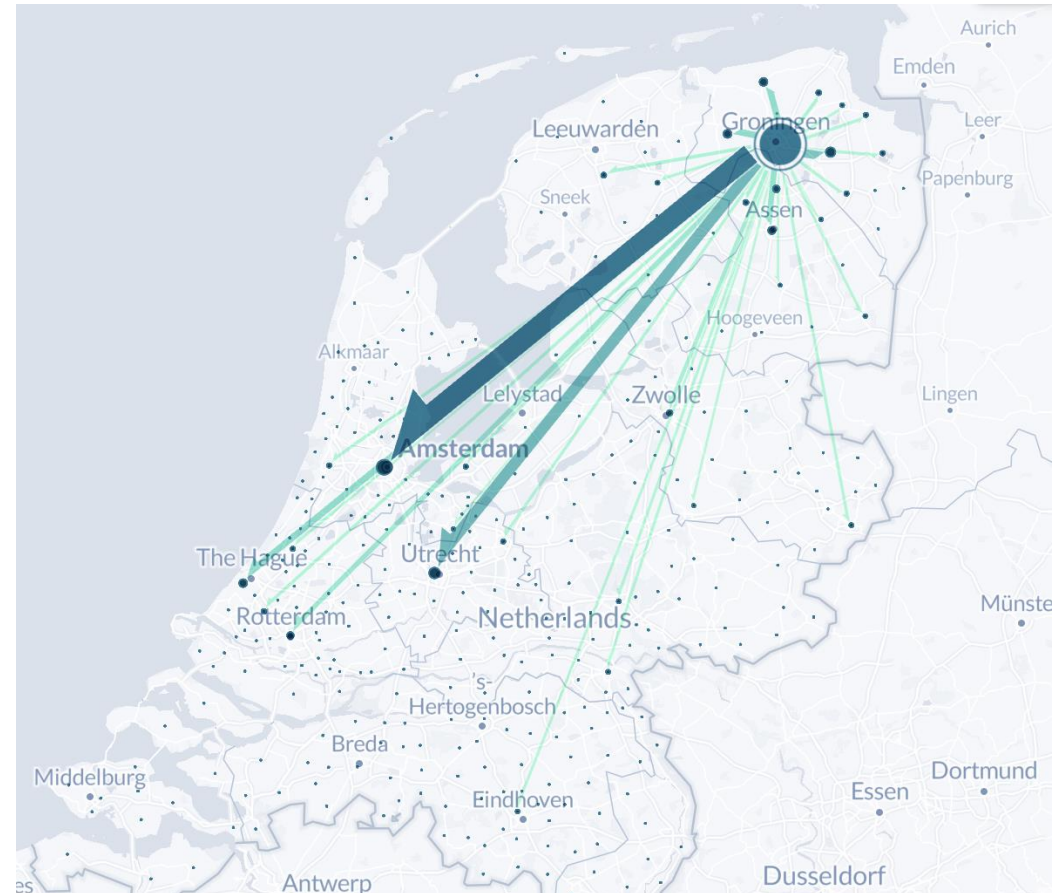


university



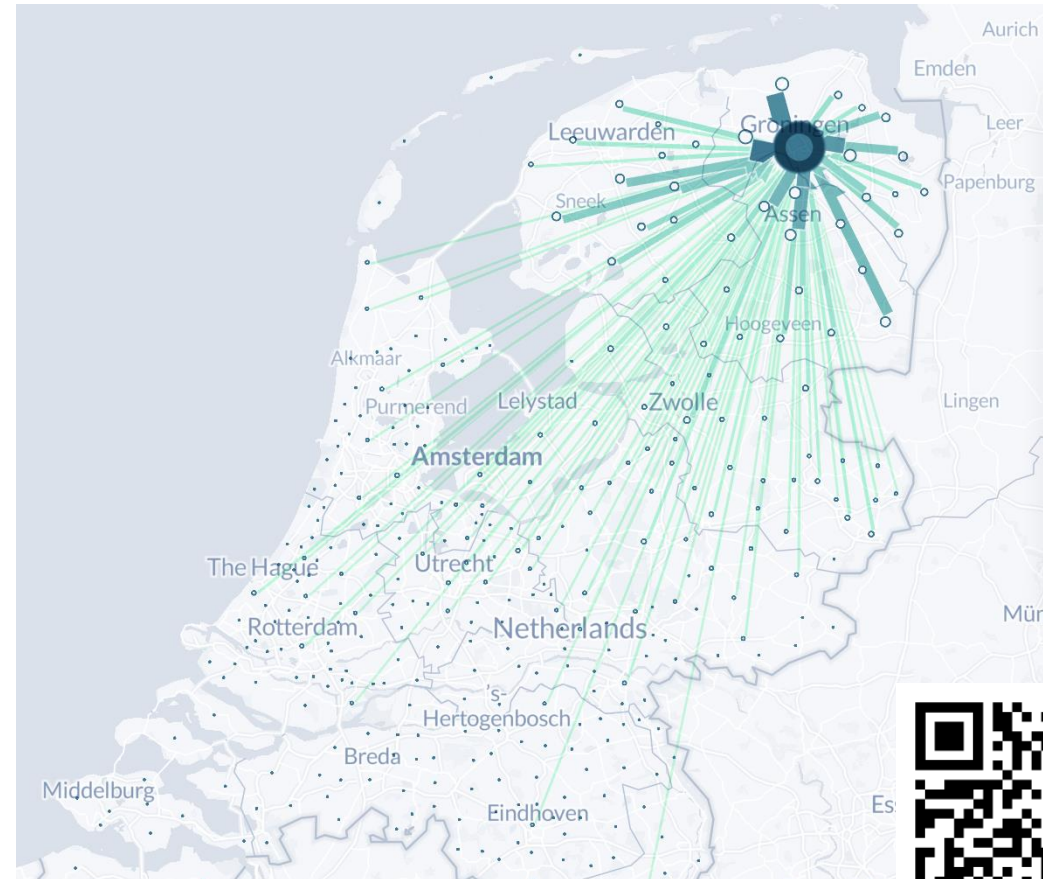
So where are the young people from the city going **to**?

Groningen municipality, from 16 to 28



And where are they coming from?

Groningen municipality, from 16 to 28



Zie: <https://talentinderegio.com/story-map/talentmonitor-migratiestromen/> of scan:

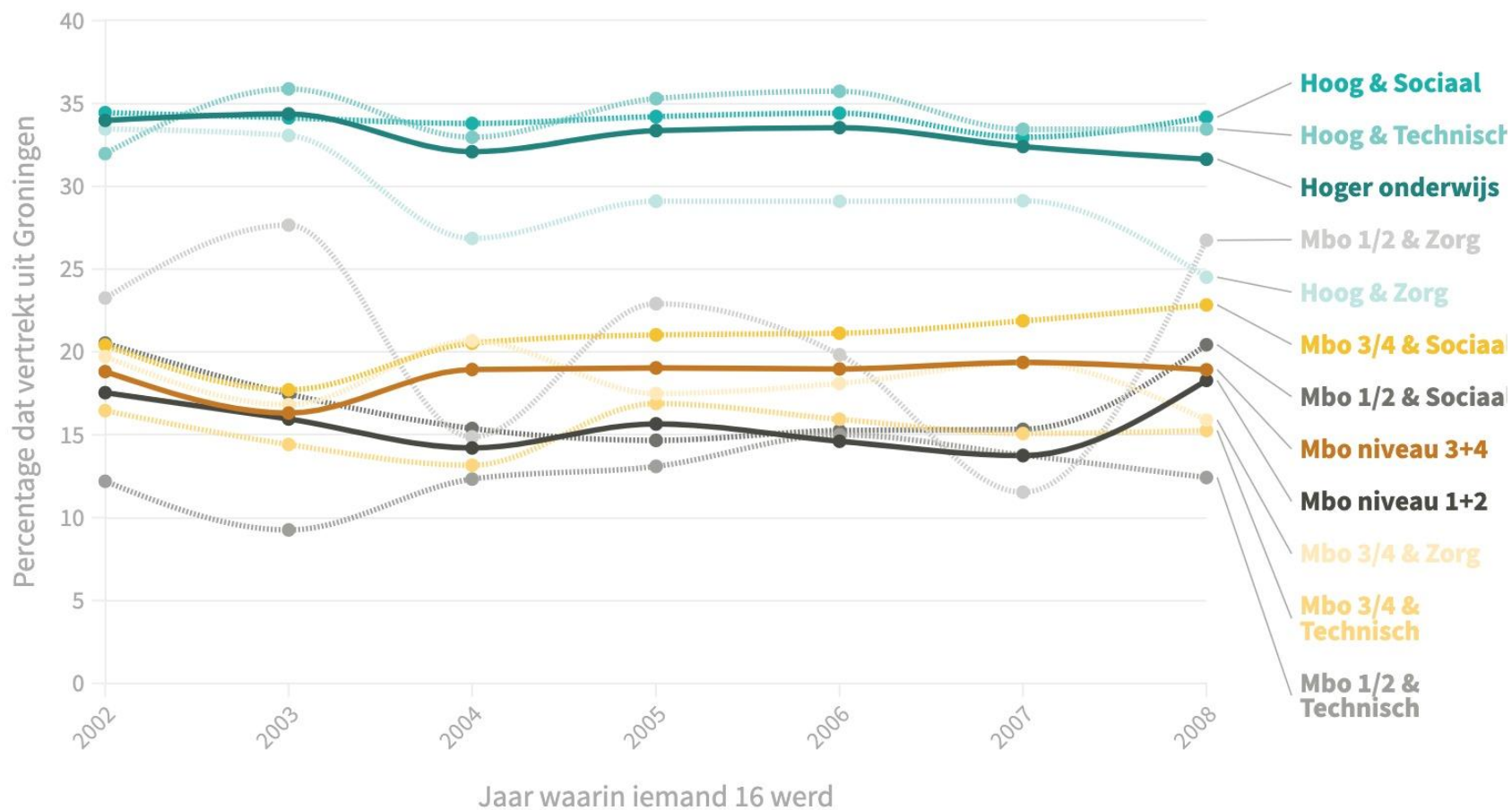
Does leaving the **region** depend on education?

- Yes
 - Higher educated are more likely to leave
 - People in a social degree are more likely to leave

Vooral hoogopgeleide jongeren trekken weg uit de provincie Groningen

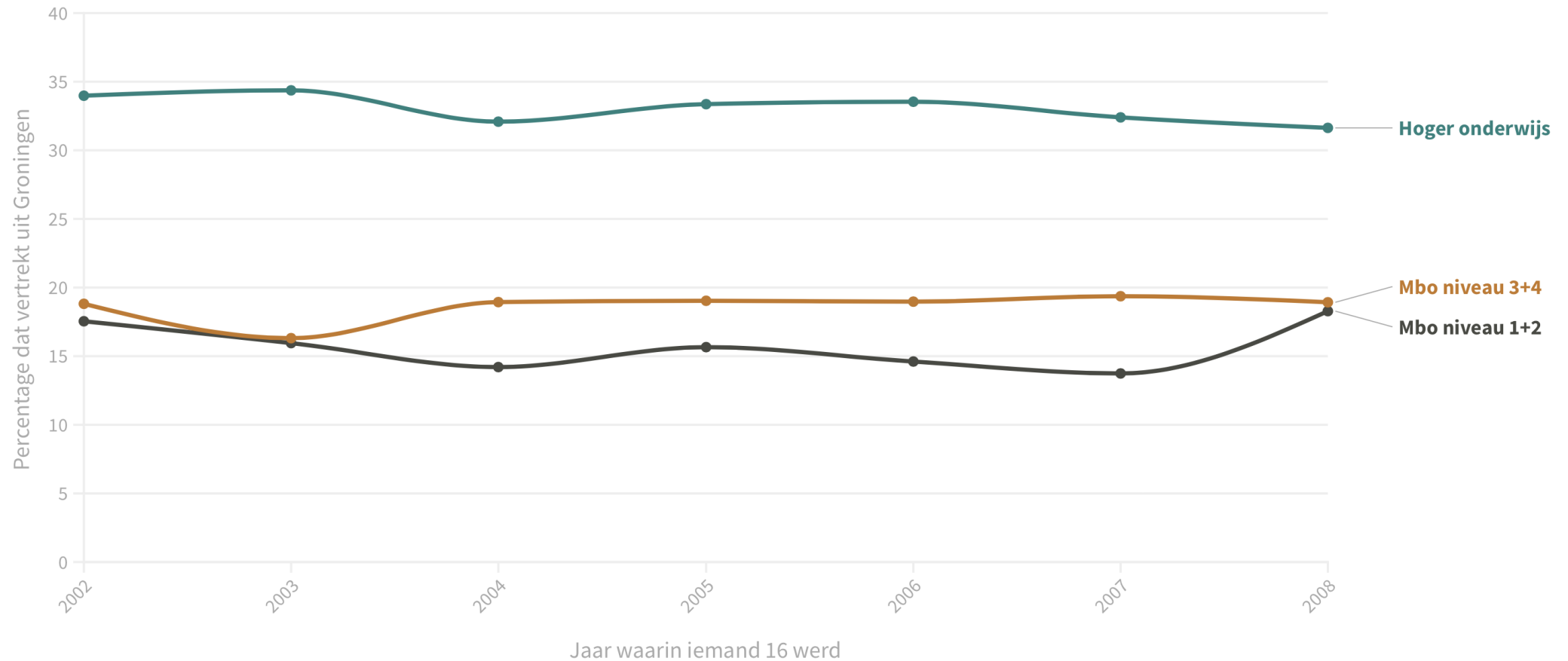
Percentage (%) van 16-jarige Groningers die op 28-jarige leeftijd niet meer in de provincie Groningen woont

Klik hier om uit te splitsen naar opleidingsrichting en -niveau



Higher educated are more likely to move away

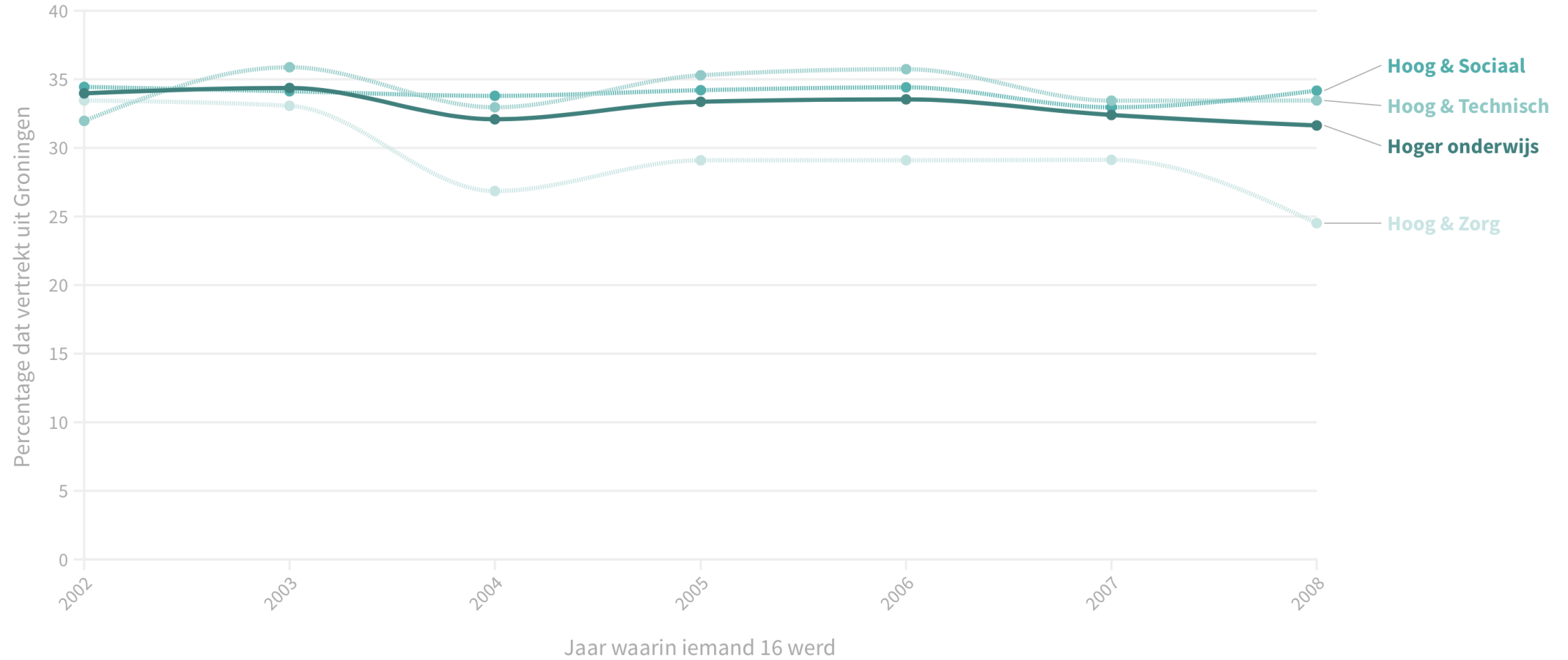
Percentage of people (16-28) that no longer live in the province of Groningen



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

But people trained in health are more likely to stay

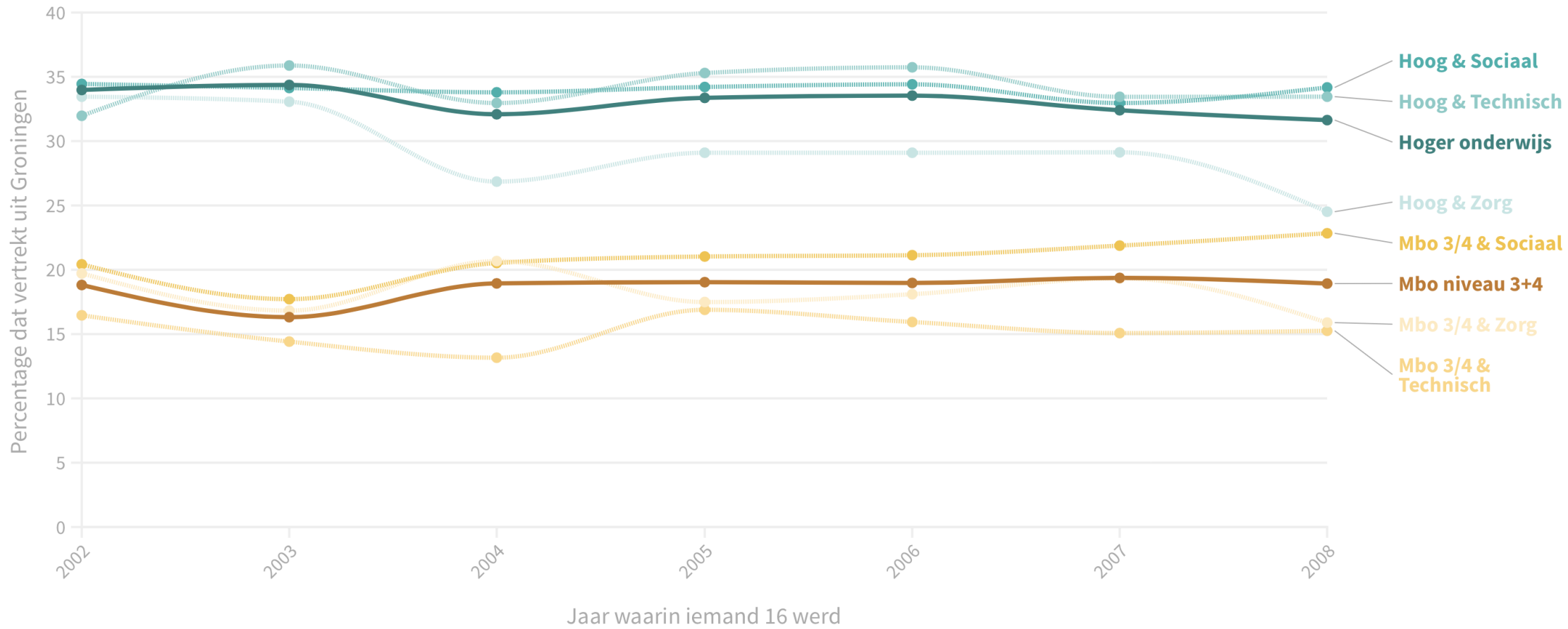
Percentage of people (16-28) that no longer live in the province of Groningen



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

And people with social vocational degrees are more likely to leave

Percentage of people (16-28) that no longer live in the province of Groningen



Does leaving the **region** depend on education?

- Yes
 - Higher educated are more likely to leave
 - People in a social-skill intensive degree are more likely to leave

Conclusion

- 80% of the young people that grow up in Groningen (province), stay attached to the North
- Whether people stay in the same municipality differs within the region
- Higher-educated and people in social-intensive degrees are more likely to migrate out of the North

Want to know more?

- Visualizations + explanations

www.talentinderegio.com/talentmonitor

- Just the visualizations:

www.talentinderegio.com/databank

- Contact:

f.d.cnossen@rug.nl

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy, horizontal bands in shades of teal, yellow, and light grey, creating a sense of movement and depth across the upper half of the slide.

Want to know more?



Extra slides (Dutch)

Talentmonitor

Drie transitie:

1. Van opgroeien naar uitvliegen

Hoe gebonden zijn jongeren aan de regio/gemeente waar zij opgroeien?

2. Van onderwijs naar werk

Waar vinden Noordelijke gediplomeerden werk?

3. Van werk naar werk

Veranderen werknemers van sector, en zo ja: waar gaan ze dan heen?

Talentmonitor

Drie transities:

1. Van opgroeien naar uitvliegen

Hoe gebonden zijn jongeren aan de regio/gemeente waar zij opgroeien?

2. Van onderwijs naar werk

Waar vinden Noordelijke gediplomeerden werk?

3. Van werk naar werk

Veranderen werknemers van sector, en zo ja: waar gaan ze dan heen?

Onderliggende vragen

- Waar werken jongeren die afstuderen aan een Noordelijke instelling?
 - Hoeven niet per se van oorsprong "Noordelijke" jongeren te zijn!
- In welke sectoren werken zij na afstuderen, en hangt dat samen met de locatie van hun werk?
- Hoe kunnen sectoren omgaan met krapte?

Afstudeerders aan Noordelijke onderwijsinstellingen

Aantal maanden na afstuderen

12	24	48
----	----	----



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

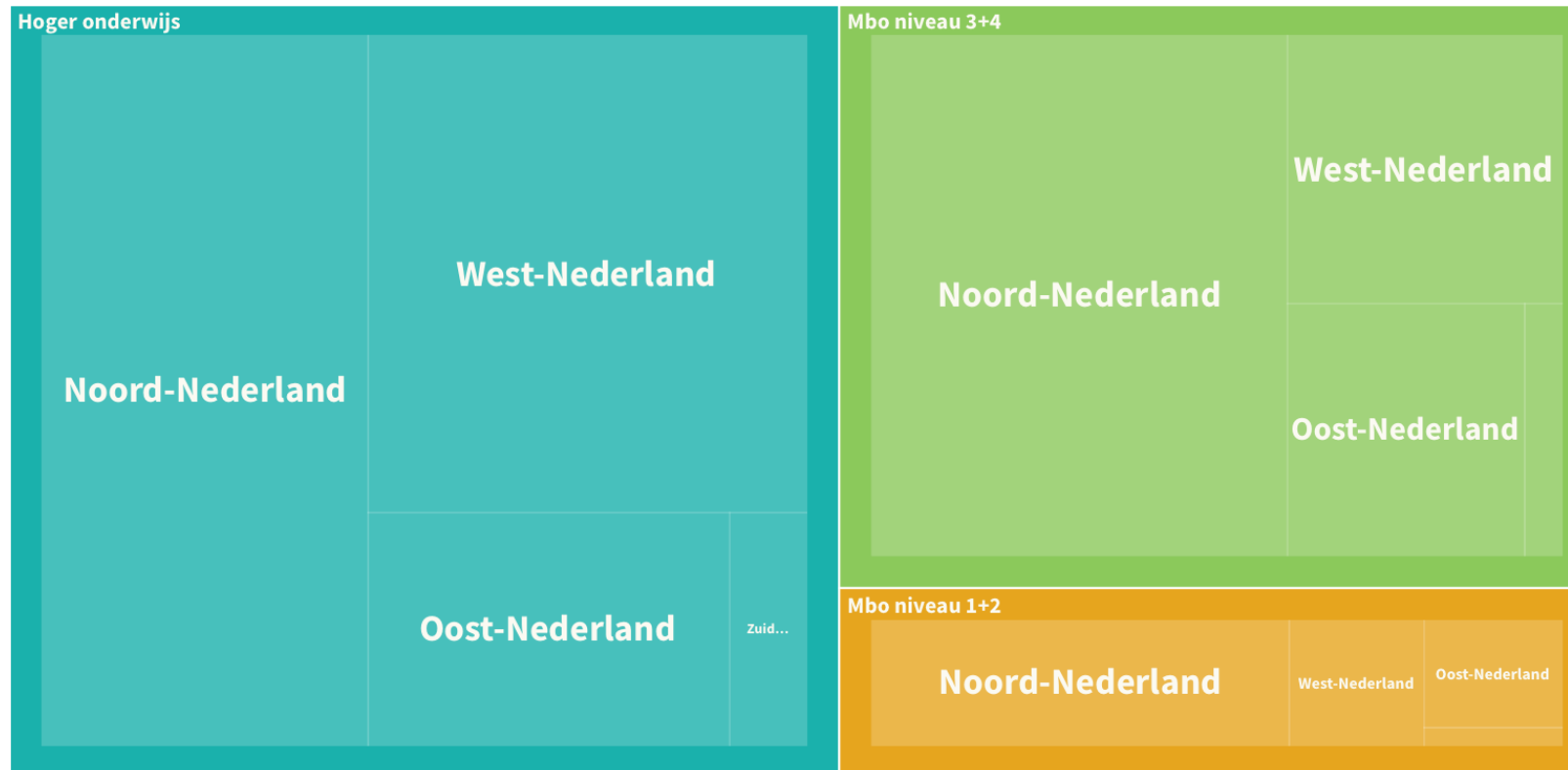
Sample: alle afgestudeerden van de cohorten 2009 tot en met 2016, die aan een Noordelijke onderwijsinstelling hun diploma hebben behaald.

Van 'stapelaars' wordt alleen hun hoogst behaalde diploma meegenomen. Locatie- en industriebenaming gebeurt a d h v bedrijf waar een

Waar werken afgestudeerden aan Noordelijke onderwijsinstellingen?

Aantal maanden na afstuderen

12	24	48
----	----	----



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

Sample: alle afgestudeerden van de cohorten 2009 tot en met 2016, die aan een Noordelijke onderwijsinstelling hun diploma hebben behaald.

Van 'stapelaars' wordt alleen hun hoogst behaalde diploma meegenomen. Locatie- en industriebenaming gebeurt a d h v bedrijf waar een

Als Noordelijke afstudeerders naar het Westen vertrekken, gaat dat vooral om banen in de (zakelijke) dienstverleningssector

Aantal maanden na afstuderen

12	24	48
----	----	----



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio

Sample: alle afgestudeerden van de cohorten 2009 tot en met 2016, die aan een Noordelijke onderwijsinstelling hun diploma hebben behaald.

Van 'stapelaars' wordt alleen hun hoogst behaalde diploma meegenomen. Locatie- en industriebehalving gebeurt a d h v bedrijf waar een

Conclusie Onderwijs - Werk

- Braindrain vooral voor Zakelijke Dienstverlening
- Zorg en Onderwijs concurreren vooral met andere regionale sectoren

Talentmonitor

Drie transitie:

1. Van opgroeien naar uitvliegen

Hoe gebonden zijn jongeren aan de regio/gemeente waar zij opgroeien?

2. Van onderwijs naar werk

Waar vinden Noordelijke gediplomeerden werk?

3. Van werk naar werk

Veranderen werknemers van sector, en zo ja: waar gaan ze dan heen?

Onderliggende vragen

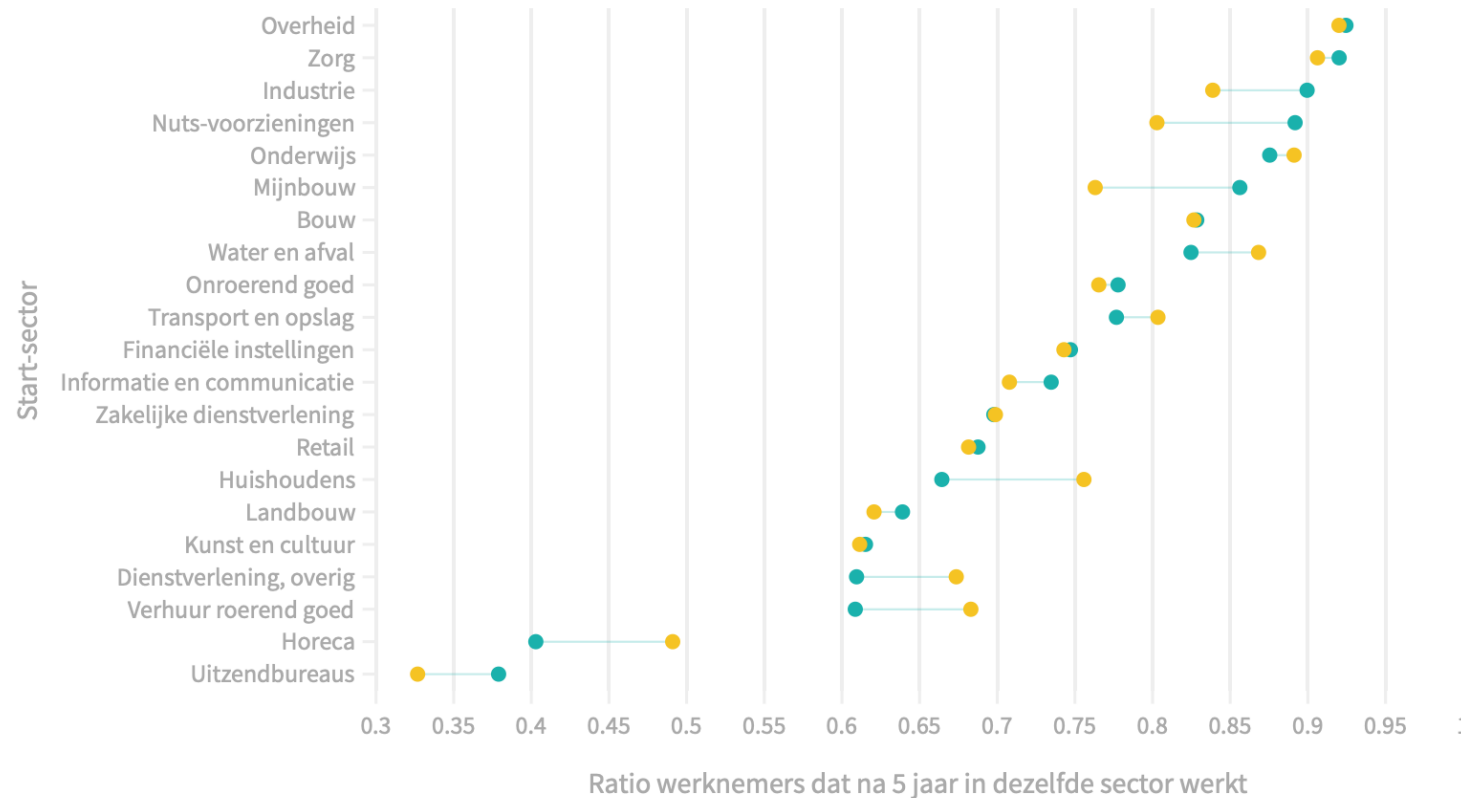
- Veranderen mensen van sector?
- Tussen welke sectoren zien we de meeste transitie?
- Waar gaan mensen naartoe als ze een sector verlaten?
 - Andere sector
 - Andere arbeidsmarktstatus

Publieke sectoren en de maak-industrie kennen de minste uitstroom

Klap deze grafiek uit om hem goed af te lezen

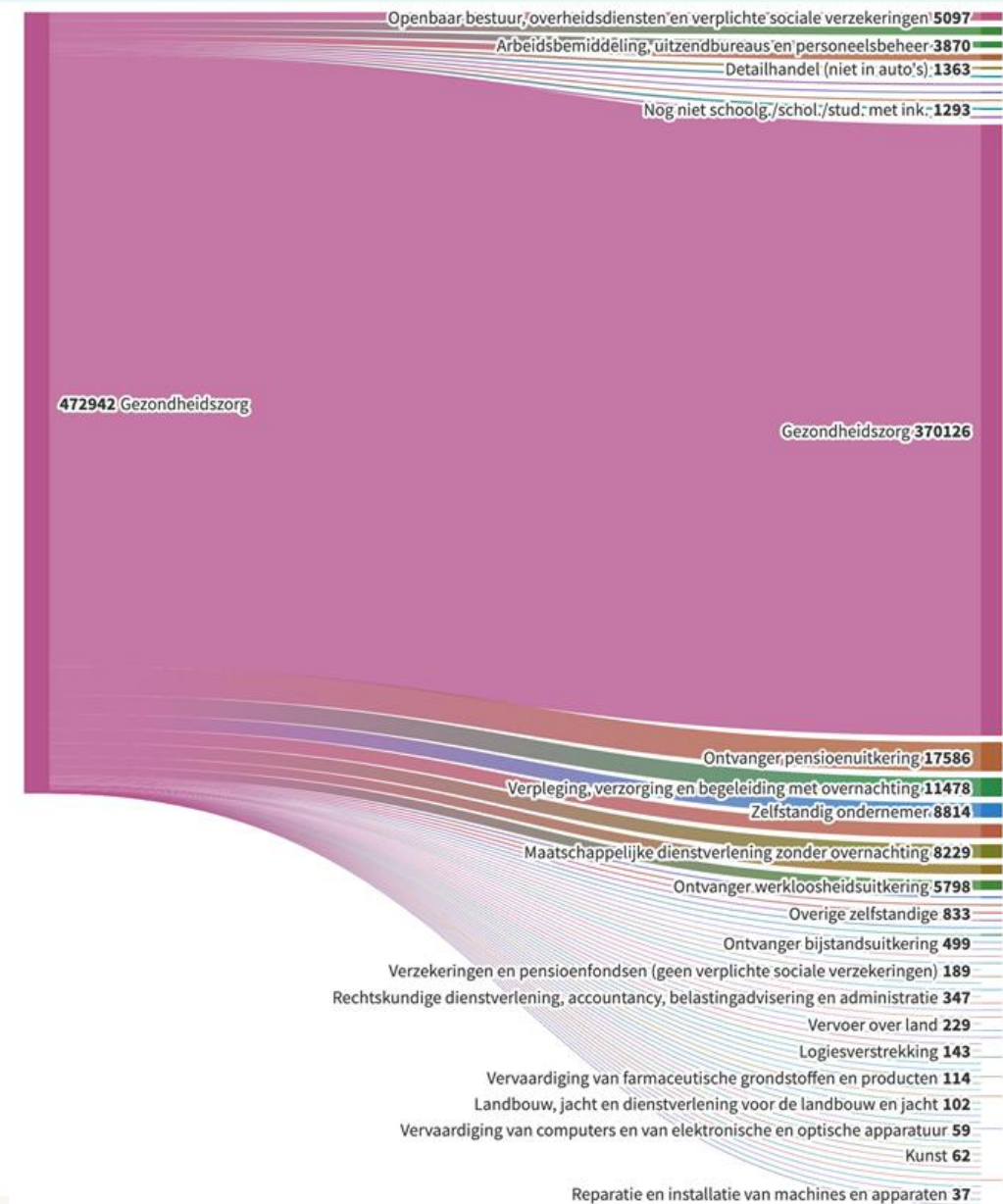
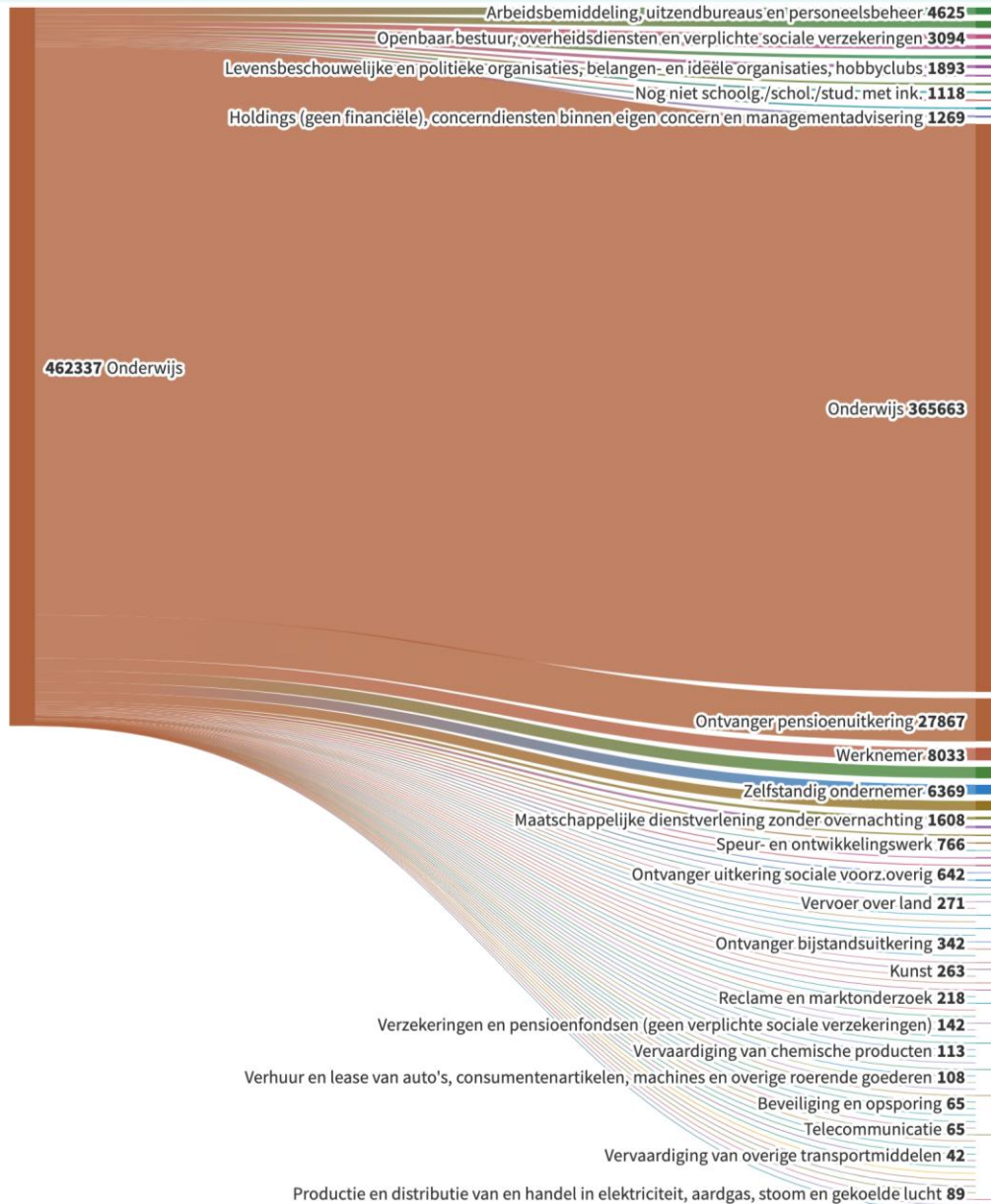
Startjaar **2015** 2012

Locatie werkgever ● Groningen ● NL



Waarheen stromen mensen uit?

- Andere sectoren
 - Zie flowmap op www.talentinderegio.com/talentmonitor (helemaal onderaan de pagina)
- Andere **arbeidsmarktstatus**
 - Pensioen
 - Zelfstandig ondernemer



Uitstroom naar pensioen

Hoogste uitstroom naar pensioen	%	Laagste uitstroom naar pensioen	%
Vervaardiging van overige goederen	6,0%	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	0,8%
Onderwijs	6,0%	Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie	1,2%
Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuinen, natuurbehoud	6,0%	Eet- en drinkgelegenheden	1,2%
Post en koeriers	6,0%	Productie en distributie van films en televisieprogramma's; maken en uitgeven van geluidsopnamen	1,3%
Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht	6,0%	Detailhandel (niet in auto's)	1,5%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	5,6%	Telecommunicatie	1,5%
Vervoer over land	5,6%	Reclame en marktonderzoek	1,7%
Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs	5,5%	Reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus	1,7%

Uitstroom naar zelfstandig ondernemerschap

Hoogste uitstroom naar zelfstandig ondernemerschap	%	Laagste uitstroom naar zelfstandig ondernemerschap	%
Kunst	7,2%	Vervaardiging van overige goederen	0,4%
Wellness en overige dienstverlening; uitvaartbranche	6,7%	Luchtvaart	0,5%
Productie en distributie van films en televisieprogramma's; maken en uitgeven van geluidsopnamen	6,3%	Vervaardiging van metalen in primaire vorm	0,5%
Reclame en marktonderzoek	5,7%	Vervaardiging van chemische producten	0,6%
Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy	4,5%	Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren	0,7%
Sport en recreatie	4,4%	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers	0,8%
Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie	4,2%	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	0,8%
Uitgeverijen	3,9%	Vervaardiging van computers en van elektronische en optische apparatuur	0,8%

Conclusie Werk - Werk

- Relatief weinig uitstroom in belangrijke sectoren als Zorg en Onderwijs
- Groningen lijkt perspectief te bieden voor Energie-gerelateerde sectoren
- De ene krapte is de andere niet

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy horizontal bands. The bands are in shades of teal, yellow, and light grey, creating a sense of movement and flow across the top half of the slide.

Focus op Carrières en Transitie

Zoek Oplossingen (vooral) in de Regio

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy, horizontal bands in shades of teal, yellow, and light grey, creating a sense of movement and depth across the upper half of the slide.

Bedankt!

Contact: f.d.cnossen@rug.nl, sierdjan.koster@rug.nl

www.talentinderegio.com/talentmonitor

Wie zijn dan de jongeren die blijven, en wie vertrekt?

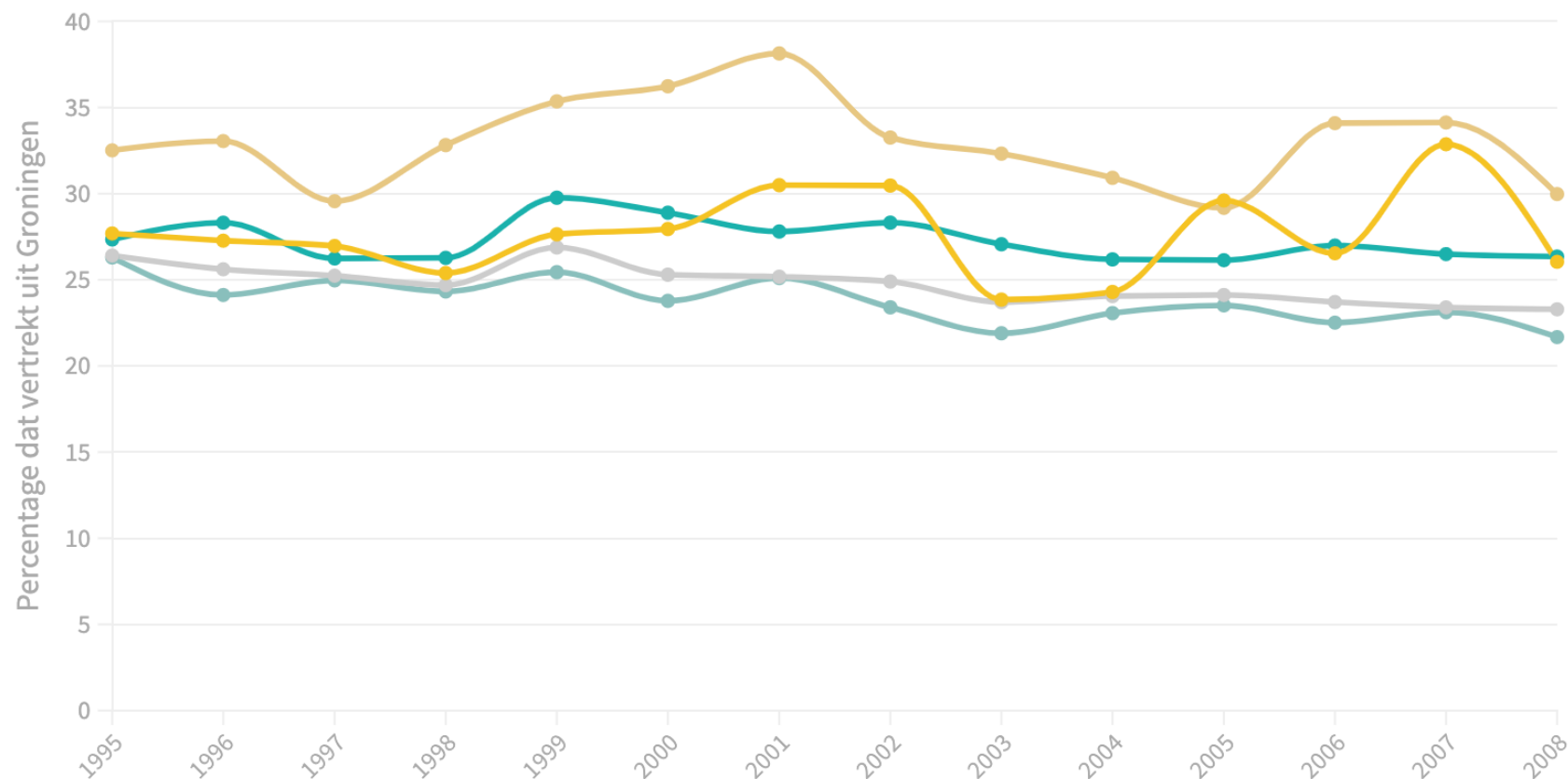
- Sample: alle jongeren die 16 waren in de periode 1995 tot 2008
- Gekoppeld aan
 - demografische persoonskenmerken
 - opleidingsniveau

Mannen trekken minder vaak weg uit de provincie Groningen

Percentage (%) van 16-jarige Groningers die op 28-jarige leeftijd niet meer in de provincie Groningen woont

Selecteer groep om uit te lichten (meerdere mogelijk)

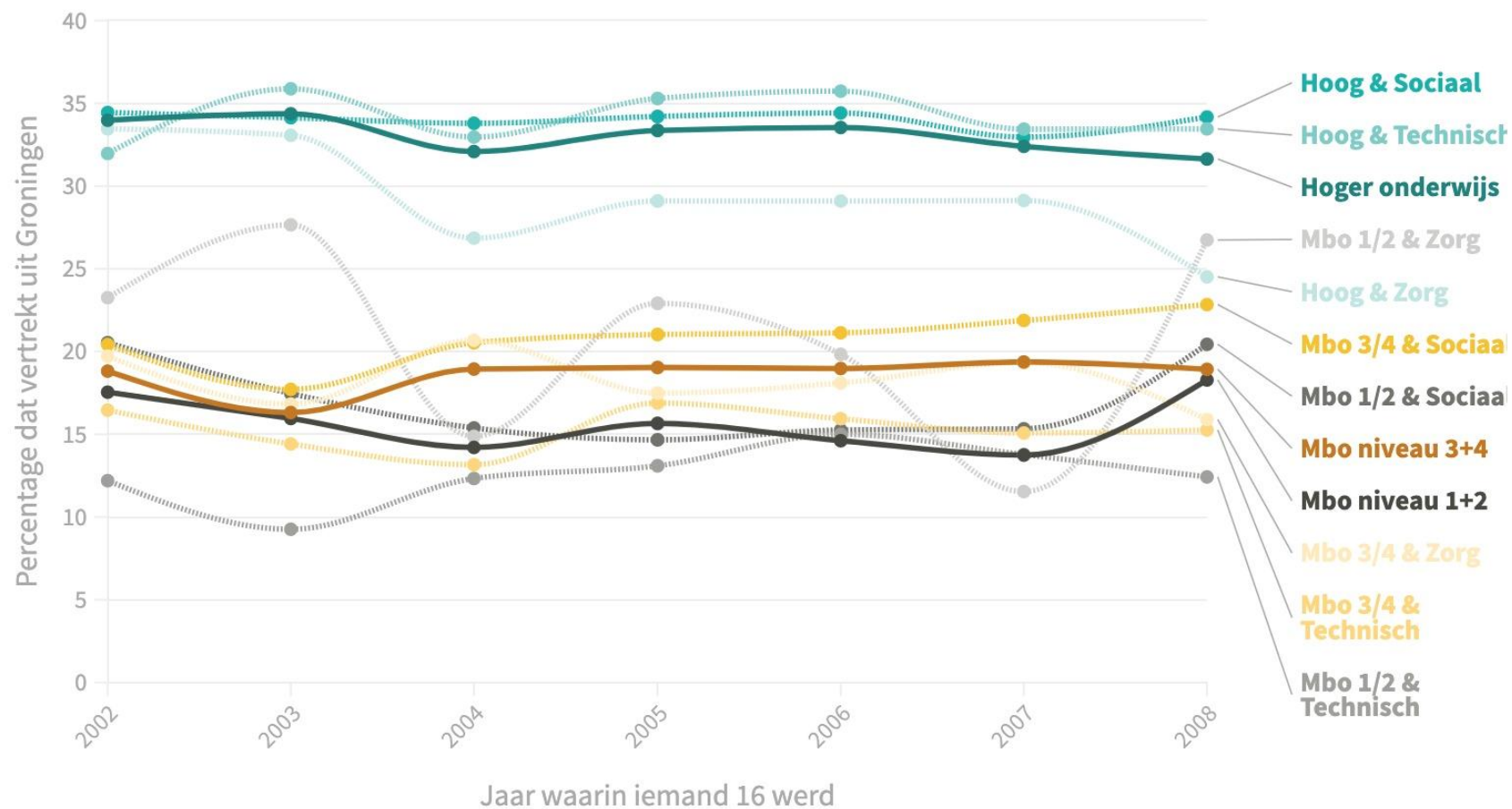
- Vrouwen
- Mannen
- Nederlandse achtergrond
- Niet-westerse migratie-achtergrond
- Westerse migratie-achtergrond



Vooral hoogopgeleide jongeren trekken weg uit de provincie Groningen

Percentage (%) van 16-jarige Groningers die op 28-jarige leeftijd niet meer in de provincie Groningen woont

Klik hier om uit te splitsen naar opleidingsrichting en -niveau



A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy horizontal bands in shades of teal, yellow, and light grey, flowing across the upper half of the slide.

Opzet en methodologie

Opzet

- Focus op **transities**: bewegingen op de arbeidsmarkt
- Focus op de **provincie** Groningen waar mogelijk, en anders Noord-Nederland
- Focus op **verhalen**

Vorm Talentmonitor

- Storyboard
- Interactieve visualisaties
- Waar mogelijk: vergelijking tussen Noord/Groningen en de rest van Nederland

Talentmonitor

Drie transities:

1. Van opgroeien naar uitvliegen

Hoe gebonden zijn jongeren aan de regio/gemeente waar zij opgroeien?

2. Van onderwijs naar werk

Waar vinden Noordelijke gediplomeerden werk?

3. Van werk naar werk

Veranderen werknemers van sector, en zo ja: waar gaan ze dan heen?

CBS Microdata

GBA	Adres, geboortedatum, migratieachtergrond
Diploma-bestanden	Hoogst behaalde diploma, kenmerken diploma
Sociaal-economische categorie	Arbeidsmarktstatus (bijv. werkzaam, uitkering, student)
Polis-administratie	Loon, werkgever
Bedrijfs-administratie	Locatie, sector

Hoe en waar treffen we 'jou' aan in de CBS microdata?

Opleidingen + locaties (inc bijscholing)

- Van t0 tot tx - opleiding (niveau, richting) - locatie

Banen (inc bijbaantjes)

- Van t0 tot tx - werkgever – beroep - locatie

Overige transitie in carrière

- Sectorwisselingen:
- Werkgeverwisselingen:
- Uitkeringen:

Verhuizingen

- Van t0 tot tx - woonplaats - woongemeente