



Straatsburg, 17.1.2023  
COM(2023) 32 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE  
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ  
VAN DE REGIO'S**

**Het benutten van talent in Europa's regio's**

# MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

## Het benutten van talent in Europa's regio's

### 1. INLEIDING

**In onze samenlevingen en economieën doen zich acute demografische veranderingen voor<sup>1</sup>.** Over het algemeen vergrijsst de bevolking in de EU en de geboortecijfers zijn sinds de jaren 1960 gestaag gedaald. Verschillende regio's in de EU kampen met het probleem dat heel veel van hun jonge en geschoolde arbeidskrachten vertrekken<sup>2</sup>.

**De combinatie van deze demografische trends heeft geleid tot een krimpende bevolking in de werkende leeftijd<sup>3</sup>.** Na een daling met 3,5 miljoen mensen tussen 2015 en 2020 zal de bevolking in de werkende leeftijd de komende jaren en decennia in de EU naar verwachting nog verder krimpen: tegen 2050 met nog eens 35 miljoen personen.

**De meeste lidstaten worden getroffen, maar sommige regio's worden zwaarder getroffen dan andere.** Naast de ontwrichting als gevolg van de COVID-19-pandemie krijgen vaak al achtergestelde regio's een tweede klap te verduren wanneer hun beste en slimste inwoners vertrekken om hun geluk elders te zoeken en er tegelijkertijd geen mensen van buiten de regio worden aangetrokken.

**Als deze problemen niet worden aangepakt, zullen ze tot nieuwe en steeds grotere territoriale verschillen leiden naarmate regio's vergrijzen en het met een kleinere en minder geschoolde beroepsbevolking moeten stellen.** De demografische veranderingen in Europa zullen de veerkracht en het concurrentievermogen van de EU als geheel belemmeren en de cohesie in gevaar brengen. Dit proces vindt plaats in de context van een hevige wereldwijde wedloop om talent en tegen de achtergrond van andere structurele veranderingen (bijvoorbeeld technologische veranderingen en de transitie naar een klimaatneutrale en veerkrachtige economie), die ook de verschillen tussen de regio's kunnen vergroten.

**Een krimpende beroepsbevolking is dus tegelijkertijd een demografisch, economisch en sociaal fenomeen.** In sommige regio's worden de problemen nog verergerd door een laag en stagnerend percentage personen met een diploma tertiair onderwijs. Hierdoor worden de regionale mogelijkheden om de economische gevolgen van een krimpende beroepsbevolking aan te pakken aangetast. Het probleem doet zich vooral voor in plattelandsgebieden, maar ook perifere en ultraperifere<sup>4</sup> regio's en regio's die een industriële transitie doormaken, worden getroffen door ontvolking, het vertrek

---

<sup>1</sup> Zie het verslag van de Europese Commissie over de gevolgen van demografische veranderingen, 2020 en 2023.

<sup>2</sup> Dit is met name het geval in Martinique, Guadeloupe, continentaal Kroatië en de regio Vidurio ir vakarų Lietuvos.

<sup>3</sup> In deze mededeling wordt hieronder de leeftijdsgroep van 25 tot 64 jaar verstaan.

<sup>4</sup> De ultraperifere gebieden van de EU bevinden zich in de Atlantische en de Indische Oceaan, het Caribisch gebied en Latijns-Amerika. Overeenkomstig artikel 349 VWEU en met behulp van een specifieke strategie van mei 2022 (COM(2022) 198 final) worden deze gebieden via specifieke maatregelen geholpen hun permanente beperkingen aan te pakken.

van vooral jongere en gekwalificeerde werknemers naar rijkere regio's en problemen bij het promoten, behouden en aantrekken van talent.

**Deze mededeling schenkt vooral aandacht aan regio's die met een reeks verwante problemen worden geconfronteerd: een sterke daling van de bevolking in de werkende leeftijd, een laag en stagnerend percentage mensen met een diploma tertiair onderwijs en het vertrek van een groot aantal jongeren.**

**Deze regio's worden al geconfronteerd – of dreigen geconfronteerd te worden – met lacunes bij de ontwikkeling van talent.** Een vergrijzende en krimpende bevolking in de werkende leeftijd en een gebrek aan economisch dynamisme leiden tot een daling van het aantal hooggeschoolde en jongere werknemers. Bovendien worden dergelijke regio's geconfronteerd met aanzienlijke sociaal-economische problemen, zoals een gebrek aan mogelijkheden tot economische diversificatie, een te grote afhankelijkheid van krimpende sectoren en een lage innovatiecapaciteit. De problemen houden nauw verband met ondermaats presterende arbeidsmarkten, een procentueel lagere deelname aan volwasseneneducatie, slechtere sociale resultaten en een beperktere toegang tot essentiële diensten<sup>5</sup>. Door deze combinatie van problemen zijn de betrokken regio's minder goed in staat om duurzame, concurrerende en op kennis gebaseerde economieën op te bouwen.

**Grotere territoriale verschillen als gevolg van dergelijke lacunes bij de ontwikkeling van talent zouden leiden tot een groeiend aantal mensen en gemeenschappen die zich achtergesteld voelen, waardoor de politieke ontevredenheid verder zou kunnen worden aangewakkerd<sup>6</sup>.** Hierdoor zouden het vertrouwen in onze democratische waarden en de publieke steun voor hervormingen – onder meer met betrekking tot de groene en de digitale transitie – afnemen.

**Om het risico van toenemende lacunes bij de ontwikkeling van talent te voorkomen, is het absoluut noodzakelijk om zowel de vraag naar talent te stimuleren – met name door voor meer dynamische en gevarieerde economische mogelijkheden te zorgen – als het aanbod talent te vergroten.** Hiervoor is een reeks investeringen en hervormingen nodig, die onder meer worden ondersteund door de nieuwe generatie programma's van het cohesiebeleid en de plannen voor herstel en veerkracht. De beleidsrespons moet een uitgebreide reeks maatregelen omvatten, die via plaatsgebonden benaderingen worden ontwikkeld en uitgevoerd, op de lokale omstandigheden zijn afgestemd, **door het cohesiebeleid worden gestuurd** en met sectorale strategieën worden aangevuld. De betrokken regio's moeten ook het ondernemingsklimaat en de levenskwaliteit verbeteren om aantrekkelijker te worden als woon- en werkplek. Zo kan het nodige talent worden gestimuleerd voor hun economische ontwikkeling, die steeds meer afhankelijk wordt van kennis en innovatie en bijgevolg van hooggeschoolde mensen. Tegelijkertijd zal het **Europees Semester** een actieve rol spelen bij het ondersteunen van de nodige hervormingen – met name van de arbeidsmarkt of het onderwijsstelsel – om de ontwikkeling van talent te stimuleren.

**Deze mededeling is het eerste belangrijke resultaat van het door de Commissie voorgestelde Europees Jaar van de Vaardigheden, dat om- en bijscholing verder wil**

---

<sup>5</sup> Dit komt tot uiting in de regionale dimensie van het sociaal scorebord. Het sociaal scorebord wordt gebruikt om de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten op nationaal en regionaal niveau te monitoren.

<sup>6</sup> “The Geography of EU discontent”, 2020, [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/information-sources/publications/working-papers/2018/the-geography-of-eu-discontent\\_en](https://ec.europa.eu/regional_policy/information-sources/publications/working-papers/2018/the-geography-of-eu-discontent_en)

promoten en ervoor wil zorgen dat niemand achterblijft bij de dubbele transitie – de groene en de digitale transitie – en het economisch herstel. De territoriale dimensie zal hierbij van cruciaal belang zijn, aangezien achtergestelde en afgelegen regio's, met inbegrip van de ultraperifere gebieden, met meer acute problemen worden geconfronteerd.

**Deze mededeling beschrijft gerichte maatregelen om talent te bevorderen, te behouden en aan te trekken en zo alle regio's tot dynamische talentgestuurde locaties om te vormen.** Dergelijke maatregelen vereisen in de allereerste plaats dat het nationale en regionale niveau wordt gemobiliseerd en belangrijke regionale troeven worden benut, zoals kleine en middelgrote steden, universiteiten, instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding, aanbieders van volwasseneneducatie, onderzoeksfaciliteiten, bedrijven en clusters van kleine bedrijven die regionale ontwikkeling op lange termijn kunnen waarborgen. Deze doelstellingen zijn ook afgestemd op de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling.

**De in deze mededeling voorgestelde maatregelen zullen worden onderbouwd door een specifiek EU-mechanisme** – ter ondersteuning van het ontwerp en de uitvoering van gerichte regionale en territoriale strategieën op basis van de specifieke situatie en troeven van de regio's – en door de ambitieuze uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten en de langetermijnvisie voor de plattelandsgebieden van de EU in combinatie met een gericht gebruik van bestaande EU-fondsen, waarbij ernaar gestreefd wordt het gebruik ervan aan de demografische trends in de EU aan te passen.

## **2. VEEL EU-REGIO'S ZIJN SLECHT UITGERUST OM HET VEREISTE TALENT VOOR HUN ONTWIKKELING TE BENUTTEN**

### **2.1. Veel EU-regio's kampen met een versnelde afname van hun bevolking in de werkende leeftijd en lopen achter bij het ontwikkelen, aantrekken en/of behouden van geschoolde werknemers**

De daling van de bevolking in de werkende leeftijd is wijdverbreid: meer dan de helft van de EU-bevolking woont in regio's waar de bevolking afneemt. In sommige regio's gaat deze afname echter gepaard met nog andere structurele problemen. In vergelijking met het EU-gemiddelde hebben sommige regio's een aanzienlijk lager percentage mensen met een tertiaire opleiding. Jonge volwassenen (20 tot 24 jaar) volgen er relatief minder vaak tertiair onderwijs. Terwijl het percentage mensen met een diploma tertiair onderwijs in de leeftijdsgroep van 25 tot 64 jaar in de EU bovendien toeneemt omdat jongere leeftijdsgroepen beter opgeleid zijn dan oudere, is dit percentage in deze regio's echter langzamer gestegen en deze trend zal zich naar verwachting voortzetten. Vanwege een dalend of stagnerend percentage werknemers met een tertiaire opleiding zullen deze regio's hun krimpende beroepsbevolking niet kunnen compenseren met hooggeschoolde werknemers. Als dit probleem niet wordt aangepakt, zullen de lacunes aan talent en de economische kloof met de meer dynamische EU-regio's groter worden.

In regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd worden, is ook het percentage voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding groter. Het percentage jongeren **die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen** (NEET-percentage), is in deze regio's aanzienlijk hoger (19 %) vergeleken met het EU-gemiddelde (13 %). Te veel jongeren in deze regio's hebben geen diploma hoger secundair onderwijs en hun vooruitzichten op werk zijn slecht.

De deelname aan volwasseneneducatie is aanzienlijk lager in regio's die te kampen hebben met lacunes bij de ontwikkeling van talent (5,6 % vergeleken met het EU-gemiddelde van 10 %): minder mensen scherpen hun vaardigheden aan of leren nieuwe vaardigheden (onder meer de voor de dubbele transitie vereiste vaardigheden), waardoor ze het risico lopen dat hun vaardigheden minder goed op de snel veranderende behoeften van de arbeidsmarkt zijn afgestemd. Binnen de lidstaten doen zich aanzienlijke verschillen voor bij de deelname aan volwasseneneducatie: in stedelijke gebieden is het percentage deelnemers veel hoger dan op het platteland.

De onderwijsinfrastructuur is in deze regio's fysiek ook minder goed toegankelijk. Hoewel er in elk van deze regio's een of meer universiteiten zijn, is het aantal mensen dat in hoogstens 45 minuten naar de dichtstbijzijnde universiteit kan rijden, kleiner dan in andere regio's.

Er bestaan grote verschillen binnen de lidstaten – met name tussen hoofdstedelijke en andere regio's – en soms ook territoriale verschillen binnen regio's. In de meeste lidstaten vormt de hoofdstedelijke regio – met zijn universiteiten, concentratie van banen voor hogeschoolden, economische mogelijkheden en levendige culturele en sociale vooruitzichten – een aantrekkingspool voor veel jongeren. Ze gaan er wonen om er te studeren of er spoedig na hun studie een baan te vinden. Wanneer ze ouder worden, bestaat de kans dat ze de hoofdstedelijke regio opnieuw verlaten. Deze circulatie van talent vormt een win-winsituatie, maar doet zich alleen voor als alle regio's even goed uitgerust zijn om talent aan te trekken.

## **2.2. Regio's die met het vertrek van jong talent worden geconfronteerd, lopen het risico op lacunes bij de ontwikkeling van talent**

Tertiair onderwijs kan een belangrijke bijdrage leveren tot de regionale dynamiek en aantrekkelijkheid. Het is echter evenzeer van belang om enerzijds economische kansen te creëren en zo talent te behouden en aan te trekken, en anderzijds het arbeidsaanbod op de huidige en toekomstige behoeften van de markt af te stemmen. Het gebrek aan loopbaanperspectieven kan jongeren ervan doen afzien in tertiair onderwijs te investeren en sommigen ertoe aanzetten elders carrièremogelijkheden te zoeken. Het werkloosheidspercentage onder jongeren (15 tot 34 jaar) bedraagt 14,6 % in regio's die zich in een ontwikkelingsval bevinden of erin dreigen te vallen, en is dus aanzienlijk hoger dan in de EU als geheel (11,1 %). Bovendien biedt het vertrek van jongeren weliswaar nieuwe kansen voor het individu, maar kan het ook leiden tot verdere spanningen op de arbeidsmarkt en een groter tekort aan banen in sommige sectoren.

De mobiliteit van mensen wordt beïnvloed door verschillende factoren: arbeidskansen, loon, arbeidsomstandigheden, gelijke kansen, locatie, beschikbare diensten in hun omgeving en vertrouwen in instellingen.

In dit opzicht zijn de lonen, het inkomen en de economische ontwikkeling in de regio's met lacunes bij de ontwikkeling van talent aanzienlijk lager dan in de rest van de EU (met een beloning per werknemer (KKS) van 82 % van het EU-gemiddelde). De kwaliteit van de instellingen is ook lager: de European Quality of Government Index van deze regio's bedraagt slechts ongeveer 60 % van het EU-gemiddelde.

Zonder een geïntegreerde strategie om talent te stimuleren en nieuwe ontwikkelingskansen te creëren, kunnen regio's die met het vertrek van een hoog percentage jongeren te kampen hebben, in een vergelijkbare structurele situatie

terechtkomen als regio's die geconfronteerd worden met een trage maar steeds snellere krimp van hun bevolking in de werkende leeftijd en met een stagnerend percentage mensen met een diploma tertiair onderwijs.

### **2.3. Regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd worden of geconfronteerd dreigen te worden**

Lacunes bij de ontwikkeling van talent zijn multidimensionaal en vormen een aanzienlijk risico voor de welvaart van regio's op lange termijn.

**Op de kaart zijn 46 regio's te zien (in het rood) met lacunes bij de ontwikkeling van talent. Deze regio's worden geconfronteerd met een steeds snellere krimp van hun bevolking in de werkende leeftijd en met een laag en stagnerend aantal mensen met een diploma tertiair onderwijs tussen 2015 en 2020.** Deze groep regio's is goed voor 16 % van de EU-bevolking. De meeste van deze regio's zijn minder ontwikkeld: het gemiddeld bbp per hoofd van de bevolking bedraagt er 64 % van het EU-gemiddelde. Deze groep regio's heeft een sterker plattelandskarakter dan de rest van de EU: 31 % van de bevolking woont er op het platteland (vergeleken met gemiddeld 21 % in de EU).

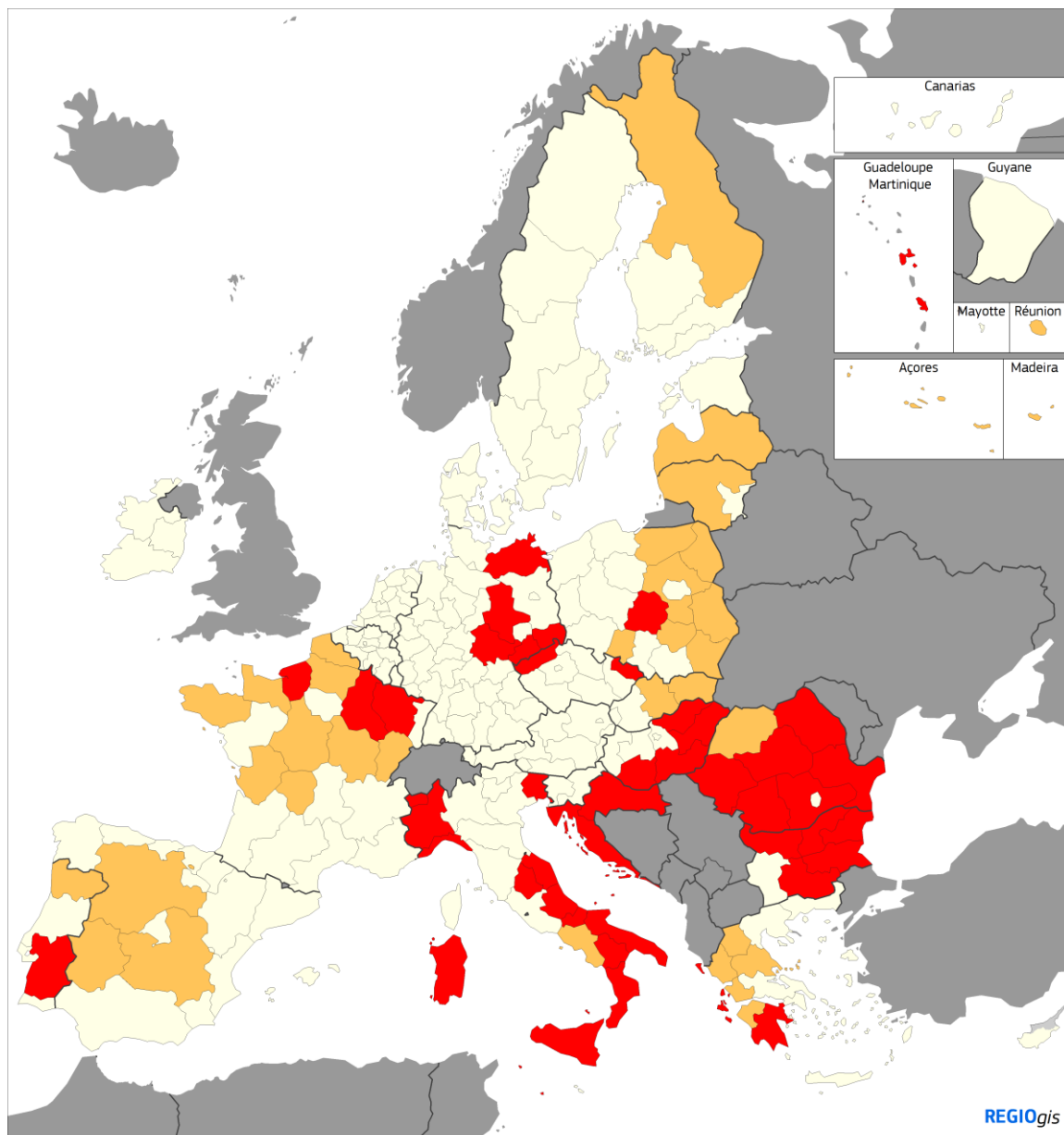
**Op de kaart is ook een tweede groep van 36 regio's te zien (in het geel) die in de toekomst met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd dreigen te worden, omdat ze zwaar te lijden hebben onder het vertrek van inwoners tussen 15 en 39 jaar** (een daling van meer dan -2 per duizend inwoners per jaar vergeleken met gemiddeld 5,3 per duizend inwoners in de EU). Deze groep regio's is goed voor 13 % van de EU-bevolking.

Samen vertegenwoordigen de twee groepen regio's<sup>7</sup> 30 % van de EU-bevolking<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Sommige regio's met een krimpende bevolking in de werkende leeftijd en een achterblijvend aantal personen met een diploma tertiair onderwijs kunnen ook te kampen hebben met een nettovertrek van inwoners tussen 15 en 39 jaar.

<sup>8</sup> Ook gebieden in andere regio's kunnen met deze problemen te maken hebben, maar ze kunnen niet in kaart worden gebracht omdat de beschikbare regionale statistieken niet gedetailleerd genoeg zijn.



**Regions in a talent development trap  
and regions at risk of falling in a talent development trap**

Category

- Shrinking working-age population and lagging level of tertiary education
- Net out-migration of people aged 15-39
- Other regions

Source: DG REGIO based on Eurostat data  
(demo\_r\_d2jan, demo\_r\_magec, lfst\_r\_lfsd2pop)

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

De combinatie van de bovengenoemde factoren leidt in deze regio's tot een neerwaartse spiraal die de groei op lange termijn belemmert en beknot. Er is daarom een alomvattende strategie van hulpmiddelen en prikkels nodig om de vicieuze cirkel te doorbreken en voor meer economische dynamiek te zorgen.

### 3. DE VRAAG NAAR EN HET AANBOD AAN TALENT STIMULEREN OM ONTWIKKELINGSVALLEN TE VOORKOMEN

Om te voorkomen dat ze met lacunes bij de ontwikkeling van talent blijven kampen of geconfronteerd dreigen te worden, moeten ze manieren vinden om zowel het aanbod aan als de vraag naar talent te stimuleren en daarbij tegelijkertijd met de veranderende behoeften van hun economieën rekening houden. Het is onder meer zaak inefficiëntie op de arbeidsmarkt en bij onderwijs, opleiding en volwasseneneducatie aan te pakken, innovatie, openbaar bestuur en ondernemingsklimaat te verbeteren en het niveau van en de toegang tot diensten te bevorderen. Alle regio's en gebieden in de EU die met een krimp van hun bevolking in de werkende leeftijd worden geconfronteerd en bereid zijn hun aantrekkelijkheid te vergroten en talent beter te ontwikkelen, aan te trekken en te behouden, zullen baat hebben bij een nieuw specifiek EU-initiatief: het Talent Booster Mechanism. Bovendien zullen regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd of geconfronteerd dreigen te worden, ook in aanmerking komen voor specifieke steun in het kader van bepaalde onderdelen van dit mechanisme (zie punt 3.5).

#### 3.1. Talent ontwikkelen met behulp van plaatsgebonden beleidsmaatregelen

##### 3.1.1. De economische revitalisering en een betere toegang tot diensten ondersteunen

**De revitalisering van regio's vereist een diversificatie van hun economische structuur en een betere toegankelijkheid van diensten in het kader van plaatsgebonden strategieën.** Het cohesiebeleid van de EU is een katalysator voor plaatsgebonden beleidsmaatregelen en biedt deze regio's in synergie met het onderdeel plattelandsontwikkeling van het gemeenschappelijk landbouwbeleid een geïntegreerd strategisch kader voor de planning van investeringen op lange termijn via efficiënt bestuur en de betrokkenheid van lokale actoren<sup>9</sup>. Gezien de subnationale demografische verschillen is het voor het succes van deze strategieën van essentieel belang regionale en lokale overheden te betrekken bij de vaststelling en de uitvoering van financieringsprioriteiten in het kader van de cohesieprogramma's voor 2021-2027.

Mede dankzij deze **plaatsgebonden strategieën ter ondersteuning van de economische revitalisering van regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd**, kan ook de **snelle industriële transformatie worden aangepakt die door de doelstellingen ter mitigatie van de klimaatverandering wordt aangedreven**. Zonder economische dynamiek en het juiste vaardighedenbestand om activiteiten met een groot potentieel aan te trekken, zullen de groeikansen en de voordelen van **de groene en de digitale transitie** voor de ontwikkeling van deze regio's niet ten volle worden benut. Aangezien deze transitie innovatie en nieuwe technologieën vergen en van de werknemers vereisen dat ze hun vaardigheden aanpassen en van baan of beroep veranderen, zal het bijzonder belangrijk zijn voor een goed vaardighedenbestand en goede opleidingsmogelijkheden te blijven zorgen<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Een van de vijf beleidsdoelstellingen van het cohesiebeleid in 2021-2027 bestaat erin Europa dichter bij de burgers te brengen door de duurzame en geïntegreerde ontwikkeling van alle soorten gebieden en lokale initiatieven te bevorderen. Op lokaal niveau kan een specifieke reeks territoriale instrumenten worden ontwikkeld om geïntegreerde ontwikkelingsstrategieën uit te voeren.

<sup>10</sup> Zie Europese Commissie (2019) – Employment and Social Developments in Europe review, hoofdstuk 5.



De verschillende pijlers van het mechanisme voor een rechtvaardige transitie – dat een aanvulling vormt op andere instrumenten van het cohesiebeleid – ondersteunen de ontwikkeling en de uitvoering van alomvattende strategieën in de getroffen gebieden, waardoor het mogelijk is hun economische structuur te diversifiëren, hun beroepsbevolking bij- en om te scholen en zo hun dynamiek en aantrekkelijkheid te stimuleren.

Op lokaal niveau stelt de specifieke plaatsgebonden bottom-upaanpak – die is ontwikkeld door lokale actiegroepen die in het kader van het gemeenschappelijk landbouwbeleid met Leader zijn opgezet en nu worden ondersteund met fondsen van het Elfpo, het EFMZVA en het cohesiebeleid – lokale gemeenschappen in staat strategieën en projecten te ontwikkelen die gebieden nieuw leven kunnen inblazen. Een voorbeeld: in gebieden waar visserij en aquacultuur belangrijke activiteiten zijn, ontwikkelen en implementeren lokale actiegroepen met steun van het EFMZVA geïntegreerde strategieën om het verlies van inkomen en werkgelegenheid in de visserij aan te pakken.

**Finland:** In **Lapland** hebben lokale actiegroepen tussen 2017 en 2020 een recruterings- en opleidingsproject gefinancierd om de vergrijzende visserijsector in het gebied rond de stuwmeren Lokka en Porttipahta nieuw leven in te blazen. Het resultaat: een aantal jongeren is nu in de regio actief in de visserijsector. Dankzij het project is voor nieuwe investeringen in de haven en de verwerkende infrastructuur gezorgd (naast andere financiering voor ontwikkeling) en er zal naar verwachting in de toekomst nog meer worden geïnvesteerd. De nieuwe vissers hebben de lokale visserijsector nieuw leven ingeblazen met hun nieuwe ideeën en energie om de sector te ontwikkelen.

De **zilveren economie** is een van de economische sectoren die tot betere sociaaleconomische omstandigheden kunnen bijdragen in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent te kampen hebben.

**Spanje: Castilla en León** hebben als snel vergrijzende regio een model “Atención en Red” (“netwerkwzorg”) gepromoot: het biedt een alternatief voor institutionalisering en is gebaseerd op nieuwe technologieën die in de sociale zorg en de gezondheidszorg toegepast kunnen worden. Ouderen kunnen hun levensprojecten met de hoogste mate van autonomie en levenskwaliteit ontwikkelen, ongeacht waar ze willen wonen. Het model draagt bij tot de sociale cohesie, de plaatselijke werkgelegenheid, de revitalisering van de regio en het behoud van de bevolking, met name door gezondheidswerkers via gunstige arbeidsomstandigheden aan te trekken.

Toerisme is een andere belangrijke economische sector voor veel van deze regio's. In het transitietraject voor **toerisme**<sup>11</sup> wordt benadrukt dat er goed geplande strategieën nodig zijn die met de ecologische, economische en sociale effecten van toerisme rekening houden en waarbij de lokale gemeenschappen worden betrokken. Deze strategieën kunnen nieuwe kansen helpen creëren en tot het welzijn van de lokale gemeenschappen bijdragen. Uit het EU-toerismedashboard,<sup>12</sup> dat de groene en de digitale transitie en de sociaaleconomische veerkracht van toeristische activiteiten in Europa monitort, blijkt dat er op dit punt grote verschillen tussen regio's bestaan.

---

<sup>11</sup> <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/49498/attachments/1/translations/en/renditions/native>

<sup>12</sup> <https://tourism-dashboard.ec.europa.eu/?lng=nl&ctx=tourism>

Gelijke toegang tot **hoogwaardige diensten en infrastructuur** (bijvoorbeeld voor- en vroegschoolse educatie en opvang, onderwijs en opleiding, gezondheidszorg en langdurige zorg, betaalbare huisvesting en culturele diensten, vervoer, energievoorziening en toegang tot internet) **speelt een cruciale rol bij de wereldwijde concurrentie om talent te ontwikkelen, aan te trekken en te behouden.**

De COVID-19-pandemie heeft gevolgen gehad voor de locatie waar sommige mensen willen wonen. De pandemie heeft ook de grootte en de locatie van kantoren en werkplekken veranderd. Hierdoor kan de aantrekkingskracht toenemen van regio's waar de prijzen van vastgoed lager zijn en de levenskwaliteit beter is. Deze regio's krijgen zo nieuwe kansen, maar moeten voor de nodige infrastructuur en toegang tot diensten zorgen, aangezien **dit een cruciale factor is bij de keuze van mensen om in een regio te blijven of naar een andere regio te verhuizen.**

Gezien de krappe begrotingsmiddelen zijn regio's met lacunes bij de ontwikkeling van talent – en vooral dergelijke minder ontwikkelde regio's – verplicht daarbij moeilijke beslissingen te nemen. Hun belastinginkomsten dalen naarmate hun bevolking en economische activiteit krimpen, maar ze worden naar verwachting met stijgende uitgaven geconfronteerd voor diensten ten behoeve van een vergrijzende bevolking.

**Om de voordelen van de digitale transitie ten volle te kunnen benutten, is het van essentieel belang de digitale connectiviteit van regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent kampen, te verbeteren.** Tot dusver is de kans kleiner dat huishoudens in deze regio's thuis een breedbandverbinding hebben en het percentage van de bevolking met zeer snelle breedband is veel lager dan in andere regio's.

Een betere breedbandconnectiviteit in deze regio's schept meer economische mogelijkheden voor bedrijven en voor telewerk. Dankzij een betere breedbandconnectiviteit ontstaan ook meer mogelijkheden voor afstandsonderwijs, zodat de vaardighedenkloof kleiner zou kunnen worden.

Verschillende financieringsinstrumenten van de EU – en met name het cohesiebeleid, het beleid ter bevordering van de plattelandsontwikkeling en de faciliteit voor herstel en veerkracht – kunnen de nodige investeringen ondersteunen om de uitrol van zeer snelle 5G-netwerken te versnellen, vooral in landelijke en afgelegen gebieden, waar een lagere bevolkingsdichtheid ertoe kan leiden dat de markt tekortschiet en overheidsingrijpen gerechtvaardigd is.

**Roemenië:** het door het EFRO gesteunde project “RO-NET” heeft voor meer breedband gezorgd door in infrastructuur te voorzien voor de toegang tot internet in zogenaamde “witte gebieden”: gebieden zonder toegang tot elektronische communicatienetwerken en zonder ontwikkelingsplannen van particuliere investeerders. Door de digitale kloof tussen steden en door ontvolking getroffen plattelandsgebieden te verkleinen, dragen deze investeringen bij tot de levenskwaliteit van de inwoners en de aantrekkelijkheid van de regio's.

Overheidsinvesteringen kunnen worden aangevuld met **passende regelgeving** om een adequate toegang tot essentiële diensten voor iedereen te waarborgen.

In **Frankrijk** moet voor de opening van nieuwe apotheken een vergunningsprocedure worden gevolgd. Nieuwe apotheken kunnen worden geopend in achterstandsgebieden (revitalisering van plattelandsgebieden en prioritaire stedelijke gebieden) of op basis van

demografische criteria (bevolkingsgroei). Dit beleid wil een billijke toegang tot apotheken waarborgen in alle regio's – en met name in regio's met sociale en economische problemen.

**Door de Interreg-programma's ondersteunde grensoverschrijdende samenwerking draagt bij tot de aantrekkelijkheid van grensregio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent te kampen hebben.** De bundeling van personele middelen, uitrusting en infrastructuur en de beschikbaarheid van grensoverschrijdend opererende digitale overheidsdiensten<sup>13</sup> kunnen de toegankelijkheid van overheidsdiensten verbeteren en voor meer werkgelegenheid op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt zorgen.

Door de interoperabiliteit van digitale overheidsdiensten te waarborgen kunnen niet alleen juridische en administratieve obstakels als gevolg van het bestaan van grenzen uit de weg worden geruimd, maar ook technische problemen worden aangepakt<sup>14</sup>. De interactie tussen belanghebbenden uit naburige regio's zou hierdoor toenemen en zo de kansen op werk aan de andere kant van de grens vergroten, waardoor grensoverschrijdende regio's meer talent kunnen behouden.

**Duitsland/Polen:** het samenwerkingsprogramma Interreg V-A Polen-Duitsland/Saksen heeft een grensoverschrijdend en op de behoeften van de gemeenschappelijke arbeidsmarkt toegesneden leerplan ontwikkeld, de samenwerking tussen instellingen voor hoger onderwijs versterkt en de toegang tot instellingen voor beroepsopleiding en -opleiding verbeterd, met name op gebieden waarnaar bij lokale en regionale bedrijven het meeste vraag is.

### *3.1.2. Dynamische innovatie-ecosystemen stimuleren met behulp van strategieën voor slimme specialisatie en technologische en sociale innovatie*

**De structuur van de regionale economie** is een van de oorzaken voor het lagere percentage hooggeschoolde banen in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent te kampen hebben. **Om te voorkomen dat mensen met een tertiaire opleiding deze regio's verlaten, is het absoluut noodzakelijk voor nieuwe economische perspectieven en werkgelegenheid voor hooggeschoolden te zorgen.**

Bovendien moet de productiviteit worden verhoogd om de gevolgen van een krimpende bevolking in de werkende leeftijd op te vangen. Innovatie is in dit verband van cruciaal belang. De innovatieprestaties van regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd of geconfronteerd dreigen te worden, liggen ver onder het EU-gemiddelde<sup>15</sup>.

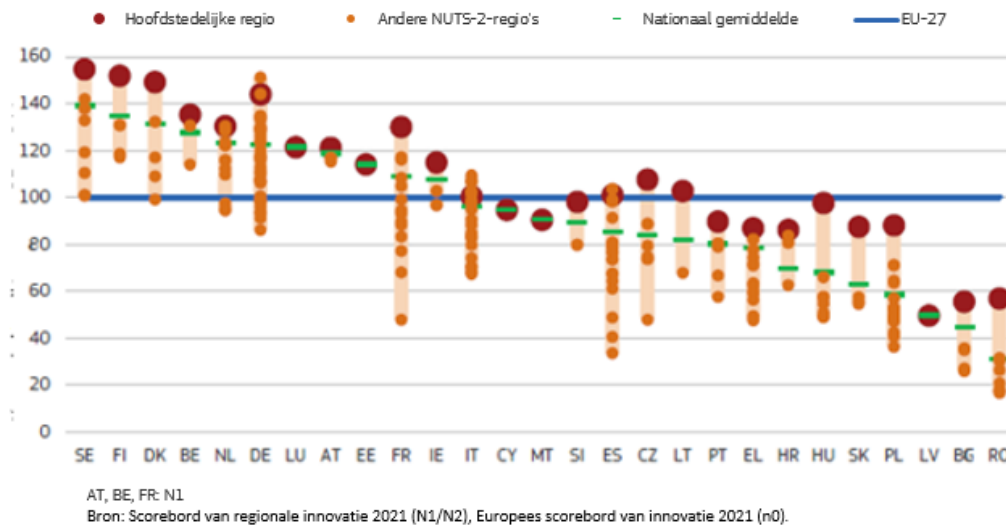
Er bestaan aanzienlijke lacunes en verschillen op het gebied van innovatiecapaciteit tussen hoofdstedelijke regio's en andere regio's.

<sup>13</sup> Zie het voorstel voor de verordening interoperabel Europa (COM(2022) 720 final) en de bijbehorende mededeling (COM(2022) 710 final).

<sup>14</sup> Zie het voorstel voor de verordening interoperabel Europa (COM(2022) 720 final) en de bijbehorende mededeling (COM(2022) 710 final).

<sup>15</sup> Scorebord van regionale innovatie 2021.

## Innovatieprestaties van EU-regio's, 2021



**Door tekortkomingen bij de verspreiding en de toepassing van nieuwe ideeën en technologieën aan te pakken, innovatie op grote schaal te stimuleren en excellentie te erkennen en te promoten, zullen deze regio's productiever worden, betere arbeidskansen bieden en de vruchten van een steeds kennisintensievere economie plukken.**

Deze regio's moeten daarom plaatsgebonden innovatiestrategieën uitvoeren en de middelen uit hoofde van het cohesiebeleid en de faciliteit voor herstel en veerkracht van hun lidstaten optimaal benutten. Innovatie moet in brede zin worden opgevat, onder meer op het gebied van productieprocessen, marketing (onder meer digitale marketing) en digitalisering van diensten. Innovatie kan voor meer bedrijfskansen en werkgelegenheid zorgen in nieuwe en groeiende sectoren, maar ook in traditionele sectoren (bijvoorbeeld landbouw en toerisme). Deze strategieën dragen er rechtstreeks toe bij dat regionale economische structuren worden verbeterd, ondernemerschap wordt gestimuleerd, aantrekkelijke banen voor hooggeschoolden worden gecreëerd, discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden worden aangepakt en uiteindelijk de ontwikkeling van talent in dergelijke regio's wordt gekoesterd via nieuwe concurrerende en aantrekkelijke hubs.

Op EU-niveau kunnen een aantal instrumenten worden ingezet om innovatie te bevorderen in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent kampen.

**Strategieën voor slimme specialisatie (S3)<sup>16</sup>** in het kader van het cohesiebeleid verlenen prioriteit aan investeringen op basis van lokale troeven, stimuleren de overgang naar een op kennis en innovatie gebaseerde economie en versterken de samenwerking tussen de verschillende belanghebbenden bij innovatie-ecosystemen (overheden, universiteiten, ondernemingen, instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding) op alle bestuursniveaus.

Het Europees Instituut voor innovatie en technologie (EIT) voert een plaatsgebonden innovatiestrategie uit via **kennis- en innovatiegemeenschappen (KIG's)**, waarbij S3

<sup>16</sup> Slimme specialisatie is een plaatsgebonden strategie waarbij strategische gebieden voor interventies worden opgespoord op basis van een analyse van de troeven en het potentieel van de economie.

wordt geïntegreerd door een beroep te doen op lokale actoren uit onderwijs, bedrijfsleven en de sector onderzoek<sup>17</sup>. Het **regionaal innovatieprogramma van het EIT** (EIT RIS) ondersteunt met name de innovatieprestaties van regio's met matige of bescheiden innovatiescores. Tot dusver zijn meer dan 90 regionale EIT-hubs in 18 EIT-RIS-landen vooral gevestigd in regio's met lacunes bij de ontwikkeling van talent. Ze stimuleren de betrokkenheid van lokale partners bij de ondersteuning van lokale innovatoren en ze zorgen voor voorlichting over lokale, regionale en nationale autoriteiten en de ontwikkeling van talent.

Uit een recente studie over mobiliteitsstromen van onderzoekers in het kader van de Marie Skłodowska-Curie-acties (MSCA) blijkt dat de mobiliteit van toponderzoekers in de eerste plaats het gevolg is van factoren die er rechtstreeks toe bijdragen dat ze kwalitatief hoogstaand onderzoek kunnen doen en hun vaardigheden kunnen ontwikkelen, namelijk de mogelijkheid om met toonaangevende wetenschappers samen te werken, de kwaliteit van de onderzoeksinfrastructuur en de aangeboden opleiding.

In de nieuwe **Europese innovatieagenda**<sup>18</sup> wordt het **initiatief diepte-talenten** toegelicht: een specifiek **vlaggenschipinitiatief** om het gebrek aan talent in dieptechsectoren aan te pakken, waarbij alle regio's in Europa worden geïntegreerd. Het door het EIT gecoördineerde initiatief zal zich gedurende drie jaar in alle lidstaten op diepte-talenten richten en in 2023 een stageprogramma rond innovatie opstarten, zodat meer dan 600 onderzoekers en afgestudeerden (ook uit regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd) ervaring met innovatie kunnen opdoen in partnerbedrijven van de EIC en het EIT. Specialisten op het gebied van onder meer data science, kunstmatige intelligentie, cyberbeveiliging en kwantumtechnologie zullen worden opgeleid via het programma Digitaal Europa. Het initiatief zal meer en minder innovatieve regio's samenbrengen om de samenwerking bij de opbouw van nieuwe EU-waardeketens te vergemakkelijken door de specifieke troeven van elke regio te benutten. Dankzij de creatie van onderling verbonden regionale diepte-innovatiehubs in de EU kan talent worden behouden en gekoesterd. Het initiatief erkent het belang van beroepsonderwijs en -opleiding op het gebied van innovatie en regionale ontwikkeling, met name via de kenniscentra voor beroepsopleiding<sup>19</sup>, die door Erasmus+, de faciliteit voor herstel en veerkracht en de fondsen van het cohesiebeleid worden ondersteund.

**West-Griekenland:** het door het cohesiebeleid ondersteunde initiatief "ReBrain" wil de digitale transformatie van de economie bevorderen, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar de om- en bijscholing van het regionaal wetenschappelijk potentieel en het bevorderen van door innovatie gestimuleerde groei. Met behulp van een regionaal mechanisme worden de behoeften van de arbeidsmarkt opgespoord. Doel is het werkgelegenheidsbeleid te verbeteren en het aanbod aan vaardigheden beter op de vraag af te stemmen.

De Erasmus+-allianties voor innovatie zullen de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden ondersteunen – met bijzondere aandacht voor diepte-vaardigheden – om jonge ondernemers uit regio's met lacunes bij de ontwikkeling van talent te helpen hun ideeën in de praktijk te brengen, zoals aangekondigd in de Europese strategie voor universiteiten.

<sup>17</sup> Zoals gedefinieerd in het Europees scorebord van innovatie.

<sup>18</sup> COM(2022) 332 final.

<sup>19</sup> Kenniscentra voor beroepsopleiding zijn transnationale netwerken voor samenwerking om innovatie en excellentie in beroepsonderwijs en -opleiding te stimuleren.

In het kader van Horizon Europa – meer bepaald de MSCA – bieden de EOR-beurzen excellente onderzoekers die geen financiering in het kader van de MSCA hebben gekregen, de mogelijkheid in een verbredingsland<sup>20</sup> actief te zijn met het oog op een meer evenwichtige braincirculation naar deze landen. De Widening Fellowships – de voorgangers van de EOR-beurzen in het kader van Horizon 2020 – hadden een aanzienlijk positief effect op de mobiliteit van talent naar deze landen en hebben ertoe bijgedragen ervaren onderzoekers terug te halen en talent te behouden.

Daarnaast moet de faciliteit van Horizon Europa ter ondersteuning van beleidsmaatregelen – een vraaggestuurd instrument ter beschikking van de lidstaten – ertoe bijdragen een aantal aanbevelingen uit te voeren ter verbetering van O&O in een aantal lidstaten. Dit is vooral van belang in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd, met name in Roemenië, Griekenland en Kroatië.

**Duitsland:** in Saksen is Simul+ Innovation Hub een platform voor innovatieve regionale ontwikkeling, dat burgers onderzoekers, bedrijven en regionale en lokale overheden samenbrengt. Het platform bundelt kennis, vaardigheden en middelen om demografische veranderingen, de vaardighedenkloof en territoriale verschillen aan te pakken. De hub berust op drie pijlers: kennisoverdracht, de ontwikkeling van innovatieve ideeën en steun voor proefprojecten. In het kader van Simul+ komen mensen uit heel Saksen samen om ideeën te ontwikkelen en uit te wisselen. Doel is hun regio aantrekkelijk voor talent te maken en aangename levensomstandigheden te creëren.

Kmo's en bedrijven in deze regio's kunnen profiteren van de door hubs voor digitale innovatie verleende steun voor innovatie en digitalisering.

### 3.1.3. Plattelandsgebieden nieuw leven inblazen

Plattelandsgebieden zijn bijzonder kwetsbaar voor het dubbele effect van een daling van de bevolking en onvoldoende ontwikkeling van talent.

Er zijn talrijke maatregelen genomen in het kader van de follow-up van de langetermijnvisie voor plattelandsgebieden in de EU. Een **EU-actieplan voor het platteland** vermeldt op welke concrete gebieden maatregelen met betrekking tot menselijk kapitaal kunnen worden genomen om deze regio's en de bijbehorende gemeenschappen tegen 2040 sterker, meer verbonden, veerkrachtiger en welvarender te maken. De uitvoering van het actieplan zal ertoe bijdragen dat plattelandsgebieden aantrekkelijker worden voor talent – met nieuwe kansen om innovatieve bedrijven aan te trekken, toegang tot hoogwaardige banen en de bevordering van nieuwe en verbeterde vaardigheden, betere infrastructuur en diensten – en de vruchten kunnen plukken van de diversificatie van hun economische activiteiten.

- Het **platform voor de revitalisering van het platteland** biedt de autoriteiten in plattelandsgebieden die met een daling van de bevolking, vergrijzing en een gebrek aan economische mogelijkheden te kampen hebben, informatie en beste praktijken met betrekking tot tools en strategieën om het verlies van talent tegen te gaan.

---

<sup>20</sup> Bulgarije, Cyprus, Estland, Griekenland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.

- In het kader van **Horizon Europa** (onderzoek en innovatie voor plattelandsgemeenschappen) zullen **specifieke oproepen** tot het indienen van projecten in plattlandsgebieden worden gepubliceerd. Bovendien zal steun worden verleend voor opleiding en kennisuitwisseling om de verspreiding en de toepassing van innovatieve oplossingen te versnellen, zoals het door het project RURALITIES ontwikkelde “expertise- en opleidingscentrum voor innovatie op het platteland”. In het kader van het vlaggenschipinitiatief is ook een Europees forum voor “startersdorpen” opgericht om meer inzicht te krijgen in de behoeften van startende bedrijven op het platteland.
- Het **initiatief “de digitale toekomst van het platteland”** schenkt veel aandacht aan menselijk kapitaal en de nodige vaardigheden voor de digitale transformatie van plattlandsgebieden, met inbegrip van digitale vaardigheden en ondernemerschap.
- **Ondernemerschap en een sociale economie in plattlandsgebieden** ondersteunen een innovatief klimaat op het platteland door ondernemers te stimuleren en meer slagkracht te geven.

In het kader van het project Territoriale Agenda 2030 zal de samenwerking op het gebied van bestuur op verschillende niveaus (“multilevel governance”) de vitale rol van kleine steden en dorpen bij de ontwikkeling van geïntegreerde territoriale ontwikkeling ondersteunen en de samenwerking tussen regio’s versterken. Doel is kleine plaatsen te vrijwaren en te ontwikkelen als aantrekkelijke plaatsen voor jongeren om te wonen en te werken.

Bovendien zal geïntegreerd ontwikkelingsbeleid dat door het cohesiebeleid lokaal wordt bevorderd, bijdragen tot de ontwikkeling van plattlandsgebieden en de banden tussen stad en platteland aanhalen. Het kan nieuwe economische activiteiten aantrekken, de digitale kloof dichten, meer onderwijsmogelijkheden bieden, de toegang tot infrastructuur, diensten en culturele voorzieningen verbeteren en de levenskwaliteit verhogen, zodat plattlandsgebieden talent kunnen aantrekken en behouden.

#### *3.1.4. De kwaliteit van overheidsdiensten en openbaar bestuur verbeteren*

De kwaliteit en de doeltreffendheid van overheidsdiensten en openbaar bestuur is een van de belangrijkste factoren die regio’s aantrekkelijker maken voor investeringen.

Slecht bestuur – met name corruptie – en schendingen van de rechtsstaat ondermijnen het groeipotentieel en het vertrouwen van investeerders en economische actoren en vormen een van de factoren die van invloed zijn op het besluit een regio te verlaten. Omgekeerd is de kans groter dat regio’s die investeren in beter bestuur, strategieën uitvoeren om hun ontwikkeling efficiënt en doeltreffend te stimuleren.

Daarom moeten regio’s die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd, hun overheidsdiensten en openbaar bestuur verder verbeteren<sup>21</sup>, onder meer door gebruik te maken van de mogelijkheden die het instrument voor technische ondersteuning biedt.

---

<sup>21</sup> Zie hoofdstuk 7 van het 8<sup>e</sup> cohesieverslag – COM(2022) 34 final.

In **Bulgarije** heeft de **regio Severoiztochen** een regionaal ontwikkelingsplan ontwikkeld en uitgevoerd, dat concrete sociale en economische resultaten heeft opgeleverd. Vooral wat de vestiging van bedrijven betreft, kan deze regio betere resultaten dan het EU-gemiddelde voorleggen. Ook de kwaliteit van het bestuur is er gestaag verbeterd. Daardoor is de arbeidsparticipatie de afgelopen tien jaar met 10,6 % gestegen (vergeleken met een stijging met 4,4 % op EU-niveau).

### **3.2. Onderwijs en arbeidsmarkt doeltreffender maken**

Regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent kampen, presteren ondermaats bij het ontwikkelen en aantrekken van het nodige talent voor hun duurzame ontwikkeling, met name op het gebied van onderwijs en opleiding, vaardigheden, integratie op de arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden. Het is zaak meer mensen op de arbeidsmarkt te integreren, nieuwe economische mogelijkheden te creëren en de productiviteit te verhogen.

De uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten en het bijbehorende actieplan is niet alleen van cruciaal belang voor het verwezenlijken van de EU-kerndoelen voor 2030 op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding, maar ook voor de sociale en economische convergentie tussen en binnen regio's. De uitvoering van de strategieën ter verwezenlijking van een Unie van gelijkheid<sup>22</sup> blijft van cruciaal belang voor de sociale en economische veerkracht. De actieve betrokkenheid van regionale en lokale overheden bij de uitvoering van de twintig beginselen van de pijler – overeenkomstig hun specifieke omstandigheden – is van essentieel belang voor het succes ervan.

Het Europees Semester is het belangrijkste instrument om de uitvoering van de pijler op nationaal en regionaal niveau te monitoren. In het kader van het laatste Europees Semester heeft de Commissie aan bijna alle lidstaten landspecifieke aanbevelingen gedaan op het gebied van onderwijs, vaardigheden, beroepsonderwijs en -opleiding, gelijke kansen en arbeidsparticipatie. Het Semester heeft bij de programmering van de financiering uit hoofde van het cohesiebeleid (EFRO, ESF+, Cohesiefonds en Fonds voor een rechtvaardige transitie) voor de programmeringsperiode 2021-2027 er vooral naar gestreefd de regionale verschillen te verkleinen.

Het ESF+ zal met name mensen in alle levensfasen ondersteunen en bij alle aspecten met betrekking tot vaardigheden een rol spelen: van het anticiperen op toekomstige behoeften – vooral als gevolg van de groene en de digitale transitie – tot het dichten van de kloof tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden. Het zal ook het beheer van deze transities ondersteunen door de diensten voor arbeidsvoorziening te moderniseren en de veerkracht van de onderwijs- en opleidingsstelsels te helpen verbeteren.

#### *3.2.1. De doeltreffendheid van de onderwijs- en opleidingsstelsels vergroten*

Door onderwijs en de deelname van volwassenen aan een leven lang leren te bevorderen neemt de productiviteit en dus ook het concurrentievermogen van deze regio's toe, vooral met betrekking tot de groene en de digitale transitie.

---

<sup>22</sup> De strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, het EU-actieplan tegen racisme 2020-2025, het strategisch EU-kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma 2020-2030, de strategie voor gelijkheid van lhbtqi'ers, de strategie voor de rechten van personen met een handicap 2021-2030 en de EU-strategie ter bestrijding van antisemitisme.



De deelname aan volwasseneneducatie is een sterke katalysator van talent (de EU streeft ernaar dat tegen 2030 jaarlijks 60 % van alle volwassenen een opleiding volgt), vooral tegen de achtergrond van een snel veranderende technologische omgeving, de digitalisering en de groene transitie, die vereisen dat de werknemers hun vaardigheden voortdurend bijspijkeren.

Ook beroepsonderwijs en -opleiding kunnen hieraan een beslissende bijdrage leveren en in de aanbeveling van de Raad van 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding<sup>23</sup> worden belangrijke beginselen vastgesteld om ervoor te zorgen dat beroepsonderwijs en -opleiding zich snel aan de behoeften van de arbeidsmarkt aanpassen en zowel jongeren als volwassenen hoogwaardige leermogelijkheden bieden. De aanbeveling legt vooral de nadruk op de toegenomen flexibiliteit van beroepsonderwijs en -opleiding, grotere mogelijkheden voor werkplekleren, leerlingplaatsen en een verbeterde kwaliteitsborging. De Raad heeft ook de doelstelling “Van een leven lang leren en mobiliteit een realiteit maken voor iedereen” als strategische prioriteit aangemerkt<sup>24</sup>. Om de leerkloof te dichten, voorzien de lidstaten in een aanzienlijk aantal hervormingen en investeringen op het gebied van vaardigheden en volwasseneneducatie via de faciliteit voor herstel en veerkracht en het ESF+.

De bovenvermelde prioriteiten moeten vooral efficiënt worden uitgevoerd in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent te kampen hebben.

### 3.2.2. *De integratie op de arbeidsmarkt verbeteren*

Hoewel de regionale verschillen in arbeidsparticipatie in de EU al tien jaar kleiner worden, is de arbeidsparticipatie lager en het werkloosheidspercentage hoger in regio's die te kampen hebben met lacunes bij de ontwikkeling van talent, dan in de rest van de EU. Op een paar regio's na zijn deze regio's er de afgelopen tien jaar ook niet in geslaagd de verschillen te verkleinen. Mede door de arbeidsparticipatie van ondervertegenwoordigde groepen – met name vrouwen, jongeren, ouderen en personen met een handicap – te verhogen, zouden deze verschillen verkleind kunnen worden. Ook in regio's waar Roma een aanzienlijk deel van de jonge bevolking uitmaken, is het belangrijk hun arbeidsparticipatie te stimuleren.

Om de arbeidsparticipatie in deze regio's te verhogen, is het zaak gebruik te maken van een belangrijk onbenut potentieel en de **arbeidsparticipatie van vrouwen** te stimuleren (hun arbeidsparticipatie in de getroffen regio's bedraagt 59 %, minder dan het EU-gemiddelde van 66 %), vooral gezien het feit dat vrouwen in de werkende leeftijd vaker deze regio's verlaten dan mannen. De EU heeft zich ertoe verbonden de kloof tussen de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen tegen 2030 ten minste te halveren in het kader van het **actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten**. Het is in dit verband belangrijk in betaald zorgverlof te voorzien, voor hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang te zorgen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, zodat deze regio's de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen kunnen vergroten.

---

<sup>23</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

<sup>24</sup> Resolutie van de Raad betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder (2021-2030) (PB C 66 van 26.2.2021, blz. 1) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01)).

Verschillende initiatieven bevorderen de werkgelegenheid van vrouwen, vooral op technologisch gebieden, waar vrouwen sterker ondervertegenwoordigd zijn:

- Een programma voor vrouwelijk ondernemerschap en leiderschap zal door vrouwen geleide startende technologiebedrijven blijven ondersteunen via een verruimde oproep in het kader van “**WomenTech EU**”. Andere gerelateerde EU-initiatieven (bijvoorbeeld “Women4Cyber”) en mogelijk ook nationale acceleratieprogramma’s zullen tot een snellere groei van door vrouwen geleide bedrijven bijdragen in regio’s die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd.
- Het **door Erasmus+ gefinancierde project E-STEAM** heeft tertiair onderwijs en arbeidsmarktparticipatie – met name op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) – ondersteund en kan in dergelijke regio’s tot synergieën tussen scholen en de arbeidsmarkt bijdragen om de creatieve en zinvolle betrokkenheid van meisjes bij STEM-onderwijs te bevorderen (via een mentoringprogramma).
- Daarnaast stimuleert de actie **Girls Go Circular**, die door het EIT en de KIG’s in het kader van het actieplan voor digitaal onderwijs 2021-2027 wordt uitgevoerd, de digitale en ondernemersvaardigheden van meisjes, zodat ze hun mogelijkheden kunnen verruimen en een positieve houding ten aanzien van een loopbaan op dit gebied aannemen.

Het is ook belangrijk de arbeidsparticipatie van ouderen<sup>25</sup> (hun arbeidsparticipatie in de getroffen regio’s bedraagt 54 %, minder dan het EU-gemiddelde van 59 %) te stimuleren om het tekort aan vaardigheden en banen op te vangen. Vooral in regio’s die met lacunes bij de ontwikkeling van talent te kampen hebben, is het van cruciaal belang ouderen motiverende arbeidskansen te bieden, onder meer via flexibele deeltijdarbeid, mogelijkheden voor een leven lang leren en mentoringpartnerschappen. Ouderen zijn een bron van kennis en vaardigheden voor jongeren. Een belangrijk aspect in dit verband is ook de bijdrage van oudere leden van de samenleving aan vrijwilligerswerk.

Het is bovendien van cruciaal belang hoogwaardige werkgelegenheid en leermogelijkheden voor jongeren te creëren om talent te behouden in regio’s die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd worden of geconfronteerd dreigen te worden. De versterkte jongerengarantie, die op EU-niveau het beleidskader biedt, wordt ondersteund door initiatieven zoals de Europese Alliantie voor leerlingplaatsen<sup>26</sup> (EaFA) en het initiatief ALMA<sup>27</sup>. Het ESF+ en de faciliteit voor herstel en veerkracht dragen tot deze doelstellingen bij met investeringen – bijna 22 miljard EUR in de periode 2021-2027 – in werkgelegenheid voor jongeren en de integratie van jonge werkzoekenden.

---

<sup>25</sup> Personen tussen 55 en 64 jaar oud.

<sup>26</sup> Europese Alliantie voor leerlingplaatsen - Werkgelegenheid, Sociale Zaken & Inclusie — Europese Commissie (europa.eu).

<sup>27</sup> ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) - Werkgelegenheid, Sociale Zaken & Inclusie - Europese Commissie (europa.eu).

### *3.2.3. In om- en bijscholing investeren om discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden en tekorten aan arbeidskrachten te verhelpen*

De arbeidsmarkt in de EU als geheel kampt al enkele jaren met toenemende tekorten aan arbeidskrachten. De tekorten kunnen nog groter worden als gevolg van een snellere transitie naar klimaatneutraliteit, tenzij vaardigheden op passende wijze worden afgestemd op de veranderende vraag op de arbeidsmarkt. De tekorten zijn echter niet gelijkmatig over de EU verdeeld: sommige sectoren en regio's worden met bijzonder ernstige problemen geconfronteerd.

Regio's die met ernstige tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden te kampen hebben, kunnen aan concurrentievermogen verliezen en onaantrekkelijk worden voor investeringen. Daarom is het broodnodig om- en bijscholing in deze regio's te stimuleren.

Investerings in onderwijs, opleiding en een leven lang leren zijn echter alleen doeltreffend als ze gericht zijn op vaardigheden die aansluiten bij de huidige en toekomstige behoeften van de lokale arbeidsmarkt. Het is daarom belangrijk voor inzicht in de behoeften aan vaardigheden en nauwe samenwerking tussen regionale en lokale autoriteiten, organisaties van sociale partners, openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, lokale bedrijven en aanbieders van onderwijs en opleiding te zorgen, zodat de gezamenlijke inspanningen op het gebied van onderwijs, opleiding en een leven lang leren gericht zijn op die vaardigheden waaraan in een bepaalde regio behoefte is.

Regionale en lokale overheden en andere administratieve organen kunnen in gebieden met lacunes bij de ontwikkeling van talent een belangrijke rol spelen door voor loopbaanbegeleiding, opleidingsmogelijkheden en voorlichting te zorgen. In de aanbeveling van de Raad tot invoering van bijscholingstrajecten worden de nationale en regionale autoriteiten verzocht ervoor te zorgen dat volwassenen met weinig vaardigheden en kwalificaties toegang hebben tot "bijscholingstrajecten" om hun vaardigheden te ontwikkelen en eventueel een kwalificatie te behalen. In het kader van dergelijke trajecten moet ondersteuning worden geboden door vaardigheden te beoordelen, op maat gesneden onderricht aan te bieden en voor een adequate validering en erkenning van vaardigheden te zorgen in combinatie met voorlichting, begeleiding en opleiding van onderwijspersoneel.

In het kader van het Europees pact voor vaardigheden steunt de Commissie momenteel 14 grootschalige partnerschappen<sup>28</sup> in verschillende Europese industriële ecosystemen. Doel is de beroepsbevolking te helpen uitrusten met de nodige vaardigheden om met succes het transitietraject naar een klimaatneutrale en digitale economie te volgen. Inmiddels hebben meer dan 1 000 leden zich bij het pact aangesloten, onder meer grote multinationale ondernemingen, kmo's, lokale aanbieders van opleidingen en kamers van koophandel. Samen hebben ze toegezegd om zes miljoen mensen te helpen bijscholen. Ongeveer 50 regionale of lokale overheden die in het kader van het pact samenwerken,

---

<sup>28</sup> De Automotive skills alliance - het Skills partnership for microelectronics - het Aerospace & defence skills partnership - het Pact for skills for offshore renewable energy - Upskilling shipbuilding and maritime technology workers in Europe - de Textile, clothing, leather and footwear industries - het Skills partnership for the tourism ecosystem - het Pact for skills in construction - het Skills partnership for the agri-food ecosystem - het Skills partnership for the cultural and creative industries - het Skills partnership for the proximity & social economy ecosystem - het Skills Partnership for the digital ecosystem - het Skills Partnership for the retail ecosystem - het Skills Partnership for the health ecosystem.

ontwikkelen al oplossingen voor bij- en omscholingen in samenwerking met het bedrijfsleven, de sociale partners en aanbieders van onderwijs en opleiding. De Commissie moedigt alle regio's – en vooral de regio's die zich in de ontwikkelingsval bevinden – aan om zich bij het pact aan te sluiten en regionale partnerschappen voor vaardigheden op te zetten met de hulp van een specifieke ondersteunende dienst<sup>29</sup>.

Het voorstel van de Commissie om 2023 uit te roepen tot Europees Jaar van de Vaardigheden zal concrete acties promoten om het concurrentievermogen van Europese bedrijven te stimuleren en de mogelijkheden van de digitale en de groene transitie op een sociaal rechtvaardige manier ten volle te benutten. Het Jaar zal investeringen en beleidsmaatregelen ter bevordering van vaardigheden promoten om tekorten aan arbeidskrachten te verhelpen en voor een beter geschoolde en flexibele beroepsbevolking in de EU te zorgen<sup>30</sup>. Dit is een goede gelegenheid voor regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent kampen, om na te gaan welke obstakels hun bedrijven en beroepsbevolking beletten om de overgang naar meer productieve en toekomstgerichte sectoren te maken. Dit is belangrijk, vooral in achterstandsregio's waar het lage bbp per hoofd van de bevolking het gevolg is van een hoog percentage werknemers in sectoren met een lage productiviteit.

De EU wordt vooral geconfronteerd met aanzienlijke lacunes op het gebied van digitale vaardigheden, lacunes die nog groter zullen worden als er geen maatregelen worden genomen. Voor 90 % van de banen zijn nu al enige digitale vaardigheden vereist, maar miljoenen bedrijven hebben moeite om digitaal geschoolde werknemers te vinden, en met name ICT-specialisten. Om deze problemen het hoofd te bieden, zijn in het *beleidsprogramma voor het digitale decennium* twee belangrijke streefcijfers vastgesteld. Ten eerste wordt ernaar gestreefd het percentage volwassenen met digitale basisvaardigheden uiterlijk 2030 te verhogen van de huidige 54 % naar 80 %. Ten tweede is het de bedoeling het aantal tewerkgestelde ICT-specialisten uiterlijk 2030 te verhogen tot 20 miljoen en tegelijkertijd de toegang van vrouwen tot dit gebied te promoten en het aantal ICT-afgestudeerden te verhogen. De lidstaten hebben van de faciliteit voor herstel en veerkracht gebruikgemaakt om het volwassenenonderwijs te hervormen en aanzienlijke middelen in te zetten om de kwaliteit van en de toegang tot bij- en omscholing te verbeteren.

**Cyprus:** om de grote kloof tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden te dichten, heeft Cyprus een nationaal plan ontwikkeld om ten minste 25 600 personen bij en om te scholen in het kader van voor de arbeidsmarkt relevante programma's. Doel is de ontwikkeling van digitale vaardigheden, vaardigheden met betrekking tot de blauwe en de groene economie en ondernemersvaardigheden voor werklozen en inactieven.

Instellingen voor hoger onderwijs moeten een belangrijke rol spelen om discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden en knelpunten te voorkomen. In juni 2022 is een aanbeveling van de Raad aangenomen betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Een snelle follow-up ervan zal het hoger onderwijs en organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding ter ondersteuning van een leven lang leren mobiliseren en bijdragen tot

<sup>29</sup> Pact voor vaardigheden - Werkgelegenheid, Sociale Zaken & Inclusie - Europese Commissie (europa.eu).

<sup>30</sup> Het Jaar zal er ook concreet toe bijdragen dat de streefcijfers van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten worden gehaald: een arbeidsparticipatie van 78 % en uiterlijk 2030 een jaarlijkse deelname van 60 % van de volwassenen aan bij- en omscholing.

professionele bij- en omscholing om tegemoet te komen aan nieuwe behoeften in de samenleving en op de arbeidsmarkt.

De in het kader van Erasmus+ geselecteerde *allianties van Europese universiteiten* en kenniscentra voor beroepsopleiding zullen ook als hubs voor de opleiding en omscholing van volwassenen (met inbegrip van actieve professionals) fungeren en hen met hoogwaardige en toekomstgerichte competenties uitrusten om bedrijven met een tekort aan geschoolde arbeidskrachten te helpen.

**Spanje:** Om de economische mogelijkheden in de agrovoedingsindustrie – een van de veelbelovende gebieden voor de ontwikkeling van de regionale S3 – in de **regio Andalusië** te ontwikkelen, heeft de Universiteit van Córdoba een masteropleiding “Digitale transformatie van de landbouw- en bosbouwsector” ontwikkeld en gelanceerd. Doel is de obstakels voor het stimuleren van innovatie en digitalisering in de waardeketen van de agrovoedingsindustrie aan te pakken, aangezien de sector kampt met een gebrek aan adequate professionele agrotechnologische profielen. Veel professionals hebben de masteropleiding gevolgd en kunnen nu de digitale transformatie in plattelandsgebieden faciliteren, ondersteunen en bevorderen en het gebruik van technologieën stimuleren (bijvoorbeeld sensoren, het internet der dingen, big data, cloud computing, de voedingsindustrie 4.0, kunstmatige intelligentie en precisielandbouw). Het succes van deze masteropleiding heeft de Universiteit van Sevilla ertoe aangezet het model over te nemen.

#### 3.2.4. *Faire arbeidsomstandigheden waarborgen zodat talent zich kan ontwikkelen*

De aantrekkelijkheid van regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd worden of geconfronteerd dreigen te worden, zal uiteindelijk afhangen van de vraag of ze talent kunnen erkennen en belonen.

Toereikende minimumlonen zijn van essentieel belang voor concurrentie op basis van hoge sociale normen op de eengemaakte markt. Ze stimuleren de productiviteit en bevorderen de economische en sociale convergentie in de betrokken regio's. De nieuwe richtlijn betreffende toereikende minimumlonen is in dit verband van bijzonder belang: om toereikende wettelijke minimumlonen te waarborgen creëert de richtlijn een kader dat collectieve onderhandelingen over loonvorming bevordert en de toegang van werknemers tot minimumlonen verbetert.

Om betere arbeidsomstandigheden te creëren, toereikende lonen te waarborgen en tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten te verhelpen, is het bijzonder waardevol een beroep te doen op de sociale partners in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd.

Deze convergentie wordt ondersteund door het cohesiebeleid en passende hervormingen: ze helpen de loonkloof dichten en maken regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent kampen, aantrekkelijker.

### **3.3. De mobiliteit van talent vergroten en de terugkeer van werknemers naar hun regio van herkomst stimuleren**

Aan de groeiende behoeften van de arbeidsmarkt kan op lange termijn niet worden voldaan door alleen de binnenlandse beroepsbevolking in te schakelen. Regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd worden of geconfronteerd dreigen te worden, moeten munt slaan uit mobiliteit binnen de EU en jongeren uit andere regio's

en lidstaten van de EU aantrekken. De aandacht gaat vaak uit naar de uitstroom van jongeren en te weinig regio's spannen zich in om terugkerende werknemers aantrekkelijke mogelijkheden te bieden.

Om talent uit andere lidstaten aan te trekken, richten sommige regio's zich tot de diaspora: ze moedigen geëmigreerde geschoolde arbeidskrachten aan terug te keren om hun regio's van herkomst te ondersteunen. Landen als Bulgarije, Portugal en Griekenland hebben bijvoorbeeld specifieke programma's opgezet om de banden met onderzoekers uit hun internationale wetenschappelijke diaspora aan te halen. Doel van deze landen is zichzelf aantrekkelijker te maken en hun onderdanen te stimuleren terug te keren.

**Roemenië:** Het door het ESF medegefinancierde programma Diaspora Start-up verleent subsidies om door Roemenen geregistreerde kleinschalige stedelijke bedrijven die zich opnieuw in Roemenië vestigen, te ondersteunen.

Het is echter zaak langetermijnstrategieën om talent opnieuw aan te trekken vooral op structurele aanjagers van aantrekkelijkheid te baseren, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar ondernemerschap, vaardigheden en diploma's waarnaar het meest vraag is op de arbeidsmarkt. De regio's moeten daarom een alomvattende langetermijnstrategie ontwikkelen ter bevordering van economische diversificatie en innovatie, waarbij lokale en regionale overheden, de particuliere sector, arbeidsbureaus, opleidingscentra, onderzoeksinstituten en instellingen voor hoger onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding worden betrokken.

### **3.4. Legale migratie en integratie in de EU ondersteunen**

De Commissie bevordert een ambitieus en duurzaam beleid inzake legale migratie naar de EU. Om wereldwijd concurrerend te blijven, dragen de richtlijn betreffende studenten en onderzoekers<sup>31</sup> en de herschikte richtlijn betreffende de Europese blauwe kaart<sup>32</sup> bij tot de aantrekkelijkheid van de EU-regio's voor hooggeschoolde werknemers uit landen buiten de EU en tot een vlottere mobiliteit binnen de EU dankzij vereenvoudigde procedures.

De Commissie heeft ook voorgesteld de samenwerking met specifieke partnerlanden op te voeren, onder meer via de in het migratie- en asielpact uit 2020 aangekondigde talentpartnerschappen. Deze op maat gesneden partnerschappen met derde landen versterken de legale trajecten naar de EU en zorgen ervoor dat de partnerlanden strategisch bij het migratiebeheer worden betrokken. De talentpartnerschappen willen voor een breed beleidskader zorgen en financiële steun verlenen om wederzijds voordelige internationale mobiliteit te bevorderen waarbij de behoeften van de arbeidsmarkt en de vaardigheden in de EU en de partnerlanden beter op elkaar worden afgestemd zonder de ogen te sluiten voor de gevaren van braindrain. Er zal ook een EU-talentedpool worden opgezet om geschoolde werknemers van buiten de EU in contact te brengen met potentiële werkgevers in de EU-lidstaten.

---

<sup>31</sup> Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten.

<sup>32</sup> Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad.

De inspanningen op het gebied van legale migratie naar de EU moeten worden aangevuld met een doeltreffend integratiebeleid om doeltreffende en duurzame resultaten te behalen. In het actieplan voor integratie en inclusie<sup>33</sup> wordt benadrukt dat het lokale niveau van essentieel belang is voor een doeltreffende integratie van migranten, onder meer via samenwerking met lokale en regionale overheden en maatschappelijke organisaties.

Alle belanghebbenden (lidstaten, lokale en regionale overheden, sociale partners, ngo's, de particuliere sector en de gastgemeenschap) moeten op alle gebieden inspanningen leveren om regio's beter in staat te stellen nieuwe talenten aan te trekken en onderdanen van derde landen op hun grondgebied te integreren.

### **3.5. Regio's ondersteunen via een nieuw specifiek EU-mechanisme: het Talent Booster Mechanism**

Naast deze bestaande of aangekondigde initiatieven en beleidsmaatregelen van de EU zal de Commissie in de loop van 2023 een nieuw specifiek mechanisme op basis van acht pijlers opzetten om talent te stimuleren in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd of geconfronteerd dreigen te worden. In het kader van het mechanisme zal een speciaal portaal worden opgezet om regio's en belanghebbenden uitgebreide toegang tot alle pijlers te bieden.

1. Een **nieuw proefproject** om **regio's met lacunes bij de ontwikkeling van talent** te helpen op maat gesneden en alomvattende strategieën te ontwikkelen, te consolideren en uit te voeren om talent op te leiden, aan te trekken en te behouden. Daarbij wordt gerichte technische steun aan geselecteerde regio's verleend in combinatie met ruimere maatregelen op het gebied van voorlichting en capaciteitsopbouw.
2. Een **nieuw initiatief** "Smart adaptation of regions to demographic transition" om regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd dreigen te worden, nieuwe benaderingen van de demografische transitie en de ontwikkeling van talent te helpen ontwikkelen via op maat gesneden plaatsgebonden beleidsmaatregelen die op noodzakelijke investeringen en hervormingen zijn gericht.
3. Het **instrument voor technische ondersteuning** (TSI) zal de lidstaten de mogelijkheid blijven bieden hervormingen op nationaal en regionaal niveau te ontwerpen en uit te voeren. In het kader van de TSI-oproep in 2023 zal de Commissie haar inspanningen voortzetten om regionale autoriteiten te helpen obstakels voor regionale ontwikkeling uit de weg te ruimen.
4. In het kader van de bestaande instrumenten zal **rechtstreekse financiële bijstand** worden verleend.

Om innovatie te stimuleren en banen voor hooggeschoolden te creëren, zal bij de oproepen tot het indienen van voorstellen van het **instrument voor interregionale innovatie-investeringen** (I3) rekening worden gehouden met regio's die moeite hebben om talent te behouden en aan te trekken. Dit door het EFRO gefinancierde EU-instrument wil innovatie-ecosystemen waarbij verschillende EU-regio's betrokken zijn, stimuleren door advies en financiële steun te verlenen aan

---

<sup>33</sup> COM(2020) 758 final van 24.11.2020.

innovatieprojecten op gezamenlijke gebieden voor slimme specialisatie. **In het kader van het nieuwe onderdeel “capaciteitsopbouw” zal het instrument met name nieuwe benaderingen helpen testen en regio’s met lacunes bij de ontwikkeling van talent beter in staat stellen hooggeschoolde personen aan te trekken.**

Voorts zal bij nationale en EU-beleidsmaatregelen en -instrumenten meer aandacht worden besteed aan regio’s die met lacunes bij de ontwikkeling van talent te kampen hebben. De **tussentijdse evaluatie van de programma’s van het cohesiebeleid in 2021-2027**, die voor begin 2025 gepland is en door de in 2024 goedgekeurde landspecifieke aanbevelingen wordt gestuurd, zal de gelegenheid bieden om de situatie van deze regio’s te beoordelen en de programmering van de fondsen van het cohesiebeleid eventueel op elkaar af te stemmen.

5. Daarnaast zal de Commissie in het kader van het **Stedelijk Europa-initiatief** – een door het EFRO gefinancierd grootschalig instrument ter ondersteuning van steden (ongeacht hun grootte) om capaciteit en kennis op te bouwen, innovatie te bevorderen en overdraagbare en schaalbare innovatieve oplossingen te ontwikkelen voor op EU-niveau relevante stedelijke problemen – **de problemen waarmee krimpende steden worden geconfronteerd – onder meer de moeilijkheden bij het ontwikkelen, behouden en aantrekken van talent** – aan bod laten komen in de oproep 2023 voor innovatieve acties om plaatsgebonden oplossingen onder leiding van steden te testen.
6. **Voorlichting over EU-initiatieven die de ontwikkeling van talent kunnen ondersteunen.** Het mechanisme zal belangstellende regio’s informeren over EU-beleidsmaatregelen op het gebied van onderzoek en innovatie, opleiding, onderwijs, mobiliteit van jongeren, clusterbeleid en digitale innovatie die ertoe kunnen bijdragen dat regio’s aantrekkelijker worden en het niveau van de vaardigheden stijgt.
7. **Uitwisseling van ervaringen en verspreiding van goede praktijken:** tal van bestaande praktijken in regio’s zouden andere regio’s kunnen inspireren. De regio’s zullen thematische en regionale werkgroepen kunnen oprichten om specifieke professionele of territoriale problemen meer gericht aan te pakken. Bij de verspreiding van goede praktijken zal ook worden voortgebouwd op de resultaten van bestaande platforms (bijvoorbeeld het Territorial Just Transition Platform of het platform voor de revitalisering van het platteland) die zich richten tot regio’s en gebieden met gemeenschappelijke problemen.
8. De **analytische kennis vergroten** om empirisch onderbouwd beleid inzake regionale ontwikkeling en migratie te ondersteunen en de beleidsvorming te vergemakkelijken. De werkzaamheden van het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek met betrekking tot het regionaal sociaal scorebord zullen worden voortgezet. De Commissie (Eurostat) zal de lidstaten ook verzoeken uitgebreidere statistische gegevens te verstrekken over bevolkingsstromen binnen de EU – en met name regionale migratiestromen – uitgesplitst naar leeftijd en geslacht. Voorts zullen gegevens over de locatie van essentiële diensten (bijvoorbeeld onderwijs en gezondheidszorg) in de EU worden verzameld om belanghebbenden van waardevol onderzoek en informatie te voorzien over de wijze waarop de belangrijkste uitdagingen voor sociale cohesie en een rechtvaardige transitie kunnen worden aangeaan.



#### 4. CONCLUSIE

De Unie is vastbesloten niemand en geen enkele plaats in de steek te laten. Daarom is het van cruciaal belang ervoor te zorgen dat regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent geconfronteerd worden of geconfronteerd dreigen te worden, veerkrachtiger en aantrekkelijker worden. De lacunes zijn niet onvermijdelijk en problemen kunnen doeltreffend worden aangepakt, zoals blijkt uit de succesvolle resultaten in verschillende regio's waarop in deze mededeling dieper wordt ingegaan.

Een alomvattende, strategische en gerichte aanpak is van cruciaal belang om alle factoren aan te pakken en de relevante actoren en bestuursniveaus te mobiliseren. Hoewel maatregelen op deze verschillende niveaus van cruciaal belang zijn, wordt het steeds duidelijker dat op Europees niveau capaciteit moet worden ontwikkeld om gegevens en expertise te verzamelen en te beoordelen, zodat advies over passende oplossingen kan worden verleend.

Aangezien de situatie van regio's met lacunes bij de ontwikkeling van talent heterogeen is, verschillen ook de oplossingen die gepromoot moeten worden. Er moeten plaatsgebonden en op maat gesneden strategieën en beleidsmaatregelen worden ontwikkeld en uitgevoerd die een gedifferentieerde aanpak mogelijk maken, specifieke zwakke punten verhelpen en comparatieve voordelen promoten, om de economische dynamiek en de levenskwaliteit te verbeteren.

Als eerste belangrijke resultaat van het door de Commissie voorgestelde Europees Jaar van de Vaardigheden zal de Commissie – via het nieuwe Talent Booster Mechanism – gerichte bijstand en kennis verstrekken aan regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden geconfronteerd, zodat ze deze op maat gesneden strategieën kunnen ontwikkelen en met succes uitvoeren. Het biedt de betrokken regio's een unieke kans om hun ontwikkelingspotentieel te ontsluiten door het benodigde talent te benutten en er zo toe bij te dragen hun structurele handicaps te overwinnen. Aangezien kennis en vaardigheden de ware motoren van de toekomstige economische groei en ontwikkeling zijn, zullen deze regio's dan in staat zijn zich adequaat te ontwikkelen, investeringen aan te trekken en te floreren als welvarende, innovatieve en aangename plaatsen om te wonen en te werken.