



REPORTAGE

# Friesland vergrijst, voor de oogst zijn arbeidsmigranten nodig: 'Wij kunnen domweg niet zonder'

# Wat gaan we doen?

## Inhoud

1. Voor de pauze: concepten en aantallen
  1. Definitie arbeidsmarkt
  2. Waarom regio?
  3. De boekhouding
2. Na de pauze: Vraagstukken en oplossingen
  1. Onbenut arbeidspotentieel
  2. HRM – Goed werkgeverschap
  3. Binden en boeien



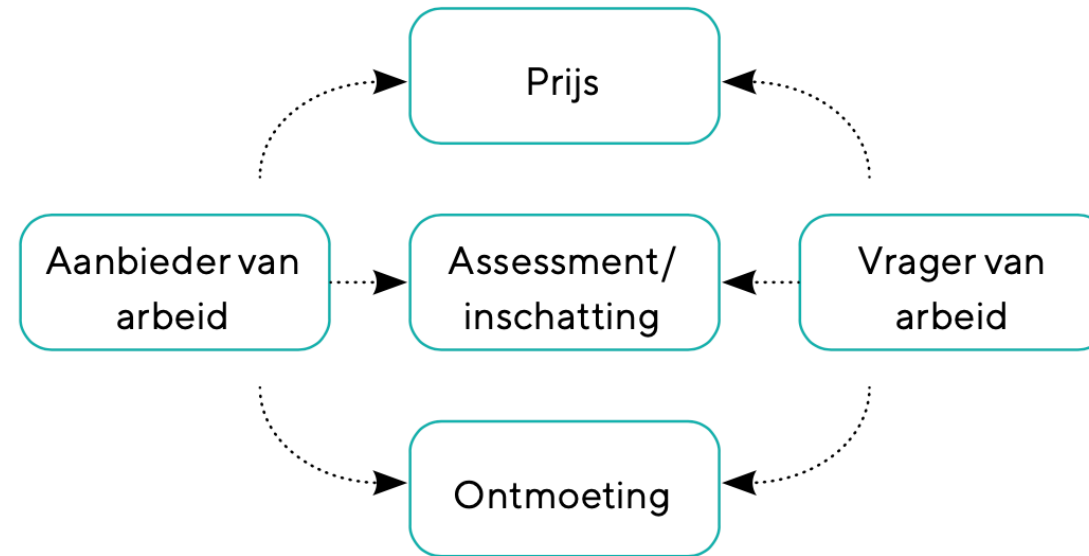
# Definitie en concepten arbeidsmarkt

# Definitie arbeidsmarkt



# Definitie arbeidsmarkt

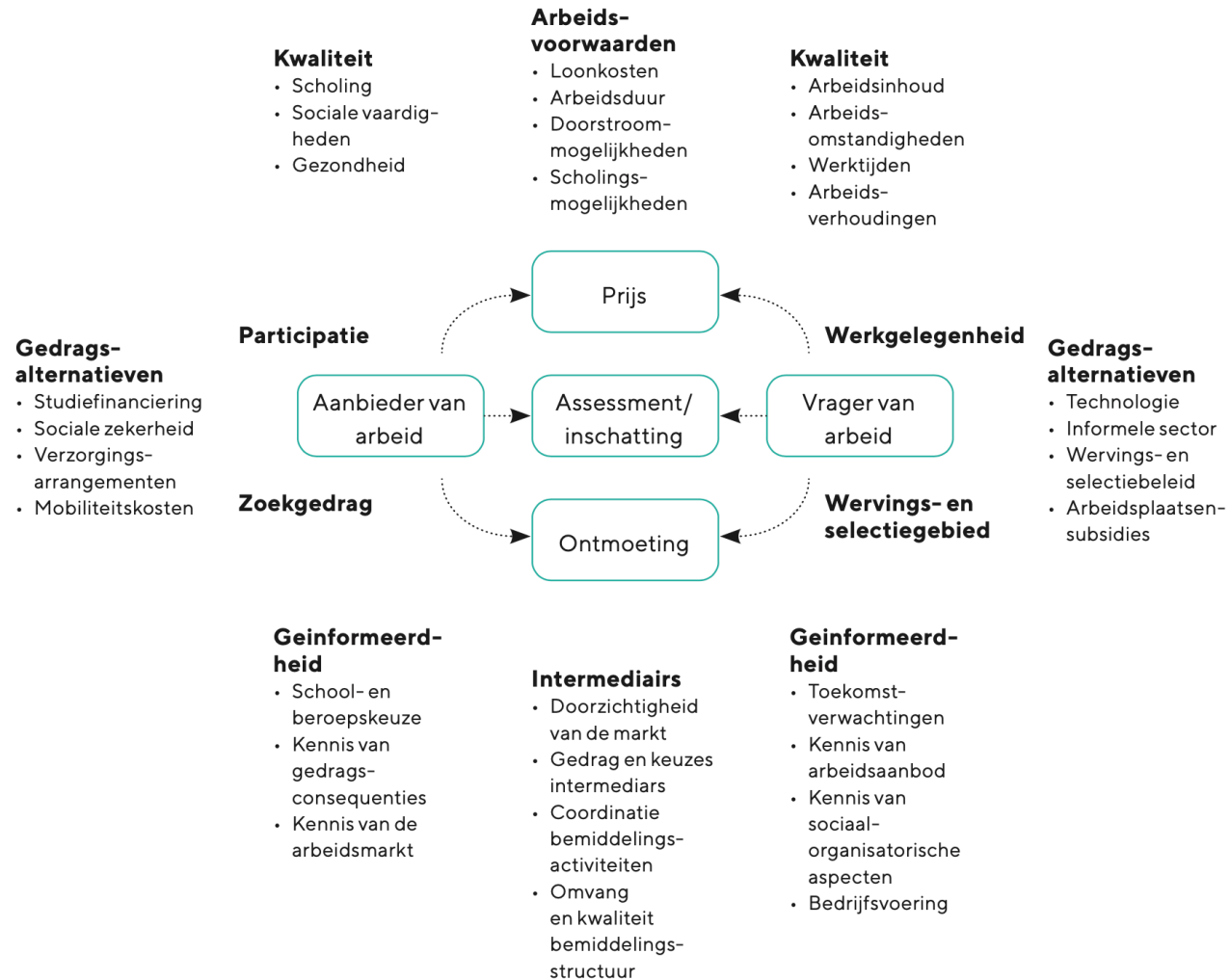
## De arbeidsmarkt in enge zin



Bron: Glebbeek et al., 1998

# De arbeidsmarkt in ruime zin

## Definitie arbeidsmarkt



# Drie domeinen

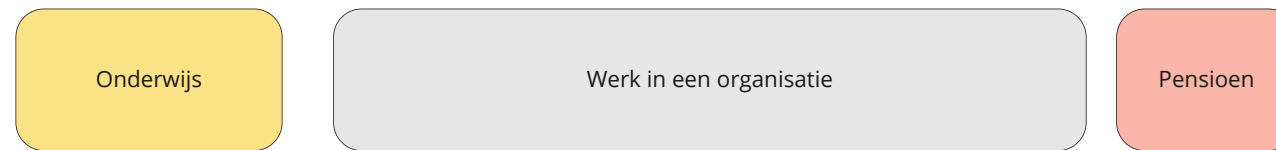




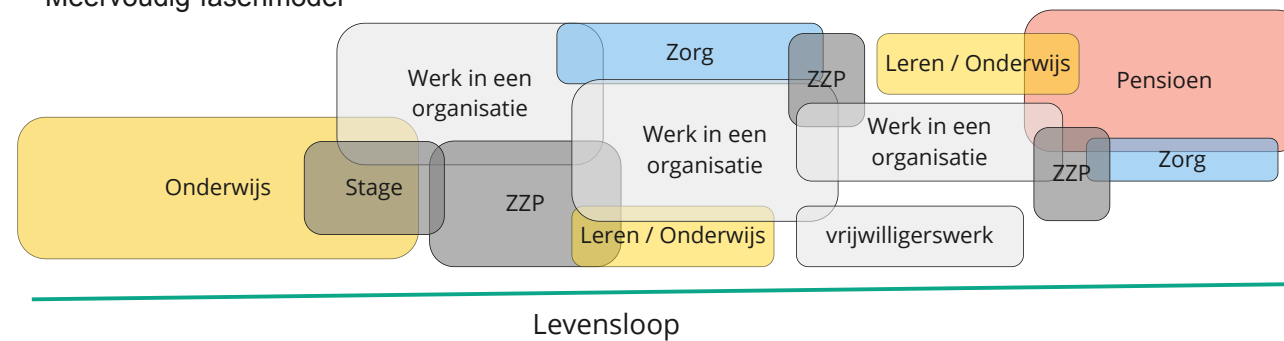
# Levensloop

## Veel transities en dynamiek

Drie-fasenmodel

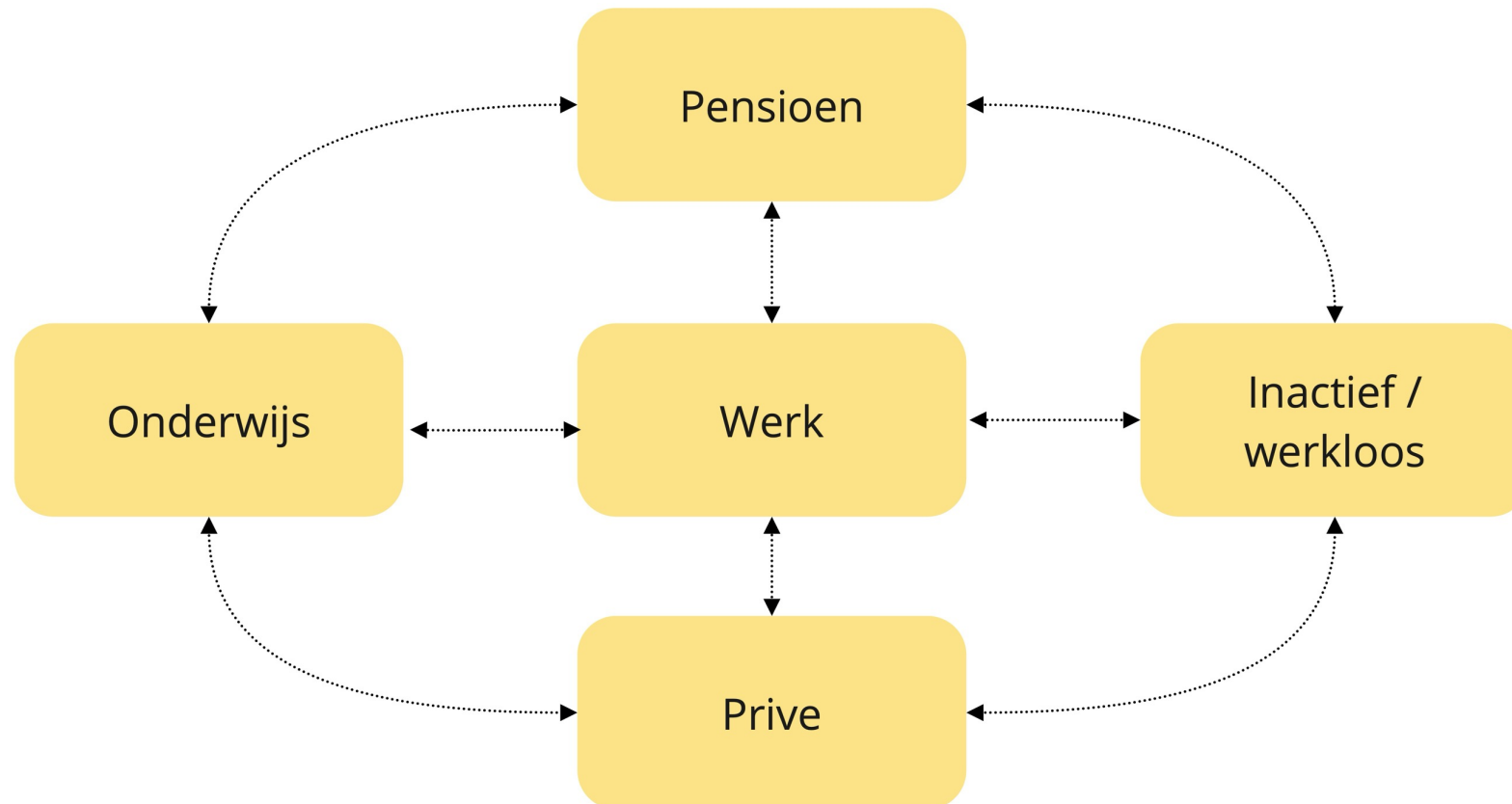


Meervoudig-fasenmodel



# Transitionele arbeidsmarkt

Veel transitiees en dynamiek





# Waarom regio van belang?

## Naar verbinding en innovatie

Bespreek met je buurvrouw/man waarom de regio van belang is of kan zijn?

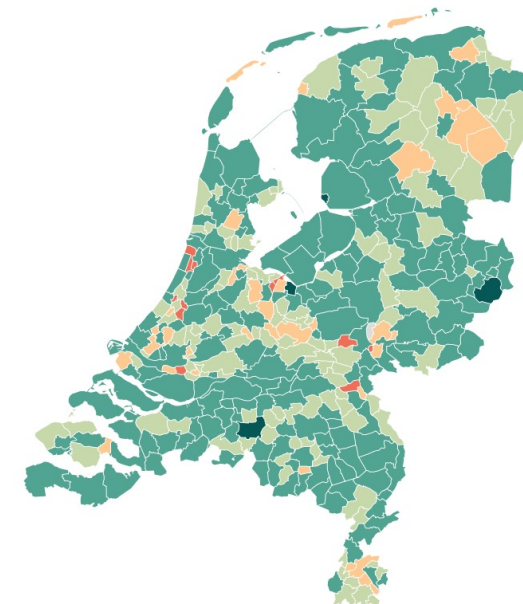
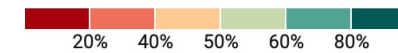
# Waarom regio van belang?

## Naar verbinding en innovatie

1. (Ongekend) talent bevindt zich in de regio
2. Verdienvermogen ligt in de regio
3. Coördinatievraagstukken

**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

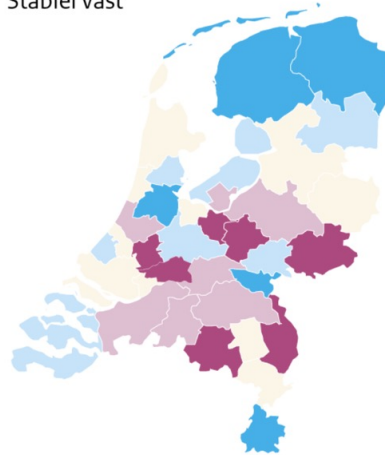


# Waarom regio van belang?

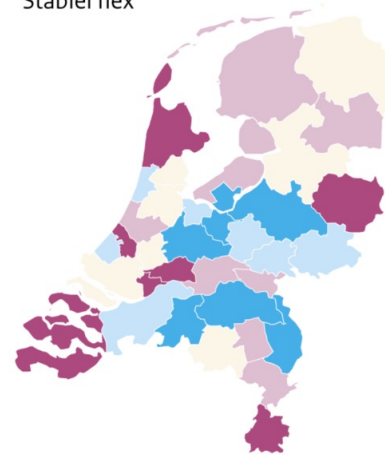
## Ruimtelijke verschillen in uitkomsten

### Schoolverlaters per carrièrepad

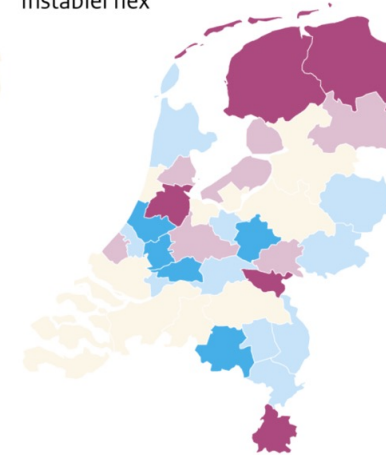
Stabiël vast



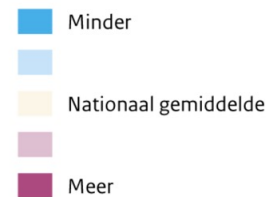
Stabiël flex



Instabiël flex



Aandeel schoolverlaters ten opzichte van nationaal gemiddelde



Data hebben betrekking op schoolverlaters tussen 2006 en 2009

Bron: CBS 2018; bewerking PBL

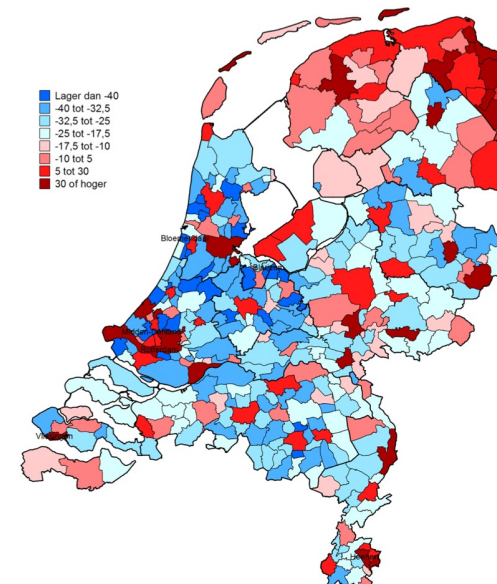
# Waarom regio van belang?

## Ruimtelijke verschillen in uitkomsten

**Brede welvaart 2021**  
Bron: CBS, 2021



**Totaal aan rijksuitkeringen per inwoner 2019.**  
Bron: Toolsema & Allers, 2020





# De boekhouding van de arbeidsmarkt

# De boekhouding van de arbeidsmarkt

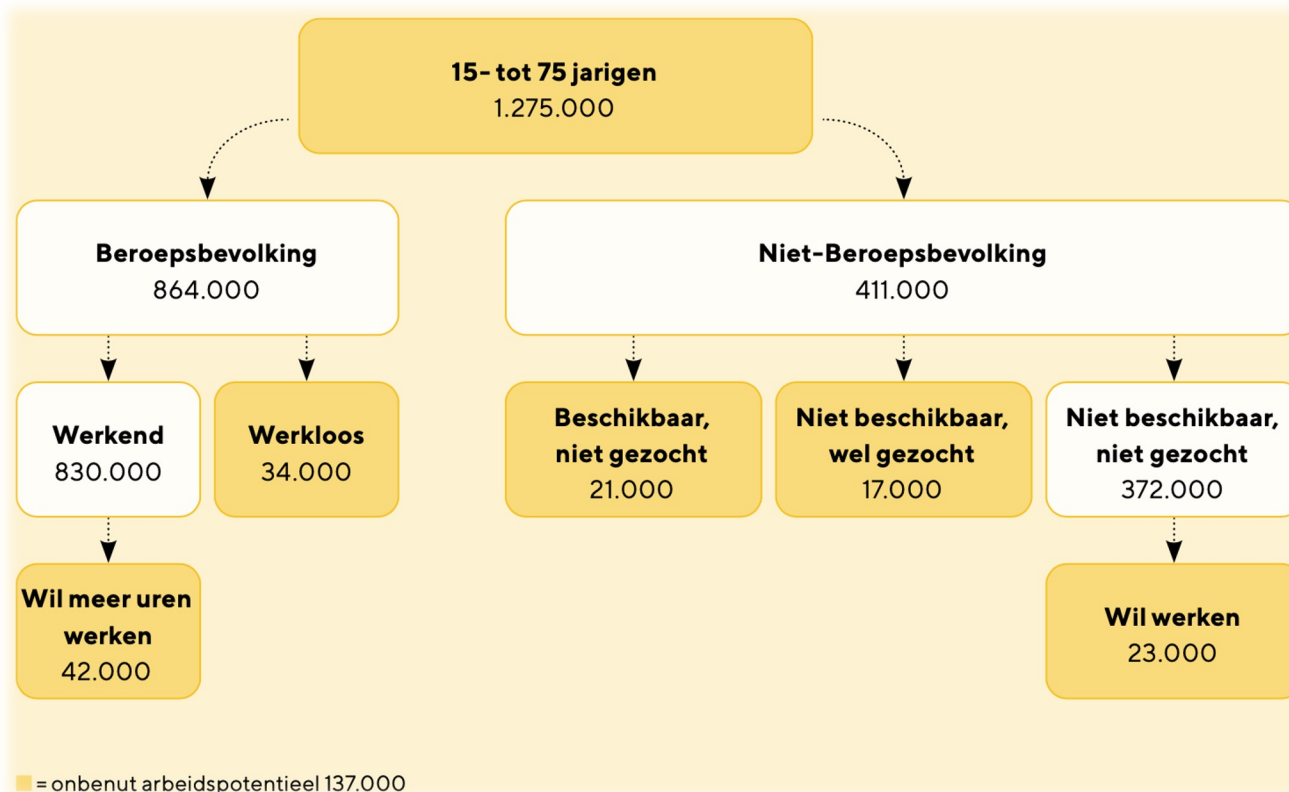
## Noord-Nederland, 2021

1. Hoeveel 15-75 jarigen telt Noord-Nederland? (potentiële beroepsbevolking)
2. Hoeveel werkenden telt Noord-Nederland?
3. Hoeveel medewerkers telt jouw organisatie? En over tien jaren?
4. Man / vrouw – verdeling? Opleidingsniveaus?
5. Hoeveel gaan er binnenkort met pensioen?



# De boekhouding van de arbeidsmarkt

## Noord-Nederland, 2021



### Beroepsbevolking

De internationale, nieuwe definitie gaat uit van arbeid als productiefactor waarbij ieder gewerkt uur meetelt als bijdrage aan deze productiefactor. Dit betekent dan ook dat

- Iedereen die 1 of meer uren per week betaald werk verricht tot de werkzame beroepsbevolking behoort.
- Mensen die geen betaald werk hebben maar hier wel naar op zoek zijn vormen de werkloze beroepsbevolking.

Bron: UWV. Regio in beeld. November 2021

# Omvang arbeidsmarkt, AMR Groningen

(2022)

- Beroeps- en niet-beroepsbevolking: 566 duizend
- Werkzame beroepsbevolking 398 duizend
  - W.v. 6.500 WSW (2017)
- Niet-werkzaam: 168 duizend w.v. 16 duizend werkloos
  
- Uitkeringsontvangers tot AOW leeftijd: 65 duizend
  - 6 duizend WW, 24 duizend bijstand, rest is AO
  
- Beschut werk: 953 positieve adviezen, 1204 aanvragen
- Banenafpraak: 13.944 pp, 8.138 banen, 6.981 werkzame personen

# Bronnen

1. CBS Statline: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/navigatieScherm/thema>
2. UWV – Werk: <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie>
3. VNG: <https://www.waarstaatjegemeente.nl>
4. ....

Zorg: <https://werkgevers.zorgpleinnoord.nl/kennisbank/>

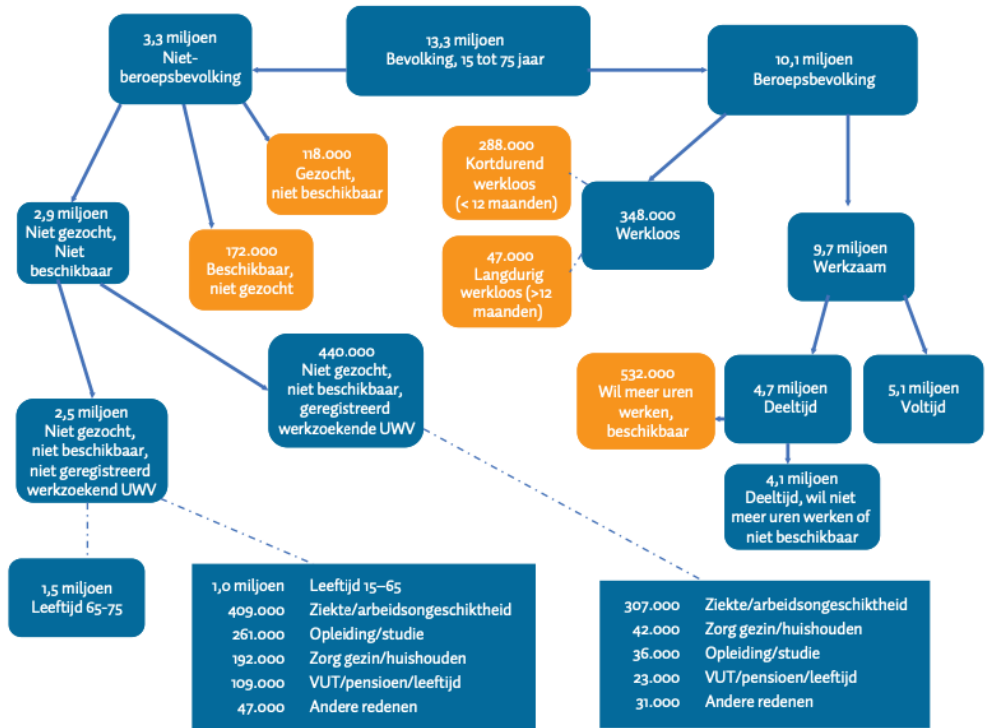
Techniek: <https://www.techniekpact.nl/monitor/techniekpact>

Onderwijs: <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/regioscanner/>

# De boekhouding van de arbeidsmarkt

**Totaaloverzicht en uitsplitsing Nederlandse bevolking**

**FIGUUR 1**

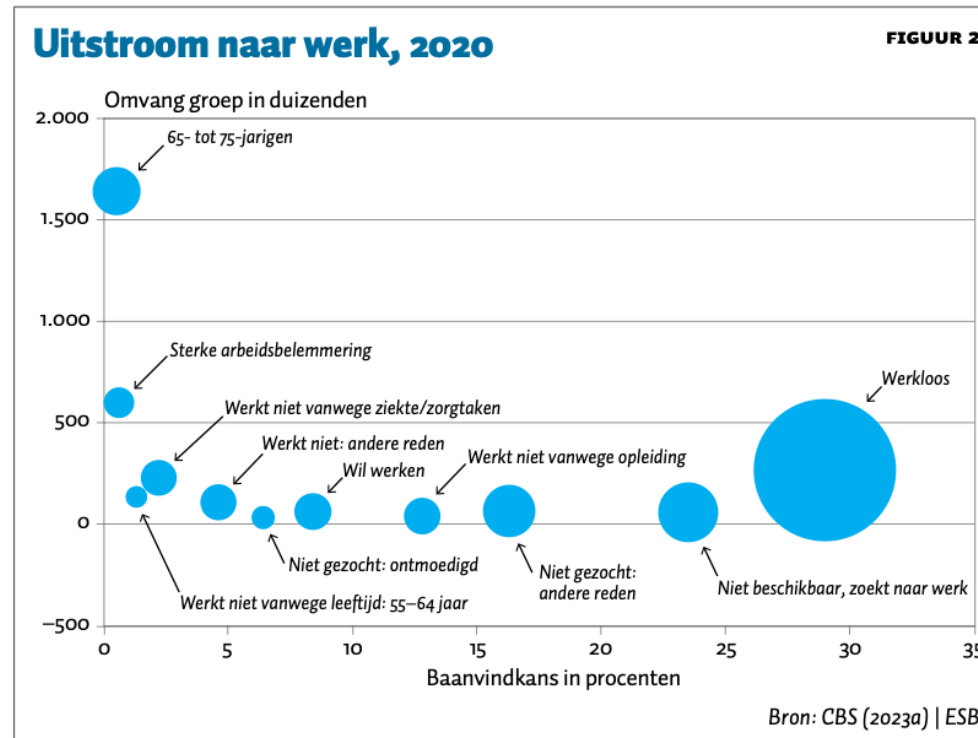


Noot: De oranje blokken zijn samen het onbenut potentieel volgens het CBS

Eigen berekeningen, vooral gebaseerd op CBS (2023b) | ESB

# De boekhouding van de arbeidsmarkt

## Baanvindkansen



<https://esb.nu/potentieel-arbeidsaanbod-is-kleiner-en-groter-dan-een-miljoen/>

# De boekhouding van de arbeidsmarkt

Vragen?

- bronnen?
- Weet je genoeg over je eigen organisatie?



# De grote twee

# Demografie & technologie

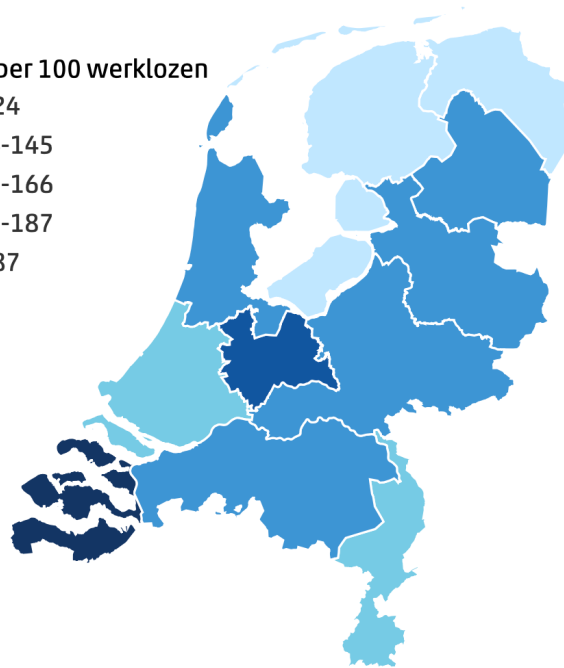
# Keerpunt?

## Spanning op de arbeidsmarkt, het tweede kwartaal van 2022

Klik op een provincie om de ontwikkeling te bekijken.

vacatures per 100 werklozen

- < 124
- 124-145
- 145-166
- 166-187
- > 187

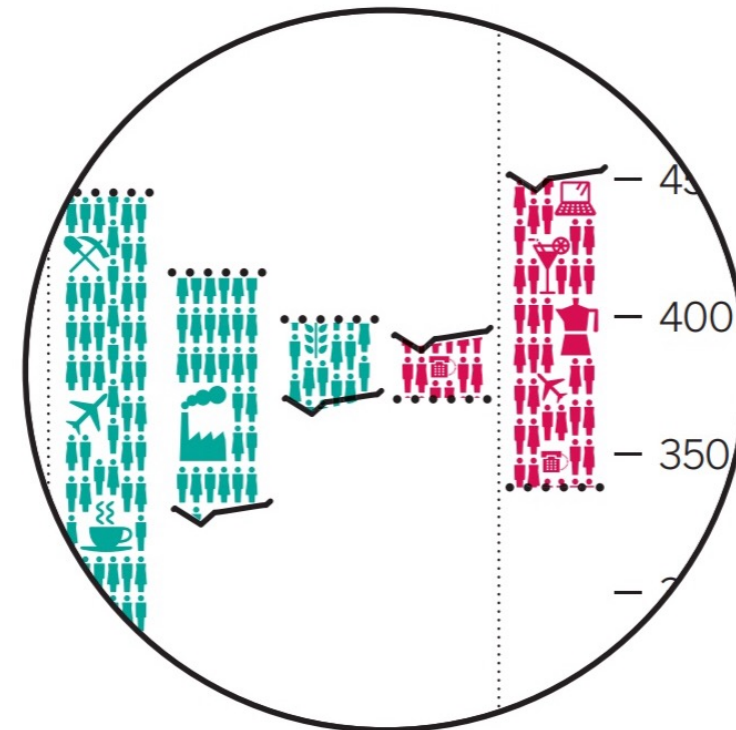


16 De liefde voor lange lokken van inheemse vrouwen in Latijns-Amerika

19 Veel bv's bestaan alleen om weinig belasting over vermogen te betalen

22 Het vrouwenvoetbal gaat in financiële belangen dat van de mannen achterna

## Een ongekend keerpunt op de arbeidsmarkt



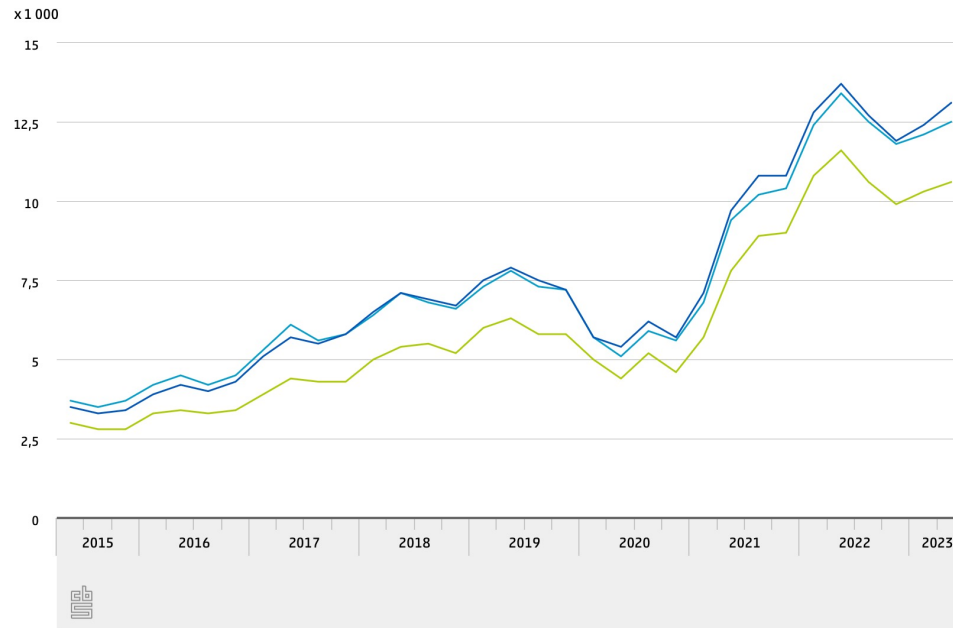
Voor het eerst sinds de start van de CBS-metingen zijn er meer vacatures dan werklozen. Nederland lijkt totaal overvallen door het personeelstekort. Waar komt dat vandaan? Een duik in de statistieken levert verrassende antwoorden op.

Door **Thijs Balder**, **Serena Frijters** en **Marieke de Ruiter**



# Krapte op arbeidsmarkt is urgent

Openstaande vacatures



Groningen: 12,5 duizend  
 Friesland: 13,1 duizend  
 Drenthe: 10,6 duizend

Totaal 36,2 duizend

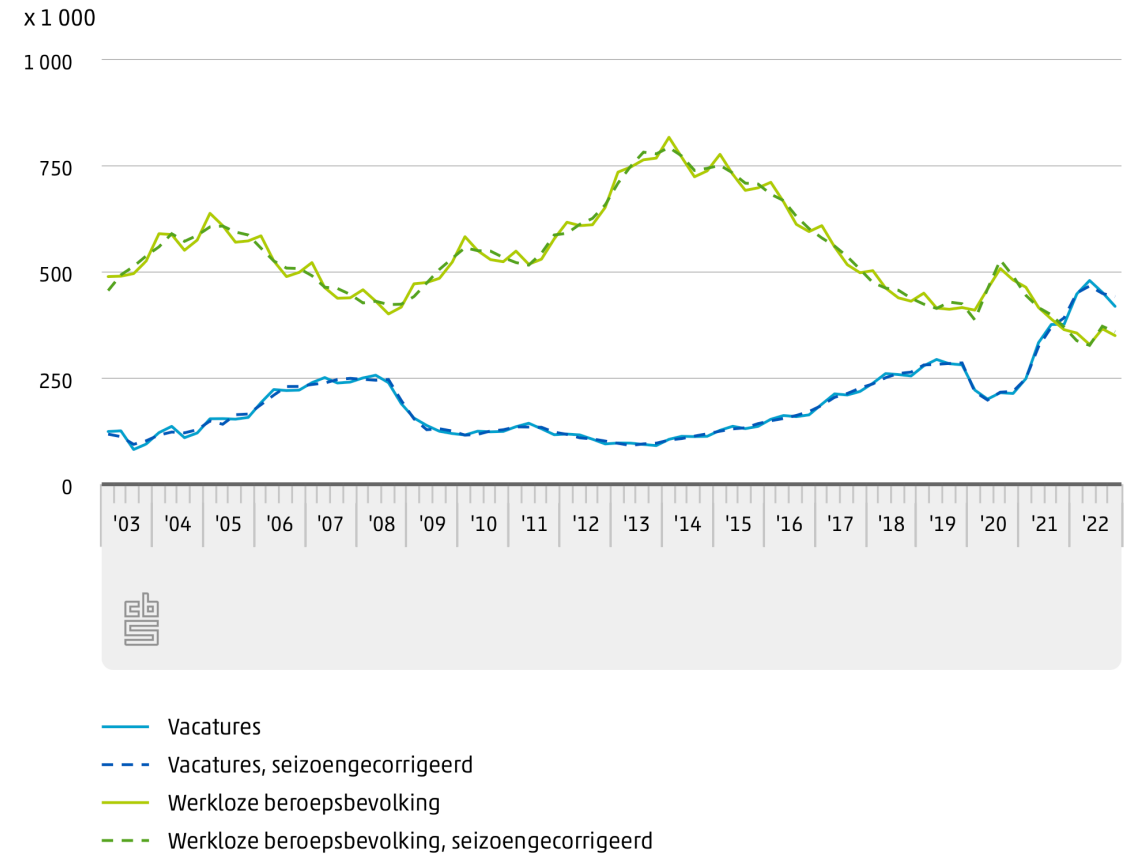
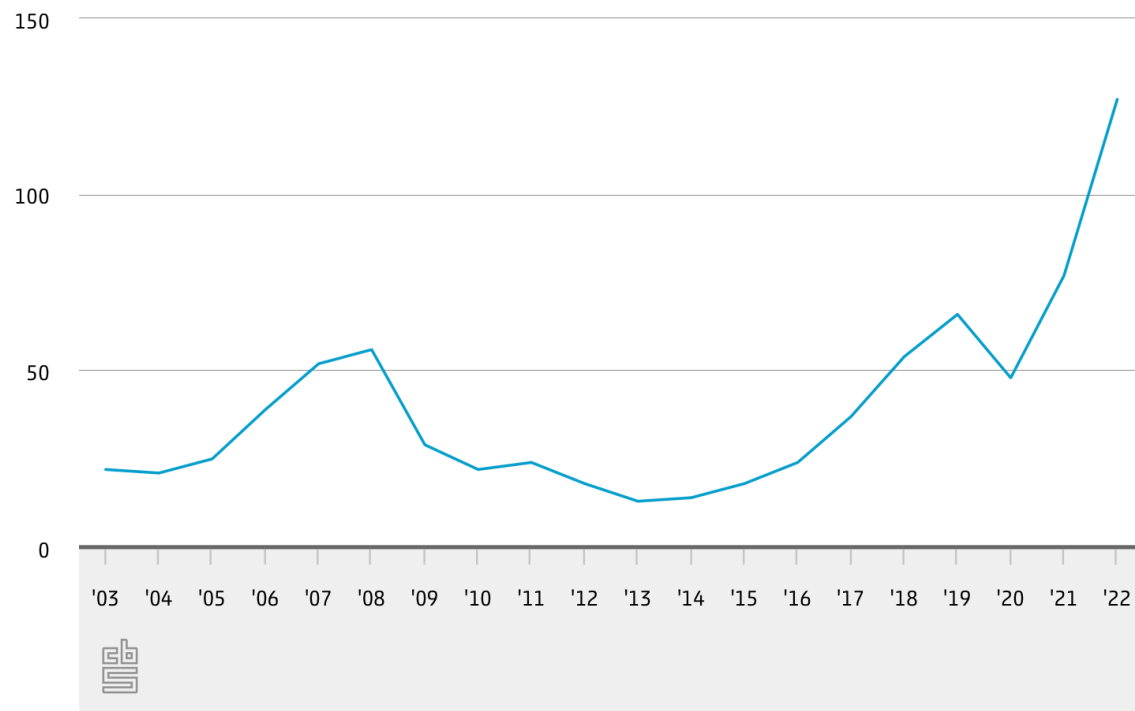
ISCO 1: 1400  
 ISCO 2: 5450  
 ISCO 3: 2300  
 ISCO 4: 3850

Klik op een provincie om deze te tonen of te verbergen:

- Groningen
- Friesland
- Drenthe
- Overijssel
- Flevoland
- Gelderland
- Utrecht
- Noord-Holland
- Zuid-Holland
- Zeeland
- Noord-Brabant
- Limburg

# Personele schaarste domineert debat

2.5 Vacatures per 100 werklozen (jaargemiddelde)



StatLine: [Vacatures](#), [Vacatures, seizoengecorrigeerd](#) en [Werkloze beroepsbevolking](#).

<https://longreads.cbs.nl/dearbeidsmarktincijfers-2022/>

## Keerpunt?

**AI:** Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen die de Nederlandse arbeidsmarkt de komende 20 jaren beïnvloeden?

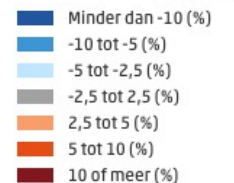
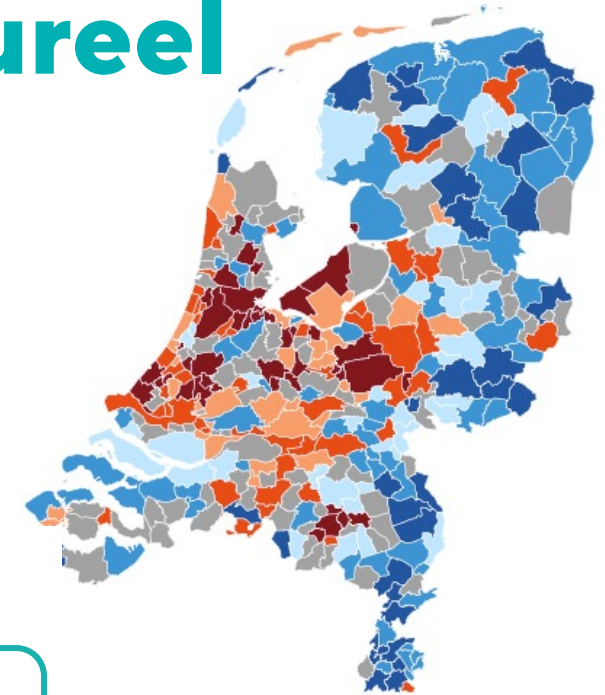
- Technologische vooruitgang
- Vergrijzing
- Noodzaak voor nieuw vaardigheden
- Zelfstandige arbeid neemt toe
- Verandering in aard van werk

**Als AI-taalmodel heb ik geen mening of visie**, maar ik kan u zo goed mogelijk de informatie geven die ik heb verzameld over de verwachte ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt in de komende 20 jaar. Enkele van de belangrijkste ontwikkelingen zijn:

- 1. Technologische vooruitgang:** Kunstmatige intelligentie, robots en automatisering zullen op steeds meer plekken taken en banen overnemen die voorheen door mensen werden uitgevoerd.
- 2. Vergrijzing van de beroepsbevolking:** Er komen steeds meer oudere werknemers en minder jongere werknemers. Dit kan de vraag naar bepaalde soorten banen beïnvloeden.
- 3. Noodzaak om nieuwe vaardigheden te verwerven:** Flexibiliteit en aanpassingsvermogen zal steeds belangrijker worden, zodat werknemers zich kunnen aanpassen aan de veranderende arbeidsmarkt. Scholing en bijscholing worden daarom ook belangrijker.
- 4. Zelfstandige arbeid neemt toe:** Meer mensen kiezen voor freelancen of zelfstandig ondernemerschap, wat leidt tot meer flexibiliteit en innovatie, maar ook tot onzekerheid over inkomsten en arbeidsvoorwaarden.
- 5. Verandering in de aard van werk:** Omdat technologie en automatisering bepaalde banen overnemen, wordt er meer nadruk gelegd op werk dat uniek menselijk vermogen vereist, zoals leiderschap, communicatie, samenwerking en creativiteit

# Personeelsschaarste is structureel

Noord-Nederland moet rekening houden met een krimp van de beroepsbevolking met 90 duizend personen in 2050



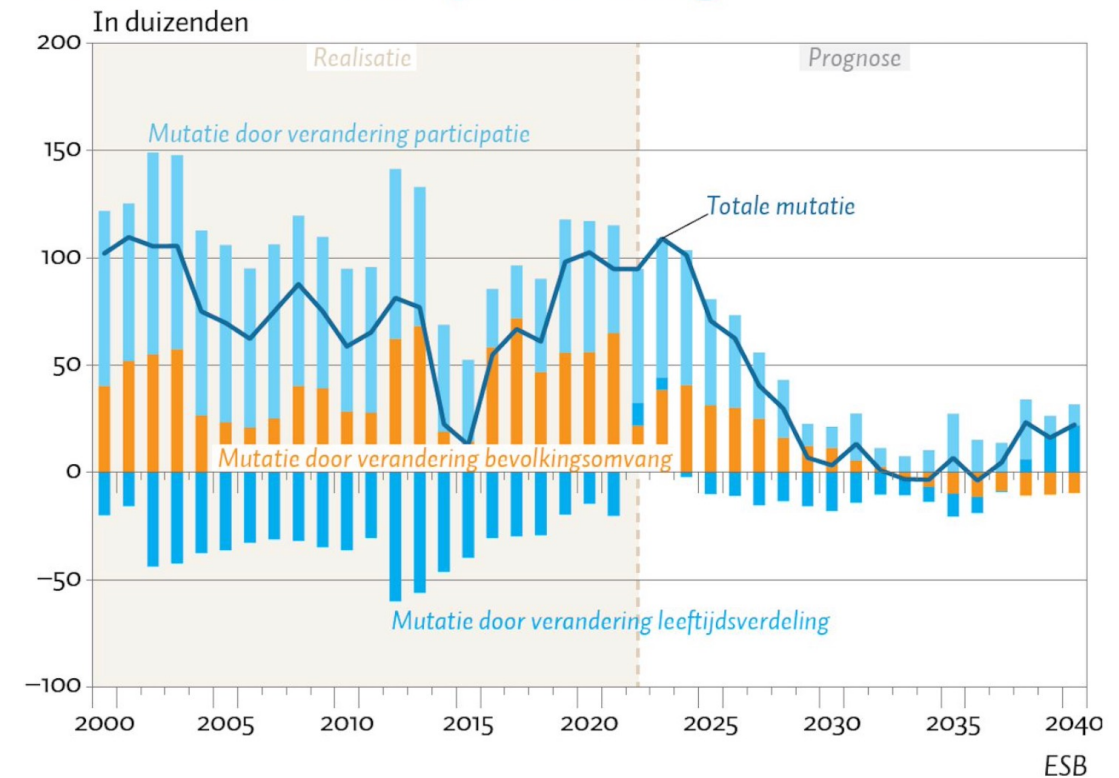
Bevolkingsprognose 20-65 jaar. (CBS/PBL, 2022)	2025	2030	2035	2040	2045	2050	Totaal
<b>Nederland</b>	10 474,3	10 453,1	10 358,9	10 320,1	10 463,4	10 657,3	183
<b>Groningen</b>	353,2	345,4	331,3	319,3	315,3	316,1	-37,1
<b>Fryslân</b>	362,8	351,9	339,2	329,3	328,3	329,0	-33,8
<b>Drenthe</b>	271,3	262,1	253,3	247,6	248,5	251,3	-20
<b>NNL</b>	<b>987,3</b>	<b>959,4</b>	<b>923,8</b>	<b>896,2</b>	<b>892,1</b>	<b>896,4</b>	<b>-90,9</b>

# Boodschap:

## Personeelsschaarste is structureel

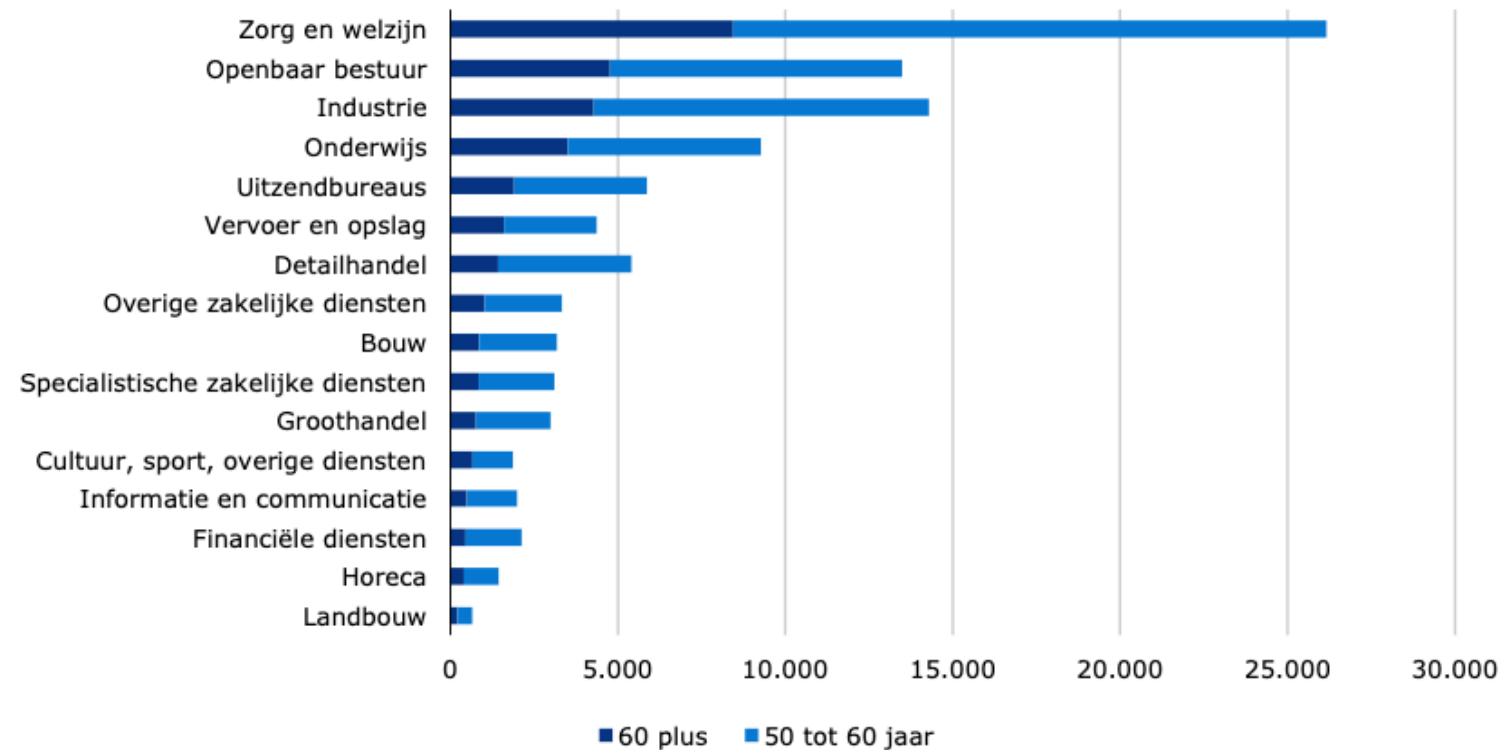
1. Groei van de beroepsbevolking vakt af
  1. Nog beetje winst door verandering participatie
  2. Na 2030 daling door verandering bevolkingsomvang
  3. Vergrijzing

### Groei van de beroepsbevolking



# Personele schaarste domineert debat

**Afbeelding 2.3 Vergrijzing werknemers naar leeftijdsklasse en sector**  
*Woonregio Groningen, december 2021*



Bron: UWV

# Meer doen met minder mensen

1. Slimmer re-integreren
2. Slimmer matchen
3. Slimmer produceren
4. Slimmer leren
5. Slimmer organiseren

## Focus **Het Raderwerk**

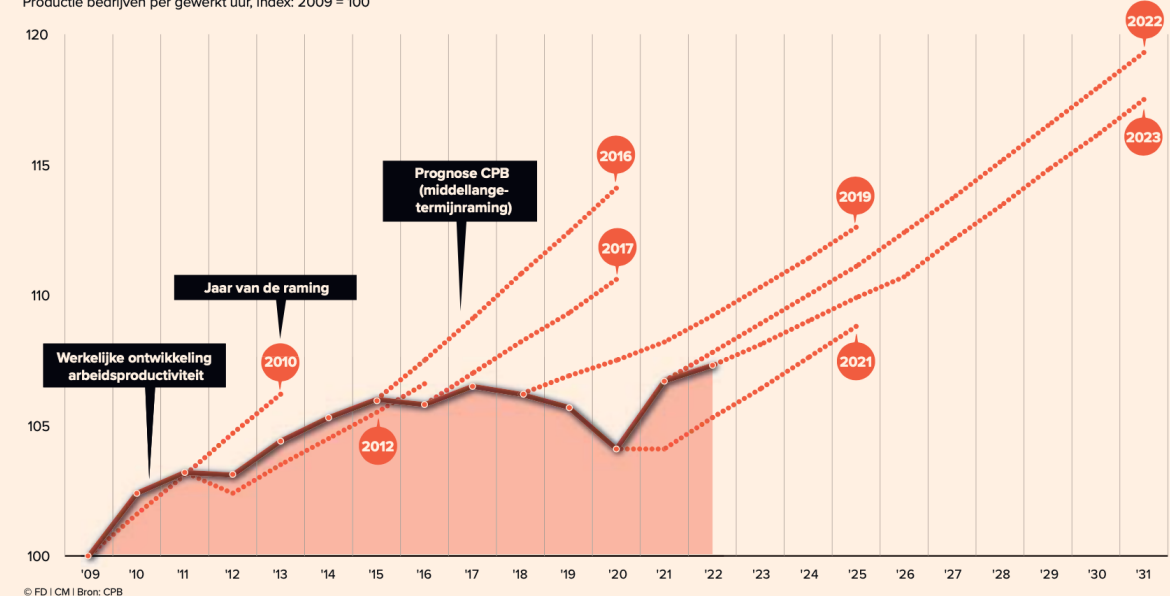
### Tijd van steeds meer werken voorbij, het moet productiever



**Mathijs Bouman**

#### Groei arbeidsproductiviteit valt telkens tegen

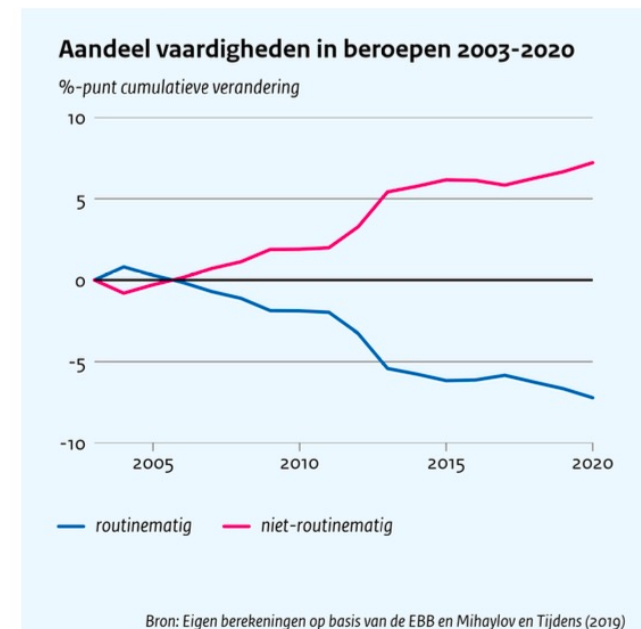
Productie bedrijven per gewerkt uur, index: 2009 = 100



© FD | CM | Bron: CPB

# Invloed AI / technologie op banen

1. Technologie / AI maakt arbeid productiever in iedere (baan of) taak – complementair/additioneel  
 Voorbeeld: snellere computers, snellere zoekfuncties
2. Technologie / AI vervangt taken (of banen) – substitutie  
 Voorbeeld: Online helpdesks (chatbots)
3. Technologie / AI geneert nieuwe taken (of banen)  
 Voorbeeld: Taken met een sterk analytisch of creatief vermogen – data science?
4. Technologie / AI verschuift omvang van sectoren in economie.  
 Voorbeeld: Toegenomen welvaart zorgt voor nieuwe diensten en producten en indirect de vraag naar arbeid



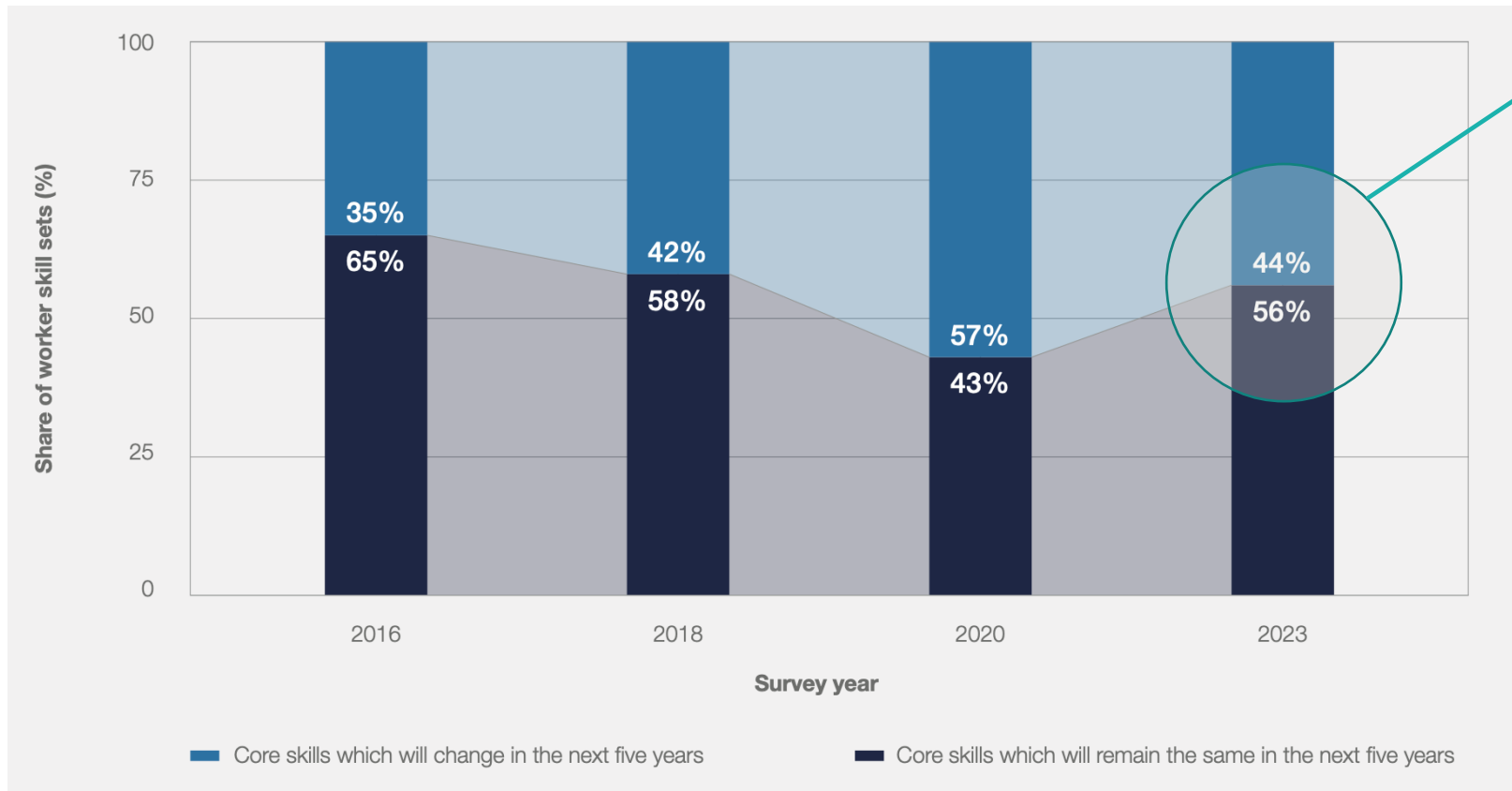
<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Publicatie-Technologie-de-arbeidsmarkt-en-de-rol-van-beleid.pdf>





# 2023 European Year of Skills

# Verandering van benodigde skills



44% van de set aan vaardigheden verandert in de komende vijf jaren



# Verandering van benodigde skills

1. 80 % van Amerikaanse beroepsbevolking zal minimaal 10% van de vaardigheden zien veranderen (en 20% minimaal 50%)

WORKING PAPER

## GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models

Tyna Eloundou<sup>1</sup>, Sam Manning<sup>1,2</sup>, Pamela Mishkin<sup>\*1</sup>, and Daniel Rock<sup>3</sup>

<sup>1</sup>OpenAI

<sup>2</sup>OpenResearch

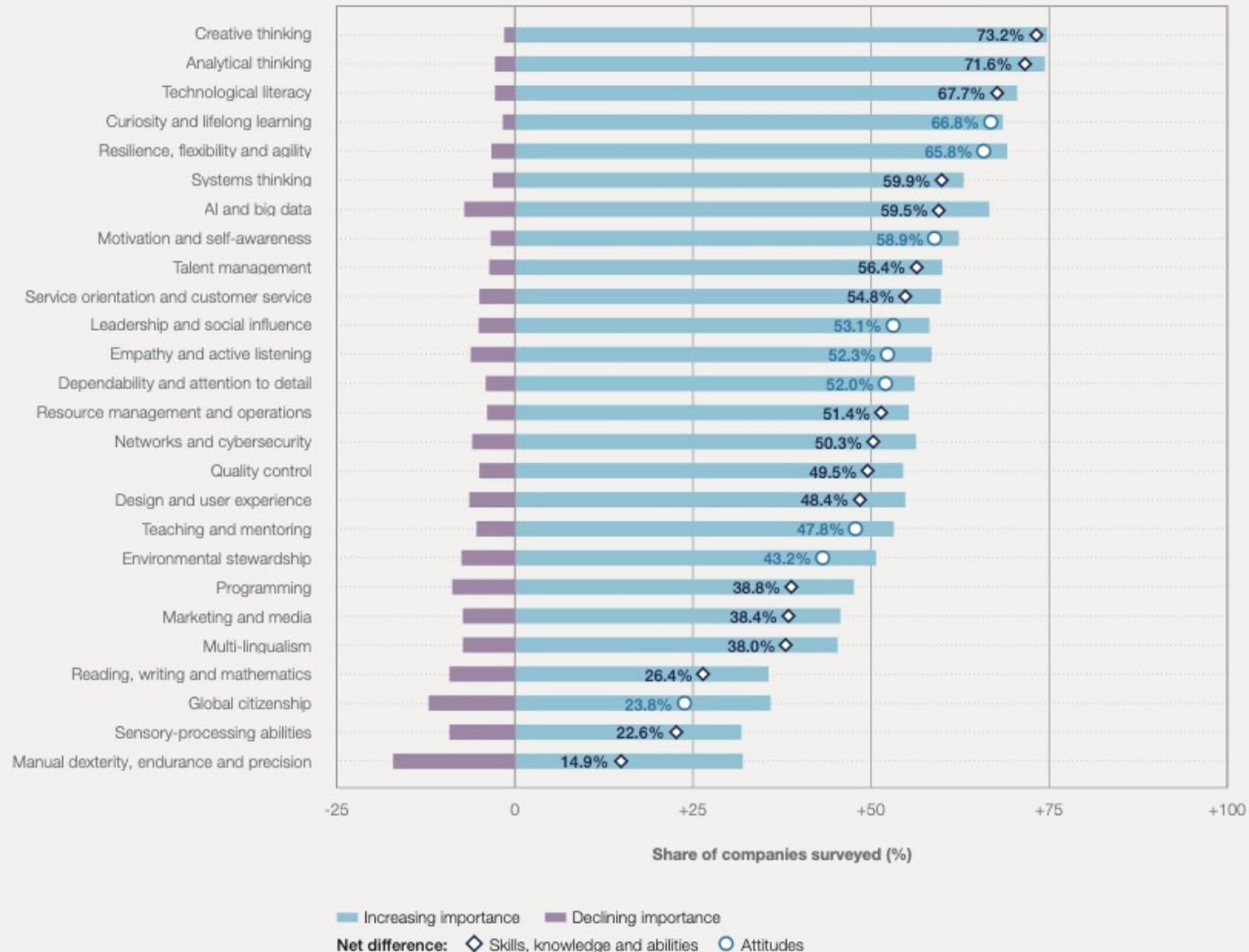
<sup>3</sup>University of Pennsylvania

March 27, 2023

### Abstract

We investigate the potential implications of large language models (LLMs), such as Generative Pre-trained Transformers (GPTs), on the U.S. labor market, focusing on the increased capabilities arising from LLM-powered software compared to LLMs on their own. Using a new rubric, we assess occupations based on their alignment with LLM capabilities, integrating both human expertise and GPT-4 classifications. Our findings reveal that around 80% of the U.S. workforce could have at least 10% of their work tasks affected by the introduction of LLMs, while approximately 19% of workers may see at least 50% of their tasks impacted. We do not make predictions about the development or adoption timeline of such LLMs. The projected effects span all wage levels, with higher-income jobs potentially facing greater exposure to LLM capabilities and LLM-powered software. Significantly, these impacts are not restricted to industries with higher recent productivity growth. Our analysis suggests that, with access to an LLM, about 15% of all worker tasks in the US could be completed significantly faster at the same level of quality. When incorporating software and tooling built on top of LLMs, this share increases to between 47 and 56% of all tasks. This finding implies that LLM-powered software will have a substantial effect on scaling the economic impacts of the underlying models. We conclude that LLMs such as GPTs exhibit traits of general-purpose technologies, indicating that they could have considerable economic, social, and policy implications.

# Welke vaardigheden nemen in belang toe



# Welke vaardigheden nemen in belang toe

Hoe veranderen vaardigheden in jouw organisatie?

Hoe speelt jouw organisatie daarop in?

- Leren & ontwikkelen?
- Werving – en selectie?
- ....

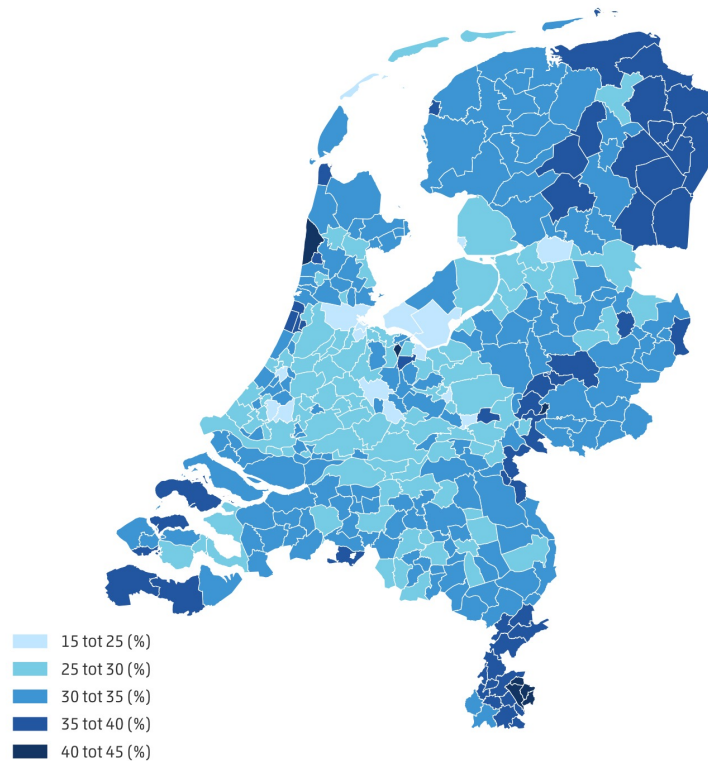


# Oplossingsrichtingen

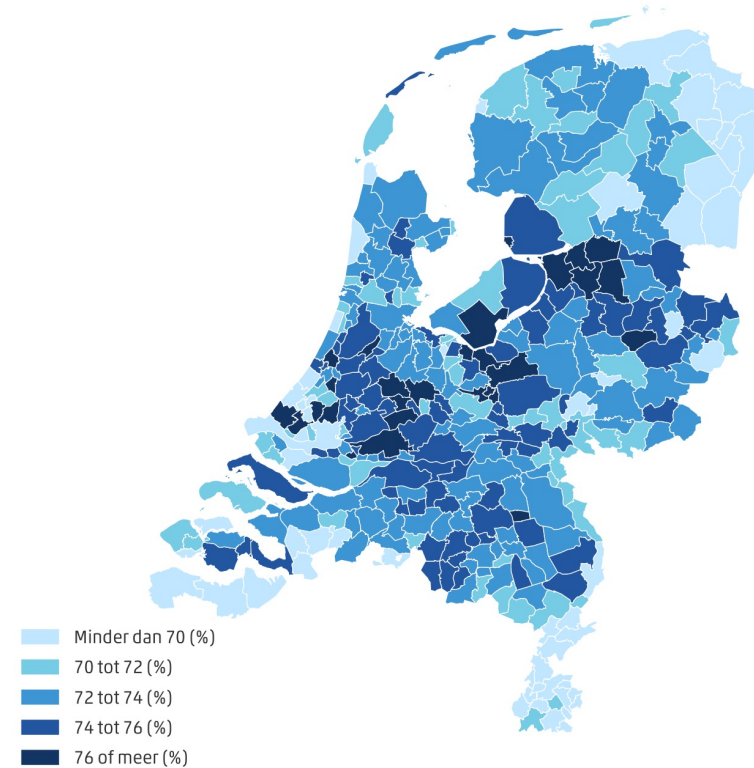
1. Onbenut arbeidspotentieel
2. Goed werkgeverschap
3. Boeien en binden

# Simpele gedachte: iedereen aan het werk

Personen van 15 jaar of ouder met een uitkering, juni 2022

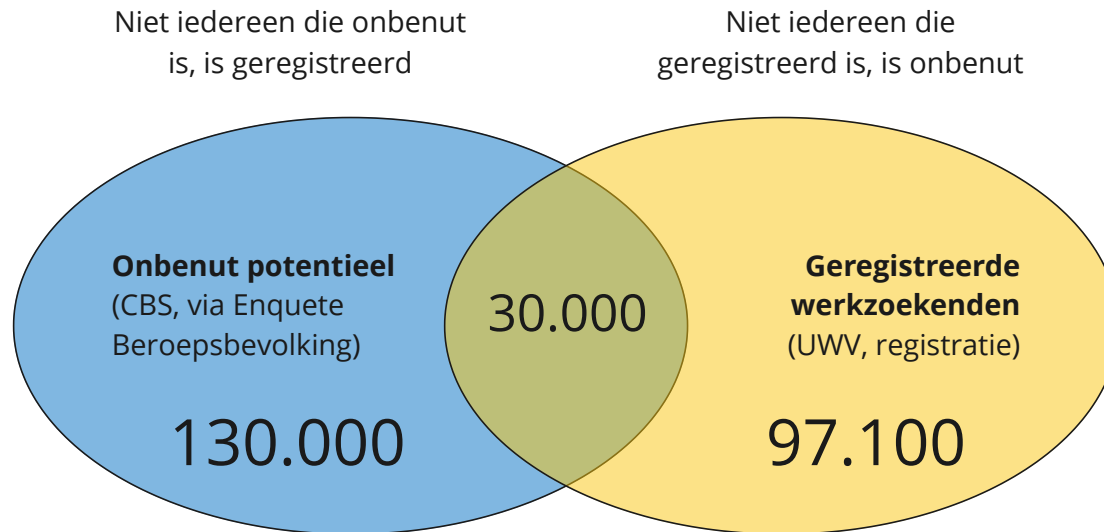


Netto arbeidsparticipatie, 2022



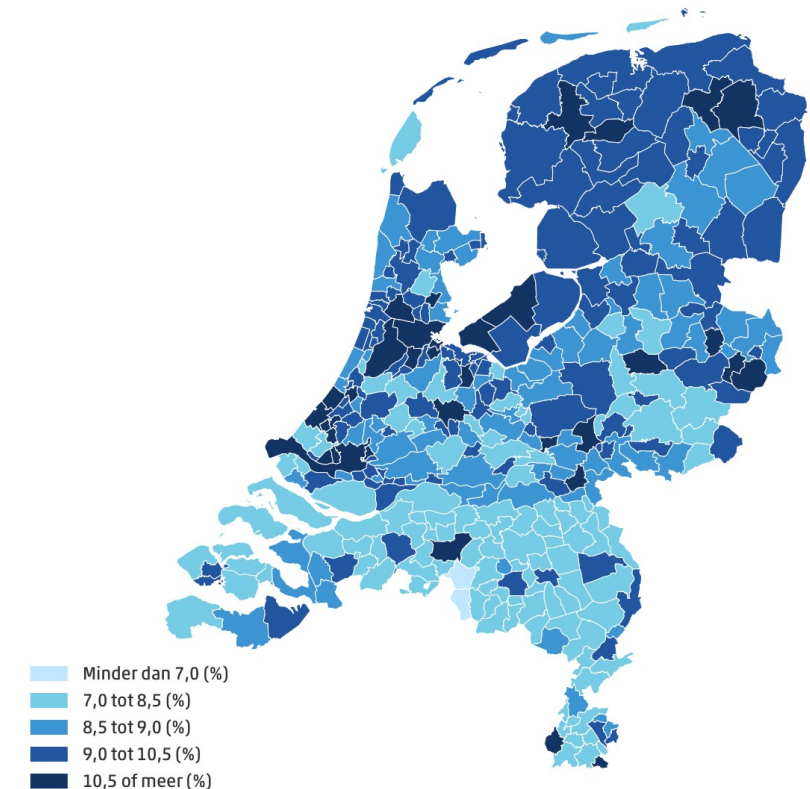
# De boekhouding van de arbeidsmarkt

## Onbenut arbeidspotentieel in Noord-Nederland, juni 2022



Bron: UWV (2022) Regio in Beeld voor Friesland, Groningen en Drenthe

## Onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup> naar gemeente, 2021

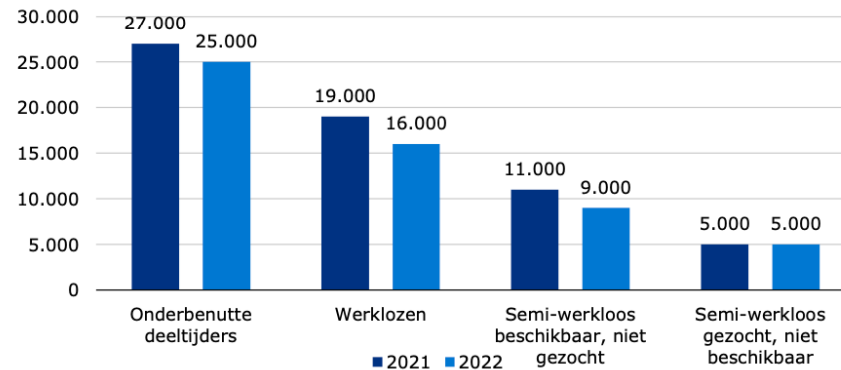


<sup>1)</sup> als aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar



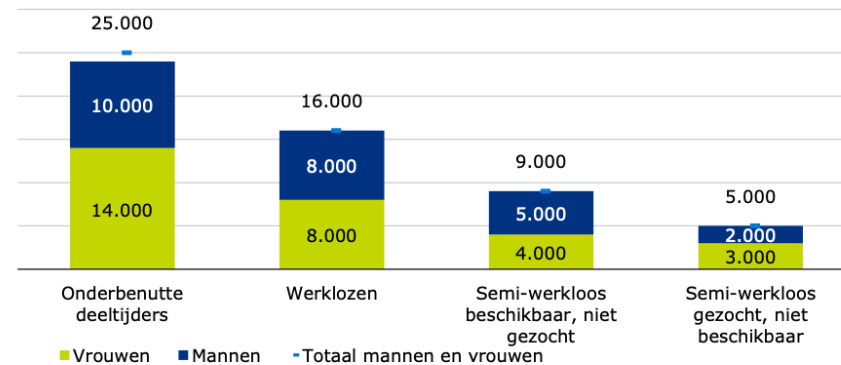
# De boekhouding van de arbeidsmarkt

**Ontwikkeling samenstelling onbenut arbeidspotentieel Groningen**



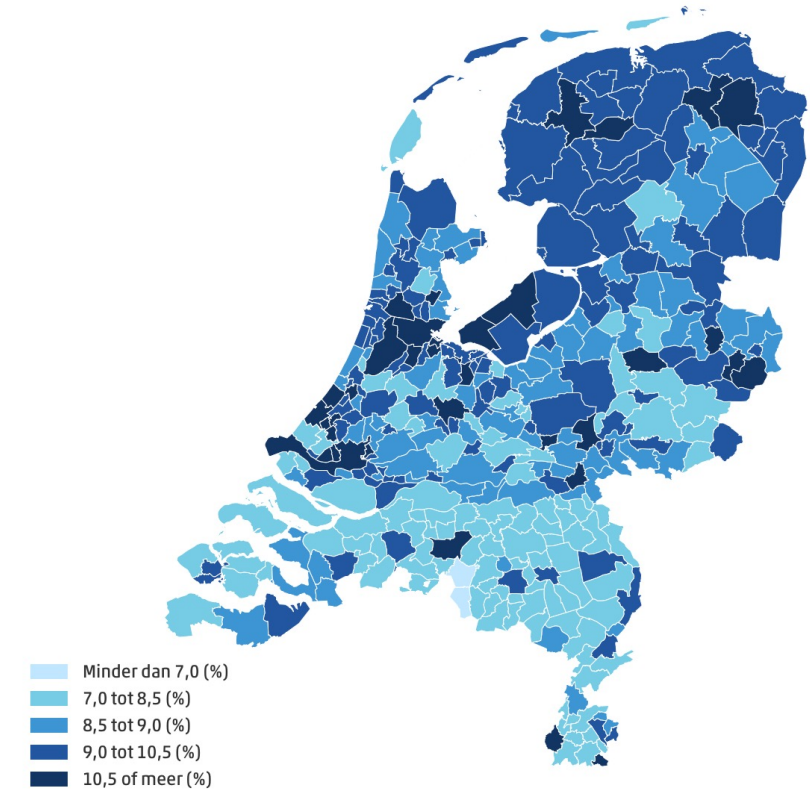
Bron: CBS bewerking door UWV

**Samenstelling onbenut arbeidspotentieel naar geslacht Groningen, 2022**



Bron: CBS bewerking door UWV

**Onbenut arbeidspotentieel<sup>1)</sup> naar gemeente, 2021**

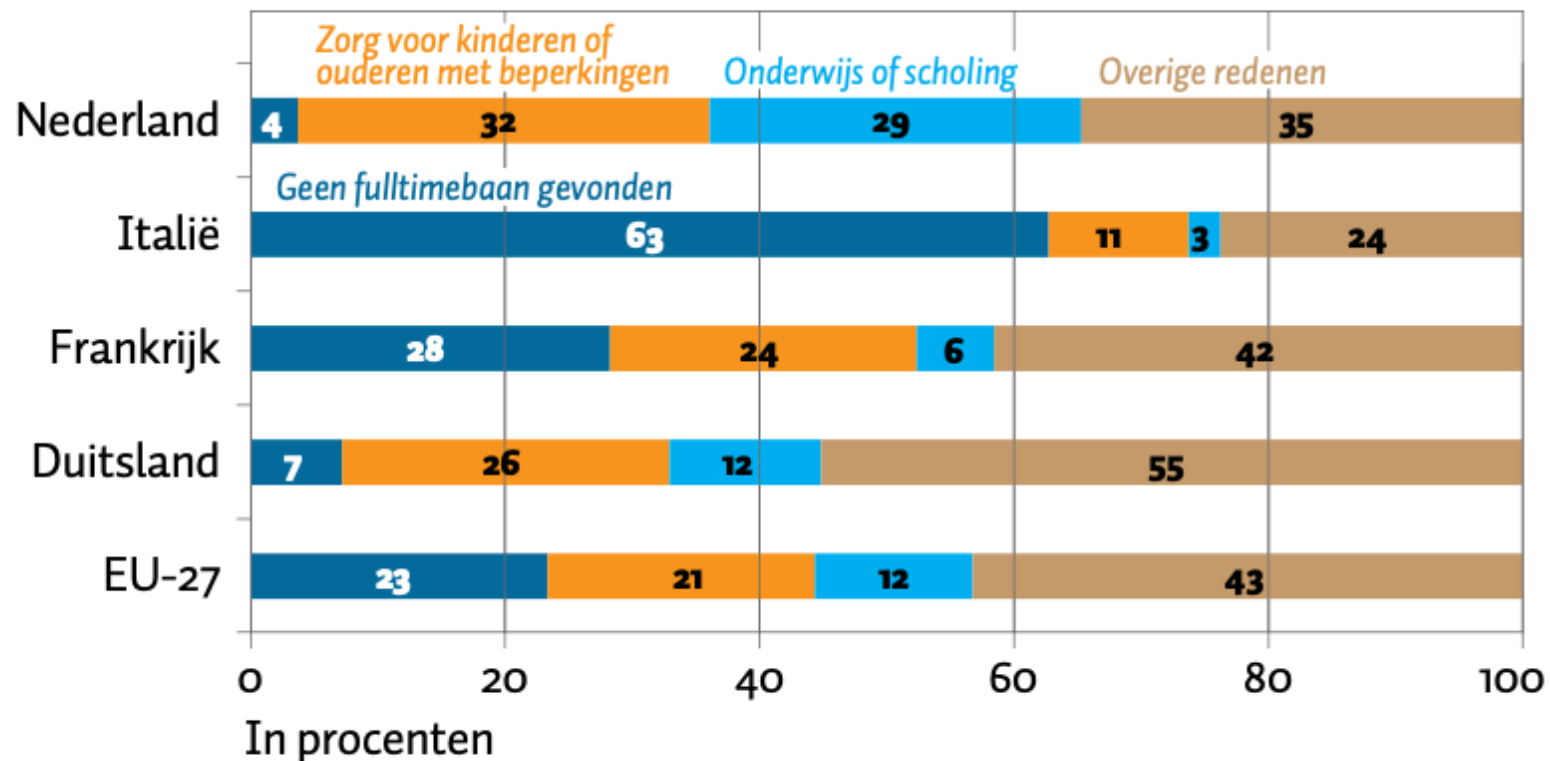


<sup>1)</sup> als aandeel van de bevolking van 15 tot 75 jaar

# De boekhouding van de arbeidsmarkt

## Redenen voor deeltijdwerk in internationaal opzicht

FIGUUR 3

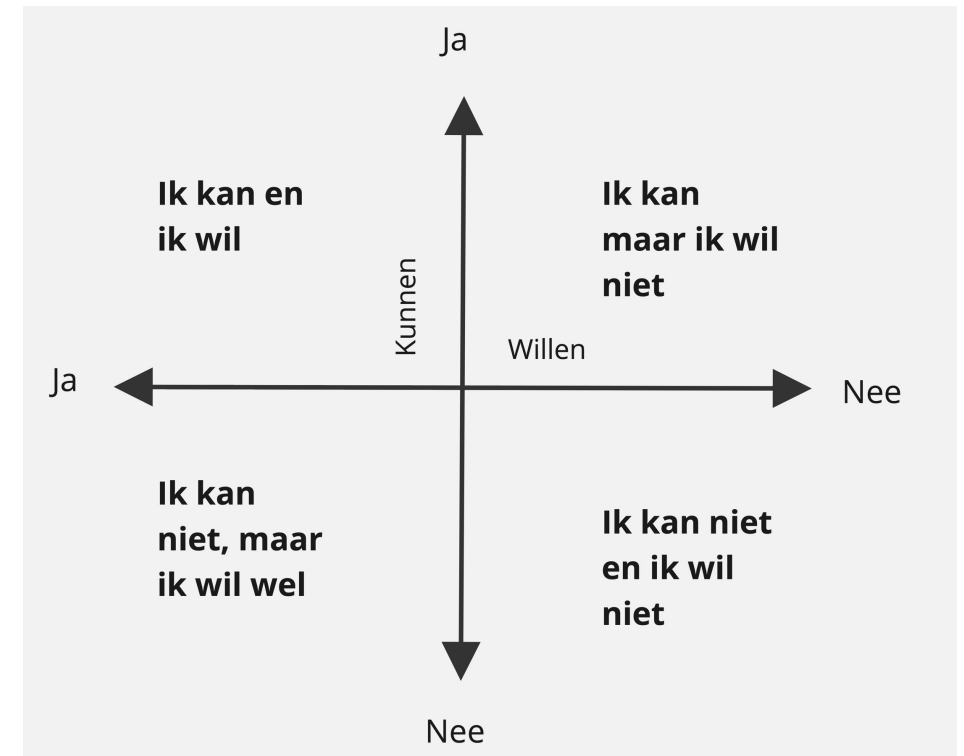


<https://esb.nu/potentieel-arbeidsaanbod-is-kleiner-en-groter-dan-een-miljoen/>

# Simpele gedachte: iedereen aan het werk

## Maar wie kan en wil?

1. Er is wel **aanbod** beschikbaar maar ze willen niet
2. Er is wel **aanbod** beschikbaar maar werkgevers willen ze niet
3. Is er wat anders aan de hand?



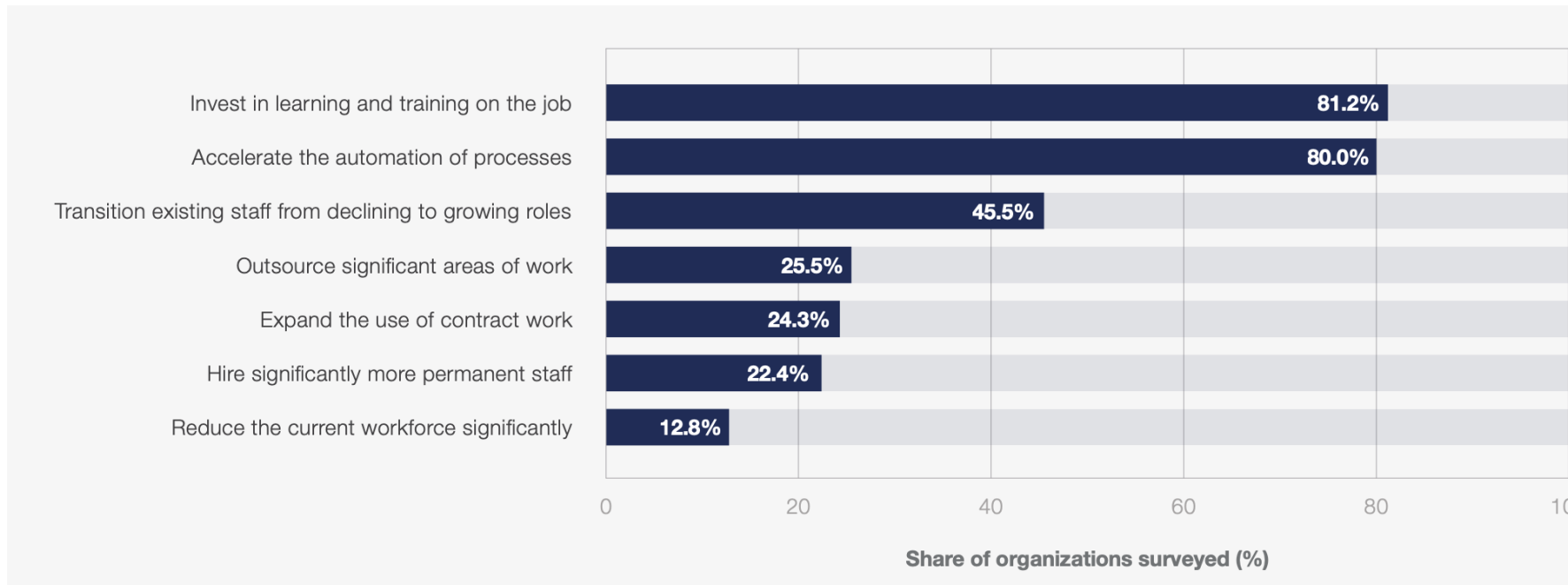
# Afwegingen rond ongekeend potentieel

1. De definitie van arbeid leidt tot beperkingen, niet alle productieve arbeid wordt geteld  

‘de inzet van menselijke capaciteit voor het produceren van goederen en diensten, zoals gedefinieerd in de Nationale rekeningen van het CBS.’ Eenvoudig gezegd: betaalde arbeid of arbeid die leidt tot inkomensvorming
2. Er is ook druk op onbetaalde arbeid
  - Vraag naar mantelzorg stijgt met vergrijzing
  - Leven lang ontwikkelen
  - Vrijwilligerswerk
3. Substitutie-effecten
  - Kinderopvang
4. Waarde van werk en welbevinden

# Personele strategieën 2023-2027

Slimmer produceren | Slimmer leren | Slimmer organiseren | Slimmer matchen

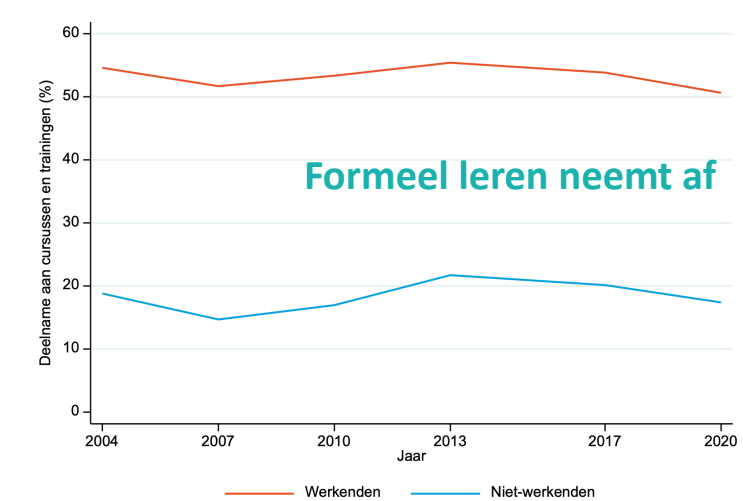


# Leren ontwikkelen

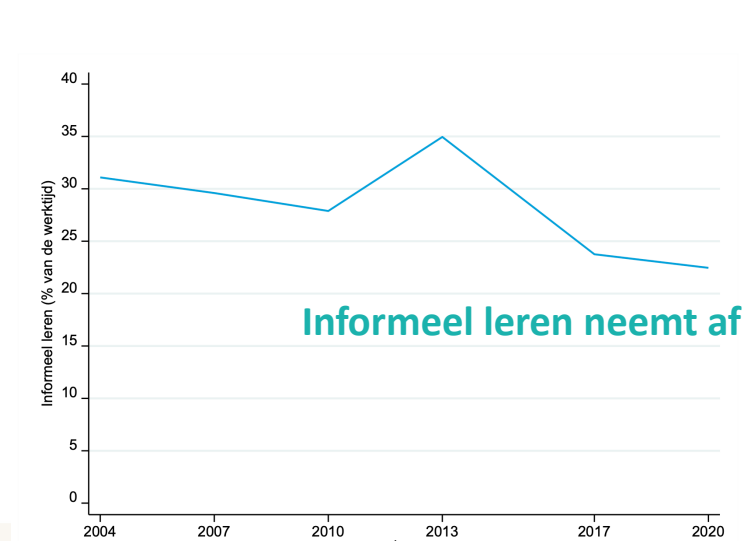
1. Technologisering leidt tot sneller verouderen van skills
2. Faciliteren van interne en externe mobiliteit
3. Bevordering efficiëntie bedrijfsvoering
4. Bevorderen duurzame inzetbaarheid
5. Goed werkgeverschap

...maar het leren gedurende de loopbaan neemt af

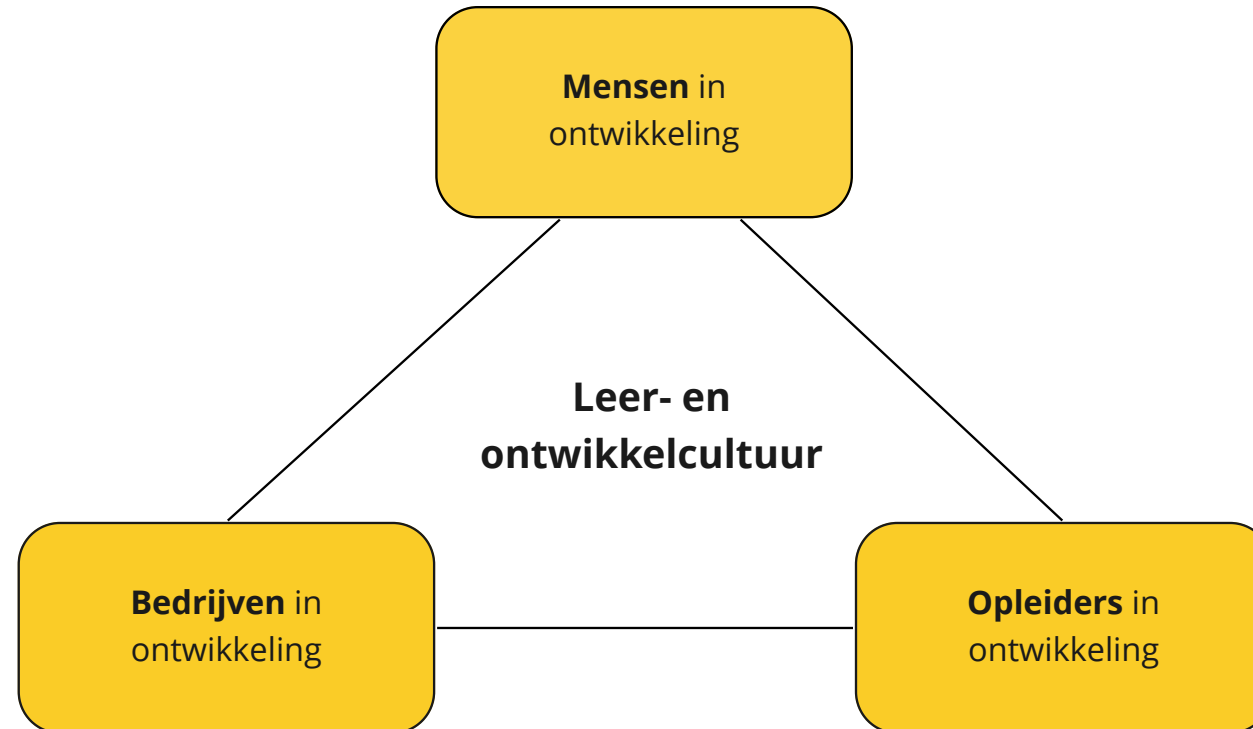
Formeel leren: ontwikkeling van de deelname aan werk gerelateerde cursussen en trainingen, 2004-2020



Informeel leren op het werk: ontwikkeling van het percentage van de werktijd besteed aan activiteiten waarvan men kan leren, 2004-2020



# Leren ontwikkelen

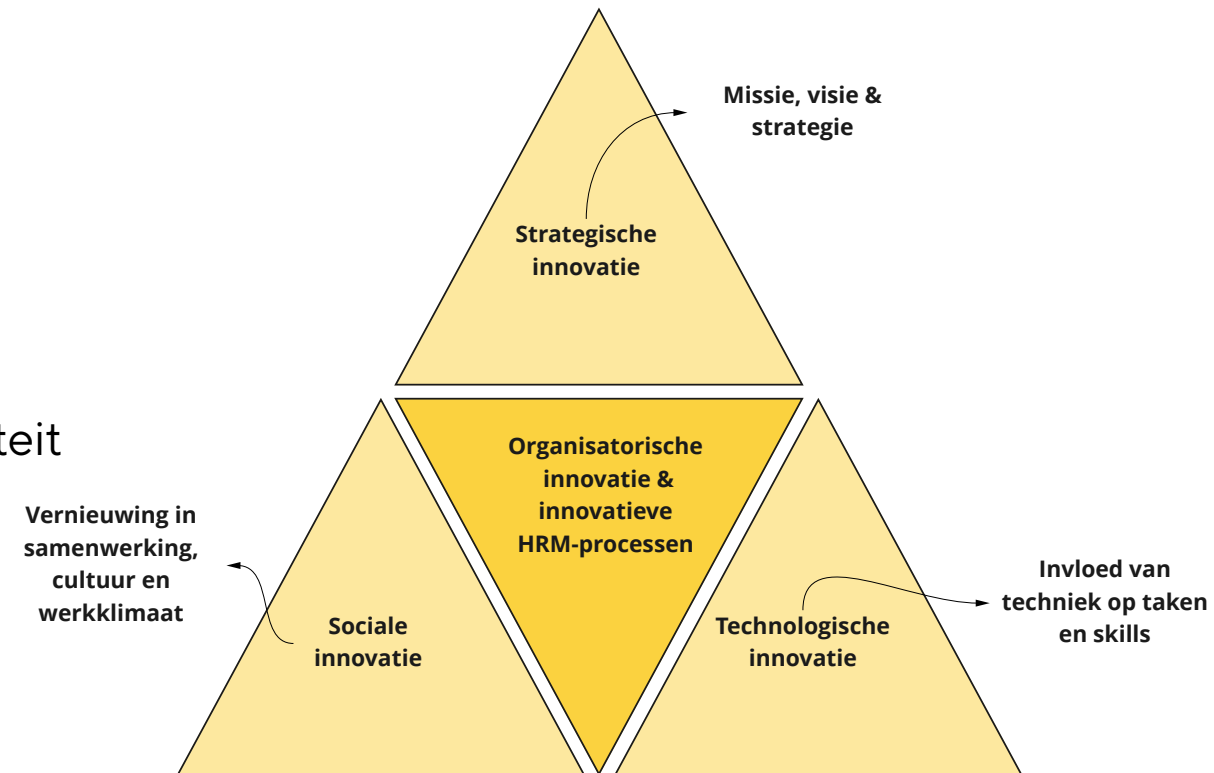


Figuur: [Beleidslijnen voor een sterke leercultuur](#). Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2022

# Werkgevers aan zet

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

1. Maak werken en leren aantrekkelijk
2. Bevorder inclusiviteit
3. Verbeter condities voor meer uren werk
4. Verbeter taakinrichting: job carving
5. Verminder regeldruk en normering van kwaliteit
6. Deel werkgeverschap / combinatiebanen



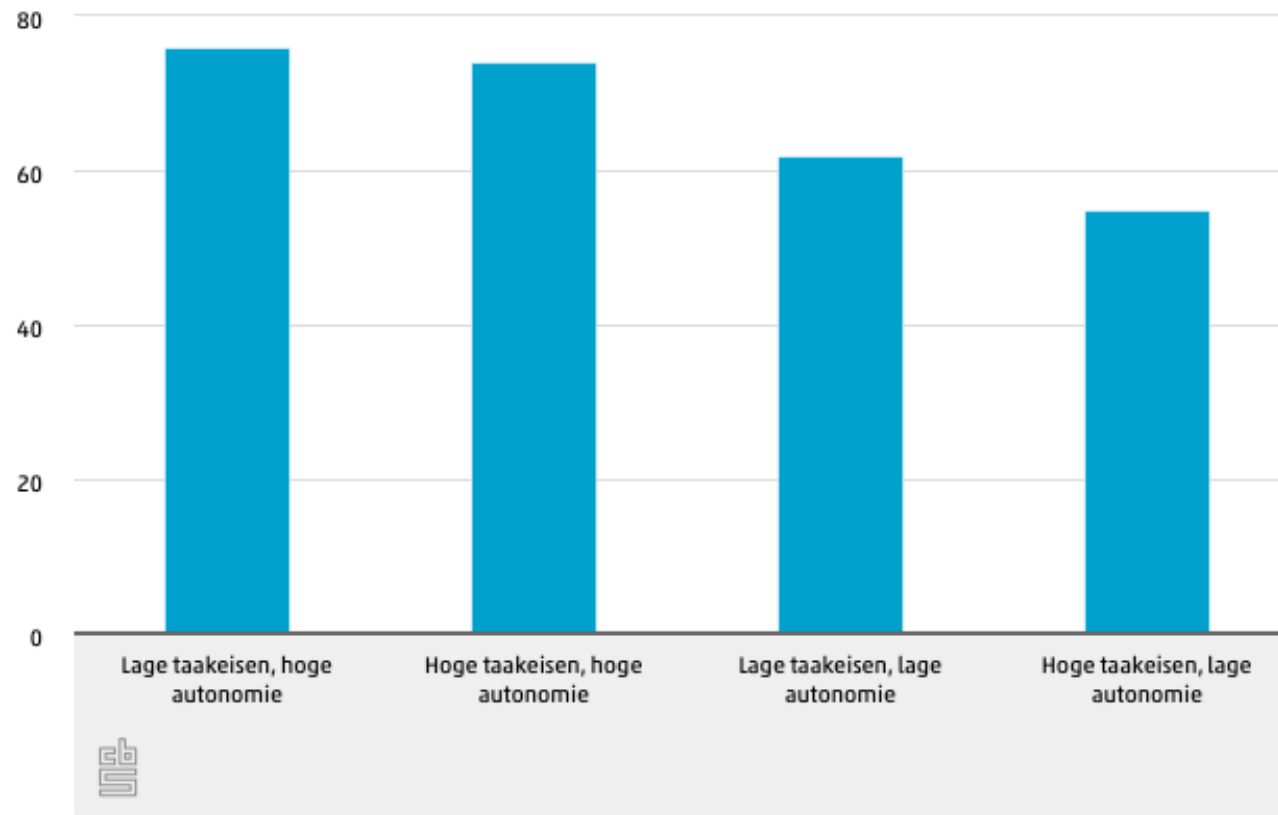
Bron: Detaille & De Lange, 2021. Future of Work



# Werkgevers aan zet

## Verbondenheid met bedrijf naar taakeisen en autonomie, 2022

% werknemers (15 tot 75 jaar)



Bron: CBS, TNO

# 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

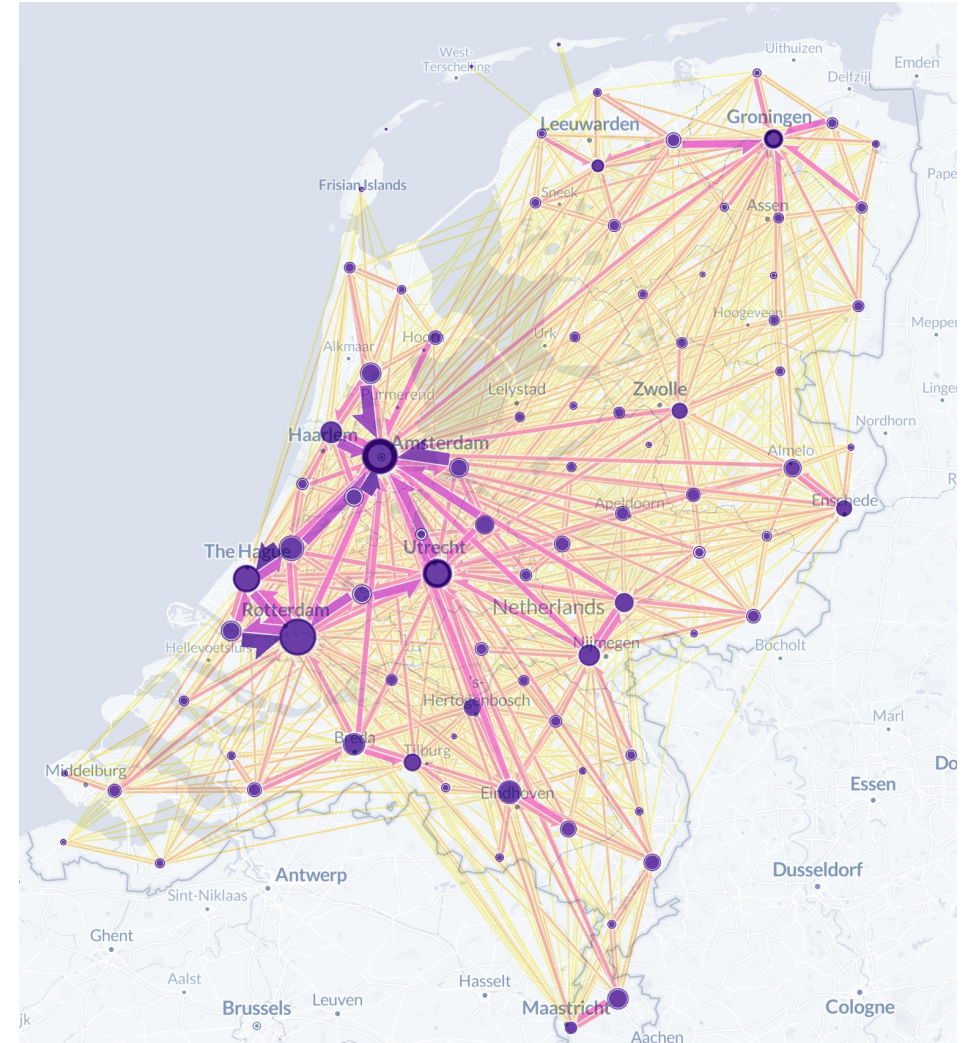
## Paul Polman: ‘Helpt werknemers overweegt ontslag omdat eigen waarden niet matchen met die van hun bedrijf’

‘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.”



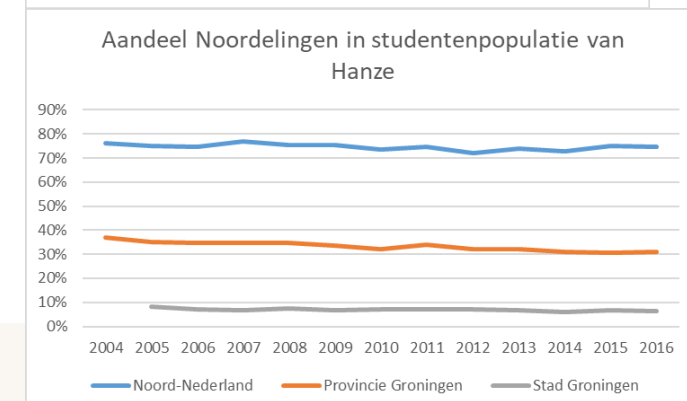
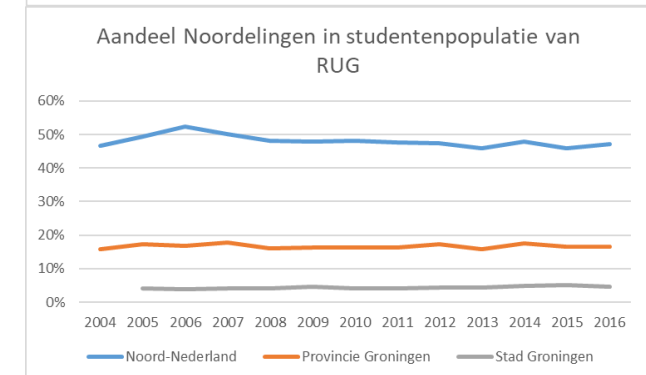
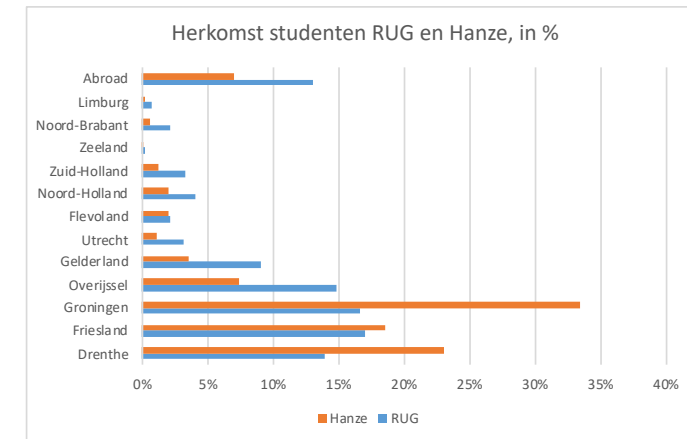
# Behoud talent

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>?



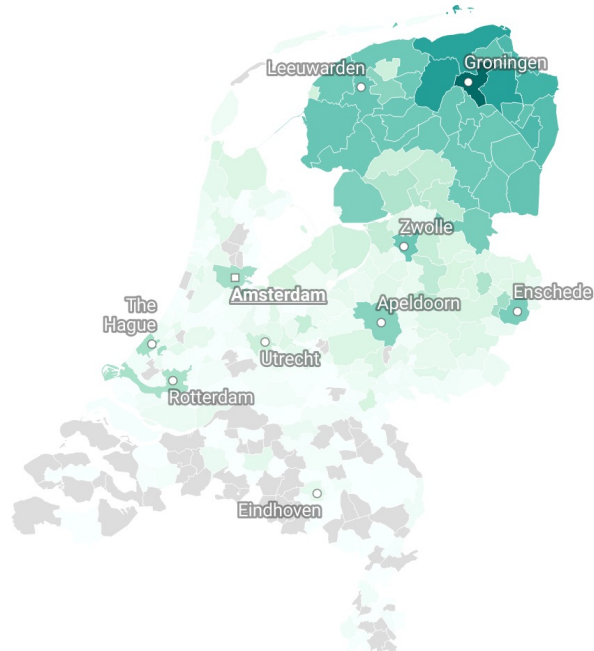
# Regionale binding: waar komen ze vandaan?

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.



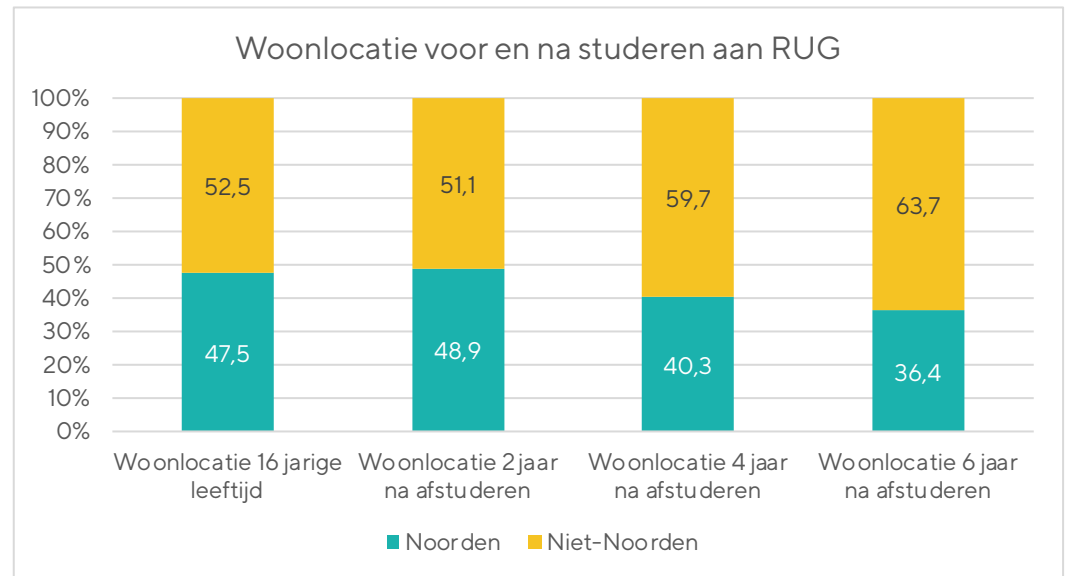
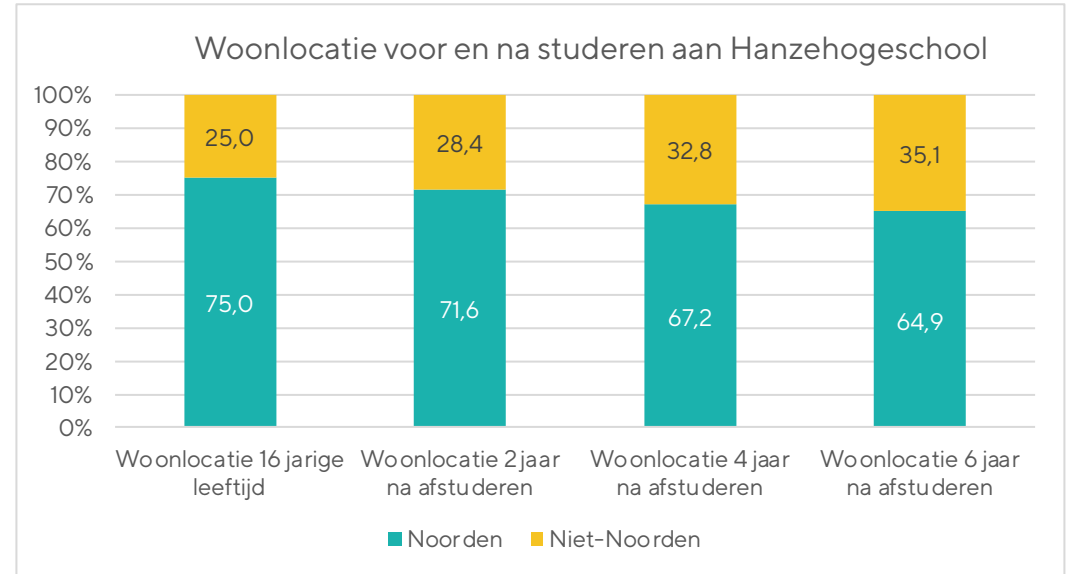
# Regionale binding

Waar wonen mensen die zijn opgegroeid in de provincie Groningen?



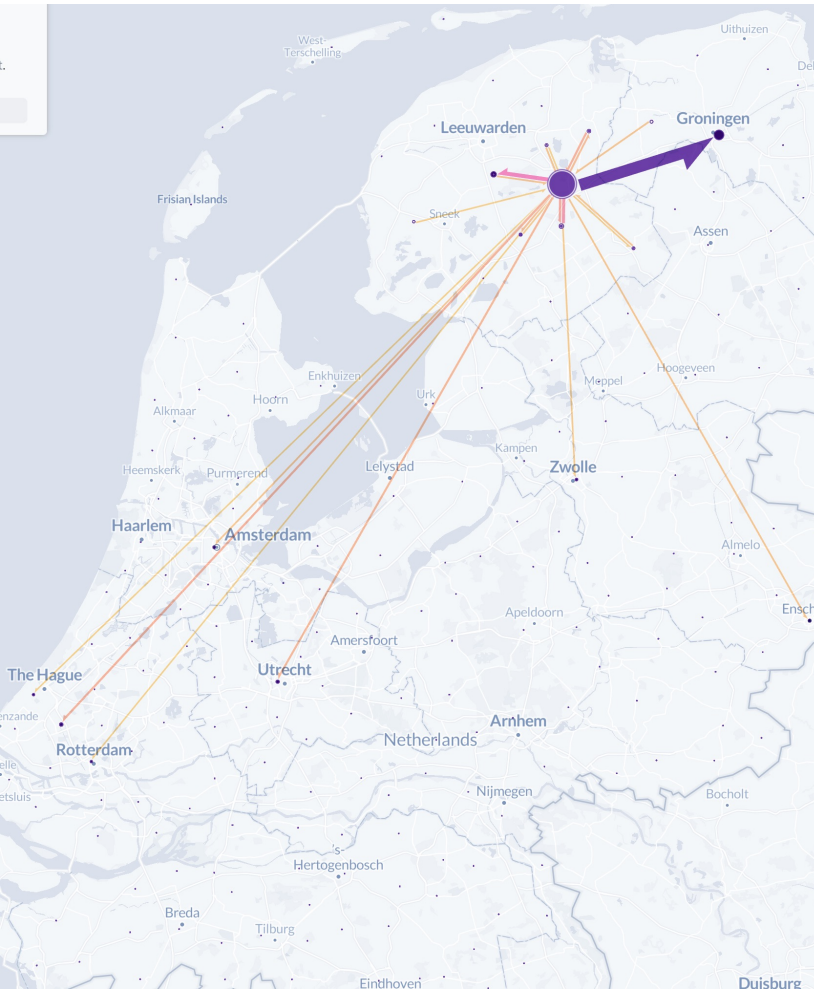
*Opgegroeid: iemand die in de provincie Groningen woonde op zijn/haar 16e verjaardag. Vervolgens is gekeken in welke gemeente deze personen wonen op hun 28e verjaardag. Sample: alle personen die tussen 1995 en 2008 16 jaar zijn geworden. Grijs gebieden: geen of te weinig observaties.*

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

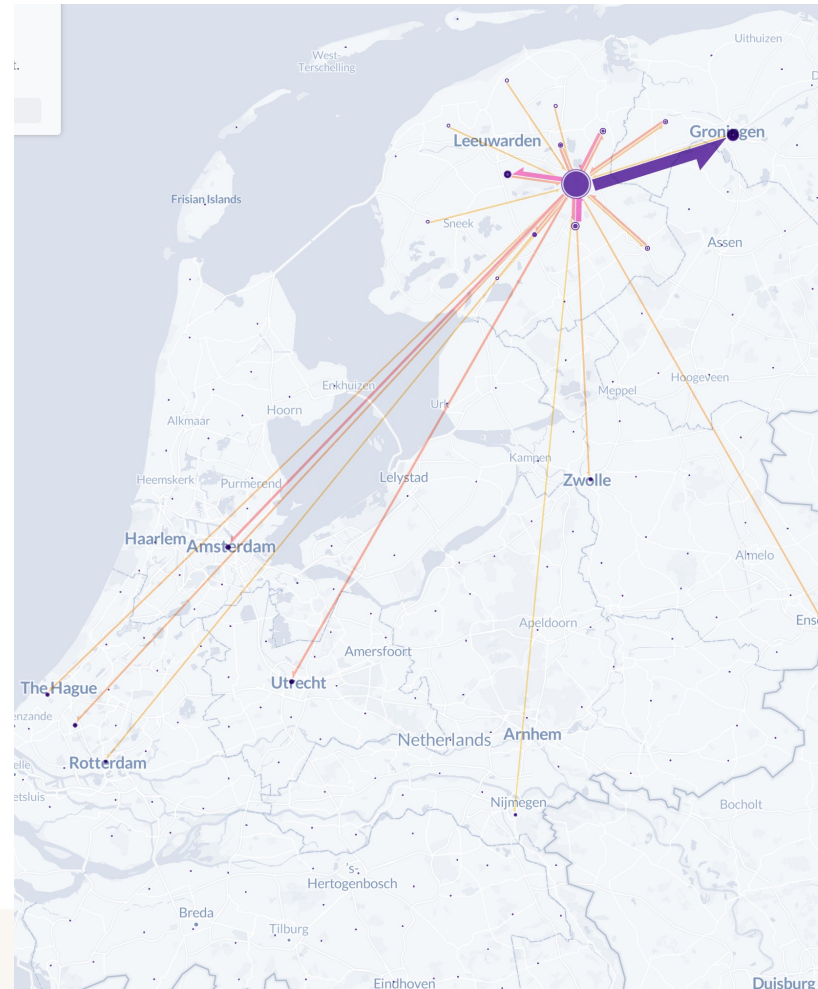


# Behoud talent in de regio

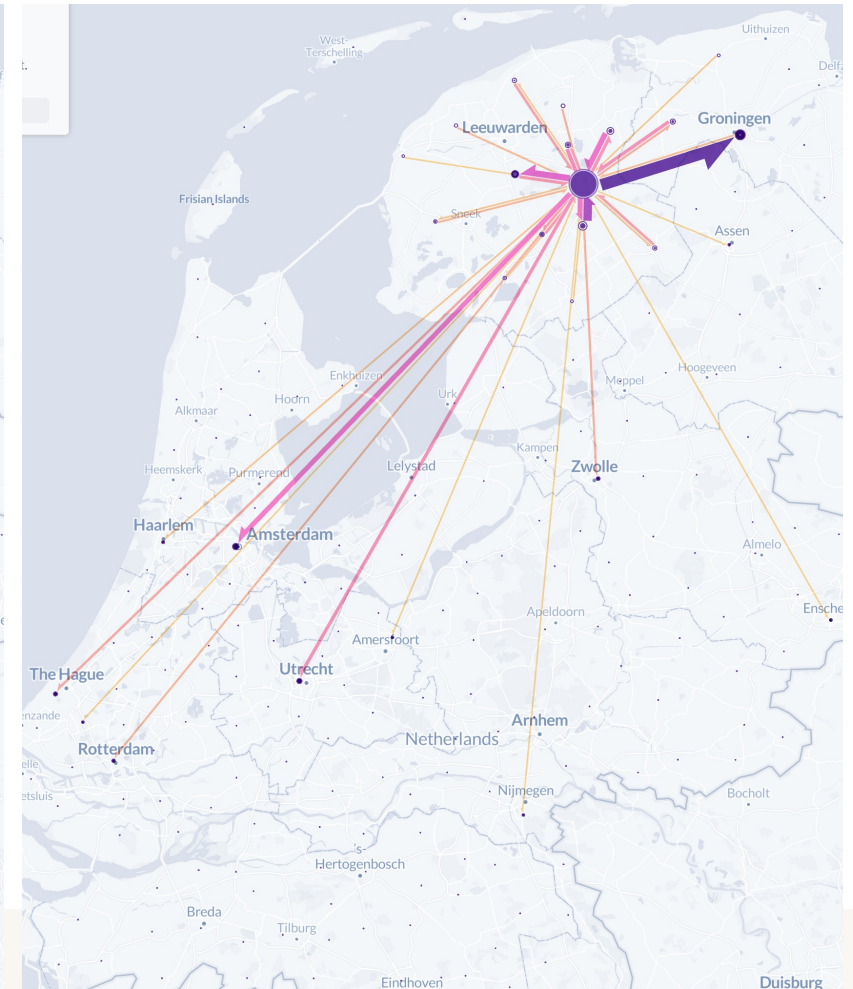
18-20 jaar



18-24 jaar



18-28 jaar

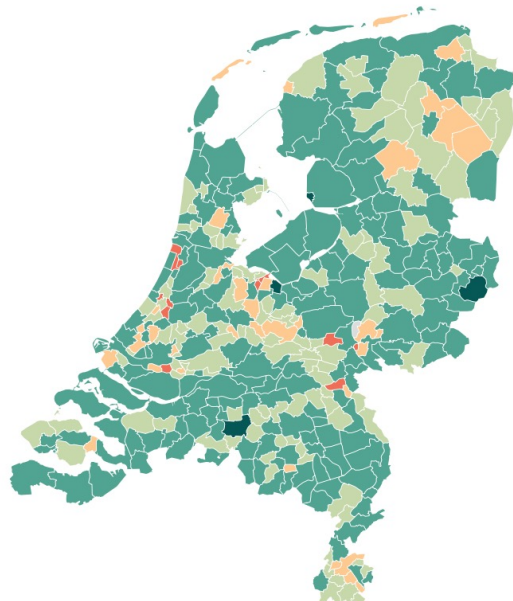
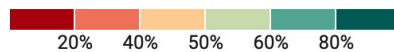


# Boodschap:

## Behoud talent

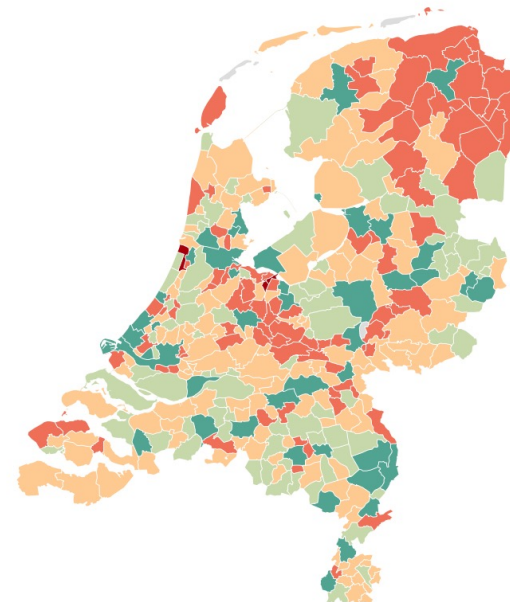
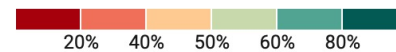
**Van de jongeren met een MBO-diploma blijft vaak meer dan de helft wonen in dezelfde gemeente als waar ze opgroeiden**

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



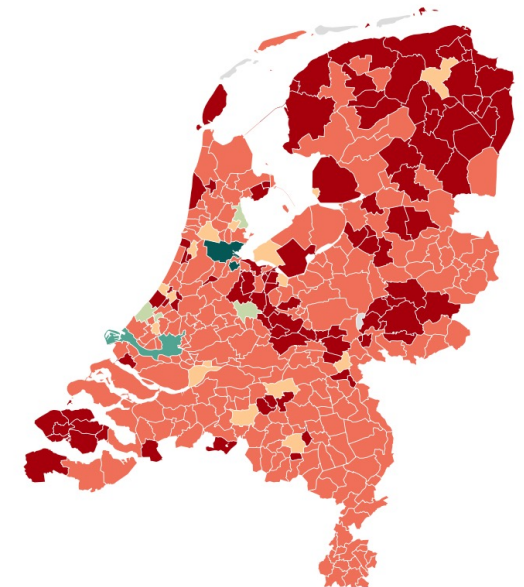
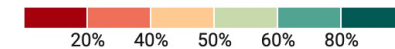
**HBO-afgestudeerden trekken bovengemiddeld vaak weg uit de gemeente waar zij opgroeiden**

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

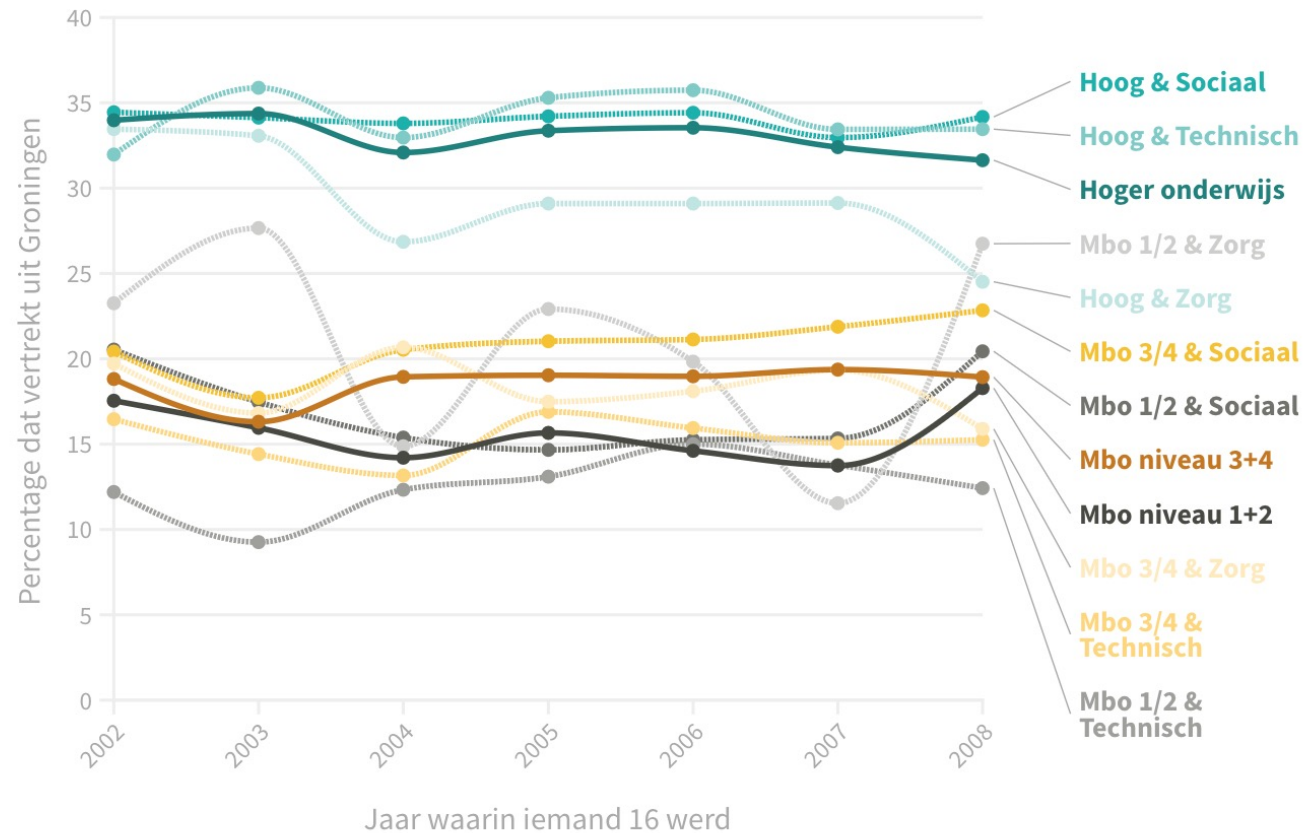




## Vooral hoogopgeleide jongeren trekken weg uit de provincie Groningen

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

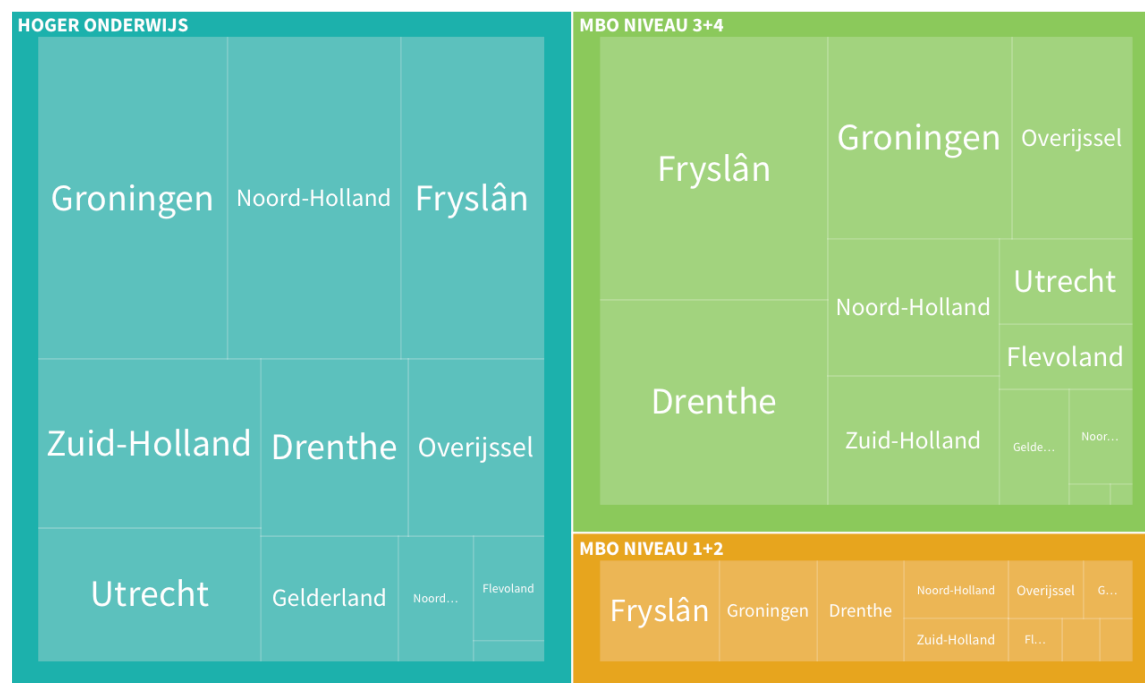
## Mbo-afgestudeerden werken vaker in het Noorden, maar hoogopgeleiden vinden de laatste jaren beter hun weg naar Groningse werkgevers

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

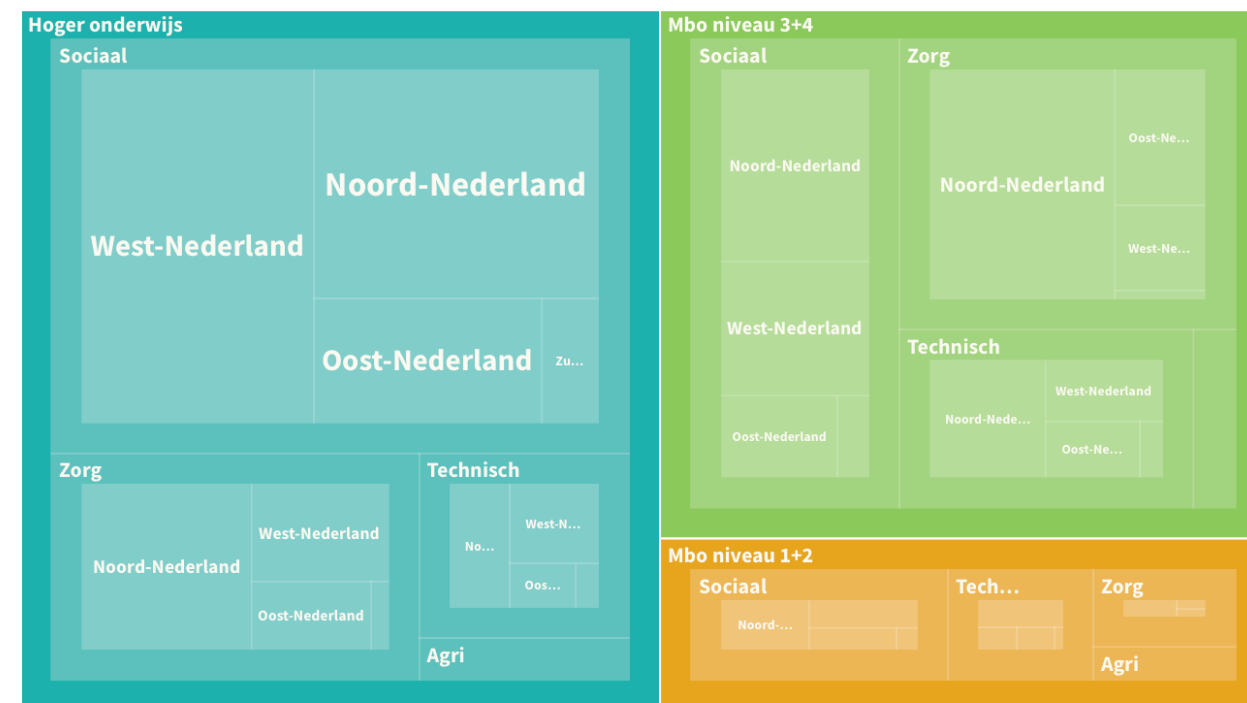


## Noordelijke gediplomeerden uit de zorg en de techniek werken vaak in het Noorden, hoogopgeleiden met een sociale studieachtergrond trekken juist weg

Filter:

Aantal maanden na afstuderen

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



# AI: Hoe kan ik Talent naar mijn regio trekken?

- Investeer in lokale infrastructuur
- Organiseer evenementen en congressen
- Stimuleer Start-ups en innovatieve ondernemingen
- Werk samen met onderwijsinstellingen
- Richt je kwaliteit van leven
- Zorg voor ondersteuning van Talent
- Zorg voor een integratieplan

Als artificial intelligence kan ik enkele suggesties geven om talent naar jouw regio te trekken:

- 1. Investeer in de ontwikkeling van lokale infrastructuur en voorzieningen**, zoals openbaar vervoer, scholen, gezondheidszorg, en vrijetijdsvoorzieningen. Een goed ontwikkelde regio trekt mensen aan en laat zien dat de lokale overheid luistert naar de behoeften van de burgers.
- 2. Organiseer evenementen en conferenties om de regio te promoten en talent te werven.** Door persoonlijk contact en netwerken te faciliteren, verhoogt u de zichtbaarheid van uw regio en de aantrekkelijkheid ervan.
- 3. Stimuleer en ondersteun de oprichting van start-ups en innovatieve ondernemingen** in de regio. Dit kan investeerders en ondernemers aantrekken, die op hun beurt talent naar de regio brengen.
- 4. Werk samen met lokale onderwijsinstellingen**, zoals hogescholen en universiteiten, om stage- en trainingsprogramma's aan te bieden. Door studenten aan uw regio te binden, zullen sommigen ervoor kiezen om daar te blijven werken na hun afstuderen.
- 5. Bied programma's en faciliteiten die zich richten op kwaliteit van leven**, zoals kinderopvang, gezondheids- en wellnessprogramma's. Dit kan een belangrijke factor zijn bij de keuze van werknemers om zich in de regio te vestigen.
- 6. Zorg voor de nodige middelen om de talenten in de regio te ondersteunen** en/of uit te bouwen (bv. financiële ondersteuning, opleidingen,).
- 7. Zorg voor een integratieplan** zodat de nieuwkomer zich vlug thuis voelt in de regio en kan deelnemen aan het sociale weefsel van de samenleving.



**Dank voor uw aandacht**