



SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD

NOORD-NEDERLAND

Jaarverslag 2023

Maart 2024

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Adviezen en coördinatie.....	4
Advies Voorwaarden voor regionale innovatie	5
Advies Arbeidsmigratie in Noord-Nederland.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Advies Sociaaleconomisch beleid vanuit een perspectief van brede welvaart	4
Advies Hybride werken	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Advies Arbeidsmarktekorten in maatschappelijke sectoren	5
Coördinatie pilot energietransitie en arbeidsmarkt	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Overig.....	6
3. Bijeenkomsten in 2022.....	8
Seminar 'Personeelstekorten en mogelijke oplossingen'	8
Expertpanels	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
4. Samenstelling Sociaal Economische Raad 2022	11
5. Financiën.....	12
Begroting en realisatie 2022.....	12

1. Inleiding

De Sociaal Economische Raad Noord-Nederland (SERNN) functioneert als een onafhankelijk overleg- en adviesorgaan voor met name de noordelijke provincies en gemeenten. De focus ligt vooral op het sociaaleconomisch beleid. In de laatste jaren is de nadruk in de adviezen meer komen te liggen op het behoud en versterken van de brede welvaart. De arbeidsmarktkrapte is in toenemende mate een belemmering voor het realiseren van brede welvaart. Onze adviezen en activiteiten in 2023 hebben daarom deels in het teken gestaan van vraagstukken rond het terugdringen van de arbeidsmarktkrapte in relatie tot de gewenste brede welvaart.

Het werk van SERNN wordt mogelijk gemaakt door de financiële bijdragen van de provincie Groningen en de nationale SER.

Het werk van SERNN verloopt langs drie sporen:

1. Overleg en draagvlak;
2. Advies;
3. Coördinatie.

De drie sporen staan niet los van elkaar, ze beïnvloeden elkaar onderling. Bijvoorbeeld vanuit het overleg met regionale overheden kunnen nieuwe adviesvragen ontstaan. Daarnaast wordt in de lopende adviestrajecten nadrukkelijk het overleg met adviesvragers en andere actoren gezocht, zodat de adviezen op een zo breed mogelijk draagvlak kunnen rekenen. Het doel is om een advies onderdeel van bredere beleidsontwikkeling en -uitvoering te laten zijn.

In hoofdstuk 2 gaan we in op de afgeronde en lopende adviestrajecten in 2023. In juni hebben we het advies '**Brede welvaart en regionaal sociaaleconomisch beleid**' aangeboden aan gedeputeerde van Dekken van de provincie Groningen. In juli volgde de aanbidding van het advies '**Voorwaarden voor regionale innovatie in Noord-Nederland**' aan mevrouw Klijnsma, voorzitter van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland.

In hoofdstuk 3 gaan we in op de in 2023 georganiseerde bijeenkomsten. Hoogtepunt was het werkbezoek van Kim Putters aan het Talentensperron in Groningen en zijn bijdrage aan het door ons georganiseerde seminar dat in het teken stond van vraagstuk brede welvaart versus arbeidsmarktkrapte.

In de hoofdstukken 4 en 5 wordt respectievelijk ingegaan op de samenstelling van de Raad en de financiële verantwoording.

2. Adviezen en coördinatie

2.1 Advies Sociaaleconomisch beleid vanuit een perspectief van brede welvaart

Met het advies *'Brede welvaart en regionaal sociaaleconomisch beleid'* wil SER Noord-Nederland een bijdrage leveren aan de discussie over het vormgeven van bredewelvaartsbeleid, toegespitst op de vraag wat dit kan betekenen voor het sociaaleconomisch beleid van de provincies. De kern van het advies is dat het concept brede welvaart tot duidelijke beleidskeuzes dwingt; niet alle facetten die brede welvaart positief beïnvloeden kunnen gerealiseerd worden. Dit advies is op 29 juni 2023 aangeboden aan gedeputeerde van Dekken.

In dit advies hebben we ons bewust beperkt tot een paar belangrijke thema's voor het Noorden. Het betreft het vormgeven van een duidelijk afwegingskader voor brede welvaart, het terugdringen van de personeelstekorten en het terugdringen van de ongelijke onderwijskansen.

Bij het vormgeven van het afwegingskader is betrokkenheid van maatschappelijke organisaties een must. In een goed afwegingskader worden duidelijke keuzes gemaakt die tijd- en plaatsgebonden zijn. Positieve én negatieve effecten van keuzes moeten transparant in beeld worden gebracht. Dit vergroot de geloofwaardigheid van het beleid en zal leiden tot meer draagvlak voor die keuzes.

Naast het afwegingskader adviseren we om belangrijke focus te leggen op het terugdringen van personeelstekorten én van de ongelijke onderwijskansen.

Het wordt een grote uitdaging om de groeiende structurele personeelstekorten in vrijwel alle sectoren het hoofd te bieden. Deze tekorten zullen het realiseren van gewenste doelen voor brede welvaart in belangrijke mate belemmeren als er geen oplossingen voor worden gevonden. De allesomvattende oplossing voor dit probleem zal niet worden gevonden en daarom moet aan verschillende oplossingsrichtingen tegelijk worden gewerkt.

Verder signaleren we dat in het Noorden en meer specifiek in Zuidwest-Friesland, Noord- en Oost-Groningen en Zuidoost-Drenthe meer dan gemiddeld sprake van onder advisering in het onderwijs. Kinderen van ouders met lage inkomens en/of lagere opleidingen worden in deze regio's vaker ondergeadviseerd aan het eind van de basisschool wat betreft het vervolgonderwijs dan kinderen met dezelfde intelligentie van ouders met hogere opleidingen en inkomens. Dit acht SER NN onwenselijk.

Voor zowel de personeelstekorten als de terugdringing van de ongelijke kansen wordt een aantal concrete aanbevelingen gedaan. Zo wordt bijvoorbeeld voor het terugdringen van de tekorten voorgesteld om het noordelijk acquisitiebeleid voor bedrijven te herzien, waarbij de focus minder op banencreatie komt te liggen en veel meer gericht wordt op waardecreatie.

Voor het terugdringen van de ongelijke onderwijskansen is volgens ons een aanpak op nationale schaal nodig. Een lobby richting het kabinet in samenwerking met andere perifere regio's waar hetzelfde probleem speelt is nodig. Deze problematiek rechtvaardigt ondersteuning van het rijk door middel van een nationaal programma, zoals het Nationaal Programma Rotterdam Zuid of het Nationaal Programma Groningen.

Na ontvangst gaf gedeputeerde van Dekken aan het een waardevol advies te vinden en de gesignaleerde problematiek te herkennen. Hij zei te verwachten dat de nieuwe Colleges van Gedeputeerde Staten in het Noorden het advies ter harte zullen nemen en brede welvaart een belangrijke plek te geven in de verschillende beleidsafwegingen."

Adviescommissie

Prof. Steven Brakman (lid deskundige)

Prof. Dr. Anet Weterings (PBL, externe deelnemer)

Herman Bloupot (secretaris)

2.2 Advies Voorwaarden voor regionale innovatie

In het advies '*Voorwaarden voor regionale innovatie in Noord-Nederland*' wordt ingegaan op de vraag wat er nodig is om de innovatiekracht van het Noorden te vergroten. Uit gesprekken met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven is een goed beeld gekregen van de belangrijkste gesignaleerde belemmeringen voor regionale innovatie. Samen met de gesprekspartners zijn de oplossingsrichtingen voor de gesignaleerde belemmeringen verkend en uitgewerkt tot concrete aanbevelingen. Het advies is op 10 juli aangeboden aan mevrouw Klijsma, voorzitter van het Samenwerkingsverband Noord-Nederland.

In het advies doen we een aantal concrete aanbevelingen hoe dit te realiseren is, zodat het vele geld waarover de regio via verschillende fondsen beschikt beklijft in goede innovatieve ontwikkelingen.

Een aantal aanbevelingen uit dit advies zijn:

1. De provincie pakt de rol van opdrachtgever voor innovatieontwikkeling voor een aantal grote thema's.
2. Consortia passend binnen transitiepaden van RIS3 formaliseren hun ontwikkelingsrol en leggen eigen inbreng en risicoverdeling bindend vast.
3. Consortia kunnen op basis van een concreet plan/projectidee voorstellen indienen voor ondersteuning in projectontwikkeling voor langere periode, bij voorkeur grotere meer zichtbare projecten op internationaal herkenbare thema's.
4. Subsidieer de ontwikkelkosten van de uitwerking van kansrijke preproposals tot concrete projecten met 50%.

Mevrouw Klijsma zei tijdens de aanbieding dat zij het een belangrijk advies vindt en dat zij de gesignaleerde knelpunten herkent. Ze sprak de verwachting uit dat de colleges van Gedeputeerde Staten in het Noorden dit advies ter harte nemen bij het maken van economisch beleid, omdat het voor de ontwikkelkracht van de regio belangrijk is dat ons mkb goed in staat blijft om te innoveren.

Adviescommissie

Prof. Rudy Rabbinge (lid deskundige)

Herman Bloupot (secretaris)

2.3 Advies Arbeidsmarktekorten in maatschappelijke sectoren

Dit betreft een adviestraject van de landelijke SER, waaraan door de regionale SER'en is deelgenomen met Prof. Dr. Jouke van Dijk (voorzitter SER Noord-Nederland). Jouke van Dijk was namens de regionale SER'en lid van deze adviescommissie van de nationale SER. Het advies over personeelstekorten in maatschappelijk sectoren is in februari 2023 gepubliceerd met als titel 'Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk'. In het vervolg van opgestarte adviestraject over onbenut arbeidspotentieel hebben we dankbaar gebruik gemaakt van dit adviesrapport.

2.4 Adviestraject Onbenut arbeidspotentieel, wat is het en hoe krijg je er grip op

Dit traject is in 2023 opgestart en loopt door in 2024.

De term onbenut arbeidspotentieel duikt vaak op in relatie tot het terugdringen van de arbeidsmarktkrapte. In dit adviestraject gaan we na in hoeverre hier mogelijkheden liggen. De term gaat over mensen die niet (volledig) werken, terwijl ze daar wel toe in staat zouden moeten zijn. Het benutten van het onbenutte zou een bijdrage kunnen leveren aan het deels terugdringen van de krapte. Maar is dat ook zo? In dit adviestraject gaan we dat na.

Er zijn allerlei belemmeringen, die het aanboren van het onbenut arbeidspotentieel lastig maken. Dit kunnen belemmeringen zijn die in de persoonlijke of huishoudelijke omstandigheden van mensen liggen. Gezondheid of ziekte of (tijdelijk) verminderde productiviteit kunnen redenen zijn dat men simpelweg niet kan werken, terwijl men wel wil. Dat geldt ook voor deeltijders die wel meer willen werken, maar waar de werkgever geen kans ziet om bijvoorbeeld in verband met roostering 'grotere' contracten aan te bieden. Institutionele belemmeringen kunnen ertoe leiden dat veel mensen niet (meer) werken, omdat het financieel niet uit kan (bijvoorbeeld in verband met de armoedeval of kosten van kinderopvang) om meer te gaan werken. En er zijn ook mensen die wel meer kunnen werken, maar dat niet willen omdat ze financieel niet hoeven en waarde hechten aan meer vrije tijd.

Vanwege al deze facetten en deelgroeperingen is het onbenutte arbeidspotentieel vermoedelijk kleiner dan wordt aangegeven.

Om meer inzicht te krijgen in de mogelijke belemmeringen voor werk van het onbenut arbeidspotentieel is het nodig om goed in te zoomen op wat hieronder precies wordt verstaan. Het onbenut arbeidspotentieel is een zeer heterogene groep mensen, waarvoor niet één pasklare verleidingsstrategie naar werk kan worden geformuleerd. Daarom segmenteren we het arbeidspotentieel naar de verschillende groepen die we kunnen onderscheiden, waarbij we kunnen nagaan of deze kunnen, willen en in sommige gevallen mogen werken.

De verschillende categorieën die we kunnen onderscheiden zijn:

- Personen die in deeltijd werken;
- Mensen in de WW en in de bijstand;
- Niet-uitkeringsgerechtigden;
- Gedeeltelijk arbeidsongeschikten;
- Studenten;
- Statushouders/Asielzoekers;
- Arbeidsmigranten of vakmigranten;
- Gepensioneerden;
- Werkgevers (waaronder ZZP-ers).

In 2023 hebben we met twee expertpanels de problematiek en de mogelijkheden verkend. Daarnaast was dit het thema van het door ons georganiseerde seminar op 21 september (zie hoofdstuk 3).

De voorlopige conclusie is dat aanvullend onderzoek naar de groep niet uitkeringsgerechtigden nodig is en dat vooral bij de categorieën statushouders en gepensioneerden goede kansen liggen voor het vergroten van het arbeidsaanbod. Daarnaast is meer ondersteuning van mkb-ondernemers op het terrein van strategisch HR-vraagstukken noodzakelijk. In 2024 wordt dit verder opgepakt.

2.5 Advies traject Elke regio telt!

In het jaarprogramma 2023 is een verkenning naar de mogelijkheden voor regionaal economisch beleid opgenomen. In maart bleek echter dat drie belangrijke adviesraden een advies hebben gegeven over een nieuwe aanpak van verschillen tussen regio's met het rapport Elke regio telt! In de raadsvergadering van juni is besloten om dit advies verder als leidraad te gebruiken voor de uitwerking in ons adviestraject. In de raadsvergaderingen van oktober en december hebben daar eerste verdere gesprekken over plaatsgevonden.

De uiteindelijk uitwerking volgt in 2024, waar we bij voorkeur in samenwerking met de noordelijke provincies dit willen oppakken.

2.6 Overig

In 2023 hebben we vier nieuwsbrieven uitgebracht. Daarnaast doen we als SERNN mee in de klankbordgroep JTF en nemen we deel aan de Kerngroep Brede Welvaart van de provincie Groningen.

3. Bijeenkomsten in 2023

3.1 Seminar Arbeidsmarktkrapte versus brede welvaart

Op 21 september organiseerden wij het seminar 'Arbeidskrapte versus Brede Welvaart' in de Statenzaal van het provinciehuis in Groningen. Met ruim 100 zeer betrokken bestuurders, ambtenaren en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers was het wat ons betreft een zeer geslaagde bijeenkomst. Samen hebben we gesproken en nagedacht over mogelijke oplossingen voor de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Door de vergrijzing lijkt daar nog geen einde aan te komen. Tegelijkertijd zijn er in Noord-Nederland alleen al meer dan 100.000 inwoners die niet of slechts in zeer beperkte mate deelnemen aan de arbeidsmarkt.



Tijdens het seminar zijn de deelnemers in vijf verschillende groepen uiteen gegaan om over verschillende thema's in relatie tot de arbeidsmarktkrapte verder te discussiëren. Deze thema's waren:

1. Deeltijders meer te laten werken;
2. Beperkende regelgeving moet op de helling;
3. Hoe activerend is de bijstand;
4. Hoe duurzaam inzetbaar zijn onze huidige medewerkers;
5. Inzet van statushouders en asielzoekers.

Uit de discussies van de sessies bleek dat er bij de gesignaleerde knelpunten behoorlijk wat overlap zit tussen de verschillende sessies. Bijvoorbeeld de beperkende regelgeving (wat voor sessie 2 het expliciete thema was) kwam in alle sessies naar voren als een belangrijk knelpunt. Werken of meer werken is vaak niet lonend (met name in de lagere salarisgroepen) vanwege de uitkeringsmethodiek en het fiscale toeslagensysteem. Verder werd gesignaleerd dat er veel langs elkaar heen wordt gewerkt en dat het subsidie-instrumentarium te veel schotten kent. Ook werd de privacywet (AVG) als beperking genoemd, omdat er onvoldoende ruimte is om gegevens uit te wisselen tussen instanties, waardoor er miscommunicatie en dubbel werk ontstaat bij het helpen van mensen naar (betaald) werk. Tot slot werd gebrek aan vertrouwen in een paar sessies als een belangrijke belemmering genoemd.

Hierna wordt per deelsessie kort ingegaan op de achterliggende vragen, welke knelpunten er specifiek werden gesignaleerd en wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn.

1. Deeltijders meer laten werken

Als deeltijders maar meer uren zouden willen werken, dan was de arbeidsmarktkrapte niet zo'n groot probleem. Dit argument wordt vaak gebruikt, maar is dat ook zo? En is het wel zo eenvoudig om het aantal uren van deeltijders uit te breiden? Er zijn immers verschillende beperkingen. Zijn die beperkingen oplosbaar? En zo ja, hoe dan? De discussie voor dit onderwerp werd ingeleid door Michiel Kahmann (directeur P&O UMCG). Hij is kritisch op deze oplossingsrichting, omdat de praktijk heeft uitgewezen dat veel deeltijders bewust hiervoor hebben gekozen, bijvoorbeeld vanwege zorgtaken (kinderen, mantelzorg) of gewoon om voldoende vrije tijd te houden. Bovendien loont

meer werken in veel gevallen niet vanwege het inleveren van verschillend fiscale toeslagen. De conclusie in deze deelsessie is dat de focus niet zou moeten liggen op meer uren als doel op zich, maar vooral gericht moet worden het stimuleren op goed werkgeverschap. Contractuitbreiding zou daarvan dan het gevolg kunnen zijn.

2. Beperkende regelgeving moet op de helling

In Nederland is alles goed geregeld en vastgelegd. Het resultaat is een woud van (wettelijke) richtlijnen en protocollen. Deze veelvoud aan regels werkt vaak contraproductief voor de inzet van mensen. Neem bijvoorbeeld de marktwerking in de zorg en de verplichte concurrentie, die leiden tot ineffectieve inzet van mensen. Jannie Nijluning (directeur bestuurder De Hoven), die uit ervaring weet hoe beperkend de regelgeving in de zorg vaak is, gaf een aftrap voor de discussie hierover.

Voor de verschillende schotten tussen instanties, verschillende financieringsstromen en de overdaad aan verplichte administratie kost veel tijd van medewerkers (en dus geld), die effectiever ingezet zou kunnen worden. Hier is winst te halen, bijvoorbeeld door op lokaal niveau veel meer de verbinding te zoeken tussen de verschillende maatschappelijke taken/opgaven en te zoeken naar een meer integrale benadering van de zorg. Bestuurders moet meer hun nek durven uit te steken in het doorbreken van de bestaande regels. Meer ruimte voor vernieuwende experimenten is ook nodig.

Daarnaast zou veel gezocht moeten worden naar mogelijkheden om (jong) gepensioneerden actief te houden/krijgen in maatschappelijke zorgtaken, bijvoorbeeld door significante verruiming van de belastingvrije vrijwilligersvergoeding.

3. Hoe activerend is de bijstand?

Niet iedereen in de bijstand is direct inzetbaar. Deze groep kan dus ook niet zomaar worden gerekend tot het zogenaamde 'onbenut arbeidspotentieel'. Maar stimuleert de Participatiewet wel voldoende dat mensen aan het werk gaan? Bijstand is bijvoorbeeld een huishouduitkering die niet bevordert dat partners gaan werken. Werk kan immers betekenen dat de bijstandsgerechtigde partner een deel van de uitkering verliest, nog los van andere financiële voordelen die kunnen verdwijnen als men werk aanvaardt. En doen gemeenten zelf wel voldoende om cliënten te activeren? Of breken middelen, regelgeving en adequate personele inzet hen op?

Arjen Edzes (lector Hanzehogeschool en UHD RUG) en Prof. Dr. Aleid Brouwer (RUG en CMO-STAMM) hebben deze workshop vanuit hun eigen onderzoekachtergrond geleid. De vragen zoals ze voor deze sessie zijn geformuleerd, zijn eigenlijk ook de knelpunten om mensen te activeren naar werk. Belangrijk is dat de mens centraal wordt gesteld en niet de regels. Er moet meer maatwerk komen op individueel niveau. Verder werd onder meer geconcludeerd dat er meer ruimte zou moeten komen voor vaste gesubsidieerde banen (financiering en begeleiding), ook wel WSW 2.0 genoemd. Verder zou het goed zijn om potentiële werkgevers te ontzorgen, bijvoorbeeld door werkbegeleiding te faciliteren en te werken aan no-risk-constructies voor werkgevers die mensen met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst willen nemen.

4. Hoe duurzaam inzetbaar zijn onze huidige medewerkers?

In verschillende sectoren is sprake van grote uitstroom van personeel, anders dan door leeftijd. Neem bijvoorbeeld de zorg: daar haken veel verpleegkundigen af. Nota bene voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid! Ook in het onderwijs zien we dat jonge leerkrachten na verloop van tijd uit het onderwijs verdwijnen. Hoe kunnen werkgevers medewerkers langer vasthouden en wat is daarvoor nodig?

Debbie Schouten (FNV) en Klaske Veth (Hanzehogeschool) hebben deze workshop geleid. De conclusie is dat in verschillende sectoren er nog veel valt te winnen als het gaat om goed werkgeverschap. In het verlengde hiervan zou er meer aandacht moeten komen voor de oudere

medewerkers, die doorgaans veel ervaring hebben. Belangrijk is dat er in de werksituatie ruimte is voor de levensfase waarin men verkeert en dat in het werk elementen als perspectief, autonomie en vertrouwen centraal komen te staan. Ook hier werd gesignaleerd dat er "winst" valt te halen door te investeren in de oudere werknemers, zodat doorwerken na pensionering geen belemmering meer hoeft te zijn (bridgeworkers).

5. Inzet van statushouders en asielzoekers

Statushouders en asielzoekers zijn vaak goed opgeleid in het land van herkomst en zouden meer dan ooit ingezet kunnen worden in verschillende soorten banen. Toch verloopt dat moeizaam. Hoe kan dat? Wat zijn de belemmeringen? Denk daarbij niet alleen aan regelgeving, maar ook aan het perspectief van mogelijke werkgevers. Alida Dalman (Casemanager participatie regio Noord van het COA) en Mario van Dijk (gemeente Groningen) brengen de problematiek vanuit hun eigen ervaring in. Een deel van de belemmeringen liggen op het niveau van nationale wet- en regelgeving, die ertoe leiden dat asielzoekers, die wel wat zouden mogen werken (maximaal 24 weken per jaar), toch slechts zeer beperkt dit weten te realiseren. Maar ook voor statushouders, die wel mogen werken, blijkt het vaak lastig om aan het werk te komen. Dit ligt vooral aan belemmeringen op lokaal en regionaal niveau en aan praktische zaken zoals het niet hebben van een (geldig) Nederlands rijbewijs of dat opleidingstrajecten voor deze groep mensen lastig zijn te organiseren. De conclusie is dat hier kansen liggen om veel meer dan nu praktische knelpunten op individueel niveau weg te werken, maatwerk dus per persoon.

3.2 Werkbezoek Kim Putters aan Talentperron

Voorafgaand aan het seminar was een werkbezoek georganiseerd voor Kim Putters en een kleine delegatie van de nationale SER. Wethouder Carine Bloemhoff heette iedereen welkom op het Harm Buitenplein in Groningen, daarna begon een uitgebreide rondleiding. Het concept Talentperron is door medewerkers van het UWV en de gemeente Groningen bedacht en uitgewerkt. Het gaat uit van een totaal andere benadering van mensen: niet zittend aan weerskanten van een balie, maar staand op een groot binnenplein dat eruit ziet als een gezellig festival.

Door mensen op een zeer laagdrempelige en persoonlijke manier te benaderen, blijken de gesprekken soepeler en constructiever te verlopen. En dat heeft toegevoegde waarde, zowel voor werkzoekenden als voor ambtenaren. Kim Putters was behoorlijk onder de indruk van dit bijzondere initiatief, dat al veel lof en belangstelling heeft geoogst van andere gemeenten.



4. Samenstelling Sociaal Economische Raad 2023

Voorzitter

Dhr. Prof. Dr. J. van Dijk*

Werkgevers

VNO-NCW Noord

Dhr. Drs. T. Schroor* (tot 1 februari)

Mevr. A. Mulder (vanaf 1 juni)

MKB Nederland Noord

Mevr. J. Walstra

LTO Noord

Dhr. P. Bos

Werknemers

FNV Noord

Dhr. A. Hoogsteen* (tot 1 april)

Dhr. R. van de Wal (vanaf 1 april)

CNV

Dhr. D.M. Vis

VCP

Dhr. P. van den Ban

Deskundigen

Beleidsterrein Onderwijs

Mevr. Prof. Dr. S. Waslander

Beleidsterrein internationalisering en energie

Dhr. Prof. Dr. Ir. R. Rabbinge*

Beleidsterrein Economie

Dhr. Prof. Dr. S. Brakman

Secretariaat

Algemeen Secretaris

Dhr. H. Bloupot*

Secretariële en projectondersteuning

Mevr. M. Latupeirissa

* *Tevens lid van de agendacommissie SERNN*

5. Financiën

De provincie Groningen en de nationale SER leveren jaarlijks een structurele bijdrage aan SERNN van maximaal €100.000,- per organisatie. Hiermee is de onafhankelijke adviesrol van de SERNN voor de komende jaren gegarandeerd.

Begroting en realisatie 2023

Kosten SER NN	Begroot 2023		Realisatie 2023(nog aanpassen)	
	€	€	€	€
<u>Personeelskosten</u>		116.000		128.042
Salarissen (alg. secr.*/proj. ondstr*)	90.000		107.046	
Vergoeding voorzitter / deskundigen	22.000		20.996	
Reis- en verblijfskosten	4.000		0	
<u>Huisvesting</u>		17.000		16.182
Huur**	17.000		16.182	
<u>Kantoorkosten</u>		5.600		6.346
Telefonie	1.600		0	
Website/ICT	1.000		2.163	
Kantoorartikelen/frankeren	1.000		0	
Drukwerk en opmaak	1.000		3.302	
Overige kantoorkosten	1.000		881	
<u>Algemene kosten</u>		19.000		7.474
Vergaderkosten	2.600		4.130	
Diverse kosten externe opdrachten/representatie/conferenties	16.000		3.344	
Parkeren	400		0	
<u>Inhuur t.b.v. adviesvragen</u>		42.400		0
Externe deskundigheid	42.400		0	
Totaal		200.000		158.044

*Aanstellingen voor 0,5 resp. 0,6 fte.

**Betreft huidige locatie

Inkomsten	€
Provincie Groningen (basis)	100.000
SER Nederland (basis)	100.000
Totaal	200.000

