

Talent opgave in Beeld

Eén van de doelen bij de strategische opgave “aantrekkelijk Enschede” is: “In Enschede wordt talent aangetrokken, vastgehouden en ontwikkeld”. In dit document nemen we jullie mee in de stand van zaken op dit doel en vragen we jullie om mee te denken over het actieplan dat hieruit volgt.

In de begroting hebben we onderstaande tekst opgenomen bij het doel ‘In Enschede wordt talent aangetrokken, vastgehouden en ontwikkeld’.

De beroepsbevolking in Enschede en Twente gaat dalen in de komende decennia. Dit kan er toe leiden dat bedrijven op de langere termijn gaan verplaatsen naar gebieden met meer potentiële werknemers. Daarom moet Enschede kwalitatief groeien om veerkrachtig te blijven als stad. Over 10 jaar is het inwoneraantal gegroeid naar 170.000 inwoners. Al het talent is belangrijk voor de Enschedese/Twentse economie, maar vraagt om verschillende aanpakken. Het praktisch geschoold talent werkt veelal op de plek waar ze wonen en daarom koesteren we deze grote, waardevolle groep en zetten we in op ontwikkeling van deze groep. Het werken aan dit deel van de opgave hangt heel erg samen met het arbeidsmarktbeleid vanuit de opgave “inclusief Enschede”. Voor de theoretisch geschoolden is de aanpak meer gericht op het aantrekken en vasthouden. We zien dat deze groep flexibeler is in het bepalen van hun woon- en werkplek. Bijvoorbeeld jongeren trekken wel naar Enschede om hier te studeren, maar verhuizen daarna naar een grotere stad. De bereikbaarheid van banen speelt hierbij een grote rol. Vandaar dat we inzetten op meer baankansen in onze stad/regio en aantrekkelijke en diverse voorzieningen.

Op 08 november 2021 is de motie ‘Voorbereiding deltaplan talentbehoud’ aangenomen (zie bijlage 1). Naar aanleiding van deze motie zijn wij aan de slag gegaan met een uitgebreide inventarisatie van alle acties die lopen in het kader van talent. Om een goed beeld te creëren hebben we gesprekken met verschillende interne en externe stakeholders gevoerd. Deze inventarisatie geeft inzicht in bindende thema’s voor de verschillende doelgroepen binnen de “talentopgave”.

Deze inventarisatie is zeker niet alomvattend maar schetst een goed beeld van de huidige situatie.

Inhoudsopgave

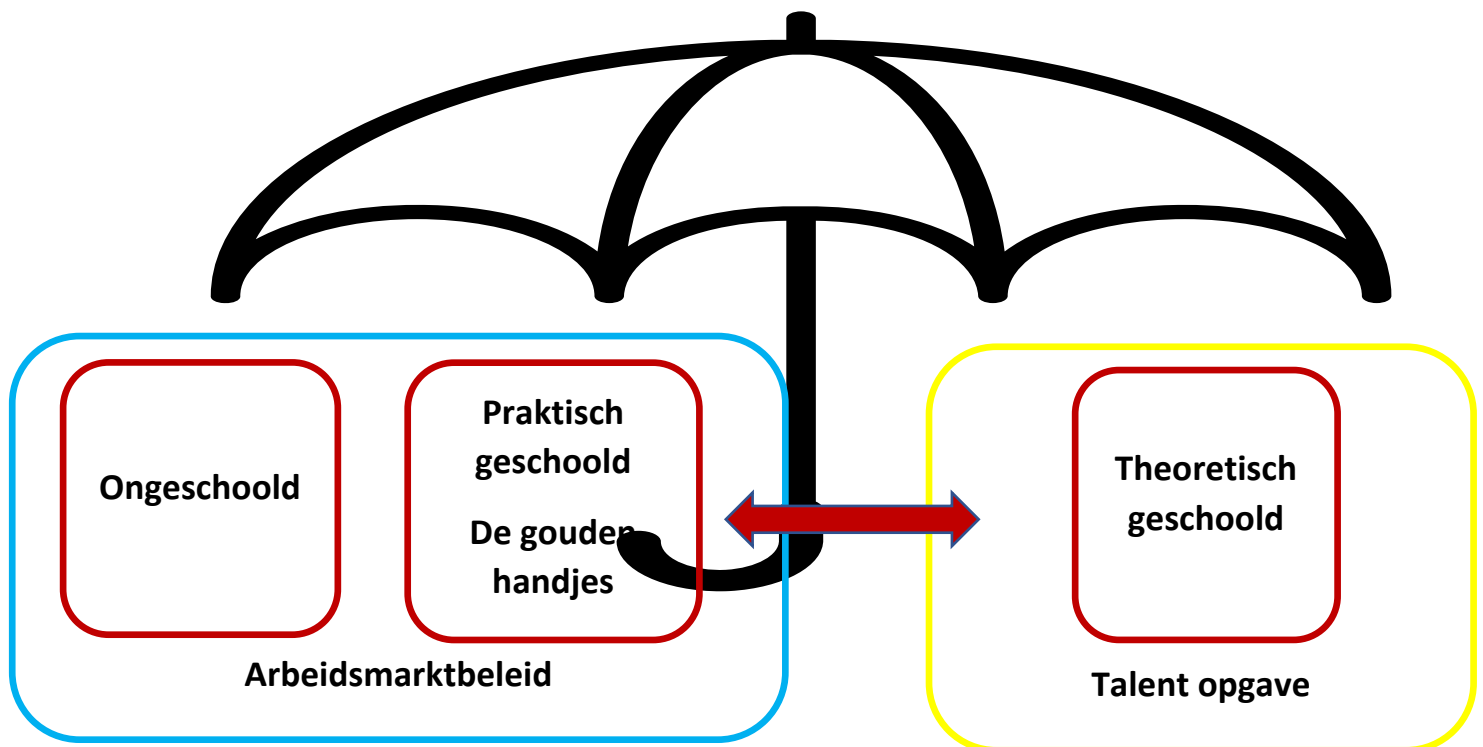
1. Inventarisatie van de huidige situatie	3
1.1 Wat verstaan we onder talent?	3
1.2 Doelgroepenbenadering	5
1.3 Bindende factoren voor een aantrekkelijke stad	6
1.4 Wat is er al bekend per doelgroep	6
1.5 Wat (gaan) we of externe partners doen voor de verschillende doelgroepen in Enschede, en wat ontbreekt er?	7
1.6 Wat is er al bekend over de Twentse arbeidsmarkt?	10
2. Hoe bind je talent?	14
2.1 Binding met de regio	14
2.2 Kansen op de arbeidsmarkt	14
2.3 Dynamische leefomgeving (sociale cohesie)	15
3. Conclusie	16
BIJLAGEN	18
Bijlage 1: Motie ‘voorbereiding Deltaplan Talentbehoud’	18
Bijlage 2: Model aantrekkelijke stad	19
Bijlage 3: Bronnen	20
Bijlage 4: Inzicht in de doelgroepen	21
Bijlage 5: Inzicht in activiteiten voor de doelgroep (door externe partijen)	25

1. Inventarisatie van de huidige situatie

De talent opgave bevat verschillende aspecten en vraagt om samenwerking met diverse partijen. Wij zijn als gemeente niet alleen aan zet en ook niet op alle onderdelen in de lead. Om te kunnen bepalen wat we moeten gaan doen de komende jaren en waar onze rol ligt, is het nodig om eerst inzicht te krijgen in de opgave. In dit hoofdstuk geven we inzicht in de doelgroep, wat is er bekend over de doelgroep en hoe ziet de Twentse arbeidsmarkt er nu uit en in de toekomst.

1.1 Wat verstaan we onder talent?

Talent komt in meerdere vormen. Iedereen heeft talent en ieder talent is belangrijk voor onze stad. Alle talenten hebben we gebundeld onder de grote 'paraplu talent'. Echter zijn er voor de verschillende talent doelgroepen verschillende opgaven/uitdagingen. We hebben namelijk te maken met een grote groep talent dat woonachtig is in Enschede. Het merendeel daarvan zal ook in Enschede/Twente aan het werk gaan. Zoals beschreven in de inleiding moeten we deze groep koesteren. Bij deze groep talent zetten we vooral in op ontwikkeling. Dit gebeurt binnen het onderdeel 'Enschedese Arbeidsmarkt Aanpak'. Daarnaast hebben we te maken met een groep talent dat flexibeler is in het bepalen van hun woon- en werkplek. Dit zijn vooral de hbo/wo geschoolden. Deze groep heeft ook een toegevoegde waarde voor de ontwikkeling van de regionale economie en Enschede. De acties die we voor deze doelgroep doen, vallen onder het doel 'talent wordt aangetrokken, vastgehouden en ontwikkeld'.



Deze tabel geeft weer dat iedere Enschedeër talent heeft. Voor bepaalde groepen gelden specifieke uitdagingen; en die uitdagingen pakken we op binnen verschillende beleidsvelden en opgaven.

Ongeschoold talent	Door te scholen talent mbo → hbo	In te passen talent	Onbenut talent	Aan te trekken en te behouden talent
Uitdagingen (problematiek) op diverse beleidsvelden	KANS: Doorontwikkelen op skills / cursussen i.p.v. meerjarige opleidingen	Arbeidsbeperkingen (kan ook taal zijn)	hbo/wo die in de bijstand/of UWV zit Nuggers Lage arbeidsproductiviteit van de beroepsbevolking (in Twente lager dan de rest van NL)	- Vakkrachten - hbo/wo
	Verbinding met de talentopgave <i>Er is een overschot aan beschikbare mbo'ers (verdwijnende middenkader in de arbeidsmarkt) en een tekort aan hbo'ers. Omscholen naar een volledig diploma heeft een te laag slagingspercentage. Omscholen naar de juiste skills voor de arbeidsmarkt kan een oplossing zijn.</i> <i>Er is ook een tekort aan mbo'ers in bepaalde branches (bijv. techniek). Omscholen van mbo'ers naar de juiste skills voor deze banen, biedt ook kansen.</i>	Verbinding met de talentopgave <i>Inzet internationals, statushouders en arbeidsmigranten (in alle vormen)</i>	Verbinding met de talentopgave <i>Benutten van al het beschikbare talent dat in de regio is en ook in de regio wil blijven.</i>	<i>Hoe zorgen we dat we meer vakkrachten en hbo/wo geschoolden aantrekken en behouden voor de Twentse arbeidsmarkt?</i>

1.2 Doelgroepenbenadering

Op basis van de bevolkingsprognose van het CBS verwachten we in Enschede te groeien naar 170.000 inwoners in 2035. Een stijging van 9.500 inwoners. Omdat is gebleken dat praktisch geschoolden eerder geneigd zijn om te gaan werken in de regio waar zij wonen, zet de talentopgave zich vooral in op het aantrekken en behouden van theoretisch geschoolden. Dit is een groep die in grote getalen naar Enschede trekt voor de studie, maar die op de langere termijn vaak doorverhuizen naar een andere stad. Hoe kunnen we deze groep beter vasthouden?

Zoals in de tabel hierboven weergegeven zit er ook grote potentie in vele andere doelgroepen die buiten de theoretisch geschoolden doelgroep vallen. Deze potentie moeten we daarom ook zeker benutten. De acties voor deze doelgroepen staan beschreven in de Enschedese Arbeidsmarkt Analyse (EAA). Het voorliggende document zal zich verder focussen op het aantrekken en behouden van theoretisch geschoolden (de talentopgave).

Om tot een actiegerichte agenda te komen, stellen we voor om een doelgroepenbenadering te hanteren. Een doelgroepenbenadering is een vraag gestuurd instrument. Het doel is om een groep gebruikers te onderscheiden in verschillende gebruikersgroepen, in doelgroepen. Als we deze doelgroepen goed leren kennen, kunnen we hen zo goed mogelijk bedienen. De hbo/wo 'talenten' vallen binnen verschillende doelgroepen en behoeven daarom ook verschillende benaderingen.

Binnen de talentopgave onderscheiden wij de **volgende doelgroepen**:

1. Middelbare scholier regio Twente (havo/vwo) [12 – 19 jaar]
2. Studenten [20 – 24 jaar]
 - a. Nationale hbo/wo student uit Twente
 - b. Nationale hbo/wo student die naar Twente komt
 - c. Internationale hbo/wo student
3. Young professionals [25 – 29 jaar]
 - a. Professional opgegroeid en gebleven in Twente
 - b. Professional opgegroeid in Twente, maar elders woonachtig ('hunkertukker')
 - c. Professional opgegroeid en woonachtig in overig NL
 - d. Internationaal
4. Professional [30 – up jaar]
 - a. Professional opgegroeid en gebleven in Twente
 - b. Professional opgegroeid in Twente, maar elders woonachtig ('hunkertukker')
 - c. Professional opgegroeid en woonachtig in overig NL
 - d. Internationaal

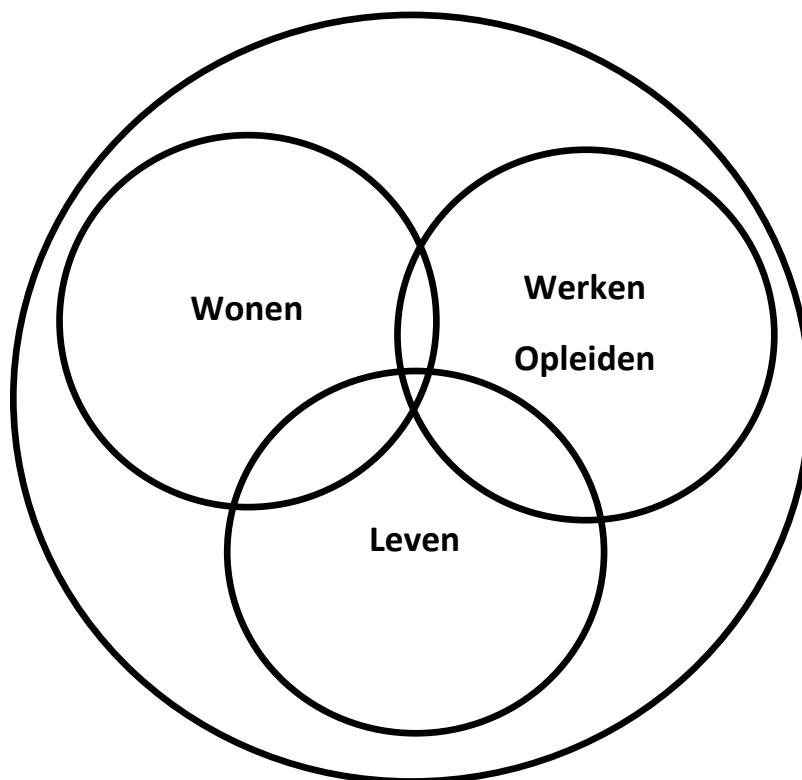
1.3 Bindende factoren voor een aantrekkelijke stad

Om talent aan je stad te binden zijn drie factoren belangrijk; wonen – werken/onderwijs – leven. De balans tussen deze factoren is van belang om een aantrekkelijke stad te kunnen zijn.

Overkoepelend is het belangrijk om rondom deze drie bindende factoren te **communiceren** naar enerzijds je huidige inwoners en anderzijds je potentiële inwoners (profilering/communicatie).

Bovenstaande factoren hangen nauw samen met de indicatoren van het model aantrekkelijke stad (zie bijlage 2).

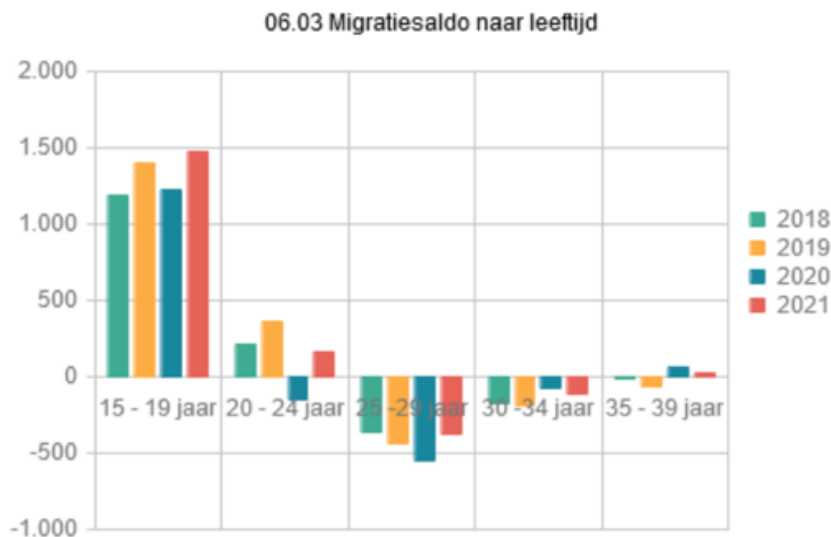
Dit model stelt dat het economisch succes van een Nederlandse stad wordt afgemeten aan de verschillen in werkgelegenheidsgroei tussen steden. Bevolkingsgroei is hierbij een van de verklarende variabelen, maar ook de bevolkingssamenstelling speelt een rol. Het aandeel theoretisch opgeleiden is de eerste indicator voor de voorraad menselijk kapitaal in steden. De tweede indicator voor het menselijk kapitaal is 'de creatieve klasse'. In het model aantrekkelijke stad worden theoretisch opgeleiden naar de stad getrokken door agglomeratievoordelen (werk en leven) en woonattracties (wonen). Die theoretisch geschoolden zorgen vervolgens voor economische groei.



1.4 Wat is er al bekend per doelgroep

Per doelgroep hebben we geïnventariseerd wat we al weten over de doelgroep kijkende naar de verschillende bindende factoren. Dit hebben we gedaan op basis van een aantal onderzoeken, zie bijlage 2. Dit overzicht is niet alomvattend, maar geeft een duidelijk beeld van de huidige situatie.

Allereerst een algemeen beeld over het migratiesaldo per leeftijdsgroep voor de gemeente Enschede (zie tabel onder deze tekst). Om de grafiek leesbaar te houden is gekozen voor de leeftijdsgroepen tussen 15 en 40 jaar. Dit zijn ook de groepen waar we ons vooral op inzetten bij de doelstelling "aantrekken en vasthouden van talent". De migratie in de leeftijdsgroep 15-19 hangt sterk samen met het aantal jongeren dat in onze stad komt studeren.



Bron; BRP

Wat je sterk ziet in deze tabel is dat we per saldo de meeste mensen winnen in de leeftijdsgroep van 15-19 jaar (de leeftijd dat mensen gaan studeren). De groep die we per saldo het meest verliezen, is de leeftijdsgroep vanaf 25 jaar. Talent dat begint aan het werkzame leven. De groep die het Twentse bedrijfsleven nodig heeft. Talent dat gaat groeien en daardoor ruimte heeft om meer middelen te besteden in de stad. En de periode waarin de gezinssamenstellingen zich gaat vormen (is in regel pas later bij leeftijdsgroep: 30-34 jaar wordt vaak gezien als de gezinsvormende leeftijdsgroep). Kortom talent dat we nodig hebben om onze stad levendig en aantrekkelijk te houden zien wegtrekken.

Uit onze inventarisatie (dmv gesprekken met partners, respondenten uit interviews/enquêtes) blijkt dat de voornaamste redenen om te blijven zijn:

in onderstaande opsomming geven de + en – aan of het al op orde is.

- Betaalbare huisvesting (+)
- Carrièrekanen en de bekendheid daarvan (-)
- Divers aanbod aan cultuur, intellectuele voorzieningen, natuur (+/-)
- Goede communicatie, vindbare informatie (+/-)

In bijlage 3 staat een uitgebreid overzicht per doelgroep per thema.

1.5 Wat (gaan) we of externe partners doen voor de verschillende doelgroepen in Enschede, en wat ontbreekt er?

De laatste jaren hebben diverse werkvelden binnen de gemeente Enschede al aandacht voor deze verschillende talent groepen en gebeurt er gelukkig ook al het nodige. In het onderstaande overzicht hebben we inzichtelijk gemaakt per doelgroep wat we al doen en wat we de komende jaren gaan

doen. We hebben bij de onderdelen wonen – werken & opleiden – leven, ook de doelen uit de doelenboom benoemd. Op deze manier hopen we dat het inzichtelijker wordt? wat we waar doen en waar dat terug te vinden is. In bijlage 5 staat een overzicht van de inventarisatie die gemaakt is op basis van verschillende gesprekken, bestaande onderzoeken en enquêtes. Hieronder hebben we per doelgroep aangegeven, wat er al is en wat er dus nog ontbreekt.

Middelbare scholieren [12 – 19 jaar]

Je kunt niet vroeg genoeg beginnen om te laten zien wat de mogelijkheden zijn in Twente. Dit kan op diverse gebieden, echter jongeren zullen nog niet openstaan voor alle informatie, omdat een aantal zaken nog ver weg zijn. We denken dat het belangrijk is om daar waar mogelijk al verbindingen te maken. Ze moeten met een goed gevoel kijken naar de stad en weten dat ze er kunnen blijven of altijd terug kunnen komen. Hieronder vind je de highlights van wat er al gebeurt voor deze doelgroep, door ons of externe partners en wat er nog ontbreekt. In bijlage 4 vind je een volledig overzicht.

Wat gebeurt er al:

- Diverse scholen in Enschede hebben projecten met kennisinstellingen of bedrijven. Dit kan nog wel versterkt worden.
- De kennisinstellingen hebben diverse opendagen per jaar

Wat ontbreekt:

- Inzicht in alle studiemogelijkheden in Twente.
- Betrekken in de city marketing, informeren over coole uitjes enz.
- Hippe plekken in de stad (skatepark, events gericht op deze doelgroep). Bedrijven hebben aandacht voor de studenten, maar wellicht is het goed om ook deze groep al te betrekken.

Studenten [20 – 24 jaar]

Studenten die in Enschede studeren moeten hier de tijd van hun leven hebben. Enschede moet ook gezien worden als één van de studentensteden in NL. We hebben alles in huis om dat waar te kunnen maken: een breed aanbod aan opleidingen, beschikbare en betaalbare huisvesting en er is voldoende te beleven. Echter er is ook zeker ruimte voor verbetering, want we worden nog niet altijd gezien als 'de studentenstad'. Hieronder vind je de highlights van wat er al gebeurt voor deze doelgroep, door ons of externe partners en wat er nog ontbreekt. In bijlage 4 vind je een volledig overzicht.

Wat gebeurt er al:

- Jaarlijks maximaal 500 studenten woningen tot een maximum van 3.500 woningen totaal
- Eén platform voor huisvesting, Roomspot (NL en EN)
- Website, Study in Enschede, alle informatie speciaal voor studenten, met ook een studenten uit agenda
- Talent Portal (twente.com), informatie over wonen, werken, opleiden en leven in Twente (NL en EN)
- Creatieve broedplaatsen en werkplekken creëren via BIS instellingen.
- Regiodeal projecten voor talent behoud (20 projecten – regie Twente Board)
- EnschedeLab (binding kennis – maatschappelijke opgaven van de stad)
- Studenten challenges, al dan niet met het bedrijfsleven
- Events om bedrijven en studenten bij elkaar te brengen (bedrijfsdagen, events)

Wat ontbreekt:

- Bekendheid van de website 'Study in Enschede' en de 'talent portal'; het bereik moet groter en de uit agenda moet meer gevuld worden met alle activiteiten van diverse partijen
- Een nachtclub
- Avond-, en nachttreinen naar andere steden in NL
- Binding met de stad, uit de campus bubbel
- Warm welkom internationale studenten
- Betaalbare en voldoende woningaanbod (nodig.... huur enkoop)

Young professionals [25 – 29 jaar]

Deze doelgroep is flexibel, weet nog niet zo goed wat ze wil en staat overal voor open. Het is een illusie om te denken dat we iedereen kunnen behouden. Voor de ontwikkeling kan het ook goed zijn om elders de wereld te verkennen. Daarom moeten we zorgen dat deze groep weet wat Enschede/Twente te bieden heeft. In deze fase en aan het begin van de volgende fase (25-29 jaar en 30-34 jaar), zien we dat men bereid is om te verhuizen, daarna wordt het stukken minder. Het is dus belangrijk dat we in deze fase zorgen dat er meer young professionals kiezen voor Enschede/Twente en daarnaast verbinding houden met de young professionals die zijn weggegaan. Hieronder vind je de highlights van wat er al gebeurt voor deze doelgroep, door ons of externe partners en wat er nog ontbreekt. In bijlage 4 vind je een volledig overzicht.

Wat gebeurt er al:

- Diverse nieuwbouw ontwikkelingen (o.a. Kennispark, Centrum Kwadraat)
- Talent Portal (twente.com), informatie over wonen, werken, opleiden en leven in Twente (NL en EN)
- Creatieve broedplaatsen en werkplekken creëren via BIS instellingen.
- Twente Board Internationaal
- In Q1 2023 komt de website, woninghuren.nl. Op deze website staat al het aanbod van de woningcorporaties (sociale huur) in de regio op 1 plek.

Wat ontbreekt er:

- Bekendheid Talent Portal en Twents bedrijfsleven
- Bereikbaarheid van banen vergroten (fysiek, OV/weg verbinding, online)
- Om-, door en bijscholen (leven lang ontwikkelen)
- Inzicht geven in de woonmogelijkheden van Enschede (eerste stap, maar ook de volgende stappen)
- Betaalbare en voldoende woningaanbod (nodig.... huur enkoop)
- Warm welkom internationale young professionals
- Inzicht geven in de activiteiten – uit agenda voor (young) professionals in Enschede/Twente. Uitbreiden bereik.
- Bruisende stad; voldoende en gevarieerd aanbod cultuur, horeca, winkelen, sporten, ontspannen.
- Nachtclub

Professional [30 – up jaar]

In deze fase gaan mensen zich settelen en vertrekken ze minder snel naar een andere regio. Het inkomen neemt veelal toe en daarmee ook het bestedingsbudget. In deze fase gaan ze ook andere zaken verlangen/nodig hebben, zoals bijvoorbeeld kinderopvang, basisonderwijs enz. Deze groep is een belangrijke groep voor onze stad, aangezien gezinnen weer zorgen voor instroom op de scholen, sport voorzieningen enz. Deze doelgroep kan hier geboren en getogen zijn, van elders uit Nederland

hierheen zijn gekomen voor een baan of wellicht daarvoor al voor de studie. Maar in deze fase zien we ook een kenniswerkers van over de hele wereld die naar Enschede zijn gekomen. Hieronder vind je de highlights van wat er al gebeurt voor deze doelgroep, door ons of externe partners en wat er nog ontbreekt. In bijlage 4 vind je een volledig overzicht.

Wat gebeurt er al:

- Diverse nieuwbouw ontwikkelingen (o.a. centrum, Leuriks, Cromhoff)
- Talent Portal (twente.com), informatie over wonen, werken, opleiden en leven in Twente (NL en EN)
- Creatieve broedplaatsen en werkplekken creëren via BIS instellingen.
- Twente Board Internationaal
- In Q1 2023 komt de website, woninghuren.nl. Op deze website staat al het aanbod van de woningcorporaties (sociale huur) in de regio op 1 plek.

Wat ontbreekt er:

- Bekendheid Talent Portal en Twents bedrijfsleven
- Bereikbaarheid van banen vergroten (fysiek, OV/weg verbinding, online)
- Om-, door en bijscholen (leven lang ontwikkelen)
- Inzicht geven in de woonmogelijkheden van Enschede (eerste stap, maar ook de volgende stappen)
- Betaalbare en voldoende woningaanbod (nodig.... huur enkoop)
- Warm welkom internationale professionals
- Inzicht geven in de activiteiten – uit agenda voor professionals in Enschede/Twente. Uitbreiden bereik.
- Bruisende stad; voldoende en gevarieerd aanbod cultuur, horeca, winkelen, sporten, ontspannen.

1.6 Wat is er al bekend over de Twentse arbeidsmarkt?

Inzicht in de banen van nu en van de toekomst maakt duidelijk voor welke doelgroep we de meeste carrièrekansen hebben in Twente. Dit kan helpen bij het kiezen tussen één van de bovengenoemde theoretisch geschoolde doelgroepen waar we als gemeente/regio op gaan inzetten. Onderstaand proberen we een beeld te schetsen van de arbeidsmarkt. Welke hbo/wo banen zijn er in de regio? Welke branches staan het meeste te springen om theoretisch geschoolden? Zowel nu, als wat de verwachtingen zijn voor de toekomst.

Hiervoor is gebruik gemaakt van de Arbeidsmarkt Analyse Twente en de Arbeidsmarktmonitor.

Huidige arbeidsmarkt

Om een beeld te geven van de sectoren/branches in Twente waarin momenteel kansen liggen om talent aan te trekken en te behouden, volgen hieronder een aantal figuren die de kansen op de arbeidsmarkt weergeven. In het onderstaande overzicht hebben we het over banen die 'krap' zijn of 'zeer krap'. Dat betekent dat er meer banen zijn, dan mensen om deze in te vullen. Met andere woorden, hier is een tekort aan beschikbaar personeel.

Krappe en zeer krappe beroepen arbeidsmarkt Twente (hbo-wo)

Krap	Zeer krap
Beleidsadviseurs Docente hoger onderwijs en hoogleraren Financieel specialisten en economen Gespecialiseerd verpleegkundigen Ingenieurs (geen elektrotechniek) Manager detail- en groothandel Managers ICT Managers productie Medisch vakspecialisten Psychologen en sociologen	Accountants Artsen Boekhouders Databank- en netwerkspecialisten Juristen Software- en applicatieontwikkelaars Technici bouwkunde en natuur

Bron: UWV, bewerking Kennispunt Twente, juli 2021

Kennispunt Twente heeft ons inzicht gegeven in de vacatures die er de afgelopen jaren waren op hbo/wo niveau in Twente. Zie de tabellen hieronder. We hebben de vacatures verdeeld op basis van het gewenste werk/denk niveau en op basis van het aantal jaren werkervaring dat werd gevraagd. Een junior heeft nog geen relevante werkervaring, een medior tussen de 3 en 5 jaar relevante werkervaring en een senior heeft meer dan 5 jaar relevante werkervaring.

HBO	2019		2020		2021		2022 (t/m april)		TOTAAL	
	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede
Junior	1517	587	1613	614	2241	730	1042	310	6413	2241
Medior	605	318	1257	589	1789	553	841	215	4492	1675
Senior	1715	765	2124	967	3167	1010	1234	359	8240	3101
TOTAAL	3837	1670	4994	2170	7197	2293	3117	884		

HBO/WO	2019		2020		2021		2022 (t/m april)		TOTAAL	
	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede
Junior	697	325	657	292	794	254	309	99	2457	970
Medior	354	172	499	213	592	199	239	77	1684	661
Senior	859	407	897	368	1110	399	357	131	3223	1305
TOTAAL	1910	904	2053	873	2496	852	905	307		

WO	2019		2020		2021		2022 (t/m april)		TOTAAL	
	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede	Twente	Enschede
Junior	236	153	174	102	259	118	107	47	776	420
Medior	86	60	105	82	103	50	55	23	349	215
Senior	403	227	400	215	554	287	157	61	1514	790
TOTAAL	725	440	679	399	916	455	319	131		

Kijkende naar de openstaande vacatures van de afgelopen jaren en de huidige stand van zaken kunnen we concluderen dat er momenteel de grootste baankans is voor junioren en senioren met een hbo-achtergrond of die interesse hebben in een hbo-functie. Dit kunnen bijvoorbeeld ook mbo'ers zijn die met de juiste skills in aanmerking komen voor een hbo-functie of anderzijds wo'ers die ook voldoende uitdaging/kansen zien in de functie. De meeste vraag is naar personen met meer dan 5 jaar werkervaring, ofwel senior. En in Enschede zijn vooral de wo banen (ongeveer 30% van de hbo vacatures zijn in Enschede en ongeveer 50% van de wo vacatures).

Aan de hand van bovenstaand overzicht hebben we een top 4 gemaakt van de branches waarin de meeste vacatures waren. Zie de tabel hieronder.

TOP 4 TOTAAL		TOP 4 HBO		TOP 4 HBO/WO		TOP 4 WO	
Vacatures	Branche	Vacatures	Branche	Vacatures	Branche	Vacatures	Branche
753	ICT	453	ICT	240	ICT	109	Industrie/Techniek
577	Zakelijke dv	306	Bouw	188	Zakelijke dv	108	Zakelijke dv
456	Bouw	281	Zakelijke dv	122	Bouw	60	ICT
444	Industrie/Techniek	254	Industrie/Techniek	81	Industrie/Techniek	54	Onderwijs/Onderzoek

Banen van de toekomst

De samenstelling en inhoud van functies staan continu onder invloed van zowel demografische, maatschappij-bestuurlijke ontwikkelingen als externe technologische en sociaaleconomische ontwikkelingen. De invoering van en het groeiende aantal toepassingen van het (steeds snellere) internet, big data en artificial intelligence en automatisering zorgen samen met enkele socio-economische drijfveren voor een verandering van de banen zoals wij die nu kennen en voor een verandering van de samenstelling van de werkgelegenheid.

Eén van de belangrijkste ontwikkelingen die verschillende onderzoeken op het gebied van de toekomst van werk voorspellen, is een toename van niet-routinematige, complexe en interactieve (sociale) taken (Neubert, Mainert, Kretschmar & Greiff, 2015). De moderne en digitale samenleving vraagt een sociale professional die complexe vraagstukken kan oplossen en met verschillende mensen kan samenwerken. Banen die momenteel nog (grotendeels) bestaan uit de klassieke-repetitieve en routinematige taken – worden in toenemende mate uitgebreid met meer niet-routinematige taken, complexe taken of verdwijnen.

Veranderingen op de arbeidsmarkt zijn niet alleen 'technologie gedreven' en komen ook voort uit de noodzaak te anticiperen op maatschappelijke en economische ontwikkelingen zoals vergrijzing, hoger opgeleide bevolking, energie- en grondstofarmoede. Deze ontwikkelingen nopen tot een andere blik op invulling van werk, Functies worden minder scherp afgebakend en meer fluïde. Dit draagt er ook toe bij dat vaardigheden dat vaardigheden een steeds grotere rol gaan spelen bij functie-invulling en personeelswerving (skills). Banen van de toekomst zijn geen constante maar (be)staan onder continue invloed van leven lang ontwikkelen.

Daarnaast moet men rekeningen houden met het feit dat de omvang van het tekort aan arbeidskrachten (zie pagina 9 - 11) dermate groot is dat er in de toekomst wellicht keuzes gemaakt zullen moeten gaan worden welke beroepen meer of minder gefaciliteerd worden. De Twente Board heeft drie maatschappelijke opgaven gedefinieerd, die met name door drie beroepsgroepen (zorg, techniek (i.r.t. energietransitie) en ICT) worden vervuld. Dit kan in de toekomst effect hebben op onderwijs-, arbeidsmarkt- en talentbeleid.

Opkomend	Teruglopend
Data-analisten en -wetenschappers	Data-entrymedewerkers
Specialisten artificial intelligence en machine-learning	Administratief medewerkers/(directie)secretarissen
Big data-specialisten	Medewerkers boekhouding en loonadministratie
Informationsecurity-analisten	Productiemedewerkers
Voedingsdeskundigen en -wetenschappers	Medewerkers klantinformatie en -services
Specialisten organisatieontwikkeling	Managers businessservices en administratie
Internet-of-thingspecialisten	Kredietbeoordelaars
Ingenieurs financiële technologie (fintech)	Bankmedewerkers
Digitale marketing- en strategiespecialisten	Kassamedewerkers
Business development-professionals	Verzekeringsagenten

Bron; World Economic Forum, The Future of Jobs Report 2020 (oktober 2020)

Het Onderzoekscentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft voor Twente tot 2026 in kaart gebracht hoe groot de vervangingsvraag en uitbreidingsvraag is. Dat afgezet tegen de verwachte instroom, laat zien of we een tekort of overschot gaan krijgen. Zie de tabel hieronder. Zoals af te lezen uit de tabel komen er de komende jaren vooral tekorten aan personeel dat 'geen startkwalificatie' heeft en personeel dat hbo/wo niveau heeft. Op mbo niveau worden tot en met 2026 geen tekorten verwacht. Het is in kaart gebracht op opleidingsniveau en niet gespecificeerd naar de verschillende branches. Daar zullen wel verschillen inzetten, bijvoorbeeld voor de ene sector op mbo4 niveau is een tekort en voor een andere branche een overschot. Daarnaast geeft het rapport 'Regio in Beeld' ook aan dat er op de lange termijn forse tekorten zullen ontstaan: 37.000 werknemers in de regio Twente.

Aantal werkenden naar opleidingsniveau 2020 en verwachte jaarlijks instroom afgestudeerden, vervangingsvraag, uitbreidingsvraag en saldo tot 2026, Twente

	Werkenden	Instroom	Vervanging	Uitbreiding	Tekort/overschot	Tekort/overschot % werknenden
geen startkwal./ onbekend	94.500	3.400	4.200	300	-1.200	-1,2
mbo2	17.500	500	500	0	0	0,0
mbo3	34.000	1.000	500	100	400	1,2
mbo4	62.500	2.200	1.600	300	300	0,5
bachelor	75.000	2.200	2.000	500	-300	-0,4
master, doctor	30.000	900	1.200	300	-700	-2,3
Totaal	313.500	10.200	10.000	1.600	-1.400	-0,4%

Bron: ROA, november 2021, bewerking Kennispunt Twente, april 2022

Door afronding kunnen verschillen met (rand)totalen en/of saldi bestaan.

2. Hoe bind je talent?

Om talent in de regio te behouden zijn er een aantal clusters van belang. Onder deze thematische clusters kunnen actielijnen uit worden gezet. Deze zijn te verbinden met de eerdergenoemde bindende factoren (wonen, werken/opleiden, leven – en overall het communiceren naar de huidige en potentiële inwoner).

1. Binding met de regio
2. Kansen op de arbeidsmarkt
3. Dynamische leefomgeving (sociale cohesie)

2.1 Binding met de regio

Om talenten in de gemeente Enschede te houden is binding met de regio van belang. Dit begint al van jongs af aan en is van toepassing op alle doelgroepen. We omschrijven dit vaak als de wortels van ons talent. Deze wortels kunnen tijdens elke levensfase gevoed worden. Het is echter van groot belang niet te stoppen met de voeding van de wortels zodra je deze gestart bent. Alle talenten moeten inzicht krijgen in de technische, innovatieve, creatieve stad in het groen, die we (willen) zijn (visie citymarketing 2021). Binding met de regio kan dus in verschillende vormen. Uiteindelijk moet Enschede aantrekkelijk genoeg zijn voor talent om te blijven of om (terug) te komen wonen.

Alle informatie over onze stad/regio moet zowel in het Nederlands en Engels beschikbaar zijn. Uiteraard kunnen we dit niet als gemeente alleen. Hiervoor hebben we verschillende partners uit de regio nodig.

Belangrijke partners: o.a. Enschede Promotie, Twente.com., kennisinstellingen, voortgezet onderwijs, toplocaties (Ariënsplein, kennispark, tech base, high tech campus), Novel-T, Expat Center

2.2 Kansen op de arbeidsmarkt

Zoals we hebben gezien in de beschikbare informatie over de verschillende doelgroepen zijn voor iedereen de carrièrekansen van groot belang om te blijven en of te komen naar de regio. We hebben gekeken naar de carrièremogelijkheden in onze regio om te zien waar de kansen liggen om het talent aan te trekken en te behouden. We zijn ons ervan bewust dat talenten ook om andere redenen naar de regio kunnen trekken en dat we hiermee dus niet al het talent bereiken en dat er meerdere mogelijkheden zijn. Maar we zullen ergens moeten beginnen in deze omvangrijke opgave en naar onze mening zijn de huidige banen en de banen die er op korte termijn verwacht worden het laaghangende fruit. Wie hebben we nodig nu en in de toekomst, daar moeten we op inzetten.

Internationaal talent

We hebben gemerkt dat het Twentse bedrijfsleven nog niet volledig bereikbaar is voor al het internationale talent dat naar onze stad komt. Er zijn in Twente 145 bedrijven met de hoofdvesting in Twente, die een erkend referentschap hebben. Een erkend referent mag een verblijfsvergunning voor buitenlandse werknemers of studenten aanvragen. Dit is alleen nodig voor werknemers of studenten buiten de EU/EER-lidstaat of Zwitserland.

Er zijn een aantal 'struikelblokken' waardoor het nog niet vanzelfsprekend is voor Twentse bedrijven om internationaal talent in dienst te nemen. De belangrijkste onderdelen zijn de taal en cultuur. We zien echter dat het onderwijs steeds meer inzet op het aantrekken van internationaal talent, omdat

er minder talent beschikbaar komt in Nederland door de demografische ontwikkeling. Wij verwachten daarom dat bedrijven op den duur het internationaal talent hard nodig hebben om de vacatures te kunnen blijven invullen. We willen niet wachten tot het moment daar is, maar nu al proberen voor te sorteren, zodat we straks snel kunnen schakelen. Acties die we hiervoor willen opzetten is bedrijven meer bewust te maken van de mogelijkheden/oplossingen en onze stad/regio zo in te richten dat het internationaal talent zich hier thuis voelt en de weg weet te vinden.

Belangrijke partners: o.a. Twente Board, Twente.com, Ondernemend Twente, Kennisinstellingen, Expat Center

2.3 Dynamische leefomgeving (sociale cohesie)

Een ander belangrijk cluster in het vasthouden van talent is een dynamische leefomgeving. Naast voldoende en interessante carrièrekansen wil men ook fijn kunnen wonen en leven in een bepaalde omgeving. Hier zijn veel onderdelen die een rol spelen, zoals een fijne, betaalbare woning in een aantrekkelijke woonomgeving. Met voor gezinnen ook een goed onderwijsaanbod. De stad moet mogelijkheden bieden om te kunnen recreëren (cultuur, horeca, sport). Maar daarnaast moet het ook een veilige stad zijn. Goede verbindingen naar de omliggende gebieden, maar ook naar de rest van Nederland en internationaal. De dynamische leefomgeving hangt nauw samen met de binding met de regio.

Belangrijke partners: o.a. corporaties, ontwikkelaars, culturele veld, ondernemers, Enschede Promotie

3. Conclusie

De motie 'voorbereiding Deltaplan talentbehoud' (bijlage 1) droeg het college op een aantal acties te ondernemen. Onderstaand staat een korte samenvatting per vraag.

1. *Te inventariseren welke factoren bepalend zijn voor het aantrekken en behoud van talent (niet enkel jongeren) voor de regio.*

Om talent aan je stad te binden zijn drie factoren belangrijk; wonen – werken/onderwijs – leven. De balans tussen deze factoren is van belang om een aantrekkelijke stad te kunnen zijn.

Overkoepelend is het belangrijk om rondom deze drie bindende factoren te **communiceren** naar enerzijds je huidige inwoners en anderzijds je potentiële inwoners (profilering/communicatie).

Bovenstaande factoren hangen nauw samen met de indicatoren van het model aantrekkelijke stad (zie bijlage 2).

Dit model stelt dat het economisch succes van een Nederlandse stad wordt afgemeten aan de verschillen in werkgelegenheidsgroei tussen steden. Bevolkingsgroei is hierbij een van de verklarende variabelen, maar ook de bevolkingssamenstelling speelt een rol. Het aandeel theoretisch opgeleiden is de eerste indicator voor de voorraad menselijk kapitaal in steden. De tweede indicator voor het menselijk kapitaal is 'de creatieve klasse'. In het model aantrekkelijke stad worden theoretisch opgeleiden naar de stad getrokken door agglomeratievoordelen (werk en leven) en woonattracties (wonen). Die theoretisch geschoolden zorgen vervolgens voor economische groei.

2. *Hierbij o.a. te betrekken de Studenten(verenigingen), de junior kamer Twente, het bedrijfsleven, (Young) Twente Board, etc.*

Via onze twee studentambtenaren staan we heel nauw in contact met onze studenten community. Ook hebben we geregeld via verschillende overleggen en gremia contact met het bedrijfsleven, de (Young) Twente Board, kennisinstellingen etc. Deze input hebben we meegenomen in dit document en gebruiken we constant om onze werkwijze aan te scherpen en bij te stellen waar nodig.

3. *Dialogsessies te organiseren met de stakeholders betrokken bij het aantrekken en behouden van talent.*

De Twente Board en de provincie organiseren regelmatig Talent Meet ups waar wij als gemeente nauw bij betrokken zijn. Bij iedere meet up zijn we met een aantal collega's aanwezig om in gesprek te gaan met het veld. Hier ontstaan verschillende dialogsessies en deze zullen in de toekomst blijven bestaan. Daarnaast hebben de student-ambtenaren ook diverse sessies waar ze input ophalen/bespreken, zowel landelijk als lokaal (o.a. Netwerk Kennissteden Nederland en denktank Keeping Talent in Twente).

4. *De opbrengst te verwerken in een voorbereidingsdocument voor een later te vormen Deltaplan Talentbehoud*

Dit document dient als voorbereidingsdocument om met de Raad in gesprek te gaan over het vervolg.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Motie 'voorbereiding Deltaplan Talentbehoud'

Op 08 november 2021 is de motie 'Vorbereiding deltaplan talentbehoud' aangenomen.

Constaterende dat:

- Voor de regionale economie en de maatschappelijke bestendigheid het aantrekken en behouden van talent zeer urgent en noodzakelijk is;
- Er in de programmabegroting aandacht is voor talentbehoud, maar een concrete integrale aanpak/visie lijkt te missen;
- Het onderwijs de afgelopen jaren wel de ambitie had om hiermee aan de slag te gaan, maar er weinig concreet is geworden;
- Het bedrijfsleven een zeer groot belang heeft bij talent en het behoud daarvan;

Overwegende dat:

- Talentbehoud en aantrekken ervan hoge prioriteit moet hebben;
- Er een duidelijk en integraal beleid, een Deltaplan, moet worden ontwikkeld voor het aantrekken en behouden van talent;
- Om te komen tot een Deltaplan er scherp in beeld moet worden gebracht, welke factoren bijdragen om talent aan te trekken en te behouden;
- De kennisinstellingen, het bedrijfsleven en de studenten(verenigingen) de sleutel moeten zijn, om talent aan te trekken en te behouden;
- Als we spreken over talent, dit niet uitsluitend over jongeren gaat;

Draagt het college op:

- Te inventariseren welke factoren bepalend zijn voor het aantrekken en behoud van talent (niet enkel jongeren) voor de regio;
- Hierbij o.a. te betrekken de Studenten(verenigingen), de juniorkamer Twente, het bedrijfsleven, (Young) Twente Board, etc.
- Dialoogsessies te organiseren met de stakeholders betrokken bij het aantrekken en behouden van talent;
- De opbrengst te verwerken in een voorbereidingsdocument voor een later te vormen Deltaplan Talentbehoud.

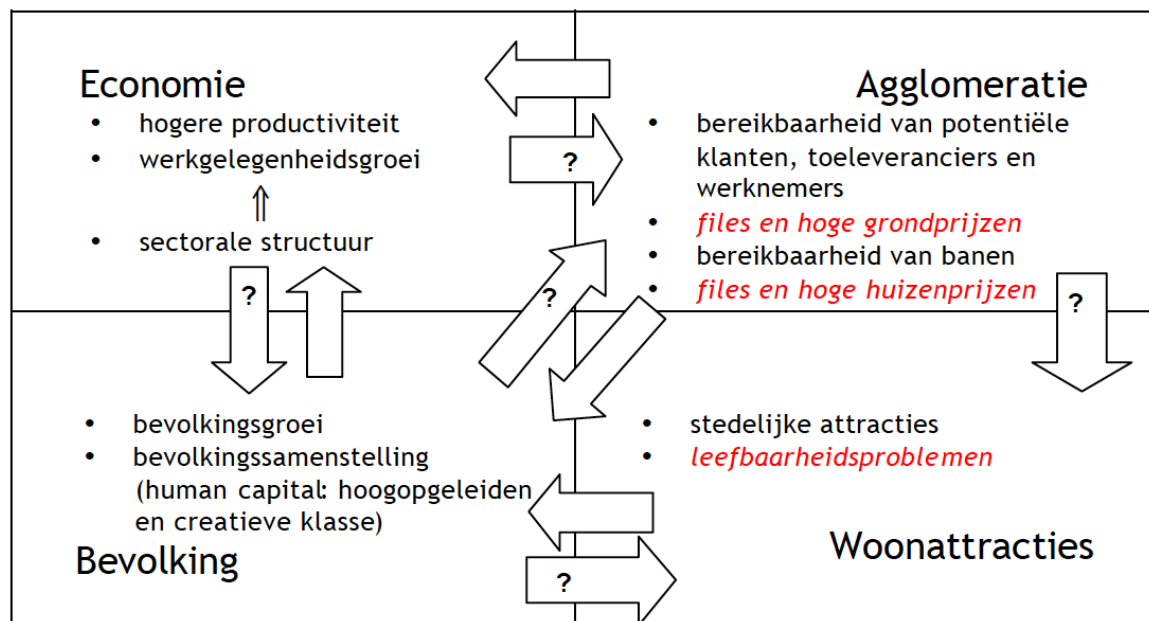
Naar aanleiding van bovenstaande motie heeft er een inventarisatie plaats gevonden op een aantal punten;

- Wat verstaan we onder talent;
- Wat zijn de verschillende doelgroepen;
- Wat zijn de bindende factoren voor een aantrekkelijke stad;
- Wat is er al bekend per doelgroep;
- Wat is er al bekend over de Twentse arbeidsmarkt;

Bijlage 2: Model aantrekkelijke stad

Dit model bevat vier clusters van indicatoren: economie, bevolking, woonattracties en agglomeratie. Aan elementen uit de stedelijke economie (woonattracties), de geografische economie (agglomeratievoordelen) voegt Marlet de theorie van het menselijk kapitaal toe, als 'missing link' in het model ter verklaring van de economische groei van een stad.

Met de pijlen zijn de mogelijke verbanden weergegeven. De pijlen zonder vraagteken staan voor de gehypothetiseerde causale relaties op basis van de theorie. De pijlen met vraagteken geven mogelijke relaties weer, die – zoals door Marlet verondersteld - in het empirisch onderzoek naar voren zouden kunnen komen. Schaalnadelen zijn in rood/cursief weergegeven.



Dit model stelt dat het economisch succes van een Nederlandse stad wordt afgemeten aan de verschillen in werkgelegenheidsgroei tussen steden. Bevolkingsgroei is hierbij een van de verklarende variabelen, maar ook de bevolkingssamenstelling speelt een rol. Het aandeel theoretisch opgeleiden is de eerste indicator voor de voorraad menselijk kapitaal in steden. De tweede indicator voor het menselijk kapitaal is 'de creatieve klasse'. In het model aantrekkelijke stad worden theoretisch opgeleiden naar de stad getrokken door agglomeratievoordelen (werk en leven) en woonattracties (wonen). Die theoretisch geschoolden zorgen vervolgens voor economische groei.

Bijlage 3: Bronnen

- Onderzoek Sweco maart 2020
- Uitwerking talent journeys studenten
- Onderzoek Keeping Talent in Twente (KTIT) augustus 2018 N=450
- Lokale monitor studentenhuysvesting oktober 2018 N= 1.510
- Rapport koers van Enschede sept 2020
- LinkedIn onderzoek (KP) maart 2020 N= 1.370
- De Twentse braintrain haalt en brengt (KP) september 2019
- Onderzoek I&O research i.o.v. EP november 2019 N= 315
- LinkedIn onderzoek (KP) maart 2020 N=243
- PSOE platform stedelijke ontwikkeling Enschede
- Birch, onderzoek kennissteden

Bijlage 4: Inzicht in de doelgroepen

Middelbare scholieren [12 – 19 jaar]

WONEN
• Weinig animo voor innovatieve woonconcepten (sharing facilities)
WERKEN & ONDERWIJS
• Aanbod onderwijs belangrijkste reden is om te blijven/gaan (83,7%) • Nabijheid familie/vrienden beperkte invloed op keuze om te blijven (5,6-8,3%) • Aantal leerlingen vo in Twente gaan dalen. In 2025 -11,6% (-1,4% NL) t.o.v. 2020 en in 2035 -25,2% (-7,2%NL) t.o.v. 2020 • Aantal studenten mbo in Twente gaan dalen. In 2025 -8% (-6% NL) t.o.v. 2020. In 2035 -23% (-12% NL) t.o.v. 2020
COMMUNICATIE
• Geen informatie over de stad/highlights die gedeeld worden met studenten voordat ze naar Enschede komen. Wordt gemist door internationals, nationaal en regionale studenten

Studenten [20 – 24 jaar]

WONEN
• Van de 33.100 studenten in Enschede (mbo/hbo/wo) zijn er 5.200 internationaal • Gemiddelde leeftijd is 22 jaar • 47% van de studenten woont thuis • Aanbod bestaat uit 67% kamers met gedeelde voorzieningen, 12% één kamer woningen, 21% meer kamer woningen • 18% positief adviseren over wonen in Twente tijdens studie, 35% is kritisch over het wonen in Twente tijdens studie • Pluspunt is betaalbare huisvesting in Enschede t.o.v. andere universiteitssteden in Nederland • Woonlasten lager t.o.v. gemiddelde van NL (1 tot 5 euro minder per m²) • Weinig animo voor innovatieve woonconcepten (sharing facilities) • In 2021 3.858 personen geïmmigreerd en 1.812 personen geëmigreerd
WERKEN & ONDERWIJS
• Studenten denken dat er geen carrièrekansen in Twente zijn. In het KTIT rapport staat dat 35% van de studenten geen enkel bedrijf in Twente kan noemen. • 61% kritisch over werken in Twente, 10% is positief • UT studenten oriënteren zich via eigen netwerk en studieverenigingen op arbeidsmarkt. • Saxion studenten oriënteren zich via eigen netwerk, via websites, bemiddelaars en stage bureaus op arbeidsmarkt • 10% vd Saxion/UT studenten vindt het banen aanbod goed inzichtelijk • 23% van de UT alumni blijft in Twente • UT top 3 branches waarin studenten afstuderen: R&D, zakelijk dienstverlening, maakindustrie (resp. 30%, 25% en 28%)

- Saxion top 3 branches waarin studenten afstuderen; marketing, sociale hulpverlening, media & internet (resp. 19%,19% en 17%)
- 14% gaat weg uit Twente om elders te studeren
- Er komen meer studenten naar Twente, dan dat ze vanuit Twente elders gaan studeren (+ 6.200 in 10 jaar)
- No2 reden om terug te komen naar Twente is studie (23%)

LEVEN

- Enschede is groen, maar niet duurzaam
- Pluspunten: veel groene parken, musea, sport mogelijkheden, toegankelijk en betaalbaar
- Minpunten: gebrek aan diversiteit, ouderwets, studenten zijn niet op de hoogte van de events, weinig uitgaans opties in het weekend, openingstijden bar en winkels beperkt
- Vrijetijd aanbod; cafés, restaurants, winkels en sport scoren goed (meer dan 80% tevreden)
- Vrijetijd aanbod; bars en discotheken minst positief (55%)
- 52% vindt het evenementen aanbod aantrekkelijk
- 44% heeft inzicht in de evenementen die er zijn

COMMUNICATIE

- Social media, vrienden en posters zijn de manier om op de hoogte te zijn van events.

Young professionals [25 – 29 jaar]

WONEN

- 47%- voorkeur eengezinswoning in groene omgeving (nationaal)
- 21%- voorkeur eengezinswoning in groene omgeving (internationaal)
- 21%- voorkeur eengezinswoning nabij het centrum (nationaal)
- 20%- voorkeur appartement in het centrum (internationaal)
- 19% - voorkeur appartement in het groen (internationaal)
- 23,5% vd hoger opgeleiden opgegroeid in Twente heeft de intentie om op korte of lange termijn terug te verhuizen naar Twente
- 4% acht de kans groot om terug te keren naar Twente (nationaal)
- 23% acht de kans groot om terug te keren naar Twente (internationaal)
- Hoogopgeleiden starters verwachten 2-5 jaar te wonen in hun 1e woning - voorkeur huur
- Pluspunt van Twente, goedkoop wonen t.o.v. de Randstad
- Hoogopgeleide starters zijn met name op rust en veiligheid gesteld en willen een supermarkt op max 5-10 min fietsafstand
- Zoeken woonoppervlak van 45m² tot 65 m², huurprijs €400-€800, geen shared facilities, eigen balkon/tuin, basisvoorzieningen binnen 2 km, goede bereikbaarheid (auto, ov ,fiets)
- In 2021 3.858 personen geïmmigreerd en 1.812 personen geëmigreerd

WERKEN & ONDERWIJS

- No2 reden om terug te keren; interessante baan (15%) (nationaal)
- No1 en No2 reden om weg te gaan; elders werk gevonden (31%) en elders meer mogelijkheden om werk te vinden (14%) (nationaal)
- No1 reden om terug te keren; baan (29%) (internationaal)
- No2 reden om terug te keren; studie (23%) (internationaal)
- 22% van de studenten blijft na hun studie in Enschede t.o.v. 30% landelijk. (PSOE)
- Er vertrekken meer afgestudeerden dan blijven/terugkomen (minus 4.100 over 10 jaar)

- Banen ontbreken en zijn niet zichtbaar
- 10% minder grens barrières met Duitsland dan 8% meer bereikbare banen
- 69,1% van de hbo/wo geschoolden die niet terug willen komen naar Twente (52,7% v 337 resp) geven aan dat het komt door beperkte arbeidsmarkt (nationaal)
- 14% gaat weg uit Twente om elders te studeren (nationaal)
- In de leeftijd 25-30 jaar vertrekken er jaarlijks ruim 400 mensen meer dan komen. De meeste mensen komen naar Twente vanuit Groningen, Almelo, Wierden en Leeuwarden. De meeste mensen vertrekken naar Utrecht, Amsterdam, Deventer en Hengelo.
- Enschede heeft relatief weinig hoogopgeleiden t.o.v. andere perifeer gelegen UT steden en ook weinig banen voor hoogopgeleiden

LEVEN

- No1 reden om terug te keren; sociaal leven (28%)
- Partner, vrienden, familie zijn de grootste reden om te blijven. Een partner krijgen tijdens de studie zorgt voor een grotere binding met de stad.
- 80,7% vd hoger opgeleiden die terug willen komen naar de regio geven als reden; nabijheid van familie
- No3 reden om terug te keren; meer behoefte aan rust en ruimte (22%)
- Te weinig intellectuele voorzieningen: filosofie cafés, boekbesprekingen, cursussen voor persoonlijke ontwikkeling
- Creatieve scene te klein en niet divers genoeg.

COMMUNICATIE

- Alumni vertrokken uit Twente; wil graag op de hoogte gehouden worden van de events en banen in deze regio

Professional [30 – up]

WONEN

- 47%- voorkeur eengezinswoning in groene omgeving (nationaal)
- 21%- voorkeur eengezinswoning in groene omgeving (internationaal)
- 21%- voorkeur eengezinswoning nabij het centrum (nationaal)
- 20%- voorkeur appartement in het centrum (internationaal)
- 19% - voorkeur appartement in het groen (internationaal)
- 23,5% vd hoger opgeleiden opgegroeid in Twente heeft de intentie om op korte of lange termijn terug te verhuizen naar Twente
- 4% acht de kans groot om terug te keren naar Twente (nationaal)
- 23% acht de kans groot om terug te keren naar Twente (internationaal)
- In 2021 3.858 personen geïmmigreerd en 1.812 personen geëmigreerd

WERKEN & ONDERWIJS

- No2 reden om terug te keren; interessante baan (15%) (nationaal)
- No1 en No2 reden om weg te gaan; elders werk gevonden (31%) en elders meer mogelijkheden om werk te vinden (14%) (nationaal)
- No1 reden om terug te keren; baan (29%) (internationaal)
- No2 reden om terug te keren; studie (23%) (internationaal)
- Banen ontbreken en zijn niet zichtbaar

- 69,1% van de hoger opgeleiden die niet terug willen komen naar Twente (52,7% v 337 resp) geven aan dat het komt door beperkte arbeidsmarkt
- 14% vd alumni woonachtig in Twente heeft in Groningen gestudeerd (Rijksuniversiteit Groningen), 9% in Nijmegen (Radboud Universiteit)
- Wij verliezen alumni aan Utrecht, Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Eindhoven
- In de leeftijd 30-35 jaar vertrekken er jaarlijks ongeveer 300 mensen meer dan komen. De meeste mensen komen naar Twente vanuit Noordenveld (AZC), Zwolle, Almelo en Leeuwarden. De meeste mensen vertrekken naar Losser, Haaksbergen, Borne.
- Enschede heeft relatief weinig hoogopgeleiden t.o.v. andere perifeer gelegen universiteitssteden en ook weinig banen voor hbo/wo geschoolden
- 10% minder grens barrières met DU dan 8% meer bereikbare banen

LEVEN

- No1 reden om terug te keren; sociaal leven (28%)
- 80,7% vd hoger opgeleiden die terug willen komen naar de regio geven als reden; nabijheid van familie
- No3 reden om terug te keren; meer behoefte aan rust en ruimte (22%)

COMMUNICATIE

- Alumni vertrokken uit Twente; wil graag op de hoogte gehouden worden van de events en banen in deze regio

Bijlage 5: Inzicht in activiteiten voor de doelgroep (door externe partijen)

Middelbare scholieren [12 – 19 jaar]

Wonen De nieuwe woonmilieus zijn attractief en toekomstbestendig (doel 06.02)	
Werken & Opleiden Enschede heeft veel baankansen (doel 05)	
Externe partners UT/Saxion/ArtEZ	- Onderwijsprogramma's gekoppeld aan de regio? (snuffel)stage mogelijkheden in de regio? - Opendagen
Leven De stedelijke voorzieningen zijn divers en attractief voor inwoners en bezoekers (nationaal en internationaal) (doel 06.01)	- Huiskamer van de stad (plek voor kunst/cultuur/bieb/internationals) - Cultureel aanbod zichtbaar en beleefbaar - Benut leegstaande panden voor cultureel aanbod - Meer kunst in de openbare ruimte - Fysieke plek voor samenwerking studenten/ondernemers/inwoners - werken aan de vraagstukken van de stad (EnschedeLAB) - Experimenteerfonds voor nieuwe initiatieven in de stad (iedereen kan dat aanvragen) - Wayfinding verbeteren in en om de stad - Herinrichting boulevard 1945 tussen van Heekplein en Koningsplein (plein voor de bios) - Transformatie deelgebieden /mix van voorzieningen in de binnenstad - Transformatie panden, concreet Korte Hengelsestraat en oude V&D pand/ De Heurne en Irenepromenade - Aanleg skatepark in de openbare ruimte - Vergroenen van de binnenstad (meerdere plekken)

Studenten [20 – 24 jaar]

Wonen De nieuwe woonmilieus zijn attractief en toekomstbestendig (doel 06.02)	- Jaarlijks 500 woningen toevoegen voor studenten/afgestudeerden (resp. 350 en 150). In 2023, 550 eenheden (Kennispark - Veste en Domijn) en PF (Change=). Ook in lopende trajecten integreren en welke plekken? - Woonprogramma toevoegen in de binnenstad naar type en doelgroep - Woningaanbod Engelstalig, actueel en centraal (internationaal) - Welcome Guide Expat Center (internationaal)
Werken & Opleiden Enschede heeft veel baankansen (doel 05)	- Behoud AKI/Conservatorium studenten door 'werk'plekken (ruimte) te creëren via BIS instellingen - Talent Portal (twente.com); bedrijven en vacatures promoten - Bedrijvendagen - Int. Verhaal Enschede/Munster In samenwerking met Munster (internationaal) - Dutch Conversation Club (internationaal)

Externe partners Twente Board UT Saxion ArtEz	• Coördinatie talent projecten regiodeal (bijv. Talent IT Twente) • Opzetten talent portal • Twente Board Internationaal • EnschedeLab • Bedrijvendagen • Diverse studenten challenges om bedrijven en studenten te verbinden • Vacature platform • Profilerings van de universiteit in NL en internationaal • Alumni netwerk • Connect Forward (matchen van afgestudeerde internationals aan de Twentse arbeidsmarkt) • Enschede Lab • Diverse studenten challenges om bedrijven en studenten te verbinden • Connect Forward (matchen van afgestudeerde internationals aan de Twentse arbeidsmarkt) • Profilerings van de opleidingen in NL en internationaal • Enschede Lab • Profilerings van de opleidingen in NL en internationaal
Leven De stedelijke voorzieningen zijn divers en attractief voor inwoners en bezoekers (nationaal en internationaal) (doel 06.01)	• 2 locaties voor broedplaatsen in de binnenstad (o.a. Warp) • Huiskamer van de stad (plek voor kunst/cultuur/bieb/internationals) • Cultureel aanbod zichtbaar en beleefbaar • Benut leegstaande panden voor cultureel aanbod • Meer kunst in de openbare ruimte • Fysieke plek voor samenwerking studenten/ondernemers/inwoners - werken aan de vraagstukken van de stad (EnschedeLAB) • Experimenteerfonds voor nieuwe initiatieven in de stad (iedereen kan dat aanvragen) • Wayfinding verbeteren in en om de stad (*) • Herinrichting boulevard 1945 tussen van Heekplein en Koningsplein (plein voor de bios) • Transformatie deelgebieden /mix van voorzieningen in de binnenstad • Transformatie panden, concreet Korte Hengelsestraat en oude V&D pand/ De Heurne en Irenepromenade • Aanleg skatepark in de openbare ruimte • Vergroenen van de binnenstad (meerdere plekken) • Agenda voor het nachtleven maken (subculturen voor studenten en internationals) • Meer servicepunten (kluisjes/toiletten/werkplekken) in de stad • Goede verblijfsruimten/hostel in de binnenstad vanuit recreatie
Communicatie Talent weet waarom Enschede aantrekkelijk is om te wonen, leven en te werken (doel 06.03)	• Website 'Study in Enschede' (samenwerking met Enschede Promotie) • Citymarketing, technologische, innovatieve, creatieve stad in het groen. Focus 2023; creatieve, verrassende stad. • Int. studenten uitwisselingen • Dienstverlening gemeente meertalig • Testimonials van internationals • Welkomstreceptie stadhuis + wandeltocht (loco)burgemeester (doorbreken campusbubbel) • City Branding via int. netwerken/ambassades/partnersteden

Young professionals [25 – 29 jaar]

Wonen De nieuwe woonmilieus zijn attractief en toekomstbestendig (doel 06.02)	• Jaarlijks 500 woningen toevoegen voor studenten/afgestudeerden (resp. 350 en 150). In 2023, 550 eenheden (Kennispark - Veste en Domijn) en PF (Change=). Ook in lopende trajecten integreren en welke plekken? • Woonprogramma toevoegen in de binnenstad naar type en doelgroep • Woningaanbod Engelstalig, actueel en centraal (internationaal) • Welcome Guide Expat Center (internationaal)
Werken & Opleiden Enschede heeft veel baankansen (doel 05)	• Behoud AKI/Conservatorium studenten door 'werk'plekken (ruimte) te creëren via BIS instellingen • Talent Portal (twente.com); bedrijven en vacatures promoten • Bedrijvendagen • Int. Verhaal Enschede/Munster In samenwerking met Munster (internationaal) • Toegankelijkheid MKB (internationaal) • Dutch Conversation Club (internationaal) •
Externe partners Twente Board Expat Center	• Coördinatie talent projecten regiodeal (bijv. Talent IT Twente) • Opzetten talent portal • Twente Board Internationaal • Begeleiding van bedrijven en expats die naar Twente komen • Uitvoering Twente Board Internationaal
Leven De stedelijke voorzieningen zijn divers en attractief voor inwoners en bezoekers (nationaal en internationaal) (doel 06.01)	• 2 locaties voor broedplaatsen in de binnenstad (o.a. Warp) • Huiskamer van de stad (plek voor kunst/cultuur/bieb/internationals) • Cultureel aanbod zichtbaar en beleefbaar • Benut leegstaande panden voor cultureel aanbod • Meer kunst in de openbare ruimte • Fysieke plek voor samenwerking studenten/ondernemers/inwoners - werken aan de vraagstukken van de stad (EnschedeLAB) • Experimenteerfonds voor nieuwe initiatieven in de stad (iedereen kan dat aanvragen) • Wayfinding verbeteren in en om de stad • Herinrichting boulevard 1945 tussen van Heekplein en Koningsplein (plein voor de bios) • Transformatie deelgebieden /mix van voorzieningen in de binnenstad • Transformatie panden, concreet Korte Hengelsestraat en oude V&D pand/ De Heurne en Irenepromenade • Aanleg skatepark in de openbare ruimte • Vergroenen van de binnenstad (meerdere plekken) • Agenda voor het nachtleven maken (subculturen voor studenten en internationals) • Meer servicepunten (kluisjes/toiletten/werkplekken) in de stad • Goede verblijfsruimten/hostel in de binnenstad vanuit recreatie
Communicatie Talent weet waarom Enschede aantrekkelijk is om te wonen, leven en te werken (doel 06.03)	• Website Uit in Enschede (Enschede Promotie) • Citymarketing, technologische, innovatieve, creatieve stad in het groen. Focus 2023; creatieve, verrassende stad. • Dienstverlening gemeente meertalig • Testimonials van internationals • Welkomstreceptie stadhuis + wandeltocht (loco)burgemeester (doorbreken campusbubbel) • City Branding via int. netwerken/ambassades/partnersteden

	• Welcoming City uitrollen
--	--

Professional [30 – up jaar]

Wonen De nieuwe woonmilieus zijn attractief en toekomstbestendig (doel 06.02)	• Meer midden huur realiseren • Doorstroom organiseren. Er zijn voldoende grondgebonden woningen, maar deze zijn nu bezet. Komen op termijn vrij door de vergrijzing. Stec komt in oktober met een nieuwe visie op de woningvoorraad • Komende 10 jaar 9.300 woningen realiseren. In de omgevingsvisie (1e helft 2023 gereed) komt te staan waar we dit gaan realiseren en op welke wijze (gestapeld/grondgebonden, 55% stedelijk en 45% groenstedelijk enz). In de visie wordt ook duidelijk welke rol wij als gemeente wij moeten pakken. • Woningaanbod Engelstalig, actueel en centraal (internationaal) • Welcome Guide Expat Center (internationaal)
Werken & Opleiden Enschede heeft veel baankansen (doel 05)	• Behoud AKI/Conservatorium studenten door 'werk'plekken (ruimte) te creëren via BIS instellingen • Talent Portal (twente.com); bedrijven en vacatures promoten • Bedrijvendagen • Int. Verhaal Enschede/Munster In samenwerking met Munster (internationaal) • Dutch Conversation Club (internationaal)
Externe partners Twente Board Expat Center	• Coördinatie talent projecten regiodeal (bijv. Talent IT Twente) • Opzetten talent portal • Twente Board Internationaal • Begeleiding van bedrijven en expats die naar Twente komen • Uitvoering Twente Board Internationaal
Leven De stedelijke voorzieningen zijn divers en attractief voor inwoners en bezoekers (nationaal en internationaal) (doel 06.01)	• 2 locaties voor broedplaatsen in de binnenstad (o.a. Warp) • Huiskamer van de stad (plek voor kunst/cultuur/bieb/internationals) • Cultureel aanbod zichtbaar en beleefbaar • Benut leegstaande panden voor cultureel aanbod • Meer kunst in de openbare ruimte • Fysieke plek voor samenwerking studenten/ondernemers/inwoners - werken aan de vraagstukken van de stad (EnschedeLAB) • Experimenteerfonds voor nieuwe initiatieven in de stad (iedereen kan dat aanvragen) • Wayfinding verbeteren in en om de stad • Herinrichting boulevard 1945 tussen van Heekplein en Koningsplein (plein voor de bios) • Transformatie deelgebieden /mix van voorzieningen in de binnenstad • Transformatie panden, concreet Korte Hengelsestraat en oude V&D pand/ De Heurne en Irenepromenade • Aanleg skatepark in de openbare ruimte • Vergroenen van de binnenstad (meerdere plekken) • Agenda voor het nachtleven maken (subculturen voor studenten en internationals) • Meer servicepunten (kluisjes/toiletten/werkplekken) in de stad (*) • Goede verblijfsruimten/hostel in de binnenstad vanuit recreatie
Communicatie Talent weet waarom Enschede aantrekkelijk is	• Website Uit in Enschede (Enschede Promotie) • Citymarketing, technologische, innovatieve, creatieve stad in het groen. Focus 2023; creatieve, verrassende stad. • Dienstverlening gemeente meertalig

om te wonen, leven en te werken (doel 06.03)	• Testimonials van internationals • Welkomstreceptie stadhuis + wandeltocht (loco)burgemeester (doorbreken campusbubbel) • City Branding via int. netwerken/ambassades/partnersteden • Welcoming City uitrollen
--	--