

Bevolkingsdaling en Regionale Economie
in Limburg

Nol Reverda (red)



Publications

NEIMED

Nederlands Kennisinstituut Maatschappelijke Effecten Demografische Krimp

NEIMED is een samenwerkingsverband tussen de Provincie Limburg, Parkstad Limburg, de Open Universiteit en de Hogeschool Zuyd. NEIMED ontwikkelt, bundelt en verspreidt vernieuwende inzichten op het gebied van krimp en de kwaliteit van samenleven.

Copyright © 2010 NEIMED. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt zonder voorafgaande toestemming van de rechthebbende.

NEIMED

Valkenburgerweg 177

6419 AT Heerlen

www.vanmeernaarbeter.nl

Tekstbewerking: Ticcer, tekst en communicatie

Druk: Schrijen Lippertz

Voorwoord

Hierbij treft u het verslag aan van een expertmeeting over Bevolkingsdaling en Regionale Economie in Limburg, gehouden in november 2009. De bijeenkomst was georganiseerd door de Provincie Limburg en het expertisecentrum Quality of Life van Hogeschool Zuyd. Uitgenodigd waren vertegenwoordigers van grote werkgevers uit Limburg, actief op het gebied van industrie, chemie, bouw, zakelijke en maatschappelijke dienstverlening.

Regio's met bevolkingsdaling, voor het gemak 'krimpende regio's' genoemd, worden vaak vereenzelvigd met zwakke of kwetsbare economieën. Het gaat dan in de regel om die gebieden, waar sprake is van verouderde industriële centra op het gebied van kolen en staal. Manchester en omgeving, Saarland, Parkstad Limburg en de Rustbelt in het noordoosten van de Verenigde Staten zijn de sprekende voorbeelden. Dat het hier naast de veroudering van de industriële complexen ook uitdrukkelijk gaat om monopolies en mono-economieën, wordt onder meer door de bevolkingsdaling in Oost Duitsland en San Francisco aangetoond. Net als de oude mijngebieden was ook Oost-Duitsland afhankelijk van een monopolist, namelijk de Oost-Duitse overheid. En de krimp in San Francisco wordt veroorzaakt door de veelbezongen nieuwe kenniseconomie aldaar, waar het doorprikken van de internetballon inmiddels heeft geleid tot een verlies van 200.000 banen in Silicon Valley. De hightechgebieden van nu kunnen voor hetzelfde geld de 'oude industrieën' van morgen zijn.

Bevolkingsdaling – of 'krimp' – kan verstrekkende gevolgen hebben voor de vitaliteit van een regionale economie. Het gaat dan vooral over de invloed van bevolkingsdaling op de arbeidsmarkt, de innovatiemarkt en de afzetmarkt van een regio. De meeste aanwezige werkgevers zijn voor hun afzetmarkt niet afhankelijk van de regio, en daarom spitste de discussie in de expertmeeting zich vooral toe op de arbeidsmarkt en de noodzaak tot innovatie. Een gebied in een 'krimp'-transitie daagt ondernemingen altijd uit tot vernieuwend denken en tot productinnovatie; krimp verstoort immers gangbare werkelijkheden en dwingt tot anders denken. In deze zin is bevolkingsdaling uitdrukkelijk een uitnodiging aan en een

uitdaging voor regionale bedrijven om andere en vernieuwende producten en diensten te ontwikkelen.

Bevolkingsdaling treft grote werkgevers het sterkst op het terrein van de arbeidsmarkt – in die arbeidsmarkt ligt hun regionale verankering. Door selectieve krimp, dat wil zeggen het wegtrekken van gekwalificeerd personeel uit een regio, kan een probleem ontstaan bij het aantrekken en behouden van voldoende en voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten. Het merendeel van de aanbevelingen van deze expertmeeting heeft daarom betrekking op aan de arbeidsmarkt gerelateerde vraagstukken.

NEIMED is verantwoordelijk voor deze publicatie. NEIMED is het Nederlands Kennisinstituut Maatschappelijke Effecten van Demografische krimp en richt zich op de invloed van bevolkingsdaling, ontgroening en vergrijzing op de kwaliteit van (samen)leven. Het gaat om vraagstukken op het gebied van wonen, economie, onderwijs, zorg en welzijn, cultuur, sport en openbaar bestuur. Naast onderzoek bundelt NEIMED vooral ook kennis en inzicht en profileert NEIMED zich als ideeënfabriek: het op basis van kennis en ervaring ontwikkelen van nieuwe en inspirerende projecten, die de kwaliteit van leven in krimpende regio's ten goede komt.

In deze publicatie treft u in het eerste gedeelte drie inleidingen op het thema 'Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg' aan. Vervolgens een weergave van de tafeldiscussies, die op basis van de inleidingen gevoerd werden. Aansluitend worden de uit de tafeldiscussies resulterende aanbevelingen weergegeven. In de bijlagen een overzicht van de deelnemers en een gedetailleerde weergave van de aanbevelingen. Voor deze publicatie is gebruik gemaakt van het verslag, dat door Diana Moolevliet tijdens de expertmeeting geschreven is; daarvoor onze dank.

Parkstad Limburg, maart 2010

dr. Nol Reverda,
NEIMED/wetenschappelijk directeur

Inhoud

1	Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: inleidingen	4
2	Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: tafeldiscussies	9
3	Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: aanbevelingen	13
4	Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: gezamenlijke koers	16
	Bijlage 1: Lijst van deelnemers	17
	Bijlage 2: Voorstelronde	19
	Bijlage 3: Aanbevelingen	25

1 Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: Inleidingen



De expertmeeting werd geopend met drie inleidingen op het thema van de dag, bevolkingsdaling en de regionale economie in Limburg¹. Het openingswoord was aan de Commissaris van de Koningin de heer Frissen, die benadrukte dat de Provincie Limburg de bevolkingsdaling als strategisch vraagstuk hoog op de agenda heeft geplaatst. Het onderwerp speelt al meer dan 10 jaar in bepaalde gebieden in Limburg en is voor Zuid-Limburg het belangrijkste vraagstuk na de mijnsluiting in de jaren zeventig en de daaropvolgende herstructurering.

Frissen illustreerde dat het probleem van bevolkingsdaling alleen maar groter wordt naarmate de tijd verstrijkt en zich niet beperkt tot de provinciegrenzen. Ook Nederland en Europa zullen de gevolgen merken. De demografische ontwikkelingen en de impact op de economie is een Europees vraagstuk dat vraagt om een lange termijn aanpak. Volgens Frissen is de relatie van Limburg naar Den Haag en Europa daarbij een wezenlijk onderdeel.

In de huidige programma's van de provincie zijn internationalisering en demografische ontwikkelingen centrale thema's. Naast korte- en middellange termijnoplossingen meldde Frissen dat de provincie aan een integrale strategie voor Limburg werkt wat moet uitmonden in een provinciaal actieplan bevolkingsdaling. Doel van deze strategie is een vitale provincie met een gezonde, regionale economie. Centraal staat daarbij het versterken van de structuur van de economische bedrijvigheid. Hierbij is niet alleen de rol van Limburg in relatie tot Nederland van belang, ook de relatie tot de Euregio Aken, Hasselt, Luik is essentieel. Frissen sprak de verwachting uit dat dit gebied de komende jaren in toenemende mate één regio zal vormen.

De tweede inleiding van de dag was van Mw. Verwest van het Planbureau voor de leefomgeving. Zij opende haar presentatie met

¹ Voor een overzicht van de deelnemers: zie bijlage 1

een opsomming van de drie vormen van demografische krimp: een daling van het aantal inwoners, een daling van aantal huishoudens en tot slot een daling van de potentiële beroepsbevolking.

Om demografische ontwikkelingen in kaart te brengen en tot regionale bevolkings- en huishoudensprognoses te komen, wordt vaak gebruik gemaakt van het model 'Projecting population Events At Regional Level', oftewel PEARL. Met behulp van PEARL zijn prognoses gemaakt tot 2040 met betrekking tot de drie bovengenoemde vormen van demografische krimp.

In de PEARL prognose van 2009 met betrekking tot bevolkingsdaling blijkt dat voor de komende decennia een veel minder sterke groei van de bevolking wordt verwacht dan de afgelopen dertig jaar. Integendeel, de bevolking zal zelfs in steeds meer gemeenten afnemen. De grootste absolute afname zal plaatsvinden in Heerlen, Kerkrade en Sittard-Geleen. Van de tien gemeenten met de grootste relatieve afname liggen er maar liefst zes in Zuid-Limburg.

Op regionaal niveau zal de afname van het aantal huishoudens met name plaatsvinden in Zuid-Limburg. Op gemeentelijk niveau zal huishoudenskrimp voorkomen in grote delen van Limburg. De grootste daling zal wederom plaatsvinden in Heerlen en Kerkrade.

Het aandeel van de potentiële beroepsbevolking zal in vrijwel alle provincies sterk dalen. Op provinciaal niveau zal onder andere Limburg hierbij de sterkste krimp doormaken: min 38% tot 2040.

De gevolgen van de diverse vormen van krimp voor de economie verschillen volgens Verwest per sector. Op regionaal niveau heeft demografische krimp zeker gevolgen voor de economie. Een krimpregio als Limburg heeft daarbij niet alleen te maken met een bevolkingsafname maar ook met een verandering in samenstelling van de bevolking, met name door het toenemend aantal ouderen. De gevolgen daarvan zullen merkbaar zijn op zowel de afzetmarkt als arbeidsmarkt.

De afzetmarkt heeft vooral te lijden van een daling van huishoudens. Minder mensen betekent nu eenmaal een kleinere afzetmarkt. Maar minder mensen zorgt ook voor leegstand van woningen, verpaupering binnen woonwijken en opvolgingsproblemen in bijvoorbeeld familiebedrijven.



Een daling van de potentiële beroepsbevolking heeft vooral gevolgen voor de arbeidsmarkt. Het kan zorgen voor een daling van het arbeidsaanbod, een tekort aan personeel, een mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid en duurdere diensten. Volgens Verwest is het overigens een misverstand dat een daling van de potentiële beroepsbevolking automatisch tot een daling van de werkloosheid, minder ruimtegebruik, minder welvaart en meer bedrijfsmigratie leidt. Dit wordt bepaald door andere economische factoren, niet door bevolkingsdaling.

Na deze beschrijving van krimp en de gevolgen ging Verwest over op de vraag welke beleidsstrategieën worden gehanteerd met betrekking tot bevolkingsdaling. In de praktijk blijken overheid en bedrijfsleven weinig aandacht te besteden aan demografische krimp. Een verklaring hiervoor volgens Verwest kan zijn dat men gewend is te groeien en niet te krimpen. De economische crisis verhult tevens de dringende noodzaak de toekomstige arbeidsmarktproblemen nu al aan te pakken. Daarnaast is er ook nog sprake van een communicatieparadox. De angst bestaat namelijk dat door aandacht aan demografische krimp te besteden hierdoor een negatief beeld ontstaat waardoor de economische situatie in de regio zal verslechteren. Een self-fulfilling prophecy die uiteindelijk de demografische krimp weer verergert.

Gelet op het voorgaande is het volgens Verwest dan ook niet verwonderlijk dat de meest voorkomende beleidsstrategieën bestaan uit niets doen of krimp bestrijden. Een derde strategie, krimp begeleiden komt vrijwel niet voor. Voorbeelden van strategieën gericht op bestrijding zijn het keren van de krimp en het vergroten van de arbeidsvraag of –aanbod. Acceptatie van krimp en handhaving van arbeidsvraag en –aanbod zijn strategieën die onder het begeleiden van krimp vallen.

Aan het eind van haar presentatie adviseerde Verwest om niet enkel te focussen op bestrijding van krimp maar vooral in te zetten op het begeleiden van krimp . Dit vraagt volgens haar echter om een andere manier van denken, namelijk het loslaten van de groeifixatie, en is bovendien lastiger uit te voeren vanwege financiering- en coördinatieproblemen.

Als derde en laatste spreker in de inleidingsronde kwam de heer van Essen van de Provincie Limburg aan het woord. Van Essen heeft vertegenwoordigers uit verschillende bedrijfssectoren in Limburg geïnterviewd over demografische krimp, waarbij een drietal vragen als leidraad diende.

Allereerst werd gevraagd naar de gevolgen van demografische ontwikkelingen in relatie tot de regionale economie voor bedrijven. Vervolgens konden bedrijven aangeven welke strategieën zij toepasten om op deze ontwikkelingen in te spelen. Tenslotte werd in het interview ingegaan op de rol die de overheid moet spelen.

De heer van Essen presenteerde een overzicht van de uitkomsten van deze vraaggesprekken. De geïnterviewde bedrijven geven weliswaar aan weet te hebben van de demografische ontwikkelingen maar nog niet de druk te voelen om navenant te handelen. Er is in het bedrijfsleven nog geen duidelijk idee over consequenties van demografische ontwikkelingen voor hun bedrijfstak. De focus voor bedrijven voor wat betreft krimp ligt hierbij vooral op de afzetmarkt en arbeidsmarkt.

Bedrijven die qua afzetmarkt internationaal georiënteerd zijn herkennen vooralsnog niet de consequenties van bevolkingsdaling in Nederland en met name Limburg. Dit in tegenstelling tot bedrijven die regionaal georiënteerd zijn, met name het MKB. Deze hebben wat afzetmarkt betreft direct te maken met de demografische ontwikkelingen in Limburg. Regionaal gerichte bedrijven reageren op een veranderende afzetmarkt door het ontwikkelen van nieuwe productmarkt combinaties of het verplaatsen van bedrijfsonderdelen. Een deel van het Limburgse bedrijfsleven kampt daarnaast ook nog met opvolgingsproblemen, met name binnen familiebedrijven.

Op de arbeidsmarkt is er sprake van zowel een kwalitatief als kwantitatief probleem. Dit betekent uiteindelijk met minder mensen meer presteren en een toenemende vraag naar beter geschoolde en toegeruste mensen met meerwaarde op de arbeidsmarkt. Door optimalisering van processen en innovatie denken bedrijven in het onderzoek van Van Essen te kunnen beantwoorden aan de krapte op de arbeidsmarkt.

Een ander probleem op de arbeidsmarkt is onvoldoende aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het bedrijfsleven speelt daarop in met verbeteringen aan de kenniskant, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van nieuwe studierichtingen, het financieren van bijzondere leerstoelen, of het organiseren van traineeships. Volgens Van Essen menen enkele bedrijven tevens dat strategische personeelsplanning een steeds belangrijker instrument binnen het HR beleid zal worden.

Naast de eigen beleidsstrategieën verwacht het bedrijfsleven een actieve rol van de overheid in de aanpak van krimp. Dit vertaalt zich volgens Van Essen in een aantal concrete actiepunten. De Provincie zal het voortouw moeten nemen in het vormgeven van een collectieve, integrale bestuursaanpak. Wetten en regelgeving zullen daarbij moeten worden aangepast om makkelijker op de gevolgen van krimp te kunnen inspelen. Er moet duidelijke informatie over krimp onder alle doelgroepen verspreid worden om iedereen bewust te maken van de problematiek, gevolgen en plan van aanpak. Tevens zal Limburg als brand sterker naar buiten toe gepresenteerd moeten worden en zullen de kansen in de Euregio beter benut moeten worden. De Provincie zal ook een sterkere lobby moeten voeren richting Den Haag. Tot slot moet de Provincie de infrastructuur verbeteren en de woon- en leefomgeving aantrekkelijker maken voor de noodzakelijke nieuwe lichte jongere werknemers.

2 Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: Tafeldiscussies

Na het inleidende deel met voordrachten konden de deelnemers zichzelf kort voorstellen en daarbij hun kennis van en betrokkenheid bij het thema bevolkingsdaling toelichten.² Hierbij kwamen drie thema's aan bod: de afzetmarkt, de 'innovatiemarkt' en de arbeidsmarkt. Regionaal georiënteerde bedrijven als bijvoorbeeld MECC Maastricht en Gaiapark geven aan direct de gevolgen van krimp te merken terwijl APG en Medtronic nog geen merkbare last van krimp hebben als gevolg van hun internationaal georiënteerde *afzetmarkt*. Op de huizenmarkt bijvoorbeeld geven zowel Bonnema Makelaars als Laudy Bouw & Ontwikkeling aan dat nieuwbouw significant is teruggelopen. Daarentegen is er wel een stijgende vraag naar vervangingsbouw die gericht is op de veranderende samenstelling van de bevolking.



Veel bedrijven noemen het gebrek aan kwalitatief goed personeel als een van de grootste problemen van de *arbeidsmarkt*. Door de toenemende automatisering verwacht Loyalis bijvoorbeeld op de financiële markt een groot tekort aan hoog opgeleid personeel. Randstad Limburg komt regelmatig bij veel bedrijven over de vloer en is van mening dat vooral de mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt een vraagstuk is dat al jaren in Limburg speelt. Sappi Maastricht en Stork Industry Services bevestigen dit probleem. Bij DSM is de gemiddelde leeftijd van het personeel 55 jaar en moet 60% procent binnen 5 jaar worden vervangen. Men heeft op dit moment geen idee waar nieuwe werknemers vandaan te halen. Hoewel ook Nedcar een ouder personeelsbestand kent met een gemiddelde leeftijd van 45 jaar, is daar het vinden van jongere werknemers niet het probleem maar eerder het matchen van vraag en aanbod.

Ook Rabobank ondervindt deze problemen op de arbeidsmarkt en is daarom jaren geleden met strategische personeelsplanning

² Zie bijlage2: Voorstelronde voor een compleet overzicht van de bijdragen

begonnen. Zij hebben door om- en bijscholing op dit moment voldoende kwaliteit in huis om aan de interne vraag te voldoen maar verwachten wel dat bevolkingsdaling voor een kentering zal zorgen.

In tegenstelling tot andere delen van het land is in Limburg de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt achtergebleven, volgens Kinderopvang Humanitas. Ook voor Humanitas geldt dat het kennisniveau van de instromende werknemers te laag is, wat zij door middel van bijscholing proberen te verbeteren.

Solland Sollar tenslotte geeft aan dat *innovatie* een onderscheidende factor wordt om succesvol te kunnen ondernemen en om potentieel personeel van buiten de provincie te interesseren. Een stimulerende rol van de overheid is hierbij een belangrijke succesfactor.

Na de korte voorstellingsronde van de deelnemers werden drie discussietafels gevormd om bewustwording voor de problematiek rond krimp te creëren en te inventariseren wat nodig is om van Limburg een vitale provincie met een gezonde regionale economie te maken.

Deelnemers aan de **eerste tafel** waren van mening dat alleen door keuzes vanuit integraal perspectief dynamiek en vitaliteit mogelijk zijn in Limburg. De provincie zal echter wel een voortrekkersrol moeten vervullen en deze integrale aanpak moeten managen. Maak van krimp een kans voor Limburg om zich straks als meest efficiënte regio te onderscheiden. Krimp moet je misschien wel willen, want met minder mensen ga je meer en/of beter presteren was een verrassende boodschap aan deze tafel.

De focus moet op de regio liggen en niet meer op individuele kwaliteiten van gemeenten. De gezamenlijke sterke punten, de zogenaamde bodemschatten, moeten worden benoemd en op de juiste manier naar buiten worden gecommuniceerd, ook naar het buitenland. Als voorbeeld werd de provincie Friesland genoemd die Heerenveen internationaal op de kaart zet als sportplaats. De juiste dynamiek lijkt aanwezig in Hasselt, Leuven en Aken. Een goede infrastructuur is daarom belangrijk om de mobiliteit tussen deze regio's en Limburg te verbeteren.

Aan **tafel twee** kwam naar voren dat jongeren niet voldoende gebonden worden aan de regio en het bedrijfsleven na afloop van hun studie. Er is behoefte aan hoger opgeleid personeel en om deze doelgroep naar Limburg te krijgen of hier te houden na hun studie zal in het vestigingsklimaat en imago van Limburg geïnvesteerd moeten worden. Vooral schrikt bij potentiële bedrijven en werknemers de Limburgse mentaliteit van geslotenheid en indirectheid enigszins af. Daar staat tegenover, dat op gebied van woonklimaat er wel positieve ontwikkelingen zijn, zoals goedkopere woningen, meer ruimte en een groeiend cultureel aanbod; helaas wordt dit echter nog te weinig als regiopromotie ingezet.



Door de demografische ontwikkelingen moet volgens de deelnemers aan deze tafel een vitale economie in stand worden gehouden met minder mensen. Krimpregio's zijn interessante transitiegebieden en daarom gaat innovatie een cruciale rol spelen. Er moet dan ook flink in innovatie geïnvesteerd worden.

Ook aan de **derde tafel** werd innovatie als speerpunt genoemd. De eerder genoemde krapte op de arbeidsmarkt werd aan deze tafel uitgelegd als een mogelijke positieve ontwikkeling. Het dwingt bedrijven namelijk om te innoveren. Hoewel de focus in de discussies telkens op hoger opgeleiden ligt moeten de laaggeschoolden niet worden vergeten. Innovatie kan ook hier voor zorgen. Een kwalitatief hoogwaardige productie maakt een service economie noodzakelijk en betaalbaar, en waar voldoende arbeidsmogelijkheden ontstaan voor laaggeschoolden.

Het innovatieve vermogen van Limburg moet vergroot worden door zwaar in te zetten op de ontwikkeling van kenniscentra. De deelnemers geven aan dat de overheid hierbij als initiatiefnemer én financierder moet optreden.

Net als aan tafel twee, werd ook aan deze tafel de Limburgse mentaliteit genoemd als probleempunt waar aan gewerkt moet worden. Zo is de deelname van Limburgers aan de arbeidsmarkt

beduidend lager dan in de rest van Nederland. Meer durf en ambitie is in dit verband gewenst: het ambitieniveau zou zich in het algemeen minimaal moeten richten op het bereiken van de participatiegraad, die in Nederland gemiddeld is. Ook is, vooral in Zuid-Limburg, de participatiegraad van vrouwen sterk achtergebleven. Inzetten op een verhoging van deze participatiegraad zou de negatieve effecten van demografische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kunnen vertragen of – in het gunstigste geval – doen keren.

Tot slot werd aan deze tafel gesteld dat strategische personeelsplanning een grote rol zal spelen op de arbeidsmarkt om het hoofd te kunnen bieden aan het dalend aanbod van gekwalificeerde arbeidskrachten.

3 Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: Aanbevelingen

Uit de voorstellingsronde en tafeldiscussies kwam uiteindelijk een lijst tot stand van tien veranderingsbehoeftes waaraan voldaan moet worden om in te kunnen spelen op de effecten van demografische ontwikkelingen. Zoals al eerder vermeld zijn grotere, internationaal georiënteerde bedrijven minder afhankelijk van de lokale afzetmarkt en merken zij dus weinig van bevolkingsdaling. De gevolgen van krimp zijn wel duidelijk merkbaar voor iedereen op de arbeidsmarkt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de meeste aanbevelingen betrekking hebben op de relatie tussen ondernemingen en de arbeidsmarkt.³

1. Verbeteren van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Hier is sprake van zowel een kwalitatieve als kwantitatieve mismatch. Het op peil brengen van de juiste kennis en competenties onder schoolverlaters is een gedeelde verantwoordelijkheid van onderwijs en bedrijfsleven. Ook moet er meer aandacht komen voor de discrepantie in vraag en aanbod bij schoolverlaters, waarbij de uitstroom vooral een tekort aan technici laat zien.

Tenslotte zouden ook bedrijven meer geld moeten investeren in het opleiden van (potentieel) personeel zodat ze op langere termijn kunnen voldoen aan hun eigen vraag op de arbeidsmarkt.



2. Flexibiliseren van de arbeidsmarkt

Een trend die al zichtbaar is bij een aantal productie en logistieke bedrijven: meer flexibele arbeidskrachten en een andere mix van werknemers. Door inzet van bijvoorbeeld ICT kunnen andere doelgroepen zoals huisvrouwen actief participeren op de arbeidsmarkt.

³ Zie bijlage 3: Aanbevelingen voor een compleet overzicht

3. Mobiliseren van de arbeidsmarkt

Op termijn is er onvoldoende geschoold personeel. Middelen om het gat te dichten zijn het bevorderen van de doorstroom van hoger geschoold personeel tussen bedrijven en over de Euregionale grenzen naar werknemers zoeken waarbij het oplossen van de praktische problemen rond het aannemen van grensarbeiders een belangrijk aandachtspunt is.

4. Stimuleren van strategische personeelsplanning

Strategische personeelsplanning maakt duidelijk waar de kwalitatieve tekorten op welk niveau zich zullen voordoen over langere tijd gemeten en of men intern met personeel moet schuiven of extern moet werven. De Kamer van Koophandel ziet als een taak van de overheid en zichzelf om bedrijven te stimuleren strategische personeelsplanning te ontwikkelen.

5. Euregio beter benutten voor arbeids-, innovatie- en afzetmarkt

Wet- en regelgeving moet worden afgestemd op de behoeften van de veranderende en grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Limburg moet zich beter profileren vergeleken met de rest van Nederland als het gaat om de potentie die er zit bij universiteiten in de Euregio.

6. Verbeteren van het vestigingsklimaat

Het is de taak van de overheid om het vestigingsklimaat te verbeteren. Gemeentes zullen moeten samenwerken om elkaar te versterken in plaats van individueel te wedijveren om dezelfde doelgroepen en faciliteiten.

7. Verbeteren van de infrastructuur

De overheid moet voor een verbetering zorgen van voorzieningen op infrastructureel gebied, onder andere het wegen- en railnet en het uitbreiden van de bestemmingen van regionale luchthavens.



8. Versterking positionering en vergroten innovatief vermogen

Hier ligt een verantwoordelijkheid van de provincie om de 'bodemschatten' van Limburg op de kaart te zetten en deze actief te promoten. Mensen moeten verleid worden om in Limburg te gaan wonen en werken. De provincie zou initiatieven op het gebied van

innovatie moeten stimuleren en steunen om zo kenniswerkers van buiten de provincie aan te trekken.

9. Sterkere vertegenwoordiging en belangenbehartiging in Brussel en Den Haag

De Provincie Limburg moet zich meer profileren als pleitbezorger van regionale economische belangen op zowel nationaal als Europees niveau. De lobby, die in dit verband noodzakelijk is, moet gericht zijn op concrete voor Limburg belangrijke resultaten en niet teveel energie besteden aan het politieke spel.

10. Bewerkstelligen van een bestuurlijke krachtenbundeling

Bestuurlijke krachtenbundeling en vernieuwing is nodig om in te spelen op de kansen en bedreigingen in Limburg. Nieuwe beleidsstrategieën en creatieve allianties op basis van samenwerking binnen en tussen het gemeentelijk en provinciaal niveau zijn wenselijk. Breng sterke en zwakke punten in kaart en zet de bestuurlijke kennis over krimp om in een kans voor de provincie.

4 Bevolkingsdaling en regionale economie in Limburg: Gezamenlijke koers

Nu duidelijk is wat nodig is om een vitale economie te behouden en te versterken is het de vraag: hoe samen verder? Want dat is de uitdaging: samenwerken. Samenwerkende overheden, samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs en stevige bestuurskracht zijn nodig om dit strategische vraagstuk te kunnen oplossen.

De focus van de expertmeeting lag op bewustwording van de effecten van demografische ontwikkelingen. En dan niet alleen het besef dat de bevolking daalt maar vooral ook wat de gevolgen hiervan zijn voor de regio en in het bijzonder de regionale economie.

De lijst met veranderingsbehoeftes maakt duidelijk dat de benodigde bewustwording tijdens deze expertmeeting gerealiseerd is. Tevens is globaal ingegaan op de acties die zowel van overheid en bedrijfsleven verwacht worden zonder dit echter voldoende te concretiseren. Om tot een strategisch en integraal plan te komen gericht op synergie en gebaseerd op de lange termijn, zal er daarom logischerwijs een vervolg aan deze expertmeeting moeten komen.

De expertmeeting heeft in ieder geval voldoende bouwstenen opgeleverd voor de commissie Deetman, die de provinciale agenda voor demografische krimp gaat opstellen.



Om tot verdere concretisering van de gezamenlijke koers te komen zijn een aantal acties vastgelegd. Allereerst is een vervolgbijsamenkomst van deze expertmeeting gepland in het najaar van 2010. Verder zal er een structureel samenwerkingsverband gevormd worden tussen overheid en bedrijfsleven. Tenslotte zal ook in het najaar van 2010 een informatiebijsamenkomst worden gehouden naar aanleiding van de (tussentijdse) bevindingen van de commissie Deetman.

Bijlage 1: Lijst van deelnemers

Bedrijf/organisatie	Aanwezige	Functie
APG	dhr. G.M.H. Janssen	directeur Concern Human Resources
Bonnema Makelaars	dhr. K. Bonnema	algemeen directeur
DSM	dhr. J.L. Schneiders	directeur, DSM Nederland
Gaiapark	dhr. R. Huppertz	Directeur
Kamer van Koophandel Limburg	dhr. J.H. Urlings	projectmanager regiostimulering
Kinderopvang Humanitas	mw. J.M.F. Hol	voorzitter Raad van Bestuur
Laudy Bouw & Ontwikkeling	dhr. G.J.I. Honings	hoofd P&O
Loyalis	dhr. T.M.F. Faut	plv. voorzitter directie
MECC Maastricht	dhr. R.J.G.M. Hanssen	algemeen directeur
Medtronic BV	dhr. B. Corten	HR director
Nedcar	dhr. C. Bouckaert	executive vice president
Rabobank Roermond – Echt	dhr. P.E.G. Rempelberg	Directievoorzitter
Randstad Limburg	dhr. P.C.T. van Wersch	regio directeur Limburg
Sappi Maastricht	dhr. E. de Vries	algemeen bedrijfsdirecteur
Solland Solar	dhr. H.J.M. Roelofs	managing director
Stork Industry Services Zuidoost	dhr. W.J.L. Tillie	algemeen directeur
Provincie Limburg	dhr. L.J.P.M. Frissen	Commissaris van de Koningin
Provincie Limburg	mw. O.M.T. Wolfs	Gedeputeerde
Open Universiteit Nederland	dhr. Th.J.F.M. Bovens	Voorzitter College van Bestuur Open Universiteit Nederland en kroonlid van de SER, voorzitter Expertmeeting Bevolkingsdaling en regionale economie
Adviescommissie strategische koers voor het vraagstuk bevolkingsdaling	dhr. W.J. Deetman	Voorzitter Adviescommissie strategische koers voor het vraagstuk bevolkingsdaling
Ruimtelijk Planbureau	mw. F. Verwest	Onderzoeker
Provincie Limburg	dhr. S.M. Verstappen	Clusterhoofd Economische Zaken

Provincie Limburg	dhr. B.J.M. van Essen	Plv. hoofd afd. Strategie en Innovatie
Hogeschool Zuyd	mw. S.L. Liem	Manager Expertisecentrum Quality of Life
Hogeschool Zuyd	mw. D. Moolevliet	Projectmedewerker, organisator Expertmeeting Bevolkingsdaling en regionale economie

Bijlage 2: Voorstelronde

Mecc Maastricht, de heer R.J.G.M. Hanssen, algemeen directeur:

De heer Hanssen geeft aan zich zeker bewust te zijn van krimp en heeft hier ook direct mee te maken. Enerzijds is dit merkbaar op de arbeidsmarkt. Het is lastig kwalitatief goed personeel te vinden. Mecc Maastricht is regionaal georiënteerd dus ook wat betreft de afzetmarkt hebben zij direct met krimp te maken. Concreet merken zij dat minder mensen beurzen en congressen bezoeken en dat de mensen die komen ook minder te besteden hebben.

APG, de heer G.M.H. Janssen, directeur Concern Human Resources:

Op het gebied van de afzetmarkt geeft de heer Janssen aan dat APG geen last heeft van de effecten van krimp. Op het gebied van de arbeidsmarkt voelt APG op dit moment ook nog niet echt een sense-of-urgency. APG heeft op dit moment ongeveer de helft van haar medewerkers in Amsterdam en de andere helft in Heerlen. Ook al overweegt APG op dit moment totaal geen overgang naar Amsterdam, toch geeft zij aan indien de nood aan de man is daar heen te gaan waar zij voldoende kwalitatieve arbeidskrachten kunnen vinden. "Als het moet, dan moet het".

Randstad Limburg, de heer P.C.T. van Wersch, regio directeur Limburg:

De heer van Wersch geeft aan goed op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt mede ten gevolge van de krimp. Wekelijks heeft hij contact met zo'n 700 tot 800 bedrijven. Op basis daarvan concludeert hij dat een aantal bedrijven heel bewust zijn van de gevolgen van krimp, maar andere ook weer niet. Volgens de heer van Wersch is in Limburg al een aantal jaren sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Bedrijven geven dan ook aan in Limburg niet de juiste mensen te kunnen vinden. Wat moet er gebeuren? Een nog te maken grote stap in de verbetering van de kwaliteit en de aansluiting van het onderwijs op de behoeften van het bedrijfsleven.

Gaiapark, de heer R. Huppertz, directeur:

De heer Huppertz geeft aan zich bewust te zijn van de krimp. Heel concreet geeft hij aan dat dit te zien is aan de samenstelling van het aantal abonnementen dat zij hebben. In totaal 50.000, hiervan is 70% > 30 jaar en 30% > 50 jaar. En dit stijgt steeds. In vergelijking met andere dierentuinen is dit echt opmerkelijk. Normaal gesproken is de verdeling 50% jongeren en 50% ouderen. Het Gaiapark speelt in op deze ontwikkeling door niet alleen producten gericht op kinderen, maar ook producten specifiek gericht op ouderen te ontwikkelen.

Bonnema Makelaars, de heer K. Bonnema, algemeen directeur:

De heer Bonnema geeft aan zich bewust te zijn van de gevolgen van de demografische omslag. Hij geeft aan dat zij staan voor een zware opgave, dit door de kredietcrises en de bevolkingsdaling. Belangrijkste zichtbare punt op dit moment is waarneembaar in de nieuwbouw. Deze is met 60% tot 70% afgenomen.

Rabobank Roermond-Echt, de heer P.E.G. Rompelberg, directievoorzitter:

Op de lange termijn betekent minder mensen minder geld. Op de korte en middellange termijn is dit zeker nog niet van toepassing. Jaren geleden is de Rabobank gestart met strategische personeelsplanning. Toentertijd was al duidelijk dat er een enorme dynamiek in het bankwezen is. De crises heeft de verwachte dynamiek in het bankwezen versneld. Door centralisatie en automatisering is veel overschot ontstaan op de arbeidsmarkt. De Rabobank heeft daaruit ook veel kwaliteiten kunnen putten. Ook voor de komende jaren verwacht de Rabobank nog voldoende geschikt personeel te kunnen werven. Op de lange termijn verwachten zij echter ook een kentering die zal omslaan naar krimp.

Laudy Bouw & Ontwikkeling, de heer Honings, hoofd P&O:

Aan één kant is een afname in de normale bouw te verwachten aan de andere kant wordt een stijgende vraag naar vervangingsbouw verwacht die gericht is op de veranderende demografische opbouw. Om aan deze vervangingsvraag te kunnen voldoen zijn geschikte vaklieden nodig. Op dat punt geeft de heer Honings aan een probleem te voorzien. Er is namelijk veel concurrentie op de arbeidsmarkt. Met name in de bètawereld vormt dit een bedreiging.

De verwachting is dat deze groep vaklieden alleen maar kleiner wordt doordat ook minder kinderen geboren worden.

Kinderopvang Humanitas, mevrouw J.M.F. Hol, voorzitter Raad van Bestuur:

Kinderopvang Humanitas is een landelijke organisatie. Mevrouw Hol geeft aan dat in delen van Limburg en in delen van de Achterhoek een daling verwacht wordt van het aantal klanten/kinderen. In werkelijkheid is de laatste jaren hier de grootste groei aanwezig. Dit is deels te verklaren doordat gemeentelijke overheden veel investeren op het gebied van integratie en zij stimuleren door middel van diverse programma's participatie op de arbeidsmarkt. Dit heeft een positieve invloed op de kinderopvang. Er is sprake van een zekere inhaalvraag. In Zuid-Limburg zijn de vrouwen achtergebleven in de participatie op de arbeidsmarkt. Verder geeft mevrouw Hol aan dat Kinderopvang Humanitas te maken heeft met een instroom van te laag opgeleide werknemers in Zuid-Limburg. Kinderopvang Humanitas speelt hier op in door te investeren in bijscholing.



Stork Industry Services Zuidoost, de heer W.J.L. Tillie, algemeen directeur:

De heer Tillie geeft aan zeker bekend te zijn met de effecten van bevolkingsdaling. Op het gebied van de arbeidsmarkt geeft hij aan dat het lastig is goed opgeleide jongeren aan te trekken. Enerzijds doordat er weinig jongeren voor de techniek kiezen en anderzijds doordat het onderwijs niet goed aansluit bij hetgeen het bedrijfsleven behoefte aan heeft. Ook het ontbreken van de juiste arbeidsmentaliteit bij Nederlandse jongeren in vergelijking met Belgische jongeren is opmerkelijk. In 2007/2008 lag er een plan klaar om de activiteiten van het bedrijf fors uit te breiden. Hiervoor zouden ook meer mensen aangenomen worden. Zowel om de uitstroom op te vangen, maar ook vooral om de nieuwe activiteiten uit te voeren. Dit had meerdere redenen, waaronder: te kunnen anticiperen op de demografische ontwikkelingen, de leeftijdsopbouw binnen het bedrijf gunstig te kunnen beïnvloeden en te anticiperen in de opstart die zij op strategisch niveau wilde maken. Door de economische crises is dit niet voortgezet. De activiteiten zijn gedaald waardoor Stork als het

ware weer een paar jaar terug in de tijd is gezet. Op dit moment vindt stabilisatie plaats.

Loyalis, de heer T. Faut, plv. directievoorzitter:

Loyalis bevindt zich op de financiële markt. De heer Faut schat dat deze markt 20% tot 25% geautomatiseerd is. Hij verwacht dat dit de komende jaren nog exponentieel gaat groeien. Hij verwacht dat dit rond de 70% tot 80% gaat liggen. Dit heeft tot gevolg dat Loyalis een tekort gaat krijgen aan hoger opgeleid personeel. Hier hebben zij nu al last van en zij verwachten dat dit tekort ook exponentieel gaat stijgen.

De heer Faut geeft verder aan dat er met betrekking tot het onderwerp "Bevolkingsdaling en regionale economie" altijd veel aandacht uitgaat naar toekomstige bedrijven. Hij wil graag nadrukkelijk aandacht vragen voor reeds bestaande en gevestigde bedrijven om voor hen de omstandigheden te verbeteren. De klassieke fout die wordt gemaakt is dat het aantrekken van nieuwe klanten vele malen duurder is dan het behouden van het goede en bestaande. Daarom de vraag aandacht om efficiënter en effectiever te werk te gaan door meer focus op het verbeteren van omstandigheden voor bestaande bedrijven.

Sappi Maastricht, de heer E. de Vries, algemeen bedrijfsdirecteur:

De heer de Vries geeft aan een knelpunt te ondervinden op het gebied van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. De kwaliteit van het onderwijs in Nederland is onder de maat. De basis is niet goed. Dit geldt voor MBO, HBO en universitair niveau. Hij geeft aan dat dit een groot zorgpunt is zeker wanneer de vergelijking gemaakt wordt met de kwaliteit van het onderwijs dat in België wordt gegeven. Daar is dit totaal niet van toepassing. De heer de Vries geeft aan dat Sappi Maastricht zich voelt als "reparateur" van de Nederlandse onderwijsvernieuwing. Verder geeft hij aan of we ons de vraag niet moeten stellen of mensen van jonge leeftijd wel in Limburg willen wonen.

Medtronic BV, de heer B. Corten, HR director:

Voor de afzetmarkt is de krimp gunstig gezien de producten die Medtronic afzet. De heer Corten geeft aan dat Medtronic de laatste

jaren ook zeker meer internationaal georiënteerd is. Dit heeft veel voordeel opgeleverd en hij pleit ervoor dat ook andere bedrijven vanuit een internationaler en euregionaler perspectief gaan ondernemen. Hier liggen naar verwachting kansen die benut kunnen worden.

Solland Solar, de heer H.J.M. Roelofs, managing director:

Solland Solar is een bedrijf dat de laatste jaren erg gegroeid is. Toch hebben zij erg veel last van de kredietcrises. Het bedrijf heeft veel geïnvesteerd in procesoperators. Innovatie was tot zes maanden geleden nauwelijks nodig. Nu moet het bedrijf zich onderscheiden om succesvol te ondernemen. De heer Roelofs noemt dat Avantis als open innovatieplatform alle mogelijkheden moet krijgen en dat dit ook gestimuleerd moet worden door de overheid. Solland Solar is ook met betrekking tot de arbeidsmarkt euregionaal georiënteerd. Zo hebben zij veel hoger opgeleiden in dienst die uit Duitsland komen. Zij merken dat naar mate zij meer investeren in innovatie dit als trigger werkt om potentiële werknemers van verder weg te verleiden om te komen werken bij Solland Solar.

Nedcar, de heer C. Bouckaert, executive vice president:

Nedcar kent een leeftijdsopbouw van een gemiddelde van 45 jaar. De heer Bouckaert geeft aan op dit moment geen moeite te ervaren geschikt personeel te vinden. Nedcar heeft niet perse behoefte aan jonge werknemers. Het is de uitdaging een goede match te krijgen tussen het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag. Het investeren in mobiliteitscentra om in te spelen op de huidige en toekomstige behoeften is een belangrijk aandachtspunt voor Nedcar.

DSM, de heer J.L. Schneiders, directeur, DSM Nederland:

De heer Schneiders geeft aan dat er sprake is van een verschil in de effecten van de demografische ontwikkelingen op de korte en lange termijn. Op de lange termijn durft de heer Schneiders de stelling aan: “Daar waar geen krimp is, is geen economie en daar waar geen economie is, is geen krimp”. Op de korte termijn heeft DSM tot 2016 een verversingsgraad van 60%. De gemiddelde leeftijd van het personeel van DSM is 55 jaar. DSM geeft aan op dit moment niet te weten hoe zij aan nieuwe werknemers



kunnen komen om aan deze verversingsgraad te kunnen voldoen,
want in deze regio zij ze in ieder geval niet.

Bijlage 3: Aanbevelingen

Veranderingsbehoeften

1. Flexibiliseren van de arbeidsmarkt

Aan de hand van het volgende voorbeeld wordt dit punt toegelicht. Randstad Limburg werkt vanuit een basis flexibilisering naar een bredere toepassing hiervan. Met behulp van ICT toepassingen wordt het andere doelgroepen (bijvoorbeeld huisvrouwen) mogelijk gemaakt actief op de arbeidsmarkt te participeren op een flexibele wijze. De heer van Wersch ziet flexibilisering van de arbeidsmarkt als een trend waarbij Vodafone en Mitsubishi al als voorbeelden te noemen zijn. (De trend loopt voor in productie en logistieke bedrijven.)

Uitleg aan de hand van de toepassing bij Mitsubishi:

Door de logistieke en productieprocessen binnen dit bedrijf zijn zij genoodzaakt voorop te lopen om in te spelen op de effecten van bevolkingsdaling. Dit doen zij mede door de toepassing van flexibilisering waarbij Randstad Limburg hen ondersteunt. Dit doen zij door:

- Eén stap verder te kijken dan naar de klant zelf. Zij kijken als het ware naar de klant van de klant en redeneren vervolgens terug. Vragen die gesteld worden zijn:
 - Wanneer heeft het betreffende bedrijf het druk, waar liggen de pieken en dalen?
 - Welke procesanalyse kan hier van gemaakt worden?

Deze vragen zijn de afgelopen twee jaar beantwoord en dit heeft geleid tot:

- Een afname van het aantal fulltimers.
Zij zijn minder gaan werken of zijn over gegaan naar een ander job.
- Groepen van werknemers die worden ingezet op het patroon van Mitsubishi.
Hierdoor ontstaat een mix van werknemers (studenten, huisvrouwen, 65-plussers).

Door deze vorm kan Mitsubishi in Limburg gevestigd blijven.

De heer van Wersch geeft aan dat Randstad Limburg nu zeven bedrijven heeft die graag flexibilisering willen invoeren door deze constructie toe te passen.

2. Mobiliseren van de arbeidsmarkt

De verwachting is dat bedrijven op de lange termijn onvoldoende geschikt personeel kunnen werven. Om te voorkomen dat bedrijven zich verplaatsen naar gebieden waar zij wel voldoende personeel kunnen werven is het van belang dat de arbeidsmarkt gemobiliseerd wordt. Nu wordt nog vaak gekeken naar de arbeidsmarkt binnen Nederland. Dit terwijl bijvoorbeeld de euregio ook kansen biedt. In de praktijk blijkt echter dat er talloze drempels zijn om arbeiders van over de grens aan te nemen. Een inventarisatie van deze knelpunten, een passende oplossing en de uitvoering daarvan is een belangrijk aandachtspunt.

Een andere gewenste vorm van mobiliseren van de arbeidsmarkt is gewenst in de vorm van een op te richten mobiliteitscircuit. Dit mobiliteitscircuit moet op een hoog niveau op gang worden gebracht waarbij niet met “oud vuil” geschoven wordt, maar juist met de potentials. Dit met als doel mensen losser te maken van het bedrijf en meer leerervaring mee te geven. Dit kan juist heel aantrekkelijk werken voor nieuwkomers.

3. Stimuleren van strategische personeelsplanning

Een aantal bedrijven hebben aangegeven strategische personeelsplanning als belangrijk onderdeel binnen hun bedrijf te hebben verankerd. Met behulp van een planning kan gericht worden ingespeeld op de toekomstbehoeften.

Strategische personeelsplanning wordt ook wel eens verward met personeelsprognoses. Personeelsprognoses worden gemaakt door het uitvoeren van onderzoeken en berekeningen, zodat de verwachtingen helder worden van de behoeften op het gebied van personeel over bijvoorbeeld een periode van 5 jaar. Vaak wordt de kwantitatieve mismatch aangetoond terwijl de kwalitatieve mismatch nog niet duidelijk is. Bij een gedegen strategische personeelsplanning

is duidelijk op welke niveaus tekorten ontstaan. En of deze tekorten intern opgelost kunnen worden door met personeel te schuiven of dat hiervoor extern geworven moet worden.

De prognoses vormen het voorwerk en stap twee is de belangrijke concretisering. De Kamer van Koophandel ziet het als een taak van de overheid en haar zelf bedrijven hiervan bewust te maken en hen te sensibiliseren, zodat bedrijven strategische personeelsplanning vervolgens zelf gaan toepassen.

4. Verbeteren van het vestigingsklimaat

Bedrijven hebben aangegeven dat het noodzakelijk is het vestigingsklimaat te verbeteren om goed in te kunnen spelen op de effecten van bevolkingsdaling op de regionale economie.

De overheid moet ervoor zorgen dat er in Limburg een goed vestigingsklimaat komt dat aansluit bij de behoeften van hoger opgeleiden waardoor bedrijven meer juist personeel kunnen werven in de omgeving waar zij gevestigd zijn en de bedrijven niet genoodzaakt zijn te verhuizen naar daar waar wel het juiste personeel te krijgen is.

Wanneer gekeken wordt naar een toepassing hiervan op gemeentelijk niveau kan het voorbeeld van Roermond worden gegeven. Roermond kent namelijk voor de komende jaren zeker nog een groeiscenario, zeker wat betreft de bedrijvigheid (in de verdere toekomst wordt wel een daling van het aantal inwoners verwacht), dit door het gevoerde speerpuntenbeleid van met name de gemeente Roermond. Zij hebben ingezet op retail (designer outlet als trigger). Dit heeft ondermeer de werkgelegenheid en het ondernemerschap gestimuleerd. De mensen die komen werken en de ondernemers die worden aangetrokken hebben ook woningen nodig. Om dit op te vangen is het plan "Olderveste" uitgevoerd waarbij een hele nieuwe wijk is opgezet met een link naar wonen, werken en recreatie.

Idealiter is gewenst een dergelijk plan voor heel Limburg uit te voeren waarbij rekening wordt gehouden met sterktes en zwaktes per gemeente, gericht op synergie.

Concreet moet gedacht worden aan onder andere:

- een internationale school;
- geschikte woningen voor kenniswerkers in een campusachtige infrastructuur;
- goede sportfaciliteiten;
- en innovatie, bijvoorbeeld door ondersteuning van campussen en kenniscentra.

Innovatie kan namelijk ook als trigger werken voor werknemers, zoals de heer Roelofs van Solland Solar reeds ervaren heeft.

5. Verbeteren van de infrastructuur

Ook op infrastructureel gebied moeten voorzieningen worden getroffen. Het vervallen van de vlucht vanuit Beek naar Amsterdam is een voorbeeld van achteruitgang in plaats van vooruitgang.

Concreet moet gedacht worden aan onder andere:

- een lokale luchthaven met een verbinding naar bijvoorbeeld Amsterdam;
- een goed railnet;
- verbeteren van de A73 en de N82, dit zeker gezien de vorm van de provincie die erg langgerekt is.



6. Verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Het bedrijfsleven geeft aan een kwalitatieve mismatch tussen de onderwijs-arbeidsmarkt te ervaren. Schoolverlaters en afgestudeerden beschikken niet over de kennis en capaciteiten waar het bedrijfsleven om vraagt. Enerzijds zit dit in harde kennis die onvoldoende aanwezig is en anderzijds zit dit in de falende mentaliteit van schoolverlaters en afgestudeerden uit Nederland. Het bedrijfsleven geeft aan een voorkeur te hebben voor schoolverlaters en afgestudeerden uit België waar de kwaliteit vele male hoger ligt en beter aansluit bij hetgeen het bedrijfsleven behoefte aan heeft. Het bedrijfsleven geeft aan dat zij hier nu al een deel verantwoordelijkheid in nemen door samen te werken met

onderwijsinstellingen om te komen tot bijvoorbeeld passende onderwijsmodules.

- Ook kwantitatief gezien sluit de onderwijsmarkt niet aan op de arbeidsmarkt. Zo is er in de techniek in toenemende mate te weinig aanbod van schoolverlaters en afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Het bedrijfsleven probeert dit positief te beïnvloeden door de techniek op allerlei manieren te promoten.
- Ontwikkelen van commonsense bij bedrijven met betrekking tot het opleidingsbelang van (potentieel) personeel. Nu willen bedrijven hier nog niet altijd in investeren, terwijl zij hierdoor op de lange termijn wel beter kunnen inspelen op hun toekomstige vraag op de arbeidsmarkt. Randstad Limburg wil hier een rol in spelen door groepen op te leiden en zelfs de rol te vervullen om potentiële werknemers op contract te nemen waardoor werkgevers geen risico lopen te investeren in potentials die ze uiteindelijk geen baan kunnen geven. Randstad Limburg heeft er vertrouwen in dat de mensen die zij opleiden sowieso in de toekomst kunnen worden geplaatst op de arbeidsmarkt.

7. Versterken positionering en vergroten van het innovatief vermogen

Concreet moet gedacht worden aan onder andere:

- Ontwikkelen servicepunten in Limburg, die ingezet worden om mensen te verleiden naar Limburg te komen en hen te informeren over Limburg en de weg te wijzen waarnodig. Bijvoorbeeld ook hulp bieden wanneer behoefte is werk te zoeken voor de partner, onderwijs voor de kinderen, etc. Een ander initiatief dat via het servicecentrum kan lopen is het geven van een introductiepakket voor Limburg in de trant van de “blijde doos voor zwangere” voor mensen die in Limburg komen wonen.
- Laat de Provincie Limburg de “bodemschatten” van Limburg beter in kaart brengen als kansen en dit juist communiceren, zodat deze ook benut kunnen worden. En waar nodig moet de Provincie Limburg investeren in deze bodemschatten om deze gereed te maken voor gebruik. Het is van belang om

het zo te communiceren dat de ene bodemschat de ander versterkt.

- Innovatief vermogen vergroten. DSM probeert bijvoorbeeld met de chemelot campus een uniek kenniscentrum te ontwikkelen dat een place to be vormt en aantrekkingskracht heeft op kenniswerkers. Door de komst van bekende kenniswerkers worden van zelf weer nieuwe kenniswerkers aangetrokken. De kenniswerkers bestaan meestal uit jonge mensen met een gezin die op hun beurt ook weer een positieve impuls geven aan de regionale economie. De Provincie Limburg zou dergelijke initiatieven moeten stimuleren en ondersteunen.

8. Euregio beter benutten zowel voor arbeidsmarkt, afzetmarkt en kennisontwikkeling

De overheid moet de wet- en regelgeving afstemmen/flexibiliseren op de behoeften van de arbeidsmarkt, rekening houdende met de dynamische inzet van werknemers uit de euregio in een veranderende arbeidsmarkt als gevolg van bevolkingsdaling en de effecten daarvan op de regionale economie. Bijvoorbeeld:

- Vaste regels met betrekking tot arbeidstijden
- Meldingsplicht
- Ect.



Limburg kan zich beter profileren ten opzichte van de rest van Nederland op basis van het potentieel dat zit bij de universiteiten in de omgeving (Leuven, Aken, Maastricht)

9. Meer lobby/sterkere vertegenwoordiging/belangbehartiging richting Den Haag en Brussel

De Provincie Limburg moet richting Den Haag en Brussel een gemeenschappelijk behoefte voor de regio uit dragen. Dit gericht op concrete resultaten waarbij zoveel mogelijk voorkomen wordt dat energie gaat zitten in politiek.

10. Bewerkstelligen van een bestuurlijke krachtenbundeling

De verwachting is om vanuit een bestuurlijke krachtenbundeling beter in te kunnen spelen op de kansen en bedreigingen binnen Limburg, waarbij met nadruk over de grenzen heen gekeken wordt. Waarbij gemeenten de opdracht wordt gegeven een nieuw strategisch kader te formuleren en te kijken naar vooral de kansen en daarna naar de bedreigingen in hun gemeente.

De kracht zit er in om de sterktes en zwaktes in kaart te brengen op individueel (gemeentelijk) en collectief (provinciaal) niveau en niet alleen op groei in te zetten en dit beter uit te putten.

Vanuit de bestuurlijke krachtenbundeling is het goed dat de Provincie Limburg gemeenten bewust maakt van de verantwoordelijkheid die zij kunnen oppakken om bedrijven een doorstart te kunnen laten maken door een investering te doen. Dit afgewogen tegen de uitkeringen die zij dan moeten betalen voor de werklozen als een dergelijk bedrijf failliet gaat.

