



## Trends en toekomst economie, demografie en arbeidsmarkt in Fryslân: schaarste bestaat niet?

Presentatie Werkcongres Súdwest Fryslân 'Schaarste bestaat niet', Van der Valk Hotel, Sneek, 18 mei 2022

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

1



## Waar gaan we het over hebben?

- Hoe staan we ervoor?
- Economische en bevolkingsdynamiek in Fryslân
- Hoe onderscheidt de regio zich van andere regio's in Nederland en wat zijn de verschillen binnen Fryslân?
- Willen bedrijven en mensen naar Fryslân toe of er blijven?
- Hoe kom ik aan personeel: **schaarste bestaat niet?**
- Discussie

2



**Leeuwarder Courant, 17 mei gisteren** in het nu

### 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 erbij 1000 werklozen staan inmiddels 133 vacatures. „Behoorlijk uitzonderlijk”. Het Centraal Planbureau denkt dat dit pas een voorbode is.

**„Krapte gaat ten koste van het groeivermogen duurzame economie”**

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!!**

**Dit zijn nog steeds de relevante vragen, maar de context is met corona wel even heel snel heel anders geworden.**

4



## Trends op de arbeidsmarkt en de regionale economie

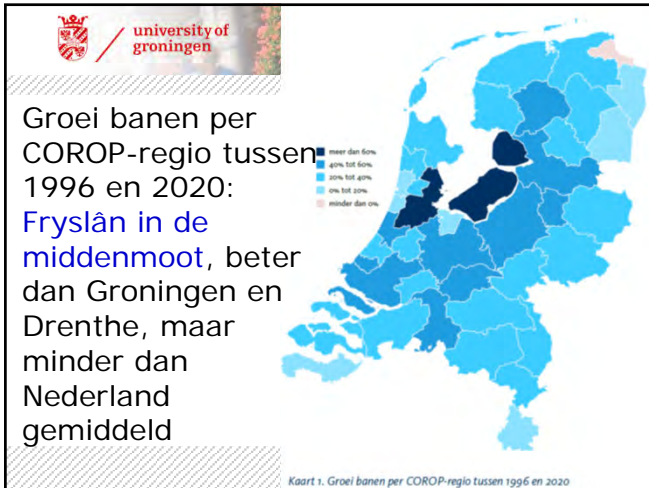
1. Maart 2020: Krappe arbeidsmarkt → Corona → **Nu weer, hoe verder?**
2. Krimp/vergrijzing: beroepsbevolking neemt af, tenzij doorwerken na 65
3. Verschillen tussen landsdelen nemen af, binnen landsdelen toe
4. Economische herstructurering, meer diensten, energietransitie
5. Kennisintensivering, ICT-revolutie, 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!! Basisbanen??**
7. Lossere relatie woon-werk locatie, thuiswerken, zelfrijdende auto
8. Veranderende arbeidsverhoudingen (flexibiliteit, ZZP, leven lang leren)
9. Veranderende competentie-eisen → 21<sup>st</sup> century skills
10. **Decentralisatie van (arbeidsmarkt)beleid door rijk naar gemeenten**

5



## Hoe staat de provincie Fryslân ervoor?

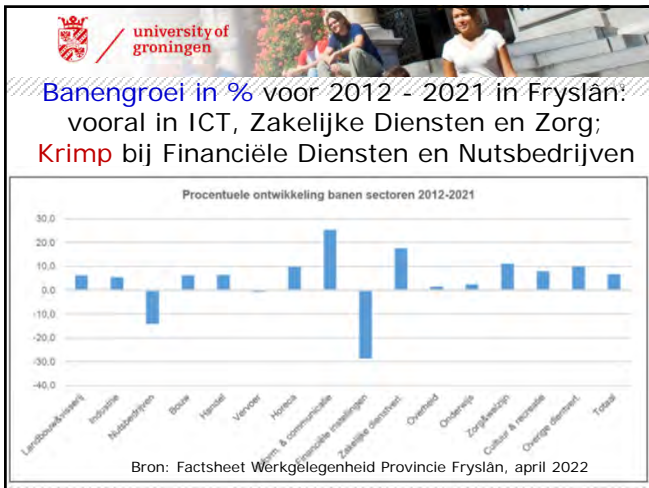
6



7



8



9



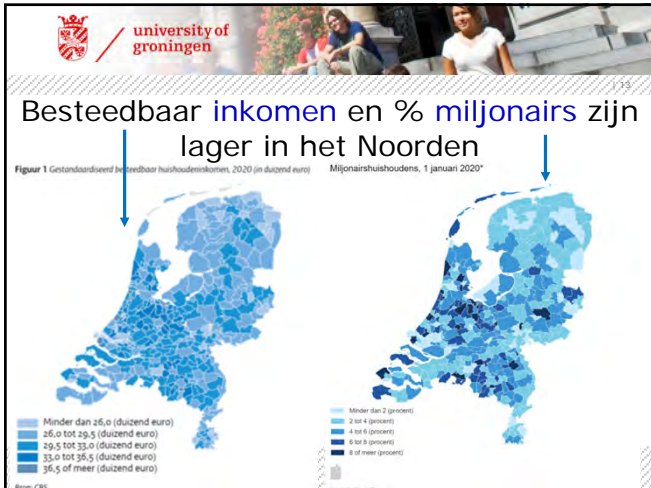
10



11



12



13



14



15

Demografische ontwikkelingen

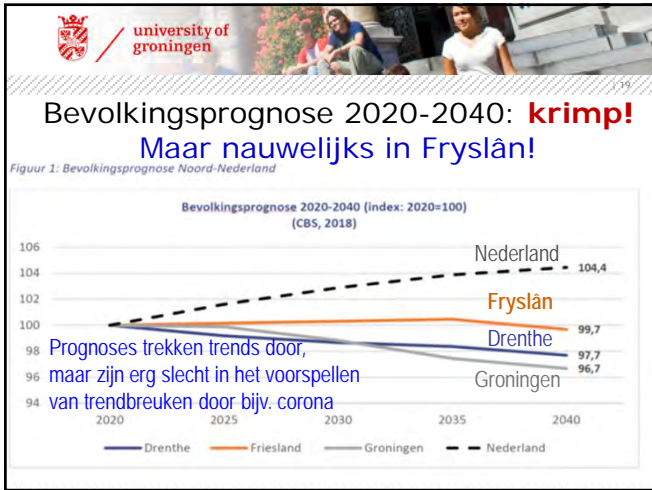
16



17



18



19

**Gevolg corona?**

**ECONOMIE**

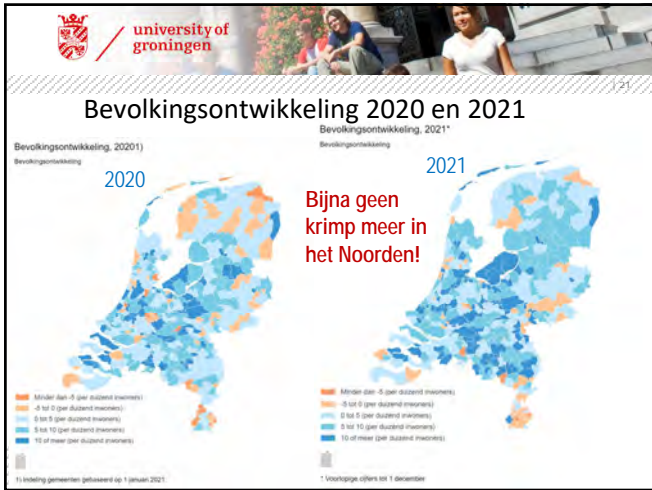
**Op zoek naar huis mét werkkamer**

**De trek van stad naar platteland**

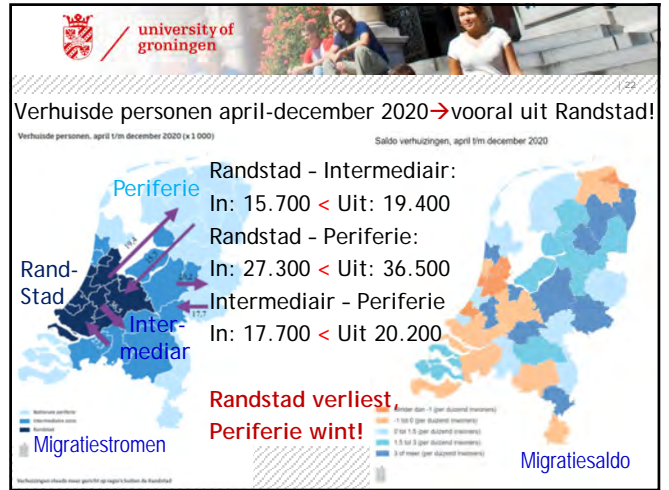
Sinds corona is er meer vraag naar woningen met een extra werkkamer

De trek van de stad naar het platteland is al jaren gaande, maar door corona is het nog sneller gegaan. Mensen willen nu niet alleen een woonkamer, maar ook een werkkamer. Dit heeft geleid tot een toename van de vraag naar huizen met een extra slaapkamer of een kantoorruimte. Dit is vooral in de Randstad en de Periferie te zien. In de Randstad zijn er veel huizen met een extra slaapkamer, maar in de Periferie zijn er vaak huizen met een kantoorruimte. Dit is een trend die zich zal voortzetten in de komende jaren.

20



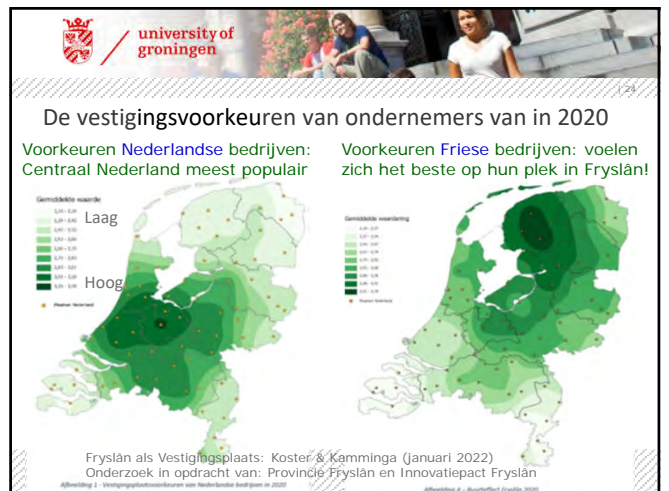
21



22



23



24



25

universiteit 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!!**

**Dit zijn nog steeds de relevante vragen, maar de context is met corona wel even heel snel heel anders geworden.**

26

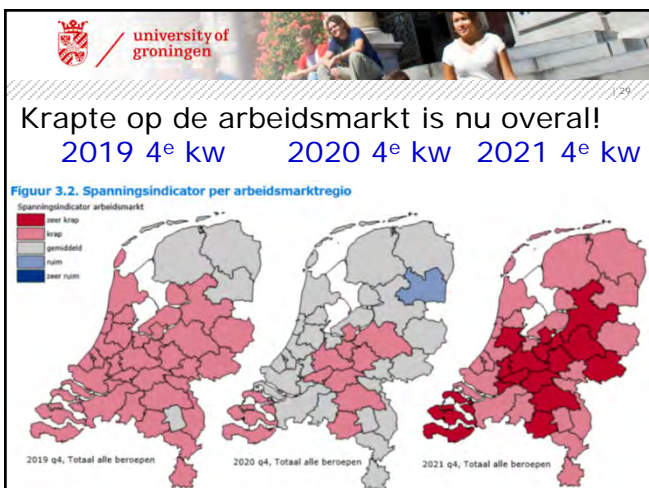
universiteit of groningen

## Krapt op de arbeidsmarkt: schaarste bestaat niet?

27



28

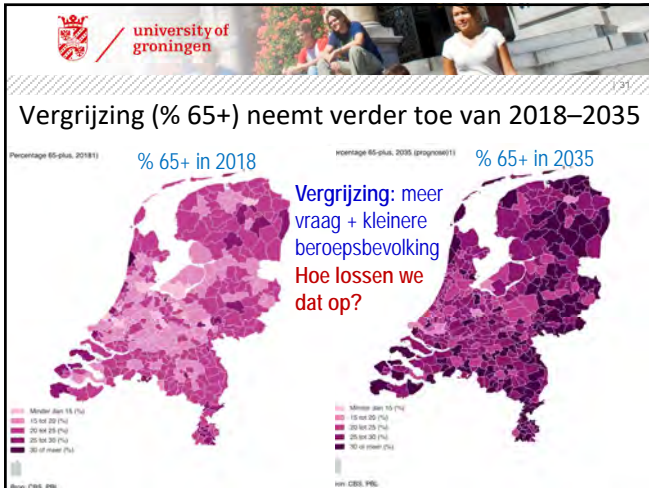


29

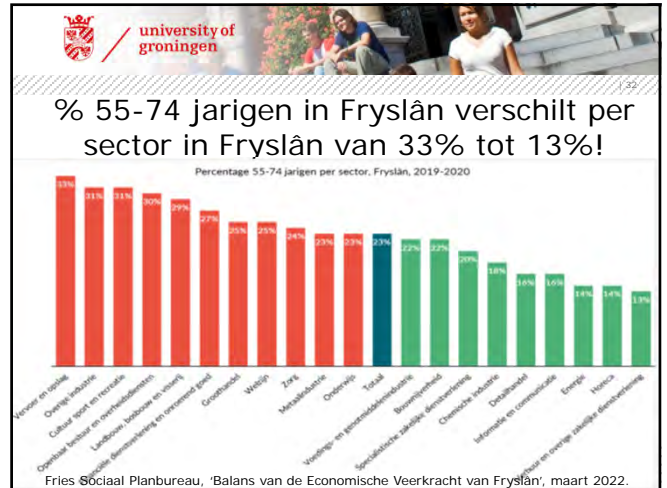
universiteit of groningen

Friesland	
Beroepsklasse	
ICT	krap
Technisch	krap
Openbaar bestuur	krap
Transport en logistiek	krap
Dienstverlenend	krap
Zorg en welzijn	krap
Economisch en administratief	krap
Managers	krap
Pedagogisch	gemiddeld
Commercieel	gemiddeld
Creatief en taalkundig	ruim
<b>Totaal</b>	<b>krap</b>

30



31



32



33



34

**Schaarste bestaat niet!**

35

**Inclusieve Arbeidsmarkt: Kansen voor iedereen!?!?**

De centrale vragen voor de participatiesamenleving:

- Hoe zorgen we er voor dat organisaties **kwantitatief** en **kwalitatief** aan **goed geschoold** personeel komen?
- 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!!**

**Dit zijn nog steeds de relevante vragen, maar de context is met corona wel even heel snel heel anders geworden.**

36

university of groningen

## 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! COVID 20-25, Brexit, etc.) en kan u daarmee dealen? Meer thuiswerken bijvoorbeeld? Leven Lang Ontwikkelen? Is er een leercultuur bij het bedrijf en de werknemers?
- Wat kunt / wilt u doen voor duurzame inzetbaarheid?**

37



38

university of groningen

## Benodigde vaardigheden voor de 21<sup>ste</sup> 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!

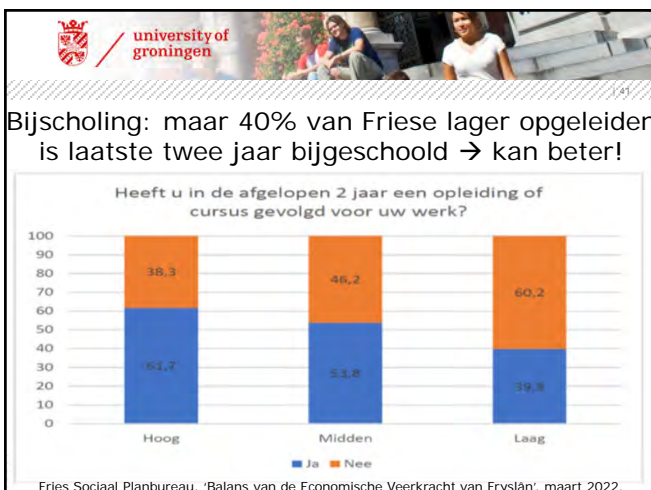
39

university of groningen

## Oplossingen voor krappe arbeidsmarkt:

- Hogere productiviteit door **investeringen** in geavanceerde **kapitaalgoederen** en **ICT** in bedrijven: **automatisering** en **robotisering**
- Hogere productiviteit door **inzet van slimmere arbeid**: meer investeringen in menselijk kapitaal: onderwijs- en scholingsbeleid; 21st century skills, **Leven Lang Ontwikkelen**, **Leercultuur**
- Hogere productiviteit door **slimmere inzet van arbeid**: **HRM-beleid** verbetering van de interne arbeidsorganisatie binnen bedrijven, carrièrepaden, arbeidsvreugde, taakafplitsing (job carving)
- Externe organisatie en hogere productiviteitsgroei: flexibiliteit van de economische structuur en **arbeidsmarkt instituties**  
→ **kwaliteit en kwantiteit van human capital en de bijbehorende regelgeving zijn van cruciaal belang voor werkgevers**  
**Ofwel: Hoe kom je aan goed personeel?**

40



41

university of groningen

## Niet iedereen kan MBO-4 halen!

### Meer laaggeletterden

**Ze haken of en missen informatie van overlevend en zorginstellingen**

**'Nee, oraal innemen is niet via het oor'**

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?**

42

university of groningen

### 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)
- **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 taakafplitsing (job carving) en/of slimme technologie of specifieke werktijden
- **Creative aanpak: neem iedereen aan die bij je wil werken: 'open hiring'**
- **Stel uitbreidingsplannen uit**

43

university of groningen

### Brede welvaart: er is meer dan werk en inkomen!

#### Vinden vooral jongeren: work life balance!

#### Brede welvaartsindicator

Grote verschillen binnen het Noorden: Fryslân scoort beter dan Groningen en Drenthe → **De Friese paradox**

44

WRR

### Het betere werk

De nieuwe maatschappelijke opdracht

In wat voor land willen wij werken?

Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk

Agenda NL 2030

### Ondernemen voor brede welvaart

Naar nieuw Rijntlands samenspel

Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving

Wensen en eisen van werkgevers en werknemers veranderen in de tijd

45

WRR

### Het betere werk

De nieuwe maatschappelijke opdracht

#### Drie ontwikkelingen bepalen de toekomst van werk:

1. Technologisering
2. Flexibilisering
3. Intensivering

Figuur: Kwaliteit van werk in Nederland, in Europa en in de tijd, tussaf indicatoren

Grip op Geld

Grip op het Leven

Grip op Werk

46



47

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.

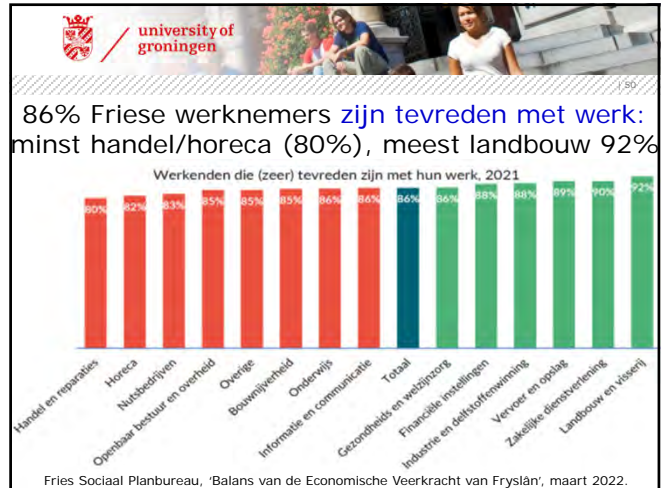
Welke troostzinnen brengen ons richting deze toekomst?

48





49



50



51

**Oplaat**

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

fryslân 25

45-plussers moeilijk weer aan de slag

52

Zonder sollicitatie toch een baan

**Wij zoeken jou!**  
JOUJOUJOU!!!

In een tijd waarin bijna de helft van de vacatures overvuld blijft, is de banenmarkt veranderd in een schoonheidswedstrijd voor werkgevers. 'We willen duidelijk maken dat mensen bij ons in een warm bad terechtkomen.'

*'Ik heb gereageerd omdat ik me eindelijk welkom voelde'*

53

AD Nieuws Regio Sport Show Video Koken & Eten

**Unilever kijkt niet meer naar cv en plots is de helft van het aantal managers vrouw**

De tijd dat je met klamme handjes en in je netste pak of meest flatterende jurk jezelf moest zien te verkopen aan je toekomstige werkgever is voorbij. Unilever, met 169.000 medewerkers een van de grootste werkgevers wereldwijd, selecteert personeel voortaan via onlinegames en videogesprekken. Gevolg: het aantal vrouwen is gestegen naar meer dan 50 procent.

54

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.

55

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 meenemen/introduceren/kiezen!
- **Salaris** – je huidige salaris neem je mee, wij willen niet dat iemand inlevert als je bij ons komt.
- **Bonus** - Wij hanteren een 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.

56

university of groningen

Conclusies:

- De arbeidsmarkt is krap en dat zal mede door vergrijzing nog wel zo blijven. Wegkopen bij de concurrent is geen oplossing.
- **Oplossing:** automatiseren, robotiseren, taakafplitsing, scholen / Leven Lang Leren, Leercultuur, betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden en **maak je werknemers blij!** **Moet allemaal!**
- **Nieuwe doelgroepen** aanboren (migranten, statushouders, deeltijdwerkers, andere sectoren, ongeschikte kandidaten)
- Vooral deze oplossingen geldt dat ze beter werken als **duurzame inzetbaarheid** centraal staat. Dat is in het belang van zowel de werkgever als de werknemer!
- De praktijk is lastig want er zijn altijd theoretische en praktische bezwaren. **Leer daarom van elkaar, los het samen op.**

57

university of groningen

Waar liggen de kansen voor het vergroten van de Brede Welvaart in Fryslân?

58

university of groningen

OECD (2014) Territorial Review for the Netherlands "Functional Urban Areas"

Location and size of functional urban areas in the Netherlands

Population size 2008

Advies OECD:

- \* Enhance economies of agglomeration in NL by improving connectivity between functional urban areas.
- \* The National Policy for Infrastructure and Spatial Planning needs to further take into account the input and participation of all provinces in the definition of national priorities.

→ Goed pleidooi voor Lelylijn, betere snelle verbinding nodig, maar niet voor pendel!

59

university of groningen

Investeren in het spoor:

Lelylijn

Saksenlijn

BOUWSTENEN VOOR HET DELTAPLAN

NOORDELIJK NEDERLAND EN HET STEDELIJK NETWERK NEDERLAND BETER VERBONDEN

+ het aanbod 220.000 huizen te bouwen, 45.000 in Fryslân!

60



61



62

 university of groningen



### Conclusies

- De regionale economie van Fryslân draait goed mee in de middenmoot van de provincies en de werkloosheid zit vlak bij het landelijk gemiddelde. Maar het aantal banen per inwoner, de participatiegraad en het gemiddelde inkomen zijn lager. Zuid-oost Fryslân beste, Noord-oost Fryslân minste.
- **Forse krapte op de arbeidsmarkt, maar ook veel mensen die niet mee doen.** Maar Friezen zijn wel gelukkig en ook qua Brede Welvaart gaat het goed.
- Bevolking en Beroepsbevolking nemen af, veel vergrijzing en relatief weinig hoog opgeleiden. De binnenlandse uitmigratie neemt af, maar er vertrekken nog steeds (te) veel jongeren. Die blijven steeds meer als er banen zijn.
- **Betere verbinding Lelylijn biedt goede kansen, zowel landelijk als Friese ondernemers waarderen het vestigingsplaatsklimaat hier steeds beter.**
- Woningmarkt: jongeren zijn ontevreden over woning en willen verhuizen.
- **Deltaplan: 45.000 extra huizen bouwen → extra mensen voor de arbeidsmarkt, maar waar en wanneer bouwen we die bouwen huizen?**

63

 university of groningen



### Dank voor uw aandacht

64

 university of groningen



## Trends en toekomst economie, demografie en arbeidsmarkt in Fryslân: schaarste bestaat niet?

Presentatie Werkcongres Sudwest Fryslân 'Schaarste bestaat niet', Van der Valk Hotel, Sneek, 18 mei 2022

Jouke van Dijk

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

Voorzitter SER Noord-Nederland

Email: [jouke.van.dijk@rug.nl](mailto:jouke.van.dijk@rug.nl) Website: [www.joukevandijk.nl](http://www.joukevandijk.nl)

65