



Bezoekadres: SER Noord-Nederland
Laan Corpus den Hoorn 101b
9728 JR Groningen
Tel.: 050 526 71 92
info@sernoordnederland.nl
www.sernoordnederland.nl

Postadres: Postbus 481
9700 AL Groningen

Aan: College van Gedeputeerde Staten
van Groningen.

Onderwerp: Arbeidsmigratie in Noord-Nederland, nodig voor realiseren brede welvaart en
energietransitie!
Bijlage: Adviesrapport

Groningen, 2 juni 2022

Geacht college,

1. Inleiding

De thans bestaande tekorten op de arbeidsmarkt zijn nog maar het begin van wat ons de komende decennia te wachten staat. Door de doorgaande vergrijzing zal de beroepsbevolking zonder additionele acties sterk afnemen, terwijl de vraag naar goederen en diensten van ouderen zal toenemen. Daardoor zullen de tekorten op de arbeidsmarkten vanwege de grote vervangingsvraag verder oplopen in alle sectoren. In Noord-Nederland manifesteert dit zich nu al in de sectoren Zorg, Techniek, ICT en Onderwijs en dat zal alleen maar erger worden. De huidige en verwachte tekorten aan personeel zullen zich vooral voordoen in het middelbaar en hoger opgeleide segment, vanaf mbo-3/4 en hoger. In dit briefadvies richten we ons daarom op het vraagstuk hoe we in de nabije toekomst voldoende arbeidsaanbod in dit segment (mbo+) in Noord-Nederland kunnen aanboren.

Uit onze analyse (zie bijlage) komt naar voren dat de bestaande instrumenten van het arbeidsmarktbeleid niet toereikend zullen zijn om het tij te keren! De ambities rond het stimuleren van brede welvaart en leefbaarheid komen daardoor -als er geen actie wordt ondernomen- zwaar onder druk te staan. Denk in dit verband maar eens aan de zorgsector en de energietransitie, waar de huidige tekorten nu al tot grote problemen leiden.

Er zijn verschillende manieren om dit probleem op te lossen, waaronder de reeds bestaande instrumenten zoals leven lang ontwikkelen, het stimuleren van werk-naar-werk-trajecten en het

aanboren van onbenut arbeidspotentieel. Daarnaast kan worden ingezet op arbeid vervangende en arbeidsproductiviteit bevorderende innovaties binnen de bestaande kaders (waaronder het stimuleren van automatisering en robotisering bij het mkb). Maar ook met inzet van al deze middelen is het probleem waarschijnlijk in onvoldoende mate op te lossen en is meer nodig om voldoende arbeidsaanbod in het segment van mbo+ te realiseren, zoals het aantrekken van arbeidsmigranten.

In dit advies richten we ons op de mogelijkheden die arbeidsmigratie biedt, naast andere instrumenten, om het toekomstige arbeidsaanbod in de regio te vergroten.

Er werken al veel laagopgeleide arbeidsmigranten in Nederland in specifieke arbeidsintensieve sectoren, zoals onderdelen van de land-, tuinbouw en aanverwante industrie en in grote distributiecentra. Deze groep werkt vaak onder slechte omstandigheden en is via vaak malafide uitzendbazen ook slecht gehuisvest. Dit speelt ook in Noord-Nederland, zij het in mindere mate dan in andere delen van ons land. Voor deze groep heeft het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie Roemer) heldere en zeer wenselijke adviezen uitgebracht onder meer gericht aan provincies en gemeenten die wij onderschrijven. Het heeft daarom voor dit briefadvies weinig meerwaarde om het werk van de commissie Roemer voor dit segment dunnetjes over te doen. Daarom richten wij ons in dit briefadvies op het mbo+ en dat bij het bevorderen van arbeidsmigratie van deze doelgroep we moeten leren van de ervaringen die de commissie Roemer heeft opgetekend.

Hoewel breed gedeeld wordt dat arbeidsmigratie onontkoombaar is in de toekomst, zien we tegelijkertijd dat het een zeer complex vraagstuk is, zowel op politiek bestuurlijk niveau, als in de uitwerking naar de verschillende sectoren. De complexiteit komt deels voort uit koudwatervrees voor buitenlandse arbeidskrachten, waardoor veel bedrijven en instellingen de mogelijkheden van arbeidsmigranten nog niet in hun mindset hebben. Vooral gemeenten zullen bij arbeidsmigratie te maken krijgen met ingewikkelde vraagstukken rond huisvesting, gezins hereniging, inburgering e.d. Dit zijn vraagstukken waar de emotie het vaak (onterecht) wint van de ratio, maar die wel de realiteit van de complexiteit weerspiegelen. Ook moet er aandacht zijn voor de mogelijke gevolgen van arbeidsmigratie voor het land van herkomst.

In dit briefadvies gaan we in op het belang van proactief beleid voor arbeidsmigratie gericht op medewerkers vanaf mbo-3/4-niveau. De belangrijkste signalering hierbij is dat het urgentiebesef hiervoor in de verschillende lagen van de samenleving nog nauwelijks doorgedrongen is. Als het urgentiebesef niet beter ontwikkeld wordt en niet gewerkt wordt aan (gemeenschappelijk) eigenaarschap voor het probleem en de mogelijke oplossingen daarbij, wordt geaccepteerd dat de knelpunten in de samenleving ten gevolge van de oplopende arbeidsmarkttekorten steeds groter worden. Daarom gaan we eerst in op het ontwikkelen van het urgentiebesef. Daarna komen meer specifieke aanbevelingen gericht op verschillende typen arbeidsmigranten aan bod.

Dit advies is tot stand gekomen vóórdat de oorlog in Oekraïne uitbrak en met de hieruit voortkomende vluchtelingenstroom, die vooral uit vrouwen en kinderen bestaat, is geen rekening gehouden. Er verschijnen berichten dat deze mensen zeer welkom zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Wij willen ervoor waarschuwen dat verwachtingen wat betreft instroom op de arbeidsmarkt vanuit deze groep vooralsnog niet al te hoog mag worden ingeschat. Nog los van het feit dat deze vluchtelingen vaak getraumatiseerd zullen zijn, is de kans groot dat, als de veiligheidssituatie in Oekraïne normaliseert, deze mensen grotendeels weer zullen terugkeren naar hun eigen land. Hoe zich dit de komende tijd ontwikkelt laat zich moeilijk voorspellen. Het belang van dit advies over arbeidsmigratie voor de in de vorige alinea genoemde doelgroep blijft naar onze mening onverkort overeind.

Zoals al gesignaleerd is arbeidsmigratie alleen niet de enige oplossing. Het bestaande beleid gericht op leven lang ontwikkelen, het stimuleren van werk-naar-werk, instroom vanuit het nog beschikbare onbenutte arbeidspotentieel en arbeidsbesparende innovaties blijven belangrijk. Dit zal parallel aan het instrument arbeidsmigratie verder ontwikkeld moeten worden, ook hier besteden we in dit briefadvies aandacht aan.

2. Urgentiebesef ontwikkelen

We hebben geconstateerd dat Noordelijke bedrijven en instellingen nog te weinig een internationale arbeidsmarktorientatie kennen. De gevoelde urgentie voor het inhuren van arbeidsmigranten is nu nog niet groot genoeg, maar dat betekent niet dat daarom wel gewacht kan worden met beleidsontwikkeling op dit terrein. Het is juist goed om voor te sorteren op toekomstige ontwikkelingen, wachten totdat de tekorten zich grootschaliger gaan manifesteren, betekent dat je op achterstand komt te staan, zeker ten opzichte van regio's die wel proactief beleid ontwikkelen.

Is het tekort aan arbeid een probleem van de bedrijven en/of instellingen zelf en is daarmee de vraag of arbeidsmigranten nodig zijn ook een kwestie die we aan de markt moeten overlaten? Hier is geen zwart-wit-antwoord mogelijk. Onze reactie hierop is ja én nee, waarbij het "nee" licht de overhand heeft. In onze ogen mogen overheden niet voor de noodzaak van arbeidsmigratie wegstappen, enerzijds omdat arbeidsmigratie maatschappelijke doelen dient (brede welvaart én realiseren klimaatdoelen) en anderzijds er vragen achter weg komen, waarvoor de overheid aan zet is. Dit wordt ondersteund door verschillende studies over migratie van onder andere de EU en de WRR. Feit blijft evenwel dat het de werkgevers zijn in zowel de marktsector als het publieke domein, die meer internationale oriëntatie moeten laten zien wat betreft de invulling van toekomstige vacatures.

Proactief beleid gericht op arbeidsmigratie is in belangrijke mate nog een sterk onontgonnen terrein en er is geen eigenaarschap voor ontwikkeld. Wel is er het International Welcome Center North (IWCN) met een ondersteunende rol voor onder andere kennismigranten, internationale studenten, statushouders en asielzoekers. Naast het IWCN is door een aantal noordelijke partijen het initiatief genomen tot het programma Make it in the North. Het is een platform dat door middel van jobportal- en career-events de brug wil slaan tussen de internationals en het noordelijke bedrijfsleven.

Het organiseren van samenwerking op dit vlak tussen bedrijfsleven, vakbeweging, overheden en onderwijs is voor het goed inbedden van arbeidsmigratie cruciaal. Dit constaterende is er nog steeds geen (gedeeld) eigenaarschap voor de gesignaleerde problematiek geregeld. **Het is nodig dat dit wordt doorbroken.**

Actie

Wij stellen voor om vanuit een bestuurlijke coalitie van een beperkt aantal relevante partijen een "zware" kwartiermaker aan te stellen, die zowel bij overheden als bedrijven op voldoende support kan rekenen als het gaat om het vraagstuk van arbeidsmarkttekorten en arbeidsmigratie. Deze kwartiermaker wordt tevens voorzitter van de bestuurlijke coalitie, die in ieder geval bestaat uit bestuurders van/namens VNO-NCW-MKB Noord, Vakbeweging, Provincie Groningen, Arbeidsmarktregio Groningen en Vereniging Groninger Gemeenten. Het is daarnaast nodig dat de kwartiermaker effectief wordt ondersteund door een professioneel projectteam en dat er financiële ruimte komt om externe ondersteuning hiervoor in te huren (bijvoorbeeld het IWCN).

Het aanstellen van een kwartiermaker met een ondersteunend team is niet meer dan de eerste stap om de urgentie wat betreft de noodzaak van arbeidsmigratie van het niveau mbo-3/4 en hoger een booster te geven. Om dat te bereiken werkt de kwartiermaker aan vier afgebakende opdrachten, die in elkaars verlengde liggen

3. Opdrachten aan de Kwartiermaker Arbeidsmigratie

Zoals we eerder hebben gesignaleerd is de problematiek van de grote arbeidsmarktekorten met arbeidsmigratie als één van de oplossingen om dit te tackelen zeer complex. Het belang van arbeidsmigratie ligt niet alleen op microniveau (lees continuïteit individuele bedrijven) ook op mesoniveau is het belangrijk om het verdienvermogen van het regionale bedrijfsleven op peil te houden om doelstellingen van brede welvaart, leefbaarheid en het realiseren klimaatdoelstellingen binnen bereik te houden. De complexiteit wordt daarnaast nog vergroot door de maatschappelijke gevoeligheden die er liggen rond het thema migratie. Dit is meer dan alleen arbeidsmigratie, de problematiek rond asielzoekers beïnvloedt in sterke mate de politieke discussie en gevoeligheden. Dit vraagt om bestuurders die in staat zijn om vanuit een langetermijnvisie op de arbeidsmarkt te acteren en zich niet in hoofdzaak laten leiden door de kortetermijnproblematiek rond asielzoekers.

Om tegemoet te komen aan de complexiteit van het vraagstuk stellen we voor om in de opdrachten aan de kwartiermaker in eerste instantie te focussen op twee sectoren, namelijk Zorg en Techniek. Afhankelijk van de ervaringen met (en binnen) deze twee sectoren kan na verloop van tijd beoordeeld worden óf en hoe het verbreed kan worden naar andere segmenten in de regionale economie.

Opdracht I

Stel focusgroepen samen voor de sectoren Techniek en Zorg. Voor beide afzonderlijke groepen worden enkele toonaangevende ondernemers c.q. zorgbestuurders benaderd, die hun nek durven uit te steken voor creatieve innovaties en experimenten in het bestaande instrumentarium en een positieve grondhouding hebben ten aanzien van arbeidsmigratie. Zij kennen de sectoren het beste en zullen met de creatieve ideeën moeten komen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om één of twee vertegenwoordigers van uitzendorganisaties, die ervaring hebben met werving van buitenlandse arbeidskrachten, toe te voegen. Om het integrale maatschappelijke belang te benadrukken worden in de focusgroepen ook bestuurlijke vertegenwoordigers vanuit het economische en het sociale domein van de gemeenten en/of provincie aangezocht. Het gaat erom dat er gedeeld eigenaarschap ontstaat voor een groot toekomstig maatschappelijk probleem (coalition of the willing).

Opdracht II

Het verzoek aan de focusgroepen is om voor hun respectievelijke sector een concreet actieplan te ontwikkelen dat leidt tot vernieuwing en internationalisering in het aanpakken van de personeelsproblematiek. Ook het stimuleren van de samenwerking tussen bedrijven en instellingen op dit vlak zou onderdeel van het te ontwikkelen actieplan moeten zijn. Voor samenwerking op HRM-gebied is het niveau van een individueel bedrijf of instelling vaak te klein en van de sector als geheel te groot. In de focusgroep Zorg zou ook aandacht gegeven kunnen worden aan nieuwe samenwerkingsvormen gericht op gezondheid en preventie.

Voor het opzetten van de actieplannen van beide focusgroepen moet parallel flankerend beleid opgezet worden met aandacht voor een ingewikkelde vraagstuk als huisvesting in een overbelaste woningmarkt. Ook inburgering en gezinshereniging zullen aandacht dienen te krijgen. Er ligt bovendien een financieel belang voor gemeenten, want als het lukt om de arbeidsmigranten in te schrijven als inwoners, dan heeft dat een positief effect op de omvang van de gemeente en in het verlengde daarvan op de uitkering uit het gemeentefonds. In Zuid-Nederland zijn enkele gemeenten daarom al actief om de inschrijving van arbeidsmigranten als formele inwoners te stimuleren.

Het flankerend beleid moet onderdeel uitmaken van de te ontwikkelen actieplannen. Omdat dit flankerend beleid voor beide focusgroepen in belangrijke mate overlap zal laten zien wordt dit aspect in directe zin losgekoppeld van de focusgroepen en in een afzonderlijk traject belegd.

Opdracht III

Samen met vertegenwoordigingen uit de beide focusgroepen zal de kwartiermaker in beeld brengen welke randvoorwaardelijke voorzieningen er nodig zijn om arbeidsmigratie goed te laten landen. De uitkomsten hiervan worden vervolgens meegenomen in de desbetreffende actieplannen van de focusgroepen. De voorbereidende inhoudelijke werkzaamheden hiervoor kunnen worden opgepakt door het ondersteunende projectteam.

De hiervoor voorgestelde acties en opdrachten zullen niet van de grond komen als bij de partijen die de kar zouden moeten trekken niet de bereidheid bestaat om hierin te investeren. De initiële investering vloeit in eerste instantie voort uit de vergoeding voor de kwartiermaker en de additionele kosten voor het ondersteunend team. Dit laatste zal bestaan uit de kosten voor de inhuur van externe deskundigheid (bijvoorbeeld IWCN). Het is onzes inziens redelijk dat de medewerkers vanuit hun moederorganisaties om niet beschikbaar worden gesteld aan het ondersteuningsteam. Indien dit laatste niet tot de mogelijkheden behoort zal externe inhuur voor de ondersteuning nodig zijn en dekking voor de daar uit voortkomende kosten.

Behalve de hiervoor genoemde investeringen zullen de in te stellen focusgroepen en de daarvoor benodigde ondersteuning én de uit te voeren plannen ook noodzakelijke investeringen met zich meebrengen. Deze investeringen zullen op korte termijn inzichtelijk moeten worden gemaakt, waarbij tevens een dekkingsvoorstel wordt gedaan. Wat betreft de ondersteuning van de focusgroepen ligt het voor de hand om dit zoveel mogelijk vanuit bestaande organisaties te laten doen. Voor de focusgroep Zorg kan gedacht worden aan Zorgplein Noord; voor de focusgroep Techniek bijvoorbeeld aan de samenwerkende werkgeversorganisaties (Koninklijke Metaalunie, Koninklijke Bouwend Nederland, Techniek Nederland en FME aangevuld met drie technische O&O-fondsen OOM, Wij Techniek en A+O Metalektro) of de NOM.

Opdracht IV

Werk de instelling van de focusgroepen en de daaraan gerelateerde opdrachten uit in een organisatie- en financieringsplan. Daarbij kan in beeld gebracht worden hoe de bestaande regionale fondsen zo integraal mogelijk kunnen worden ingezet ten behoeve van de te realiseren doelen.

Vooruitlopend op het voorgaande stellen we voor om alvast een budget voor het eerste jaar van de kwartiermaker vrij te maken. Uitgaande van gemiddeld één dag per week kan hiervoor een bedrag worden geraamd van circa 45.000 euro.

Te zijner tijd als de focusgroepen zijn ingesteld en functioneren kan de relatie met de kwartiermaker losser worden en houdt de rol van kwartiermaker uiteindelijk op voor de betreffende focusgroepen. Afhankelijk van de ervaringen en de wens om de aanpak te verbreden naar andere sectoren moet bepaald worden óf er een rol blijft voor een kwartiermaker en zo ja hoe die dan met de opgedane ervaringen moet worden ingevuld.

4. Aanbevelingen per categorie arbeidsmigrant

In de inleiding van deze brief is gesteld dat we ons richten op de arbeidsmigranten van het niveau mbo-3/4 en hoger. De laagopgeleide arbeidsmigranten laten we hier buiten beschouwing (zie ook de inleiding). In de statistieken van het CBS over arbeidsmigratie wordt slechts een onderscheid gemaakt

in twee groepen, namelijk kenniswerkers en overige arbeidsmigranten. De groep overige arbeidsmigranten is een zeer heterogene groep, die om een nadere categorisering vraagt, omdat elke categorie een eigen specifieke aanpak vraagt. We zoomen alleen in op die categorieën die voor Noord-Nederland realistisch zijn.

De aanbevelingen die we hier doen zijn gericht aan de in te stellen focusgroepen Zorg en Techniek, bedoeld om het denken over de kansen van arbeidsmigratie te stimuleren. Het is aan de focusgroepen zelf om daar verder invulling aan te geven al dan niet in gewijzigde vorm.

Wij onderscheiden de volgende categorieën arbeidsmigranten:

1. Arbeidsmigranten uit EU (mbo-niveau en hoger);
2. Kenniswerkers;
3. (Buitenlandse) studenten;
4. Statushouders/asielzoekers;
5. Arbeidsmigranten buiten EU.

Wat betreft de arbeidsmigranten van buiten de EU geldt dat dit voor een deel kenniswerkers zijn en voor zover dit niet van toepassing is gelden strenge immigratieregels. Het eventueel aanpassen van deze regels in het belang van de Nederlandse samenleving ligt op het bord van de rijksoverheid, daarom wordt deze categorie in dit advies voor Noord-Nederland niet meegenomen.

4.1 Arbeidsmigranten uit EU (mbo-niveau en hoger)

Voor deze categorie gelden geen wettelijke beperkingen (vrij verkeer van wonen en werken). Dit is een brede groep, die om nadere segmentatie vraagt afhankelijk van de gevraagde kwalificaties en de sector waarin deze categorie arbeidsmigranten werkzaam zouden kunnen worden. In relatie tot de reeds bestaande en toekomstige personeelstekorten in verschillende sectoren is dit een belangrijke categorie waarvoor proactief beleid moet worden ontwikkeld.

Op de werving van deze categorie arbeidsmigranten worden nog nauwelijks gerichte (collectieve) acties ondernomen. De taalbarrière wordt als belangrijk struikelblok gezien. Daarnaast geldt dat de specifieke diploma-eisen die in Nederland worden gesteld ook als belemmeringen gelden voor het gemakkelijk inpassen van arbeidsmigranten, terwijl het opleidingsniveau van deze groep niet op voorhand als te laag kan worden gekwalificeerd.

Het inzetten van deze categorie is geen gemakkelijke oplossing voor de personeelstekorten, maar wordt in toenemende mate wel noodzakelijk. Het nadenken over hoe dit te organiseren en te concretiseren is daarom nodig. Daar komen zoals eerder al gesignaleerd moeilijke vragen en keuzes bij kijken, zoals bijvoorbeeld het huisvestingsvraagstuk van arbeidsmigranten op een overspanning woningmarkt. Maar dit soort lastige keuzes moeten wel onder ogen worden gezien, niets regelen leidt waarschijnlijk tot grotere maatschappelijke knelpunten.

Er zijn (gespecialiseerde) bonafide uitzendbureaus die inmiddels ervaring hebben met het werven van buitenlandse arbeidskrachten, vooral in West-Nederland. De kennis en ervaring van deze uitzendbureaus zou ook voor de noodzakelijke arbeidsmigratie in Noord-Nederland benut kunnen worden. Aandachtspunt hierbij is dat dit direct raakt aan het verdienmodel van die uitzendbureaus en dat dit mogelijk minder goed aansluit bij een regionale aanpak. Hier is segmentatie naar branche relevant. Wat zijn de belangrijkste op te lossen knelpunten per branche en valt in elke branche het probleem wel met arbeidsmigratie op te lossen? Dit vraagt om nadere uitwerking met duidelijke keuzes.

Aanbeveling I

- a) **Laat VNO/NCW Noord en MKB Noord in samenwerking met de brancheorganisaties de exporterende noordelijke mkb-bedrijven in kaart brengen, omdat daar waarschijnlijk de toegankelijkheid voor arbeidsmigranten gemakkelijker bespreekbaar is. Organiseer voor deze bedrijven netwerkbijeenkomsten in samenwerking met IWCN, gericht op bewustwording. Vanuit deze bijeenkomsten wordt nagegaan welke bedrijven interesse tonen voor buitenlandse arbeidskrachten en of stagiaires. De bedrijven kunnen gestimuleerd worden om vacatures veel meer**

internationaal open te stellen, onder meer door de vacatureteksten in het Engels op te stellen.

- b) **Op basis van de inventarisatie van bedrijven naar aanleiding van de vorige aanbeveling zouden clusters van gelijksoortige bedrijven samengesteld moeten worden, die via een gezamenlijke projectmatige aanpak de gemeenschappelijk vraag definiëren (organiseren kritische massa), indien nodig samen met een uitzendorganisatie, en dit vertalen naar werving in zo mogelijk een specifieke Europese regio of een beperkt aantal regio's, bijvoorbeeld gebaseerd op overschotten elders en tekorten hier. De ingestelde focusgroepen (zie opdracht I) zouden hier een actieve rol bij kunnen krijgen. Verder zou dit moeten aansluiten bij bestaande initiatieven zoals "Make it in the North" en de Scholingsalliantie Noord.**

Wat betreft eventuele noodzakelijke bijscholing van arbeidsmigranten in relatie tot het realiseren van diploma-erkenningen kunnen ROC's veel betekenen voor de noodzakelijke bijscholing. Thans vindt dit nog nauwelijks plaats. Eén van de belemmerende factoren voor instroom van middelbaar en hoger opgeleide arbeidsmigranten zit erin dat een diploma uit het land van herkomst in Nederland vaak niet wordt erkend. Daarom is actie hierop geboden. Het toetsen van diploma's kan worden uitgevoerd door Nuffic en SBB, waarmee de ontbrekende kwalificatie-eisen inzichtelijk worden die nodig zijn om een buitenlands diploma erkend te krijgen. De formele erkenning van diploma's ligt bij DUO. Hoewel hier enige tijd mee gemoeid is, kan daarna op basis van maatwerk in overleg tussen een ROC, werknemer en werkgever worden bepaald welke aanvullende elementen/vakken nog moeten worden gedaan, bijvoorbeeld door deelname aan onderdelen van het reguliere BBL-onderwijs. Door de diploma-erkenning kan er sneller een duurzame werkrelatie ontstaan tussen werkgever én werknemer.

Aanbeveling II

Stimuleer en ondersteun arbeidsmigranten actief in het realiseren van hun diploma-erkenning door als brancheorganisatie en ROC hierover afspraken te maken. ROC's bieden werkleertrajecten aan, waar mogelijk binnen de reguliere BBL. Bekostiging hiervan kan o.a. via de opleidingsfondsen worden gedaan.

In Nederland en in mindere mate in het Noorden werken al veel Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten in laaggeschoold productiewerk. Een deel van deze mensen is echter overgekwalificeerd voor het werk dat ze doen, maar doen dit toch doen omdat in hun eigen land sprake is van zeer lage lonen en/of een tekort aan banen¹. Het is interessant om te verkennen of hier kansen liggen om deze mensen te mobiliseren voor werk dat beter bij hun kwaliteiten past in relatie tot de moeilijk vervulbare vraag waar veel werkgevers mee worstelen. Voor de betreffende arbeidskrachten ligt hier een kans om verbetering aan te brengen in de eigen leefomstandigheden.

Aanbeveling III

Onderzoek de mogelijkheden om bij de huidige Midden- En Oost-Europese arbeidsmigranten, die nu laaggeschoold productiewerk doen, werk aan te bieden dat beter bij hun capaciteiten past. Een samenwerking tussen onderzoeksinstituten (Hanzehogeschool/RUG) met vakbeweging en werkgeversorganisaties wordt aanbevolen. In het verlengde hiervan ook onderzoeken in hoeverre meereizende werknemers met grote bouwprojecten verleid kunnen worden tot een dienstverband bij een Noordelijk bedrijf.

4.2 Kenniswerkers

Voor de groep kenniswerkers is er bestaand beleid, de zgn. expatregeling met korting op inkomstenbelasting voor een specifieke groep buitenlandse werknemers. In de noordelijke provincies doet alleen de stad Groningen in nationaal opzicht nog enigszins mee als het gaat om de internationale kenniswerkers (vooral bij de RUG, UMCG en Hanzehogeschool). Er liggen zeker ook kansen voor het regionale bedrijfsleven om deze categorie beter te benutten, maar dat gaat niet vanzelf. Groningen is voor deze categorie in concurrentie met andere regio's in Nederland en met

¹ <https://hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl/het-talent-van-veel-arbeidsmigranten-wordt-door-nederlandse-werkgevers-bij-lange-na-niet-benut/>

vergelijkbare Europese regio's. Kenniswerkers zijn doorgaans hoog opgeleid en dat geldt ook voor hun meereizende partners, die doorgaans ook een baan in de regio willen vinden.

Aanbeveling IV

Stel ontwikkelgeld beschikbaar (provincies/NPG) om het IWCN samen met een aantal brancheorganisaties, bijvoorbeeld Koninklijke Metaalunie district Noord en FME, bijeenkomsten te laten organiseren voor grotere bedrijven en instellingen om de mogelijkheden van expats onder de aandacht te brengen in combinatie met het aanbieden van partnerbanen. De provincies en grotere noordelijke gemeenten zouden actiever support kunnen leveren aan het IWCN door mogelijkheden voor partnerbanen te creëren voor de inkomende kenniswerkers. Hiertoe zou een noordelijk projectteam van de drie provincies en het IWCN opgezet kunnen worden om dit te realiseren.

4.3 Buitenlandse studenten

De noordelijke hogescholen en de universiteit doen veel met buitenlandse studenten en waren zeer actief in het werven hiervan voor allerlei studierichtingen. Deze werving heeft geen relatie met de noordelijke arbeidsmarkt en de meeste studenten vertrekken na hun afstuderen weer uit de regio. En voor zover ze wel in Nederland blijven dan is dat vooral in de Randstad bij de internationaal opererende bedrijven. Het Noorden laat hier kansen liggen voor het aanboren van hoger opgeleide arbeidskrachten.

Om meer uit het potentieel van de buitenlandse studenten te halen is een gerichte aanpak nodig, waarbij enerzijds de bedrijven meer bewust worden gemaakt van de mogelijkheden van deze groep studenten en anderzijds de opleidingsinstellingen meer werk maken van werkstages voor buitenlandse studenten. Het ligt voor de hand om dit vooral te doen met bedrijven die al (enigszins) internationaal georiënteerd zijn, bijvoorbeeld omdat ze een deel van hun omzet via export realiseren.

Aanbeveling V

Ga in het verlengde van aanbeveling Ia via de netwerkbijeenkomsten op zoek naar (grotere) bedrijven en instellingen die geïnteresseerd zijn in werkstages voor buitenlandse HBO- en/of WO-studenten. Behalve werkervaring voor de stagiaires draagt dit ook bij aan hun netwerkvorming in de regio. De kans wordt zo vergroot dat de afstudeerders terecht komen op banen bij Noordelijke bedrijven. Onderwijsinstellingen en brancheorganisaties zouden hierover afspraken moeten maken en kunnen gaan samenwerken in Make it in the North. Overigens zou zo'n aanpak gericht op binnenlandse studenten ook een positieve uitwerking kunnen hebben op het vergroten van het arbeidsaanbod in de noordelijke regio.

4.4 Statushouders/asielzoekers

Strikt genomen zijn dit geen arbeidsmigranten, de drijfveer om naar Nederland te komen heeft niets van doen met pullfactoren van de Nederlandse arbeidsmarkt, het zijn de pushfactoren waardoor deze mensen van hun land van oorsprong zijn verdreven. Asielprocedures duren vaak erg lang en de vraag is of in de periode tot definitieve beschikking er niet meer verruiming gevonden kan worden voor deze groep om toe te treden tot onze arbeidsmarkt. Een deel van de asielzoekers is middelbaar tot hoogopgeleid en het is jammer om dit talent een afstompend bestaan in een asielzoekerscentrum te laten leiden. Dit is een sterk gepolitiseerd thema, waar de ratio in de discussie soms ver is te zoeken.

Voor een deel van de asielzoekers zal gelden dat ze de Nederlandse status gaan krijgen en zou het goed zijn als hierop door een vorm van inburgering en werk wordt voorgesorteerd (al zijn er partijen die hier 180° anders over denken). Maar de categorie die geen status verwerft is naar onze mening ook beter af met zo'n aanpak als uitzetting naar het herkomstland op enig moment aan de orde is.

Statushouders vallen onder verantwoordelijkheid van de gemeenten voor het vinden van huisvesting en het verstrekken van een uitkering indien dit aan de orde is. Via de pilot Arbeidsmarkt en Energietransitie (Experiment 3: Zachte Landing - Werkfitprogramma nieuwkomers technische

installatiebranche)² worden er op basis van maatwerk ervaringen opgedaan om een selectieve groep statushouders te begeleiden naar duurzaam werk in de bouw en installatietechniek. Gemeentelijke werk-leer-bedrijven en het opleidingsfonds WIJ Techniek werken hierin intensief samen. Dit experiment is qua aantal nog gering, maar de ervaringen zijn positief.

Daarom bepleiten wij dat dit een vervolg krijgt als een grootschalig langjarig project, waarbij de aanloopkosten voor het werkfit maken van de kandidaten vanuit JTF- en NPG-middelen wordt bekostigd en de directe scholingskosten gerelateerd aan de baan door de opleidingsfondsen/werkgevers worden betaald.

Aanbeveling VI

Gebruik de ervaringen van het experiment Zachte Landing om een grootschalig langjarig project op te zetten, waarin statushouders op basis van maatwerk worden geschoold en begeleid naar duurzaam werk. Gebruik de opgedane ervaringen ook om dit te verruimen naar andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de zorg. De Arbeidsmarktregio Groningen in samenwerking met brancheorganisaties en opleidingsfondsen worden geadviseerd om hiervoor een projectaanvraag voor JTF en NPG te schrijven en in te dienen. De directe scholingskosten gerelateerd aan het in dienst nemende bedrijf kunnen worden bekostigd uit de beschikbare opleidingsfondsen.

5. Uitbouwen bestaand instrumentarium

Hoewel verdergaande automatisering en robotisering een bijdrage kunnen leveren als deeloplossing voor de tekorten, moeten de effecten hiervan niet overschat worden. Onderzoek heeft laten zien dat automatisering ook leidt tot nieuwe vraag naar personeel, dat ook weer gevonden moet worden in een toch al krappe arbeidsmarkt. Dit leidt tot de conclusie dat automatisering hand in hand moet gaan met het stimuleren van leven lang ontwikkelen en het bevorderen van arbeidsmobiliteit tussen sectoren.

Het overgrote deel van de bedrijven in Noord-Nederland zijn mkb-bedrijven met minder dan 20 werknemers. Voor deze bedrijven geldt het strategische HRM-beleid maar matig is ontwikkeld. Dat is op zich niet nieuw, maar gelet op de toekomstige uitdagingen van grote tekorten op de arbeidsmarkt in samenhang met de transitieopgaven zal het ontwikkelen van strategisch HRM-beleid in belang toenemen. Tegelijkertijd kunnen we waarnemen dat de gemiddelde mkb'er dit in zijn eentje niet zal kunnen oppakken en dat het belang van gestimuleerde samenwerking op dit vlak zal toenemen. Hier ligt een rol voor werkgevers- en brancheorganisaties, die hierin zouden moeten worden gefaciliteerd door de regionale overheden. We denken hierbij aan gecoördineerde en programmatische inzet van EFRO-, ESF- en/of JTF-middelen, gefinancierd door sectormiddelen (O&O-gelden), NPG en/of andere ontwikkelbudgetten van de (regionale) overheden. In zo'n traject moet ook aandacht zijn voor duidelijke vraagarticulering vanuit het bedrijfsleven, waardoor het onderwijs beter in kan spelen op de toekomstige behoeftes.

Aanbeveling VII

Werk om te beginnen voor de sector techniek een programma uit waaraan mkb'ers kunnen deelnemen om hun strategisch personeelsbeleid in samenwerking met andere bedrijven vorm te geven. Hiermee kan worden bereikt dat men elkaar op het vlak van personeelsbeleid niet ziet als concurrenten maar als samenwerkingspartners. Door hierin samen te opereren ontstaat er kritische massa door gezamenlijk het personeel kansen te bieden tot toekomstgerichte ontwikkeling. Verder doorontwikkeld kan dit zelfs leiden tot gemeenschappelijke arbeidspools voor typen functies die men niet fulltime dagelijks nodig heeft, zoals HRM-functionarissen. Hierin past ook een gemeenschappelijke aanpak voor het werven van arbeidsmigranten. Op basis van de ervaringen, kan deze aanpak worden verbreed naar andere sectoren.

² <https://www.sernoordnederland.nl/adviezen/119a-llo-pilot-energietransitie>

Aanbeveling VIII

Pak de "opsholing" van mbo-1 en -2 in de techniek naar een hoger kwalificatieniveau programmatisch aan via samenwerking van ROC's, brancheorganisaties, O&O-fondsen en opleidingsbedrijven in de desbetreffende branches. Stel hiervoor een ontwikkelteam (of teams) samen met als opdracht om enerzijds actief de kleine mkb-ondernemers te benaderen met het in beeld brengen van de opleidingsmogelijkheden en anderzijds om financiering én de begeleiding van kandidaten te regelen (ontzorgen mkb-ondernemers die tot de doelgroep behoren). De provincies kunnen deze aanpak faciliteren door het proces van de financiering van de ontwikkelteams en de daarmee gepaard gaande projectkosten te (laten) begeleiden naar financiering door bijvoorbeeld JTF/NPG-middelen.

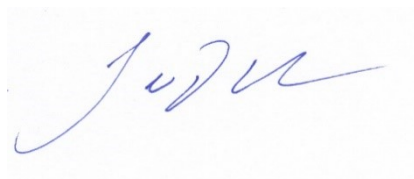
Voor de laatste twee aanbevelingen zijn geen ingewikkelde vraagstukken aan de orde, zoals die bij arbeidsmigratie wel naar voren komen, dus met deze aanbevelingen kan direct worden begonnen.

6. Tot slot

Met dit advies willen we een bijdrage leveren aan het vraagstuk van de grote personeelstekorten op de Noordelijke arbeidsmarkt. Gerichte arbeidsmigratie kan naast de bestaande instrumenten een belangrijk bijdrage leveren aan de oplossing. Dat leidt ongetwijfeld tot lastige (politieke) discussies, maar die mogen niet uit de weg worden gegaan. De discussie over arbeidsmigratie en de noodzaak daarvan is veel breder dan de discussie over de vluchtelingenproblematiek. Die is van een geheel andere orde, maar kan in bepaalde omstandigheden mogelijk ook bijdragen aan het verminderen van de Noordelijke personeelstekorten.

Aan de uitwerking van dit advies wil SER Noord-Nederland graag haar aandeel leveren. Onze rol kan bijvoorbeeld zijn het bijeen brengen van relevante partijen en het creëren van draagvlak bij werkgevers en werknemers, die nodig zijn om proactief beleid rond arbeidsmigratie vorm te geven. Dat vraagt van deze partijen wel dat ze de noodzaak tot arbeidsmigratie herkennen en erkennen en bereid zijn om daaraan een actieve bijdrage te leveren.

Hoogachtend,



Prof. Jouke van Dijk,
Voorzitter.