

ZorgpleinNoord Magazine

**Anders denken,
anders doen**

Duurzame gezondheid
Transformatie van werk
Innovatiekracht
Datagedreven werken
Leiderschap

Er is niet één gouden oplossing voor de arbeidsmarkt



“Ik weet weinig van zorg, maar veel van de arbeidsmarkt. Die kennis wil ik inzetten.” Zo begon zijn kennismaking met ZorgpleinNoord. Sinds 2021 is Jouke van Dijk voorzitter van de raad van toezicht. Formeel mag hij als hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse sinds 2022 met emeritaat zijn, zijn werkweken zitten nog bijna net zo vol als voorheen. Hij begeleidt nog steeds promovendi aan de Rijksuniversiteit Groningen en wordt vaak gevraagd voor presentaties en raden van advies en toezicht. Ook zijn wetenschappelijk vernieuwende publicaties blijven niet onopgemerkt – eind 2023 nog bereikte hij de veertiende positie in de jaarlijkse Nederlandse ‘economenparade’ van het toonaangevende economische vakblad ESB.

Brede welvaart

Van Dijk is econoom, maar kijkt verder dan naar economische waarde alleen. “Het gaat in essentie om brede welvaart. Om alles wat bijdraagt aan het welzijn van mensen. Niet alleen materiële welvaart, maar ook gezondheid, zorg, onderwijs, milieu en leefomgeving, sociale cohesie, persoonlijke ontplooiing en veiligheid.” Dit welzijn wordt vooral bepaald in het dagelijks leven, en omdat dat zich grotendeels regionaal afspeelt, is beleid en aanpak op regionaal niveau essentieel voor het verbeteren van de brede welvaart. “Voor ontwikkeling is veel geld beschikbaar, zowel regionaal, nationaal als in Europees verband. Kijk bijvoorbeeld maar naar het Samenwerkingsverband Noord-Nederland, het Nationaal Programma Groningen, het Nationaal Groeifonds, het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling of het Just Transition Fund.

Wat echter vaak ontbreekt, is een integrale visie op de besteding en organisatie van dat geld. En daar gaan een aantal vragen aan vooraf. Hoe willen we wonen, werken en recreëren in 2050? Welke brede welvaart is daarvoor nodig? Welke indicatoren moeten we daarvoor verbeteren en welk beleid kan dat bewerkstelligen?”

Druk op de arbeidsmarkt

“De laatste jaren zien we in het Noorden bijna geen bevolkingskrimp meer, deels vanwege de aantrekkelijkheid van de regio voor migratie vanuit de Randstad. Mensen zoeken naar kwaliteit van leven, en flexibel werken draagt daaraan bij. Het besef – zowel bij werkgevers als werknemers – dat niet iedereen iedere dag op kantoor hoeft te zijn om goed te kunnen werken, heeft de aantrekkingskracht van het Noorden verder vergroot.

Wel hebben we in het Noorden te maken met een sterke vergrijzing. We zijn met meer en worden gemiddeld ouder. De meeste gepensioneerde mensen zijn gezond en hebben tijd en geld, wat bijdraagt aan een toenemende vraag naar dienstverlening – niet alleen voor wat betreft zorg, maar bijvoorbeeld ook als het gaat om de vrijetijdseconomie. Als je deze ontwikkelingen combineert met de afname van het aantal werkenden tussen de 16 en 68 jaar, is het logisch dat de druk op de arbeidsmarkt groot is. Dat geldt voor veel sectoren, maar wordt wellicht het meest zichtbaar op het gebied van zorg en welzijn.”



Samenwerken

Hoe moeten we daarmee omgaan? "In ieder geval niet door elkaar als sectoren of organisaties te beconcurreren. Daarmee verleg je het probleem van de een naar de ander. Je moet juist samenwerken. Niet alleen als sectoren onderling, maar ook daarbinnen en over verschillende domeinen heen. De samenleving, beleidsmakers, bestuurders en organisaties moeten samen tot antwoorden komen – creatief, innovatief en onorthodox. De arbeidsmarkt vraagt om een samenhangend pakket aan veranderingen, er is niet één gouden oplossing.

Een mooi voorbeeld van samenwerking vind ik de Tirrel in Winsum, waar onder andere kinderopvang en ouderenzorg bij elkaar komen. Kinderen en oudere mensen helpen elkaar daar echt én worden daar gelukkiger van. Op dat moment draagt het echt bij aan brede welvaart. Dat vraagt natuurlijk om goede begeleiding, maar je moet het ook niet tot achter de komma managen. En tja, dan kan er misschien een keer een luiër verkeerd om worden omgedaan. Wat dan nog? Dat gebeurt mij als opa ook weleens."

Onbenut arbeidspotentieel

Ook het benutten van nog onbenut arbeidspotentieel is een kans. "Landelijk gaat dat om zo'n 1,2 miljoen personen. De werkloosheid in het Noorden is laag en vergelijkbaar met het gemiddelde in Nederland, maar de arbeidsparticipatie ligt in alle drie de provincies procentpunten onder het landelijke gemiddelde. Natuurlijk liggen hier vele redenen aan ten grondslag en is het niet zo dat iedereen die nu niet of niet volledig werkt dit wel wil en kan. Maar voor een deel van die mensen moet werken aantrekkelijk en mogelijk kunnen worden gemaakt – dat is goed voor deze mensen én voor de samenleving."

Goed werkgeverschap

Dit vraagt ook om goed werkgeverschap. "Bijvoorbeeld door meer te denken vanuit de situatie van deze mensen. Er zijn diverse redenen om niet fulltime te werken. Een twintiger kan er bewust voor kiezen vier dagen te werken, zodat er meer eigen tijd overblijft. Een dertiger of veertiger wil thuis zijn als de kinderen uit school komen. Voor een vijftiger kan de (mantel)zorg voor een ouder een reden zijn. Door het als werkgever én werknemer over dit soort redenen te hebben, kun je samen kijken naar wat mensen willen en kunnen, en het werk daar waar mogelijk op aanpassen. Mensen hoeven niet direct fulltime te gaan werken, een uur extra per dag zou al kunnen helpen. Of af en toe een dag extra in de week."


Duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen

Andere kansen liggen op het vlak van duurzame inzetbaarheid en een leven lang ontwikkelen. "Dat is ook nodig voor het succesvol inzetten van robotisering, automatisering en kunstmatige intelligentie. Bijna iedere organisatie zegt eraan te doen of het te willen, maar vaak zijn het tijdelijke, losstaande initiatieven. Ook hier zijn een langetermijnvisie en een samenhangende aanpak nodig."

Winst door onderzoek

Datagedreven werken is bij dit alles van groot belang. Een wetenschapper is uiteraard thuis in de wereld van onderzoek. Van onderzoek en inzichten naar beleid en aanpak: het klinkt Van Dijk als muziek in de oren. "Hier is echter ook nog veel winst te behalen. Aan de ene kant wordt er veel onderzoek gedaan en dat levert kennis op, maar die wordt niet altijd goed benut voor het maken van beleid. Aan de andere kant wordt er vaak juist te weinig onderzoek gedaan. Dat zie je in organisaties waar bijvoorbeeld onvoldoende wordt geanalyseerd waarom mensen vertrekken uit de zorg. Het helpt organisaties om meer diepgaand onderzoek naar carrièrepatronen te (laten) doen en te identificeren welke factoren bepalend zijn, om dat vervolgens te vertalen naar concrete acties.

Het is duidelijk dat de krapte op de arbeidsmarkt en de vergrijzing niet op korte termijn voorbij zullen zijn. En dat dit voor een grote en belangrijke sector als Zorg en Welzijn tot problemen leidt die de brede welvaart negatief kunnen beïnvloeden. Als regionale werkgeversorganisatie voor zorg en welzijn in Noord-Nederland zet ZorgpleinNoord zich ervoor in om samen dit tijt te keren. Dit magazine staat vol met voorbeelden daarvan." ◀

A portrait of an older man with white hair and glasses, wearing a blue suit jacket over a striped shirt. He is standing in front of a modern building with a grid-like facade. The image is partially covered by a green text box at the bottom left.

“Sectoren en organisaties moeten niet concurreren om medewerkers. Dan verleg je het probleem van de een naar de ander.”

Jouke van Dijk

emeritus-hoogleraar regionale arbeidsmarktanalyse
en voorzitter raad van toezicht ZorgpleinNoord