



SER

NOORD
NEDERLAND

Arbeidsmigratie in Noord-Nederland

Nodig voor realiseren brede welvaart
en energietransitie!

MEI 2022

Colofon

PUBLICATIE	Mei 2022
VASTGESTELD	Maart 2022
PLAATS	Groningen
ADVIESCOMMISSIE	Mw. Drs. J. Walstra, voorzitter adviescommissie Dhr. Prof. Dr. J. van Dijk Dhr. P. Bos Mw. Prof. Dr. S. Waslander Dhr. J. Elshof Dhr. H. Bloupot, secretaris
ADVIESVRAGER	Provincie Groningen
CONTACT	Sociaal Economische Raad Noord-Nederland Postbus 481 9700 AL Groningen 050 - 526 71 92 info@sernoordnederland.nl www.sernoordnederland.nl
DRUK EN VORMGEVING	Grafisch Centrum Provincie Groningen



Arbeidsmigratie in Noord-Nederland

Nodig voor realiseren brede welvaart en energietransitie!

Maart 2022

Inhoud

Colofon	2
HOOFDSTUK 1. INLEIDING	3
HOOFDSTUK 2. AFBAKENING EN AANPAK	4
2.1 Inleiding	4
2.2 Geen tweederangs burgers	5
2.3 Nederland, immigratieland	6
HOOFDSTUK 3. OMVANG MIGRATIE IN NOORD-NEDERLAND	8
3.1 Arbeidsmigratie nader beschouwd	8
3.2 De noodzaak voor internationaal en interregionaal migratiebeleid in Noord-Nederland	9
3.3 Arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw	15
3.4 Conclusies	17
HOOFDSTUK 4. INTERVIEWS	18
4.1 Inleiding	18
4.2 Rode draad en beelden uit de interviews	18
4.3 Conclusies	20
HOOFDSTUK 5. AANPAK VOOR DE TOEKOMST	22
5.1 Overwegingen	22
5.2 Urgentiebesef ontwikkelen	23
5.3 Aanbevelingen per categorie arbeidsmigrant	26
5.4 Bestaand instrumentarium	29
5.5 Tot slot	32

HOOFDSTUK 1.

Inleiding

Er wordt veel gezegd en geschreven over internationale migratie. Vaak heeft dat een negatieve aanleiding, bijvoorbeeld als het gaat over misstanden van vaak Oost-Europese laag geschoolde arbeiders in de land- en tuinbouw, die via louche uitzendconstructies worden tewerkgesteld en slecht gehuisvest of een deel van de toch al relatief kleine groep niet-westerse asielzoekers, die weinig kans op asiel heeft en vaak door misdragingen in het nieuws komt. Ook in de politieke arena lijkt de discussie vooral gedomineerd te worden door enkele partijen, die op basis van nauwelijks onderbouwde gevoelens vergaande uitspraken doen, gericht op het tegengaan van internationale (arbeids-)migratie (zoals “inpikken van onze banen, terwijl we nog genoeg eigen werkzoekenden hebben”).

Tegelijkertijd zien we dat er steeds meer wetenschappelijke fundatie komt om na te denken over de vraag hoe we beleidsgeoriënteerd om moeten gaan met internationale migratie. Internationale migratie is er al en zal in omvang alleen nog maar toenemen in de komende decennia. Het is nu nog iets wat de samenleving vooral lijkt te overkomen, er ligt in het nationale en regionale beleid nauwelijks een vraag onder óf we migratie wel tegen zouden moeten gaan en óf migratie ook mogelijkheden biedt in het oplossen van te verwachten toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt. Nederland en andere westerse landen vergrijzen in hoog tempo en als gevolg daarvan neemt de autochtone beroepsbevolking ook in hoog tempo af. Zijn er straks nog wel genoeg mensen om het werk te doen en het verdienvermogen van onze samenleving op peil te houden?

Op basis van het voorgaande is SER Noord-Nederland onder de titel “Internationale arbeid: kans of bedreiging” in 2020 in afstemming met de provincie Groningen een adviestraject gestart.

UIT: JAARPLAN 2020 SER NOORD-NEDERLAND

In vrijwel alle sectoren geldt tegenwoordig dat er een tekort aan adequaat opgeleide mensen is. Met initiatieven gericht op leven lang ontwikkelen en allerlei activerende aanpakken alleen zal het tekort op de korte termijn niet worden opgelost en mogelijk ook niet op de langere termijn. De doorgaande vergrijzing speelt hier een belangrijke rol. Ook de groei van de economie kan worden geremd door een tekort aan arbeidskrachten. De vraag is of naast de bestaande aanpakken gericht op verbetering van de arbeidsmarkt er niet naar andere vernieuwingen moet worden gezocht. Een mogelijke vernieuwing zou kunnen zitten in het stimuleren van internationale arbeid. Hierbij gaat het niet alleen om arbeidsmigratie binnen Europa, ook zou nagedacht kunnen worden hoe internationale studenten in de regio, na hun afstuderen voor korte of langere tijd voor de regio behouden kunnen blijven als toekomstige werknemers. Het gaat daarbij niet alleen om generieke aspecten, maar vooral ook om de specifieke regionaal economische en gebiedsaspecten.

Aan de SER Noord-Nederland is gevraagd om de mogelijkheden voor internationale arbeid in kaart te brengen, waarbij ook wordt nagegaan welke wettelijke mogelijkheden en beperkingen er zijn.

Dit advies beschrijven we onze bevindingen en suggesties voor de toekomst, de onderbouwingen zullen we weergeven in verwijzingen (voetnoten) en een afzonderlijke bijlage, die via de website van SER Noord-Nederland te downloaden is.

Afbakening en aanpak

2.1 Inleiding

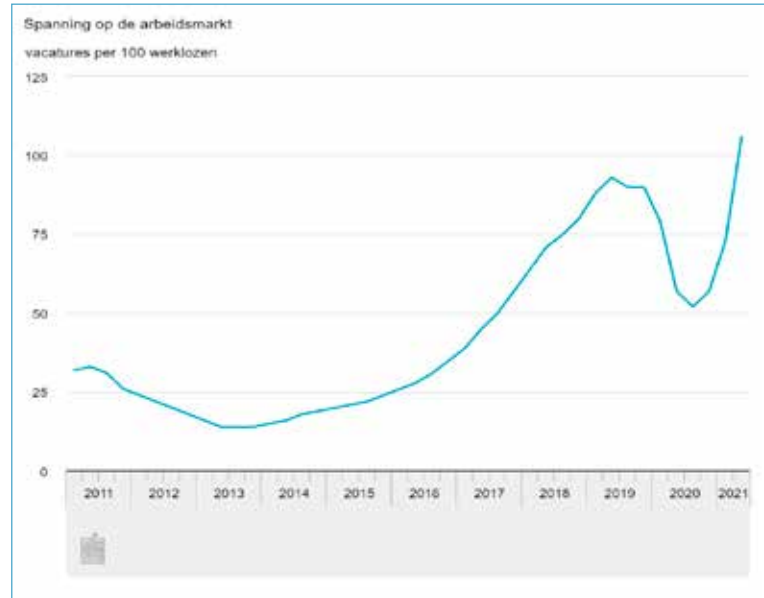
De adviesvraag, zoals hiervoor beschreven, is nog erg algemeen geformuleerd en vraagt om een aanscherping en duidelijker afbakening. Wat betreft de afbakening vooraf hebben we gekozen voor een noordelijke benadering. De vraag die aanvullend gesteld wordt, is of noordelijke overheden zelf actief beleid zouden moeten ontwikkelen rond migratie en zo ja wat zijn dan concrete richtingen waaraan gedacht kan worden? De verdere afbakening is niet vooraf bepaald, maar is afhankelijk van de in het adviestraject verkregen informatie en analyses.

Om meer duiding te krijgen op de problematiek en de eventuele noodzaak van (arbeids-)migratie is de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) door ons gevraagd om een voorstudie hiervoor te verrichten¹.

De adviesvraag en de oorspronkelijke opdracht aan de RUG zijn opgesteld vóórdat de coronacrisis in maart 2020 uitbrak. Dit heeft er onder meer toe geleid dat voorspellingen rond toekomstige tekorten op de arbeidsmarkt lastiger zijn geworden, maar het beeld is blijven bestaan dat de noodzaak om na te denken over arbeidsmigratie als onderdeel van de arbeidsmarktontwikkelingen relevant blijft. De vergrijzing eindigt niet door corona, de verwachte tekorten zullen zich wellicht wat later manifesteren dan zonder corona het geval zou zijn. De resultaten van de voorstudie zullen worden gebruikt om tot een nadere keuze van sectoren te komen.

In vrijwel alle sectoren geldt dat er een groot tekort is aan adequaat opgeleide mensen. Het tekort is zelfs zo groot dat er inmiddels op nationaal niveau meer vacatures dan werkzoekenden zijn, een situatie die in 50 jaar niet meer is voorgekomen. In grafiek 1 is het aantal vacatures per 100 werklozen verbeeld. Hieruit blijkt dat na een dip in 2020 het aantal vacatures weer sterk is hersteld.

De negatieve economische gevolgen van corona zijn tijdelijk gebleken. Sterker nog, in bijvoorbeeld een sector als de horeca hebben we gezien dat door corona de daar ontstane overschotten aan personeel ertoe hebben



Grafiek 1: aantal vacatures per 100 werklozen

geleid dat mensen elders werk hebben gevonden en nu slechts beperkt terugkeren, waardoor het personeelstekort in deze sector thans nog groter lijkt dan vóór de coronacrisis.

Omdat arbeidsmigratie geen doel op zich is, maar een mogelijk instrument naast andere arbeidsmarktgeoriënteerde instrumenten, zullen we in dit advies ook ingaan op de vraag of en in welke mate het bestaande instrumentarium toereikend is. De vraag of het bestaande instrumentarium binnen een aantal jaren soelaas kan bieden voor de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt is een vraag die vóórafgaand aan de vraag over migratie gesteld kan worden. Bij het bestaande instrumentarium denken we aan het stimuleren en faciliteren van werk-naar-werk-trajecten, betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt én initiatieven gericht op leven lang ontwikkelen. De beantwoording hiervan doen we vooral in kwalitatieve zin, gebaseerd op gehouden interviews met deskundigen en betrokkenen uit het werkveld. In de interviews zijn we vervolgens ingegaan op de vraag -als de geïnterviewden de noodzaak voor arbeidsmigratie aangaven- welke kansen en belemmeringen zij hiervoor zien.

1) Arjen Edzes en Lourens Broersma, De noodzaak voor internationaal en interregionaal migratiebeleid in Noord-Nederland, RUG, november 2020.

Arbeidsmigratie is niet louter een economisch vraagstuk, het heeft niet in de laatste plaats ook belangrijke sociale en culturele vragen waarop ingegaan moet worden. In het verlengde hiervan maken we voor dit advies gebruik van twee onlangs verschenen belangrijke adviezen, namelijk van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer) die zich heeft gebogen over de problematiek van de vaak slechte sociale omstandigheden waaronder arbeidsmigranten moeten leven en werken van het advies van de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) over beleid voor de migratiesamenleving. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt nader op deze adviezen ingezoomd.

Om tot zo concreet mogelijke aanbevelingen te komen, zijn onze bevindingen voortvloeiend uit de achterliggende documenten en de interviews teruggedigd bij twee focusgroepen, één voor de Zorg en één voor Techniek. Hier zijn de voorlopige aanbevelingen en voorgestelde acties getoetst, dit heeft geleid tot verdere aanscherping van dit advies.

2.2 Geen tweederangs burgers

Arbeidsmigranten zijn een structureel onderdeel van de Nederlandse economie en sectoren zoals de land- en tuinbouw, de voedingsindustrie, de logistieke- en distributiesector en de bouwnijverheid. Deze kunnen niet meer zonder hen. Het kabinet heeft het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten gevraagd voorstellen te doen die de positie van arbeidsmigranten op de korte en (middel)lange termijn kunnen verbeteren. Het Aanjaagteam richt zich voornamelijk op arbeidsmigranten die laag of ongeschoold werk verrichten en de vaak slechte sociale omstandigheden waaronder deze arbeidsmigranten moeten leven en werken. In deze paragraaf wordt het advies "Geen tweederangs burgers"² kort samengevat en wordt ingegaan op de vraag in hoeverre dit van betekenis is voor Noord-Nederland en of dit aanvullend tot specifieke aanbevelingen voor het Noorden zou moeten leiden.

De categorie laag opgeleide arbeidsmigranten is vooral afkomstig uit de Midden- en Oost-Europese EU-landen en in Nederland sterk vertegenwoordigd in sectoren als land- en tuinbouw, zakelijke dienstverlening (uitzendbureaus), logistiek, groothandel, voedingsindustrie en metaalindustrie. Zij doen in hoge mate standaard productiewerk³.

COMMISSIE ROEMER

Arbeidsmigranten zijn vaak niet zelfredzaam. Ze spreken de Nederlandse taal niet, kennen de Nederlandse regelgeving, instanties en gebruiken niet en hebben (nog) geen sociaal netwerk waarop ze terug kunnen vallen. Ze zijn sterk afhankelijk van hun werkgever, al dan niet een uitzendbureau. Deze afhankelijkheid gaat verder dan het werk en speelt ook ten aanzien van de huisvesting en de zorgverzekering, omdat de werkgever dat ook vaak regelt. Verlies van werk betekent in veel gevallen ook verlies van huisvesting en zorg. Arbeidsmigranten in Nederland zijn kwetsbaar en durven vaak niet voor zichzelf op te komen, terwijl de Nederlandse regelgeving waar zij mee te maken hebben wel uitgaat van zelfredzame, mondige burgers. Dit zorgt voor onwenselijke situaties en in uiterste gevallen ernstige misstanden.

Er is een grote groep werkgevers die goed omgaat met arbeidsmigranten. Deze werkgevers bieden eerlijk en veilig werk, zorgen voor goede huisvesting en helpen hun arbeidsmigranten met het vinden van de weg in Nederland. Deze groep werkgevers kan dit ook op een economisch rendabele wijze doen. Er zijn ook werkgevers die gebruikmaken van de beperkte regelgeving die Nederland kent om arbeidsmigranten te beschermen. Zij baseren hun verdienmodel (deels) op het vergaand maximaliseren van de kosten voor de arbeidsmigrant voor woongerelateerde zaken onder gelijktijdige minimaliseren van het inkomen van de arbeidsmigrant. Dat is niet altijd onwettelijk, maar wel onwenselijk. Tot slot zijn er werkgevers die bewust misbruik maken van de kwetsbare positie van arbeidsmigranten: niet het volledige loon betalen, slechte huisvesting bieden tegen een hoge huur die wordt ingehouden op het loon, zorgkosten inhouden op het loon maar de zorgverzekering niet goed regelen.

Deze problematiek is in de eerste plaats schadelijk voor arbeidsmigranten zelf en moet alleen al daarom worden verholpen. Maar ook Nederlandse burgers en bedrijven hebben hier last van. Als een deel van de werkgevers en huisvesters lijkt weg te komen met onderbetaling, overtreding van regelgeving of in meer algemene zin het niet navolgen van gangbare normen en waarden, ondermijnt dat het sociale stelsel en ligt een 'race to the bottom' op de loer. De slechte huisvesting van arbeidsmigranten zorgt daarnaast voor problemen in dorpen en steden. Slechte kwaliteit huisvesting, 'verkamering' en overbewoning hebben overlast voor burens tot gevolg. Bovendien heeft het bedrijfsleven last van de huidige situatie. Als sommige werkgevers de grenzen van de regelgeving opzoeken of daar overheen gaan, ontstaat er oneerlijke concurrentie voor hen die wel volgens de spelregels willen werken.

2) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>

3) SEO economisch onderzoek, De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland, april 2018.

Om bovenstaande problematiek aan te pakken heeft de Commissie Roemer verschillende aanbevelingen gedaan, gericht op:

- Betere beheersing van de uitzendsector
- Zicht krijgen op arbeidsmigratie
- Meer en betere huisvesting voor arbeidsmigranten
- Gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten
- Institutionele inbedding van arbeidsmigratie.

Een groot deel van de aanbevelingen zijn gericht aan de rijksoverheid om de regulering van en toezicht op arbeidsmigratie beter in regelgeving te waarborgen.

Wat betreft huisvesting adviseert de Commissie Roemer om gemeenten en provincies te stimuleren meer huisvesting voor arbeidsmigranten te realiseren. Deze aanbeveling is ingegeven vanwege de wens om werk en huisvesting van elkaar los te koppelen. Veel van de laag opgeleide arbeidsmigranten worden door een aantal van de uitzendbureaus zelf gehuisvest in slechte omstandigheden tegen hoge vergoedingen. Door de huisvesting bij gemeenten neer te leggen wordt werk en wonen losgekoppeld en is er meer controle mogelijk op de omstandigheden waarin de arbeidsmigranten verkeren. Verder stelt de Commissie voor om bij nieuwvestiging van bedrijven, waar veel arbeidsmigranten gaan werken, de huisvesting van deze mensen onderdeel te laten zijn van het vestigingsbeleid. Omdat de huisvesting van arbeidsmigranten een complexe materie is, zeker in een situatie van woningtekorten, adviseert de Commissie om gemeenten te ondersteunen met een 'expertiseteam arbeidsmigranten' in kwesties rondom huisvesting en ruimtelijke ordening.

De adviezen van de Commissie Roemer zijn helder en zeer wenselijk. De problematiek die de commissie beschrijft speelt vooral in gebieden met veel intensieve veehouderij, glastuinbouw, fruitteelt, bloembollen en grote distributiecentra.

Verder zijn de resultaten van een panelonderzoek in opdracht van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten zeer interessant voor verder beleid, omdat hieruit bleek dat Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten hier vaak laaggeschoold productiewerk doen, terwijl ze daarvoor zijn overgekwalificeerd op basis van hun genoten opleiding. Dit is een belangrijke aanwijzing dat van de arbeidsmigranten een deel van de capaciteiten onbenut blijft voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Hun drijfveer om hier toch te werken (voor een relatief laag salaris)

heeft vooral te maken met de lage lonen in hun thuisland en het tekort aan banen daar⁴.

2.3 Nederland, immigratieland

In december 2020 heeft de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) met het rapport Samenleven in verscheidenheid geadviseerd over beleid voor de migratiesamenleving⁵. Dit advies biedt goede aanknopingspunten voor een vertaling naar de noordelijke situatie, waarvan we dankbaar gebruik hebben gemaakt.

Immigratie in Nederland, waaronder arbeidsmigranten en studenten, is in de afgelopen decennia gestaag gestegen. In het verleden kwamen de nieuwkomers vooral uit Turkije, Marokko, Suriname en de Antillen, inmiddels is dat verleden tijd. Immigranten komen thans uit veel verschillende landen, waaronder de voormalige Oostbloklanden, Syrië, India en China. Hoewel de immigratie een dip kent door de reisbeperkingen vanwege de coronapandemie, is de prognose van het CBS dat het aantal immigranten ergens tussen 2025 en 2030 weer op hetzelfde geprognosticeerde aantal uitkomt als vóór de pandemie. Vanaf 2010 kwamen jaarlijks meer dan 150.000 immigranten naar Nederland en vanaf 2015 meer 200.000.

De WRR stelt vast dat het huidige overheidsbeleid te weinig rekening houdt met de nieuwe realiteit van immigratie en komt met voorstellen om alle nieuwe migranten wegwijs te maken en op te nemen in onze samenleving.

In de migrantenstroom zijn grote verschillen naar motief en status. Zo zijn de Oost-Europese migranten vaak laag opgeleid en verrichten standaard productiewerk, zijn er hoogopgeleide kenniswerkers die vaak uit de VS, India of China komen om te werken in de ICT, financiële sector of bij grote internationale organisaties en kennisinstellingen. Daarnaast is er een grote groep vluchtelingen uit bijvoorbeeld Syrië, Eritrea en Somalië, waarbinnen weer grote verschillen bestaan in juridische status, religie, leeftijd etc. Voor elk van de categorie is specifiek beleid nodig. Daarbij geeft de WRR ook aan dat er rekening gehouden moet worden met regionale verschillen, omdat soms de sociale samenhang vooral relevant is, soms de arbeidsdeelname en soms beide, omdat de nieuwkomers niet in gelijke mate over het land gaan wonen.

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

5) <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/12/14/samenleven-in-verscheidenheid>

Het door de WRR voorgestelde beleid voor de migratiesamenleving gaat uit van een proactieve beleidsaanpak op basis van drie uitgangspunten:

1. Van ad-hoc naar structureel beleid
2. Naast integratiebeleid ook aandacht voor samenleven
3. Ruimte voor lokale variatie.

Op basis van deze uitgangspunten komt de WRR tot vier set aan aanbevelingen:

1. Verbeter de ontvangst en inburgering van alle migranten
2. Stimuleer de sociale samenhang, vooral op lokaal niveau
3. Zet in op arbeidsdeelname van migranten en hun kinderen
4. Maak het migratiebeleid meer dienstbaar aan sociale samenhang en arbeidsdeelname.

Omvang migratie in Noord-Nederland

Zoals in hoofdstuk 1 aangegeven is de RUG gevraagd een analyse te doen naar de noodzaak van migratiebeleid in Noord-Nederland. In deze studie is in grote mate gebruik gemaakt van de beschikbare cijfers van het CBS. In de cijfers van het CBS over arbeidsmigratie wordt onderscheid gemaakt tussen kenniswerkers en overige arbeidsmigranten. Binnen deze twee categorieën wordt aanvullend nog onderscheid gemaakt op basis van herkomst, van buiten de EU en binnen de EU. Met name de groep overige arbeidsmigranten is een containerbegrip, waarin van laag- tot hoogopgeleid is opgenomen en als er binnen een verdere segmentatie zou zijn, dan komen daar waarschijnlijk specifieke aandachtspunten voor beleid naar voren. Ook sociale en culturele verschillen zijn dan waarschijnlijk zichtbaar.

Daarom wordt in dit hoofdstuk in §3.1 eerst een korte beschouwing gegeven over een mogelijke onderverdeling binnen de grote groep arbeidsmigranten. Daarin worden ook buitenlandse studenten meegenomen, omdat dit potentiële toekomstige arbeidsmigranten zijn. In de daarna volgende paragraaf worden de belangrijkste resultaten uit de analyse van de RUG weergegeven.

De commissie Roemer heeft ten behoeve van haar advies aan SEO gevraagd om de arbeidsmigratie in de land- en tuinbouw in beeld te brengen. Deze arbeidsmigranten zijn onderdeel van de grotere categorie overige arbeidsmigranten waar de RUG in haar beschouwing mee werkt. Daarom wordt in §3.3 kort ingegaan op de arbeidsmigratie in de land- en tuinbouw en de betekenis daarvan voor Noord-Nederland.

3.1 Arbeidsmigratie nader beschouwd

Zoals opgemerkt maakt het CBS onderscheid tussen kenniswerkers en overige arbeidsmigranten. Voor kenniswerkers geldt specifieke regelgeving, voor de grote groep overige arbeidsmigranten geldt dat minder en is het bijvoorbeeld afhankelijk of arbeidsmigranten uit de EU komen of niet. De categorisering hierna is bedoeld als denkkader en ingegeven door de verschillende beleidsopties die er per categorie zouden kunnen zijn voor de verschillende overheden (rijk, provincies, gemeenten).

Arbeidsmigranten uit EU (lager opgeleid)

In bepaalde sectoren (land- en tuinbouw/slachterijen, distributiecentra) is deze categorie noodzakelijk voor de te realiseren productie. Dit betreft vaak seizoensarbeid. Maar voor deze groep gelden vaak slechte sociale omstandigheden met vage uitzendbureaus, waar sprake is van combinatie van werken en wonen tegen erg hoge tarieven. Om dit tegen te gaan heeft de regering het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten ingesteld, dat in oktober 2020 heeft geadviseerd.

Kenniswerkers

Deze groep betreft vooral hoogopgeleide werknemers in loondienst, voor bepaalde expertise die in Nederland moeilijk te vinden is. Hiervoor geldt de expatregeling of de 30%-regeling. Dit houdt in er een minimale looneis is en dat de werkgever 30% van het brutosalaris onbelast mag uitbetalen voor een periode van maximaal 5 jaar.

Buitenlandse studenten

Dit zijn geen arbeidsmigranten, maar zouden dat na afstuderen kunnen worden. Voor studenten uit de EU is er geen wettelijke beperking om na afloop studie in Nederland te werken, voor studenten van buiten de EU geldt in beginsel dat ze na hun afstuderen Nederland weer verlaten. Buitenlandse studenten vormen een belangrijke inkomstenbron voor de onderwijsinstellingen. Ze worden door hbo-instellingen en universiteiten niet geworven vanuit een toekomstig arbeidsmarkt perspectief in Nederland.

Arbeidsmigranten uit EU (mbo-niveau en hoger)

Voor deze groep bestaat geen specifiek beleid. Als inwoner van de EU geldt vrijheid van wonen en werken binnen de EU. Voor het toekomstig arbeidsmarktbeleid gericht op het verdienvermogen van het bedrijfsleven is dit mogelijk een interessante groep.

Arbeidsmigranten buiten EU

In de huidige situatie zijn dit vooral de kenniswerkers. Als er geen recht is op de eerdergenoemde expatregeling is het beleid nu nog gericht op het weren van immigratie. De vraag kan echter gesteld worden of arbeidsmigranten van buiten de EU onder strikte voorwaarden niet kunnen helpen om de dreigende tekorten in sommige sectoren te

voorkomen. Tot dusver is voor een dergelijke verruiming in het rijksbeleid weinig draagvlak.

Asielzoekers

Dit is een zeer heterogene groep. Het betreft mensen die door bijvoorbeeld oorlog- en geweld verdreven zijn, maar ook zogenaamde 'veiligelanders', die soms lokaal voor overlast zorgen. Deze laatste (kleine) groep beïnvloedt helaas wel het negatieve beeld over de gehele groep. De beoordeling van asielaanvragen door de IND zijn langdurige trajecten, waardoor asielzoekers vaak een lange periode hun tijd vooral wachtend (onproductief) doorbrengen, terwijl er ook mensen tussen zitten die in hun herkomstland een gedegen opleiding hebben genoten en dito werkervaring hebben. Het is jammer dat dit langere tijd onbenut blijft en het draagt ook niet bij aan een goede inburgering als eventueel later positief op de asielaanvraag wordt beschikt. Voor asielzoekers met status zijn gemeenten verantwoordelijk en men krijgt inburgeringstrajecten aangeboden en in toenemende mate begeleiden sociale diensten deze mensen op basis van maatwerk naar werk.

Voor elk van de genoemde categorieën geldt dat de sociale omstandigheden sterk kunnen verschillen. Dat betekent dat niet alleen de vraag relevant is in welke mate arbeidsmigratie een toekomstig arbeidsmarktprobleem kan helpen oplossen, ook vragen over hoe inburgering wordt gerealiseerd, huisvesting wordt geregeld, gezinshereniging al dan niet wordt gefaciliteerd, nagedacht wordt over aanbieden van partnerbanen en hoe diploma-erkenning wordt georganiseerd.

3.2 De noodzaak voor internationaal en inter-regionaal migratiebeleid in Noord-Nederland

In deze paragraaf is de studie van de RUG met bovenstaande titel sterk samengevat. Voor het volledige rapport wordt verwezen naar de website van SER Noord-Nederland. Deze paragraaf bestaat in hoge mate uit citaten van deze studie, met uitzondering van het onderdeel over grenspendel.

In de studie richtte de RUG zich op de vraag of er een legitimatie voor regionaal beleid gericht op het aantrekken en behouden van studenten en werknemers van buiten de regio. En zo ja, hoe zou dat beleid er vervolgens uit kunnen zien en welke beleidsinstrumenten heeft een regio dan tot zijn beschikking?

De verkenning van de RUG richt zich vooral op de eerste vraag en die is uitgewerkt in twee deelvragen, namelijk:

1. Wat zijn de huidige internationale en interregionale stromen studenten en werknemers in (Noord-) Nederland.
2. Wat zijn de verwachte knelpunten op de Noordelijke arbeidsmarkt op korte - en lange termijn.

Er zijn een paar gehoorde argumenten die het onderwerp belangrijk maken. Deze zijn te verdelen in korte- en lange termijn argumenten. Voor de korte termijn is het argument dat in bepaalde economische sectoren en beroepsgroepen – zorg, ICT, techniek - een tekort aan arbeidskrachten hebben of snel verwachten. Dat probleem wordt nu al door werkgevers sterk gevoeld. Voor de lange termijn geldt dit te meer omdat de verwachting is dat vanwege de demografische transitie (vergrijzing en ontgroening) en de daarmee gepaard gaande daling van de beroepsbevolking er te weinig mensen zijn om aan de vraag op de arbeidsmarkt te kunnen voldoen. Migratie is dus van groot belang, of zoals de Europese Commissie het verwoordt: 'Migration can be largely beneficial for EU long-term economic growth: it increases labour supply, favours capital accumulation and it has an overall positive effect on savings rate and productivity levels as it reduces the EU population ageing.'⁶ Naast deze internationale migratie als bron van arbeidsaanbod speelt hierbij ook internationale grenspendel een rol. Hier gaat het om personen die in het ene land wonen, maar in het andere (buur)land werken. In de studie van de RUG wordt aan dit laatste onderwerp geen afzonderlijke aandacht besteed. In §3.4 zullen we daar wel iets over schrijven.

Voor de verkenning van de eerste deelvraag hebben is in de studie een onderscheid gemaakt tussen drie verschillende categorieën doelgroepen:

1. Internationale kenniswerkers en arbeidsmigranten;
2. Internationale studenten;
3. Nationale studenten.

3.2.1 Kenniswerkers en arbeidsmigranten

Tabel 1 geeft per provincie de stand aan in 2017 van het aantal kenniswerkers en overige internationale arbeidsmigranten als percentage van het totale aantal banen. Daarnaast geeft tabel 1 ook de procentuele jaarlijkse groei tussen 2016 en 2017 in de aantallen kenniswerkers en overige migranten, nationaal en per provincie.

6) Mongelli, I & J.C. Ciskar (2018). *Economic consequences of zero international migration in the EU: An assessment for Europe based on the Eurostat population projection*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.

Tabel 1. Aantal in 2017 en groei ten opzichte van 2016 in internationale kenniswerkers en overige arbeidsmigranten, nationaal en per provincie, 2017. Bron: Decisio (2019) en CBS Statline

	Internationale kenniswerkers		Overige int. arbeidsmigranten	
	% banen	% groei	% banen	% groei
Nederland	2.2	8.4	5.9	12.2
Groningen	1.1	3.9	2.0	15.9
Friesland	0.4	-5.2	1.8	14.3
Drenthe	0.5	-1.9	1.9	18.1
Overijssel	0.7	9.6	2.8	16.6
Flevoland	1.4	2.4	7.7	6.5
Gelderland	1.0	10.1	5.8	15.9
Utrecht	1.8	9.5	3.3	19.1
Noord-Holland	4.5	11.0	7.6	10.5
Zuid-Holland	2.4	4.3	7.7	11.6
Zeeland	1.5	5.0	4.6	7.2
Noord-Brabant	1.8	11.1	6.1	13.6
Limburg	2.1	5.2	7.7	8.2
Totaal (N=)	177.406		487.192	

Van de noordelijke provincies doet alleen Groningen nog enigszins mee als het gaat om de internationale kenniswerkers. Groningen bevindt zich wat dat betreft op het niveau van Gelderland, Flevoland en Zeeland. De beide andere noordelijke provincies, Friesland en Drenthe, bevinden zich met Overijssel in de onderste regionen wat kenniswerkers betreft. Ook wat betreft de percentages overige internationale arbeidsmigranten, bevinden de drie noordelijke provincies zich in de onderste regionen. Wat bij die laatste groep wel opvalt is dat zowel Flevoland als Limburg zich op hetzelfde hoge niveau bevinden als Noord- en Zuid-Holland. De groei in 2017 onder overige internationale werkers is in de drie noordelijke provincies echter wel sterk positief en in lijn met de groei in de andere provincies.

De voornaamste conclusies zijn:

1. De omvang van het aantal internationale kenniswerkers en internationale arbeidsmigranten is bescheiden, afgezet tegen het aantal banen in Noord-Nederland, namelijk respectievelijk < 1% en ca. 2%.
2. De omvang van het aantal internationale kenniswerkers en internationale arbeidsmigranten is bescheiden, afzetten tegen het landelijke beeld, ongeveer 3 tot 4 keer zo weinig.

Kijken we naar de herkomst dan rapporteert Decisio dat internationale kenniswerkers vooral afkomstig uit buurlanden: Duitsland (25%) en het Verenigd Koninkrijk (8%). Ten opzichte van 2010 rapporteert Decisio vooral een toename in het aandeel kenniswerkers uit Spanje. In 2017 zijn er circa 130 kenniswerkers van Spaanse afkomst. Het overgrote deel daarvan werkt in de provincie Groningen.

Van de internationale arbeidsmigranten is in Nederland volgens opgave van Decisio 30% afkomstig uit Polen. Het aandeel en aantal Polen is sinds 2010 sterk gegroeid: in 2010 ging het nog om ruim 560 arbeidsmigranten van Poolse afkomst; in 2017 gaat het om 3.080 mensen. Dit aantal is zo laag omdat veruit de meeste Poolse werknemers hier via een uitzendconstructie werken. Voor de cijfers hier gaat het om Poolse arbeidsmigranten die in dienst zijn bij een in Nederland gevestigde organisatie waarvoor loonheffing is betaald aan de Belastingdienst. Er zijn echter veel Poolse werknemers in dienst van uitzendbureaus gevestigd buiten Nederland. Ten opzichte van 2010 telt Decisio vooral een afname in het aandeel arbeidsmigranten uit Turkije en Marokko.

In Noord-Nederland werken kenniswerkers vaker dan gemiddeld in de sectoren *Onderwijs, Gezondheidszorg en Delfstoffenwinning. Arbeidsmigranten werken vaker dan gemiddeld in de sectoren Onderwijs, Gezondheidszorg, Horeca en Cultuur, sport en recreatie.*

3.2.2 Grenspendel

Uit een studie van Edzes e.a. over grenspendel⁷ in de grensregio Nederland-Duitsland-België is gebleken dat dit een zeer beperkt fenomeen is. In dit grensgebied is de betekenis van grenspendel minder dan 1% van het totaal aantal werknemers. Verder is geconstateerd dat het aantal medewerkers dat in Nederland werkt en in Duitsland woont ongeveer twee keer zo groot is dan omgekeerd. Voor de periode 2006-2013 was het aantal mensen dat in Nederland woonde en in Duitsland werkte gemiddeld 16.000 werknemers, terwijl er 33.000 arbeidskrachten in Duitsland woonden en in Nederland werkten.

De onderzoekers hebben onder andere geconstateerd dat grenspendel wordt beïnvloed door verschillen in lonen en werkloosheid. Vanuit regio's met relatief hoge lonen en lage werkloosheid ten opzichte van de andere kant van de grens is de grenspendel lager dan andersom.

Over het geheel beschouwd is grenspendel het resultaat van push- en pullfactoren, dat voor verschillende groepen verschillend uitwerkt. De verklarende variabelen loon- en werkloosheidsverschillen aan weerszijden van de grens hebben voor vrouwelijke en hoger opgeleide grenspendelaars nauwelijks betekenis; hiervoor zijn kinderopvangfaciliteiten en carrièreperspectieven relevanter. Voor lager opgeleide mannen blijkt de werkloosheid in de woonregio een belangrijke pushfactor te zijn en voor mbo-opgeleide mannen is het salarisniveau in het buitenland een pullfactor. Daarnaast is bereikbaarheid tussen de grensregio een belangrijk aspect.

CITAAT UIT ADVIES 'BREDE WELVAART IN ALLE REGIO'S' VAN DE VIER REGIONALE SOCIAAL ECONOMISCHE RADEN⁸

Een oplossing voor het tekort op de regionale arbeidsmarkten kan ook gevonden worden in het verminderen van de barrières voor grensarbeid, zoals verschillen in sociale zekerheid en in fiscale wetgeving, de aanwezigheid van taalbarrières en het ontbreken van wederzijdse erkenning van diploma's. Waar de knelpunten en de kansen liggen, is vaak al wel bekend. Ondanks jarenlang overleg met de overheden in de ons omringende landen vormen grenzen nog steeds een belangrijke hindernis voor grensarbeid en voor de economische ontwikkeling van grensregio's. Het gaat erom dat de juiste (wettelijke) randvoorwaarden worden gecreëerd om de mogelijkheden van grensarbeid in de praktijk nog beter te benutten. Tegelijkertijd vervagen de interne grenzen door de Europese eenwording en ontstaan grensoverschrijdende economische clusters, zoals de grensoverschrijdende havenautoriteit North Sea Port. Voor de verdere ontwikkeling van deze clusters zijn o.a. een samenhangende grensoverschrijdende arbeidsmarkt en meer afstemming van beleid met omliggende landen van cruciaal belang. Het is vooral de landelijke overheid die aan zet is om de genoemde barrières te overbruggen.

De analyse van Edzes e.a. betreft de gehele grensregio Nederland-Duitsland-België. Daarbinnen zijn nog verschillen die het effect van grenspendel mogelijk kunnen beïnvloeden. Zo is het grensgebied Groningen-Drenthe-Duitsland relatief dunbevolkt en ook qua werkgelegenheid zijn er grote verschillen met bijvoorbeeld het Ruhrgebied aan de aangrenzende Nederlandse regio. Dit beïnvloedt de kans op werk aan de andere kant van de grens. Daarnaast zijn de huizenprijzen aan de Duitse kant beduidend lager dan in Nederland, wat erin heeft geresulteerd dat mensen die al in Noord-Nederland een baan hadden in Duitsland zijn gaan wonen. Dit ondersteunt de eerdere constatering dat het aantal mensen dat in Duitsland woont en in Nederland werkt twee keer zo groot is dan omgekeerd.

Er zijn in het recente verleden projecten geweest om werklozen uit Groningen/Drenthe te bemiddelen naar een baan in Duitsland, maar deze projecten hebben weinig resultaat opgeleverd.

7) Broersma, L., Edzes, A., & Dijk, van, J. (2020). Commuting Between Border Regions in The Netherlands, Germany and Belgium: An Explanatory Model. *Journal of Borderlands Studies*. <https://doi.org/10.18865/2020.1810590>; Edzes, A.J.E., Van Dijk & L. Broersma (2020). Does cross-border commuting between neighbouring EU-countries reduce inequality? Te verschijnen in *Applied Geography*.

8) <https://www.sernoordnederland.nl/assets/Adviezen/124-mta/2020-11-19-advies-inzake-brede-welvaartsgroei-in-alle-regio-s-19-november-2020.pdf>



Figuur 1: Aantallen internationale studenten, absoluut en in percentage van het aantal studenten, in de provincie Groningen (linker grafiek) en de provincie Friesland (rechter grafiek). Bron: NUFFIC

3.2.3 Internationale studenten

Naast kenniswerkers en internationale arbeidsmigranten is een derde categorie van belang, namelijk de internationale studenten in het HBO en WO. Deze groep neemt in omvang in Nederland sterk toe, van ca. 40 duizend in 2007 tot 94 duizend in 2019.⁹ Meer dan een kwart van hen was afkomstig uit Duitsland. Ook uit Oost-Europese landen en uit China kwamen relatief veel studenten. Als het gaat om universitaire (wo) studenten gaan de meesten internationale studenten naar universiteiten in Maastricht, Amsterdam of Groningen.

Noord-Nederland telt met de RUG, de Hanzehogeschool (linker grafiek) en NHL Stenden (rechter grafiek) ongeveer 12,5 duizend internationale studenten over 2019. De RUG neemt met 7,5 duizend studenten het leeuwendeel voor haar rekening. Zeker in Groningen is de trend in de afgelopen dertien jaar positief en oplopend

Wat opvalt is dat vijf jaar na hun afstuderen circa 25% van die buitenlandse studenten nog steeds in Nederland wonen, vooral in en om Amsterdam. Van hen werkt ruim 72%, wat goed vergelijkbaar is met de landelijke netto participatiegraad. Van alle internationale studenten verblijft 3,3% vijf jaar na afstuderen nog in Groningen. Dus ze blijven wel in Nederland, maar niet in Groningen!

De voornaamste conclusie is dat onderwijsinstellingen voor hoger onderwijs in Noord-Nederland 13% van het totaal aan internationale studenten in Nederland trekken. Na afloop van de studie vertrekt een groot deel weer uit de regio.

Het feit dat van de internationale HBO en universitaire studenten in het Noorden er, na hun afstuderen, relatief weinig in het Noorden blijven werken geeft aan dat er

vrij weinig baanzekerheid is, maar het biedt tegelijk ook kansen. Immers, hier liggen mogelijkheden om door gerichte acties (marketing, informatievoorziening) internationale studenten aan de regio te binden.

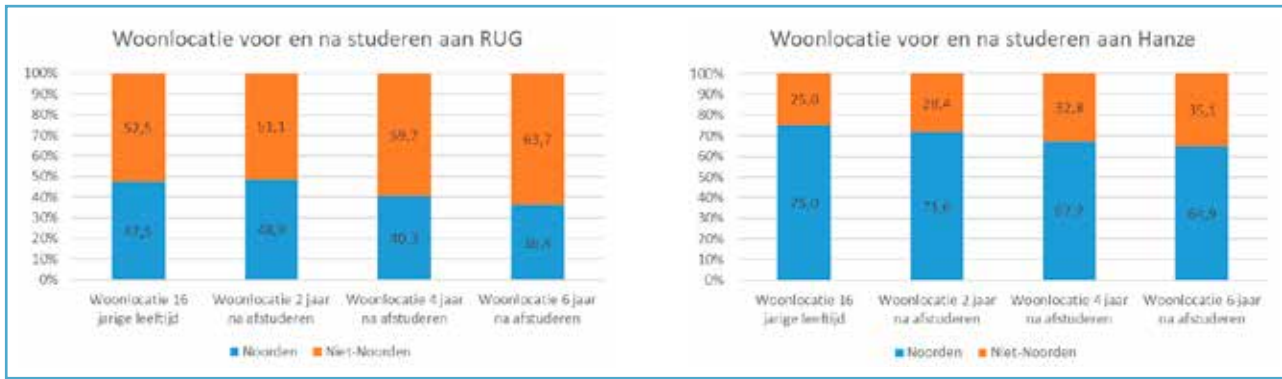
3.2.4 Braindrain en braingain: binnenlandse studenten

Uit recent onderzoek van *Edzes, Venhorst & Van Dijk (2020)* blijkt dat zowel de RUG als de Hanzehogeschool het overgrote deel van hun studenten werven uit de Noordelijke provincies.¹⁰ Voor de RUG zijn daarnaast de provincies Overijssel en Gelderland belangrijk. 47% van de RUG-studenten komt uit de Noordelijke provincies, 16,6% uit de provincie Groningen en 4,6% uit de stad Groningen. Over de afgelopen 12 jaren (gemeten naar jaar van afstuderen) is dit aandeel vrij constant. Bij de Hanzehogeschool zijn gemiddeld 75% van de studenten afkomstig uit het Noorden, 33,5% uit de provincie Groningen en 6,5% uit de stad Groningen. De trend is constant, alleen het aandeel vanuit de provincie Groningen neemt af.

Kijkend naar de vermoede braindrain, dan geven de onderstaande figuren de woonlocaties van RUG- en Hanzehogeschool studenten op 16-jarige leeftijd en op 2, 4 en 6 jaar na afstuderen. Voor zowel de RUG als de Hanzehogeschool geldt dat er sprake is van een lichte braindrain, maar deze is bescheiden ten opzichte van de beginsituatie op 16-jarige leeftijd.

9) Cijfers zijn afkomstig van het NUFFIC: <https://www.nuffic.nl/en/subjects/facts-and-figures/regions-and-universities>. Geraadpleegd op 8 september 2020.

10) Edzes, A., Venhorst, V., & van Dijk, J. (2020). *Studeren en werken in Groningen*. Rijksuniversiteit Groningen. Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen.



Figuur 2: woonlocaties van RUG- en Hanzehogeschool studenten op 16-jarige leeftijd en 2, 4 en 6 jaar na afstuderen
Bron: CBS Microdata, bewerking RUG/Edzes, Venhorst & Van Dijk 2020.

3.2.5 Personele vraagstukken op de Noordelijke arbeidsmarkt tot 2024

Vooruitkijken is altijd lastig. Het vereist dat aannames worden gemaakt over de verwachte economische groei in combinatie met de structurele veranderingen op de arbeidsmarkt. Hoe grondig deze ook worden gemaakt, incidentele gebeurtenissen, zoals de Corona-crisis, kunnen een streep zetten door de voorspellingen. Dat zet zelfs korte termijn prognoses onder druk. Niettemin starten we daarmee om de situatie van voor maart 2020 te kunnen schetsen.

Ondanks de (regionaal) economische crisis als gevolg van de COVID-19 pandemie blijven middellange termijnkelpunten op de arbeidsmarkt bestaan. Tot en met MBO-4 zijn er in het Noorden enige personele kelpunten te verwachten in de Landbouw in Groningen (MBO-2) en Zorg & Dienstverlening in Groningen en Drenthe (MBO-2 en MBO-3).

Grote kelpunten worden verwacht in Groningen in MBO-4 Voedsel, Natuur en Leefomgeving en in Groningen en Friesland in MBO-4 Techniek, Bouw en Procesindustrie. In de Bachelor- en Mastervakken in Noord-Nederland zijn de arbeidsmarkt kelpunten (zeer) groot in de Techniek & ICT, gezondheidszorg & Welzijn, Onderwijs, Economie & Recht, Landbouw, Natuur & Wiskunde. Hierbij doen zich verschillen voor tussen provincies. Wat de tweede COVID-19 golf gaat doen met deze vooruitzichten is lastig in te schatten.¹¹

3.2.6 De prognoses voor de lange termijn

Toekomstvoorspellingen zijn omgeven met onzekerheden.

De in deze paragraaf gepresenteerde informatie is pré-corona. Dat betekent dat de onzekerheden ten aanzien van prognoses daardoor extra beïnvloed worden. Er zijn signalen dat het door de coronamaatregelen onstane effect van meer thuiswerken een meer structureel karakter krijgt, waardoor werken in de Randstad gemakkelijker te combineren is met wonen in de periferie. Dat kan nog verder worden versterkt door de aanleg een snelle spoorverbinding Amsterdam-Groningen (Lelylijn). Of en hoe zich dit verder zal ontwikkelen is thans nog niet te duiden.

Prognoses en projecties worden gemaakt op basis van aannames. De Nederlandse planbureaus NIDI, CBS, CPB, PBL, SCP en RIVM (2019) schetsen in het achtergronddocument 'Verkenning bevolking 2050: inventarisatie van toekomstverkenningen' een overzicht van recent gepubliceerde toekomstverkenningen op het gebied van bevolking, fysieke omgeving (wonen, mobiliteit, energie), onderwijs en opleiding, economie en arbeidsmarkt, het sociale en culturele domein en gezondheid en zorg. De inventarisatie geeft bij elke verkenning aan welke veronderstellingen er worden gemaakt en met welke onzekerheden de verkenningen zijn omgeven. Om een voorbeeld te geven: bevolkingsprognoses gaan uit van aannames over geboorte- en sterftcijfers en de migratiestromen. De toekomstige omvang van het migratiesaldo is afhankelijk van veronderstellingen over veranderingen in de omvang en samenstelling van de immigratie en emigratie. Dat is belangrijk: de veronderstellingen over

11) In het rapport wordt dit uitgebreid toegelicht aan de hand van verschillende bronnen, zoals prognoses CPB (midden-scenario), ETIL, diverse studies.

toekomstige migratie zijn niet gebaseerd op absorptiecapaciteit op de arbeidsmarkt of de verwachte vraag op de arbeidsmarkt, maar op basis van (wereldwijde) ontwikkelingen in het aanbod van migratiestromen. In de meest recente *Arbeidsaanbodprognose van het CPB tot 2060* – waarbij voor heel Nederland het arbeidsaanbod toeneemt met 800 duizend personen - wordt expliciet gemeld dat projecties onder meer vanwege de migratiestromen een grote mate van onzekerheid kennen.

Regionale bevolkings- en huishoudingsprognoses worden jaarlijks opgesteld door PBL en CBS. Hier gelden aannames over het uit huis gaan van jongeren, het trouw- en samenwoongedrag, de populariteit van de stad voor jongeren en de onmiddellijke omgeving daarvan wanneer jonge gezinnen zich vestigen. Onzekerheden zijn er volop: Huishoudensvorming hangt sterk samen met de beschikbaarheid van woningen en wordt beïnvloed door woningmarktbeleid. Houdt de trek van jongeren naar de grote stad aan, blijven jonge gezinnen in de stad of de nabije omgeving wonen en vestigen migranten zich vooral in grote steden? Of zal er een sterkere voorkeur voor wonen in het groen zijn en wordt de woon-werkafstand minder bepalend? Gaan mensen wonen waar werk

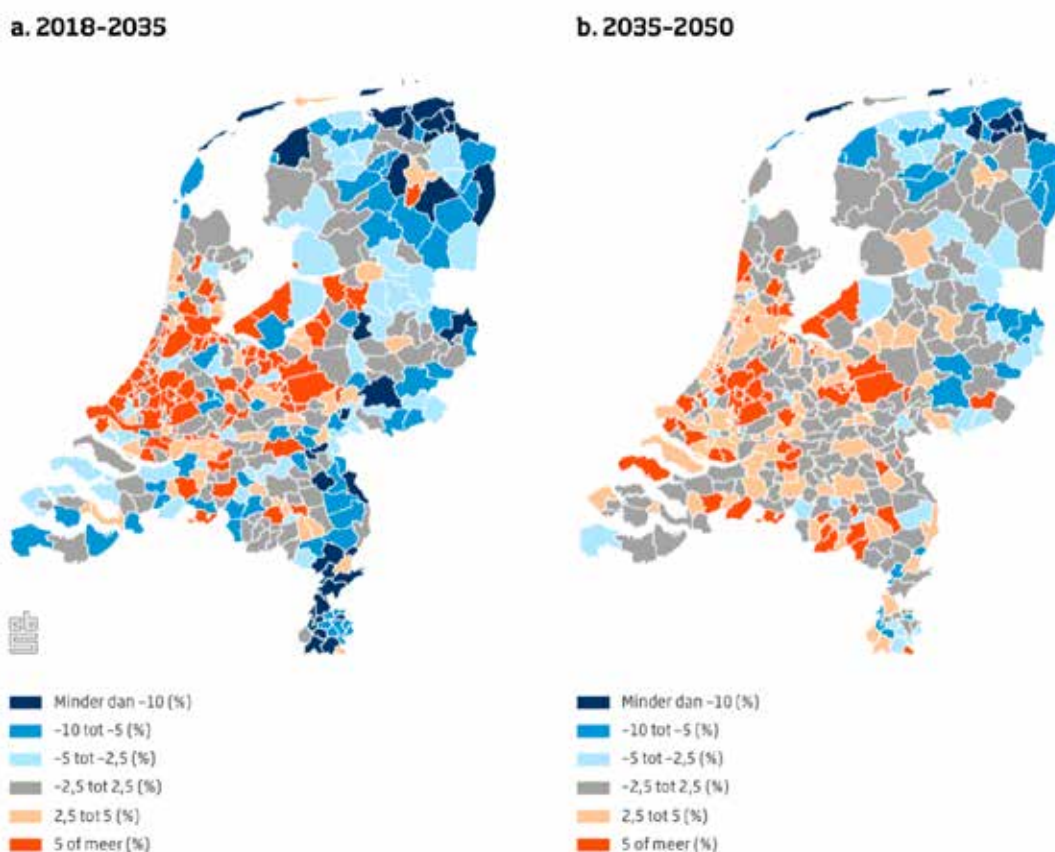
is of waar woningen zijn? Wat is de invloed van de hoogte van de huizenprijzen in grote steden op verhuisgedrag? Wat zal op lange termijn de invloed zijn van technologische ontwikkelingen als telewerken, internetshoppen, distance learning en de introductie van autonome(re) voertuigen op de keuze voor woon- en werklocaties? Kortom, onzekerheden doen zich voor ten aanzien van:

- Woningbouw
- Geboorte, sterfte, immigratie en emigratie, vestiging en vertrek
- Processen van levensloop
- Sociaal-culturele ontwikkelingen
- Internationale ontwikkelingen (oorlog, terreur, virussen)

De meest recente doorrekening laat voor Noord-Nederland gemiddeld een daling van de potentiële beroepsbevolking zien.

Uit de figuur blijkt dat de gemeenten Groningen en Westerkwartier een groeiverwachting hebben tussen -2,5% en 2,5% en alle andere gemeente een daling van de potentiële beroepsbevolking kunnen verwachten. Voor de periode 2018-2035 is er zowel in Assen als in

Figuur 3: Groei potentiële beroepsbevolking (20 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd) per gemeente. Bron: PBL/CBS



Tynaarlo nog wel positieve groei van $\geq 2,5\%$. Voor de latere periode 2035-2050 blijkt er alleen voor Tynaarlo nog een positieve groei te blijven bestaan. Daar gaan vooral veel mensen wonen die in de stad Groningen werken. Uit Appendix B blijkt dat de prognoses erg onzeker zijn gezien de grote verschillen tussen de kaartjes van de ondergrens en de bovengrens met de prognose zelf.

Uit toekomstscenario's blijkt dat de komende dertig jaar de meeste noordelijke gemeenten een afname te zien zullen geven in de potentiële beroepsbevolking. Alleen in die gemeenten die dienen als woongemeente voor de werkgelegenheid in de belangrijkste baankern Groningen zal de potentiële beroepsbevolking nog licht groeien (in Aa en Hunze).

De verwachte kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheidsontwikkelingen per gemeente zijn van grote invloed op de vraag of en welke omvang migratiestromen zouden moeten hebben op de bevolkingsontwikkeling per gemeente in het Noorden.

Scenario's

De onzekerheden waarmee prognoses en projecties gepaard gaan leiden ertoe dat in de meest actuele bevolkingsprognose 'Bevolking 2050 in beeld' het NIDI en het CBS zeven bevolkingsvarianten in beeld hebben. Twee varianten laten zien wat er gebeurt als de (landelijke) bevolking sterker of juist minder sterk groeit dan in de CBS-prognose is verondersteld (Groei versus Krimp), twee andere varianten laten zien wat er gebeurt als de bevolking sterker of juist minder sterk vergrijs (Grijs versus Groen) en drie varianten laten verschillende ontwikkelingen in de migratie zien, waarbij een variant uitgaat van vooral veel arbeids- en studiemigratie, een andere variant van meer asielmigranten (Arbeid versus Asiel) en de derde variant van een sterk teruglopend migratiesaldo (Lage migratie). De zeven bevolkingsvarianten zijn doorgerekend op grond van uiteenlopende veronderstellingen over de hoogte van kindertal, levensverwachting en migratiesaldo:

- Groei: hoog kindertal, hoge levensverwachting en hoog migratiesaldo
- Krimp: laag kindertal, lage levensverwachting en laag migratiesaldo
- Grijs: laag kindertal en hoge levensverwachting
- Groen: hoog kindertal en lage levensverwachting
- Arbeid: hoge arbeids- en studiemigratie
- Asiel: hoge asielmigratie
- Lage migratie: laag migratiesaldo.

Vraagontwikkeling

Een van de belangrijkste onzekerheden met het oog op de toekomstige regionaal noodzakelijke instroom van internationale werknemers is de vraag op de arbeidsmarkt. Deze laat zich op de lange termijn minder goed voorspellen onder meer omdat deze afhankelijk is van de invloed van informatisering en robotisering. Dit effect zal voor kenniswerkers waarschijnlijk kleiner zijn dan voor arbeidsmigranten, al hangt dit ook samen met het soort beroep. Robotisering in de horeca komt ook niet zoveel voor. Hier lopen de beelden uiteen tussen diegenen die voorspellen dat in de toekomst de arbeidsvraag fors afneemt en degenen die uitgaan van de huidige situatie verwachten dat ook over 20-30 jaar de werkgelegenheid gelijk is gebleven. Het spreekt vanzelf dat de verwachte kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheidsontwikkeling van grote invloed is op de vraag welke omvang de migratiestromen zouden moeten hebben.

3.3 Arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw

Om zicht te krijgen op de omvang van de groep arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw, de gevolgen van de coronacrisis voor die populatie, en het ontstaan van mogelijke tekorten of overschotten aan arbeid in deze sector, heeft de commissie Roemer een verkennend onderzoek gevraagd aan SEO Economisch Onderzoek (SEO) en Wageningen Economic Research (WEcR). In het onderzoek wordt ingegaan op het aantal en aandeel van arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw, de gevolgen van de corona-crisis op dit aantal en aandeel, een vergelijking van lonen tussen arbeidsmigranten en niet-arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw, en enkele ontwikkelingen in deelsectoren en regio's die recent in het nieuws zijn geweest met betrekking tot de arbeids- en of woonomstandigheden van arbeidsmigranten¹².

In deze paragraaf wordt zeer beknopt ingegaan op de resultaten van dit onderzoek en zoomen we in op het aandeel dat Noord-Nederland in het geheel aanneemt.

Het onderzoek laat zien dat voor Nederland het aantal én aandeel arbeidsmigranten in directe dienst in de agrarische sector in de laatste 10-15 jaar enorm is toegenomen (zie tabel 2). Volgens informatie van LTO-Noord heeft dit deels te maken met de doorgaande schaalvergroting, er komen minder bedrijven maar de productie blijft minimaal gelijk, waardoor er meer werk ontstaat voor lager opgeleide arbeidskrachten (arbeidsmigranten).

12) SEO, De gevolgen van de coronacrisis voor arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw, oktober 2020

Tabel 2. Aantal werknemers in directe dienst in land- en tuinbouw naar herkomst, 2006 en 2019¹³

Jaar	Nederlanders	Arbeidsmigranten	Totaal	Aandeel arbeidsmigranten
2006	171.642	27.092	198.734	13,6%
2019	115.759	58.231	173.990	33,5%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Het aandeel uitzendkrachten in de sector heeft men ook geanalyseerd, dit laat een nog veel grotere toename zien dan bij de medewerkers in directe dienst.

Tabel 3. Aantal werknemers in directe dienst in land- en tuinbouw naar herkomst, 2006 en 2019¹⁴

Jaar	Nederlanders	Arbeidsmigranten	Totaal	Aandeel arbeidsmigranten
2006	22.273	22.927	45.200	50,7%
2019	10.558	98.114	108.672	90,3%

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

In het rapport wordt een regionale verbijzondering gegeven naar Arbeidsmarktregio. Hieruit blijkt dat het overgrote deel van de arbeidsmigranten vooral geconcentreerd is in de glastuinbouwgebieden (Westland), de Betuwe (fruitteelt), Brabant (intensieve veehouderij/slachterijen) en Noord-Holland Noord (bloembollenteelt). Noord-Nederland heeft in het totaal van het aantal arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw een bescheiden aandeel.

Tabel 4. Aandeel arbeidsmigranten in totaal aantal werknemers in directe dienst in de land- en tuinbouw per regio, 2019¹⁵

Arbeidsmarktregio	Aandeel arbeidsmigranten per regio (%)	Aandeel arbeidsmigranten in Nederlands totaal (%)
Drenthe	14,1	0,8
Friesland	11,0	1,1
Groningen	6,9	0,5

Ter vergelijking hieronder de regio's met de hoogste aandelen

Arbeidsmarktregio	Aandeel arbeidsmigranten per regio (%)	Aandeel arbeidsmigranten in Nederlands totaal (%)
West-Brabant	70,8	11,4
Rivierenland	63,7	7,2
Haaglanden	57,9	15,3
Rijnmond	53,8	8,5
Noord-Holland Noord	38,3	12,9

Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

13) Dit betreft een selectie uit de gepubliceerde tabel

14) Dit betreft een selectie uit de gepubliceerde tabel

15) Dit betreft een selectie uit de gepubliceerde tabel

Het onderzoek gaat verder gedegen in op de effecten van de coronacrisis. Hier zullen we slechts een zeer beknopte samenvatting geven, omdat het effect ervan voor Noord-Nederland beperkt is, gegeven de geringe aandelen van arbeidsmigranten in de Noordelijke land- en tuinbouw.

Uit beschrijving van SEO blijkt dat halverwege 2020 het aantal werknemers in directe dienst van land- en tuinbouwbedrijven hoger ligt dan in het voorgaande jaar, net zoals in de vijf voorgaande jaren het geval was. Het onderzoek toont aan dat de coronacrisis tot halverwege 2020 nauwelijks invloed heeft gehad op het totaal aantal banen in directe dienst in de land- en tuinbouw. Wel is er sprake geweest van verschuiving van het type werknemers.

Wanneer de totale werkgelegenheid niet door de coronacrisis wordt beïnvloed en die van arbeidsmigranten wel, dan moet dat laatste gecompenseerd worden door een groeiend aantal Nederlandse werknemers in directe dienst van land- en tuinbouwbedrijven. Het onderzoek laat zien dat dit inderdaad en substantieel het geval is geweest. Kennelijk is het tijdens de coronacrisis, althans tot halverwege 2020, mogelijk geweest om arbeidsmigranten in directe dienst vrijwel één op één te vervangen door Nederlandse werknemers in directe dienst. Dit is zeer waarschijnlijk een tijdelijk effect, omdat een grote groep Nederlandse arbeidskrachten door de coronacrisis (tijdelijk) werkloos zijn geworden (onder andere vanuit de horeca).

3.4 Conclusies

Ten opzichte van het Nederlandse gemiddelde is het aandeel arbeidsmigranten in Noord-Nederland beduidend lager. Dat geldt voor alle categorieën, kenniswerkers, overige arbeidsmigranten (waaronder arbeidsmigranten in de land- en tuinbouw) en het aantal studenten dat na afstuderen in de regio blijft.

Daarnaast worden in de toekomst knelpunten verwacht in met name de sectoren techniek, ICT, zorg en onderwijs. Dit manifesteert zich nu al en de verwachting is dat dit ondanks de coronacrisis het geval blijft. Daarnaast speelt op de lange termijn de ontwikkeling van de beroepsbevolking, die door de toenemende vergrijzing zal afnemen en als gevolg daarvan zal de vervangingsvraag in verschillende sectoren flink stijgen.

Interviews

4.1 Inleiding

De in het vorige hoofdstuk gepresenteerde analyse is gebruikt als basis/achtergrond voor een beperkt aantal kwalitatieve interviews met deskundigen en betrokkenen uit de sectoren techniek, ICT, zorg en onderwijs en met deskundigen op het gebied van arbeidsmigratie.

In de interviews was aandacht voor drie thema's:

1. Wordt het in het voorgaande hoofdstuk geschetste beeld over de omvang van de te verwachten tekorten op de arbeidsmarkt gedeeld?
2. Levert het bestaande instrumentarium gericht op stimuleren en faciliteren van werk-naar-werk-trajecten, betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt én initiatieven gericht op leven lang ontwikkelen voldoende op ter voorkoming van dreigende tekorten?
3. Als blijkt dat in één of meer van de geselecteerde sectoren het bestaande instrumentarium onvoldoende kan bijdragen om in de komende jaren voor voldoende geschikt personeel te zorgen, is het stimuleren van arbeidsmigratie in één of andere vorm dan een reële optie? En zo ja, zijn er (institutionele) belemmeringen voor deze sectoren met betrekking tot migratie en wat betekent dit beleidsmatig voor de categorisering binnen de mogelijke migratiestromen (kenniswerkers, internationale studenten, arbeidsmigranten)? Sociale aspecten als huisvestingsproblematiek, beschikbaarheid partnerbanen, noodzakelijke scholing en inburgering etc. moeten hierbij worden betrokken.

4.2 Rode draad en beelden uit de interviews

Het bestaande instrumentarium gericht op leven lang ontwikkelen, stimuleren van werk-naar-werk-trajecten en allerlei activerende aanpakken voor mensen in de bijstand blijven belangrijk, maar dit alléén zal in de bestaande systematiek en regelgeving onvoldoende zijn om de reeds bestaande en oplopende tekorten te kunnen ondervangen. Daarbij komt dat voor sommige werk-naar-werk-trajecten langdurige omscholing nodig is en de bekostiging daarvan is in het huidige systeem niet (goed) geregeld.

Waar mogelijk zouden mensen met een opleiding op bijvoorbeeld mbo-2 of -3-niveau moeten worden bijgeschoold naar minimaal mbo-4 (opscholen), omdat de markt daarom vraagt. Er is sprake van een kwalitatieve discrepantie. Tegelijkertijd wordt erkend dat het voor een deel van de mbo-2 en mbo-3 opgeleiden opscholing wel mogelijk is, mits goed gefaciliteerd, maar voor een belangrijk deel van de groep ook geaccepteerd moet worden dat het maximum qua opleidingsniveau bereikt is.

De huidige tekorten zitten vooral in het hoger opgeleide segment (vanaf mbo-3). Behalve het organiseren van opscholing, zoals hiervoor aangegeven, zou er ook al veel aan de basis verbeterd kunnen worden.

Hoewel ROC's het belang van volwassenonderwijs in het kader van leven lang ontwikkelen weer beginnen te herontdekken, moet er nog veel gebeuren om de langer geleden afgestudeerden weer binnen te halen. Dit betreft flexibilisering van het onderwijsaanbod, goede praktijkvoorzieningen en loopbaanbegeleiding. Tegelijkertijd is de bekostigingssystematiek van het onderwijs zodanig, dat het opzetten van volwassenonderwijs niet uit reguliere onderwijsmiddelen betaald mag worden. Als ROC's hierin gaan investeren is tegelijkertijd heldere vraagarticulering vanuit het bedrijfsleven nodig en daar schort het vaak ook aan. Dus zowel vanuit de aanbodkant (onderwijs) als de vraagkant (bedrijven) moeten er nog behoorlijke slagen worden gemaakt om de (latente) vraag en aanbod bij elkaar te krijgen.

Vanuit de detacheerdershoek wordt gesignaleerd dat de tekorten aan specialisten in de techniek/infra/bouw en IT toenemen. In veel gevallen kan een ingeschreven kandidaat gemakkelijk bij 4 à 5 bedrijven worden geplaatst. Vacatures staan vaak lang open, maar dit heeft er nog niet toe geleid dat bedrijven geneigd zijn om internationaal te werven. Kennelijk is de nood nog niet hoog genoeg en kiest men ervoor om vacatures eerst intern op te vangen en voor lief te nemen dat invulling van de vacature met een Nederlandse (Nederlandstalige) arbeidskracht langer duurt. De verwachting is evenwel dat op enig moment de wal het schip keert en bedrijven er niet langer omheen kunnen om na te denken over

inhuur van buitenlandse medewerkers en dat men de taalbarrière accepteert. De taalbarrière wordt breed genoemd als showstopper voor het nadenken over buitenlandse medewerkers. Vacatures worden niet of nauwelijks in het Engels opgesteld.

Ook in de zorgsector wordt men met toenemende arbeidsmarkttekorten geconfronteerd. Dit heeft in deze sector met meerdere factoren te maken.

In de drie noordelijke provincies stijgt het aantal inwoners van 75 jaar of ouder, terwijl er in de toekomst waarschijnlijk minder potentiële zorgverleners beschikbaar zijn. Naast deze ontgroening en vergrijzing, staan we in het Noorden voor een extra uitdaging; in onze regio neemt de potentiële beroepsbevolking (15-75 jaar) ook nog veel sterker af dan in heel Nederland. De grootste uitdaging is om voldoende en goede zorg en ondersteuning te kunnen blijven bieden¹⁶.

Naast de toenemende zorgvraag en afnemende potentiële beroepsbevolking speelt in deze sector de hoge werkdruk en dientengevolge het relatief hoge ziekteverzuim. Dit leidt ertoe dat de ruimte die er zou moeten zijn om stageplekken te bieden onvoldoende is, omdat men geen mensen vrij kan maken voor de noodzakelijke begeleiding. Het gevolg is dat dit een rem zet op de mogelijke instroom van nieuwe arbeidskrachten. Het opheffen van deze belemmering is noodzakelijk, maar zal op de langere termijn niet voldoende zijn om in de totale personeelsbehoefte te kunnen blijven voorzien als niet ook de instroom van buitenlandse arbeidskrachten wordt georganiseerd. Overigens wordt dit laatste in de Noordelijke zorgsector nog nauwelijks onderkend. In West-Nederland wordt ondertussen met enkele zorginstellingen ervaring opgedaan met het werven van Spaanse zorgverleners. Werving en opleiding (o.a. Nederlands en aanvullende zorginstructies voor de Nederlandse situatie) gebeurt in Spanje, in Nederland wordt voor begeleiding en huisvesting gezorgd.

Zoals zoveel sectoren is in de sector onderwijs sprake van vergrijzing van personeel, wat zal leiden tot een grote vervangingsvraag in de komende jaren. Tegelijkertijd leidt de ontgroening tot minder instroom van leerlingen, wat ertoe leidt dat de vervangingsvraag lager zal zijn dan de totale omvang van de uitstroom.

De bestaande voorspellingen over internationale migratie beschrijven vooral autonome ontwikkelingen

en hebben niets te maken met het absorptievermogen van de arbeidsmarkt. Migratie overkomt ons gewoon en het beleid is er vooral op gericht om dit zoveel mogelijk tegen te houden.

Het beeld over inreizende buitenlanders wordt in de politieke discussie in hoge mate gedomineerd door de groep niet-westerse migranten (waarin ook vluchtelingen zitten). Dit beslaat echter een klein deel (7,7 %) van het totaal door het CBS getelde migranten. In deze categorie zitten zowel de 'echte' politieke vluchtelingen als een groep die vaak in het nieuws komt als overlastveroorzakers.

In Groningen wordt met name door de RUG, het UMCG en de Hanzehogeschool al veel gebruik gemaakt van internationale werkers via de expatregeling en zijn er veel internationale studenten die in Groningen studeren.

De expatregeling is een fiscale regeling die het stimuleert om deskundige werknemers uit het buitenland aan te trekken¹⁷. Hiervoor gelden onder meer voorwaarden als minimaal hbo- of universitair opgeleid en een minimale salariseis. Er geldt dan een fiscaal voordeel, waarbij 30% van het brutosalaris onbelast blijft voor een periode van 5 jaar.

De expatregeling in Nederland staat onder druk. Men mag via deze regeling maximaal 5 jaar in Nederland werken (was vroeger 7 jaar) en er zijn signalen dat de rijksoverheid dit terug wil brengen naar 3 jaar. Het werven van de hoogopgeleiden via de expatregeling wordt steeds lastiger, enerzijds omdat er grote internationale concurrentie is en anderzijds omdat het lastig is om in Noord-Nederland partnerbanen te vinden (meereizende partners zijn doorgaans ook hoogopgeleid en willen ook graag werken).

Wat betreft de internationale studenten maken de hogescholen en de universiteiten zich (nog) niet heel druk om de vraag wat internationale studenten gaan doen na hun afstuderen. Internationale studenten zijn vooral een inkomstenbron los van de vraag wat het maatschappelijk nut ervan is. Gebleken is dat internationale studenten in Noord-Nederland niet of nauwelijks in contact komen met de hier gevestigde bedrijven. Dit heeft twee belangrijke redenen.

In de eerste plaats zijn internationale studenten voor

16) Zorgplein Noord, Facts & Figures, de arbeidsmarkt zorg en welzijn in Noord-Nederland, september 2020

17) <https://www.belastingdienst-cn.nl/online-aangifte-bij-de-belastingdienst/online-aangifte-inkomstenbelasting/uitgebreide-toelichting-bij-aangifte-inkomstenbelasting/expat-regeling>

zover het gaat om economische of technische opleidingen sterk georiënteerd op multinationals en grote internationaal opererende onderzoeks- en adviesbureaus. Deze zijn in Noord-Nederland nauwelijks aanwezig, waardoor er langs deze weg weinig perspectief is voor internationale studenten na hun afstuderen in Noord-Nederland.

In de tweede plaats wordt gesignaleerd dat het regionale bedrijfsleven (nog) niet openstaat voor buitenlandse arbeidskrachten. Veel vacatures worden via netwerken vergeven en internationals staan vanwege het niet beheersen van het Nederlands doorgaans buiten die netwerken. Ook worden beschikbare vacatures alleen in het Nederlands opgesteld, waardoor ook dit niet bevordert dat afstuderende buitenlanders hierop solliciteren.

Het is vooral de mindset van de bedrijven die de mogelijkheden van internationals in de weg staan en niet zozeer institutionele belemmeringen en regelingen. Voor mensen uit de EU zijn er bovendien geen belemmeringen om hier te werken en te wonen.

4.3 Conclusies

Het geschetste beeld uit hoofdstuk 3 wat betreft dreigende tekorten op de noordelijke arbeidsmarkt als gevolg van de vergrijzing wordt door de geïnterviewden breed gedeeld. In Noord-Nederland zullen de tekorten zich vooral voordoen in de banen op het niveau van mbo3/-4 en hoger.

Het bevorderen van wendbaarheid en weerbaarheid van de beroepsbevolking is -ondanks het feit dat het in beleidsuitgangspunten van overheden als belangrijk wordt gekwalificeerd- in de praktijk moeilijk realiseerbaar, omdat er geen gedeeld eigenaarschap is, in de uitvoering het ontbreekt aan coördinatie en bestaande regels en instituties vaak te rigide zijn (o.a. per sector georganiseerd O&O-fondsen en ROC's die geen reguliere overheidsmiddelen mogen inzetten voor om-, her- en bijscholing van volwassenen). Er valt meer uit te halen als er bereidheid is om te ontschotten en er meer regie op de uitvoering komt.

Daarnaast wordt geconcludeerd dat in de nabije toekomst (internationale) arbeidsmigratie onontkoombaar is om de economische ontwikkelpotenties op peil te houden. De vervangingsvraag als gevolg van de doorgaande vergrijzing zal onvoldoende ingevuld kunnen worden vanuit het beschikbare arbeidsaanbod. Hoewel robotisering en doorgaande digitalisering een deel van

de oplossing zijn, doordat met minder mensen hetzelfde of meer productie kan worden geleverd, de dreigende arbeidsmarkttekorten worden er niet door opgelost. Kortom: arbeidsmigratie zal nodig blijken en tegelijkertijd is er zowel door de overheid als de bedrijven nog geen strategie voor ontwikkeld.

Hoewel de gesprekspartners onderschrijven dat migratie voor de arbeidsmarkt in toenemende mate noodzakelijk wordt, zijn er nog weinig concrete ideeën hoe dit dan bevorderd zou kunnen/moeten worden.

Er zou in ieder geval gewerkt moeten gaan worden aan de perceptie van de opdrachtgevers (bedrijven). Dit kan bijvoorbeeld door bijeenkomsten per sector of cluster (bijvoorbeeld techniek en bouw) rond een actueel thema te organiseren. De ervaring heeft geleerd dat hier zo'n 80 tot 100 beslissers op af komen en dat zou benut kunnen worden door het thema arbeidsmigratie voor het voetlicht te brengen.

Daarnaast zou een denktank ingesteld kunnen worden, die vanuit verschillende segmenten/branches wordt bemenst.

Om internationale studenten te verbinden met het mkb zou in de eerste plaats gekeken kunnen worden naar exporterende mkb'ers, die hebben namelijk al een internationale focus. Dit zou bijvoorbeeld ontwikkeld kunnen worden door te beginnen bij studieverenigingen die uitwisselingsdagen of evenementen organiseren. Dit zou dan voor een aantal jaren financieel mogelijk gemaakt moeten worden en daarna evalueren wat dit heeft opgeleverd. Dit vraagt ook om een analyse wie de exporterende mkb'ers zijn in Noord-Nederland.

Internationaal onderwijs bij het mbo is niet ontwikkeld. Internationale studenten werven is vanwege de leeftijd van de leerlingen waarschijnlijk niet realistisch, maar wat wel onderzocht zou kunnen worden is of via werk-leer-trajecten buitenlandse arbeiders hun diploma kunnen upgraden naar Nederlandse maatstaven, zodat ze hier beter een baan kunnen vinden.

Het is een keus als overheden -en dat geldt ook voor provincies en gemeenten- niets doen en het vraagstuk van arbeidsmigratie aan de markt over laten. Wij achten dat onverstandig. Waarschijnlijk zullen andere regio's en landen wel gericht beleid gaan ontwikkelen om buitenlandse arbeidskrachten te werven en door niks te doen plaatst de regio zichzelf op achterstand. Hierbij verwijzen we ook naar de redenen van de regering om het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten in te stellen. Maar

dit was reactief beleid, gericht op het terugdringen van negatieve effecten van ongereguleerde en ongecontroleerde arbeidsmigratie.

Wat nu nodig is, is proactief beleid, vanuit een visie gericht op de toekomst, waarbij de groeipotentie van het regionale bedrijfsleven op peil blijft en niet wordt geremd door een tekort aan arbeidskrachten. Bijvoorbeeld wat betreft de grote opgave voor de energietransitie dreigt het arbeidstekort als de grootste belemmerende factor hiervoor.

Aanpak voor de toekomst

5.1 Overwegingen

In veel studies over migratie (o.a. EU, WRR) komt het beeld naar voren dat migratie niet meer is weg te denken in onze samenleving. Het is meer een autonoom proces dan dat erin gestuurd wordt als belang voor onze toekomstige samenleving. Zo geeft de EU in een studie over 'zero migration' aan dat in dat geval er in de lidstaten van de EU sprake zal zijn van verlies van economische groei en het tekort aan arbeidskrachten in Nederland oploopt tot ca. 1.000.000 in 2060. Hoewel dergelijke lange termijn voorspellingen met onzekerheid zijn omgeven is de hoofdconclusie van de EU¹⁸:

Migration can be largely beneficial for EU long-term economic growth: it increases labour supply, favours capital accumulation and it has an overall positive effect on savings rate and productivity levels as it reduces the EU population ageing. This analysis can be relevant for the on-going EU debate regarding migration policy.

Verder heeft de WRR onlangs een advies uitgebracht over de houdbaarheid van de zorg in Nederland, waarin ook de krapte op de arbeidsmarkt als dreiging wordt gezien¹⁹. Zo constateert de WRR dat de inzet op meer doelmatigheid in de zorg niet voldoende zal zijn als centrale pijler van de Nederlandse beleidsinzet en dat ook de inzet op meer zorgpersoneel niet voldoende zal zijn voor de houdbaarheidsopgave van de zorg. De WRR komt met verschillende aanbevelingen waarin scherpe politieke keuzes worden gevraagd om de zorg houdbaar te houden. Zonder de andere aanbevelingen tekort te willen doen lichten we in het kader van ons advies er één aanbeveling uit.

Maak een brede politieke afweging over fiscale maatregelen, balans thuis-werk, en gerichte werving van zorgpersoneel uit het buitenland. WRR, Kiezen voor houdbare zorg

Het lange termijn belang van arbeidsimmigratie is nog niet goed doorgedrongen tot de bestuurders van het rijk, de provincies en de gemeenten. Op nationaal niveau lijkt de discussie meer te gaan over de korte termijn problematiek van een beperkt aantal niet-westerse 'veiligelancers', vaak jongeren uit vooral Noord-Afrikaanse landen, die lokaal voor overlast zorgen.

Onder andere de EU en in Nederland de WRR bepleiten dat er door de overheid beleid wordt ontwikkeld om immigratie te reguleren, zowel wat betreft sociale kwesties rond inburgering en sociale inbedding als het belang voor het op peil houden van onze economische ontwikkeling en het streven naar brede welvaart. De vervangingsvraag op de arbeidsmarkt wordt zo groot, dat het bestaande instrumentarium niet toereikend zal blijken en dat immigratie van arbeidskrachten nodig is om het verdienvermogen van onze samenleving te waarborgen. Dat moet los gezien worden van het mondiale vluchtelingenprobleem, dat vraagt om een andere aanpak, hoewel voor die vluchtelingen die naar Nederland komen en hier een status verwerven even zeer de vragen rond inburgering, sociale inbedding én het vinden van werk ertoe doen.

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 is duidelijk. 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 (zie §2.2). Het heeft daarom voor dit advies weinig meerwaarde om het werk van de commissie Roemer voor dit segment te herhalen.

De thans bestaande tekorten op de arbeidsmarkt zijn nog maar het begin van wat ons de komende decennia

18) EU Economic consequences of zero international migration in the EU 2018, An assessment for Europe based on the Eurostat population projections, Mongelli I., Ciscar J.

19) <https://www.wrr.nl/adviesprojecten/houdbare-zorg/documenten/rapporten/2021/09/15/kiezen-voor-houdbare-zorg>

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 de aanbevelingen 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 komt verder 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.

Nadenken over proactief migratiebeleid is nadrukkelijk niet alleen iets wat overheden aangaat. Samenwerking met sectoren en instellingen, die arbeidsmigranten nodig hebben voor het realiseren van hun output, is een voorwaarde. In het goed faciliteren van arbeidsmigratie heeft ieder zijn eigen rol en zal die goed moeten invullen. De overheid kan bepaalde zaken aanjagen en faciliteren, maar kan de verantwoordelijkheid van de bedrijven en instellingen niet overnemen. Het zijn de bedrijven die werk/vacatures open moeten stellen voor buitenlandse arbeidskrachten. Hierbij zou geleerd kunnen worden van bedrijven die al wel in het Engels communiceren. Zaken als inburgering, gezinshereniging, huisvesting, scholing, Nederlandse les, diploma-erkenning zijn zaken waar overheden een actief stimulerende rol kunnen pakken en waarbij gebruik kan worden gemaakt van al bestaande gespecialiseerde noordelijk werkende instanties zoals het International Welcome Centre North in Groningen.

Er zijn verschillende manieren om dit probleem van de personeelstekorten aan te pakken, 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.

We hebben geconstateerd dat Noordelijke bedrijven nog weinig internationale arbeidsmarktoriëntatie 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. In de volgende paragraaf gaan we daarom in op het ontwikkelen van het urgentiebesef dat arbeidsmigratie een belangrijk aandachtspunt wordt om het personeelsaanbod te vergroten, naast de bestaande arbeidsmarktinstrumenten die ook verder door moeten worden ontwikkeld.

Vervolgens geven we in §5.3 een aantal aanbevelingen toegespitst op verschillende typen arbeidsmigranten. In §5.4 gaan we kort in op het bestaande instrumentarium en presenteren we ook een aantal aanbevelingen die bijdragen aan het vergroten van het arbeidsaanbod.

5.2 Urgentiebesef 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 de eerder aangehaalde 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.

5.2.1 Kwartiermaker

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 North²⁰. 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

5.2.2 Opdrachten aan de Kwartiermaker Arbeidsmigratie

Zoals we eerder hebben gesignaleerd is de problematiek van de grote arbeidsmarkttekorten 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) maar 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).

20) www.makeitinthnorth.nl

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 worden opgezet 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 voorbeeldende 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 ondersteu-

nend team. Dit laatste zal bestaan uit de kosten voor de inhuur van externe deskundigheid (bijvoorbeeld IWCN). Het is ons inziens redelijk dat 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. Dit zijn suggesties, het is wat ons betreft aan de focusgroepen zelf om te bepalen waar en hoe hun ondersteuning het beste vorm kan krijgen. Wat het ook wordt, de kosten hiervoor zullen in het financieringsvoorstel meegenomen moeten worden.

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.

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.

5.2.3 Vervangingsvraag in beeld

Door de vergrijzing zal een grote vervangingsvraag in de komende pakweg 10-20 jaar aan de orde zijn. Wat de aantallen hiervan zijn per sector hebben we echter

niet in beeld. Wel zijn er globale analyses die de daling van de potentiële beroepsbevolking in beeld brengen, maar daarmee is er geen beeld hoe dit per sector in Noord-Nederland uitwerkt. We hebben eerder vastgesteld dat in het Noorden vooral in de sectoren onderwijs, zorg, techniek en ICT grote (nog grotere) arbeidstekorten dreigen, maar ook in andere sectoren wordt dit in toenemende mate een probleem. Om dit per sector in beeld te krijgen adviseren we om hiernaar onderzoek te doen.

Dit is qua opzet een betrekkelijk eenvoudig onderzoek door via een representatieve steekproef per geselecteerde sector bij een aantal bedrijven/instellingen de leeftijdsopbouw van het huidige personeelsbestand in beeld te brengen. Op basis van deze resultaten kan een goede inschatting worden gemaakt van de leeftijdsopbouw van de sectoren als geheel en kan een adequate inschatting worden gemaakt van de te verwachten uitstroom op basis van pensioneringen.

Als dit vervolgens wordt afgezet tegen de geprognosticeerde daling (uit andere studies) en de verwachte gemiddelde groei van banen in de komende jaren wordt krachtig duidelijk gemaakt dat niets doen in relatie tot het ontwikkelen van arbeidsmigratie geen verstandige keus is. Sterker nog: in andere landsdelen zijn bedrijven (soms in samenwerking met regionale overheden) al verder dan Noord-Nederland in het gecoördineerd opzetten van trajecten voor arbeidsmigratie. Waar kortgeleden nog in het nieuws was dat op de arbeidsmarkt de 'slag om de jongere' is begonnen, is het niet ver meer weg dat ook de slag om de arbeidsmigrant begint. Regio's die voorop lopen in het organiseren van goede en verantwoorde trajecten voor arbeidsmigratie, met aandacht voor inburgering e.d. creëren een belangrijk vestigingsplaatsvoordeel ten opzichte van regio's die de keus maken hier niet in te investeren.

SER Noord-Nederland is graag bereid om een dergelijk onderzoek te coördineren en het eigen netwerk daarvoor aan te boren.

AANBEVELING 1

Stel middelen beschikbaar voor onderzoek naar de effecten van de vergrijzing op de dreigende personeelstekorten per sector in de Noordelijke/Groningse samenleving.

5.3 Aanbevelingen per categorie arbeidsmigrant

In het begin van dit hoofdstuk hebben we aangegeven dat we ons richten op aanbevelingen met betrekking tot de arbeidsmigranten van het niveau mbo-3/4 en hoger. De laagopgeleide arbeidsmigranten laten we 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.

5.3.1 Arbeidsmigranten uit EU (mbo-niveau en hoger)

Voor deze categorie gelden geen wettelijke beperkingen (vrij verkeer van wonen en werken). Dit is een brede heterogene groep, die om nadere segmentatie vraagt afhankelijk van de gevraagde kwalificaties en de sector waarin deze categorie arbeidsmigranten werkzaam zouden kunnen worden.

In de eerder gememoreerde focusgroepen Techniek en Zorg is ook de bijdrage van arbeidsmigranten van dit hogere opleidingsniveau verkend. In beide groepen wordt het belang van deze arbeidsmigranten onderkend

als mogelijkheid om (toekomstige) personeelstekorten op te lossen. Tegelijkertijd wordt vastgesteld dat er op de werving van deze categorie arbeidsmigranten nog nauwelijks gerichte (collectieve) acties worden ondernomen. De taalbarrière wordt als belangrijk struikelblok gezien. Daarnaast geldt dat de specifieke diploma-eisen die in Nederland worden gesteld ook als een belemmering geldt 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 moeilijke vragen en keuzes bij kijken, zoals bijvoorbeeld het huisvestingsvraagstuk van arbeidsmigranten op een overspannen woningmarkt. Maar dit soort lastige keuzes moeten wel onder ogen worden gezien, niets regelen leidt waarschijnlijk tot grotere maatschappelijke knelpunten.

Hierna worden drie met elkaar samenhangende volgtijdelijke aanbevelingen gepresenteerd.

AANBEVELING 2A

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 en Make it in the North, 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.

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 2B

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.

AANBEVELING 2C

Breng de te regelen noodzakelijke randvoorwaarden in beeld in het verlengde van de voorgaande twee aanbevelingen (2A en 2B). Het gaat hier om vraagstukken als (snelle) diploma-erkenning, Nederlandse taalles indien nodig, inburgering, gezinshereniging en niet in de laatste plaats het vinden van geschikte huisvesting.

Wat betreft eventuele noodzakelijke bijscholing van arbeidsmigranten in relatie tot het realiseren van diploma-erkenningen kunnen ROC's veel betekenen. Thans vindt dit nog nauwelijks plaats, maar als bedacht wordt dat één van de belemmerende factoren voor instroom van middelbaar en hoger opgeleide arbeidsmigranten erin zit dat een diploma uit het land van herkomst in Nederland niet wordt erkend, dan 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 DUO²¹. 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 of bedrijfstakscholen. Door de diploma-erkenning kan er sneller een duurzame werkrelatie ontstaan tussen werkgever én werknemer.

21) https://nlqf.nl/images/downloads/Leven_lang_leren/Diplomawaardering_beslisboom_2018.pdf

AANBEVELING 3

Stimuleer en ondersteun arbeidsmigranten actief in het realiseren van hun diplomaerkenning 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. Eerder in dit advies is gesignaleerd dat een deel van deze mensen overgekwalificeerd is voor het werk dat ze doen, maar dit toch doen omdat in hun eigen land sprake is van zeer lage lonen en/of een tekort aan banen²². 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 4

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.

5.3.2 Kenniswerkers

Uit hoofdstuk 3 bleek dat van de noordelijke provincies alleen Groningen in nationaal opzicht nog enigszins meedoet als het gaat om de internationale kenniswerkers. De kenniswerkers, die vaak gebruik maken van de zogenaamde expatregeling werken 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 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 5

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. Bij succes hiervan kan het IWCN helpen om het bedrijf door de nodige procedures te loodsen.

AANBEVELING 6

In het verlengde van aanbeveling 5 zouden de provincies en grotere noordelijke gemeenten 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.

5.3.3 Studenten

De noordelijke hogescholen en de universiteit doen veel met buitenlandse studenten en zijn zeer actief in het werven hiervan voor allerlei studierichtingen. Zoals eerder geconstateerd heeft deze werving geen relatie met de noordelijke arbeidsmarkt en vertrekken de meeste studenten 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 (zie ook §3.2.3). 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 het 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. In het verlengde van aanbeveling 2 kan voor geïnteresseerde bedrijven het onderwerp stages voor buitenlandse studenten worden uitgewerkt.

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

AANBEVELING 7

In het verlengde van aanbeveling 2A via de netwerkbijeenkomsten (grotere) bedrijven en instellingen vinden 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.

5.3.4 Asielzoekers/statushouders

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 afstompemd 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 1800 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)²³ 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 8

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.

5.4 Bestaand instrumentarium

Automatisering en robotisering leiden ertoe dat met minder mensen hetzelfde of zelfs meer productie is te realiseren. Waar eerder in bepaalde sectoren de automatisering als dreiging werd ervaren, omdat het ten koste zou gaan van bestaande banen, wordt het in de huidige tijd ook wel gezien als mogelijkheid om de arbeidsmarkttekorten te voorkomen. In die zin is het stimuleren van innovatie in productieprocessen (vergroten arbeidsproductiviteit) waar mogelijk aan te raden voor de korte termijn. Enige nuancering is hier echter op zijn plaats. In een grote internationale studie van Mc Kinsey is gebleken dat automatisering niet enkel leidt tot verlies aan banen, maar ook nieuwe banen creëert, of leidt tot verschuiving van banen²⁴. Automatisering stimuleert verder de economische groei, waardoor op macroniveau gezien per saldo de toegenomen arbeidsproductiviteit niet leidt tot een hogere werkloosheid. 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.

In het begin van de coronapandemie in maart 2020 was het eerste beeld dat er één sectoren zouden zijn waar grote structurele werkloosheid zou ontstaan én sectoren die door de pandemie juist groei zouden laten zien. De

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

24) McKinsey&Company, Jobs lost, Jobs gained: Workforce transition in a time of automation, December 2017.

gedachte was dat er daarom veel actiever gestimuleerd moest worden om van-werk-naar-werk-trajecten te faciliteren. Nu de kruiddampen rond corona -althans wat betreft de economische gevolgen- zijn opgetrokken, kunnen we constateren dat het aanvankelijke vermoeden van sectoren met veel structurele arbeidsreserves niet bewaarheid is. Sterker nog: de horeca bijvoorbeeld kampt thans met grotere tekorten dan vóór de corona-crisis.

Op basis van de lopende pilot Energietransitie en arbeidsmarkt waarvan SER-Noord Nederland coördinator is²⁵, kan als tussentijdse conclusie worden getrokken dat de leercultuur in het mkb (in ieder geval het technische mkb) nog sterk verbeterd kan en moet worden. In maart 2022 wordt deze pilot afgesloten, waarna de opgedane inzichten worden benut om een toekomstgerichte aanpak voor te stellen waar de leercultuur wordt verbeterd. Nu al kan worden geconstateerd -en dat is ook voor dit advies relevant- dat in het mkb 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 9

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.

Arbeidspools voor bepaalde typen werkzaamheden kunnen binnen sectoren worden georganiseerd zoals in voorgaande aanbeveling is verwoord, daarnaast liggen er tussen sectoren voor bepaalde categorieën werkzaamheden ook mogelijkheden om via samenwerking eventuele schaarste te voorkomen. Waarom zouden zorginstellingen in een bepaald gebied niet kunnen samenwerken met gemeenten op het gebied van ICT of salarisadministratie, zodat er gemeenschappelijke werving op vacatures plaatsvindt in plaats van elkaar erop te beconcurreren. Dat betekent dat na ervaringen met aanbeveling 9 onderzocht kan worden of intersectorale samenwerking soelaas kan bieden in de zoektocht naar personeel. Hierin zou een rol kunnen zijn weggelegd voor de Scholingsalliantie Noord.

Hoewel de ROC's al veel doen om het onderwijsaanbod meer vraaggericht aan te bieden, valt er ook nog veel te winnen door meer flexibilisering van het onderwijs (wens bedrijfsleven) en ruimere (financiële) mogelijkheden om het onderwijs aan volwassenen te kunnen aanbieden.

Veel van de bestaande vacatures liggen op het niveau van mbo-3 of hoger. Dat geldt voor verschillende sectoren. Dat pleit ervoor dat -waar de capaciteiten van de kandidaten dat toelaten- er gericht wordt ingezet op scholing van mbo-1 en -2 naar hogere niveaus. Dit kan via reguliere BBL-trajecten of onderdelen daarvan. Daar liggen wat betreft het technisch onderwijs in Groningen de programma's voor klaar, maar dit komt nauwelijks van de grond. De vaak kleinere mkb-bedrijven weten niet goed wat er mogelijk is en voor het onderwijs is het

25) <https://www.sernoordnederland.nl/adviezen/119a-ilo-pilot-energietransitie>

lastig om deze kleinere bedrijven -in tegenstelling tot de grotere- te bereiken. En in het geval bedrijven wel de noodzaak tot bijscholing zien, is het volgende probleem de verletkosten dat scholing met zich meebrengt en dat het lastig is om de begeleiding van de leerlingen te organiseren. Deze ervaring komt ook naar voren in de eerder vermelde pilot Energietransitie en Arbeidsmarkt. Hier dreigen gemiste kansen voor zowel de betreffende kandidaten, die in hun ontwikkeling worden belemmerd (met de geringere arbeidsmarktkansen als negatief gevolg daarvan) en voor de bedrijven, waarvoor onbenut arbeidspotentieel onnodig blijft liggen.

AANBEVELING 10

Pak de “opscholing” 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.

De voorgaande aanbevelingen kunnen worden gezien als een zoektocht naar nieuwe concepten van samenwerking, waarmee het behoud en instroom van nieuwe medewerkers doelmatiger kan worden georganiseerd. In de Groningse zorg vinden vergelijkbare verkenningen plaats. Door de arbeidstekorten in de zorg moeten er in toenemende mate keuzes worden gemaakt welke noodzakelijke zorg nog wel kan worden geboden en wat niet meer mogelijk is. Of zoals het in relatie tot dementiezorg werd verwoord: “het probleem wordt de samenleving ingedrukt”. Duidelijk is dat de tekorten gezien moeten worden als een samenlevingsprobleem en niet als een zorgprobleem. Dat neemt niet weg dat zorginstellingen wel voor deze problemen worden gesteld en zelf (al dan niet noodgedwongen) op zoek gaan naar nieuwe concepten. Een concreet voorbeeld hiervan is de samenwerking tussen De Hoven, Lentis en Zonnehuis Groep Noord, om gezamenlijk het Expertisecentrum Eemsdelta op te zetten.

In de krappe arbeidsmarkt, met name voor hoog opgeleide professionals, en een sterk vergrijzende samenleving is het essentieel nieuwe, goed opgeleide professionals aan te trekken en een uitdagende leeromgeving aan te bieden. Het Expertisecentrum vormt het kloppend hart in de regio specialistische zorg en behandeling, als kennisinstituut en als unieke werk- en leerplek voor professionals. Door de bundeling van krachten en professionaliteit, verhogen de drie initiatiefnemers de aantrekkingskracht voor professionals in de regio. Het Expertisecentrum dient daarom binnen Noord-Nederland maximaal onderscheidend en vernieuwend te zijn. Om dat zichtbaar te doen zijn en te laten leiden tot trots, is een regionale omslag nodig, die leidt tot een positief zelfbeeld en sterk verbeterd imago van Groningen. We zetten in op 3 nieuwe programmalijnen: we willen het Expertisecentrum als een sterk werkgeversmerk ontwikkelen, we gaan een mobiliteitsplatform voor onze medewerkers inrichten en ontwikkelen samen met de onderwijsorganisaties innovatieve opleidingsconcepten.

Uit: Roadmap Expertisecentrum Eemsdelta

Een ontwikkeling als hierboven geschetst is meer dan een nieuw zorgconcept. Natuurlijk levert het een bijdrage aan het op peil houden van de zorg, maar tegelijkertijd is het veel bredere belang van een leefbare samenleving ermee gediend en deze in de toekomst leefbaar te houden. Daarbij moet tevens de regeldruk in de zorg tegen het licht worden gehouden naast de regels die de marktwerking in de zorg vaak oplegt, waarbij samenwerking tussen instellingen om de zorg op peil te houden formeel gelet op de verplichte concurrentie niet is toegestaan.

AANBEVELING 11

Omdat het op peil houden van de zorg meer een leefbaarheidsprobleem wordt dan een zorgprobleem zouden initiatieven als hierboven voluit moeten worden ondersteund door de bestaande leefbaarheidsprogramma’s en moeten worden toegewerkt naar gecoördineerde inzet van de verschillende middelen, zoals NPG, ESF, provinciale en nationale middelen.

Leven lang leren en het organiseren van werk-naar-werktrajecten blijken in de praktijk weerbarstig te zijn en staan nog betrekkelijk ver af van de gemiddelde mkb-ondernemer. Daar komt bij dat bestaande instituties en regelgeving óf het ontbreken ervan niet altijd stimulerend werken om leven lang ontwikkelen en (intersectorale) arbeidsmobiliteit goed van de grond te laten komen. Hierbij valt te denken aan het beschikbaar

stellen van studiebeurzen voor tweedekansers of meer ruimte voor omscholing met behoud van uitkering. Ook de bekostigingssystematiek van de ROC's zou eens tegen het licht moeten worden gehouden vanuit de vraag of dit gelet op de opgave van volwassenonderwijs nog wel van deze tijd is. Uit reguliere onderwijsmiddelen mag dit namelijk niet worden bekostigd. Hoewel een aantal technische O&O-fondsen oog hebben voor regionale benaderingen en ook open staan voor vernieuwing van hun werkwijzen, zijn er ook veel fondsen (met uitzondering van de technische O&O-fondsen) die slechts zeer beperkt een bijdrage leveren aan de gestelde doelen van leven lang ontwikkelen²⁶.

De in de voorgaande alinea beschreven problematiek ligt niet zozeer op regionaal niveau, maar raakt aan nationale wet- en regelgeving. Samen met de nationale SER en de regionale SER'en van Overijssel, Brabant en Zeeland gaan we in een gemeenschappelijk traject op de problematiek van de arbeidsmarkttekorten in en zullen we ook inzoomen op "systeemfouten" waar regio's tegenaan lopen.

Eén van de conclusies uit hoofdstuk 4 is dat er winst valt te halen in het terugdringen van de versnipperde uitvoering met veel "losse" arbeidsmarktprojecten. Vaak zijn deze per sector én per gemeente georganiseerd. Belangrijk is om hier te wijzen op het zogenaamde waterbedeffect, namelijk dat meer jongeren naar de techniek in een tekortmarkt onmiddellijk leidt tot minder jongeren naar bijvoorbeeld de zorg.

AANBEVELING 12

De provincie zou in beeld kunnen laten brengen door één van de noordelijke onderzoeksinstituten welke verschillende arbeidsmarktinitiatieven en projecten er zijn en dit te gebruiken voor een bredere aanpak om samenhang aan te brengen in al die losse initiatieven en projecten.

5.5 Tot slot

Met dit advies willen we een bijdrage leveren aan het vraagstuk van de grote personeelstekorten op de Noordelijke arbeidsmarkt. Gerichtte 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.

Voor de regio heeft arbeidsmigratie naast het directe economische effect voor de betreffende bedrijven ook positieve neveneffecten. Ook arbeidsmigranten consumeren (bestedingseffect), hun kinderen moeten naar school (meer leerlingen) en het kan afhankelijk van de huisvesting van de migranten bijdragen aan vermindering van krimp in bepaalde gebieden en vergroting van de leefbaarheid.

Zoals meermaals in dit advies geconstateerd is arbeidsmigratie is niet de enige oplossing voor de olopemde personeelstekorten. Het bestaande beleid gericht op leven lang ontwikkelen, het stimuleren van werk-naar-werk en instroom vanuit het nog beschikbare onbenutte arbeidspotentieel blijven belangrijke aandachtspunten. Daarom hebben we in dit advies ook aanbevelingen gedaan gerelateerd aan het bestaande instrumentarium. Voor deze aanbevelingen zijn geen ingewikkelde vraagstukken aan de orde, zoals die bij arbeidsmigratie wel naar voren komen, dus daar kan direct mee worden begonnen.

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.

26) <https://www.sernoordnederland.nl/adviezen/113-het-werkend-alternatief-voor-nn>

