



Trends, kansen en bedreigingen voor de regionale economie en arbeidsmarkt in Noord-Nederland

Presentatie Past-Rotarians, Familiehôtel, Paterswolde, 3 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 Noord-Nederland?
- Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: kwaliteit en kwantiteit, braindrain of schoon export product?
- Hoe kom je aan voldoende personeel?
- Waar liggen de kansen voor het Noorden?
- 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 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 groeivermogen van onze economie”

3



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



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!!**

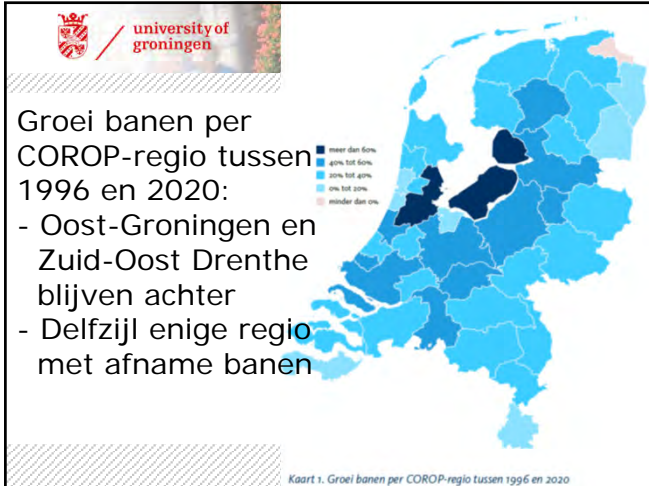
De antwoorden op deze vragen hangen in belangrijke mate af van de **individuele kenmerken van personen in combinatie met de regionale arbeidsmarkt waar ze wonen en/of werken, de instituties en het nationale, regionale en lokale beleid.**

5

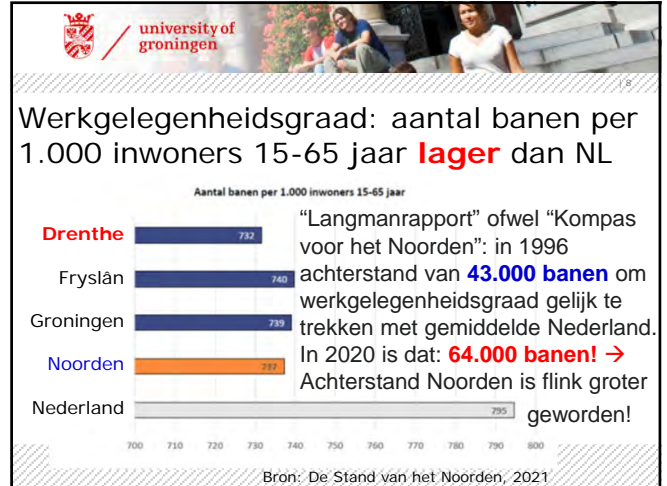


Hoe staan de regionale economie en arbeidsmarkt er voor in het Noorden?

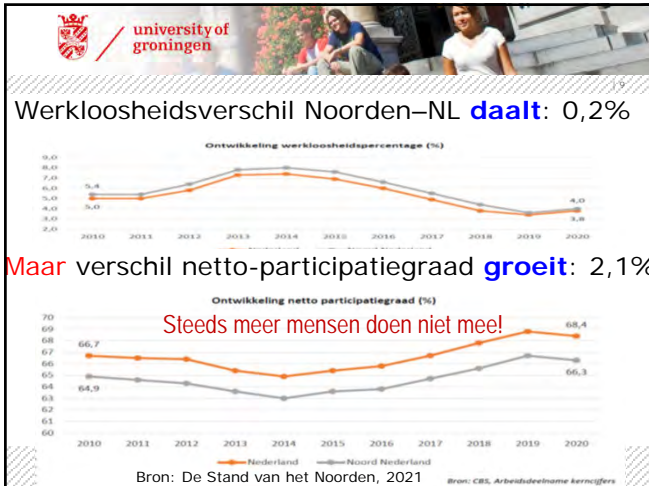
6



7



8



9



10



11



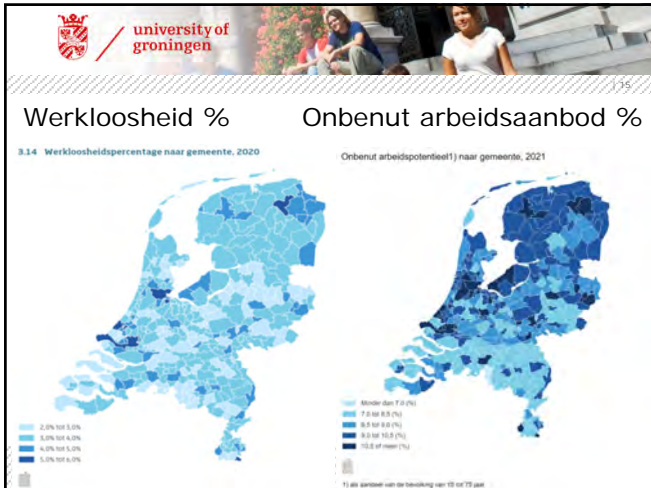
12



13



14



15



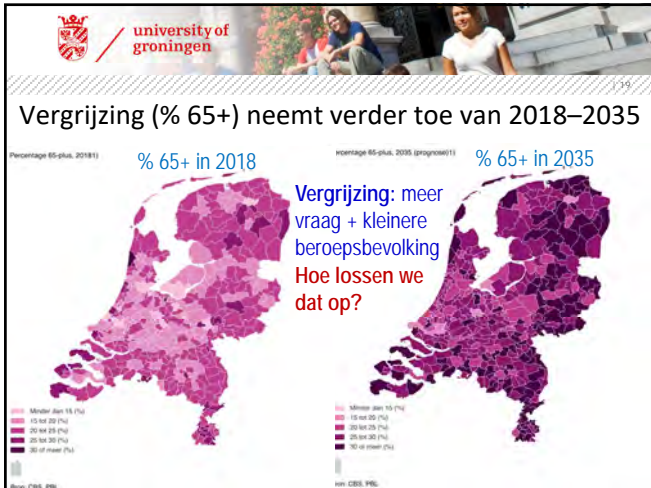
16



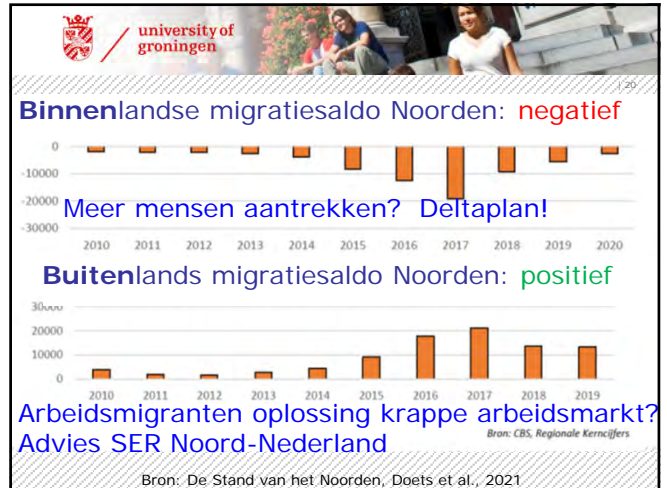
17



18



19



20



21

Gevolg corona?

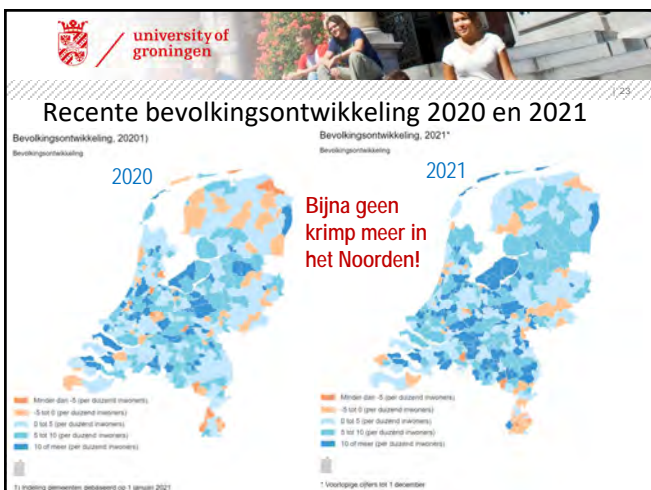
ECONOMIE

Op zoek naar huis met werkkamer

De trek van stad naar platteland

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

22



23



24

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 28^e nog in dezelfde gemeente als op hun 16^e?
 - Wat voor patronen zien we dan?

25

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.

26

university of groningen

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

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%!

27

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

28

GRONINGER 26

Wie zet de roltrap naar de Randstad stil?

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

Wethouder wil onderzoek naar motieven vertrekkende studenten

29

university of groningen

Herkomst en bestemming van RUG studenten

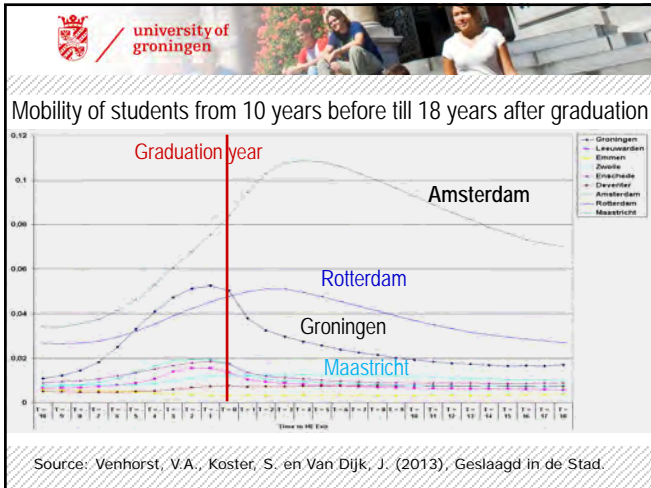
- 65% van de WO studenten die met 16 jaar in het Noorden wonen krijgen een diploma van de RUG, 35% gaat naar elders, vooral TU's in Delft, Eindhoven en Enschede.
- 47% van de RUG studenten komt uit het Noorden en dus 53% van buiten het Noorden.
- Twee jaar na afloop na de studie woont 49% van de RUG 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	Woonlocatie 2 jaar na afstuderen	Woonlocatie 4 jaar na afstuderen	Woonlocatie 6 jaar na afstuderen
47,5%	48,9%	43,1%	36,4%
52,5%	51,1%	56,9%	63,6%

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

30



31

Oplossingen voor krappe arbeidsmarkt:

1. Hogere productiviteit door investeringen in geavanceerde kapitaalgoederen en ICT in bedrijven: digitalisering en robotisering
2. Hogere productiviteit door inzet van slimmere arbeid: meer investeringen in menselijk kapitaal: onderwijs- en scholingsbeleid; 21st century skills, Leven Lang Ontwikkelen, Leercultuur
3. Hogere productiviteit door slimmere inzet van arbeid: HRM-beleid verbetering van de interne arbeidsorganisatie binnen bedrijven, carrièrepaden, arbeidsvreugde, taakafplitsing (job carving)
4. Hogere productiviteit door meer flexibiliteit van de economische structuur en arbeidsmarkt instituties; vermindering van de administratieve druk → minder regels, meer vertrouwen
5. Houdt rekening met de in de tijd veranderende wensen en eisen van werkgevers en werknemers: rapporten SER, WRR, Cie Borstlap.

Niet alles kan, we moeten keuzes maken!

32

Star, saai en ouderwets: de baan van negen tot vijf is uit de gratie

De top bereiken: voor jongeren hoeft het niet meer zo nodig

Longe hoogopgeleide werknemer wil betere balans tussen werk en privéleven

De week voorbij

De week voorbij is een rubriek die de laatste gebeurtenissen van de afgelopen week bespreekt. Het is een leuke manier om de laatste gebeurtenissen van de afgelopen week te bespreken. Het is een leuke manier om de laatste gebeurtenissen van de afgelopen week te bespreken.

33



34

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 toekomst?

35

Het betere werk

De nieuwe maatschappelijke opdracht

WRR

Drie ontwikkelingen bepalen de toekomst van werk:

1. Technologisering
2. Flexibilisering
3. Intensivering

Grip op Geld

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

Grip op het Leven **Grip op Werk**

36



37

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)
- 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 taakafplitsing (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!**

38

Oplage

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

fryslân 25

45-plussers moeilijk weer aan de slag

S

39

university of groningen

Meer uren werken door deeltijders als oplossing?

Groot deel 'onderbenutte deeltijders' werkt in een krapteberoep

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 spanningindicator*. 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 krapteberoep.⁴

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.

Bron: maatwerk CBS op basis van EBB, Spanningindicator UWV

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. Geleken 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.

40

university of groningen

Leven Lang Ontwikkelen door scholing

Minister: blijven bijleren moet de norm worden

Wat werkambitie...
 ...

41

university of groningen

Switchen van sector

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

42

university of groningen

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 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, verschijnt maart 2022

43

university of groningen

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

Waarom ook werkgevers profiteren van een vierdaagse werkweek

IJsland doet het en Kozijn Services uit Joure ook!

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.

44

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

45

LC

Zonder sollicitatie toch een baan

Wij zoeken jou! JOUJOUJOU!!!

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

'Ik heb gereageerd omdat ik me eindelijk welkom voelde'

Lies de Vrijder, directeur van Maru

46

univ gron

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

De tijd dat je met klanke 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.

47

university of groningen

Conclusies:

- De arbeidsmarkt is krap in het Noorden en dat blijft zo door vergrijping. Mensen weggapen bij de concurrent is geen oplossing
- Oplossing: **hogere arbeidsproductiviteit**, automatiseren, digitaliseren, robotiseren, taakafsplitting + scholen / 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, meer studenten binden)
- 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!**

48