



Trends, kansen en bedreigingen voor de regionale economie en arbeidsmarkt in de Dutch TechZone

Presentatie voor de Dutch TechZone
Restaurant de Rheezerbelten, Hardenberg, 17 november 2022.

Jouke van Dijk
Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse, Vakgroep Economische Geografie, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen
Voorzitter SER Noord-Nederland
Email: jouke.van.dijk@rug.nl Website: www.joukevandijk.nl

1



Waar gaan we het over hebben?

- Trends op de arbeidsmarkt
- Hoe staat de regionale economie en de arbeidsmarkt er voor in de Dutch TechZone en vooral in de sector Techniek?
- Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: kwaliteit en kwantiteit. Relatie met het onderwijs (leren van Finland? Competitie met andere sectoren (weglek)
- Hoe kom je aan voldoende personeel? Of is dat een illusie? Wat zijn de alternatieven?
- Vragen / Discussie

2



Tekort aan personeel wordt nu overal gevoeld

Ondernemers vanuit alle sectoren schreeuwen om personeel. Er is geen branche die ontkent aan de krapte op de arbeidsmarkt. Tegenvoer erke 1000 werklozen staan inmiddels 133 vacatures. „Behoorlijk uitzonderlijk”. Het Centraal Planbureau denkt dat dit pas een voorbode is.

D... (rest of article text)

3



Inclusieve Arbeidsmarkt: Kansen voor iedereen!?!?

De centrale vragen voor de participatiesamenleving:

1. Hoe zorgen we er voor dat organisaties **kwantitatief** en **kwalitatief** aan **goed geschoold** personeel komen?
2. Hoe zorgen we ervoor dat **iedereen** zijn of haar **talenten** kan **benutten** in een **passende** baan?
→ ofwel: het gaat om **brede welvaart: iedereen moet meedoen en duurzame inzetbaar zijn!!**

De antwoorden op deze vragen hangen in belangrijke mate af van de **individuele kenmerken van personen in combinatie met de regionale arbeidsmarkt waar ze wonen en/of werken, de instituties en het nationale, regionale en lokale beleid.**

4



John Maynard Keynes prediction in 1930:

In the summer of 1930, at the start of the Great Depression, John Maynard Keynes gave a speech in Madrid entitled «Economic Possibilities for our Grandchildren». He stated that, over time, humankind was solving its economic problems thanks to the process of capital accumulation.

He predicted that the standard of living in progressive countries would, in one hundred years, be between four and eight times higher than it was in 1930, and that the **standard working week would be fifteen hours**. An important societal problem foreseen in Keynes' prediction would be **how to spend leisure time** (Keynes, 1963).

5



Trends op de arbeidsmarkt en de regionale economie

1. Maart 2020: Krappe arbeidsmarkt → Corona → **Nu weer, hoe verder?**
2. Krimp/vergrijzing: beroepsbevolking neemt af, tenzij doorwerken na 65
3. Verschillen tussen landsdelen nemen af, binnen landsdelen toe
4. **Economische herstructurering, meer diensten, energietransitie**
5. **Kennisintensivering, ICT-revolutie, opleidingsniveau stijgt: maar ook 250.000 analfabeten en 1,5 miljoen laaggeletterden**
6. **Banen op MBO-2/3 niveau verdwijnen door robotisering en automatisering en die banen komen niet weer terug, maar wel andere!!**
7. **Lossere relatie woon-werk locatie, thuiswerken, zelfrijdende auto**
8. **Veranderende arbeidsverhoudingen (flexibiliteit, ZZP, leven lang leren)**
9. **Veranderende competentie-eisen → 21st century skills**
10. **Decentralisatie van (arbeidsmarkt)beleid door rijk naar gemeenten**

6

university of groningen

Hoe staat de regionale economie en arbeidsmarkt er voor in de Dutch TechZone?

7

university of groningen

Stand van de Dutch TechZone 2022

Opgesteld door Peter Nicolai en Bas Doets (E&E advies)

E&E advies

8

university of groningen

Dutch Tech Zone, rapport E&E advies in het kort:

- Vier gemeenten: Coevorden, Emmen, Hardenberg, Hoogeveen
- 260.000 inwoners, 136.000 beroepsbevolking, 50% MBO
- Bevolking groeit minder dan NL, voorspelling lichte krimp
- 118.000 banen, veel industrie, landbouw, bouw, weinig diensten
- 75.000 woont/werkt in DTZ, 41.000 elders en 31.000 inkomend
- Werkloosheid < NL, krappe arbeidsmarkt vooral in ICT / techniek
- Lagere participatiegraad, veel WAO, inkomen 9% lager dan NL
- Flinkte verschillen binnen DTZ: Hardenberg doet het economisch het beste en ook in termen van brede welvaart, Emmen het minste, Hoogeveen en Coevorden zitten er tussen in.
- Niks over vergrijzing!

9

university of groningen

Ontwikkeling arbeidsplaatsen per inwoner 1973-2010

Figuur 3.7 Ontwikkeling arbeidsplaatsen per inwoner 15-64 jaar, 1973-2010

Groei 1973-1995 Groei 1995-2010

a. 1973-1995 b. 1995-2010 Bron: Bureau Louter, 2017

10

university of groningen

Stand 2015 aantal arbeidsplaatsen/inwoner 15-64 jaar en van 1995-2015

Figuur 2.2 Relatieve vertegenwoordiging en ontwikkeling arbeidsplaatsen, totale bedrijvigheid

Stand 2015 Groei 1995-2015

a. Relatieve vertegenwoordiging 2015 b. Ontwikkeling 1995-2015, geschaald aan inwoners

Bron: Bureau Louter, 2017

11

university of groningen

Groei banen per COROP-regio tussen 1996 en 2020:

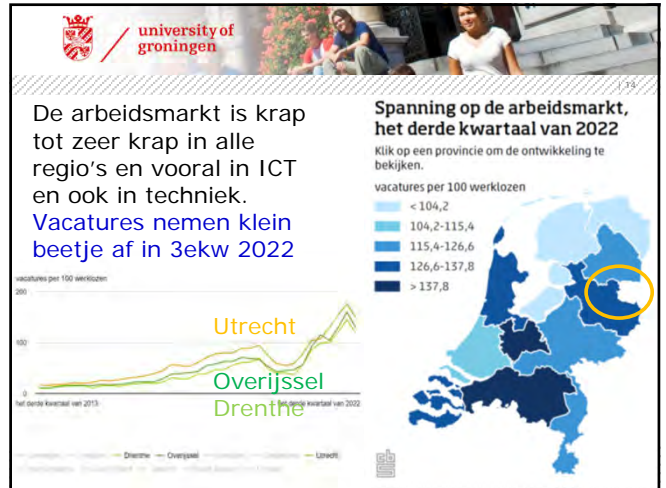
- Noord-Overijssel boven gemiddeld
- Oost-Groningen en Zuid-Oost-Drenthe blijven achter
- Delfzijl enige regio met banenkrimp

Kaart 1: Groei banen per COROP-regio tussen 1996 en 2020

12



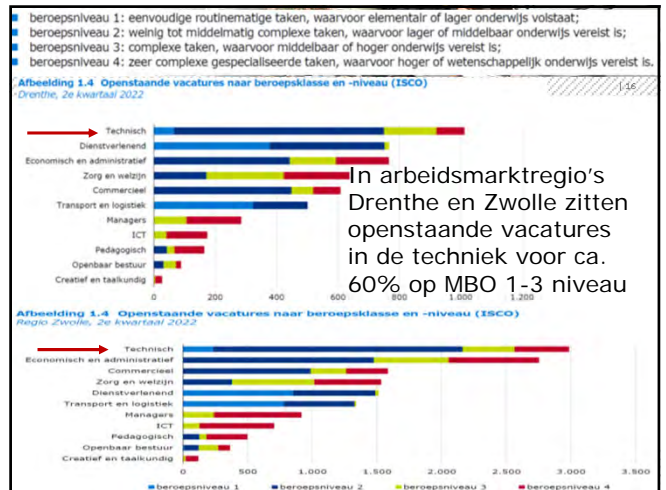
13



14



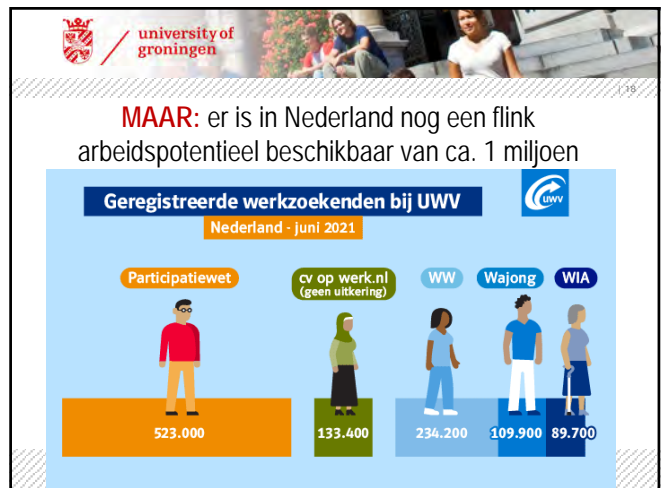
15



16



17



18

university of groningen

In Arbeidsmarktregio's Drenthe en Zwolle zijn nog beschikbaar:

- **Geregisteerde Werkzoekenden met een WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO-uitkering:**
17.500 + 27.100 = 44.600
- **Onbenutte arbeidsaanbod: Onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen:**
20.000 + 36.000 = 56.000

TOTAAL (excl. Overlap): 88.100!

Wie zijn daarvan echt inzetbaar en wie kunt u daarvan gebruiken?

Arbeidsmarktregio Drenthe
Arbeidsmarktregio Zwolle

19

unive groni

Groei en krimp van potentiële beroepsbevolking tussen 2021 en 2035 per gemeente

Ontwikkeling potentiële beroepsbevolking (20 jr tot AOW leeftijd) van 2021 - 2035: groei in de stedelijke gebieden en in de Randstad, krimp in de buitengebieden.

Bron: PBL/CBS

20

university of groningen

Gevolg corona?

ECONOMIE

Op zoek naar huis mét werkkamer

De trek van stad naar platteland

Sinds corona is er meer vraag naar woningen met een extra werkkamer

21

university of groningen

Vergrijzing (% 65+) neemt verder toe van 2018–2035

Vergrijzing: meer vraag + kleinere beroepsbevolking
Hoe lossen we dat op?

Bron: CBS, PBL

22

university of groningen

Forse Vergrijzing

- Industrie is zowel in arbeidsmarktregio Zwolle als Drenthe na Zorg & Welzijn de meest vergrijsde sector:
- 7.000 > 60 jaar +
- 17.000 50-60 jr
- **Hoelang blijven die nog werken in de techniek?**

Arbeidsmarktregio Zwolle
Arbeidsmarktregio Drenthe

23

university of groningen

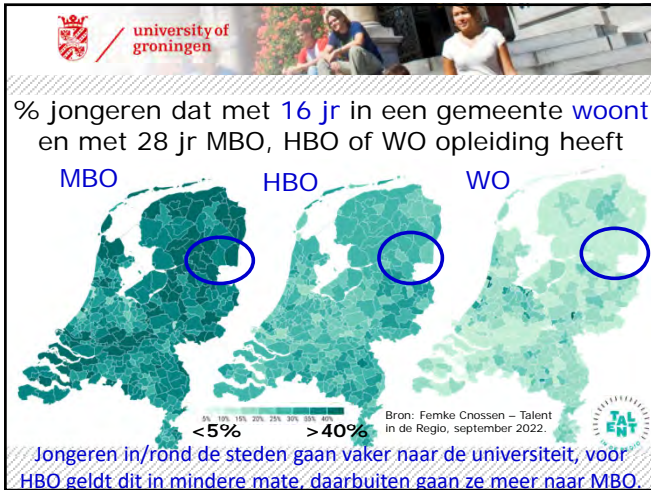
Hoger opgeleiden concentreren zich in stedelijke gebieden met HBO- of WO-instelling.

GEVOLG: In Dutch Tech Zone zijn weinig hoger opgeleiden

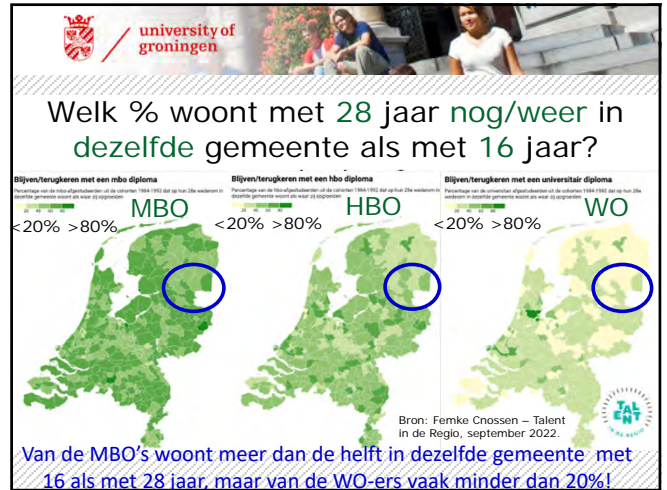
Hoogopgeleiden (15 - 75 jaar) per gemeente, 2020

Bron: CBS

24



25



26

Benodigde vaardigheden voor de 21^{ste} eeuw:

- Maximaal scholen! Maar: niet iedereen kan MBO-4 halen
- Naast vakkennis is meer nodig: 21st century skills!
- Dit kan via de opleiding, maar moet ook via **Leven Lang Ontwikkelen**.
- Maar dat besef is bij veel werkgevers en werknemers nog onvoldoende ontwikkeld
- Leercultuur** bij bedrijven en werknemers moet beter!

27



28

Niet iedereen kan MBO-4 halen!

Meer laaggeletterden

'Nee, oraal innemen is niet via het oor'

Ze haken af en missen informatie van overheid en zorginstellingen

Laag geletterden hebben problemen met lezen en schrijven in de werksituatie, maar ook in het omgaan met instanties voor uitkeringen, subsidies, gezondheidszorg. Hoe zet je ze toch in?

29

Belangrijke vragen voor Ondernemers:

- Hoe staat u er voor? Veel moeilijk vervulbare vacatures? Veel verloop door pensionering, vertrek naar concurrent? Zijn de medewerkers tevreden over beloning en de werktijden en – werkomstandigheden, thuiswerken? Zijn ze goede ambassadeurs voor werving?
- Wat kan u gebeuren? Intern in het bedrijf of in de branche waar u wat aan kan doen. Extern: wat u overkomt (Corona, Brexit, Oekraïne, etc.)? Kunt u dat aan? Meer thuiswerken bijvoorbeeld? Meer deeltijd? Leven Lang Ontwikkelen? Is er een leercultuur bij het bedrijf? En bij de werknemers?
- Wat kunt / wilt u doen voor duurzame inzetbaarheid?**

30



31

Algemene conclusies Techniekrapport

- Arbeidsmarkt techniek is krap, vooral in ICT
- De meeste vacatures zijn voor uitvoerende taken op MBO-niveau, maar ook krapte op HBO-niveau
- **Oorzaken krapte:**
 1. **Meer werk:** uitbreidingsvraag
 2. **Vertrek werknemers:** vervangingsvraag door mobiliteit. Fors **wegleffect**, vooral bij MBO2-3 en vrouwen naar niet technische sectoren en beroepen
 3. **(Pre-)pensionering** werknemers: vervangingsvraag door uittrekking
- MBO-leerlingen neemt af en 40% haalt geen diploma
- Opleidingsniveau stijgt, weinig deeltijd & vrouwen

ROA & SEO, september 2022

32

Technisch personeel in Dutch Tech Zone:

2010 2021

- % **werknemers** in techniek **daalt** in DTZ van >25 naar 20-25%
- % **hoger opgeleiden** stijgt naar soms > 40% maar blijft **laag** in DTZ < 30%
- % **vrouwen** stijgt in veel regio's >19%, maar blijft **laag** in DTZ < 15%

ROA & SEO, september 2022

33

Technisch onderwijs in DTZ in: 2010 2021

- % **inschrijvingen** in techniek-opleidingen **stijgt** van 17-19% naar 17-19 % in Drenthe en > 21% in Overijssel
- % **technische diploma's** **stijgt** ook van 17-19% naar 17-19 % in Drenthe en > 21% in Overijssel
- **Maar:** flink deel haalt geen diploma of werkt niet in de techniek

ROA & SEO, september 2022

34



35

Mismatch Onderwijs & Arbeidsmarkt?

Verticale mismatch: het niveau van de opleiding is te hoog of te laag

Horizontale mismatch: het niveau van de opleiding is goed, maar het type niet

1. Hebben we het over opleiding, kwalificaties of vaardigheden?
2. Hebben we het over de korte termijn (baan als schoolverlater) of over de lange termijn (loopbaan)?

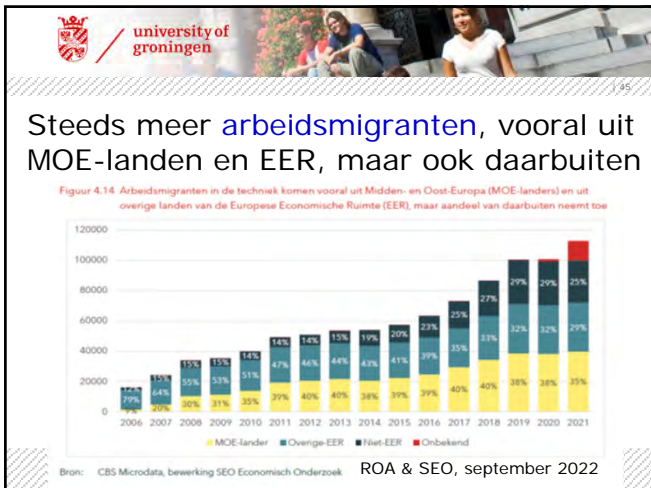
36



43



44



45

- Arbeidsmigratie als oplossing?
- Tot nu toe heeft het Noorden 4x zo weinig buitenlandse werknemers als Nederland gemiddeld
 - Kenniswerkers:** meer buitenlandse studenten hier werk bieden (maar er zijn ook genoeg Nederlandse studenten die wegtrekken)
 - Arbeidsmigranten:** voor lager en middelbaar geschoold werk in de land- en tuinbouw, industrie en distributie en in de bouw. Blijven Oost-Europeanen? Afrikanen? Huisvestingsproblemen?
 - Wie gaat het regelen? Vooral MKB vindt omgaan met **taal- en cultuurverschillen** lastig. **Grenspendel?**
- Bron: Advies Arbeidsmigratie SER Noord Nederland, maart 2022

46



47

- Wat te doen bij gebrek aan personeel?
- Meer betalen** dan uw concullega, betere arbeidsvoorwaarden, prettiger werkomstandigheden, thuiswerken faciliteren, etc → **MAAK ZE BLIJ!**
 - Behoud uw personeel door in ze te investeren: Leven Lang Ontwikkelen**
 - Slimmer werven** door nieuwe doelgroepen aanboren (migranten, statushouders, deeltijdwerkers, andere sectoren)
 - Eigen personeel als ambassadeur gebruiken voor werving
 - Vergeet de geschikte kandidaat, ga voor de ongeschikte**
 - maak die geschikt door opleiding/training (+ leven lang ontwikkelen, liefst samen met andere bedrijven of op sectorniveau met O&O-fondsen)
 - pas de organisatie aan aan die werknemer via taakafsplitting (job carving) en/of slimme technologie of specifieke werktijden
 - Creatieve aanpak: neem iedereen aan die bij je wil werken: 'open hiring'**
 - Berusten, stel uitbreidingsplannen uit, niet alles kan!**

48



49



50



51



52



53



54

university of groningen

Leven Lang Ontwikkelen door scholing

Minister: blijven bijleren moet de norm worden



Veel werkbareiden krijgen zelden meer dan één keer de kans om te leren. Dat moet anders. Volgens de minister moet blijven bijleren de norm worden.

55

university of groningen

Switchen van sector



Zij-instromers, liefst uit verwante beroepen, maar in andere sectoren is het ook krap!

56

university of groningen

Vier dagen werken en vijf dagen betaald worden: de nieuwe trend?

IJsland doet het en Kozijn Services uit Joure ook!



Waarom ook werkgevers profiteren van een vierdaagse werkweek

Vier dagen werken voor een fulltime salaris is in Nederland vooral bij grote bedrijven in de ICT-branche populair. Maar ook kleinere bedrijven als Kozijn Services uit Joure stappen over naar dit nieuwe systeem. En dat heeft niet alleen voordelen voor de werknemers.

57

university of groningen

Kozijn Services Joure: wat doen ze?

- **Vrije Tijd** - Je werkt 4 dagen en krijgt voor 5 dagen betaald
- **Geen uren inleveren** - klus opgeleverd, klant tevreden: naar huis.
- **Bus bij huis**: minder reistijd
- **Plezier**: Als je wilt mag je je eigen maat als collega meenemen/introduceren/kiezen!
- **Salaris** – je huidige salaris neem je mee, wij willen niet dat iemand inlevert als je bij ons komt.
- **Bonus** - Bonusregeling, van 100 tot 500 netto per maand
- **Extra's** – naast het bovenstaande hebben wij meerdere keren in het jaar vrijdagmiddag BBQ, kerstpakket en vrije dagen collectief en persoonlijk te kiezen.

→ Heel veel autonomie helpt voor Grip op Geld, Werk en het Leven

58

university of groningen

Zo kom je van dat functioneringsgesprek af



Wat is een functioneringsgesprek? Het is een momenteel gesprek met je directe leidinggevende of een ander iemand in de organisatie. Het is een moment om te reflecteren op wat er is gebeurd, maar vooral om te kijken naar de toekomst. Het is een gesprek om te kijken hoe je samen kunt werken aan de toekomst.

59

university of groningen

Zonder sollicitatie toch een baan

Wij zoeken jou!



Ik heb gereageerd omdat ik me eindelijk welkom voelde

Reageren op een vacature, een sollicitatiegesprek voeren. Als het aan auteur Aaltje Vincent ligt is deze gang van zaken snel verleden tijd. In haar nieuwste boek breekt ze een lans voor informeel kennismaken.

60



Conclusies:

- De arbeidsmarkt is krap in DTZ-zone en dat blijft zo door vergrijzing. Mensen weggapen bij de concurrent is geen oplossing
- Oplossing: **hogere arbeidsproductiviteit**, automatiseren, digitaliseren, robotiseren, taakafplitsing + scholing / Leven Lang Ontwikkelen, betere Leercultuur, betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden, meer loon → **Moet allemaal!**
- **Personeel behouden, maak je werknemers blij!**
- **Nieuwe doelgroepen** aanboren: migranten, statushouders, deeltijdwerkers, ongeschikte kandidaten.
- De praktijk is lastig want er zijn altijd theoretische en praktische bezwaren. **Leer daarom van elkaar, los het samen op.**
- **De samenleving moet keuzes maken: niet alles kan!**

61



Dank voor uw aandacht

62



Trends, kansen en bedreigingen voor de regionale economie en arbeidsmarkt in de Dutch TechZone

Presentatie voor de Dutch TechZone
Restaurant de Rheezerbelten, Hardenberg, 17 november 2022.

Jouke van Dijk
Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse, Vakgroep Economische Geografie,
Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen
Voorzitter SER Noord-Nederland
Email: jouke.van.dijk@rug.nl Website: www.joukevandijk.nl

63