





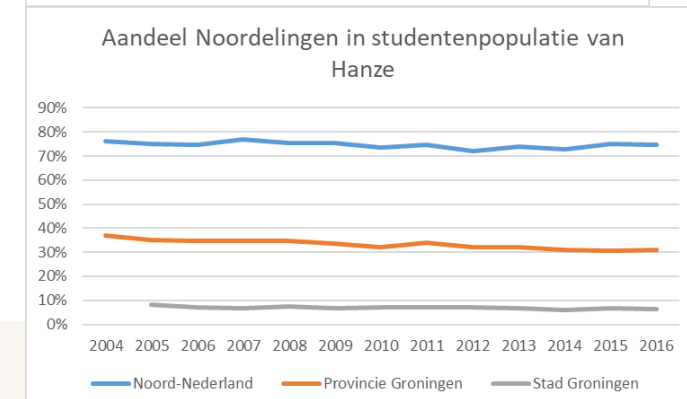
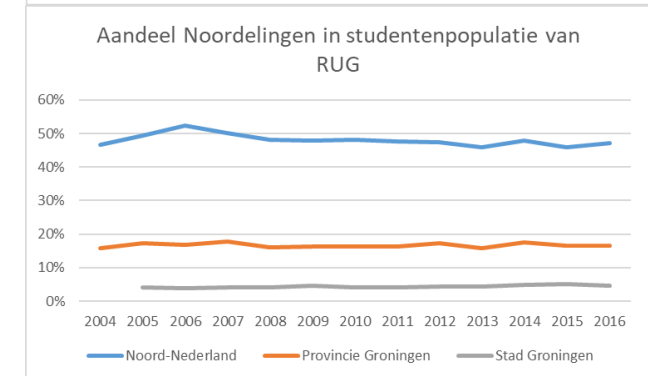
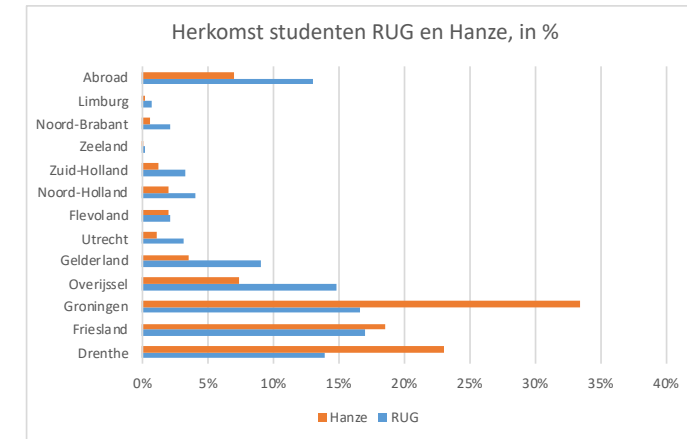
# Gespreksthema's

1. Regionale binding
2. Personele strategieën

[WWW.TALENTINDEREGIO.COM/TALENTMONITOR](http://WWW.TALENTINDEREGIO.COM/TALENTMONITOR)

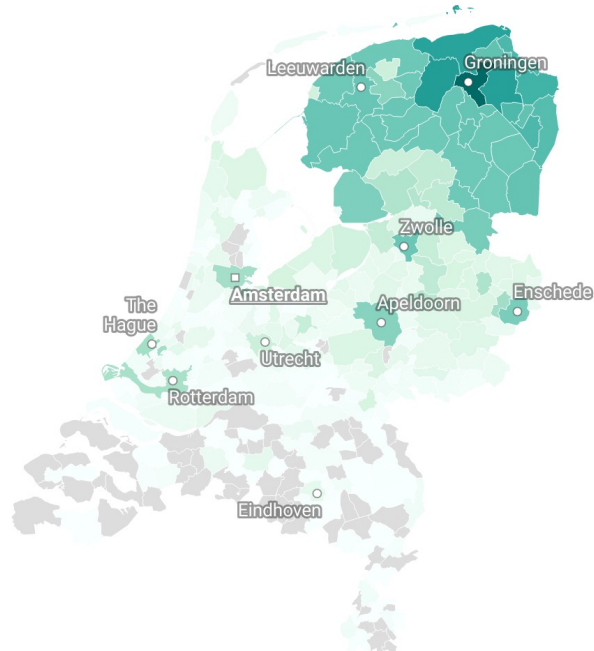
# Regionale binding: waar komen ze vandaan?

1. RUG: 47% uit het Noorden, Hanze: 75% uit het Noorden
2. Marktaandeel RUG nationaal 10%, in Noorden 65%  
Marktaandeel Hanze nationaal 6%, in Noorden 44%
3. Voor WO geldt dat vertrekkers vaker kiezen voor Techniek, Wis- en natuurkunde en Agri, in HBO kiezen vertrekkers vaker voor leraren opl, rechten en soc. Wetensch.



# Regionale binding

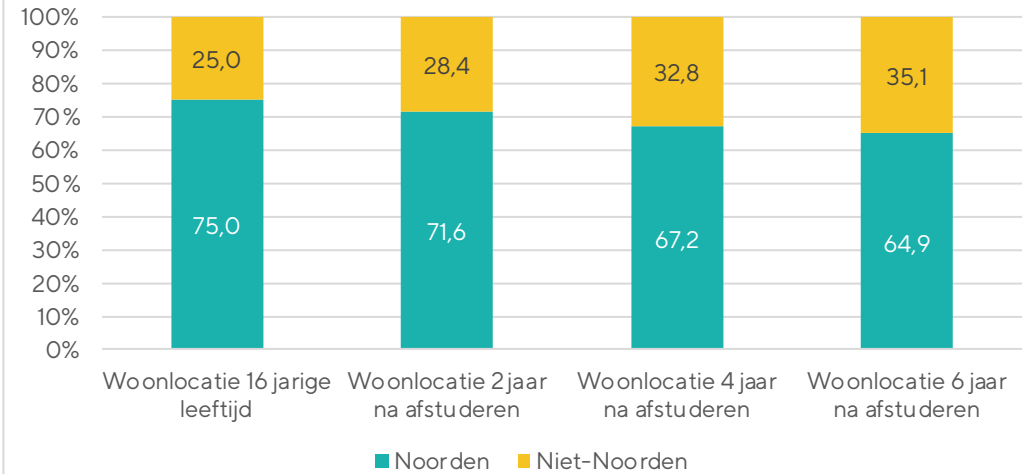
Waar wonen mensen die zijn opgegroeid in de provincie Groningen?



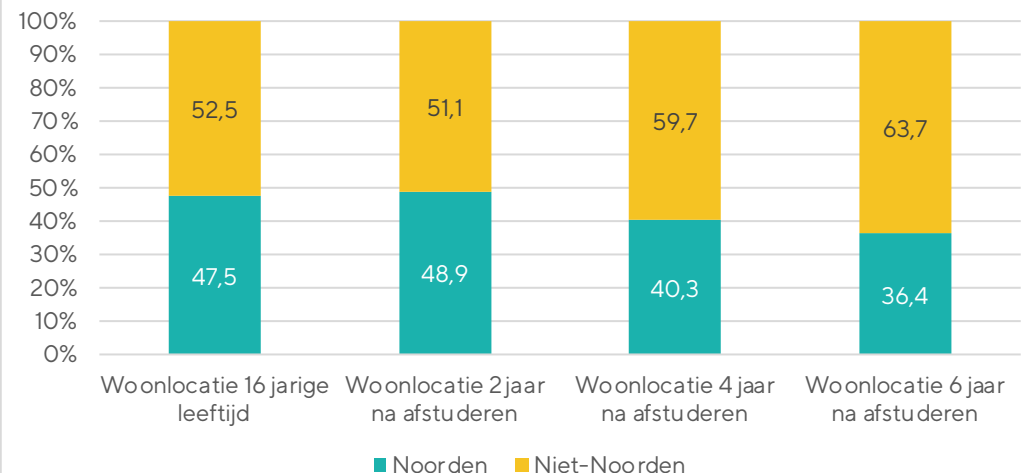
*Opgegroeid: iemand die in de provincie Groningen woonde op zijn/haar 16e verjaardag. Vervolgens is gekeken in welke gemeente deze personen wonen op hun 28e verjaardag. Sample: alle personen die tussen 1995 en 2008 16 jaar zijn geworden. Grijs gebieden: geen of te weinig observaties.*

Kaart: Talent in de Regio • Bron: CBS Microdata • Gecreëerd met Datawrapper

Woonlocatie voor en na studeren aan Hanzehogeschool

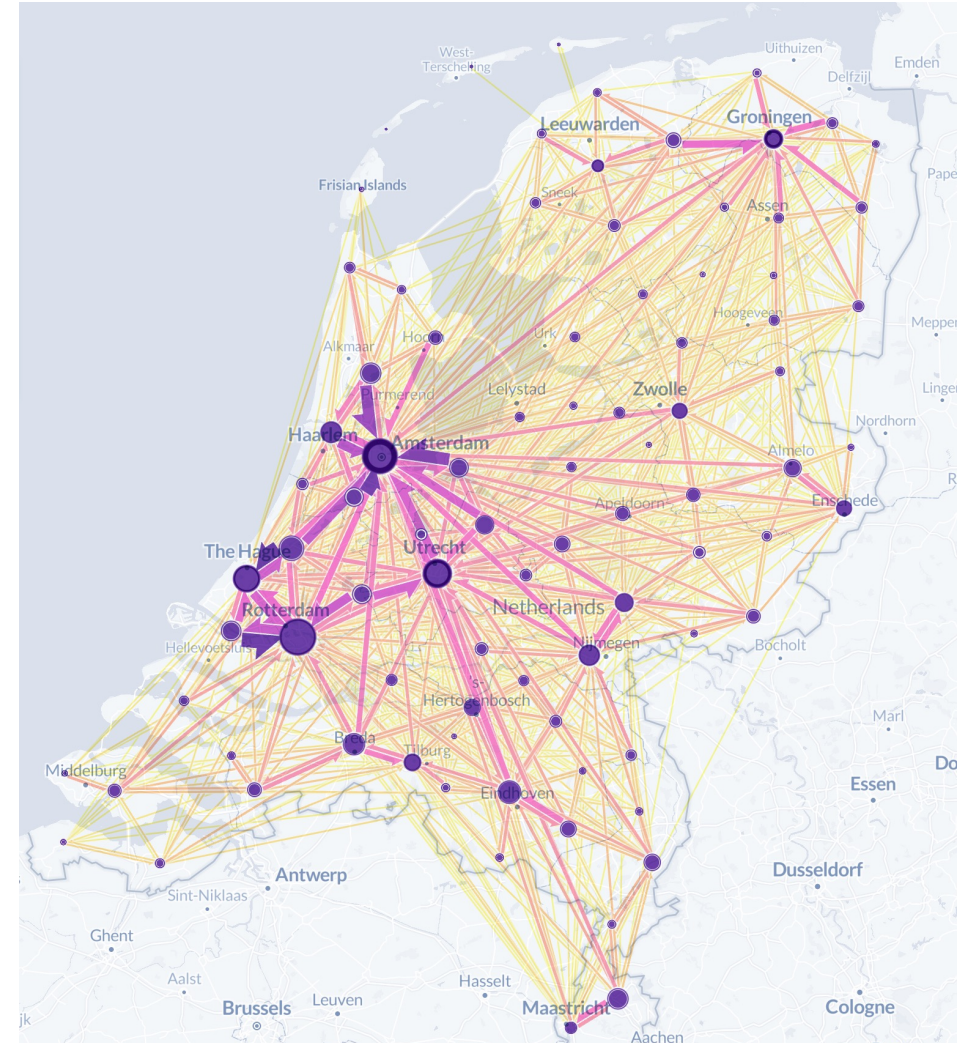


Woonlocatie voor en na studeren aan RUG



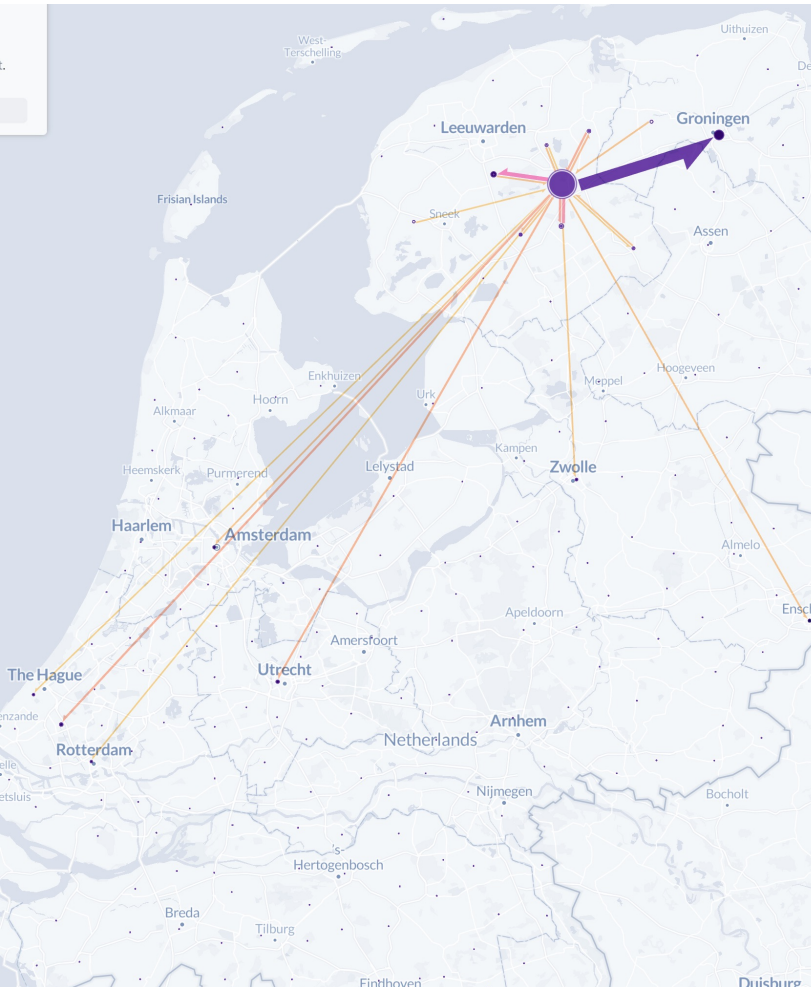
# Behoud talent

1. Waar woonde je op je 18<sup>e</sup> en vervolgens op je 20<sup>e</sup>, 24<sup>e</sup> en 28<sup>e</sup>?

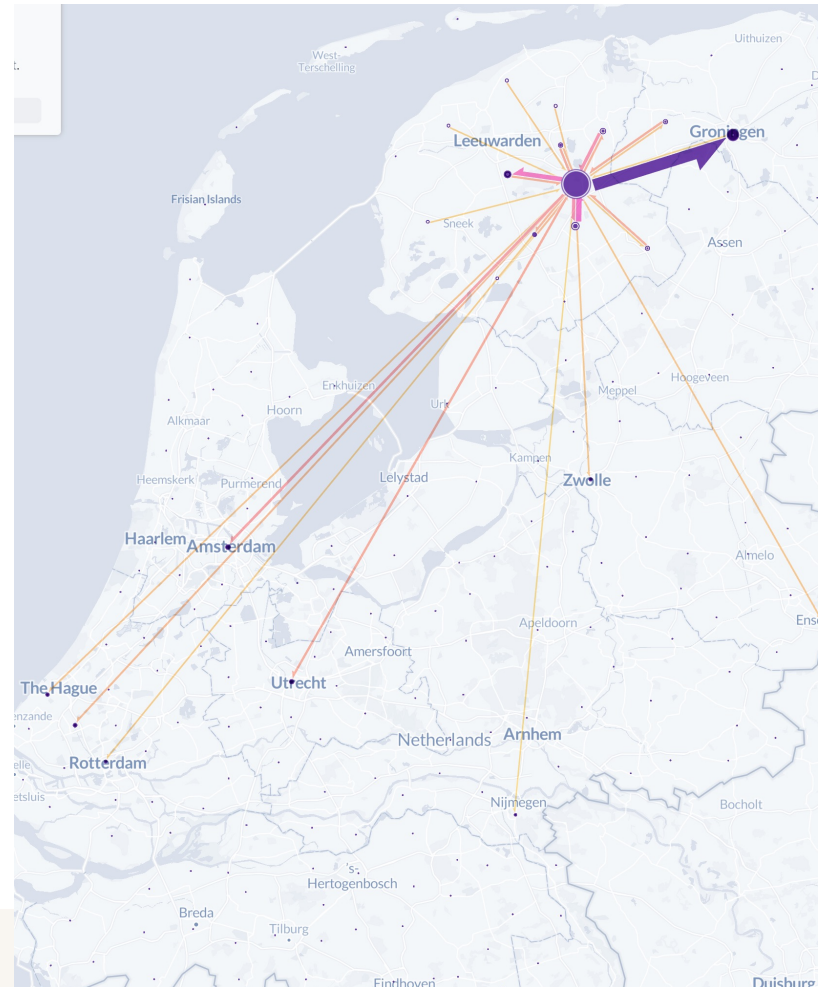


# Behoud talent in de regio

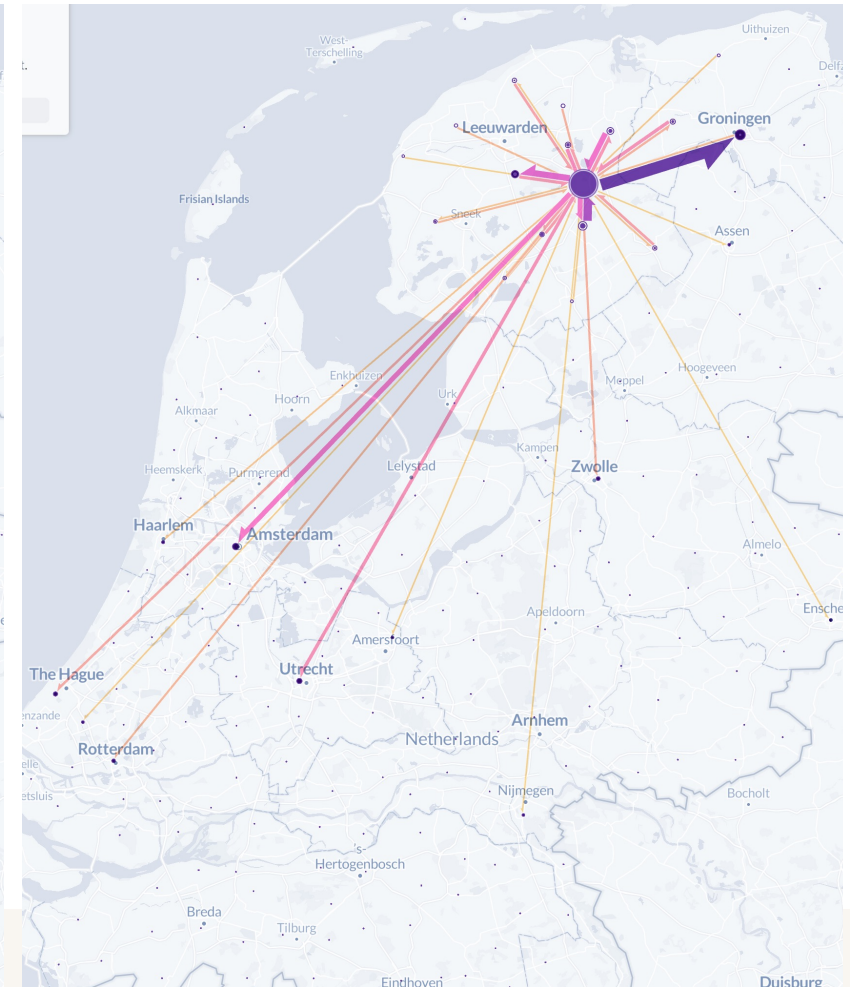
18-20 jaar



18-24 jaar



18-28 jaar

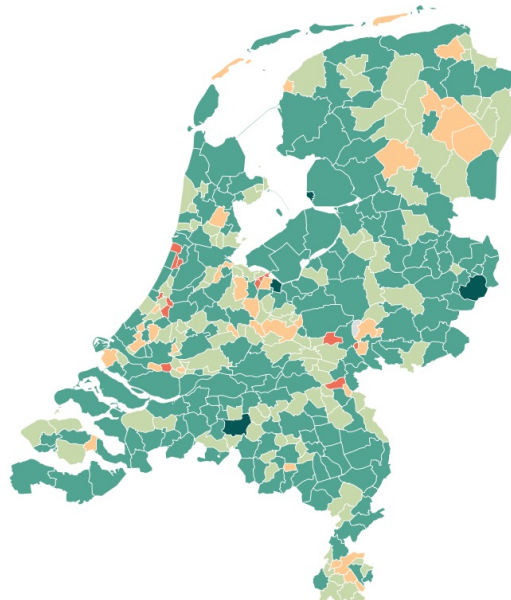
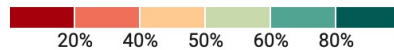


# Boodschap:

## Behoud talent

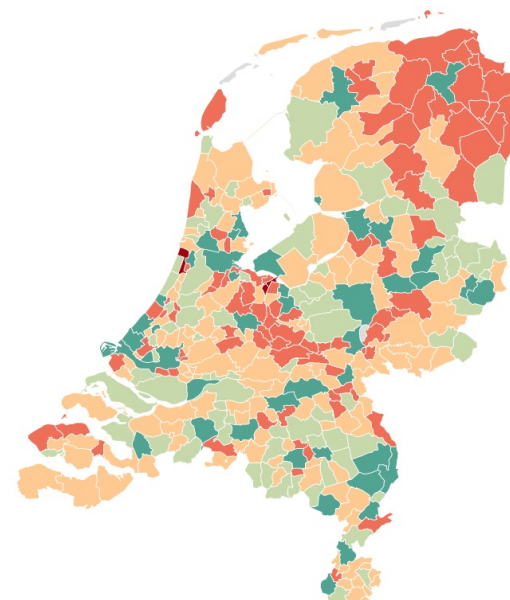
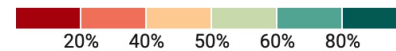
**Van de jongeren met een MBO-diploma blijft vaak meer dan de helft wonen in dezelfde gemeente als waar ze opgroeiden**

Percentage van de mbo-afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



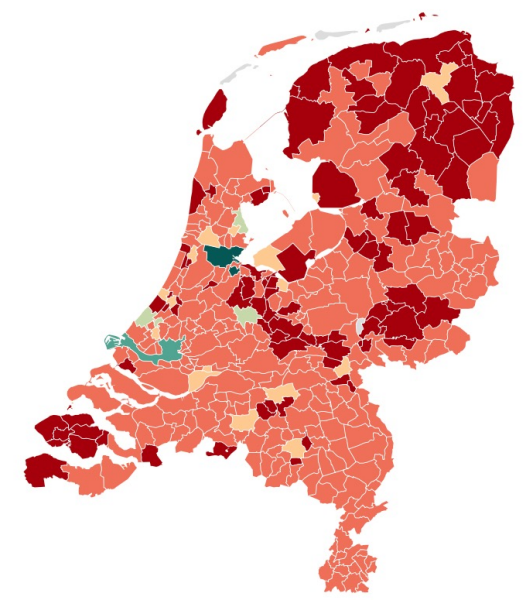
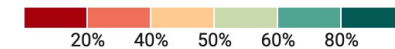
**HBO-afgestudeerden trekken bovengemiddeld vaak weg uit de gemeente waar zij opgroeiden**

Percentage van de hbo afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



**In veel Noordelijke gemeentes komt minder dan 20% van de jongeren terug na het behalen van een universitair diploma**

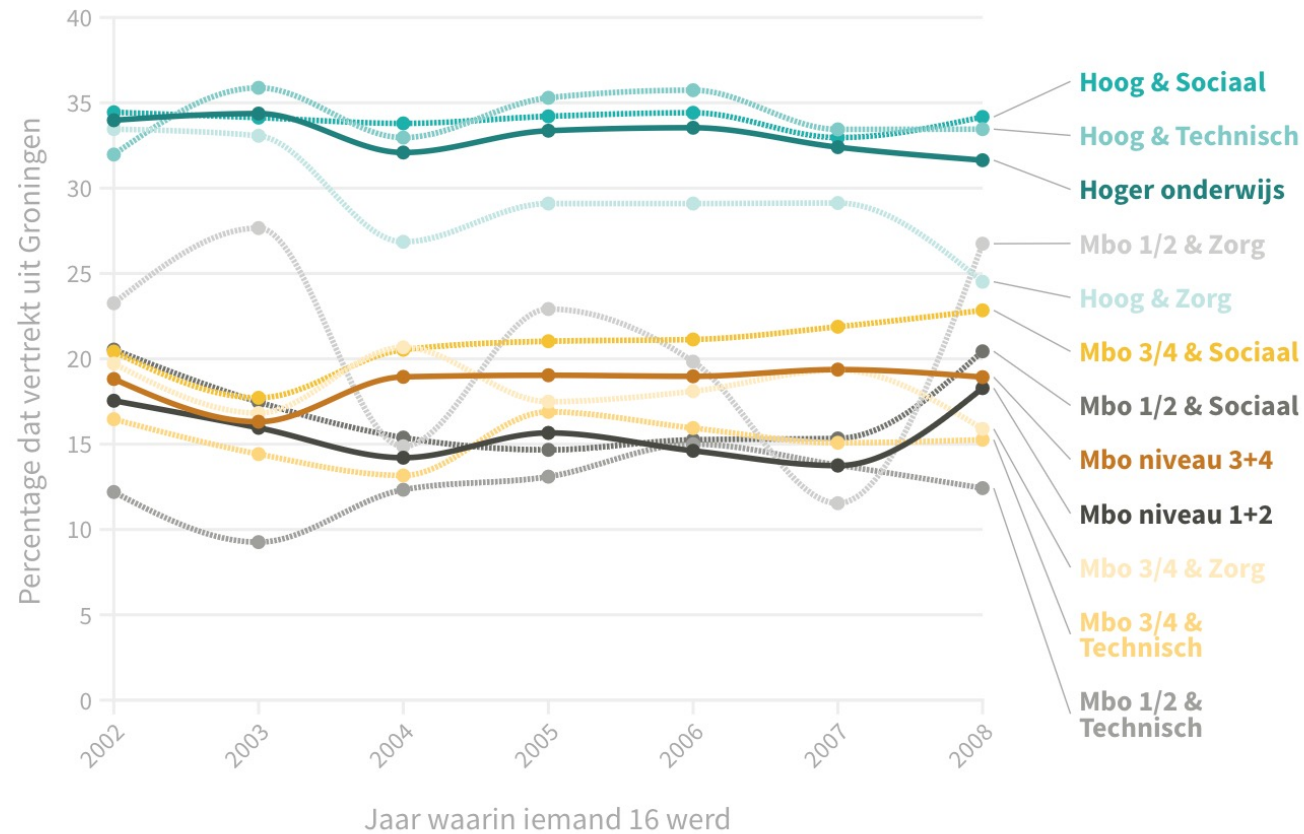
Percentage van de universitair afgestudeerden in gemeente x uit de cohorten 1984-1992 dat op hun 28e in dezelfde gemeente woont als toen zij 16 waren



## 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



Source: CBS Microdata • Talent in de Regio



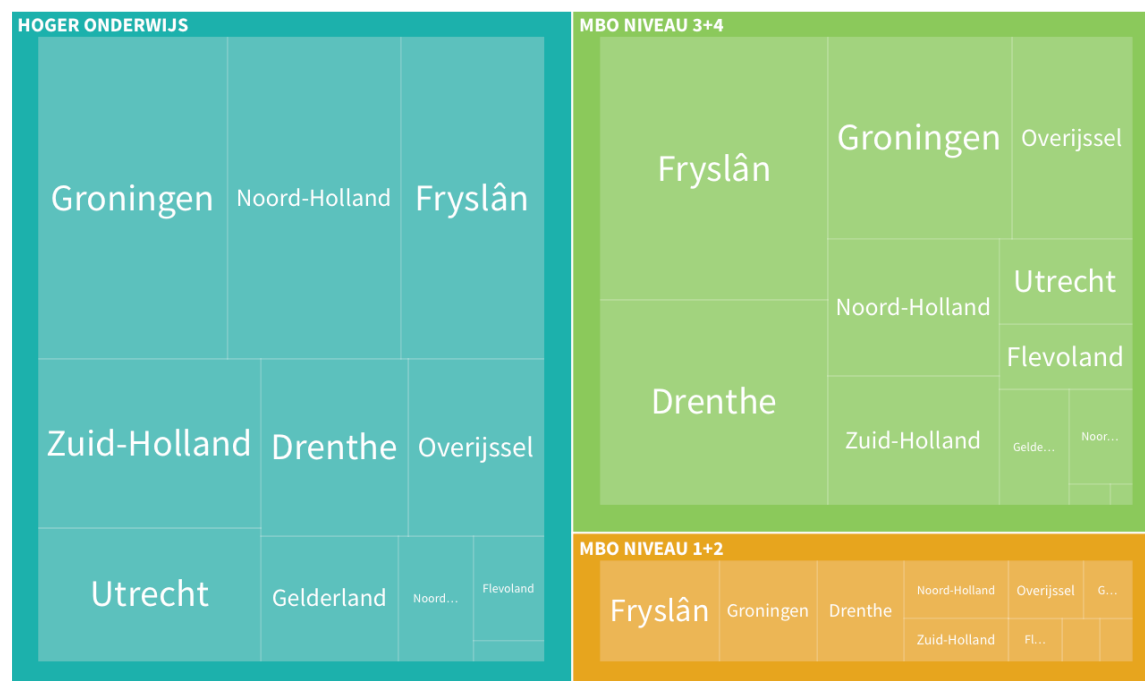
## Mbo-afgestudeerden werken vaker in het Noorden, maar hoogopgeleiden vinden de laatste jaren beter hun weg naar Groningse werkgevers

Aantal (#) afgestudeerden die 48 maanden na afstudeerdatum werkzaam zijn bij een werkgever uit provincie x

Filter:

Afstudeerjaar

Totaal	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016

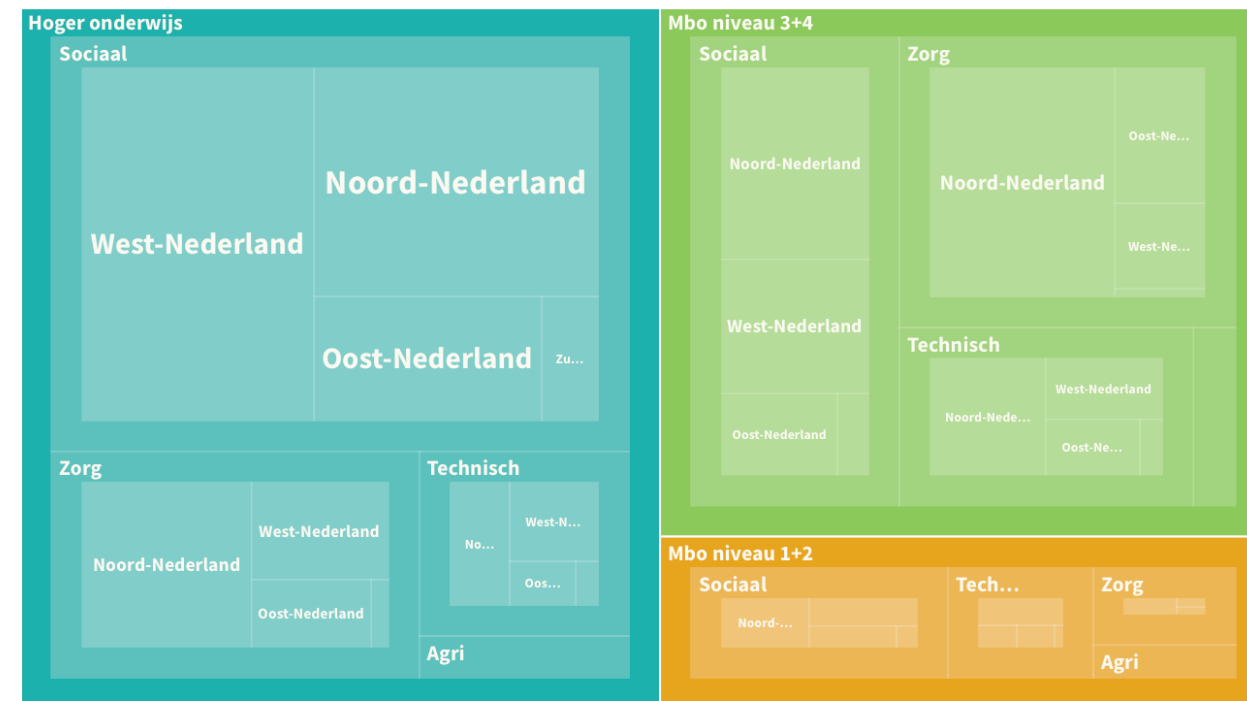


## Noordelijke gediplomeerden uit de zorg en de techniek werken vaak in het Noorden, hoogopgeleiden met een sociale studieachtergrond trekken juist weg

Filter:

Aantal maanden na afstuderen

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



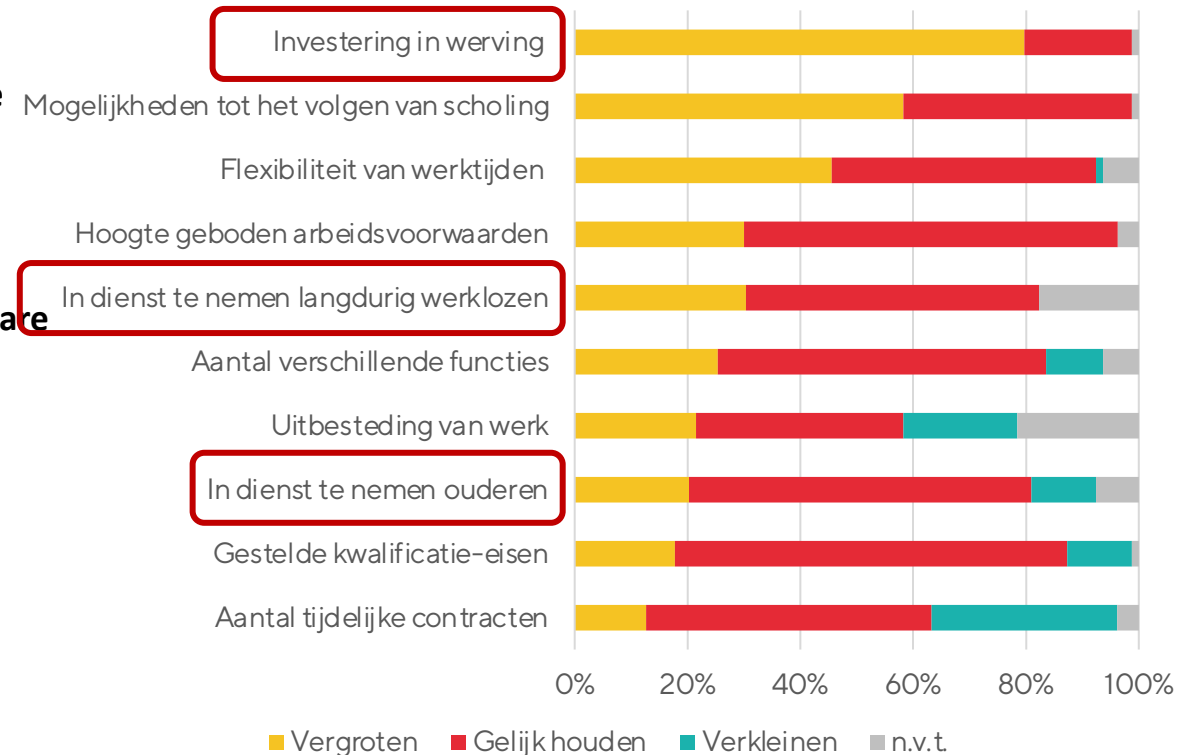
# Boodschap:

## Oplossingen voor personele vraagstukken Liggen niet buiten, maar in de organisatie

Hoe reageren werkgevers in het Noorden op personele vraagstukken?

Ze investeren in werving....

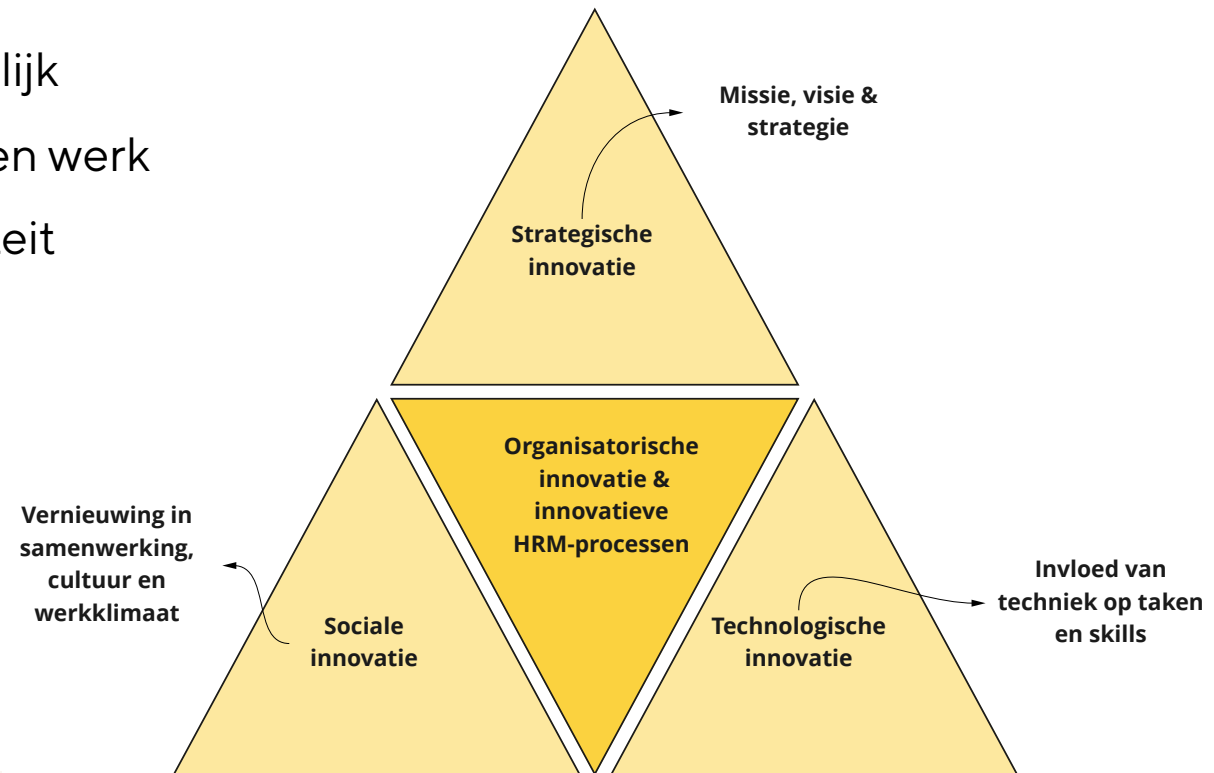
en minder in aanpassing arbeidsorganisatie en kwetsbare groepen



# Boodschap:

## Oplossingen voor personele vraagstukken Liggen niet buiten, maar in de organisatie

1. Maak werken en leren aantrekkelijk
2. Verbeter condities voor meer uren werk
3. Benut onbenutte arbeidscapaciteit



Bron: Detaïlle & De Lange, 2021. Future of Work

# Boodschap:

## Investeer in sociale innovatie

1. Managementvaardigheden  
  - Coachende managementstijl
2. Organisatiestructuur
3. Competenties van personeel
4. Bedrijfscultuur

### SER-advies Naar verdere succesvolle toepassing van sociale innovatie

SER

Innovatie is broodnodig voor onze welvaart. Technologische innovaties kunnen oplossingen bieden voor bijvoorbeeld de energietransitie. Sociale innovatie is nodig om andere manieren van werken, organiseren en managen te vinden. Het geheel draagt bij aan meer productiviteit van bedrijven en tevreden werknemers.



# Boodschap:

☰ [NIEUWS & VERHALEN](#) [CHANGEMAKERS](#) [BEDRIJVEN](#) [EVENTS](#)

**CHANGE INC.**

[INLOGGEN](#)

[NIEUWSBRIEF & MEMBERSHIPS](#)



TEUN SCHRÖDER 24 april 2023, 11:00

## Paul Polman: ‘Helpt werknemers overweegt ontslag omdat eigen waarden niet matchen met die van hun bedrijf’

‘Vergeet zitzakken en sportschoolabonnementen. Werknemers willen sterke waarden en een positieve impact.’ Het somt in twee zinnen de resultaten op van een groot onderzoek dat de voormalig CEO van Unilever Paul Polman uitvoerde onder werknemers in de VS en het VK. “Bedrijven hebben te maken met een tikkende tijdbom.”





**Dank voor uw aandacht**