



Personeelstekorten en mogelijke oplossingen: hoe staan we ervoor?

Presentatie seminar 'Personeelstekorten en mogelijke oplossingen' georganiseerd door SER Noord-Nederland, Euroborg, Groningen, 29 september 2022.

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



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



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. Tegenover elke 100 werklozen staan inmiddels 133 vacatures. 'Het Centraal Planbureau denkt dat dit pas een voorbode is.'

De krapte op de arbeidsmarkt wordt nu overal gevoeld. Ondernemers vanuit alle sectoren schreeuwen om personeel. Er is geen branche die ontkomt aan de krapte op de arbeidsmarkt. Tegenover elke 100 werklozen staan inmiddels 133 vacatures. 'Het Centraal Planbureau denkt dat dit pas een voorbode is.'

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



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 → 21st century skills
10. **Decentralisatie van (arbeidsmarkt)beleid door rijk naar gemeenten**

6

university of groningen

Hoe staat de noordelijke regio er voor?

7

university of groningen

Groei banen per COROP-regio tussen 1996 en 2020:

- Oost Groningen en Zuid-Oost Drenthe blijven achter
- Delfzijl enige regio met afname banen

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

8

university of groningen

Werkgelegenheidsgraad: aantal banen per 1.000 inwoners 15-65 jaar **lager** dan NL

Aantal banen per 1.000 inwoners 15-65 jaar

“Langmanrapport” ofwel “Kompas voor het Noorden”: in 1996 achterstand van **43.000 banen** om werkgelegenheidsgraad gelijk te trekken met gemiddelde Nederland. In 2020 is dat: **64.000 banen!** → Achterstand Noorden is flink groter geworden!

Bron: De Stand van het Noorden, 2021

9

university of groningen

Werkloosheidsverschil Noorden-NL **daalt**: 0,2%

Ontwikkeling werkloosheidspercentage (%)

Maar verschil netto-participatiegraad **groeit**: 2,1%

Ontwikkeling netto participatiegraad (%)

Steeds meer mensen doen niet mee!

Bron: De Stand van het Noorden, 2021

10

university of groningen

Spanning op de Nederlandse arbeidsmarkt

Openstaande vacatures en werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)

Werkloze beroepsbevolking

Openstaande vacatures

Lage - hoge spanning
Meer vacatures dan werklozen
Werkloze beroepsbevolking (seizoengecorrigeerd)
Openstaande vacatures (seizoengecorrigeerd)

11

university of groningen

De arbeidsmarkt is krap tot zeer krap in alle regio's in Nederland en in heel veel beroepsklassen

Afbeelding 2: Spanningsindicator Nederland 2e kwartaal 2022

zeer krap
krap
gemiddeld
ruim
zeer ruim
geen waarde

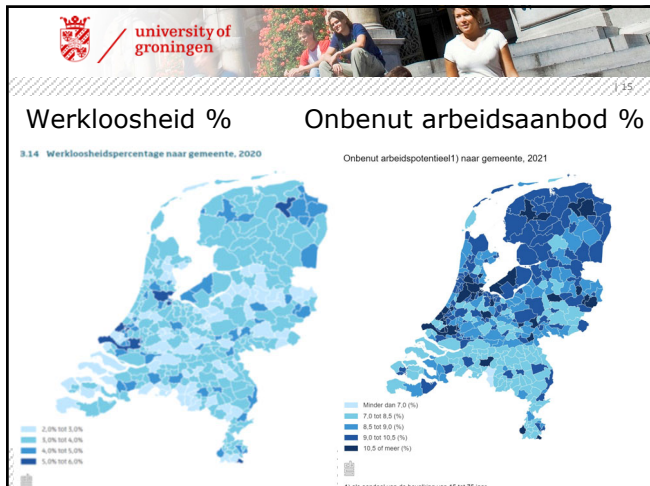
12



13



14



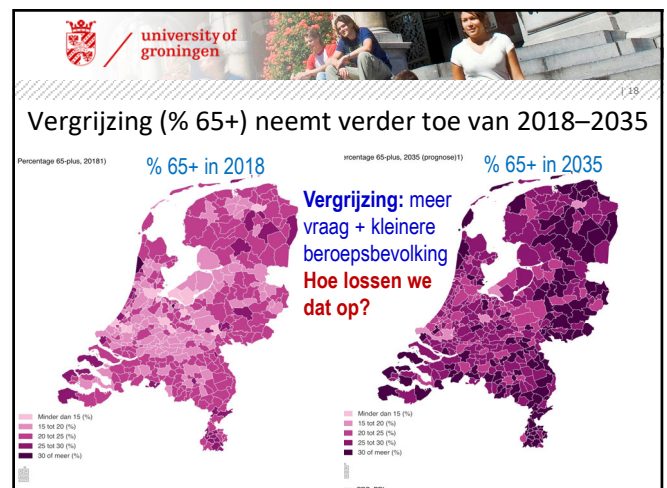
15



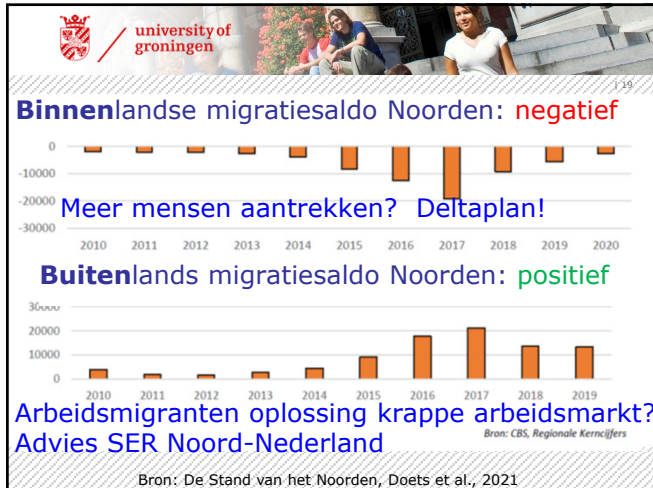
16



17



18



19

Gevolg corona?

ECONOMIE

Op zoek naar huis met werkkamer

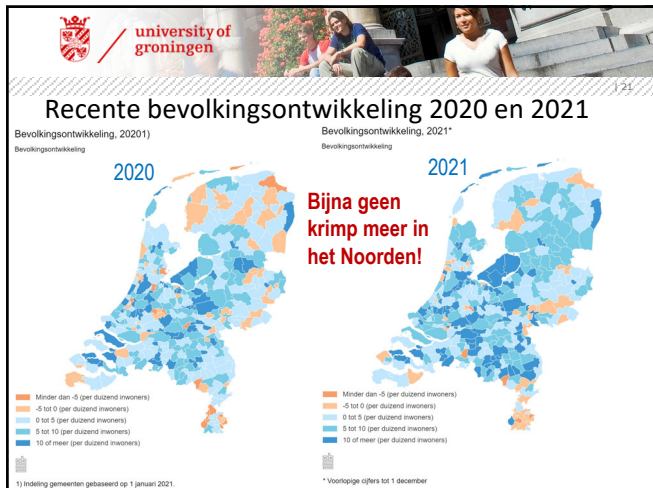
De trek van stad naar platteland

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

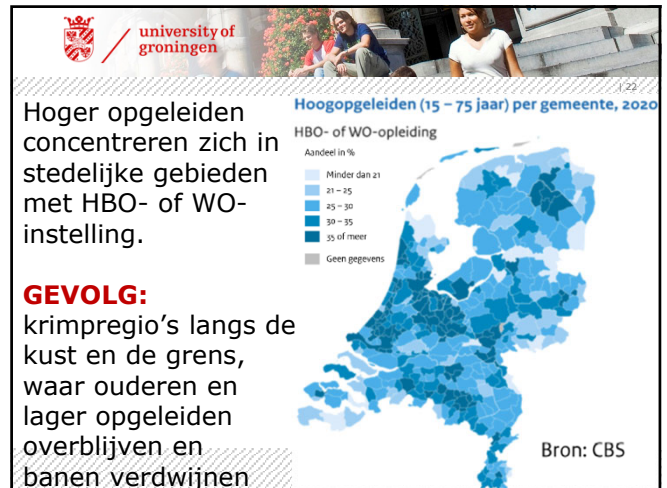
De trek van stad naar platteland

Bron: De Persgroep

20



21

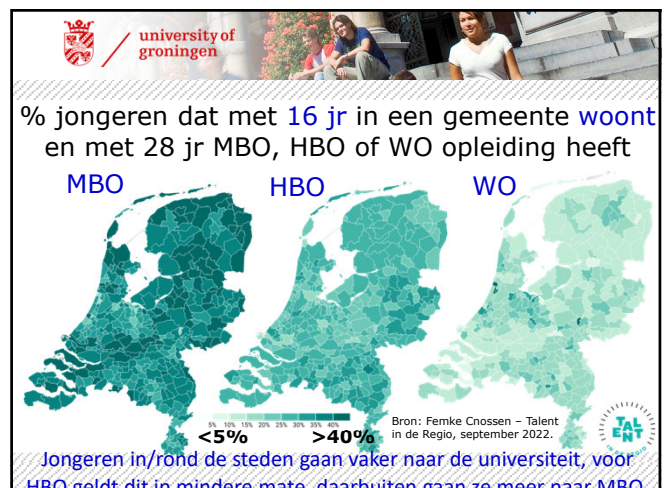


22

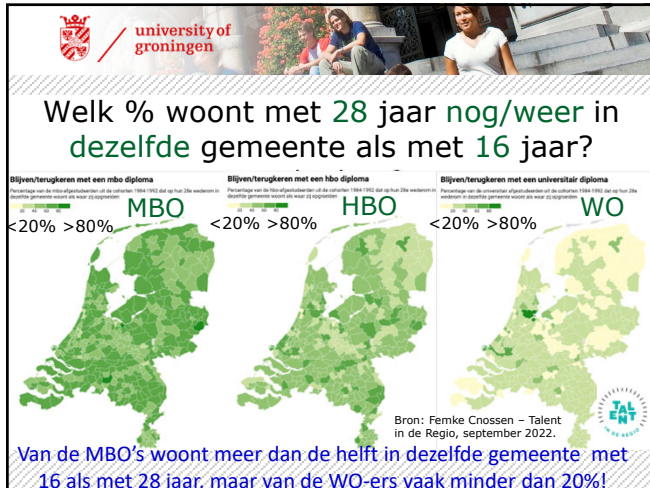
Hoe is de ongelijke ruimtelijke verdeling naar opleiding tot stand gekomen?

- 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?

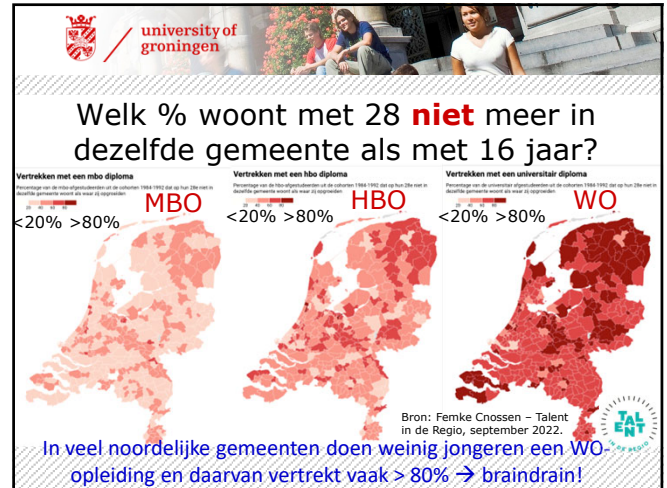
23



24



25



26



27



28



29



30

1. Hogere productiviteit door **investeringen** in geavanceerde **kapitaalgoederen** en **ICT** in bedrijven: **automatisering** en **robotisering**
2. Hogere productiviteit door **inzet van slimme 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, taakafsplitsing (job carving)
4. Externe organisatie en hogere productiviteitsgroei: flexibiliteit van de economische structuur en **arbeidsmarkt instituties**
5. Houdt rekening met de in de tijd **veranderende wensen en eisen** van werkgevers en werknemers: rapporten SER, WRR, Cie Borstlap.

31

**Naar een nieuw ontwerp
voor de regulering van werk**

Eindrapport van de
Commissie Regulering van Werk
23 januari 2020

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.

32

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

1. Technologisering
2. Flexibilisering
3. Intensivering



33

- **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
- **Creative aanpak: neem iedereen aan die bij je wil werken: 'open hiring'**
- **Stel uitbreidingsplannen uit**

34

fryslân **25**

45-plussers moeilijk weer aan de slag

[illegible]

ILLUSTRATIE: MAX KISMAN VOOR HET FINANCIELE DAGBLAD

35

Groot deel 'onderbenutte deeltijders' werkt in een krapteberoep

Meer en minder willen werken
(gemiddelde 2016-2018)

Bron: maatwerk CBS op basis van EBB. Spanningsindicator UWV

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 spanningsindicator³. Dat lijkt kansen te bieden. Er waren in die jaren gemiddeld 685.000 werkenden die juist minder wilden werken. En hiervan werkte ook twee derde in een krapteberoep.⁴

De helft van de groep die meer wil werken werkte maximaal 20 uur per week, 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 werkring en binnen zes maanden meer uren willen gaan werken, aangezien dat hun verdiensden dan ook veranderen. Zij zijn hiervoor direct beschikbaar.

³ De spanningsindicator deelt het geschatte aantal vacatures in een beroep door het aantal mensen dat op hetzelfde moment korter dan 6

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.

36

