

Onderwerp Onderzoek LEF naar blijven of vertrekken van jong talent
ter informatie

De leden van de raad van de gemeente Groningen
te
GRONINGEN

Telefoon 14 050

Bijlage(n) 0

Ons kenmerk 368339-2023

Datum 06-12-2023

Uw brief van

Uw kenmerk



Geachte lezer,

De arbeidsmarkt is krap en we willen zo veel mogelijk talentvolle jonge mensen behouden voor het Noorden. We beschikten al over statistieken over de uitstroom van diverse groepen jonge mensen,¹ maar weten onvoldoende wat hun vertrekmotieven zijn. Onderzoeksbureau LEF heeft daarom in onze opdracht onderzoek gedaan naar de behoeftes van jong talent in de regio en nadrukkelijk ook wat de rol van de werkgevers daarbij is. In deze brief lichten we het onderzoek en de doelgroepen toe, benoemen we enkele opvallende uitkomsten en delen we de belangrijkste conclusies, mogelijke oplossingsrichtingen en vervolgstappen. Ook willen we u uitnodigen om (mét de onderzoekers van LEF) in een beeldvormende sessie dieper op de materie in te gaan.

Onderzoeksvraag en -opzet

Omdat in Groningen verhoudingsgewijs veel mensen studeren, lijkt het mogelijkwijs alsof er na de studie een grote uitstroom plaatsvindt. Dat rechtvaardigde nader onderzoek, niet zozeer naar de cijfers en statistieken, maar naar de factoren die daarbij een rol spelen, en naar de beweegredenen van degenen die het betreft. LEF heeft de doelgroepen zélf gevraagd wat ze verwachten van een goede werkgever.

De uitkomsten daarvan zijn besproken in sessies met groepen werkgevers: hoe zien ze hun rol en wat doen ze al om talent aan te trekken en te behouden? In een tweede fase hebben gemengde sessies plaatsgevonden, waarin werkgevers en talenten de dialoog aangaan over de uitkomsten en brainstormen over mogelijke oplossingen. De uitwerking van de uitkomsten volgt de vorm van het onderzoek, en dus is er geen rapport in klassieke zin, maar een interactieve digitale uitwerking.

¹ <https://talentinderegio.com/talentmonitor/>

Daarvan is een verkorte management-samenvatting gemaakt:

<https://app.milanote.com/1Qwckj1lqdej6m?p=r2gJwiUqmda>

Wachtwoord is: GemGro2023

De door ons geïdentificeerde doelgroepen zijn:

- studenten;
- afstudeerders;
- internationals;
- stadverlaters (1-3 jaar);
- stadverlaters (3-5 jaar);
- stadverlaters (5-10).

Onder de betrokken bedrijven zijn o.a. Rabobank, TKP, iWink, Gasunie en het UMCG.

Uitkomsten onderzoek

In de uitgebreide Milanote-presentatie (de link volgt bij de presentatie door LEF) is uitgebreid ruimte voor de gedifferentieerde uitkomsten van het onderzoek, uitgesplitst naar de verschillende doelgroepen. De resultaten zijn verwerkt in persona's die de behoeften van de verschillende focusgroepen weergeven, en in een routekaart die de levensloop schetst vanaf het studeren tot aan ongeveer tien jaar na afronding van de opleiding. Daarin zijn de percepties, meningen en ervaringen van de doelgroepen samengevat, die subjectief zijn, en niet altijd objectief feitelijk. De voor- en nadelen van de gemeente Groningen ten opzichte van de Randstad zijn hierin verwerkt en ook het waargenomen verschil in aanpak in het aantrekken van jong talent van werkgevers in het noorden ten opzichte van het werkgevers in het westen van Nederland. Citaten van de onderzoeksdeelnemers zijn opgenomen in de persona's en routekaart om het sentiment uit de gesprekken te vertalen en verduidelijken.

De voornaamste conclusie laat zich kort samenvatten: werkgevers en de doelgroepen vinden elkaar niet. De betrokken doelgroepen hebben de indruk dat regionale werkgevers te weinig doen om talenten actief te benaderen, hun naamsbekendheid te vergroten, of ze te begeleiden door uitdagende stages of traineeships. Simpel gezegd vinden ze dat de concurrentie aan de Zuidas dat beter doet en daardoor veel zichtbaarder is. Studenten en afstudeerders hebben weinig zicht op de kansen van de regionale arbeidsmarkt en lijken daar bovendien niet erg proactief in. Als de meer ervaren doelgroepen eenmaal vertrokken zijn, is het om financiële (loonkloof) of persoonlijke redenen (partner in de Randstad) lastig om die weer te verleiden om weer naar Groningen terug te keren. Een opvallende en veelzeggende uitkomst is dat Zwolle door veel talenten als aantrekkelijk compromis wordt gezien; niet te groot en met vrijwel alle voorzieningen die Groningen heeft, maar minder ver weg.

Oplossingen en vervolgstappen

We zijn in overleg met de betrokken werkgevers bezig om oplossingsrichtingen te beoordelen op impact en prioriteit. Daartoe hebben al interactieve sessies plaatsgevonden met het Akkoord van Groningen, de bedrijvenverenigingen en de NOO. Ook hier gaat het in essentie weer om het bijeenbrengen van studenten en afstudeerders en regionale werkgevers. Het vergroten van de naamsbekendheid en verbeteren van het imago van de regionale werkgevers is daarvoor een belangrijke voorwaarde. De eerste stap is echter

Volgvel 2

bewustwording en het in positie brengen van werkgevers en onderwijsinstellingen. Als het gaat om profilering en vergroting van zichtbaarheid heeft het AvG al een fundament gelegd. Het zou logisch zijn wanneer ook Marketing Groningen daarbij een rol gaat spelen, maar de invulling moet nog nader worden besproken met stakeholders. Over de uitgewerkte oplossingsrichtingen informeren we uw raad in Q4 2024.

Beeldvormende sessie

Zoals gezegd hebben er al sessies plaatsgevonden met stakeholders om de uitkomsten van het onderzoek te bespreken, de eigen rol en verantwoordelijkheden te benoemen en mogelijke oplossingsrichtingen te wegen. We stellen voor om op een vergelijkbare manier de uitkomsten van het onderzoek te bespreken met uw raad, en daarin de terugkoppelingen uit voornoemde sessies mee te nemen. Door een beeldvormende sessie waarin de onderzoekers van LEF zelf het proces en het onderzoek toelichten laten we deze het beste tot hun recht komen.

We vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Groningen,

burgemeester,
Koen Schuiling

secretaris,
Christien Bronda

Deze brief is elektronisch aangemaakt en daarom niet ondertekend.