

university of groningen

Personeelstekorten en mogelijke oplossingen: hoe staan we ervoor? Wat kunnen we doen als regio?

Presentatie overleg 'Tekorten op de arbeidsmarkt' georganiseerd door SER Noord-Nederland, Provinciehuis zaal Boerdam, Groningen, 3 februari 2023.

Jouke van Dijk

Hoogleraar Regionale Arbeidsmarktanalyse, Vakgroep Economische Geografie, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen

Voorzitter SER Noord-Nederland & Voorzitter RvT ZorgpleinNoord

Email: jouke.van.dijk@rug.nl Website: www.joukevandijk.nl

1

university of groningen

Waar gaan we het over hebben?

- Trends op de arbeidsmarkt
- Hoe staat de regionale economie en de arbeidsmarkt er voor in Noord-Nederland?
- Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: kwaliteit en kwantiteit, braindrain
- Hoe kom je aan voldoende personeel?
- Discussie

2

in het nu

Tekort aan personeel wordt nu overal gevoeld

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



„Krapte gaat ten koste van het groeiemogelijk samenlevingsniveau”

3

university of groningen

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).

4

university of groningen

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.**

5

university of groningen


Hoge en lage scores op Brede Welvaart voor 33 Hier&Nu indicatoren per gemeente

Indicatoren bovenaan de ranglijst brede welvaart 'hier en nu'

Aantal indicatoren waarmee een gemeente in het **hoogste** of **laagste** kwartiel scoort in 2022

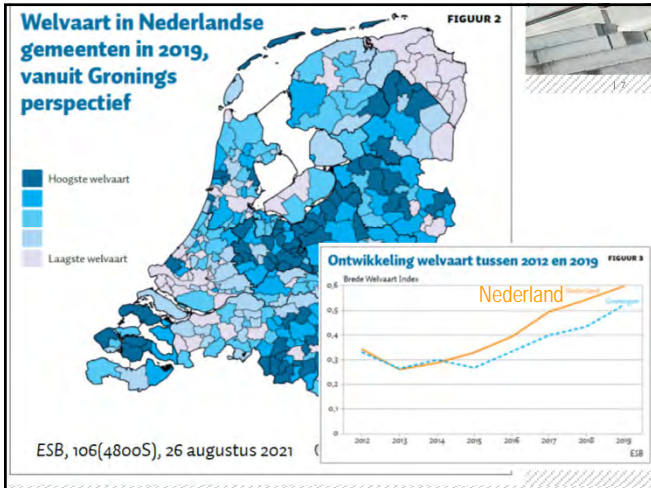
Indicatoren onderaan de ranglijst brede welvaart 'hier en nu'

Groningen: **weinig hoge en veel lage scores**



Figuur 3: Kaartbeeld aantal indicatoren (Hier & Nu) waarvoor een gemeente behoort tot de bovenste (links) of onderste (rechts) kwart van de ranglijst van gemeenten (Bron: Regionale Monitor CBS)

6

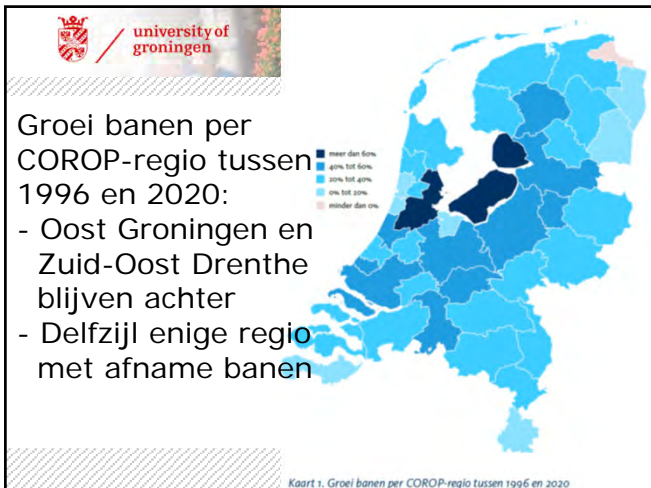


7

university of groningen

Hoe staat de noordelijke regio er voor?

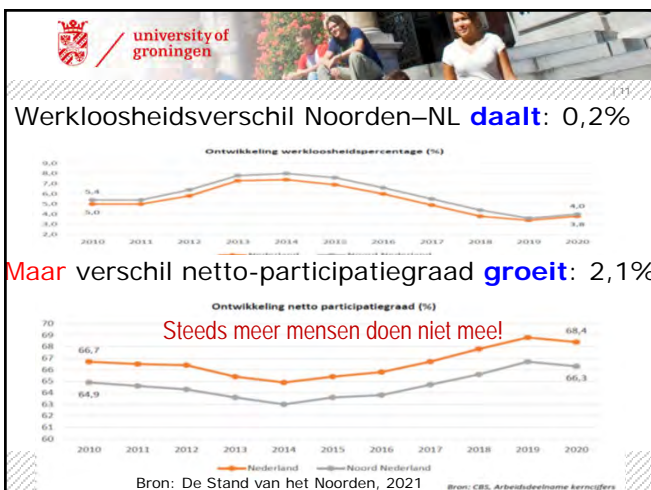
8



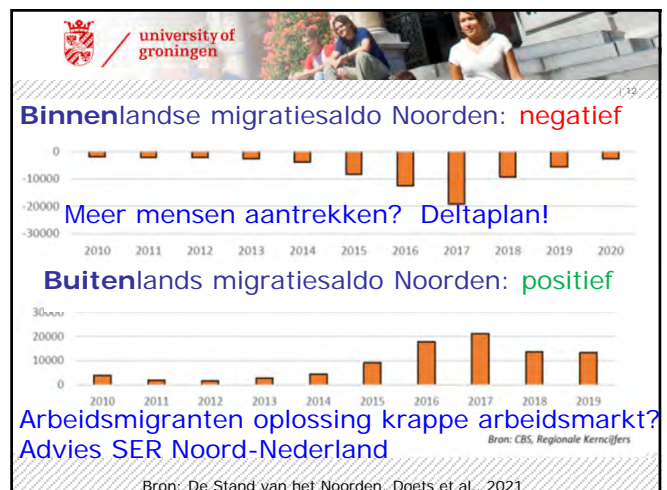
9



10



11



12



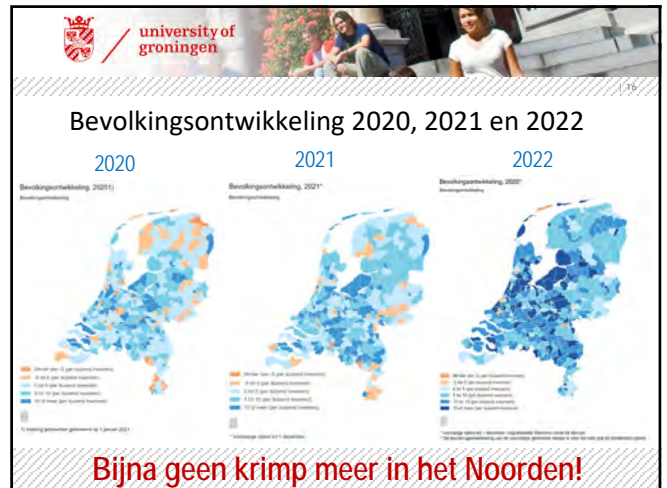
13



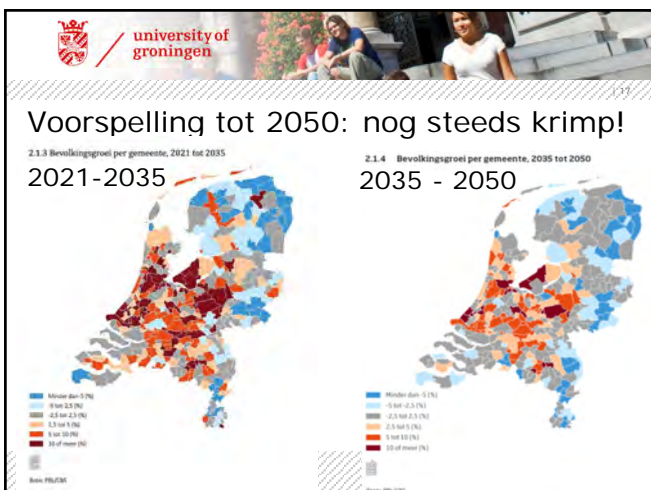
14



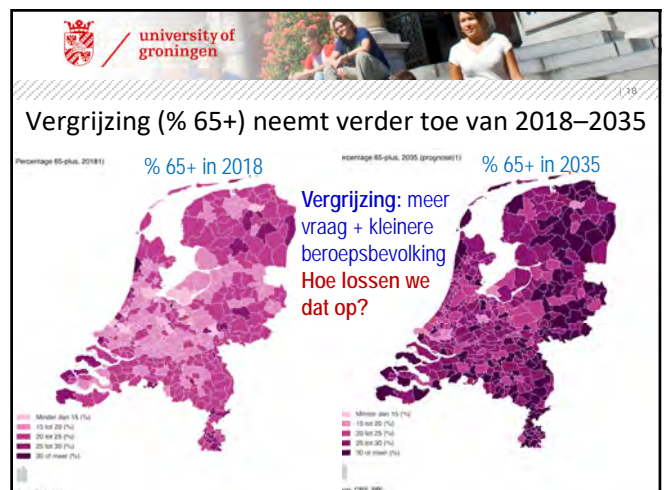
15



16



17



18



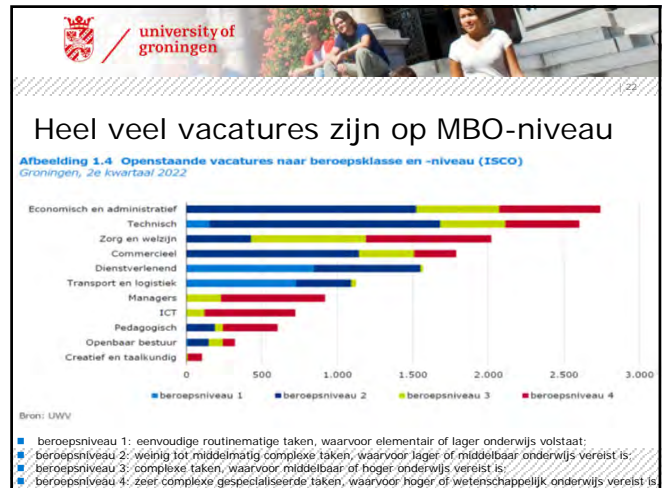
19



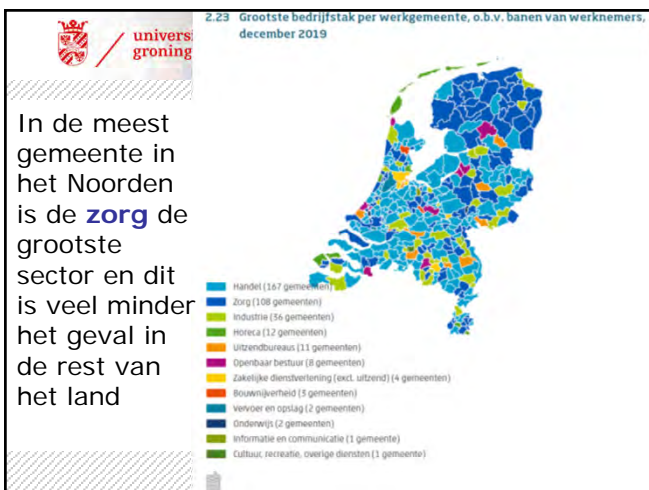
20



21



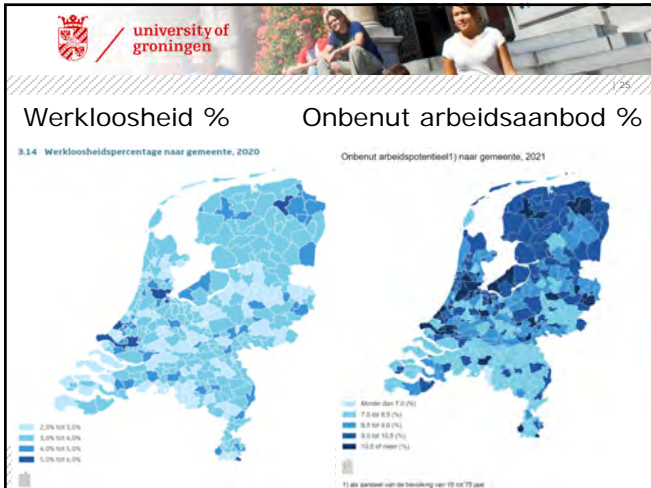
22



23



24



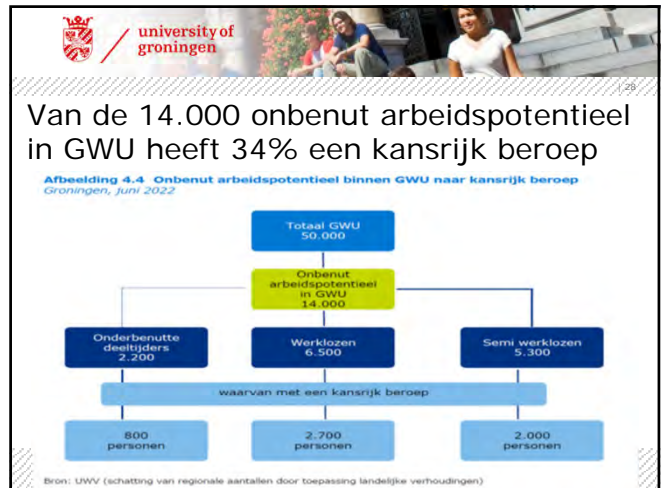
25



26



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 overlevend 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 duurzaam in?

29



30

university of groningen

Hoe is de ongelijke ruimtelijke verdeling naar opleiding tot stand gekomen?

- Recente analyse door Femke Cnossen van **Talent in de Regio** op basis van CBS Microdata van cohorten jongeren van 1984 tot en met 1992.
- Van deze jongeren weten we:
 - Waar woonden zij op hun 16^e en op hun 28^e?
 - Hebben ze in die periode een opleiding behaald?
 - Wonen zij op hun 28e nog in dezelfde gemeente als op hun 16e? Wat voor patronen zien we dan?

N.B. met deze data kun je ook het onbenut arbeidsaanbod goed in kaart brengen!




31



university of groningen

% jongeren dat met 16 jr in een gemeente woont en met 28 jr MBO, HBO of WO opleiding heeft

MBO HBO WO

Bron: Femke Cnossen – Talent in de Regio, september 2022.

Jongeren in/rond de steden gaan vaker naar de universiteit, voor HBO geldt dit in mindere mate, daarbuiten gaan ze meer naar MBO.

32

university of groningen



Welk % woont met 28 jaar nog/weer in dezelfde gemeente als met 16 jaar?

Blijven/terugkeren met een mbo diploma Blijven/terugkeren met een hbo diploma Blijven/terugkeren met een universitair diploma

MBO HBO WO

Bron: Femke Cnossen – Talent in de Regio, september 2022.

Van de MBO's woont meer dan de helft in dezelfde gemeente met 16 als met 28 jaar, maar van de WO-ers vaak minder dan 20%!

33

university of groningen

Welk % woont met 28 niet meer in dezelfde gemeente als met 16 jaar?

Vertrekken met een mbo diploma Vertrekken met een hbo diploma Vertrekken met een universitair diploma

MBO HBO WO

Bron: Femke Cnossen – Talent in de Regio, september 2022.

In veel noordelijke gemeenten doen weinig jongeren een WO-opleiding en daarvan vertrekt vaak > 80% → braindrain!




34

university of groningen

Ruimtelijke uitsortering via het roltrap model: jongeren gaan naar de stad voor hoger onderwijs

Braindrain:

- binnen het Noorden
- van het Noorden naar de Randstad



35

GRONINGEN

Wie zet de roltrap naar de Randstad stil?

Duizenden studenten stromen deze week Groningen binnen. Wanneer de studie erop zit, verlaat het gros de stad weer met zo snel. Waarom?

Wethouder wil onderzoek naar motieven vertrekkende studenten



36

university of groningen

Groningen strijdt tegen lonkende Randstad

RICHOLD BRANDISMA

GRONINGEN De strijd om de student bars is al los. Groningen zet alle zellen bij om studenten voor de stad te behouden als ze klaar zijn met hun studie.

Volgens weekblad Elsevier is Groningen de leukste studentenstad van Nederland. Van de duizenden KEI-lopers die maandag arriveerden, verving diesdaags het merendeel over een paar jaar richting Randstad. Op zoek naar het werk dat ze in Groningen of de directe omge-

ving niet kunnen vinden. „Groningen is een geweldige stad, maar zou 200 kilometer naar beneden moeten liggen. De stad ligt overal te ver vandaan”, zegt laatstejaarsstudent verpleegkunde Laura in een gesprek met deze krant. „Als de locatie beter was geweest, was ik hier blijven wonen.”

Naar de mening van wethouder loont van Keulen (VVD, economische zaken) kiezen veel afgestudeerden te snel voor een vertrek. „Het is een illusie te denken dat we in Groningen alle afgestudeerden een baan kunnen bieden. Dus dat er

menen vertrekken, is te begrijpen. Maar we willen wel dat mensen de keuze weloverwogen maken.”

De wethouder vindt dat studenten zich meer zouden moeten verdiepen in de stad waar ze hun studententijd doorbrengen. Hij be-

grijpt niet dat een student tegen de ze krant zegt dat er weinig culturele voorzieningen zijn. „Gronings heeft behoorlijk veel te bieden.”

Van Keulen wil studenten helpen hun kennis over de stad te vergroten. Daarvoor heeft de wethouder een verbod gesloten met de Rijksoverheid Groningen, Hanzehogeschool, studentenverenigingen en bedrijven. „We organiseren bijdragen bezoeken en netwerkbijeenkomsten, maar merken dat het een uitdaging is hiervoor studenten te interesseren.”

pagina 26

37

university of groningen

Herkomst en bestemming van RUG studenten

- **65%** van de WO studenten die met 16 jaar in het Noorden wonen krijgen een diploma van de RUG, **35%** gaat naar elders, vooral TU's in Delft, Eindhoven en Enschede.
- **47%** van de RUG studenten komt uit het Noorden en dus **53%** van buiten het Noorden.
- Twee jaar na afloop na de studie woont **49%** van de RUG afgestudeerden in het Noorden. Vier tot zes jaar na afstuderen is dit aandeel gezakt tot respectievelijk **40%** en **36%** → **Braindrain of schoon export product?**

Woonlocatie voor en na studeren aan RUG

Woonlocatie	16 jarige leeftijd	2 jaar na afstuderen	4 jaar na afstuderen	6 jaar na afstuderen
Noorden	47,5	48,9	43,1	36,1
Niet-Noorden	52,5	51,1	56,9	63,9

Bron: A.J.E. Edzes, V.A. Venhorst and J. van Dijk, 2020

38

university of groningen

Er is veel geld, regionaal (NPG 1,15 miljard), nationaal (Groeifonds) en Europees EFRO, JTF (> 500 miljoen), maar er ontbreekt een integrale visie op de besteding en hoe dit te organiseren.

Een gemeenschappelijke visie met ondersteunende fondsen

Advies SER NN

39

university of groningen

RESEARCH- EN INNOVATIESTRATEGIE VOOR SLIMME SPECIALISATIE (RIS3) VOOR NOORD-NEDERLAND 2021-2027

Doel is het vergroten van de Brede Welvaart: waar liggen de kansen?

SER Noord-Nederland:

1. Energietechniek en -transitie;
2. Groene chemie;
3. Smart Industry;
4. Agrifood & Health;
5. Watertechniek;
6. Digitalisering;
7. **Toerisme/Vrijtijdseconomie**

Cruciaal: Human Capital, ofwel geschikt personeel

Kennis? → Universiteit van het Noorden

Meer inwoners? → Deltaplan

SPECIALISATIES DOOR TRANSITIES 'NOORD-NEDERLAND: CIRCULAIR, GELUKKIG EN INCLUSIEF'

- Van een lineaire naar een circulaire economie
- Van fossiele naar hernieuwbare energie
- Van zorg naar (positieve) gezondheid
- Van analoge naar digitaal

40

university of groningen

Strategieën om personeelstekorten aan te pakken

Afbeelding 4.1 Drie strategieën om personeelstekorten aan te pakken

Nieuw talent aanboren **Werk anders organiseren** **Binden en boeien**

Bron: UWV

41

university of groningen

Wat te doen als werkgever 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 (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'**
- **Stel uitbreidingsplannen uit. Maak keuzes, niet alles kan!**

42

Commissie Borstlap

In wat voor land willen wij werken?

Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk

Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk 23 januari 2020

Dit zijn onze waarden van werk:

- Economisch:** Werk wordt ingezet om de hoogst mogelijke welvaart te kunnen bereiken.
- Sociaal:** Werk blijft recht doen aan de waardigheid van de mens.
- Maatschappelijk:** Regels rondom werk normeren hoe wij met elkaar samenleven.

In wat voor land willen wij werken?

Welke innovaties brengen ons richting deze visies?

43

Het betere werk

De nieuwe maatschappelijke opdracht

WRR

Drie ontwikkelingen bepalen de toekomst van werk:

1. Technologisering
2. Flexibilisering
3. Intensivering

Grip op Geld

Grip op het Leven

Grip op Werk

44

We kunnen ons personeelstekort best oplossen, als we meer mensen laten meedoen

fryslân 25

45-plussers moeilijk weer aan de slag

45

Meer uren werken door deeltijders als oplossing?

Groot deel 'onderbenutte deeltijders' werkt in een krapte beroep

Meer en minder willen werken (gemiddelde 2016-2018)

In totaal waren er in de onderzochte periode jaarlijks bijna 450.000 mensen die meer zouden willen werken en ook daadwerkelijk beschikbaar waren. Bijna tweederde van deze groep, een kleine 280.000, werkte in een beroep waarvoor de arbeidsmarkt het afgelopen jaar krap was volgens onze spanningindicator¹. Dat lijkt kansen te bieden. Er waren in die jaren gemiddeld 685.000 werkenden die juist minder wilden werken. En hiervan werkt ook twee derde in een krapte beroep.²

De helft van de groep die meer wil werken werkte maximaal 20 uur per werk, ruim een kwart zelfs minder dan 12 uur. Van de groep die minder wil werken werkt juist tweederde voltijd.

¹ Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 6 september 2019.
² Gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking. Deze groep bestaat uit mensen die deeltijd werken in hun eerste werking en binnen zes maanden meer uren willen gaan werken, aangenomen dat hun verdiensten dan ook veranderen. Zij zijn hiervoor direct beschikbaar.
³ De spanningindicator deelt het geschatte aantal vacatures in een beroep door het aantal mensen dat op hetzelfde moment korter dan 6 maanden WW ontvangt. Geluuk is naar het gemiddelde over de kwartalen 2018 III en IV en 2019 I en II.
⁴ We weten niet hoe urgent deze wens tot minder werken wordt gevoeld en hoeveel uur de ene groep meer en de andere groep minder zou willen werken, dus het is niet zomaar mogelijk om bijvoorbeeld een saldo te berekenen.

46

Leven Lang Ontwikkelen door scholing

Minister: blijven bijleren moet de norm worden

47

Switchen van sector

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


48



Conclusies:

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

49



SER advies:
Arbeidsmarktproblematiek (semi)publieke sectoren

Wordt 17 februari a.s. vastgesteld

50



Arbeidsmarktproblematiek (semi)publieke sectoren

Verschil oorzaken tekorten in (semi)publieke sectoren ten opzichte van de krapte in private sectoren.

- 1. Verschil in samenstelling personeelsbestand:** meer ouderen en werken in deeltijd
- 2. Werk wordt anders beoordeeld:** men vindt het werk betekenisvol, maar heeft meer last van werkdruk en gebrek aan autonomie. Gebrek aan loopbaanperspectief, fysiek en mentaal zwaar werk, agressie
- 3. Sterk afhankelijk van publieke besluitvorming; sterke wisselingen in beleid en middelen**
- 4. Vanwege democratische controle veel nadruk op externe verantwoording;** veel tijd nodig voor administratieve taken ten koste van primaire taken waardoor werkplezier en efficiency onder druk komen te staan.

51



Arbeidsmarktproblematiek (semi)publieke sectoren

Drie oplossingsrichtingen als aanbeveling:

- 1. Verhoog het arbeidsaanbod en de aantrekkingskracht van het werk door:**
 - de kwaliteit van management en leiderschap te stimuleren;
 - met strategisch HR-beleid uitval en vertrek van medewerkers te verminderen;
 - de condities te verbeteren, waardoor mensen die dat willen (meer uren) gaan werken.
- 2. Kom tot een effectievere inzet van de beschikbare menskracht door:**
 - te sturen op het verhogen van de productiviteit en kwaliteit;
 - werkenden beter te betrekken om het werk slimmer en leerrijker te organiseren;
 - het terugdringen van 'red tape' en overbodige vraag naar arbeid.
- 3. Verbeter de beleidsvorming en de uitvoerbaarheid van beleid door:**
 - in nieuw én bestaand beleid veel sterker te sturen op uitvoerbaarheid en in het bijzonder op arbeidsmarkteffecten, door een beter samenspel met die uitvoering;
 - meer continuïteit en helderheid in beleid en financiering;
 - een beleid voor passende arbeidsvoorwaarden in (semi)publieke sectoren.

52



Vertaling SER-advies naar de regio

Intensieve samenwerking tussen regionale overheden en sociale partners

- SER bepleit o.a. betere beleidscoördinatie door samenwerking tussen overheid en sociale partners
- Regionale SER'en gaan intensiever samenwerken met nationale SER

Grip krijgen op onbenut arbeidspotentieel in de regio

- Het onbenut arbeidspotentieel is veel groter dan het aantal ingeschreven werkzoekenden
- Voor ca. 75 % onbekend hoe deze groep is samengesteld (volgens UWV)
- Hiervoor aanvullend (regionaal) onderzoek nodig om goede beleidsinterventies te kunnen bepalen → Talent in de Regio kan dit!

Bovenstaande op 23 januari jl. door regionale SER-ren besproken met nieuwe voorzitter SER, Kim Putters.
 Op 21 september komt hij naar Groningen voor het gesprek met de regio over dit onderwerp.

53



Dank voor uw aandacht

54